



## Perspectief

Oktober 2020

Perspectief is een publicatie van VLC & Partners waarin actuele ontwikkelingen door de specialisten van VLC & Partners worden gedeeld met klanten en relaties. Bij vragen neemt u contact op met uw contactpersoon.

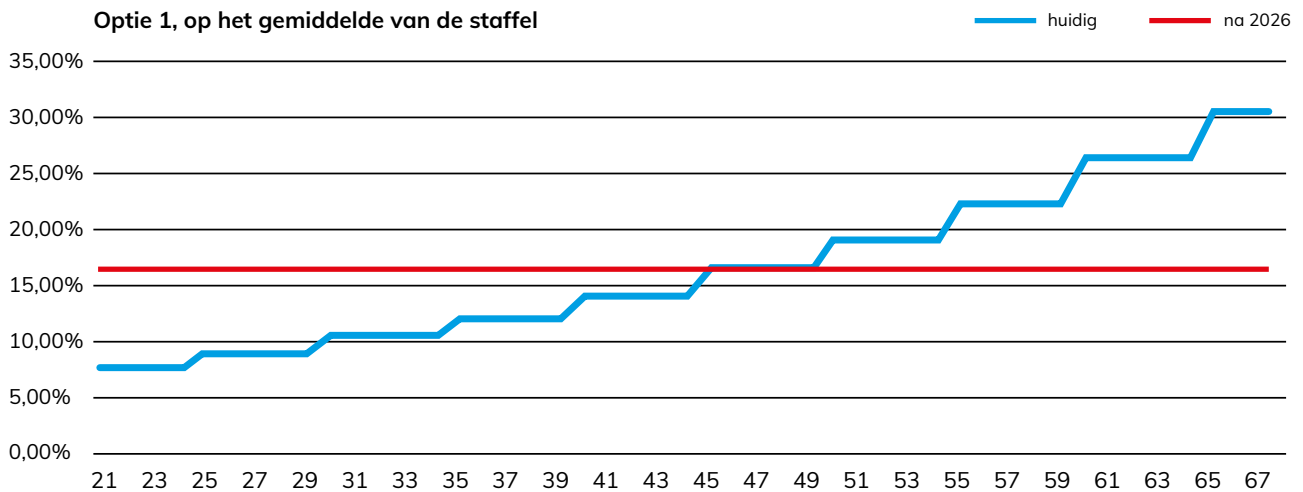
### De beschikbare premieregeling, a race to the bottom?

Het pensioenakkoord kenmerkt zich door een overgang naar een nieuw systeem, waarbij wordt uitgegaan van een gelijk premiepercentage dat geldt voor alle leeftijden. In de hoofdlijnennotitie is opgenomen dat je ook na 2026 de staffel voor je huidige personeel mag continueren. Als je hiervoor kiest, wat voor regeling ga je het nieuwe personeel geven? Of ga je voor al het personeel een gelijk premiepercentage toezeggen?

### Gelijke staffel: gemiddelde of laagste cohort?

Of het nu voor het nieuwe personeel is, of voor al het personeel, je krijgt te maken met een zogenaamde vlakke staffel. Belangrijke vraag hierin is, welk premiepercentage ga je toezeggen?

Eén van de kernpunten van het pensioenakkoord is dat bij een gelijkblijvende premie er in verhouding meer geld wordt ingelegd in het begin van de carrière. Als het rendement dan zijn werk doet bouwt iemand uiteindelijk meer kapitaal op, terwijl de totale inleg over de gehele periode hetzelfde is.



