

Mogelijke maatregelen als pensioenkosten in 2022 stijgen



Dit jaar nam voor veel pensioenregelingen de premie toe. Werkgevers en werknemers kregen te maken met hogere pensioenkosten, wat binnen organisaties tot discussies kon leiden. Mogelijk is hier voor 2022 opnieuw sprake van, want het is niet uitgesloten dat de pensioenpremie wederom omhoog moet. Wat kunt u als werkgever in dat geval doen?

Allereerst is het goed om te verhelderen dat stijgingen van de pensioenpremie vooral werkgevers met middelloonregelingen raken.

Heeft uw organisatie een beschikbare premieregeling voor de werknemers geregeld, dan zijn premiestijgingen niet direct aan de orde. Bij een beschikbare premieregeling wordt de impact van eventuele hogere pensioenlasten pas op de pensioendatum zichtbaar bij het omzetten van het opgebouwde pensioenkapitaal in pensioenuitkeringen.

Premie van uw organisatie kan zomaar verdubbelen

Als eind 2021 de markttrente nog steeds gelijk is aan de huidige markttrente (medio augustus) en een vijf jaar geleden met een pensioenverzekeraar gesloten uitvoeringsovereenkomst eindigt, kan uw organisatie zomaar geconfronteerd worden met een premieverdubbeling.

Ook bij pensioenfondsen kunnen premieverhogingen aan de orde zijn. Daar worden deze veroorzaakt door strengere rekenregels voor het bepalen van de (steeds meer) kostendekkende premie.

Factoren die kosten pensioenregeling bepalen

In een notendop worden de kosten van de pensioenregeling van uw organisatie bepaald door de volgende drie factoren:

1. het personeelsbestand;
2. het niveau van de pensioentoezegging;
3. de tariefstelling van de pensioenverzekeraar of het pensioenfonds.

Omdat het personeelsbestand en de tariefstelling amper te beïnvloeden zijn, heeft u maar beperkt mogelijkheden om iets aan de stijging van de pensioenlasten te doen. U kunt denken aan deze drie maatregelen, eventueel in combinatie:

1. versoberen van de pensioenregeling;
2. onderbrengen van de pensioenregeling bij een pensioenfonds;
3. overstappen naar een premieregeling.

1. Versoberen

Het versoberen van de pensioenregeling is bijvoorbeeld mogelijk door:

- het opbouwpercentage te verlagen;
- de eigen bijdrage van werknemers aan de pensioenopbouw te verhogen.

2. Pensioenfondsen

Pensioenverzekeraars moeten de verzekerde pensioenen te allen tijde garanderen. Pensioenfondsen kennen die garantielijkt niet. Zij kunnen de pensioenen immers verlagen (korten), al is verlaging wel een uiterst redmiddel. De overstap naar een (algemeen) fonds zonder gegarandeerd pensioen en met het risico op korten, kan zomaar 20% in prijs schelen.

3. Beschikbare premieregeling

De meest gekozen aanpassing is een overgang naar een beschikbare premieregeling. Hierbij wordt geen (gegarandeerde) pensioenuitkering beloofd, maar een gegarandeerde premie bestemd voor pensioenopbouw. Het pensioenresultaat wordt voor de werknemer dan wel onzeker. De vraag is op welk niveau de premie moet worden vastgesteld.

De premie-inleg is fiscaal gemaximeerd. Wel is er ruime keuze in (leeftijdsafhankelijke) premiestaffels gebaseerd op verschillende rekenrentes. Er zullen berekeningen nodig zijn. In die berekeningen worden de positieve en negatieve verschillen tussen de huidige en de nieuwe pensioenregeling gewaardeerd.

De verschillen worden vervolgens in een grafiek in beeld gebracht, bijvoorbeeld door middel van een 'scatterplot' (puntgrafiek). Daarin worden voor alle werknemers geanonimiseerd de verschillen ten opzichte van de huidige pensioenregeling getoond.

Het kán zijn dat een compensatieregeling (salaristoelag) nodig is om de nieuwe regeling ten minste op hetzelfde niveau te krijgen.

Situaties rond inhoud pensioenovereenkomst

In welke mate u de inhoud van de pensioenovereenkomst zelf mag bepalen, hangt af van uw situatie. Er zijn drie situaties te onderscheiden, die in combinatie kunnen optreden als uw organisatie meerdere pensioenregelingen kent en/of uit meerdere bedrijfsonderdelen bestaat.

