

Nieuwe pensioenregeling? Stel jezelf eerst deze vragen

Volgend jaar gaat als alles meezit het nieuwe pensioenstelsel in. Een nieuw stelsel betekent nieuwe keuzes maken. Maar doe dat niet overhaast: je kunt pas kiezen als je weet wat je wilt. Concentreer je daarom als eerste op vier belangrijke vragen, tipt Myra van Herwijnen van VLC & Partners.



Laat je niet opjagen door de ingangsdatum van 1 januari volgend jaar. “Er is echt nog geen reden voor paniek: het is bijvoorbeeld niet nodig om nu al je hele pensioenregeling tot in details te gaan invullen. De ingangsdatum is voorzien voor 1 januari 2022, maar het is nog lang niet zeker dat die datum wordt gehaald. Het is niet zo dat je alles dit jaar al moet regelen. Uiterlijk 1 januari 2026 moet de nieuwe regeling pas écht ingaan.”

Niet kiezen onder tijdsdruk

Ingrijpende veranderingen uit het pensioenakkoord zijn dat de doorsneepremie verdwijnt en dat middelloon- en eindloonregelingen niet meer zijn toegestaan. Bij de beschikbare premieregeling is voortaan alleen nog maar een vlakke premiestaffel mogelijk. Als werkgever moet je dus wel aan de slag om te kijken welk effect dat heeft op jouw pensioenregeling. De komende tijd kun je goed benutten om na te denken over wat je wilt en wanneer je de nieuwe regeling in wil laten gaan. “Alleen dan kun je immers goede keuzes maken”, zegt Van Herwijnen.

Lees ook: [Het pensioenakkoord: dé kans om je arbeidsvoorwaardenbeleid te updaten](#)

“Er zijn stappen te zetten die nogal wat tijd in beslag nemen, zoals instemming vragen van de OR en compensatie regelen voor het aanpassen van de pensioenregeling. Het is goed om nu te bepalen hoeveel tijd je nodig hebt om uitvoering te geven aan je plannen en vast te stellen welke deadlines er specifiek voor jouw bedrijf gelden.”

Het is dus belangrijk om ook naar het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden te kijken en te bedenken hoe je invulling wilt geven aan goed werkgeverschap

Die deadlines worden bijvoorbeeld bepaald door wijzigingen in het bedrijf zoals overnames of verwachte groei of veranderingen in het personeelsbestand. “Maar ook de contractvervaldatum van het pensioencontract is van belang. Dat is namelijk het meest natuurlijke moment om de aanpassingen door te voeren. Bedenk ook dat een middelloonregeling mogelijkwijs door de verzekeraar al niet meer wordt verlengd, dus dan moet je wel over.”



Vier vragen die je eerst moet beantwoorden

Er zijn vier vragen die je eerst moet beantwoorden voor je gericht beslissingen kunt nemen, zegt Van Herwijnen. “Die hebben met name te maken met jouw visie op pensioen.”

1. Welke visie zit er achter de huidige pensioenregeling?

Zet een stap terug en ga na hoe je als organisatie naar pensioen kijkt. “Je hebt ooit voor een bepaalde regeling gekozen, misschien vanuit kostenoverwegingen of vanuit de verzorgingsgedachte. Ga na waarom de pensioenregeling is zoals ze nu is.”

2. Is je visie veranderd?

Bedenk nu of je nog steeds op dezelfde manier naar pensioen kijkt. Van Herwijnen: “Wat is nu je ambitieniveau: welk pensioen wil je dat medewerkers bij jou opbouwen en is dat nu ook al zo? Is je visie anders dan de vorige keer dat je je pensioentoezegging vormgaf?”

3. Hoe wil je als werkgever gezien worden?

Pensioen is één van de secundaire arbeidsvoorwaarden. “Het is dus belangrijk om ook naar het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden te kijken en te bedenken hoe je invulling wilt geven aan goed werkgeverschap.”

4. Hoe ontwikkelt het bedrijf zich in de toekomst?

Dit sluit aan bij de vorige vraag, geeft Van Herwijnen aan. “Welke rol speelt pensioen in het totale pakket van arbeidsvoorwaarden en hoe ontwikkelen die arbeidsvoorwaarden zich binnen jouw bedrijf? Stromen er in de toekomst veel jongeren in of heb je veel oudere werknemers? Kies je voor twee verschillende regelingen, één voor het huidige personeel en één voor nieuw personeel, is dat administratief dan haalbaar en is dat nog uit te leggen aan de medewerkers? Je krijgt dan twee groepen met verschillende pensioenregelingen: wil je dat? Of liever één pensioenregeling en een andere vorm van compensatie voor huidig personeel?”

Met een middelloonregeling moet je sowieso over naar een beschikbare premieregeling

Is eenmaal duidelijk wat de organisatie met de pensioenregeling voor ogen heeft, dan kan aan de invulling worden gedacht. Van Herwijnen geeft een voorbeeld: “Met een middelloonregeling moet je sowieso over naar een beschikbare premieregeling. Een keuze is dan bijvoorbeeld of je voor bestaande deelnemers een stijgende staffel kiest of meteen voor iedereen een vlakke staffel. Dat heeft best veel impact. Als je dat traject ingaat, heb je veel tijd nodig. Je moet compenseren, omdat je je arbeidsvoorwaarden aanpast en daar hangt een OR-traject aan vast. Daarmee moet je niet tot 2025 wachten.”

Een adviseur kent het klappen van de zweep



Een pensioenexpert inschakelen levert voordelen op, zegt Van Herwijnen. “Die heeft ervaring met omzettingstrajecten, berekeningen, werknemerscommunicatie en OR-trajecten. Een adviseur kan dat allemaal voor zijn rekening nemen, terwijl jij je op je organisatie richt. Samen vertaal je dan jouw visie naar een pensioenregeling. Natuurlijk speelt ook de betaalbaarheid een rol, maar die komt pas in een later stadium aan de orde. Er zijn meerdere wegen die naar Rome leiden en onthoud: net als tijd, is geld geen goede basis voor het maken van keuzes.”

Hou de controle

Onrustig worden van het naderende nieuwe stelsel is dus niet nodig, besluit ze. “Als je maar de controle houdt. Laat je adviseur je bijpraten over de ontwikkelingen. Zorg dat je samen bepaalt wat je moet beslissen en wanneer je dat doet. Kies dan ook een adviseur die vooral voor rust zorgt en helpt om de komende periode de beste aanpak te kiezen. Een adviseur kan niet voor jou bepalen wat jij wilt. Hij kan wel bepalen wat het betekent voor je pensioentoezegging, de deadlines en de keuzes die je moet maken.”