

# Het Pensioenakkoord: wat weten werkgevers wel en niet?

Rapport over het nieuwe pensioenakkoord

Project: 21034182

Rijen, Mei 2021

© Ipsos 2021. All rights reserved. Contains Ipsos' Confidential and Proprietary information and may not be disclosed or reproduced without the prior written consent of Ipsos.



Om de vragen  
die we stellen  
én die we  
beantwoorden



**ZEKER WETEN**

# Inleiding



Voorwoord

# Kennis van het pensioenakkoord beperkt onder werkgevers

Geachte lezer,

Ipsos heeft dit onderzoek uitgevoerd met als doel inzicht te verwerven in hoe het is gesteld met de kennis rondom het nieuwe pensioenakkoord en in hoeverre werkgevers zich al aan het voorbereiden op de invoering hiervan.

Dit onderzoek beantwoordt de volgende drie hoofdvragen:

- Hoe bekend is men met het nieuwe akkoord en de (belangrijkste) wijzigingen?
- Wat vindt men van het nieuwe akkoord en de belangrijkste wijzigingen?
- Hoe is men bezig met zich voorbereiden op de invoering van het nieuwe akkoord

Het onderzoek is uitgevoerd onder 250 personen die binnen hun bedrijf (mede-)verantwoordelijk zijn voor de collectieve pensioenregeling. In het rapport wordt naast de cijfers op totaal niveau ook onderscheid gemaakt o.b.v. leeftijd, bedrijfsgrootte en het niveau van kennis over het nieuwe pensioenakkoord.

Mochten er nog vragen zijn over het rapport, aarzel dan niet om ons te contacteren!

## Almar Stolp

Marketing lead Aegon  
Almar.Stolp@aegon.nl



## Koen Grootswagers

Research Executive  
+31 20 6070 799  
koen.grootswagers@ipsos.com



## Alexander Kuipers

Senior woordvoerder Aegon  
+31 6 11 33 36 19  
akuipers@aegon.nl

## Joris van Dongen

Industry Consultant Financial Services  
+31 20 6070 745  
joris.vandongen@ipsos.com

## Inhoud

02 Inleiding

05 Conclusie

08 Belangrijkste inzichten

09 Kennis van het pensioenakkoord

12 Houding ten opzichte van het pensioenakkoord

18 Gedrag ter voorbereiding op het nieuwe pensioenakkoord

22 Onderzoekopzet

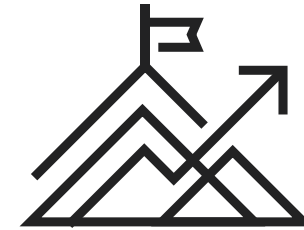
Waarom dit onderzoek

# Met dit onderzoek kennis over het nieuwe pensioenakkoord peilen



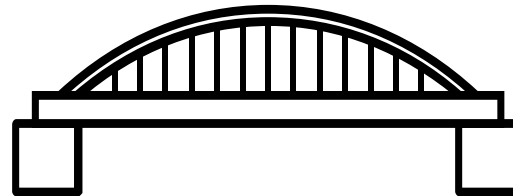
Van ...

Op dit moment is onduidelijk hoe het is gesteld met de bekendheid van het nieuwe pensioenakkoord. Er is behoefte aan meer inzicht in hoe het staat met de kennis en wat men vindt van het nieuwe akkoord. Ook is er behoefte aan inzicht in welke voorbereidingen er al worden getroffen door bedrijven



... Naar

Inzicht in de kennis en informatiebehoefte van bedrijven zodat Aegon dit kan vertalen in concrete handvatten om deze bedrijven klaar te stomen voor het nieuwe pensioenakkoord.



... Met ...

Onderzoek onder beslissers die binnen het bedrijf (mede-)verantwoordelijk zijn voor de collectieve pensioenregeling krijgt Aegon inzicht in het kennisniveau en de houding ten opzichte van het nieuwe pensioenakkoord. Ook blijkt in hoeverre bedrijven al actief bezig zijn met de gevolgen van dit pensioenakkoord.