1. BPF-verplichting

Het gaat hier om een voor een branche verplicht gestelde deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds (BPF). Uw organisatie heeft dan geen zeggenschap om de pensioenregeling zelf te bepalen. Er zijn echter een paar uitzonderingen, waarin er wel (deels) zeggenschap is:

- Naast het branchepensioen is een aanvullend (excedent)pensioen geregeld.
- Het branchepensioen wordt uitgevoerd door een verzekeraar, een zogeheten gedispenseerde pensioenregeling.

2. Cao-verplichting

Het gaat hier om een voor een branche in de cao opgenomen pensioenverplichting, zonder verplichte deelname aan een BPF. De zeggenschap van uw organisatie over de pensioenregeling is dan afhankelijk van de cao.

Bij een ondernemings-cao bent u als werkgever uiteraard zelf aan zet. Een ondernemings-cao sluit het meest aan bij situatie 3. Alleen zijn bij een dergelijke cao, in plaats van of naast de ondernemingsraad (OR), de vakbonden betrokken.

3. Geen verplichting

Het gaat hier om de situatie dat er geen pensioenverplichting is vanuit een BPF of een cao. Als werkgever heeft u dan volledige zeggenschap over de pensioenregeling en -uitvoering. In deze situatie is voor het wijzigen van de pensioenovereenkomst instemming nodig van de OR en/of de werknemers. Dit betekent dat een wijzigingstraject nodig is met daarin onder meer de volgende stappen:

- het informeren van de OR;
- overleg en onderhandeling met de OR;
- [instemming van de OR \(tool\)](#);
- uitleg aan personeel;
- instemming verkrijgen van personeel.

Voor een pensioenwijziging wegens financiële problemen moet u nagaan of die problemen zonder de wijziging tijdelijk of structureel zijn. Schakel zo nodig een accountant in voor een second opinion. Alleen in uitzonderlijke financiële situaties kunt u zonder instemming van werknemers de pensioenregeling wijzigen. Het instemmingsrecht van de OR geldt bij zo'n eenzijdige wijziging wel.

Invloed van nieuw pensioenstelsel op pensioenkosten

Relevant voor de pensioenkosten is natuurlijk ook de geplande hervorming van het pensioenstelsel. De ingangsdatum hiervan is een jaar uitgesteld, naar 1 januari 2023. Kort samengevat betekent het nieuwe pensioenstelsel een verplichte overgang naar een premieregeling met een vlakke (voor alle leeftijden gelijke) premie-inleg.

Gevolg is dat er niet langer sprake is van gelijke pensioenopbouw, maar van een dalende opbouw naarmate de werknemer ouder wordt. Voor werknemers die erop achteruitgaan is een compensatieregeling nodig. Door gebruik te maken van het overgangsrecht kunt u een transitie met compensatieregeling voorkomen.

Overgangsregeling voor het nieuwe pensioenstelsel

Waarschijnlijk komt er een overgangsregeling voor de volgende op 31 december 2022 bestaande regelingen:

- beschikbare premieregelingen met (leeftijdsafhankelijke) premiestaffel;
- eindloon- en middelloonregelingen bij een verzekeraar. Deze mogen tot 1 januari 2027 worden omgezet in een beschikbare premieregeling met (leeftijdsafhankelijke) premiestaffel.

Maakt u gebruik van de overgangsregeling, dan kunnen werknemers die in dienst zijn getreden vóór het transitiemoment, tot het einde van hun dienstverband/de pensioendatum blijven deelnemen aan de huidige pensioenregeling. Voor nieuwe werknemers moet wel uiterlijk vanaf 2027 een vlakke premie gelden.

Vrijwillig

Het overgangsrecht geldt bijvoorbeeld niet voor een middelloonregeling bij een algemeen pensioenfonds of BPF. Heeft u daar een vrijwillige aansluiting, dan kan het zinvol zijn om nog snel – waarschijnlijk vóór 1 januari 2023 – over te gaan op een beschikbare premieregeling met een (leeftijdsafhankelijke) staffel. Die valt wél onder het overgangsrecht, waardoor u een compensatieregeling voorkomt.

Oog voor werknemers bij stijging van pensioenkosten

Het moge duidelijk zijn dat er een complex vraagstuk kan ontstaan, waarbij u op tijd uw opties in kaart moet brengen. Afhankelijk van de situatie kunt u iets doen om de toename van de pensioenlasten te voorkomen. Hiervoor moet u wel overeenstemming zien te bereiken met de OR en/of de werknemers, waarbij de consequenties niet voor alle (groepen) werknemers hetzelfde zijn. Dat lukt alleen als u voldoende oog heeft voor hun belangen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Corry van Herpen en Gerrit Hendrik Wansink, senior consultants bij [Triple A - Pensioen Perspectief](#), e-mail: corry.van.herpen@aaa-riskfinance.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl