

Jonger pensioen opbouwen heeft meerdere gevolgen

Voorkom vervelende verrassingen

Vanaf 1 juli 2023 geldt de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Ook allerlei andere wet- en regelgeving zal hierdoor moeten worden aangepast. Waar komt de or in beeld?

Een van de maatregelen uit de Wtp is een nieuwe leeftijd waarop werknemers starten met pensioen opbouwen. Dit onderdeel uit de wet gaat al per 1 januari 2024 in. Vanaf deze datum bouwen alle medewerkers vanaf 18 jaar pensioen op. Het idee achter een verplichte toetredingsleeftijd is dat het verstandig is om zo snel mogelijk pensioen op te bouwen. Dit kan meerdere gevolgen hebben, zowel voor werknemers en werkgevers als voor de ondernemingsraad. Hierover gaat dit artikel.

Toetredingsleeftijd - bij pensioenfonds

De huidige toetredingsleeftijd verschilt nu nog per pensioenregeling. Het is maar net wat sociale partners ooit hierover hebben afgesproken. Veruit de meeste werknemers bouwen pensioen op. Dit gebeurt in een pensioenfonds of bij een verzekeringsmaatschappij. In veel pensioenbijregelingen bij een pensioenfonds is geen minimale toetredingsleeftijd afgesproken. Dit betekent dat wanneer je werknemer bent, je deelneemt aan de pensioenregeling. Je bouwt pensioen op en betaalt

(meestal) mee aan de pensioenpremie.

- bij verzekeringsmaatschappij

In vrijwel alle pensioenregelingen bij een verzekeringsmaatschappij zijn er wel afspraken over de toetredingsleeftijd. Soms is dit 18 jaar of zelfs jonger. Vaker is dit 21 jaar omdat deze leeftijd door de wetgever als minimumleeftijd geldt. Als er nu nog een startleeftijd is die hoger is dan 18 jaar dan zal de pensioenregeling vanaf 1 januari 2024 moeten zijn aangepast; werknemers vanaf 18 jaar worden vanaf dat moment deelnemer in de pensioenregeling.

Meerdere gevolgen

Als niet alleen de werkgever maar ook de werknemers premie betalen, betekent dit dat deze jonge werknemers vanaf 1 januari 2024 niet alleen pensioen opbouwen maar ook premie betalen. Dit heeft gevolgen voor het nettosalaris.

Lager salaris

Het deel van de pensioenpremie dat de werknemers betaalt, wordt van het brutosalaris afgehaald. Het voordeel

hiervan is het onbelast opbouwen van pensioenaanspraken. Over de premie betaal je tijdens je werkzame leven namelijk geen belasting. Je betaalt belasting over de pensioenuitkering zelf, dus vanaf het moment dat je met pensioen bent. Wanneer er sprake is van een eigen bijdrage heeft dit tot gevolg dat het brutosalaris lager wordt, en daarmee het nettosalaris. Met het verlagen van de toetredingsleeftijd van 21 naar 18 jaar kan dit zorgen voor nare verrassingen bij werknemers vanaf 18 jaar.

Meer premie en een gelijk pensioenbudget

De groep werknemers die pensioen opbouwt wordt hiermee groter. Als het totale pensioenbudget van de werkgever niet verandert, betekent dit dat er per werknemer minder budget voor pensioen is. Het maakt natuurlijk wel uit of de groep van pensioenopbouwende werknemers nu flink groter wordt of dat het aantal nieuwe deelnemers maar klein is. Niet voor elke organisatie zal dit even grote gevolgen hebben. Als er maar weinig nieuwe toetreders zijn, bijvoorbeeld omdat er weinig echt jonge werknemers zijn, dan valt het gevolg mee. De grootste gevolgen zullen er zijn wanneer er wel een belangrijk aantal nieuwe deelnemers is en het pensioenbudget toch al krap is. Als de bestuurder met het budget scherp aan de wind vaart, is het belangrijk dit met de bestuurder te

bespreken. Hetzelfde budget moet namelijk over meer medewerkers worden verdeeld, waardoor de pensioenpremie per werknemer lager wordt en dus minder pensioenopbouw mogelijk is.

