

HR Accounting en het pensioenakkoord: bent u in control?

PATRICIA ZONNEVELD EN JAN-OLIVIER KUIJKHOVEN

De hoofdlijnennotitie over de uitwerking van het pensioenakkoord is naar de Kamers gestuurd. De volgende stap is het wetgevingstraject. Duidelijk is dat alle pensioenregelingen uiterlijk 1 januari 2026 moeten voldoen aan de nieuwe regels. Voldoende tijd om af te wachten dus?

Juridisch gezien heeft u voldoende tijd, maar niet als u in control wilt zijn. Als de pensioenregeling is ondergebracht bij een premiepensioeninstelling (hierna: ppi) of een verzekeraar dan zijn de pensioenwijzigingen eerder door te voeren. Dat kan extra loonkosten voorkomen. Over dergelijke regelingen gaat dit artikel. Met behulp van scenario-analyse kan men de financiële gevolgen van de pensioenwijziging inzichtelijk maken. U weet daardoor of zolang mogelijk stilzitten of snel in actie komen het devies is.

Het pensioenakkoord in het kort

In het nieuwe pensioenstelsel wordt het pensioen gebaseerd op de zogenaamde beschikbare premieregeling (hierna: bpr) ofwel premieovereenkomst; er wordt geen pensioenuitkomst maar een premie beloofd. Deze premie moet in alle gevallen *leeftijdsonafhankelijk* zijn. Door een leeftijdsonafhankelijke premie bouwt een werknemer steeds minder pensioen op naarmate hij/zij ouder wordt. De premies kunnen namelijk steeds korter belegd worden. Wat weinig werkgevers weten, is dat nu al een leeftijdsonafhankelijke premie mogelijk is van rond de 14% van de pensioengrondslag. In de nieuwe fiscale wetgeving wordt de maximale, leeftijdsonafhankelijke premie gesteld op 30% tot 33% van de pensioengrondslag.

Gevolgen voor regelingen bij een verzekeraar en ppi

Werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of ppi kunnen vanwege de verplichte *leeftijdsonafhanke-*

lijke premie te maken krijgen met een compensatievraagstuk. Voor werknemers vanaf grofweg 40 jaar (zie ook figuur 1) is de - voor de werkgever budgetneutrale - nieuwe leeftijdsonafhankelijke premie namelijk altijd lager dan de huidige leeftijdsonafhankelijke premie.

Het pensioenakkoord bepaalt daarom dat de leeftijdsonafhankelijke premie voor een bpr ook vanaf 2026 gehandhaafd mag blijven voor alsdan bestaande deelnemers (hierna: de overgangsbepaling). Voor nieuwe werknemers zal de vaste leeftijdsonafhankelijke premie wel moeten gelden, uiterlijk per 1 januari 2026. Voor zogenaamde verzekerde eind- en middelloonregelingen zal de overgangsbepaling niet gelden.

Nadere beschouwing bpr

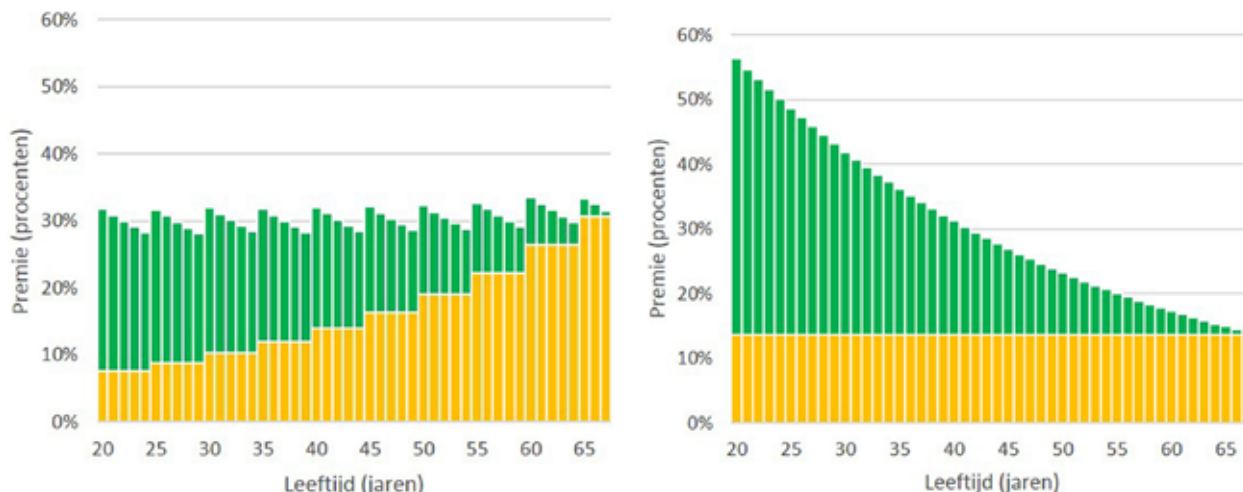
Figuur 1 (zie hier naast) geeft weer hoe de huidige (leeftijdsonafhankelijke) bpr eruit ziet ten opzichte van de nieuwe (leeftijdsonafhankelijke) bpr (in dit voorbeeld 14%). Ook geeft de figuur het te behalen rendement op de ingelegde premie weer.