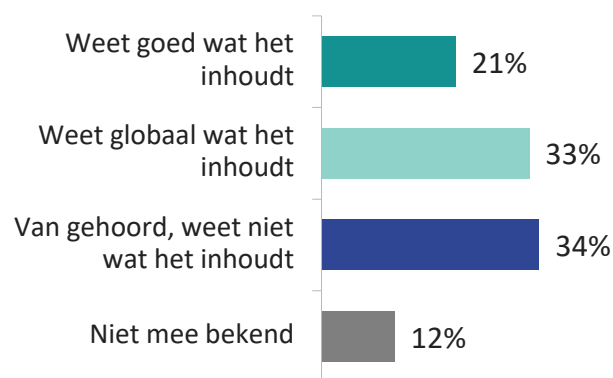


# Het Pensioenakkoord: nog veel is onduidelijk

Conclusies

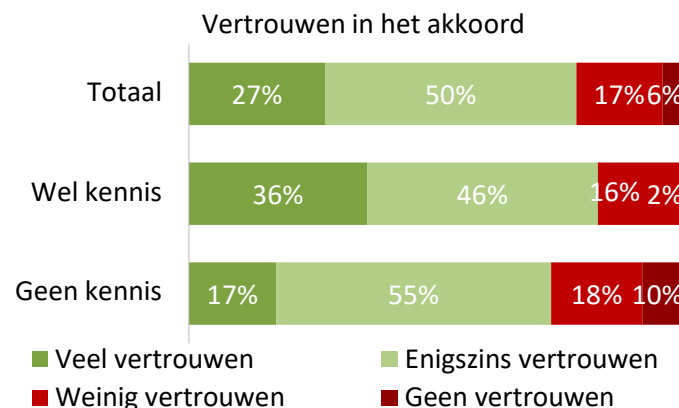


# Het kennisniveau over het pensioenakkoord is opvallend mager bij veel pensioenverantwoordelijken. Er is een gebrek aan inzicht wat het akkoord inhoudt en wat de veranderingen concreet betekenen voor het bedrijf en haar werknemers



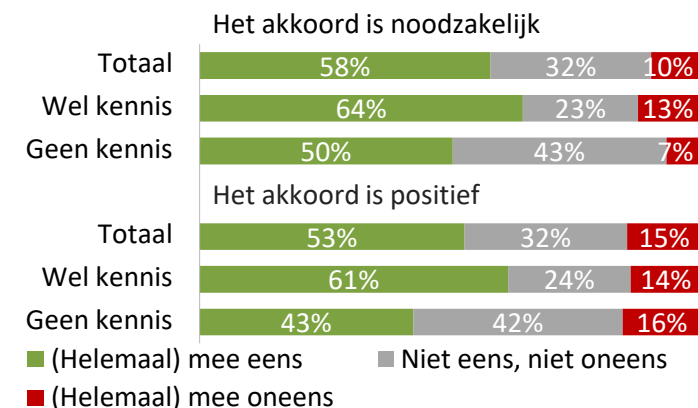
Het kennisniveau is bij veel werkgevers mager, een derde weet niet wat het nieuwe pensioenakkoord inhoudt en voor nog eens 12% van de werkgevers is het nieuwe akkoord volledig nieuwe informatie.

Verder valt op dat het kennisniveau bij de kleinere bedrijven duidelijk beperkter is, ten opzichte van de grotere bedrijven.



Werkgevers hebben over het algemeen vertrouwen in het nieuwe pensioenakkoord, driekwart geeft aan (enigszins) vertrouwen te hebben in het akkoord.

