

Koopkrachtbehoud tegen

Als kersvers redactielid van Pensioen Magazine aan mij de eer om mijn eerste PM-mening te schrijven op een moment dat Prinsjesdag 2023 nog vers in het geheugen ligt. De daaropvolgende Algemene Politieke Beschouwingen stonden – naast hilarische momenten over maanlandingen en verwijten over ‘gratis bier’-moties – voor een belangrijk deel in het teken van koopkracht. De grote prijsstijging in 2022 heeft zijn sporen nagelaten. Na een eerdere extra verhoging van het minimumloon per 1 januari 2023 neemt de Tweede Kamer een motie aan voor een volgende extra verhoging van het minimumloon per 1 januari 2024 (die door het demissionair kabinet overigens niet wordt toegejuicht). Stijgt het minimumloon, dan stijgen de pensioenen in de eerste pijler ook door de koppeling van de AOW aan het netto minimumloon. In de tweede pijler zagen we dat met name pensioenfondsen ook hoge inflatiecorrecties hebben toegekend per 1 januari 2023. Pensioenfondsen konden gebruik maken van het transitie-ftk om bij een lagere dekkingsgraad te kunnen indexeren met het oog op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Verhogingen van de pensioenen met meer dan 14% waren zelfs aan de orde. Ongekend als je kijkt



Corine Hoekstra

Mr. C.A. Hoekstra is advocaat bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten en redactielid van Pensioen Magazine.

naar de toeslagpercentages en kortingen van eerdere jaren.

Goed nieuws uiteraard voor de koopkracht van pensioengerechtigden. En uiteraard ook goed nieuws voor de toekomstige koopkracht van werkkenden.

De hoge inflatie in combinatie met een versoepeling van de toeslagregels voor pensioenfondsen heeft wel een keerzijde. Werkgevers die vrijgesteld zijn (of in het verleden vrijgesteld waren) van deelname aan een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds hebben vaak een verzekerde regeling met een toeslagregeling die is gekoppeld aan de toeslagregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Daarin kan in meer of mindere mate dwingend zijn opgenomen dat de werkgever de toeslagregeling van het bedrijfstakpensioenfonds zal volgen of die ambitie heeft. Veelal wordt de toeslag gefinancierd uit een reserve, gevuld met overrente en/of bijdragen van de werkgever. En laat nou net die overrente de laatste jaren (nagenoeg) nihil zijn geweest en de kosten voor inkoop van toeslagen hoog door de lage rente, waardoor de bodem van de reserves in veel gevallen snel in zicht kwam. Dat was tot voor kort niet zo'n groot probleem; de bedrijfstakpensioenfondsen indexeerden immers zelf ook niet of nauwelijks. Tot 1 januari 2023...

De kranten berichtten over hoge indexaties bij de grote fondsen. bpfBOUW verhoogde de pensioenen zelfs met 14,52%! Pensioengerechtigden in vrijgestelde regelingen bij verzekeraars zagen hun pensioen echter niet of nauwelijks stijgen en klommen in de pen. Vakbonden werden gealarmeerd en de sommatiebrieven vielen bij nietsvermoedende werkgevers op de mat. Of de werkgever even voldoende middelen beschikbaar wilde stellen om ook een verhoging met 14,52% mogelijk te maken. Verwarring... *‘Waarom moet er nog betaald worden voor die oude pensioenregeling? Die was toch al meer dan tien jaar premievrij, omdat de vrijstelling toen is ingetrokken? En wat kost dat wel niet? EUR 2 miljoen?!? Dat is meer dan de reguliere*

(w)elke prijs?

pensioenpremie! U denkt dan wellicht met zulke bedragen dat het vast een grote, rijke onderneming betreft. Dat is echter lang niet altijd het geval, zodat de kosten voor indexatie vaak niet in verhouding staan tot de loonsom.