Een werkgever met een bpr bij een verzekeraar of ppi heeft - naast niets doen - in principe twee andere opties.

Optie 1: Nieuwe werknemers over naar een leeftijdsonafhankelijke premie

Bij deze optie blijven bestaande deelnemers recht houden op de leeftijdsonafhankelijke stijgende premie (figuur 1, links). Voor nieuwe werknemers zet de werkgever een tweede

Premie (geel) versus rendement (groen)



Figuur 1: Leeftijdsafhankelijke premiestafel (links) en een hieraan actuariel gelijkwaardige leeftijdsafhankelijke premie (rechts). Voor werknemers van ongeveer 40 jaar is de premie volgens de leeftijdsafhankelijke stafel hoger. Voor het pensioenresultaat van werknemers is een leeftijdsafhankelijke premie gunstig, omdat er op de ingelegde premie meer rendement valt te behalen.

pensioenregeling neer met een vaste leeftijdsafhankelijke premie (figuur 2, rechts).

Tabel 1 geeft de nominale kosten weer gedurende de eerste vijf jaar voor een fictief bestand van acht bestaande deelnemers en acht nieuwe werknemers per 1 januari 2021. In het eerste voorbeeld zijn de acht nieuwe werknemers gemiddeld 44 jaar oud en in het tweede voorbeeld zijn de acht nieuwe werknemers gemiddeld 29 jaar oud. Het betreft een vereenvoudigd rekenvoorbeeld. Hierin is bijvoorbeeld geen rekening gehouden met rente, toekomstige in- of uitstroom of actuariële factoren. Om na te kunnen gaan of optie 1 aan te raden is, kunnen vervolgens twee scenario's worden vergeleken:

- Niets doen; zowel bestaande deelnemers als nieuwe werknemers ontvangen de leeftijdsafhankelijke premie conform de bestaande pensioenregeling (tot 2026).
- Nieuwe werknemers ontvangen per 1 januari 2021 de leeftijdsafhankelijke premie, terwijl bestaande deelnemers de leeftijdsafhankelijke premie blijven ontvangen (optie 1).

	Voorbeeld 1: nieuwe instroom gemiddeld 44 jaar	Voorbeeld 2: nieuwe instroom gemiddeld 29 jaar
Scenario a (niets doen)	€ 590.850	€ 410.600
Scenario b (optie 1)	€ 528.250	€ 444.250

Tabel 1: Projectie nominale lasten gedurende de jaren 2021 tot en met 2025 bij overstap nieuwe werknemers

Uit tabel 1 kan men de volgende algemene conclusies trekken:

- Als nieuwe instromers een relatief hoge leeftijd hebben, loont het waarschijnlijk om snel over te stappen naar een vaste leeftijdsafhankelijke premie voor nieuwe werknemers.
- Als nieuwe instromers een relatief lage leeftijd hebben, loont het om te wachten en de gestaffelde regeling te behouden. Per 1 januari 2026 moeten nieuwe werknemers

hoe dan ook een leeftijdsafhankelijke premie gaan ontvangen.

Als de werkgever besluit tot de invoering van een leeftijdsafhankelijke premie voor nieuwe werknemers, is het mogelijk bestaande deelnemers op een later moment alsnog op te nemen in de leeftijdsafhankelijke bpr. Omdat in dat geval compensatie aan de orde is, maakt het moment van deze beslissing in beginsel geen verschil voor de totale kosten.

Optie 2: Alle werknemers over naar een leeftijdsafhankelijke premie

Een alternatief is om voor alle werknemers over te gaan naar een bpr op basis van een leeftijdsafhankelijke premie. Dit betekent een compensatievraagstuk voor bestaande deelnemers. Zij moeten de stijgende premie namelijk opgeven en gaan er vanwege de leeftijdsafhankelijke premie op achteruit. Voor deze achteruitgang moeten die werknemers in principe gecompenseerd worden volgens vaste jurisprudentie.

