

Discussienota - deel 3 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 3 gaan wij in op de derde stelling.

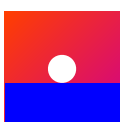
Stelling 3: De Wtp biedt mogelijkheden om de pensioeninvestering te optimaliseren.

De toekomstige Wtp-premie kan met meer flexibiliteit worden ingezet, zodat deze beter aansluit bij de huidige concurrerende arbeidsmarkt.

Pensioengeld mag wettelijk alleen worden gebruikt voor pensioen en kan niet voortijdig worden opgenomen. Als het eenmaal als pensioen is gelabeld kan het ook alleen maar als pensioen worden onttrokken.

Individueel gezien is het de vraag of pensioen altijd de beste besteding is. De meeste regelingen zijn generiek, terwijl de arbeidspopulatie steeds meer divers is en meer mensen op andere wijzen vermogen creëren door bijvoorbeeld zelf te beleggen of hun huis af te lossen.

Met de invoering van de Wtp is de integratie van pensioen in het arbeidsvoorwaardenpakket aanzienlijk eenvoudiger en transparanter geworden.



Sprenkels

In control
komen en
blijven

Dit omzettingmoment vraagt echter om een visie die gericht is op de lange termijn. Een directe conversie van de huidige gemiddelde kosten naar een vlakke premie doet geen recht aan de mogelijkheden die deze transitie biedt. Zodra de premievaststelling is afgerond, is het immers aanzienlijk complexer om hierover opnieuw het gesprek te voeren.

Uit meerdere medewerkeronderzoeken blijkt dat de perceptiewaarde van pensioen niet altijd gelijke tred houdt met de kosten van pensioen.

Het toekomstige financiële plaatje is belangrijk voor medewerkers en omvat meer dan alleen pensioen, zoals eigen vermogen, schulden, woningbezit en gezins- en inkomenssituatie. Medewerkers kunnen daardoor andere prioriteiten hebben gedurende hun loopbaan dan pensioensparen, bijvoorbeeld het aflossen van schulden of hypotheek, verduurzamen van de woning of studiekosten van kinderen. Al deze zaken maken deel uit van hun financiële planning.

Als dit wordt gezien in het kader van een verplicht pensioen waarbij we nu al weten dat de pensioenpremie voor jongere medewerkers fors zal stijgen bij overgang naar een vlakke premie, is het maar de vraag of hiermee de meest optimale oplossing wordt geboden.

Met de komst van de Wtp heeft iedereen een eigen pensioenspaarpot, maar slechts enkelen bepalen zelf hoeveel ze sparen – afgestemd op hun eigen financiële situatie. De premie wordt immers door werkgever en vakorganisaties/ondernemingsraden bepaald. De overgang naar de Wtp biedt kansen voor meer maatwerk, zoals het flexibel inzetten van een deel van de werkgeversbijdrage of het vrijwillig maken van de verplichte deelnemersbijdrage.

Zo ontstaat een verplicht deel (een basispensioen) en kan de medewerker voor het deel daarboven zelf keuzes maken in de bestedingsdoelen op basis van hun eigen financiële situatie en planning. Uiteraard is de uiteindelijke oplossing afhankelijk van de cultuur van de onderneming en het (toekomstige) medewerkersbestand.

Goede communicatie en duidelijkheid over de gevolgen zijn essentieel, maar kunnen dankzij moderne technologie eenvoudig worden gerealiseerd door de pensioen-uitvoerders of zelfs breder door flexibele benefits softwareaanbieders.

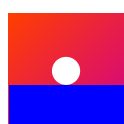
Doordat medewerkers hiermee de mogelijkheid krijgen om keuzes te maken binnen de eigen financiële planning, zal de perceptiewaarde van de werkgeversinvestering in pensioen en in het totale aangeboden arbeidsvoorwaardenpakket stijgen.

Voorbeeldcasus

Een werkgever heeft momenteel een leeftijdsafhankelijke premiestaffel, welke uitkomt op een gemiddelde totale bijdrage van 16% van de pensioengrondslag, waarvan voor rekening werkgever 12% en deelnemer 4%.

Bij de vaststelling van de Wtp-premie zou deze werkgever kunnen opteren voor een vlakke werkgeversbijdrage van 12% en een verplichte deelnemersbijdrage van 4%. Het verplichte niveau van de pensioenregeling wordt daarmee bepaald door de totale bijdrage van 16%.

Het is echter maar de vraag of deze verplichte besteding de juiste oplossing is voor alle medewerkers. Het zou zo maar kunnen dat er medewerkers zijn die liever (tijdelijk) extra geld beschikbaar hebben om bijvoorbeeld hun (studie)schulden af te lossen of een extra aflossing te doen op hun hypotheek of om simpelweg bij te dragen aan de studiekosten van hun kinderen.



Deze mogelijkheden kunnen vrij eenvoudig worden toegevoegd door de deelnemersbijdrage vrijwillig te maken. Hiermee wordt het verplichte niveau van de pensioenregeling verlaagd van 16% naar 12% en wordt flexibiliteit toegevoegd voor medewerkers. Uiteraard hoort hier dan wel uitgebreide communicatie en inzichten in de consequenties bij.

De bovenstaande aanpak werkt ook als een deel van de werkgeversbijdrage niet meer verplicht aan pensioen moet worden besteed.

Indien in bovenstaand voorbeeld geen deelnemersbijdrage van toepassing zou zijn, kan de werkgever ervoor kiezen om bijvoorbeeld 12% van de totale bijdrage van 16% als verplichte aanwending voor pensioen te blijven hanteren en 4% toe te kennen als flexibel budget voor de medewerker. Andere percentages zijn uiteraard ook mogelijk.

Sprenkels helpt u graag!

De Wtp biedt werkgevers de kans om pensioen bewuster en strategischer te positioneren binnen het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Sprenkels helpt organisaties bij het vormgeven van een toekomstbestendige pensioeninrichting, waarin vaste uitgangspunten worden gecombineerd met passende flexibiliteit, heldere communicatie en oog voor de financiële situatie van medewerkers en de doelstellingen van de organisatie.

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