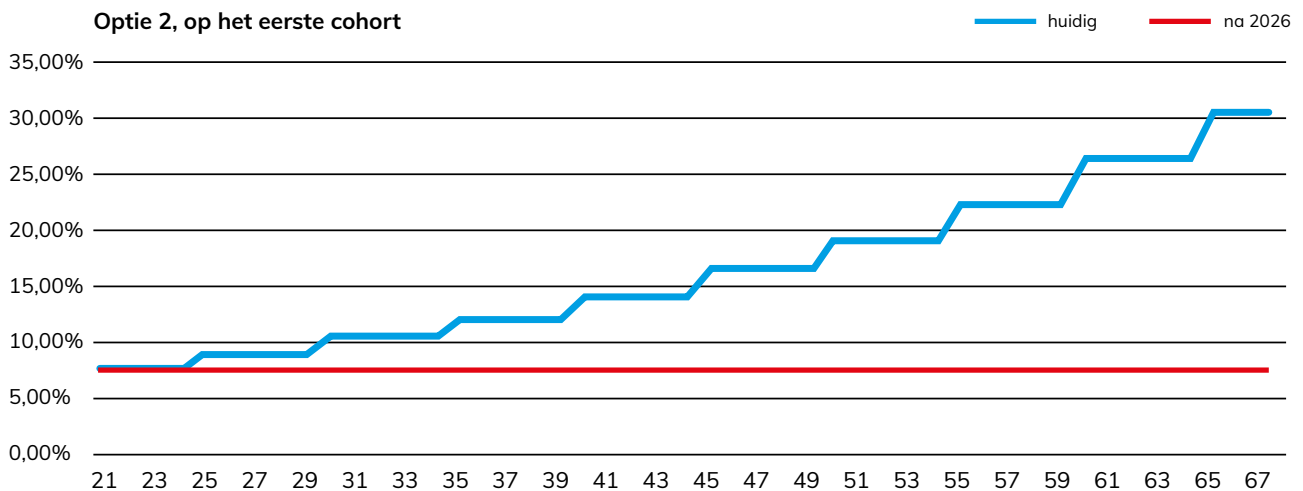
### Voordelen

- Vanuit werknemersperspectief gelijke procentuele inleg over totale duur
- Door in begin meer inleg, grotere kans op hoger positief rendement voor nieuw personeel

### Nadelen

- Vanuit werkgeversperspectief meer inleg over collectief (de **financieringshobbel**<sup>1</sup>) Alleen in theorie bij stopzetten pensioen ooit break-even
- Hoge premie voor nieuw jonge toetreders terwijl jongeren vaak looncomponent (hypotheek) meer waarderen
- Indien huidig personeelsbestand in oude staffel blijft zitten kunnen de jongeren nu in oude regeling een lagere inleg hebben nog dan nieuwe toetreders in nieuwe regeling

Een tweede optie is een gelijkblijvende premie die (nagenoeg) gelijk is aan het laagste cohort van de premiestaffel voor het huidige personeel.



### Voordelen

- Besparing op pensioenlast voor de werkgever
- Meer budget voor andere benefits/loon
- Aantrekkelijker voor jongeren die pensioen vaak nog niet hoog waarderen

### Nadelen

- Grote pensioenverschillen personeel in dienst voor 2026 of na 2026
- Indien nieuwe toetreders niet zelf gaan bijsparen, krijgen zij een laag pensioen met alle gevolgen van dien

<sup>1</sup> Zie [Perspectief 1, Het pensioenakkoord: de \(verzekerde\) beschikbare premieregeling](#)

## Wat leren we van de huidige regelingen met een gelijkblijvend premiepercentage?

Een deel van onze relaties biedt al een gelijkblijvend premiepercentage aan. Om onderbouwing in de keuze tussen optie 1 en 2 te hebben, is het goed om hun ervaringen mee te wegen. Deze regelingen bestaan (uitzonderingen daar gelaten) meestal nog niet zo lang en hebben de volgende kenmerken:

- Een gelijkblijvend premiepercentage van rond de 7%
- Vaak geen of een lage eigen bijdrage
- Werknemers kunnen zelf bijsparen, maar veelal gebeurt dit niet

### **Waardering vooral door jongeren**

Het voordeel van deze regeling is dat er meer loonruimte ontstaat door de lage premie en wegblijven eigen bijdrage. Voor jongeren is dit interessant doordat zij direct

meer ruimte in hun salaris hebben voor de (relatief) hoge kosten die je hebt in deze levensfase zoals de kosten bij het kopen van een huis en kinderopvang.

