

Het Wtp partnerpensioen: eenvoudig het doel, maatwerk de uitkomst?!

Met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) wordt ook uitvoering gegeven aan een advies van de Stichting van de Arbeid (StvdA) over de wijze waarop het nabestaandenpensioen verbeterd kan worden. Het doel is om het partnerpensioen te standaardiseren, begrijpelijker te maken en met minder risico's voor partners. Of anders gezegd om schrijnende situaties zoveel mogelijk te voorkomen. Het is nadrukkelijk niet bedoeld om de dekking te versoberen of de kosten te verhogen. De vormgeving van het partnerpensioen wordt wezenlijk anders, waardoor een herverdeling tussen (groepen) werknemers onvermijdelijk lijkt. Dit is voor ons aanleiding om de gevolgen van de wijzigingen voor het partnerpensioen¹ aan de hand van een aantal scenario's te analyseren en te toetsen aan de doelstelling.

■ PARTNERPENSIOEN IN EEN VERANDERENDE SAMENLEVING

Het is tegenwoordig niet meer vanzelfsprekend dat een relatie bezegeld wordt met een huwelijk en er is meer diversiteit in samenlevingsvormen. Om hier op in te spelen wordt de partnerdefinitie voor het partnerpensioen in de Wtp geüniformeerd en ruimer geformuleerd dan in sommige pensioenregelingen thans het geval is. Een andere trend is de toegenomen arbeidsmobiliteit. Waar werknemers vroeger vaak hun hele carrière bij één werkgever doorbrachten, is het nu gebruikelijk dat werknemers gedurende hun loopbaan regelmatig van werkgever wisselen. Dit valt samen met een trend in de wijze van financieren van het partnerpensioen. In de traditionele middelloonregelingen werd het partnerpensioen over de achterliggende diensttijd opgebouwd en bleef deze dekking bij uitdienst-

trekking in stand. Bij de nieuwe werkgever bouwde de werknemer partnerpensioen op over de nieuwe dienstjaren en toekomstige dienstjaren werden op risicobasis gefinancierd. Met de stijgende kosten van pensioen zijn er meer middelloonregelingen waarbij het partnerpensioen inmiddels volledig op risicobasis wordt gefinancierd. En met de opkomst van beschikbare premieregelingen is het aantal werknemers met een partnerpensioen gefinancierd op risicobasis nog verder toegenomen. Bij een wisseling van werkgever vervalt dan de dekking over achterliggende dienstjaren. De effecten hiervan op het totale partnerpensioen zijn voor veel werknemers niet helder en hierdoor kunnen schrijnende situaties ontstaan als een (kostwinners)inkomen wegvalt door overlijden.

Nederland is al enige jaren niet langer een kostwinnerssamenleving, maar ook bij anderhalf of tweeverdieners zijn partners financieel afhankelijk van elkaar. Het wegvallen van één van beide inkomens zal vaak een enorme impact hebben op de financiële stabiliteit van de achterblijvende partner. Een adequate nabestaandenvoorziening is vanuit dit licht bezien nog steeds gewenst.

■ HET DIENSTTIJDONAFHANKELIJKE PARTNERPENSIOEN ALS OPLOSSING

Het diensttijdonaafhankelijke partnerpensioen op basis van een vast percentage van het salaris zoals opgenomen in de Wtp, is voor werknemers een stuk transparanter. De hoogte van het totale

Een Wtp partnerpensioen van 20 tot 30% is waarschijnlijker dan het maximum van 50%.



Ramona van Wijk en Roel Nass

Drs. R. van Wijk-van der Schoot CPC en drs. R. Nass AAG zijn beiden werkzaam als consultant bij Montae & Partners. Dit artikel is door de auteurs op persoonlijke titel geschreven.

partnerpensioen is begrijpelijker. Samen met de standaardisering van het partnerbegrip wordt hiermee in grote lijnen invulling gegeven aan de doelstellingen van de wet.

