



Montae
& Partners

WTP en arbeidsvoorwaarden

Harm Jan Lindaart – juni 2023



Montae & Partners' aanpak van WTP

A
N
A
L
Y
S
E

A. In kaart brengen van gevolgen WTP via scenario's:

1. Overgangsrecht
2. Compensatie binnen pensioenregeling
3. Compensatie buiten pensioenregeling

B. Inventariseren van:

1. Huidige kosten
2. Voorkeuren medewerkers (& risico profiel)
3. Staat van huidige arbeidsvoorwaarden qua moderniteit en flexibiliteit en eventuele thema's
4. Positie ten opzichte van de markt; primair en secundair (benchmarking)
5. Knelpunten vaststellen

O
N
T
W
E
R
P

C. (Her)ontwerp beleid

1. Bepalen uitgangspunten
2. Ontwerp beleid: arbeidsvoorwaarden en pensioen
3. Besluit over scenario's en eventuele overgangsregelingen
4. Indien van toepassing: onderhandelen met OR of vakbonden

D. Implementatie

1. Aanpassen en redigeren teksten arbeidsvoorwaardenregelingen
2. Communicatie verzorgen (zoals brochures en workshops)
3. Persoonlijk arbeidsvoorwaarden overzicht

Beknopte beslisboom & effecten WTP

Keuze uit

- Overgangsregeling j/n
- Vlakke staffel: hoogte
- Type contract: flexibel of solidair
- Hoogte NP

Factoren

- Wat is opbouw populatie?
- Wat is de instroom & verloop?

Jonge populatie en instroom maakt vlakke staffel duurder
Oude populatie en instroom maakt vlakke staffel goedkoper

Gebruik overgangsregeling leidt tot twee groepen met verschillende staffels

- Huidige groep – huidige staffel
- Nieuwe werknemers – vlakke staffel

Geen gebruik overgangsregeling geeft één groep met zelfde vlakke staffel

- Twee groepen geeft frictie
- Twee sets arbeidsvoorwaarden vergroot complexiteit
- Rem op mobiliteit ouderen
- "Huidige" jongeren willen ook nieuwe staffel
- Korte termijn oplossing
- Geen compensatie huidige werknemers
- Roep compensatie "nieuwe" oudere werknemers

- Eén groep werknemers
- Eén set arbeidsvoorwaarden
- Breder compensatie vraagstuk
 - Binnen/buiten regeling?
 - Hoe lang en hoe hoog?

Compensatie vraagstuk issues

Overgangsrecht

- Huidige groep – huidige staffel
 - Geen compensatie nodig
- Nieuwe werknemers – vlakke staffel
 - Met compensatie
 - Geen compensatie

Geen overgangsrecht

- Huidige groep
 - Compensatie onontkoombaar?
- Nieuwe werknemers
 - Allen oudere compensatie?
 - Geen compensatie

Vorm

- Binnen pensioenregeling
 - Gelijk voor iedereen
 - Wettelijk begrensd
- Buiten pensioenregeling
 - Niet gelijk
 - Niet begrensd

Hoogte & lengte

"Adequaat en evenwichtig"

Randvoorwaarden hoogte & lengte

- Binnen regeling fiscaal begrensd tot 2037 [max. 33% - premie]
- Buiten regeling: geen limiet

Bij gebruik overgangsrecht

1. "Huidige" jongere wil ook nieuwe staffel
2. "Huidige" oudere afkoop ineens bieden?
3. "Nieuwe" oudere wil compensatie in salaris

Geen gebruik overgangsrecht

1. Alleen "huidig" compensatie
2. "Huidig" en "nieuw" beide compensatie

Effect op arbeidsvoorwaarden

Ontwerp

- Wil je kostenneutraal (en op welke termijn is dat?) blijven of accepteer je kostenoverschrijding en zo ja, hoeveel?
- Voor wat voor pakket kies je: basis, verzorgend/defensief of liberaal/offensief?

Tactisch

- In geval van compensatie buiten pensioenregeling kan compensatie worden ingezet in flex budget
- Flex budget is makkelijk toe te wijzen en te administreren zonder dat dit tot veel administratieve rompslomp leidt
- Bij kostenneutraliteit en geen compensatie nieuwe deelnemers is het een optie om op basis van kostenneutraliteit om pakket werknemer te flexibiliseren om hem/haar keuzes te laten maken zodat werknemer als nog kan kiezen voor dezelfde pensioenopbouw
- Bij onzekere pensioenuitkering hoort ook stuk financiële planning maar ook vrijheid in het maken van keuzes
- Langer doorwerken vraagt om aandacht voor duurzame inzetbaarheid
- Hoe worden diverse risico verzekeringen vorm gegeven?

Neem contact op met onze Reward consultants!



Harm Jan Lindaart

Sr consultant Reward

Harm.jan.lindaart@montaepartners.nl

+31 (0)6 21 37 94 99



Alex Rombout

Sr consultant Reward

Alex.rombout@montaepartners.nl

+31 (0)6 27 07 38 26