



# 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 (verzekerde) beschikbare premieregeling, een leuke puzzel!

Het pensioenakkoord is veel in het nieuws. Voor de verzekerde beschikbare premieregeling moet uiterlijk vanaf 2026 voor nieuwe werknemers een nieuwe regeling van kracht zijn. Gebaseerd op een vlakke premie. Mijn collega Eric Vlietman heeft in onze eerste Perspectief al heel concreet beschreven wat dit voor gevolg heeft voor met name de werkgeverskosten. Onze berekeningen wijzen uit dat hoe hoger de nieuwe vlakke premie is, hoe hoger de toename in de premielast de komende jaren zal zijn én hoe langer het duurt voordat deze toename is ingelopen.

Ik ben samen met mijn collega pensioenspecialisten en pensioenconsultants al een tijdje aan het puzzelen om een invulling te geven aan een nieuwe verzekerde premieregeling en/of arbeidsvoorwaarde om deze net zo aantrekkelijk te houden als dat het nu is. Voor zowel op het gebied van kosten (werkgevers) als op het gebied van pensioenperspectief (werknemers).

En ik denk dat we een aardige oplossing hebben! Een oplossing die ook nog eens veel meer flexibiliteit voor werknemers biedt én de concurrentiepositie van de werkgever verbetert ten opzichte van bijvoorbeeld werkgevers die zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds.

## Belangrijke aspecten binnen de vormgeving van een nieuwe regeling

Er zijn verschillende aspecten die meespelen bij het vormgeven van een nieuwe beschikbare premieregeling als gevolg van het pensioenakkoord:

- Financieel standpunt werkgever/toename premielast.
- Pensioenperspectieven werknemers/marktconformiteit.
- Visie op pensioen werkgever/werknemers (zorgplicht, zekerheid, flexibiliteit, etc.).

Werkgevers in een verzekerde premieregeling kunnen dit vraagstuk zelf oplossen. Ze zijn veelal niet gebonden aan een cao en zitten dus niet vast aan de (hoge) 'vlakke premie' en beleggingskosten van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Het biedt dus alle ruimte om de premieregeling dusdanig vast te stellen dat deze voldoet/aansluit bij alle aspecten zoals hiervoor zijn benoemd.

## Gewijzigd perspectief werknemers

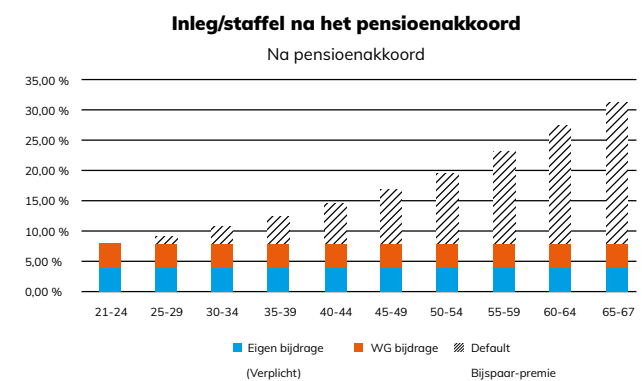
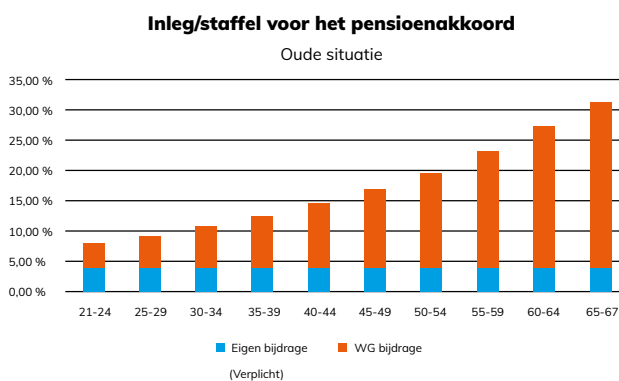
Een nieuwe pensioenregeling op basis van een vlakke premie brengt ook wijzigingen met zich mee in het pensioenperspectief van (nieuwe) werknemers. In het huidige stelsel hebben nieuwe werknemers bij aanvang van een nieuw dienstverband een vooruitzicht op een progressieve/stijgende staffel voor de financiering van hun pensioenkapitaal. In het nieuwe stelsel zal deze stijging achterwege blijven. Voor met name de ouderen (45+) ontstaat hier naar verwachting een afname in

perspectief wanneer zij overstappen van een stijgende premie naar een 'vlakke premie'. Bijvoorbeeld in het geval van wisseling van werkgever. Om als werkgever voor 'oudere' werknemers aantrekkelijk te blijven, zullen werkgevers dus een oplossing binnen het arbeidsvoorwaardenpakket moeten verzinnen zodat ook voor de nieuwe werknemers (45+) een 'marktconforme' pensioenopbouw wordt gerealiseerd. Wij denken dat dit de concurrentiepositie van de werkgever sterk zal doen verbeteren.