De StvdA gaat uit van een partnerpensioen van maximaal 50% van het laatstgenoten salaris. Dit is het maximale percentage voor het Wtp partnerpensioen. In het arbeidsvoorwaardenoverleg wordt het daadwerkelijke percentage bepaald, dat dus lager kan zijn. Gelet op het uitgangspunt dat het nieuwe nabestaandenpensioen niet kostenverhogend zou moeten werken, zal dat in de praktijk ook zeker het geval zijn. Op basis van geluiden in de markt en klantcasussen is een partnerpensioen van 20 tot 30% van het salaris waarschijnlijker dan het maximum van 50%. De vraag is of schrijnende gevallen in dat geval inderdaad voorkomen worden. Of anders gezegd: heeft de overgang naar het Wtp partnerpensioen onverwachte en ongewenste effecten voor werknemers die daardoor alsnog voor verrassingen komen te staan?

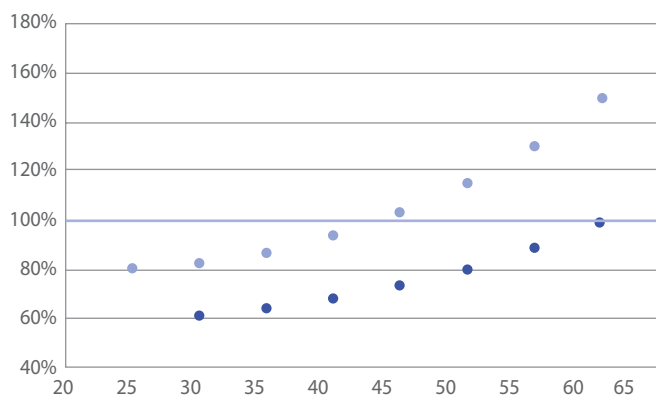
■ KNELPUNTEN BIJ DE OVERGANG NAAR HET WTP PARTNERPENSIOEN

Om knelpunten in beeld te brengen, hebben we een aantal scenario's uitgewerkt. We starten met een vergelijking tussen een fiscaal maximaal partnerpensioen op basis van een middelloonformule, als voorbeeld van de huidige systematiek, en het Wtp partnerpensioen. Het huidige recht op partnerpensioen vervalt bij de overgang naar Wtp, zoals bij een pensioenfonds dat invaart of een verzekerde regeling met een partnerpensioen op risicobasis. We gaan in een gestileerd voorbeeld uit van een groep werknemers die allemaal vanaf hun 25^{ste} deelnemer zijn in de pensioenregeling, maar wel verschillen in leeftijd en salaris.

Het percentage Wtp partnerpensioen is 25% en zo gekozen dat het budget voor het partnerpensioen gelijk blijft aan het budget voor het huidige partnerpensioen.

	Percentage Wtp partnerpensioen	Budget (+ of -)
Budgetneutraal	25%	-

In de grafiek hiernaast zijn de resultaten voor alle werknemers van jong naar oud weergegeven. Werknemers met een relatief laag salaris zijn **lichtblauw** gekleurd, werknemers met een relatief hoog salaris zijn **donkerblauw** gekleurd. Voor werknemers met een resultaat onder 100% is het Wtp partnerpensioen lager dan het huidige partnerpensioen, voor personen met een resultaat boven 100% is het Wtp partnerpensioen hoger dan het huidige partnerpensioen. De conclusie is dat werknemers met een relatief hoog salaris er op achteruit gaan, net als jongere werknemers met een relatief laag salaris. Alleen oudere werknemers met een relatief laag salaris gaan er op vooruit.



De wijzigingen in pensioenresultaat zijn een gevolg van:

1. het niet langer toepassen van een franchise; de relatieve impact hiervan is afhankelijk van de hoogte van het salaris en werkt gunstiger uit bij lagere salarissen, en
2. het verschil dat het huidige partnerpensioen over achterliggende diensttijd wordt berekend over het gemiddelde salaris en het Wtp partnerpensioen wordt berekend over het actuele en hogere salaris.

De grafiek maakt ook een ander effect duidelijk: de plussen wegen niet op tegen de minnen. Die onbalans veroorzaken de oudste werknemers in de groep. Zij leggen in de huidige regeling door hun leeftijd en salaris beslag op een relatief groot deel van het budget. De stijging van hun Wtp partner-

De plussen door de overgang wegen niet op tegen de minnen.

pensioen versterkt dat effect. Bij een gelijkblijvend budget moet die toename gecompenseerd worden door de jongere werknemers. Door de relatief lagere premies voor deze groep, moet hun partnerpensioen verder naar beneden worden bijgesteld.