Stel dat een werkgever over de eerste vijf jaar na invoering van de leeftijdsafhankelijke premie niet meer geld aan pensioenpremie en compensatie kwijt wil zijn dan wat hij op grond van de huidige pensioenregeling aan premie betaalt. Bestaande deelnemers kunnen dan niet volledig gecompenseerd worden. Uit tabel 1 volgt immers al dat, de kosten toenemen als nieuwe instromers relatief jong zijn. Dat komt doordat de jongere werknemer meer gaat ontvangen dan in de huidige pensioenregeling het geval zou zijn. Dit betekent dat het werkgeversbudget voor compensatie afneemt.

Tabel 2 geeft de nominale kosten weer gedurende de eerste vijf jaar voor het deelnemersbestand genoemd onder optie 1. Verschil is dat er een transitie is naar één pensioenregeling. We vergelijken drie scenario's:

- a. Niets doen; zowel bestaande deelnemers als nieuwe werknemers ontvangen per 1 januari 2021 de leeftijdsafhankelijke premie conform de bestaande pensioenregeling (tot 2026).
- b. Alle werknemers gaan per 1 januari 2021 over naar een leeftijdsonafhankelijke premie waarbij de werkgever bestaande deelnemers volledig compenseert op basis van het verschil ten opzichte van de leeftijdsafhankelijke premie (optie 2).
- c. Budgetneutraliteit. Als scenario 2, met als afwijking dat vanwege de eis van budgetneutraliteit:
 - ▶ ofwel bestaande deelnemers volledige compensatie krijgen en een leeftijdsonafhankelijke premie moet gaan gelden van 12%;
 - ▶ ofwel bestaande deelnemers voor slechts 65% compensatie krijgen en de leeftijdsafhankelijke premie 14% gaat bedragen.

Beschrijving scenario	Voorbeeld 1: nieuwe instroom gemiddeld 44 jaar	Voorbeeld 2: nieuwe instroom gemiddeld 29 jaar
Scenario a (niets doen)	€ 590.850	€ 410.600
Scenario b (optie 2)	€ 542.625	€ 458.625
Scenario c (budgetneutraliteit)	n.v.t., optie 2 voldoet reeds	€ 410.600

Tabel 2: Projectie nominale lasten gedurende de jaren 2021 tot en met 2025 bij overstap alle werknemers.

Uit tabel 2 kunnen de volgende algemene conclusies worden getrokken:

- ▶ Als nieuwe instromers relatief oud zijn, loont het mogelijk om over te gaan op één nieuwe pensioenregeling voor het gehele personeel, met compensatie voor de bestaande deelnemers. Er valt (op termijn) een besparing te realiseren, indien de leeftijdsonafhankelijke premie van 14% (gemiddeld) lager is dan de leeftijdsafhankelijke premie die eigenlijk van toepassing zou zijn.
- ▶ Als nieuwe instromers relatief jong zijn, kunnen bestaande deelnemers waarschijnlijk niet volledig worden gecompenseerd. De nieuwe werknemers consumeren immers met de hogere leeftijdsonafhankelijke premie een groter

deel van het totaal beschikbare pensioen- en compensatiebudget. Deze situatie kan ertoe leiden dat bestaande deelnemers geen instemming geven op de nieuwe pensioenregeling. Om dit op te lossen kan de werkgever de leeftijdsafhankelijke premie naar beneden bijstellen waardoor hij bestaande deelnemers wel in voldoende mate kan compenseren.

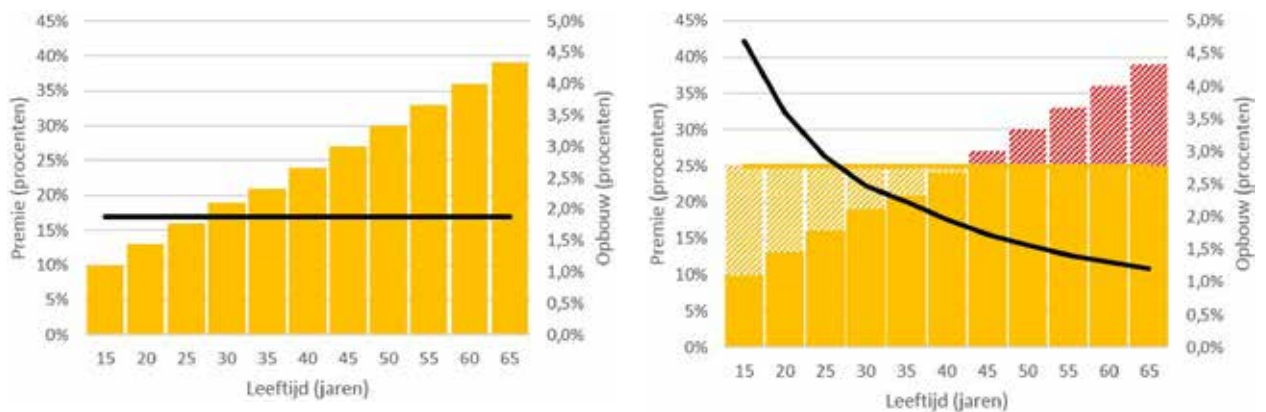
Nadere beschouwing verzekerde eind- of middelloonregeling

Zoals hiervoor al is opgemerkt, is het vanaf 2026 niet langer mogelijk om een verzekerde eind- of middelloonregeling uit te voeren, ook niet voor huidige werknemers. Met name oudere werknemers zullen daarom compensatie vragen voor het gewijzigde premieverloop (zie figuur 2), maar ook voor het verleggen van het beleggingsrisico naar de werknemer.

Om de compensatieproblematiek te mitigeren, kunnen werkgevers met een middelloonregeling de overstap maken naar een leeftijdsafhankelijke bpr. Op die manier kunnen zij alsnog een beroep doen op de overgangsbepaling. Het is nog niet duidelijk wanneer een werkgever die overstap uiterlijk moet hebben gemaakt om de overgangsbepaling niet te verspelen. Het moment waarop de overstap gemaakt moet zijn, zou wel eens 1 januari 2022 kunnen zijn. In pensioentermen is dat op korte termijn.

Samenvatting en aanbevelingen

Voor eind- of middelloonregelingen geldt dat men deze hoe dan ook vóór 1 januari 2026 moet omzetten naar een beschikbare premieregeling. Het is daarom sterk te overwegen bestaande eind- en middelloonregelingen zo spoedig mogelijk om te zetten naar een gelijkwaardige gestaffelde leeftijdsafhankelijke bpr. De werkgever kan dan desgewenst alsnog gebruik maken van de overgangsbepaling. Is er sprake van een gestaffelde leeftijdsafhankelijke bpr, dan is een veelheid van factoren doorslaggevend voor de vraag of – en wanneer – de werkgever overstapt naar één nieuwe leeftijdsonafhankelijke bpr voor het gehele perso-



Figuur 2: Grafische weergave van de omzetting van een leeftijdsafhankelijke (actuariële) premie (links) naar een leeftijdsonafhankelijke premie (rechts) bij verzekerde pensioenregelingen. De zwarte lijn geeft het effect weer op de jaarlijkse pensioenopbouw.

neel of dat de werkgever – vanaf een te bepalen datum - alleen voor nieuw personeel kiest voor een leeftijdsonafhankelijke premie en gebruikt maakt van de overgangsbepaling. Deze factoren zijn kwantitatief van aard. Daarbij valt te denken aan tijdstip, samenstelling bestand, rekenfactoren, in- en uitstroom, niveau van de regeling, administratie- en advieskosten en financiële doelstellingen van de onderneming. In dit artikel zijn wij kort ingegaan op enkele van deze kwantitatieve aspecten. Er zijn uiteindelijk veel meer factoren die van belang zijn. Bijvoorbeeld het pensioen- en uitstroombesluit, arbeidsvoorwaardenbeleid, instemmingstraject (werknemers en Ondernemingsraad), onderhandelingen met de uitvoerder en begrijpelijkheid van de pensioentransitie. Al deze aspecten maken een pensioenveranderingstraject lang en complex. Juist omdat er zoveel factoren een rol spelen, willen wij dit artikel afsluiten met een pragmatische overweging. Per 2026 moet voor iedereen een leeftijdsonafhankelijke premie gelden, behalve voor een steeds kleiner worden groep werknemers die voor 2026 in dienst zijn én in dienst blijven. Overweeg daarom voor nieuwe werknemers al ruim vóór 2026 een leeftijdsonafhankelijke premie neer te zetten, zodat alle nieuwe instromers direct in de regeling van de toekomst landen. Een nieuwe regeling voor nieuwe werknemers is een relatief eenvoudig traject en moet uiteindelijk toch gebeuren. De hoogte van de leeftijdsaf-

hankelijke premie is zodanig te definiëren dat de werkgever later nog wat bovenop kan leggen. Dat werkt juridisch gezien een stuk makkelijk dan andersom. Zo komt u in control.

Bronnen

Min. SZW 22-06-2020, Hoofddlijnennotitie Pensioenakkoord



Over de auteurs



P. Zonneveld Msc
KWPS Employee Benefits & Risk Management



Mr. J.O. Kuijkhoven
KWPS Employee Benefits & Risk Management