



Robbert van Woerden
Partner bij Themis Pensioen Professionals



Hans Veltkamp
Managing Director bij Phenox Consultants

In eerdere bijdragen aan *Pensioen & Praktijk* door Hendarin Mouselli (2019-03) en Frédérique Hoppers (2020-02) is stilgestaan bij de gevolgen van de nieuwe payrollregels uit de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Ook het onderdeel pensioen is daarbij ter sprake gekomen, dan met name bekeken vanuit de werkgever. De uitvoeringstechnische uitdagingen van pensioenuitvoerders om tot een product te komen dat bruikbaar is voor payrollondernemingen, is nog niet ter sprake gekomen.

Pensioenproduct voor payrollondernemingen: geen eenvoudige zaak

WETTELIJKE BASIS

Het nieuwe payrollregime komt voort uit de Wet Arbeidsmarkt in balans. Doel van deze wet is om payrollwerknemers betere arbeidsvoorwaarden en rechtsbescherming te geven. In artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs is opgenomen dat in beginsel gelijke arbeidsvoorwaarden als bij de inlener moeten worden toegepast en een adequate pensioenregeling door de payrollwerkgever getroffen moet worden. Een adequate pensioenregeling moet aangeboden worden indien:

- 1 werknemers van de inlener die werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie een pensioenregeling hebben; of
- 2 bij de inlener geen werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies werkzaam zijn, maar binnen de sector van de inlener wel recht bestaat op een pensioenregeling voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.

De werkgever kan vervolgens op twee manieren aan de eis van de adequate pensioenregeling voldoen:

- 1 de werkgever kan deelnemen in de basispensioenregeling van de inlener; of
- 2 de werkgever kan een eigen pensioenregeling toepassen; die moet dan wel voldoen aan een de volgende voorwaarden:
 - a de hoogte van het werkgeversdeel van de premie moet gelijk aan zijn aan de gemiddelde werkgeverspremie in Nederland. In 2020 draagt deze 14,6 % van de pensioengrondslag;
 - b er is geen drempel- of wachttijd van toepassing;
 - c de pensioenregeling moet in een nabestaandenpensioen voorzien.

In dit artikel focussen wij ons op de mogelijkheden van een rechtstreekse, verzekerde regeling, of een regeling bij een premiepensioeninstelling of algemeen pensioenfonds om aan de eisen te voldoen. Daarbij zijn er namelijk een aantal hobbels. Dit zijn:



- 1 het te hanteren loonbegrip;
- 2 het minimale werkgeverspercentage is vastgesteld als percentage inclusief risicopremies en kosten, terwijl in de uitvoeringspraktijk van beschikbare premieregelingen nagenoeg uitsluitend percentages gelden exclusief risicopremies en kosten;
- 3 de wetenschap dat jaarlijks het minimale werkgeverspercentage kan wijzigen;
- 4 pensioenopbouw voor payrollers met een variabel loon.

Deze hobbels zijn dusdanig dat volgens mijn informatie pas deze zomer voor het eerst een uitvoerder actief aangaf een passende propositie te hebben.

LOONBEGRIP

In het besluit allocatie arbeidskrachten is onder artikel 1a:1, eerste lid, onderdeel c opgenomen dat de totale werkgeverspremie ten minste 14,6 % bedraagt van de som van de arbeidskrachten die door de onderneming in het kader van payrolling beschikbaar worden gesteld. In het tweede lid is opgenomen dat het gaat om het fiscale loonbegrip. Het fiscale loonbegrip bestaat uit meer loonbestanddelen dan het loon dat in de praktijk wordt gebruikt bij het vaststellen van het pensioengevende salaris. In het gros van de rechtstreekse regelingen wordt bij het vaststellen van het pensioengevend loon rekening gehouden met 12 of 13 vaste maandsalarissen plus 8 % vakantiegeld. Variabele loonbestanddelen tellen meestal niet mee voor de pensioenopbouw, maar tellen dus wel mee voor de normpremie. Dit betekent dat een adviseur eerst goed moet nagaan welke looncomponenten in een concrete casus meetellen. Blijkt dit slechts te gaan om het vaste salaris plus vakantietoeslag dan kan 14,6 % (2020) van de regulier bepaalde pensioengrondslag als basis dienen voor de pensioenregeling. Zijn er echter wél andere fiscale loonbestanddelen dan zijn er twee mogelijkheden:

- 1 Het loon waarover pensioen wordt opgebouwd zal aan moeten sluiten bij het fiscale loon.
- 2 Er wordt pensioen opgebouwd over de vaste loonbestanddelen. Dan zal het premiepercentage echter omhoog moeten om ervoor te zorgen dat (indirect) de andere fiscale loonbestanddelen zijn meegenomen bij de berekening van de normpremie.

STAFFEL II?

De werkgeversbijdrage moet minimaal 14,6 % van de pensioengrondslag zijn. In de praktijk betaalt de

werkgever bij een rechtstreekse regeling nagenoeg altijd naast de spaarpremie de volledige premie voor het nabestaandenpensioen en de kosten. Dat is ook logisch. De dekking is in de regel verplicht en de premie leeftijds- en geslachtsafhankelijk. Ook kent nagenoeg elke rechtstreekse beschikbare premieregeling een premiepercentage voor het ouderdomspensioen en een uitgesteld opgebouwd partnerpensioen. In jargon staffel II uit het staffelbesluit.¹ Daar bovenop worden nog premies voor nabestaandenpensioen, premievrijstelling en administratiekosten betaald. De benodigde werkgeversbijdrage van minimaal 14,6 % is inclusief administratiekosten, het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum én inclusief premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Dit sluit beter aan bij de bruto staffels die we vóór 2015 kenden en tevens bij staffel III of IV uit het staffelbesluit. Daarin zijn wel premies voor het nabestaandenpensioen bij vooroverlijden meegenomen.

De huidige rechtstreekse pensioenuitvoerders kennen enkel nog beschikbare premieproducten waarbij een premiepercentage (gelijkblijvend of stijgend) is vastgesteld voor het ouderdomspensioen en het uitgestelde opgebouwde partnerpensioen. Separaat worden administratiekosten en risicopremies in rekening gebracht. Dit leidt tot de volgende formule:

$$X \% + \text{risicopremies nabestaandenpensioen} + \text{risicopremies premievrijstelling} + \text{administratiekosten} = 14,6 \% \text{ van de pensioengrondslag (2020).}$$

En:

$$X \% = 14,6 \% \text{ van de pensioengrondslag (2020)} - \text{risicopremies nabestaandenpensioen} - \text{risicopremie premievrijstelling} - \text{administratiekosten}$$

Voorbeeld:

Payrollonderneming A heeft tien werknemers. Gemiddelde leeftijd is 34. Administratiekosten zijn € 50 per actieve deelnemer; premie voor premievrijstelling is 3 %. Op basis van bovengenoemde formule blijkt zijn minimale werkgeverspremie 13 % te zijn. De risicopremies en administratiekosten tezamen blijken op het peilmoment van 1 januari 2021 exact 1,6 % te zijn.

¹ Besluit Loonheffingen, inkomstenbelasting. Pensioenen; beschikbare-premieregelingen en premie- en kapitaalovereenkomsten en nettopensioenregelingen (Staffelbesluit pensioenen) (besluit van 20 december 2019, nr. 2019-21333).

Voor de eenvoudigheid gaan wij ervan uit dat deze werkgever geen variabele loonbestanddelen kent. Zijn deze er wel dan wordt de formule ingewikkelder en de berekening aan het begin van het jaar lastiger.

Deze werkgever sluit vervolgens een regeling gebaseerd op 13 % van de pensioengrondslag en een separate betaling voor administratiekosten en risicopremies van 1,6 % van de pensioengrondslag.

We weten echter al dat in 2022 de regeling naar verwachting anders wordt omdat:

- 1 de wettelijke maximale werkgeverspremie wordt aangepast;
- 2 het bestand wijzigt;
- 3 de premie voor het nabestaandenpensioen wijzigt.