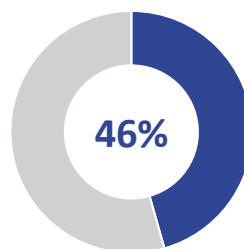
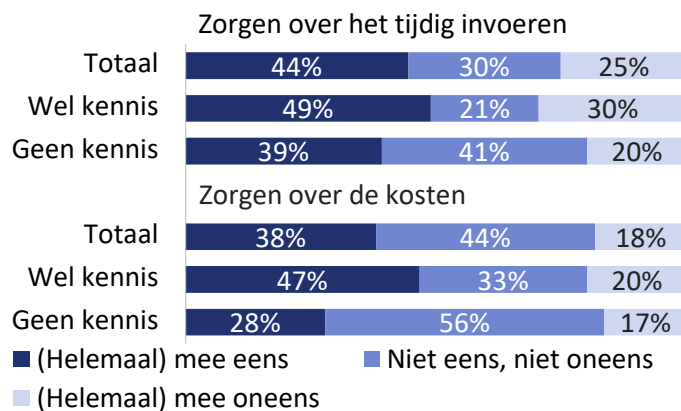
Het vergroten van de kennis bij werkgevers leidt in veel gevallen tot een toename van het vertrouwen in het pensioenakkoord. Wanneer men kennis heeft over het nieuwe akkoord en de inhoud, heeft men vaker veel vertrouwen in het nieuwe akkoord (36%). Wanneer er geen kennis is, heeft men juist vaker weinig of geen vertrouwen in het nieuwe pensioenakkoord (28%).



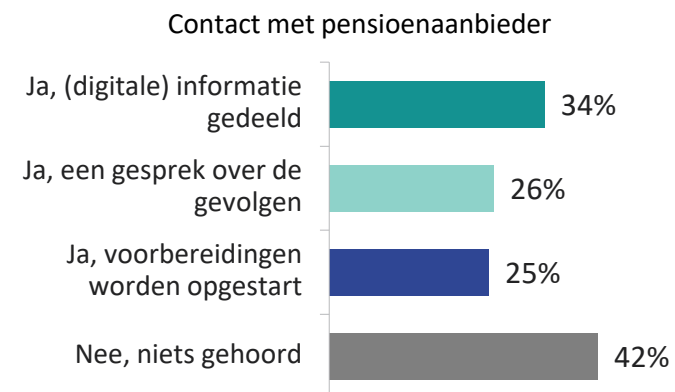
Men vindt het in veel gevallen noodzakelijk om het pensioenstelsel aan te passen onder meer om de kosten beheersbaar te houden op de lange termijn.

Met name wanneer men bekend is met het akkoord, ziet men ook eerder de noodzaak en de voordelen van het nieuwe akkoord. Deze groep is dan ook vaker positief over het nieuwe akkoord. Wanneer er amper kennis is, is men minder uitgesproken over het pensioenakkoord. Deze groep blijft vaker op de vlakte, waarschijnlijk omdat ze niet weten wat het akkoord precies inhoudt.

# Door de onduidelijkheid zijn nog maar weinig ondernemingen zich actief aan het voorbereiden op het nieuwe akkoord. Daarnaast zijn er ook zorgen over het invoeren van het akkoord. Er is dus flink wat werk aan de winkel om de kennis over het pensioenakkoord te vergroten, om zo meer bedrijven te activeren en de zorgen weg te nemen



... is op dit moment nog niet bezig zich voor te bereiden op het nieuwe pensioenakkoord



**Bij het nieuwe pensioenakkoord maakt men zich vooral zorgen of het bedrijf het nieuwe akkoord op tijd kan invoeren.**

Juist als er kennis is over het akkoord zijn de zorgen over het tijdig invoeren nóg groter.

Daarnaast zijn er ook zorgen over de kosten (38%) die het invoeren van het nieuwe pensioenakkoord met zich brengt. Bedrijven maken zich daarmee dus zorgen over de investering die ze moeten doen, zowel in tijd als geld.

**Doordat er nog veel onduidelijkheid heerst over de veranderingen en de gevolgen, staan er nog veel bedrijven in de wachtstand. Ongeveer de helft is nog niet bezig met nieuw pensioenakkoord.**

Bedrijven waarbij de kennis aanwezig is, zijn zich vaker aan het voorbereiden dan bij bedrijven waarbij de kennis nog niet aanwezig is (69% vs. 37%). Om te zorgen dat ook zij aan de slag gaan is het van belang om het kennisniveau te vergroten onder de pensioenverantwoordelijken binnen de bedrijven. Deze taak ligt onder andere bij de pensioenuitvoerders.

