

Pensioencompensatie in de praktijk: 'Het is een gedeelde verantwoordelijkheid'

De pensioentransitie is inmiddels in volle gang. Toch zien Irina Timp en Eva Schram, beiden advocaat bij De Brauw Blackstone Westbroek, dat pensioenuitvoerders en werkgevers rondom pensioencompensatie met diverse implementatievraagstukken zitten: van onduidelijkheid over informatieplichten tot discussies over wat te doen bij reorganisaties. In dit artikel bespreken ze welke vragen over compensatie zij zien en nog verwachten en benoemen zij enkele aandachtspunten die een rol spelen bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel.

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is per 1 juli 2023 van kracht en moet uiterlijk op 1 januari 2028 worden nageleefd. Met deze wet wordt het pensioenstelsel ingrijpend hervormd. De Wtp voorziet onder meer in de overstap van een DB-regeling naar een DC-regeling. 'Dit zorgt voor een risicoshift: waar voorheen bij een DB-regeling de uitkering van het pensioen in beginsel vaststond, staat onder de Wtp met de DC-regeling de inleg vast', legt Timp uit. 'Het pensioen wordt individueler en individuen krijgen meer keuzemogelijkheden. Dat versterkt het belang van goede informatievoorziening.'

Buiten de boot

Onder het nieuwe pensioenstelsel krijgt iedereen in principe hetzelfde, leeftijdsonafhankelijke premiepercentage van maximaal 30% van de pensioengrondslag. Dit in tegenstelling tot de huidige leeftijdsafhankelijke premiestaffels die soms kunnen rijken tot 40% in de hoogste leeftijdscategorie. Timp: 'Werknemers hebben hierdoor een ander vooruitzicht dan ze misschien gehad zouden hebben onder het oude stelsel. Dan is compensatie soms geboden.'

Niet iedereen krijgt met compensatie te maken. Werkgevers met verzekerde regelingen kiezen geregeld voor toepassing van het overgangsrecht, waarbij de oude, leeftijdsafhankelijke premiestaffel voor zittende werknemers blijft gelden. Compensatie doet zich dan niet voor. 'Wel krijgen wij vragen over hoe om te gaan met werknemers die overstappen naar een andere werkgever die de vlakke premie van het nieuwe pensioenstelsel hanteert', legt Timp uit. 'Dit kan spelen bij een vrijwillig vertrek, maar ook bij een gedwongen ontslag of bij een fusie of overname. De staffel gaat niet mee naar de nieuwe werkgever en omdat compensatie niet aan de orde is, kan deze groep tussen wal en schip vallen.'

Geen verplichting

Terug naar de compensatie zelf. Daarvan bestaan twee smaken: compensatie in de loonsfeer, een belaste toeslag boven op het loon, en compensatie in de pensioensfeer. Die laatste vorm is fiscaal gefaciliteerd binnen de pensioenregeling zelf: daarvoor is de premiegrens van de pensioengrondslag tijdelijk, tot 1 januari 2037, verhoogd van 30% naar 33%. Dat laatste betekent ook dat het bedrag niet zomaar op de rekening verschijnt, maar wordt gestort in het persoonlijke pensioenpotje. Voor jongere werknemers kan zo'n compensatie nog decennialang renderen, waardoor het uiteindelijk om serieuze bedragen kan gaan.

De mogelijkheid om compensatie in de pensioensfeer te bieden maakt onderdeel uit van de Wtp. 'Tegelijkertijd is het geen verplichting', benadrukt Timp. 'Toch kiezen in de praktijk veel werkgevers die niet voor het overgangsrecht opteren hiervoor: in vrijwel elk transitieplan is deze vorm van compensatie terug te vinden. Hoe die compensatie er precies uit ziet, is uiteindelijk aan de werkgevers en sociale partners. Daar zit best wat marge in. In de praktijk zien we ook veel verschillen.'

Eén specifiek moment

Momenteel maken veel werkgevers de overstap naar het nieuwe systeem. Hierbij wordt veelal gekozen voor overstappen op één specifiek moment. Bij pensioenfondsen is compensatie gekoppeld aan het moment dat de werkgever overstapt op de nieuwe regeling. Doordat de transitiedatum van werkgever tot werkgever kan verschillen, kan de gehanteerde peildatum per regeling dus anders zijn.