Stel dat voor 2022 de normpremie is verlaagd naar 14,5 %. Inmiddels heeft de werkgever nog maar vier werknemers in dienst en is hun gemiddelde leeftijd 46. Ook de risicopremies zijn fors gestegen. Enerzijds door een tariefswijziging, anderzijds door de stijging van de gemiddelde leeftijd van het bestand. De administratiekosten en de premies voor premievrijstelling blijven gelijk. Bij toepassing van bovenstaande formule zou de regeling worden aangepast naar 12,3 % van de pensioengrondslag. Een dergelijke versobering van de pensioenopbouw zou bij de opzet van de pensioenovereenkomst adequaat meegenomen moeten worden. Wordt dat niet gedaan dan zal de werkgever er rekening mee moeten houden dat hij het opbouwende deel van de regeling op basis van 13 % van de pensioengrondslag in stand moet houden. Dientengevolge betaalt hij meer dan de normpremie. Gaat de normpremie juist omhoog dan zal hij de verhoging wel moeten volgen.

Tip is om goed na te gaan hoe de werkgever wil handelen bij stijgingen en dalingen van de werkgeverspremie. Communiceer de oplossing adequaat en kom deze ook expliciet overeen met de werknemers.

Voor een gelijkblijvende premie van 14,6 % van de pensioengrondslag zal de regeling fiscaal getoetst worden aan bijlage V van het staffelbesluit (de markt-rentestafel). Het maximale spaarpercentage voor een 21-jarige bij een staffel op basis van een rekenrente van 3 % is immers slechts 7,7 %.

Daar bovenop kan nog sprake zijn van een werknemersdeel van de premie. Deze kan ook helpen om

jaarlijkse wijziging van de regeling te voorkomen. Een wijziging van de werknemersbijdrage in geval van wijziging van de normpremie moet zeer zorgvuldig zijn afgesproken.

PAYROLLONDERNEMINGEN EN VARIABEL LOON

Omdat moet worden aangesloten bij de arbeidsvoorwaarden van de inlener zal een payrollonderneming vaker te maken kunnen krijgen met variabel loon. Voor dergelijke payrollondernemingen is een partnerpensioen berekend op eindloonbasis niet goed werkbaar. Beter hanteerbaar is een partnerpensioen op middelloonbasis.

ALTERNATIEVEN

Wij hebben in dit artikel de vraagstukken en oplossingen uitgewerkt indien een payrollwerkgever kiest voor een eigen rechtstreekse regeling bij een verzekeraar, algemeen pensioenfonds of premiepensioeninstelling. Er zijn natuurlijk ook oplossingen elders. Is de payrollonderneming vooral actief in een sector waar het werkgeversdeel van de pensioenpremie lager is dan de normpremie, dan ligt vrijwillig aansluiten bij het pensioenfonds van die sector meer voor de hand. Het betreffende sectorfonds moet dan wel openstaan voor dergelijke vrijwillige aansluitingen. Ook zal moeten worden onderzocht welke mogelijke toetredings- of uittredingskoopsommen door het sectorfonds worden gehanteerd.

Een andere oplossing is een CDC-regeling. Deze zijn immers altijd uitgegaan van een collectieve werkgeverspremie als percentage van een pensioengrondslag. Tot dusverre heb ik geen uitvoerder gezien met een propositie op basis van een CDC-regeling. Zeker voor grote payrollondernemingen is de CDC-regeling een reële mogelijkheid. Nadeel is wel dat niet duidelijk is of er overgangsrecht komt voor de CDC-regeling. Bij de implementatie van het pensioenakkoord kan dat leiden tot nieuwe aanpassingen.

CONCLUSIE

De wetgever heeft een aantal eisen gesteld aan een adequate pensioenregeling voor payrollondernemingen. Uitvoerders stuiten daarbij op problemen. De problemen zijn wel oplosbaar; echter pas sinds de zomer van 2020 komen uitvoerders met mogelijkheden. Gezien de deadline van 1 januari aanstaande is dat laat en zullen veel payrollondernemingen snel aan de slag moeten. Wij kunnen hen daarbij helpen.