**Veel bedrijven geven echter aan dat ze nog niets hebben gehoord vanuit de pensioenuitvoerder. Er is dus werk aan de winkel voor pensioenaanbieders om het kennisniveau te vergroten onder de pensioenverantwoordelijken binnen de bedrijven**

Hierin ligt ook een rol voor adviseurs en de overheid. Want als het kennisniveau wél aanwezig is, dan ziet men ook de voordelen voor het bedrijf en de werknemers en gaan ze zich sneller voorbereiden op de invoering van het nieuwe stelsel.

# Belangrijkste inzichten





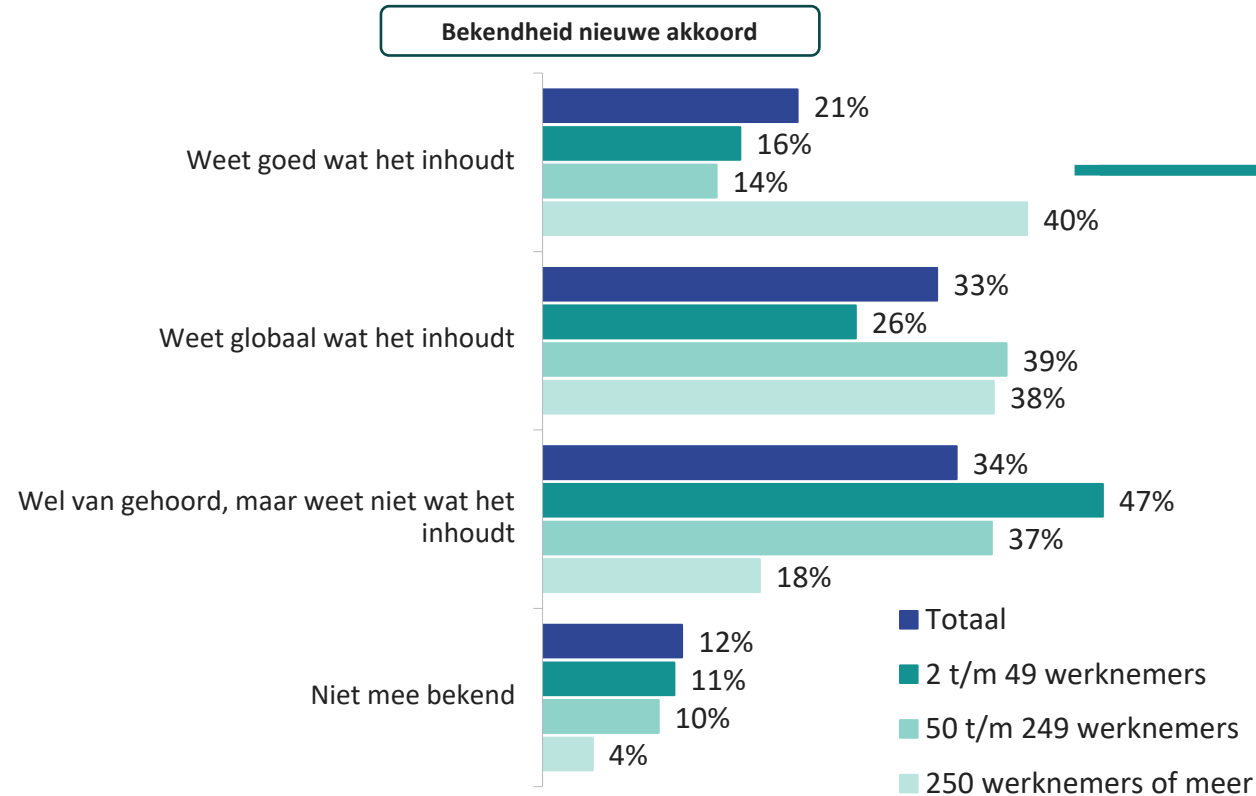
# 1

## Bekendheid nieuwe pensioenakkoord mager onder werkgevers

Kennis van het pensioenakkoord



# Bekendheid met het nieuwe pensioenakkoord onder werkgevers is nog erg beperkt



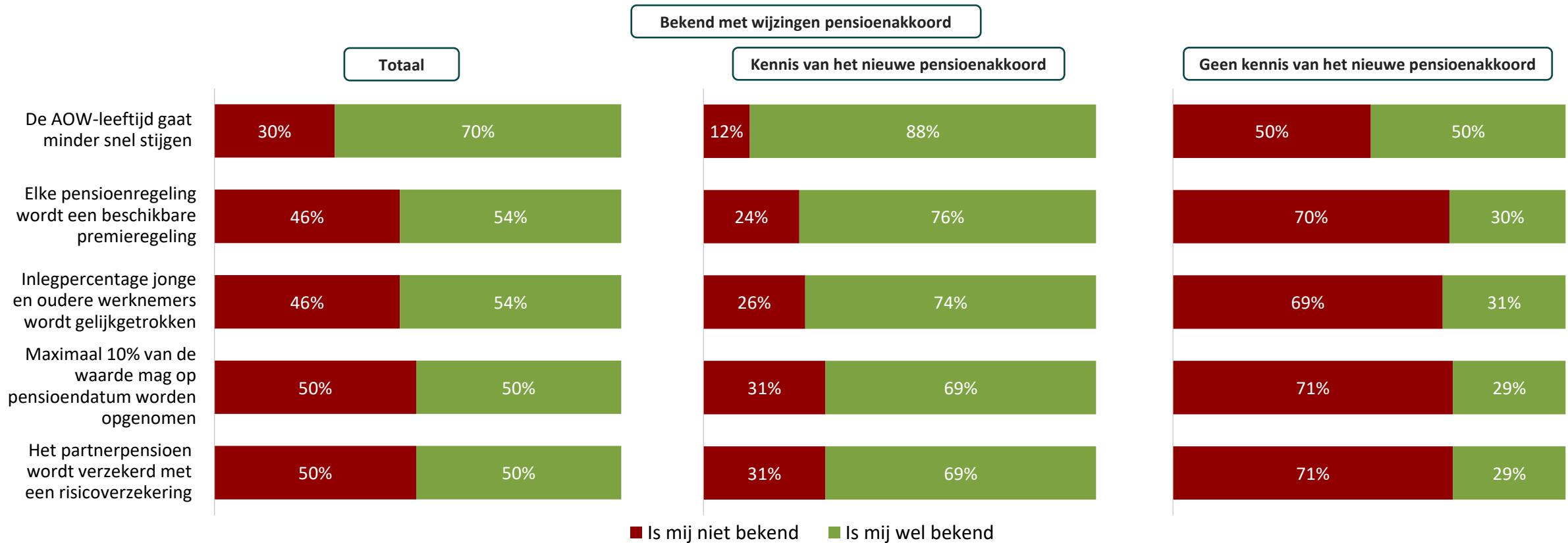
- Hoe kleiner het bedrijf, hoe lager de bekendheid met het nieuwe pensioenakkoord. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de rol van de pensioenverantwoordelijke. Bij kleine bedrijven is de ondernemer (vaak) zelf verantwoordelijk voor het pensioen. Bij grotere bedrijven verschuift de verantwoordelijkheid naar een HR directeur of pensioenspecialist.
- Eén op de vijf is goed bekend met de inhoud van het nieuwe pensioenakkoord. Op de vraag waarom er een nieuw akkoord is bereikt, noemt men met name de kosten en onhoudbaarheid van het oude akkoord. Op de vraag wat er precies veranderen gaat, wordt onder meer de omzetting naar beschikbare premieregeling en de mogelijkheid om meer invloed te hebben op de risico's van beleggen genoemd.

