



Maak kennis met

# Pensioen en WNT

**Samenloop van het Witteveen kader 2015  
met bezoldiging WNT**

**Dirkzwager**

advocaten & notarissen

#### DISCLAIMER

Deze whitepaper is met de grootste zorg samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden ontleend. Dirkzwager advocaten & notarissen N.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van onjuistheid of onvolledigheid (in de meest ruime zin des woords) van de informatie in deze whitepaper. De whitepaper is uitsluitend bestemd voor informatiedoeleinden en kan niet worden aangemerkt als een (juridisch) advies in een individuele zaak.

# Inleiding

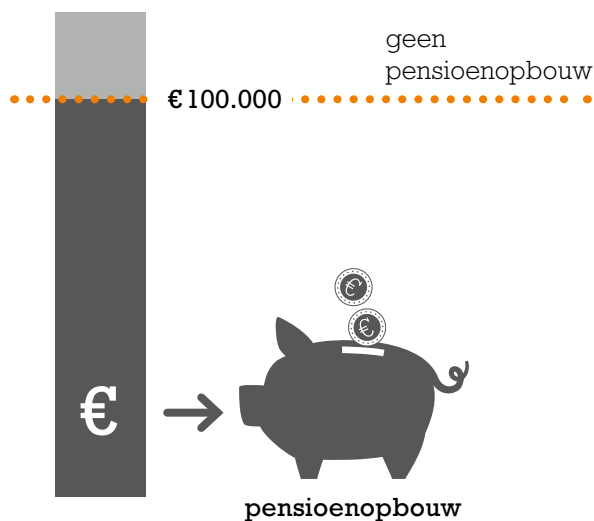
Menig lid van de raad van toezicht worstelt met de vraag hoe om te gaan met de aftopping van de pensioengrondslag tot € 100.000,- waarmee veel bestuurders zich geconfronteerd zien. De fiscale wetswijziging lijkt relatief eenvoudig toepasbaar, maar het wordt alsnog gecompliceerd als er een wisselwerking met de WNT ontstaat.

In deze whitepaper wordt de wisselwerking toegelicht. Hierbij staat centraal de vraag of (het overgangsrecht van) de WNT ruimte biedt om de versoberde pensioenbijdrage als gevolg van het nieuwe Witteveenkader te compenseren. Hier gaat een belangrijke vraag aan vooraf: 'is de werkgever verplicht om de pensioenpremie vrijval voor een topfunctionaris te compenseren?'

# Twee wetswijzigingen

## Nieuwe Witteveenkader

Per 1 januari 2015 geldt het nieuwe Witteveenkader. Hierin staat onder andere dat pensioenopbouw boven € 100.000,- niet langer fiscaal gefaciliteerd wordt. Wel kan er over het inkomen boven dit bedrag netto pensioen worden opgebouwd voor het ouderdomspensioen en/of partnerpensioen. Deze pensioenbijdrage moet voldaan worden uit het netto salaris (is dus niet aftrekbaar), maar er is nog wel een fiscaal voordeel(tje): er wordt geen vermogensrendementsheffing in box 3 over deze pensioenaanspraak geheven.



Eén van de doelstellingen van dit nieuwe kader is het verlagen van de pensioenpremies. Daardoor ontstaat meer koopkracht voor werknemers (namelijk een hoger netto salaris). Ook overweegt de wetgever dat de premiedruk voor de werkgever zal worden verlaagd.

## Nieuwe WNT norm

Eveneens per 1 januari 2015 is WNT 2 in werking getreden. WNT 2 spreekt over een maximum bezoldigingsnorm voor topfunctionarissen in de (semi) publieke sector van 100% (in plaats van per 1 januari 2013 130%) van het ministersalaris. Hiermee probeert de wetgever excessieve of exorbitante bezoldigingen te voorkomen. De nieuwe norm komt neer op in totaal € 178.000,-.

Dit bedrag bestaat uit verschillende componenten:

- een vaste beloning ad € 144.108,-;
- belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen ad € 8.263,-;
- een pensioenbijdrage werkgeversdeel ad € 25.039,- (gebaseerd op een fictieve deelneming van de minister in de pensioenregeling ABP).