Een indexatielast die niet tot nauwelijks voorzienbaar was, omdat het wordt veroorzaakt door een 'perfecte storm' van een historisch hoge inflatie, versoepelde regels voor pensioenfondsen met het oog op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en lege indexatiedepots vanwege een lage rente.

Een duivels dilemma, want uiteraard heeft de (oud-)deelnemer belang bij een verhoging van zijn pensioen. Maar tegen welke prijs?

Afhankelijk van de gemaakte afspraken over toeslagverlening in het eigen pensioenreglement kan een werkgever besluiten om in enig jaar minder te indexeren dan het pensioenfonds, bijvoorbeeld omdat sprake is van (financiële) omstandigheden die niet voorzienbaar waren. De genoemde samenloop die heeft geleid tot de hoge indexaties afgelopen jaar kwalificeert naar mijn mening als een dergelijke omstandigheid. Dat biedt mogelijk voor nu wat lucht. Maar betekent dit dat helemaal niet meer geïndexeerd hoeft te worden? Is de toeslagregeling dan nog wel 'consistent' in de zin van de Pensioenwet?

Dat is een vraag voor de verzekeraar. Verzekeraars moeten toetsen of de door hen uitgevoerde voorwaardelijke toeslagregeling wel voldoet aan het wettelijk consistentievereiste. De vraag rijst dan of die driejaarlijkse consistentietoetsen in het verleden eigenlijk wel zijn uitgevoerd? Als de verzekeraar de werkgever er nooit op heeft gewezen dat de financiering niet (langer) aansluit bij de ambitie, kan de werkgever dan worden verweten dat de toeslag wellicht niet meer consistent is?

Gelet op het aantal vragen dat mijn collega's en ik krijgen over toeslagverlening (ook van niet-vrijgestelde werkgevers die een toeslagambitie hebben) kan wel worden gesteld dat de toeslagproblema-

tiek bij verzekerde regelingen een grote impact heeft en zich niet beperkt tot een enkele werkgever.

De hoge inflatie en het indexatiecadeautje van de bedrijfstakpensioenfondsen lijkt voor (vrijgestelde) verzekerde regelingen alleen maar verliezers te kennen. Werkgevers zullen veelal niet in staat zijn om de hoge indexatie te volgen en pensioengerechtigden zien hun koopkracht dalen, terwijl dat niet het geval was geweest als ze bij het bedrijfstakpensioenfonds waren aangesloten. Langdurige en kostbare procedures zijn vervolgens niet uitgesloten, maar de uitkomst is lastig te voorspellen en zal naar verwachting voor geen van de partijen volledig bevredigend zijn als je kijkt naar recente rechtspraak. Mogelijk moet de werkgever zich inspannen om middelen voor toeslagverlening beschikbaar te stellen (als die er al zijn), maar een onvoorwaardelijk volgen van het bedrijfstakpensioenfonds dan wel de prijsindex, lijkt mij in de meeste gevallen uitgesloten.

Het Pensioenakkoord 2019, met de invoering van de Wtp als gevolg, had als doelstelling een toekomstbestendig en koopkrachtig pensioen. Bij het akkoord stond de problematiek bij pensioenfondsen centraal; pensioenen werden al geruime tijd niet verhoogd en kortingen konden niet worden uitgesloten. In aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel is aan pensioenfondsen via wetgeving lucht gegeven, om kortingen in het zicht van de transitie te voorkomen en zelfs extra indexaties mogelijk te maken; doelstelling voorlopig bereikt.

Verzekeraars mogen de pensioenen niet korten. Dat is mooi. Daar staat tegenover dat extra indexeren op basis van versoepelde solvabiliteitseisen niet mogelijk is bij verzekeraars. Belangrijke verschillen ten opzichte van pensioenfondsenregelingen. Verschillen waar rechters mijns inziens eveneens rekening mee moeten houden bij de beoordeling of een werkgever een (inspannings)verplichting heeft om de toeslagverlening van het pensioenfonds te volgen. ●