A01: In welke mate bent u bekend met het pensioenakkoord? Base: alle respondenten (n=250)

A02: Waarom is er een pensioenakkoord bereikt? Base: alle respondenten (n=250)

A03: Welke veranderingen zijn er in het pensioenakkoord afgesproken? Base: alle respondenten (n=250)

# Grote onbekendheid met de verschillende veranderingen in het nieuwe pensioenakkoord



- De aanpassingen om de AOW-leeftijd minder snel te laten stijgen, is het meest bekend. 70% geeft aan hier van gehoord te hebben. De andere veranderingen zijn een stuk minder bekend. Ongeveer de helft geeft aan bekend te zijn met deze veranderingen. Deze uitkomsten liggen in lijn met de resultaten op de pagina hiervoor, waar te zien was dat meer dan de helft (globaal) weet wat het nieuwe pensioenstelsel inhoudt.
- De onbekendheid van de verschillende veranderingen is veel hoger onder werkgevers die geen kennis hebben van het nieuwe pensioenakkoord. De lump sum en het partnerpensioen in de vorm van een risicoverzekering zijn binnen deze groep het minst bekend.

# 2

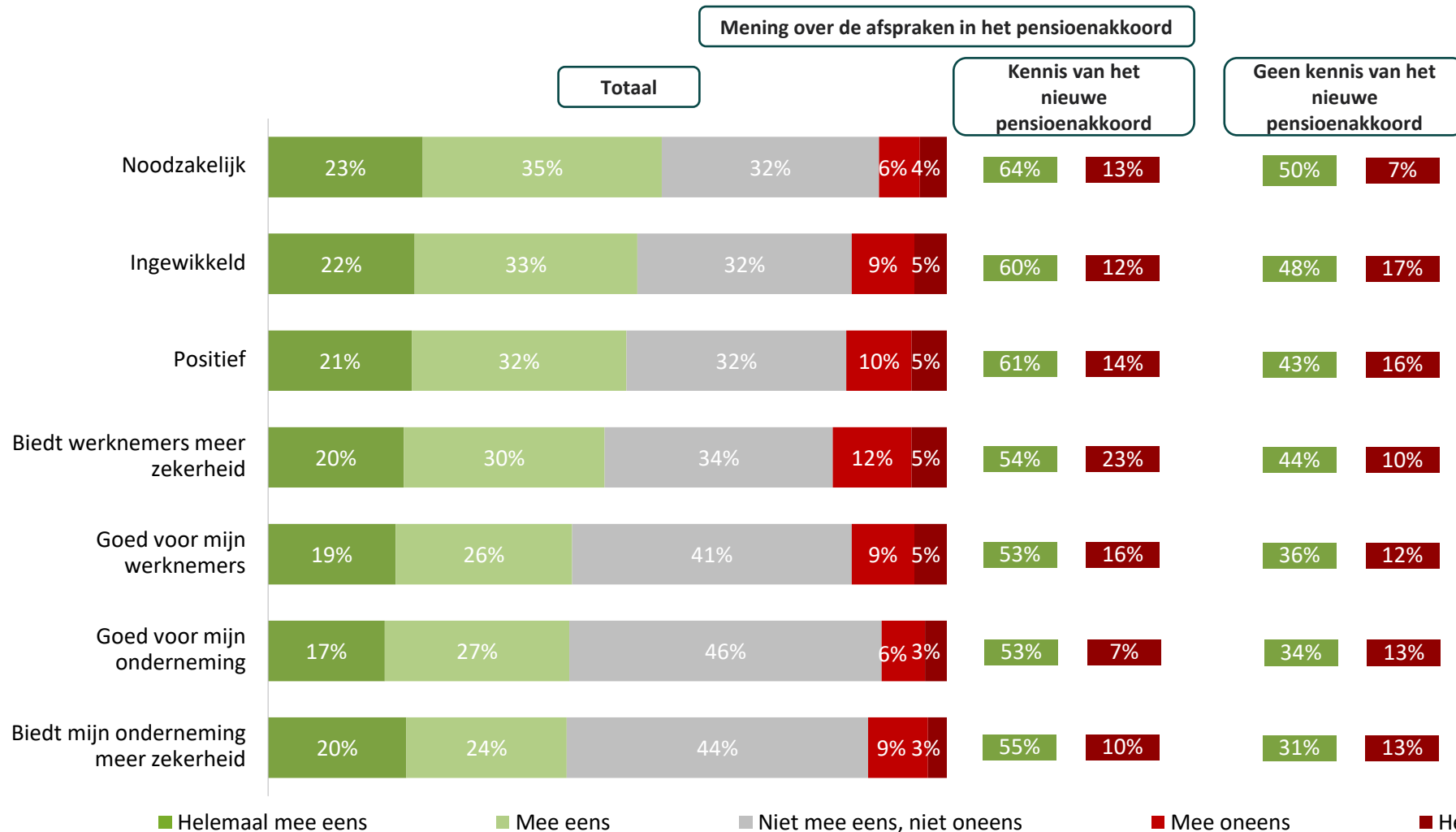
## Kennis van het akkoord leidt tot positievere houding maar nog vaak neutrale reacties