---

**Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (100%) zonder Wet verlaging maximumopbouw en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen**

---

Norm bestaat uit (bedragen 2014):

- ▶ Beloning ad € 144.108 gebaseerd op:
  - bruto salaris
  - vakantie-uitkering
  - eindejaarsuitkering
- ▶ *plus* belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen ad. € 8.263
- ▶ *plus* pensioenbijdrage (werkgeversdeel) ad. € 25.039

---

Totaal: € 177.410

N.B.: bij het vaststellen van deze pensioenbijdrage is uitgegaan van een pensioengevend inkomen van € 144.108,-. Zou zijn uitgegaan van het (gemaximeerde) pensioengevend inkomen van € 100.000,-, dan zou de pensioenbijdrage werkgeversdeel zijn neergekomen op een bedrag van € 16.874,-. De totale maximum bezoldigingsnorm zou dan (dus) ook lager zijn uitgekapt, te weten € 169.245,-:

---

**Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (100%)**

---

Norm bestaat uit (bedragen 2014):

- ▶ Beloning ad 100% x € 144.108 gebaseerd op:
  - bruto salaris
  - vakantie-uitkering
  - eindejaarsuitkering
- ▶ *plus* belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen ad. € 8.263
- ▶ *plus* pensioenbijdrage (werkgeversdeel) ad. € 16.874

---

Totaal: € 169.245

In zoverre heeft de wetgever wat ruimte (van ruim € 8.000,-) in de bezoldiging gecreëerd door uit te gaan van een maximum norm van € 178.000,-.

Op deze maximering is een systeem van communicerende vaten van toepassing: er is pas sprake van een overschrijding van het bezoldigingsmaximum als de totale bezoldiging meer bedraagt.

Voor topfunctionarissen in de zorg- en welzijnssector geldt deze nieuwe norm van 2015 overigens niet. Voor die functionarissen gelden nog steeds de maxima die zijn vastgelegd in de staffels van de Ministeriele Regeling d.d. 29 november 2013. Er geldt naar verwachting een nieuwe norm per 1 januari 2016. Hetzelfde geldt voor topfunctionarissen van woningcorporaties en van instellingen voor wetenschappelijk onderwijs.

# Overgangsrecht

Bezoldigingsafspraken die het wettelijk toegestane maximum overschrijden en zijn afgesproken voorafgaand aan 6 december 2011, zijn toegestaan voor ten hoogste vier jaar na inwerkingtreding van de WNT (2013-2016). Na vier jaar dient de overeengekomen bezoldiging in drie jaar stapsgewijs met een derde teruggebracht te worden tot het wettelijk maximum (2017-2019).

Op grond van de WNT 2 zal de bezoldiging vervolgens in twee jaar verder worden teruggebracht naar de 100%-norm.

# Veranderingen pensioenregeling

Veel topfunctionarissen in de (semi-)publieke sector zijn verplicht deelnemer in de pensioenregeling van bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn (hierna: PFZW). Dit fonds heeft het reglement per 2015 aangepast aan het nieuwe Witteveenkader en dus lagere opbouwpercentages geïntroduceerd. De doorsnee-premie daalt hierdoor. De premieverdeling is niet vastgelegd in het pensioenreglement van PFZW, maar vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en/of de betreffende zorg-cao. Het is aan sociale partners in de betreffende zorgsector om de premieverdeling al dan niet ten gunste van de werknemer bij te stellen als gevolg van de premievrijval (en daarmee de lagere pensioenbeloning vanuit de werkgever).

Overigens ontstaat ook bij deelnemers met een inkomen boven € 100.000,- in (bijvoorbeeld) het pensioenfonds ABP en het fonds voor de Woningcorporaties (SPW) een premievrijval. Dit is bijvoorbeeld relevant voor de topfunctionarissen in dienst van respectievelijk academische ziekenhuizen (umc's) en woningcorporaties.

Voor zowel PFZW als ABP geldt dat nog geen netto pensioenproduct voor de verdere opbouw van het ouderdomspensioen is gecreëerd (uitsluitend een netto partnerpensioenproduct). Bij SPW bestaat dit product wel al.



