

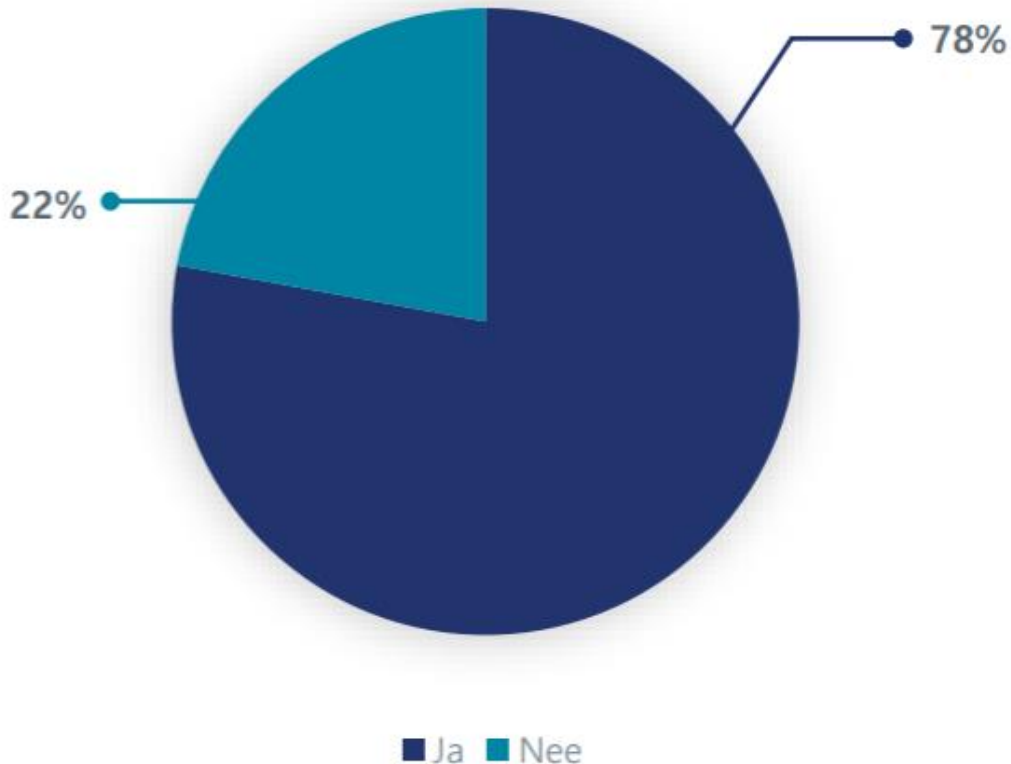
‘Bijna 80% werkgevers met premieregeling niet over naar vlakke premie’

Een ruime meerderheid van de werkgevers met een beschikbare-premieregeling bij een ppi of verzekeraar wil de huidige leeftijdsafhankelijke premie handhaven. Ze hoeven hun werknemers dan niet te compenseren voor de overgang naar een vlakke premie.

Dit blijkt uit onderzoek door Montae & Partners. Het adviesbureau hield voor de vierde keer een enquête onder 150 werkgevers met ten minste honderd werknemers over hun pensioenplannen. [In de eerdere versies ondervroeg Montae beduidend minder bedrijven.](#)

De nadruk ligt op de sectoren zakelijke dienstverlening, ict en techniek. Twee derde van de werkgevers heeft een beschikbare-premieregeling, ondergebracht bij een ppi of verzekeraar. De rest zit bij een bedrijfstakfonds, bij een apf of heeft een eigen ondernemingsfonds. Volgens Montae geven de uitkomsten een goed beeld van de totale markt.

Gebruik overgangsregeling 2024



N=106 Bron: Montae & Partners

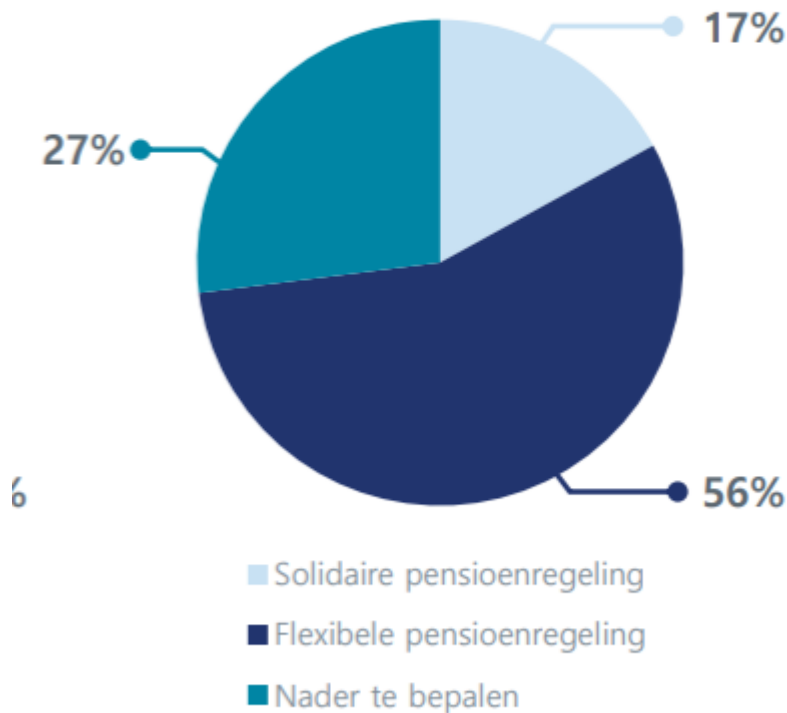
‘Hoewel de Wtp al enige tijd van kracht is, is ongeveer een kwart van de ondervraagde werkgevers daar nog niet mee bezig’, zegt Victor Steenbakker van Montae. ‘Bedrijven schuiven het voor zich uit. Een jaar geleden zeiden ze dat het lag aan de wet, die nog niet was afgerond. Nu voeren ze aan dat ze niet weten wat de concurrentie doet. Dat lijkt een excuus.’

Ton Winkels van Montae heeft ook de indruk dat werkgevers lijden aan koudwatervrees. ‘Ze hebben ook het uitstel van de uiterste transitiedatum naar 1 januari 2028 aangegrepen hun eigen transitie uit te stellen. Zo leidt uitstel tot uitstel.’

Solidaire regeling

Het beeld bij deze groep ondervraagde werkgevers wijkt af van de meerderheid van de bedrijven die zijn aangesloten bij een bedrijfstakfonds. De sociale partners in die sectoren kiezen vrijwel allemaal voor de solidaire regeling. Ook bij een aantal grote ondernemingen zoals ABN Amro, DSM-Firmenich en PostNL is gekozen voor die variant.

Keuze type premieregeling in 2024 (n=148)



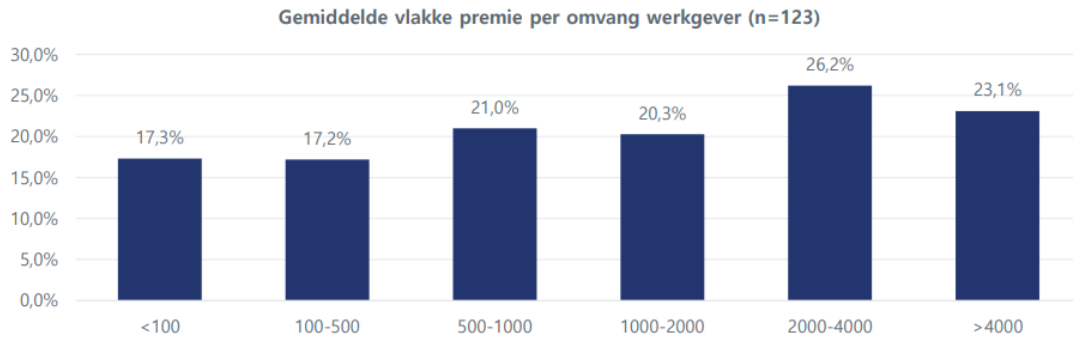
Bedrijven met een beschikbare premie willen die juist voortzetten en kiezen daarom voor de flexibele regeling. Van de ondervraagde werkgevers kiest ruim de helft voor het flexibele contract en 17% voor het solidaire contract. Ruim een kwart weet het nog niet.

Op andere punten zijn de uitkomsten in lijn met trends bij pensioenfondsen. Ook de werkgevers met een beschikbare-premieregeling baseren de premie in het nieuwe stelsel doorgaans op de huidige premielast.

Lagere premie?

De premies die ze inleggen voor hun werknemers lijken lager dan bij pensioenfondsen. Verzekeraars en ppi's verwachten een gemiddelde vlakke premie van 16,6% van de pensioengrondslag, tegen 25,6% bij pensioenfondsen.

Over de hele linie geldt dat grotere werkgevers meer betalen dan kleinere. Steenbakker: 'Het is lastig om die premies te vergelijken. Zo is de eigen bijdrage bij bedrijfstakpensioenfondsen vaak zo'n 8% tot 10% en bij ppi's en verzekeraars lager, vaak 4% tot 6%. Ook zitten kosten en andere premies vaak verwerkt in de premie bij een pensioenfonds. Bij ppi's en verzekeraars is dat niet het geval.'



Bron: Montae & Partners

Hele personeel

De werkgevers met beschikbare premie die niet overgaan op de vlakke premie kunnen hun leeftijdsafhankelijke staffel voor het hele personeel blijven hanteren tot 2028. Daarna mag dat niet meer voor nieuwe werknemers. Die vallen dan onder het flexibele contract met een vlakke premie. 'Gevolg is verschillen in beloning voor vergelijkbare werknemers. Dat kan leiden tot scheve ogen als de een meer pensioenpremie ontvangt dan de ander', aldus Winkels.

De werkgevers bij verzekeraars en ppi's hoeven niet dit jaar al een transitieplan in te leveren, zoals sociale partners bij een pensioenfonds. 'Ze hebben de tijd tot de overgang naar het nieuwe stelsel in 2028', zeggen Winkels en Steenbakker. 'Ze hoeven ook niet zo'n uitgebreid transitieplan te maken. Toch is het beter daar zo snel mogelijk mee te beginnen en breder te kijken dan alleen de arbeidsvoorwaarde pensioen.'