

Discussienota - deel 2 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 2 gaan wij in op de tweede stelling.

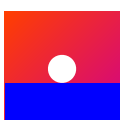
Stelling 2: De combinatie van de Wtp en de aankomende Wet Loontransparantie leidt mogelijk tot stagnatie op de arbeidsmarkt.

Door de Wtp wordt de kwaliteit van pensioenregelingen voor medewerkers inzichtelijker, waardoor vaker compensatie bij overstap zal worden gevraagd bij achteruitgang. In hoeverre kan een werkgever hieraan tegemoetkomen volgens de komende Wet Loontransparantie?

Met de transitie naar de Wtp ontstaat er voor werkgevers een relevant vraagstuk:

“Hoe om te gaan met de transparantie die de Wtp met zich meebrengt, in het bijzonder met betrekking tot de hoogte van de premie en daarmee de kwaliteit van de regeling.”

De kwaliteit van de pensioenregeling staat tot dusver niet bovenaan het prioriteitenlijstje van medewerkers wanneer er gezocht wordt naar een nieuwe baan, vooral niet bij jongere medewerkers. Meestal wordt slechts de deelnemersbijdrage in overweging genomen bij een eventuele overstap.



Sprenkels

In control
komen en
blijven

Met de invoering van de Wtp verandert dit speelveld wezenlijk. Plotseling wordt door de premiehoogte de kwaliteit van de pensioenregeling inzichtelijk en eenvoudig vergelijkbaar. Het ligt dan ook voor de hand dat nieuwe medewerkers de pensioenpremie vaker zullen meenemen in hun individuele arbeidsvoorwaardengesprekken.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de Wtp-premies aanzienlijk kunnen verschillen. Zo zien wij in de markt dat werkgevers met een pensioenfondsverleden in het algemeen een aanzienlijk hogere totale pensioenpremie hebben dan werkgevers met een regeling die wordt uitgevoerd door een pensioenverzekeraar of een PPI. Ook het werkgeversdeel van de premie ligt aanzienlijk hoger waarbij het verschil wel kan oplopen tot 10%-punt.

Deze cijfers maken duidelijk dat de verschillen fors kunnen oplopen en een substantieel onderdeel vormen van het arbeidsvoorwaardenpakket waar (nieuwe) medewerkers mee worden geconfronteerd. Deze problematiek speelt overigens niet alleen bij een overstap van een werkgever met een pensioenfonds naar een werkgever met een regeling die wordt uitgevoerd door een pensioenverzekeraar of een PPI. Ook (oudere) medewerkers die vanuit het overgangsrecht met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel overstappen (waar de meeste werkgevers voor kiezen – zie ook onze vorige publicatie) of medewerkers die overstappen en al een compensatie ontvangen vanwege de overgang naar een vlakke premie, krijgen hiermee te maken. In dat geval zijn verschillen tussen de regeling van de huidige werkgever en de nieuwe werkgever van 10%-punt niet ondenkbaar.

De centrale vraag hierbij is:

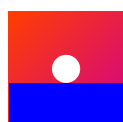
Wat is de speelruimte die een werkgever heeft om deze problematiek op te lossen binnen de kaders van de aankomende Wet Loontransparantie?

In de gevallen waarbij medewerkers geen promotie maken of niet overstappen naar een werkgever met een rijkere beloning, kunnen medewerkers bij overgang mogelijk achteruitgaan qua pakket vanwege een lagere pensioenpremie. Het is zeer twijfelachtig of werkgevers de mogelijkheid hebben om bij de salarisonderhandelingen rekening te houden met de (ruimere) pensioenregeling van de kandidaat vanwege de opstuwende werking op interne loonverschillen. Als er daadwerkelijk beloningsverschillen optreden dan dient deze compensatie te worden aangemerkt als objectief criterium. Aangezien de compensatie niet direct te maken heeft met het arbeidsverleden bij de werkgever zelf, is het hoogst onzeker of de compensatie als objectief criterium (juridisch) standhoudt. Dit staat los van de vorm waarin de compensatie uiteindelijk wordt toegekend, in hoger salaris of toeslag. In ieder geval wordt deze optie niet genoemd in de memorie van toelichting op de aankomende wetgeving. Dit geldt overigens ook voor salaris waardoor de onderhandelingsruimte aan werkgeverskant significant zal afnemen.

In het algemeen kan dus worden gesteld dat de combinatie van de Wtp en de Wet Loontransparantie zal leiden tot een rem op de mobiliteit van medewerkers. Oudere medewerkers zullen nadenken over mogelijk verlies aan pensioen dat naar alle waarschijnlijkheid niet eenvoudig gecompenseerd kan worden bij een nieuwe werkgever.

Gevolgen van Overstap: Voorbeeldcasus en Compensatievraagstuk

Uitgangspunt is een vakbekwame 45-jarige medewerker die overstapt van een werkgever met een pensioenfondsverleden naar een werkgever met een regeling die wordt uitgevoerd door een pensioenverzekeraar of een PPI. Bij de huidige werkgever is de vlakke premie 27%, waarvan de werkgever 21% voor zijn rekening neemt. Bij de nieuwe werkgever bedraagt de vlakke premie 16%, met een werkgeversbijdrage van 12%.



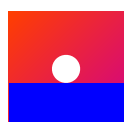
Het verschil in werkgeversbijdrage komt daarmee uit op 9% van de pensioengrondslag. Stel dat de franchise in beide pensioenregelingen gelijk is. Wij nemen daarnaast aan dat de medewerker een basissalaris van €70.000 per jaar heeft, en bij het nieuwe bedrijf hetzelfde verdient (zowel vast als variabel), waarbij de medewerker in het midden van de salarisschaal (midpoint) wordt aangenomen.

Het verschil in bijdrage van 9% van de pensioengrondslag vertaalt zich naar 6,6% van het jaarsalaris, oftewel €4.620. Dit houdt in dat, om het verschil financieel volledig te compenseren, de medewerker niet in het midden van de schaal (Relatieve Salarispositie (RSP) 100) maar rond de 106% RSP zou willen worden aangenomen.

Als de nieuwe werkgever zijn salarisschalen duidelijk heeft gepositioneerd en deze in lijn zijn met de markt, leidt deze aanpak tot een positie (en bijbehorend salaris) iets boven de markt. Dit brengt niet alleen hogere kosten met zich mee, maar geeft ook aanleiding tot discussie over interne gelijkheid en de risico's op overschrijving van de kritieke (gender)loonverschillen. Immers, de werkgever kan de betere pensioenregeling bij de vorige werkgever niet gebruiken als objectief criterium voor beloningsverschillen.

De medewerker kan bovendien te maken krijgen met een verminderde salarishorizon, omdat de hogere instappositie (RSP) die verdere doorgroeimogelijkheden binnen de salarisschaal beperkt. De compensatie wordt daarmee deels een sigaar uit eigen doos. Een alternatief zou zijn om de medewerker een aparte toeslag toe te kennen, waarbij de compensatie voor de lagere pensioenpremie wel buiten de feitelijke salarispositionering wordt gehouden maar nog steeds kan leiden tot ongelijke beloning.

Het beste scenario is als er andere arbeidsvoorwaarden zijn die compenserend werken, bijvoorbeeld een betere verlofregeling of een betere mobiliteitsregeling. In dat geval worden beide risico's gemitigeerd.



Het voorbeeld geeft wel aan dat er belangrijke redenen zijn voor werkgevers om goed na te denken welke positie de werkgever inneemt bij dergelijke vraagstukken, zowel vanuit arbeidsmarktperspectief als vanuit interne gelijkheid en het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Het is wel duidelijk dat de speelruimte voor werkgevers bij aanname van nieuwe medewerkers met de komst van de Wet Loontransparantie kleiner zal worden.

Sprenkels helpt u graag!

De combinatie van de Wtp en de aankomende Wet Loontransparantie vraagt van werkgevers om scherpe keuzes en doordacht beleid. Sprenkels ondersteunt organisaties bij het inzichtelijk maken van de gevolgen, het bepalen van de juiste handelingsruimte en het vormgeven van toekomstbestendige pensioen- en beloningskeuzes, met oog voor arbeidsmarktpositie, interne gelijkheid en compliance.

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