## Invulling van de staffel na pensioenakkoord

Om onze denkwijze toe te lichten, geven we de oude en nieuwe situatie weer in een grafiek. De grafiek links waarbij een toetredingsleeftijd van 21 jaar wordt gehanteerd, geeft de oude (herkenbare) situatie weer, waarin een stijgende premiestaffel geldt met een eigen

bijdrage van de werknemers. De grafiek rechts geeft de nieuwe situatie weer, waarin de oude premiestaffel wordt vervangen door een 'vlakke premie' zo hoog als het eerste cohort (21-24). Verder is er een stijgende 'bijspaarpremie' van toepassing die binnen het fiscale kader past ('vlak' 33%).



## Zorgplicht werkgever

Het is belangrijk dat het thema van de 'zorgplicht' goed is ingevuld en aansluit bij de wensen van de werkgever. Er moet worden stilgestaan bij de wijze van invulling van de bijspaarregeling:

- Hoge zorgplicht: 'opt-out constructie', wat erop neer komt dat de werknemers het extra loon standaard in de bijspaarregeling storten. Tenzij ze expliciet aangeven dit niet te willen.

- Lage zorgplicht: 'opt-in constructie', wat erop neer komt dat de werknemers het extra loon standaard uitgekeerd krijgen onder inhouding van loonheffing. Tenzij ze ervoor kiezen om het in de bijspaarregeling te storten. De opt-in constructie is op dit moment de gebruikelijke vorm in de markt.

## Grijs gebied

We betreden met deze oplossing een grijs gebied in het kader van leeftijdsdiscriminatie. Wij denken dat een dergelijke extra looncomponent wellicht gerechtvaardigd kan worden door aan te tonen dat deze uitsluitend wordt gebruikt om pensioenschade te compenseren omdat

voor deelnemers een vooruitzicht op pensioen wordt ontnomen. Samen met mijn collega's pensioenspecialisten en pensioenconsultants zijn we dit vraagstuk nu aan het onderzoeken.

## Voordelen

Het voordeel is dat we een-op-een een financieel gelijkwaardige constructie vormgeven voor werkgevers. Geen financieringshobbel, geen compensatieregeling etc. Voor de werknemer creëren we flexibiliteit en bewustwording van de arbeidsvoorwaarde. Dit heeft een toename van waardering tot gevolg. Een werknemer zal niet achteruit gaan op het gebied van pensioenperspectief, tenzij hij/zij daar de uitdrukkelijke keuze voor maakt en dus kiest voor direct loon.

## Nadelen

Er zijn ook wel wat nadelen. Zoals goede voorlichting en communicatie vanuit de werkgever. Want we kleden het 'verplichte pensioensparen' uit en we verplaatsen het naar een (semi-) vrijwillige bijdrage (opt-out of opt-in). De werkgever zal hier dan ook echt een actieve rol in moeten gaan nemen. Doet deze dat niet, dan is de werknemer mogelijk slechter af door een lagere pensioenopbouw. Ook zullen er pensioenuitvoerders moeten zijn die een dergelijke opt-out constructie administratief kunnen en willen uitvoeren als de werkgever een hoge mate van zorgplicht nastreeft. Kortom, op papier hebben we een mooi alternatief

Ook voor nieuwe werknemers wordt een werkgever aantrekkelijk, immers het perspectief van een stijgende premie-inleg voor de vorming van de pensioenvoorziening blijft behouden. Alleen wordt het een keuze van de werknemer zelf om het daadwerkelijk naar de pensioenuitvoerder te storten, of te kiezen voor een hoger nettoloon. Zo kan een pensioenregeling/ arbeidsvoorwaarde beter aansluiten bij de levensfase van een werknemer (levensfase-model).

uitgewerkt. Het biedt werkgevers een gelijkwaardige oplossing en voor de werknemers betekent het veel flexibiliteit en keuzemogelijkheden. De komende periode ga ik dit samen met mijn collega's verder uitwerken in verschillende sessies en wellicht leidt dat tot nog meer creatieve oplossingen op lastige vraagstukken binnen het pensioendossier. Wij geloven dat de mogelijke wijzigingen in pensioenregelingen als gevolg van het pensioenakkoord ons juist een kans biedt om onze toegevoegde waarde te laten zien aan onze relaties. Wil je hier graag op doorpraten? Mijn collega pensioenconsultants en ik staan voor u klaar!



**Rudi Smit**

Pensioenconsultant

[Rudi.Smit@vlc-partners.nl](mailto:Rudi.Smit@vlc-partners.nl)  
T 070 302 2287

[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.