Houding ten opzichte van het pensioenakkoord



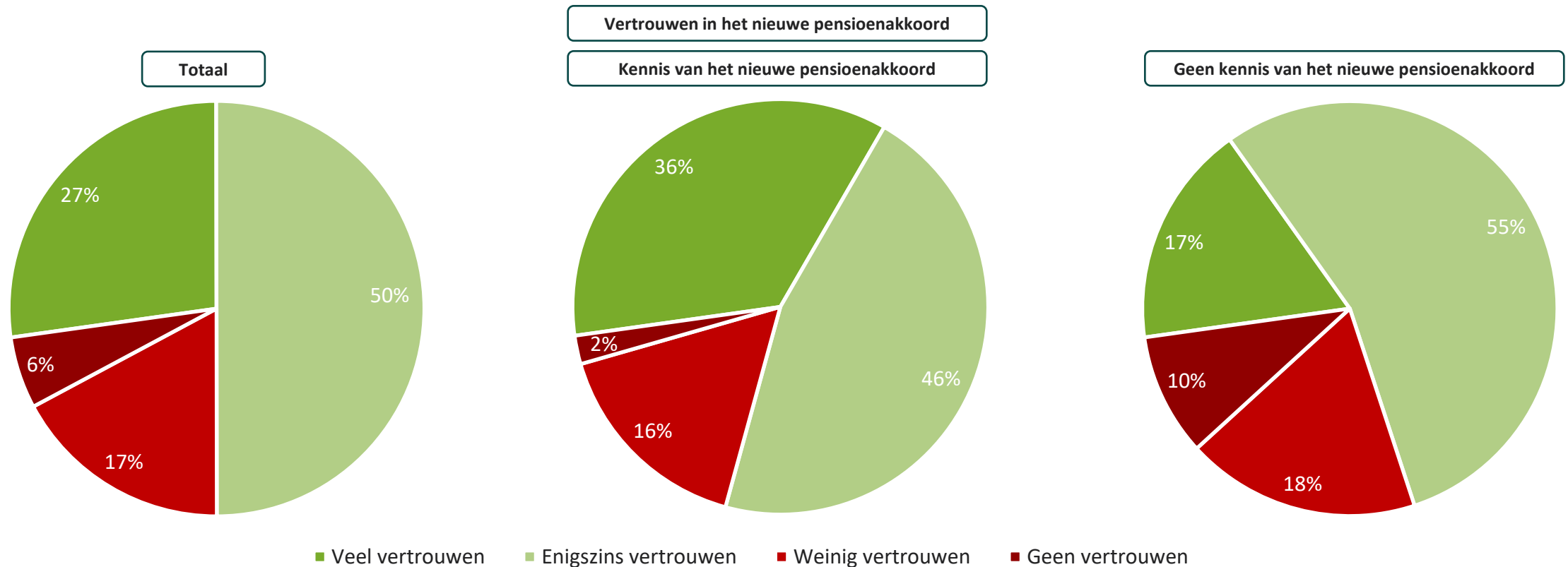


# Meer kennis over het nieuwe pensioenakkoord leidt tot een positievere beoordeling, maar toch ook veel neutrale reacties



