

Discussienota - deel 1 van 3

De Wtp heeft nog tal van andere uitdagingen voor werkgevers

Inleiding

Het afgelopen jaar heeft de discussie over de overgang naar de Wtp (Wet toekomst pensioenen) voornamelijk een focus gehad op het invaren. Dit gaat vooral over pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een pensioenfonds. De aandacht voor de gevolgen van de Wtp voor werkgevers met een regeling die wordt uitgevoerd door een pensioenverzekeraar of een premie-pensioeninstelling (PPI) is onderbelicht gebleven. De invoering van de Wtp brengt namelijk uitdagingen maar ook kansen, zeker in combinatie met de aankomende Wet Loontransparantie.

In een **serie van drie discussienota's** gaan wij in op die uitdagingen en kansen:

1. **Het hanteren van het overgangsrecht bij premieregelingen is niet altijd de beste oplossing op lange termijn.**
2. De combinatie van de Wtp en de aankomende Wet Loontransparantie leidt mogelijk tot stagnatie op de arbeidsmarkt.
3. De Wtp biedt mogelijkheden om de pensioeninvestering te optimaliseren.

In deel 1 gaan wij in op de eerste stelling.

Stelling 1: Het hanteren van het overgangsrecht bij premieregelingen is niet altijd de beste oplossing op lange termijn.

Alle leeftijdsafhankelijke premieregelingen (de pensioenpremie stijgt met de leeftijd, daarom ook stijgende premieregeling genoemd) moeten uiterlijk 1 januari 2028 zijn omgezet naar een premieregeling op basis van een leeftijdsonafhankelijke premie (vlakke premieregeling).

In de praktijk zien wij dat veel werkgevers kiezen voor het overgangsrecht wat concreet betekent:

- huidige medewerkers behouden de stijgende leeftijdsafhankelijke premie zolang zij in dienst blijven en;
- nieuwe medewerkers ontvangen een vlakke, gelijkblijvende premie die onafhankelijk is van leeftijd.

Omdat de overstap naar een vlakke premie als complex wordt ervaren, houden veel werkgevers de regeling voor hun huidige personeel in stand. Daarnaast, als huidige medewerkers houden wat ze hebben, hoeft

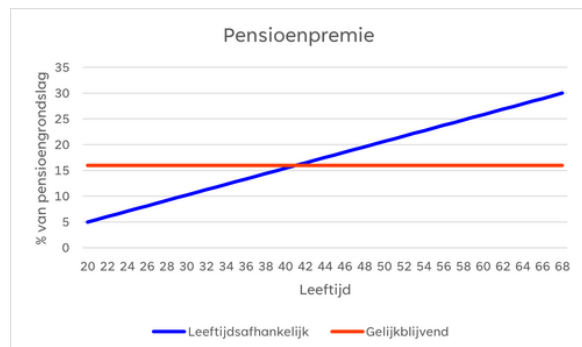


Sprenkels

In control
komen en
blijven

de werkgever voor deze groep geen compenserende maatregelen te treffen.

Zie onder het verschil tussen een stijgende premie en een vlakke premie.



Figuur 1: Pensioenpremie

Deze keuze kan echter tot spanningen leiden tussen medewerkersgroepen. De vraag is of die situatie op lange termijn houdbaar is. Met name de volgende verschillen kunnen leiden tot discussie:

Medewerkers met dezelfde functie in dezelfde loonschaal hebben andere arbeidsvoorwaarden op basis van datum in dienst:

- Jongere medewerkers die worden aangenomen zijn vaak beter af dan jongere medewerkers die al werkzaam waren bij de werkgever;
- Oudere medewerkers die worden aangenomen zijn vaak aanzienlijk slechter af dan oudere medewerkers die al bij de werkgever werkzaam zijn.