De situatie dat iedere werknemer vanaf zijn of haar 25^{ste} deel is gaan nemen aan de pensioenregeling is natuurlijk een fictie. Wellicht enigszins representatief voor een bedrijfstakpensioenfonds waar wisselen van werkgever niet per se gevolgen heeft voor het pensioen, maar vaak is de werkelijkheid anders. Als een werknemer op latere leeftijd in dienst treedt, dan tellen de tot dat moment doorgebrachte dienstjaren bij vorige werkgevers alleen mee in de nieuwe pensioenregeling als waardeoverdracht plaatsvindt.

1 We bespreken in dit artikel het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum. Het wezenpensioen laten we grotendeels buiten beschouwing.

Als we uitgaan van realistischere deelnamejaren heeft dat gevolgen voor de vergelijking op basis van een gelijkblijvend budget. Het huidige budget is in absolute zin lager door de lagere partnerpensioenen. Om budgetneutraal over te gaan, moet het percentage Wtp partnerpensioen worden verlaagd naar 21%.

	Percentage Wtp partnerpensioen	Budget (+ of -)
Budgetneutraal	25%	-
Budgetneutraal (II)	21%	-

De onderstaande tabel laat zien dat oudere werknemers met een relatief hoog salaris die na hun 25^{ste} zijn gaan deelnemen er op vooruit gaan. Jongere werknemers die meer dienstjaren (kunnen) bereiken gaan er verder op achteruit.

	In dienst vanaf	Huidig partnerpensioen	Wtp partnerpensioen	In dienst vanaf	Huidig partnerpensioen	Wtp partnerpensioen
25 jarige	25 jaar	22.700	13.700 (60%)	25 jaar	22.700	11.600 (51%)
60 jarige	25 jaar	13.800	13.700 (99%)	40 jaar	10.800	11.600 (107%)

De reden voor de verschuiving ligt in de dienstjaren die met zich meebrengen dat jongere werknemers, los van het leeftijdseffect in de premie, meer kosten dan oudere werknemers. De overgang naar een Wtp partnerpensioen waar dienstjaren geen rol spelen, verlegt het budget meer naar de oudere werknemers. Voor bedrijven met een hoog verloop en daarmee kortere dienstverbanden zal het percentage Wtp partnerpensioen bij een gelijkblijvend budget relatief laag uitkomen.

Aansprakenneutraliteit – het Wtp partnerpensioen is voor iedere werknemer gelijk aan het huidige partnerpensioen – valt bij de overgang niet te realiseren. Om de doelstelling van standaardiseren, begrijpelijker maken en met minder risico's voor partners te verwezenlijken, is de oplossing om het percentage Wtp partnerpensioen zodanig te verhogen dat werknemers er niet op achteruit gaan door de wijziging. Dat vergt echter een aanzienlijk ruimer budget voor nabestaandenpensioen.

In ons voorbeeld is een percentage Wtp partnerpensioen nodig van ruim 41% om er voor te zorgen dat voor geen van de werknemers het partnerpensioen daalt. Dat leidt bijna tot een verdubbeling van de kosten ten opzichte van het huidige budget. Daarmee zal een uitgangspunt van (ten min-

	Percentage Wtp partnerpensioen	Budget (+ of -)
Budgetneutraal	25%	-
Budgetneutraal (II)	21%	-
Minimaal gelijke aanspraken	41%	+ 95%

ste) gelijke aanspraken in de praktijk veelal op budgettaire bezwaren stuiten.

Het dilemma van gelijke aanspraken dan wel gelijk budget onderstreept het belang van een tijdige start en integrale aanpak van het wijzigingstraject voor de Wtp, waarbij alle wijzigingen in aanspraken en budget in samenhang kunnen worden beoordeeld.