Vlakke premie, grotere gevolgen

In de meeste regelingen waarin de premiehoogte afhangt van de leeftijd van de werknemer, zal de premie voor jongere werknemers relatief laag zijn. Gevolgen zijn er vooral wanneer er een pensioenregeling komt die voldoet aan de nieuwe wet- en regelgeving. Want in de Wet toekomst pensioenen zijn alleen premierelaties met vlakke premies toegestaan. Dit houdt in dat voor alle werknemers hetzelfde premiepercentage geldt, onafhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Dit betekent dus dat voor jongere deelnemers niet alleen pensioenpremie moet worden maar betaald maar ook direct een flinke premie. En een flinke premie heeft uiteraard meer gevolgen voor het totale pensioenbudget van de organisatie. (Belangrijk om te onthouden: dit geldt niet voor iedere pensioenregeling. Wanneer gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht, dienen alleen werknemers die uiterlijk op of ná 1 januari 2028 in dienst treden een gelijke premie te hebben. Het is daarom belangrijk om als ondernemingsraad

goed in de gaten te houden wat de situatie is bij werkgever.)

Adviezen voor de ondernemingsraad

Voor ondernemingsraden met instemmingsrecht op de arbeidsvoorwaarde pensioen is het advies: ga na vanaf welke leeftijd werknemers op dit moment deelnemen in de pensioenregeling. Bij jongeren die nu nog geen premie betalen, wordt vanaf januari 2024 wel pensioenpremie ingehouden. Met gevolgen voor het salaris.

Als het opbouwen van pensioen voor de groep jongere medewerkers nieuw is, zorg dan voor heldere communicatie. Als er sprake is van een eigen bijdrage, met alle hiervoor beschreven gevolgen, is het heel belangrijk deze wijzigingen goed uit te leggen. Vooral voor jongere medewerkers, die nog lang niet met pensioen gaan, is het belangrijk te vertellen dat er geen sprake is van "weggegooid geld" wat veel beter besteed had kunnen worden. Het bedrag van nu wordt besteed aan het inkomen van later.

Vraag de werkgever om op tijd te communiceren, ruim vóór de loonbetaling over de maand januari. En denk als ondernemingsraad mee over de communicatie. Op deze manier voorkom je vervelende verrassingen.

In het geval de ondernemingsraad



instemmingsrecht heeft op het pensioendossier, is er een instemmingsbesluit nodig van de ondernemingsraad om de pensioenregeling te wijzigen. Het argument dat dit wettelijke wijzigingen zijn en instemming daarom overbodig is, is niet juist. Een wijziging van de pensioenregeling is instemmingsplichtig, het maakt niet uit wat de oorzaak van de wijziging is. De instemmingsaanvraag is ook het juiste moment waarop de ondernemingsraad bij de bestuurder kan nagaan welke gevolgen dit heeft voor het totale pensioenbudget, en om hierover zo nodig het gesprek over aan te gaan. **1**

BRAM BORGDRORFF

INGE BAKKER

BEIDEN SENIOR ADVISEUR MEDEZEGGENSCHAP
BIJ MONTAE&PARTNERS

*Dit artikel kwam tot stand i.s.m.
Montae&Partners.*

De cijfers

In Nederland bestaat de werkzame beroepsbevolking uit ongeveer 8.1 miljoen mensen. Volgens de definitie van het Centraal Bureau van de Statistiek zijn dit werkzame personen tussen de 15 en 75 jaar. Dit zijn alle werkenden dus ook ZZ-P'ers. Van de werkzame beroepsbevolking is circa 6.5% 18, 19 of 20 jaar. De meeste pensioenfondsen hebben geen toetredingsleeftijd, ben je werknemer dan ben je ook automatisch deelnemer in de pensioenregeling.

In Nederland zijn er circa 60.000 werkgevers met een pensioenregeling die is ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij en ongeveer 1.6 miljoen werknemers zijn deelnemer van een pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij. Voor deze pensioenregelingen geldt dat de minimumleeftijd meestal 21 jaar is. Hoeveel werknemers vanaf 18 jaar er vanaf 1 januari 2024 voor het eerst pensioen gaan opbouwen, kunnen wij niet achterhalen.