# Compenserende maatregelen?

## **Vanuit arbeidsrechtelijke invalshoek**

De meeste topfunctionarissen in de (semi-)publieke sector zijn verplicht deelnemer in een bedrijfstakpensioenfonds. Het pensioenreglement van het bedrijfstakpensioenfonds belichaamt de pensioenovereenkomst op grond van de wet.

Wijziging pensioenreglement = wijziging pensioenovereenkomst

De werkgever hoeft door de systematiek van de wettelijke verplichte deelneming geen instemming van de topfunctionaris te vragen om het nieuwe pensioenreglement te kunnen toepassen. Sterker nog, op de werkgever en de topfunctionaris rust de verplichting om het nieuwe pensioenreglement (direct) na te leven. Omdat de werkgever bij een verplichte deelneming geen instemming van de topfunctionarissen nodig heeft om de pensioenovereenkomst te kunnen/mogen wijzigen, is er minder compensatienoodzaak.

## **Geen wettelijke verplichting compensatie**

De wet creëert evenmin een wettelijke verplichting tot compensatie. In de parlementaire geschiedenis van het Witteveenkader (en ook in beperktere mate in de parlementaire geschiedenis van de nieuwe WNT) is stilgestaan bij de compensatievraag. Daarin worden eigenlijk alle opties opengelaten. Dus bijvoorbeeld de optie om de premievrijval ten gunste van de werkgever te laten komen, ter versteviging van zijn concurrentiepositie. Of de optie van een verhoging van de brutosalarissen (met bijvoorbeeld het bedrag van de premievrijval werkgeversdeel).

## **Maar waarom zou een financiële compensatie toch gerechtvaardigd kunnen zijn...?**

Topfunctionarissen worden dubbel zo hard getroffen door het nieuwe Witteveenkader. Naast een verlaging van de opbouwpercentages worden zij namelijk ook geconfronteerd met een aftopping van de pensioengrondslag. Daardoor leveren zij fors pensioenopbouw in. Terwijl de werkgever (juist) minder pensioenpremies voor de topfunctionaris hoeft te betalen.

## **Of juist geen rechtvaardiging...?**

Aan de andere kant: werkgevers hebben in het verleden ook niet het salaris kunnen verlagen toen de pensioenpremies (fors) stegen.

### **Vanuit invalshoek WNT**

In de nieuwe maximum bezoldigingsnorm is een kleine marge van ruim € 8.000,- aangehouden, door bij de berekening van de pensioenbijdrage werkgeversdeel uit te gaan van een pensioengevend inkomen van € 144.108,- in plaats van € 100.000,-. Dit biedt werkgevers in de WNT-context ruimte om een deel van het vrijgevallen werkgeversdeel pensioenpremie op te plussen bij het bruto salaris. Voor topfunctionarissen die (nog) onder het overgangsrecht vallen, lijkt ook ruimte te bestaan om een deel of het volledig vrijgevallen werkgeversdeel pensioenpremie op te plussen bij het bruto salaris. Er bestaat echter geen ruimte om een eventueel netto pensioenproduct volledig door de werkgever te laten bekostigen. Die bijdrage wordt namelijk als salaris aangemerkt en zou dan dus gebruteerd moeten worden. De bezoldiging komt dan uiteindelijk op een hoger bedrag uit dan de oorspronkelijke bezoldiging en dat is niet toegestaan.

### **Maar past dit wel binnen het overgangsrecht...?**

Het overgangsrecht respecteert namelijk (gedurende een bepaalde periode) bestaande afspraken. Als die afspraken anders komen te luiden, door bijvoorbeeld een 'verschuiving' van de bestemming van de gelden (van pensioenpremie naar een hoger salaris), dan zijn dit strikt genomen andere/nieuwe afspraken. Anderzijds: het gaat in de WNT uiteindelijk om de totale bezoldiging; de som van de bezoldigingscomponenten mag niet uitstijgen boven het maximum. Tussen de drie bezoldigingscomponenten bestaat dus enige verdelingsvrijheid. Het ministerie van BZK heeft inmiddels op de website in Vraag & Antwoord (dossier Topinkomens) genoemd dat een verhoging van een ander beloningscomponent als gevolg van de premievrijval mogelijk is binnen het overgangsrecht. Besteed desalniettemin aandacht aan hoe deze compensatie contractueel wordt vastgelegd. Niemand wil immers dat de geste van een compensatie uiteindelijk resulteert in een afspraak die niet langer onder het overgangsrecht geschaard kan worden.