'Deze manier van compenseren hangt af van jouw individuele situatie op dat moment, zoals je leeftijd, je salaris en de omvang van je dienstverband', vertelt Schram. Stapt je werkgever per 1 januari 2027 over naar het nieuwe stelsel, dan wordt de hoogte van jouw compensatie bepaald op basis van jouw situatie op die datum.

Geen of dubbele compensatie

Dit betekent dat de peildatum soms ongunstig kan uitpakken voor een werknemer: stapt een werkgever over vlak na het moment dat een werknemer van baan wisselt, een sabbatical neemt of om privéredenen besluit tijdelijk minder uren te werken, dan kan compensatie worden misgelopen of misschien minder hoog zijn dan verwacht.

Tegelijkertijd zijn er ook positievere scenario's voor werknemers: 'Iemand kan compensatie mislopen door net te vroeg te vertrekken, maar dat compenseren met een vergelijkbare of

misschien zelfs betere regeling bij de nieuwe werkgever', legt Schram uit. 'Het kan ook berekender, door de vertrekdatum bij de huidige werkgever en de startdatum elders op elkaar af te stemmen. Zo ontstaat er mogelijk zelfs twee keer aanspraak op compensatie.' De compensatie ziet op nog te missen pensioenopbouw en is niet gerelateerd aan de jaren dat iemand bij een werkgever in dienst is of was.

Gevoelig punt

Een sabbatical of van baan wisselen is meestal de eigen keuze van de werknemer. Hoe werkt dit bij reorganisaties, waarbij werknemers niet zelf het initiatief hebben genomen om te vertrekken? Ook daar kan de einddatum van een contract net vóór de peildatum vallen, waardoor werknemers compensatie mislopen. In de praktijk zien Timp en Schram dat dit op de radar staat van ondernemingsraden en vakbonden, met als gevolg dat er in onderhandelingen steeds vaker wordt geprobeerd om compensatieregeling veilig te stellen.

Maar uiteindelijk is pensioencompensatie daar niet voor bedoeld, benadrukt Timp. 'De compensatie is om gemiste pensioenopbouw in de toekomst te compenseren, niet als vergoeding voor baanverlies.' Bij reorganisaties kan dit gevoelig liggen, wanneer compensatie vanuit het vermogen van het pensioenfonds wordt bekostigd. Dat vermogen kan immers maar één keer worden verdeeld. De rekening wordt betaald door het collectief.

Collectieve struggle

Sommige pensioenuitvoerders en werkgevers experimenteren daarom met vrijwillige voortzetting: werknemers blijven na uitdiensttreding nog even bij de pensioenuitvoerder aangesloten om alsnog voor compensatie in aanmerking te komen. Hoewel het dienstverband dan is geëindigd, is er nog wel een actieve pensioenopbouw doordat premies worden ingelegd. Strikt genomen is vrijwillige voortzetting een aangelegenheid tussen de oud-werknemer en de pensioenuitvoerder. Werkgevers willen hier soms vanuit de beste bedoelingen aan meewerken, maar voorzichtigheid is hierbij geboden.

Door de deur voor compensatie steeds iets verder open te zetten, krijg je steeds nieuwe grensgevallen. 'Ik denk dat dat een collectieve struggle is', geeft Timp toe. Schram: 'Stel je voor dat er nog een ontslaggolf volgt over twee maanden. Bied je die optie dan opnieuw aan? Je kunt het eigenlijk nooit voor iedereen helemaal goed doen, en de wetgever heeft heel duidelijk een peildatum voor de transitie bepaald.' Een aandachtspunt is verder dat vrijwillige voortzetting niet altijd gunstig is, benadrukt Timp: 'Als een werknemer elders pensioen opbouwt, kan de combinatie leiden tot fiscale bovenmatigheid. Dit wil zeggen dat er meer pensioen is opgebouwd dan fiscaal is toegestaan, waardoor het volledige pensioen fiscaal wordt belast.'

Informatieplichten: voor wie?