■ ANDERE GEVOLGEN VAN DE WTP VOOR HET BUDGET

Het partnerpensioen ondergaat in de Wtp, naast de uitgangspunten die moeten worden toegepast bij de berekening van het pensioen, nog meer wijzigingen. Dat zijn wijzigingen waarvan verwacht mag worden dat die gevolgen hebben voor de premiestelling van pensioenuitvoerders. Zo schrijft de wet een uitloopbepaling voor. Na beëindiging van het deelnemerschap moet de dekking van nabestaandenpensioenen drie maanden worden voortgezet. Het is evident dat de kosten voor die uitloopdekking verdisconteerd moeten worden in de premie voor het nabestaandenpensioen die tijdens het deelnemerschap in rekening wordt gebracht. Daarnaast kent de Wtp de eerder genoemde verruiming van het partnerbegrip. Dat leidt ofwel tot meer deelnemers waarvoor partnerpensioen moet worden verzekerd in een systeem op basis van bepaalde partner ofwel tot aanpassing van de partnerfrequenties die worden toegepast in een systeem op basis van onbepaalde partner. In beide gevallen stijgen de kosten.

De eenvoudige formule voor de berekening van de hoogte van het partnerpensioen betekent een administratieve verlichting. Nu zijn bij toepassing van de middelloonformule of de eindloonformule met overgangsrecht vanwege de franchise veel ge-

Niemand er op achteruit laten gaan, vergt een aanzienlijk ruimer budget.

gevens uit het verleden nodig voor de juiste berekeningen. Voor het berekenen van het Wtp partnerpensioen volstaan het actuele salaris en deeltijdpercentage. Of deze vereenvoudiging gaat leiden tot lagere premies valt nog te bezien, pensioenuitvoerders moeten immers eerst kosten maken om de wijzigingen te implementeren.

■ OPGEBOUWDE PREMIEVRIJE AANSPRAAK OP PARTNERPENSIOEN

De impact van de wijzigingen wordt ook bepaald door de invulling van het partnerpensioen in de huidige regeling. Als er sprake is van partnerpensioen op opbouwbasis in een verzekerde pensioen-

regeling of bij een pensioenfonds dat niet invaart, dan behoudt de werknemer een premievrije aanspraak na de invoering van een Wtp pensioenregeling. In beginsel bestaat het partnerpensioen bij overlijden van de werknemer dan uit de optelsom van de premievrije aanspraak en het Wtp partnerpensioen.

Door bij het vaststellen van het Wtp partnerpensioen rekening te houden met het premievrije partnerpensioen, wordt stapeling van pensioen voorkomen. Een 45-jarige werknemer met een relatief laag salaris maar zonder premievrij partnerpensioen heeft een Wtp partnerpensioen dat ongeveer

	Huidig partnerpensioen	Wtp partnerpensioen zonder inbouwen	Wtp partnerpensioen met inbouwen
25-jarige	9.900	6.800 (69%)	10.400 (105%)
60-jarige	4.400	6.800 (155%)	6.700 (152%)

kort in dienst zijn. Een beloning voor hun diensten in het verleden, het partnerpensioen dat ze in die jaren opbouwden, wordt ingezet om de kosten voor hun partnerpensioen in de toekomst te beperken. Dat gebeurt niet bij nieuwe werknemers en in mindere mate bij werknemers met een korter dienstverband. Zij worden daardoor in de toekomst beter beloond.

Door het premievrije partnerpensioen in te bouwen, nemen het te financieren risico en daarmee de kosten af.

gelijk is aan het huidige partnerpensioen bij een gelijkblijvend budget. Heeft deze deelnemer echter partnerpensioen opgebouwd dat premievrij wordt gemaakt bij de overgang op het Wtp partnerpensioen, dan zal het Wtp partnerpensioen fors hoger liggen dan het huidige partnerpensioen. In ons voorbeeld gaat het om een plus van 50%.

Door het premievrije partnerpensioen in te bouwen bij het vaststellen van het Wtp partnerpensioen, nemen het te financieren risico en daarmee de kosten af. Bij een gelijk budget kan op deze wijze het percentage Wtp partnerpensioen hoger worden vastgesteld, in ons voorbeeld op 32% in plaats van 21%. Per saldo nivelleren hiermee de verschillen die ontstaan door de overgang. Zie daarvoor de resultaten voor twee werknemers met een relatief laag salaris in tabel hiernaast.