In een leeftijdsafhankelijke premieregeling ontvangen medewerkers jonger dan ongeveer 35-40 jaar een relatief lagere werkgeversbijdrage dan nieuwe medewerkers, die een vlakke premie gaan ontvangen. De invoering van een vlakke premieregeling kan resulteren tot wel een verschil van 8- tot 10%-punt in de werkgeversbijdrage. Dit verschil wordt in theorie gecompenseerd wanneer medewerkers langdurig bij diezelfde werkgever blijven, doorgaans tot ruim na hun 45ste levensjaar. Voor de meerderheid van de jongere medewerkers is dit echter een weinig realistisch scenario. Deze situatie draagt daardoor niet bij aan het behoud van

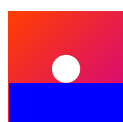
jong talent, wat al een flinke uitdaging is in de huidige arbeidsmarkt. Bij een nieuwe werkgever ontvangen zij immers direct de gelijkblijvende, hogere premie.

Een vlakke premie maakt het lastiger om oudere medewerkers aan te trekken, omdat zij vaak uit regelingen komen met hogere en/of stijgende pensioenpremies. Hierdoor gaan ze er qua pensioen op achteruit en zullen waarschijnlijk om compensatie vragen.

Gebruik maken van het overgangsrecht is een kortetermijnoplossing die vooral pragmatisch lijkt. Echter, deze oplossing leidt tot (soms forse) ongelijke beloning. De kans is groot dat de werkgever over een aantal jaren toch tot inzicht komt dat het hebben van verschillende regelingen en daarmee ongelijke beloning zeer ongewenst blijkt.

Het alternatief is om voor iedereen over te stappen op een vlakke premie waarbij een (op korte termijn) kostenverhogende compensatiemaatregel wordt ingevoerd voor het verlies aan pensioenpremie voor relatief oudere medewerkers. Het grote voordeel van deze oplossing is dat er in feite maar één pensioenregeling is en er geen verschillen zijn in pensioenregeling voor de relatief jongere medewerkers (buiten de compensatie). Een nadeel is dat een vlakke premie voor iedereen leidt tot een andere fasering van kosten in de tijd en daarmee (tijdelijk) kostenverhogend zal zijn. Met de juiste begeleiding is deze overgang naar een vlakke premie met een compensatie voor oudere medewerkers niet de complexe opgave waarvoor werkgevers vaak vrezen.

In de kern zit het verschil tussen wel of niet kiezen van het overgangsrecht met name bij de jongeren. Voor oudere medewerkers geldt of een hogere premie naarmate ze ouder worden of er wordt een compensatie toegekend. Feit blijft dat de zittende oudere populatie beter af is dan nieuwe medewerkers. Dit is niet het geval bij jongeren. Deze ongelijkheid wordt veroorzaakt door juist te kiezen voor het overgangsrecht, wat relatief slecht uitpakt voor de zittende jongere populatie die niet tot de pensioendatum bij dezelfde werkgever blijft.



Tot slot: een enkele regeling met compensatie voor aantoonbaar pensioenverlies verschilt qua beleving van het behoud van twee regelingen voor medewerkers. Werkgevers hebben de mogelijkheid om iedereen dezelfde regeling te geven (uiteraard met een compensatiemaatregel voor aantoonbaar pensioenverlies), maar kiezen er bewust voor om de oude regeling in stand te houden, met bovenstaande problematiek als gevolg.

Het verdient aanbeveling om wel doordacht een keuze te maken voor het al dan niet hanteren van het overgangsrecht en, bij keuze voor het overgangsrecht, deze bepaling periodiek te evalueren.

Breng vooraf alle aspecten in kaart en stel passend beleid op om ongewenste beloningseffecten, ongecontroleerde compensatiemaatregelen en stijgende kosten te voorkomen.

Sprenkels helpt u graag!

De keuzes rondom de Wtp hebben grote gevolgen voor uw arbeidsvoorwaarden, kosten en de positie van verschillende medewerkersgroepen.

Sprenkels ondersteunt werkgevers bij het maken van weloverwogen keuzes, van het analyseren van de huidige regeling en het overgangsrecht tot het ontwerpen van een toekomstbestendige pensioenregeling met oog voor compensatie, gelijkheid en communicatie. Met onze gecombineerde expertise op het gebied van pensioen, arbeidsvoorwaarden en beloningsbeleid helpen wij u grip te houden op risico's en kansen, nu en richting 2028.

Verder van gedachten wisselen?

Neem contact op met

Raymond Wammes

Raymond.Wammes@sprenkels.nl

+31 (0)6 20 71 72 33



Edwin Schop

Edwin.Schop@sprenkels.nl

+31 (0)6 26 316 287

