



Frank van Alphen • PP

1 uur



NIEUWS

## 'Jonge werknemer in dc-regeling stuk duurder in nieuw stelsel'

De extra kosten bij invoering van het nieuwe stelsel voor werkgevers met een verzekerde regeling of een pensioen bij een ppi kunnen oplopen tot 15% van het jaarsalaris. De extra lasten zijn bij jonge werknemers het hoogst.



Beware

Dat blijkt uit berekeningen van de Ernst & Young Actuarissen in samenspraak met HVG Law. 'We willen werkgevers waarschuwen voor die gevolgen. Als ze dit willen voorkomen, moeten ze snel in actie komen', aldus Nicolette Opdam, partner bij HVG Law.





Met name jongere werknemers worden duurder als een werkgever met dc-regeling overstapt op een leeftijdsafhankelijke premie. Foto David Rozing/HH

Bij de berekeningen is ervan uitgegaan dat een werkgever die nu een beschikbare-premieregeling heeft de fiscaal maximale premie van 33% gaat betalen. De huidige premie is gebaseerd op de leeftijdsafhankelijke 3%-dc-staffel. Die loopt op van circa 8% voor jonge werknemers naar 31,5% voor werknemers die bijna met pensioen gaan. Bij beide staffels is een opbouwpercentage van 1,875% het uitgangspunt.



In een voorbeeldberekening is de werkgever van een 25-jarige medewerker die €44.000 verdient op jaarbasis €7.000 extra kwijt. Dat komt neer op een stijging van de loonkosten met ruim 15%. Bij oudere werknemers gaat het ook om duizenden euro's hogere lasten, maar is het percentage lager, omdat deze medewerkers een hoger salaris hebben. Werkgevers zijn minder kwijt als ze kiezen voor een beduidend lager premieniveau dan 33%, maar dan is de kans dat de ambitie gehaald wordt ook lager.

Bij regelingen met een oplopende premie hebben werkgevers de mogelijkheid de staffel voor de huidige werknemers te handhaven. Voor nieuwe medewerkers moeten ze een vlakke premie gaan hanteren. 'Het is nog onduidelijk waarop je dat percentage voor de vlakke premie moet baseren', zegt Opdam. 'Het maakt bijvoorbeeld uit of een werkgever het hele personeelsbestand neemt of alleen de nieuwe medewerkers. Het is ook de vraag hoe verzekeraars en ppi's zich gaan opstellen. Ik raad werkgevers aan zelf vast na te denken over dit soort zaken en niet te wachten tot de uitvoerder komt met iets. Dan heb je minder te kiezen.'

De komst van het nieuwe stelsel leidt tot veel vragen bij werkgevers, constateren Opdam en haar collega Bianca van Tilburg. 'We krijgen ook bedrijven langs die zijn aangesloten bij een bedrijfstakfonds die zich afvragen wat de overgang voor ze betekent. Sommige werkgevers willen onderzoeken of ze nog weg kunnen bij

hun bedrijfstakfonds’, aldus Van Tilburg. ‘Ze hebben bijvoorbeeld relatief veel jonge werknemers en vrezen hogere premies. Het is overigens niet eenvoudig vrijstelling te krijgen van een bedrijfstakpensioenfonds.’

## Gedrocht

Het compromis om de oude staffel voort te zetten naast de vlakke staffel is in de ogen van Opdam en Van Tilburg een gedrocht. ‘Uitvoerders willen niet twee regelingen naast elkaar voeren’, zegt Opdam. ‘De hele overgang van dc-regelingen met een leeftijdsafhankelijke premie naar een vlakke premie is een slechte keus. Het nieuwe stelsel wordt gezien als de oplossing voor de doorsneepremie die nu geldt bij bedrijfstakpensioenfondsen, maar leidt juist tot een probleem voor ppi’s en verzekeraars die twee systemen naast elkaar moeten uitvoeren. Het belemmert daarnaast de arbeidsmobiliteit. Het is bijvoorbeeld niet duidelijk wie opdraait voor het pensioentekort van een werknemer die deelneemt aan een dc-regeling met met oude staffel die overstapt naar een bedrijf met regeling met een vlakke premie.’ Opdam en Van Tilburg verwachten dat sommige werknemers in deze situatie een hoger loon zullen eisen.



Frank van Alphen



### Meest gelezen



Koolmees bekijkt of op'en ook buffer mogen aanhouden in dc-regeling



'Uitgangspunten nieuwe contract moeten vanaf volgend jaar leidend zijn'



Pimco: Invoering lagere ufr per 2021 is niet logisch