# Conclusie

Als de toezichthouder maximaal ten gunste van de bestuurder(s) gebruik wil maken van het overgangsrecht (bijvoorbeeld vanwege de gunfactor), lijkt compensatieruimte te bestaan. Kijk daarbij wel goed naar wat hierover in de arbeidsovereenkomst en omliggende afspraken is vastgelegd. Ook de wijze waarop gecompenseerd wordt en hoe dit wordt vastgelegd tussen partijen, kan van belang zijn. Kijk vooraf kritisch naar de compensatievraag en ga niet uit van het automatisme van compensatie.

Een afdwingbare wettelijke verplichting tot compensatie ontbreekt in de regel, waardoor een toezichthouder zich moet afvragen of compensatie voor de bestuursleden het WNT-risico wel waard is. Als er daarnaast sprake is van een of meerdere topfunctionarissen onder de Raad van Bestuur, zal in veel gevallen de cao op deze functionarissen van toepassing zijn. Voor die groep ligt het primaat bij de cao-partijen. Het is van belang dat het toezichthoudend orgaan zich bewust is van dit onderscheid. Daarom is het raadzaam eerst af te wachten wat cao-partijen voor de tonplussers afspreken.

## Over de auteurs

### **Mr. F.V.I.M. (Frédérique) Hoppers CPL**

Frédérique Hoppers is arbeidsrecht- en gecertificeerd pensioenadvocaat bij Dirkzwager advocaten & notarissen N.V. Zij heeft zowel de Leergang Pensioenrecht als de Leergang Fiscaal Pensioenrecht gevolgd.

M: 0634200360

E: [hoppers@dirkzwager.nl](mailto:hoppers@dirkzwager.nl)

### **Mr. H.A. (Henk) Hoving**

Henk Hoving is vennoot van de sectie arbeidsrecht van Dirkzwager advocaten & notarissen N.V. Hij is specialist op het terrein van het arbeids- en pensioenrecht en adviseert directieleden en toezichthouders van bedrijven en instellingen.

M: 0653723804

E: [hoving@dirkzwager.nl](mailto:hoving@dirkzwager.nl)

## Over Dirkzwager

Met kantoren in Nijmegen en Arnhem en ruim 260 medewerkers heeft Dirkzwager advocaten & notarissen N.V. op bijna elk terrein specialistische juridische kennis in huis. Actuele kennis van wet- en regelgeving en jurisprudentie, uiteraard, maar ook mensenkennis en kennis van de markten waarin onze cliënten opereren. Die kennis zetten wij in voor onze cliënten en die delen we. Dat maakt ons bijzonder. En het zorgt ervoor dat onze cliënten in het voordeel zijn.

[www.dirkzwager.nl](http://www.dirkzwager.nl) | [www.dirkzwagerpensioen.nl](http://www.dirkzwagerpensioen.nl) | [www.dirkzwagerarbeidsrecht.nl](http://www.dirkzwagerarbeidsrecht.nl)

Maak kennis met **Dirkzwager**  
advocaten & notarissen

**Vestiging Arnhem**

Postbus 111  
6800 AC Arnhem  
Velperweg 1  
6824 BZ Arnhem  
T +31 (0)26 353 83 00  
F +31 (0)26 351 07 93

**Vestiging Nijmegen**

Postbus 55  
6500 AB Nijmegen  
Van Schaeck Mathonsingel 4  
6512 AN Nijmegen  
T +31 (0)24 381 31 31  
F +31 (0)24 322 20 74

E [info@dirkzwager.nl](mailto:info@dirkzwager.nl)

I [www.dirkzwager.nl](http://www.dirkzwager.nl)