	Percentage Wtp partnerpensioen	Budget (+ of -)
Budgetneutraal	25%	-
Budgetneutraal (II)	21%	-
Minimaal gelijke aanspraken	41%	+ 95%
Premievrij pensioen inbouwen	32%	-

Het nivelleren van de verschillen door het inbouwen van het premievrije partnerpensioen lijkt op zichzelf een stap in de goede richting, maar lost het probleem van verschillen als gevolg van de overgang naar het Wtp partnerpensioen niet op. Daarbij moet ook bedacht worden dat werknemers met een lang dienstverband door het inbouwen van hun premievrije partnerpensioen in feite worden achtergesteld bij werknemers die nog maar

■ MOGELIJKHEDEN OM DE EFFECTEN VAN DE OVERGANG TE VERZACHTEN

Uit de scenario analyses blijkt dat de effecten van de overgang naar het Wtp partnerpensioen fors kunnen zijn en dat deze op collectief niveau niet eenvoudig zijn op te lossen. Tegen die achtergrond zijn er wel een aantal mogelijkheden om op individueel niveau de pijn te verzachten.

Budget voor deze mogelijkheden kan worden gevonden door een andere insteek te kiezen bij de overgang naar het Wtp partnerpensioen: het percentage Wtp partnerpensioen wordt zo gekozen dat geen van de werknemers er op vooruitgaat. Op deze manier wordt voorkomen dat een groot deel van het beschikbare budget terecht komt bij werknemers waarvan het partnerpensioen fors gaat stijgen. In ons voorbeeld gaat bij een percentage Wtp partnerpensioen van 17% geen van de werknemers er op vooruit en blijft 31% van het budget beschikbaar. Met dat deel van het budget kunnen werknemers die er (veel) op achteruitgaan gerichter worden gecompenseerd met een van de hierna genoemde opties.

	Percentage Wtp partnerpensioen	Budget (+ of -)
Budgetneutraal	25%	-
Budgetneutraal (II)	21%	-
Minimaal gelijke aanspraken	41%	+ 95%
Premievrij pensioen inbouwen	32%	-
Maximaal gelijke aanspraken	17%	- 31%

De eerste optie is het Anw-hiaatpensioen. Vanwege de strenge voorwaarden bij een Anw-uitkering vanuit de overheid, komen weinig nabestaanden in aanmerking voor een (volledige) Anw-uitkering. Het Anw-hiaatpensioen is een aanvulling op of vervanging van de Anw-uitkering vanuit de overheid. De uitkering is tijdelijk en loopt in de regel tot AOW-ingangsdatum van de achterblijvende partner. De gebruikelijke hoogte van het Anw-hiaatpensioen is gelijk aan de Anw-uitkering, maar kan ook lager worden vastgesteld.

In het nieuwe stelsel blijft een Anw-hiaatpensioen toegestaan. Een dergelijk regeling kan op vrijwillige basis aangeboden worden. De kosten zijn dan in principe voor de werknemer die hiervoor kiest, maar de werknemer kan hiervoor gericht gecompenseerd worden. Het toevoegen van deze dekking kan in elk geval tijdelijk de teruggang in het partnerpensioen compenseren. Voor de 25-jarige in ons voorbeeld is een dekking van 55% tot 70% voldoende om de teruggang in partnerpensioen te compenseren.

	Huidig partnerpensioen	% Wtp partnerpensioen	Wtp partnerpensioen	Gewenste aanvulling	% Anw-hiaat pensioen
25 jarige	22.700	25%	13.700 (60%)	9.000	Circa 55%
25 jarige	22.700	21%	11.600 (51%)	11.100	Circa 70%

De kosten hiervoor zijn op basis van courante tarieven in ons voorbeeld minder dan 1% van het salaris van de werknemers. Bij gerichte compensatie (alleen compensatie voor de werknemers die er op achteruit gaan) zijn de kosten voor het collectief lager. Het is wel belangrijk om te realiseren dat het Anw-hiaatpensioen een tijdelijke uitkering betreft. De teruggang wordt uitsluitend tot de AOW-ingangsdatum van de partner opgevangen, maar afhankelijk van de individuele situatie kan het een passende oplossing zijn.