Juist vanwege de verstrekken gevolgen is informatievoorziening belangrijk. Werkgever zullen hun werknemers hierover goed moeten informeren, zodat zij de juiste keuzes kunnen maken. Voor pensioenuitvoerders staan deze informatieplichten expliciet in de wet. Met de Wtp is het aantal informatieplichten uitgebreid, onder uiteenlopende noemers als

keuzebegeleiding of zorgplicht. 'Voor werkgevers ontbreken vaak zulke specifieke wettelijke plichten', merkt Timp op. 'Daar wordt teruggevallen op artikel 7:611 BW, de norm van goed werkgeverschap.'

Timp wijst vervolgens op het KLM-arrest. Dit is een zaak die niet over pensioen ging, maar wel bepalend is voor de vraag of er informatieplicht op de werkgever rust en hoe ver die zou moeten rijken. Twee piloten werden geconfronteerd met onverwachte naheffingsaanslagen, nadat een belastingverdrag was gewijzigd. Timp: 'De vraag was of de werkgever hen daarover had moeten informeren. De Hoge Raad oordeelde dat dit afhangt van de omstandigheden van het geval. Daartoe behoren de kennis en achtergrond van de werknemer zelf, maar ook de nadelige gevolgen van onbekendheid met de informatie.'

Die rechtspraak is volgens Timp goed te vertalen naar pensioencompensatie: 'Als iemand een pensioenexpert of arbeidsrechtsexpert is die heeft bijgedragen aan het tot stand komen van de compensatieregeling, dan kun je meer kennis verwachten dan van iemand met een praktischer beroep die de taal niet machtig is.'

Nitty gritty details

Timp en Schram zien informatievoorziening als een gedeelde verantwoordelijkheid tussen pensioenuitvoerder, werkgever én werknemer. De werkgever zit dicht op de persoonlijke situatie van de werknemer, terwijl de pensioenuitvoerder doorgaans meer zicht heeft op de daadwerkelijke berekening van de compensatie. 'Die individuele berekeningen zijn veelal niet in een vroeg stadium van de transitie beschikbaar, legt Schram uit. 'Compensatieafspraken zijn bijvoorbeeld gekoppeld aan diensttijd of leeftijdsgroep, maar de precieze uitkomst daarvan ligt niet meteen vast.' Werknemers kunnen dus al voor een keuze staan die van invloed kan zijn op de hoogte van de compensatie op een moment dat de exacte impact van de keuze nog niet vaststaat.

Maar, zo stelt zij: 'Ook zonder de nitty gritty details al scherp te hebben, moet een werkgever wel weten dát er gecompenseerd wordt en welke groep daar precies recht op heeft.' Timp en Schram adviseren werkgevers dan ook om zo vroeg mogelijk te informeren, zelfs wanneer de definitieve compensatiebedragen nog niet bekend zijn. Timp: 'Dat kan al op laagdrempelige manieren, zoals via intranet. Naarmate er meer bekend is, kan de informatie dan steeds concreter worden en meer maatwerk worden geleverd.'

Billijke vergoeding

Compensatie kan volgens Timp ook een rol spelen bij de billijke vergoeding die een werknemer bij ontslag kan claimen, boven op de transitievergoeding. Dit gebeurt vaak wanneer een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. 'Voor de begroting van de billijke vergoeding vergelijk je de huidige situatie van ernstig verwijtbaar handelen met een hypothetisch scenario: wat was er gebeurd als het dienstverband niet vroegtijdig was beëindigd? Had iemand in dat scenario, bijvoorbeeld bij een dienstverband dat nog een of twee jaar had voortgeduurd, wel aanspraak gehad op compensatie? Dan zou dat kunnen meewegen in de uiteindelijke berekening.'

Daar staat wel iets tegenover, nuanceert Timp: een werkgever kan aanvoeren dat de werknemer juist eerder is uitgestroomd en elders alsnog compensatie heeft ontvangen. 'Ik verwacht dat hier de komende tijd uitspraken over zullen komen.'

Compensatie is niet het enige knelpunt binnen de pensioentransitie. Laat weten als je hierover met ons in gesprek wil gaan. Op de hoogte blijven? [Meld je aan voor onze nieuwsbrief](#) of [volg ons op LinkedIn](#).