### **De menselijke factor is de uitdaging**

De menselijke factor, de problemen van nu zijn belangrijker dan die over 30 jaar, vormen hierbij een uitdaging. Want juist omdat je de loonruimte in kunt zetten voor de kosten van dit moment, wordt er snel vergeten dat bijsparen essentieel is om een gedegen pensioen op te bouwen. En dit is ook de mogelijke valkuil van deze regeling. De voordelen van meer loonruimte worden nu gewaardeerd, maar de rekening die hier uiteindelijk voor betaald gaat worden komt pas veel later in de vorm van een laag pensioen.

## Hoe bepaal je welk gelijkblijvend premiepercentage bij jouw personeel en bedrijf past?

Kiezen voor een gelijkblijvend premiepercentage op het laagste cohort kan dus betekenen dat de werknemers geen adequaat pensioen meer opbouwen. Mogelijk komt dit dan niet meer overeen met uw visie. U heeft immers ooit gekozen voor een bepaalde regeling waarbij u een bepaald pensioen voor ogen had voor uw werknemers. Het is een lastige keuze tussen bescherming/ paternalisme van uw werknemers en ook meegaan met de tijd wellicht waarin het individu steeds meer zelf wil bepalen en kiezen. Er is in basis geen goed of fout in de keuze tussen een gelijk premiepercentage op basis van een gemiddelde van de huidige staffel of een keuze

voor het laagste cohort. Of daar ergens tussenin. Het handelen van de werkgever naast de inregeling maakt echter wel alle verschil in een laag pensioen of een gedegen pensioen. Juist bij de keuze voor een lage gelijk premiepercentage komt er extra actie bij kijken om de menselijke factor te beïnvloeden. Maak dus een afweging tussen wat je wilt bereiken met de arbeidsvoorwaarde pensioen en hoeveel budget en ruimte er is om na de implementatie in te zetten op het vergroten van het pensioenbewustzijn van de werknemers.

## Hoe te komen tot een adequaat pensioen bij een lage premie: communicatie

Als je mensen bewust wil maken van hun risico's en kansen ten aanzien van pensioen, dan is één ding essentieel: communicatie, communicatie en communicatie! En daarbij is het ook aan te raden om meer sturend te zijn op bijsparen. In plaats van kiezen voor bijsparen, zou het beter zijn om wellicht de rollen om te draaien. Je spaart automatisch bij tenzij je zelf

expliciet ervoor kiest om dit niet te doen. Dit is precies het verschil tussen **Opt-in en Opt-out**<sup>2</sup> waar collega pensioenconsultant Rudi Smit vorige keer over sprak.

Wil je doorpraten over de inrichting van de beschikbare premieregeling? Mijn collega pensioenconsultants en ik staan voor u klaar!

---

[2 Zie Perspectief 3: Het pensioenakkoord; de nieuwe beschikbare premieregeling, een leuke puzzel](#)



**Peter van de Nat**

Pensioenconsultant

[Peter.vandeNat@vlc-partners.nl](mailto:Peter.vandeNat@vlc-partners.nl)  
T 070 302 3535

[WWW.VLC-PARTNERS.NL](http://WWW.VLC-PARTNERS.NL)

**VLC** & PARTNERS

verkennen  
voorkomen  
verzekeren

**Disclaimer** De informatie in deze publicatie is algemeen en niet toegespitst op uw persoonlijke situatie. De informatie is daarom geen advies of een aanbod voor een overeenkomst. Ondanks de voortdurende zorg en aandacht die wordt besteed aan de samenstelling van onze publicaties en de daarin opgenomen gegevens, kan VLC & Partners B.V. niet instaan voor de volledigheid, juistheid of voortdurende actualiteit van de gegevens. VLC & Partners B.V. aanvaardt daarom geen enkel aansprakelijkheid ten aanzien van enige schade (met inbegrip van gederfde winst), die op enigerlei wijze voortvloeit uit de informatie die in deze publicatie wordt aangeboden.