Een andere optie is een overlijdensrisicoverzekering met een uitkering van een bedrag ineens. In tegenstelling tot partnerpensioen en Anw-hiaatpensioen voorziet de uitkering van een bedrag ineens niet in een inkomensaanvulling over langere termijn, maar biedt de achterblijvende partner wel flexibiliteit in de aanwending van het bedrag. Rondom en kort na het overlijden zijn er vaak veel extra kosten. Ook is de behoefte aan inkomensaanvulling de eerste jaren veelal hoger. Dat kan het geval zijn als er nog voor (jonge) kinderen gezorgd moet worden, maar ook als de achterblijvende partner meer kan en wil gaan werken kost het tijd om dit te realiseren. Er zijn in de markt mogelijkheden voor werkgevers om hiervoor een collectieve verzekering te sluiten. Zolang de uitkering niet meer bedraagt dan drie maandsalarissen, mag de uitkering netto plaatsvinden en kan de werkgever de premie voor zijn rekening nemen.² Het verzekeren van hogere bedragen die netto aan de achterblijvende partner worden uitbetaald³ is ook mogelijk. De werkgever kan in dat geval de werknemer een compensatie betalen waarmee de werknemer uit het netto loon de premie voldoet. De overlijdensrisicoverzekering biedt op deze manier mogelijkheden om de dekking aan te passen aan een compensatie waar de premie voor het huidige partnerpensioen het uitgangspunt is.

Een laatste optie is om werknemers vrijwillig en voor eigen rekening extra partnerpensioen bij te

laten verzekeren. Dit kan zo vormgegeven worden dat de uitkering van het partnerpensioen voor alle werknemers ten minste gelijk blijft. De kosten voor werknemers die er door de overgang op achteruit gaan worden door de werkgever gecompenseerd. Dat is uiteraard goedkoper dan het verhogen van het percentage Wtp partnerpensioen dat voor iedereen geldt. De uitvoerbaarheid van deze optie is wel een aandachtspunt en de vraag is of uitvoerders er in gaan voorzien. Door het vrijwillige karakter ontstaat er een selectierisico. Dat kan beperkt worden door de keuze eenmalig aan te bieden bij de overgang en nadien bij indiensttreding.

CONCLUSIE

Het ontwerpen van een Wtp partnerpensioen vergt scherpe keuzes. Aansprakenneutraliteit valt niet te realiseren en het uitgangspunt om aanspraken er niet op achteruit te laten gaan vergt een aanzienlijk groter budget dan voor het partnerpensioen in de huidige regeling. Budgetneutraliteit leidt tot plussen maar vooral minnen in aanspraken op partnerpensioen, afhankelijk van leeftijd, dienstjaren en salaris.

De te maken keuzes staan het realiseren van de doelstellingen van het Wtp partnerpensioen in de weg. De budgettaire uitdaging drukt het percentage Wtp partnerpensioen. Daar waar nu het partnerpensioen in de regel een fiscaal maximaal partnerpensioen is, tendeeert het Wtp partnerpensioen eerder naar de helft van het fiscaal maximale. Met relatief beperkte partnerpensioenen als gevolg en dat verhoudt zich niet tot het doel om de risico's voor partners te beperken. De oplossingen die wij hebben benoemd om de gevolgen van de overgang op individueel niveau te beperken, vergen maatwerk en individuele keuzes. Dat verhoudt zich niet tot het doel om het partnerpensioen te standaardiseren en begrijpelijker te maken.

Bij de inrichting van het Wtp partnerpensioen lijkt ons dan ook dat als eerste moet worden bedacht of de overheidsdoelstellingen centraal worden gesteld en welke partij de prijs gaat betalen voor het realiseren van die doelstellingen. Zijn werkgever en/of werknemers niet bereid het budget beschikbaar te stellen dat nodig is voor een eenvoudig en in alle gevallen adequaat partnerpensioen, dan zien wij mogelijkheden om de impact van de overgang te beperken binnen het beschikbare budget. Dat haalt de scherpste kanten van de overgang, maar gaat wel ten koste van de eenvoud en transparantie. ●

2 Het is voor de werkgever niet noodzakelijk om een verzekering te sluiten, deze collectieve voorziening kan ook in eigen beheer worden uitgevoerd.

3 Met netto uitbetalen bedoelen we zonder inhouding van inkomstenbelasting. Er kan voor de achterblijvende partner in bepaalde situaties wel sprake zijn van erfbelasting.