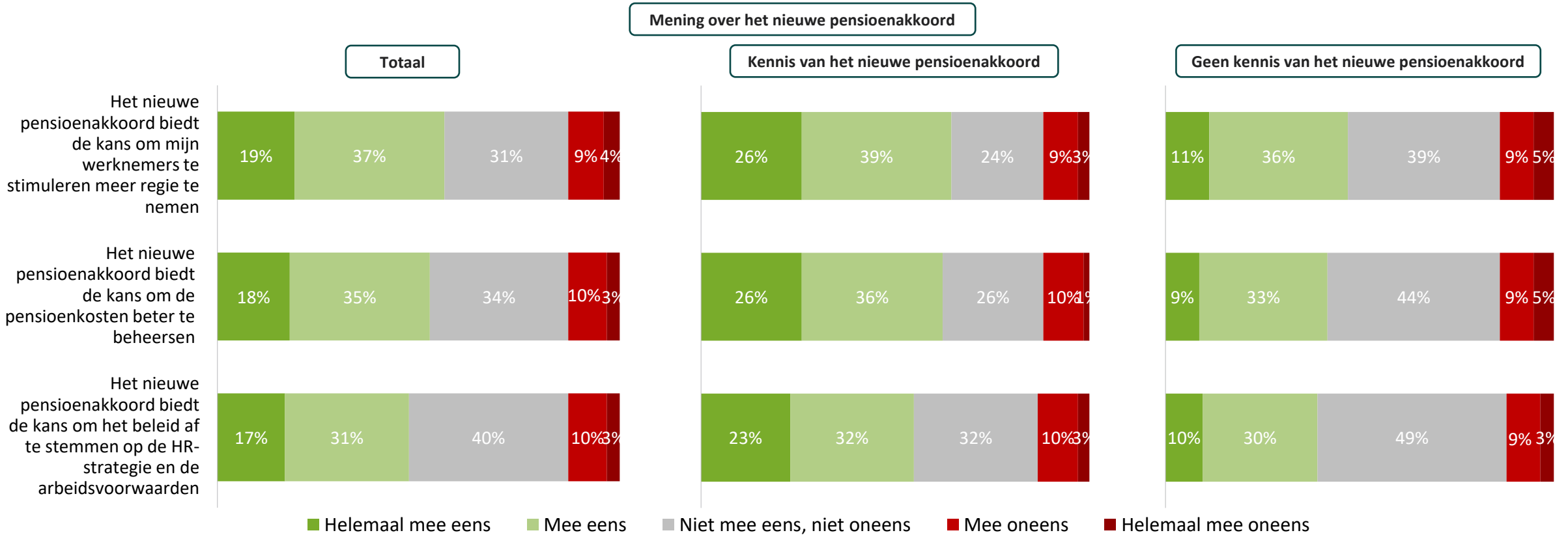
- Werkgevers met kennis van het akkoord zijn vaker positiever en vinden de invoering noodzakelijk. Dit betekent overigens niet dat de groep zonder kennis negatiever is, zij houden zich vaak op de vlakke.
- Dit is opvallend genoeg ook terug te zien als we kijken naar de groep die het ingewikkeld vindt. Op dit moment is het (nog) niet zo dat de werkgevers met kennis van het nieuwe pensioenakkoord dit ook minder ingewikkeld vinden. Waarschijnlijk wordt dit verklaard doordat er voor bedrijven nog geen duidelijke gevolgen bekend zijn.
- Onder de ‘kenners’ valt verder op dat hier een kwart het oneens is met de stelling dat het werknemers meer zekerheid biedt.

# Iets meer dan driekwart van de ondernemingen heeft (enigszins) vertrouwen in het nieuwe pensioenakkoord



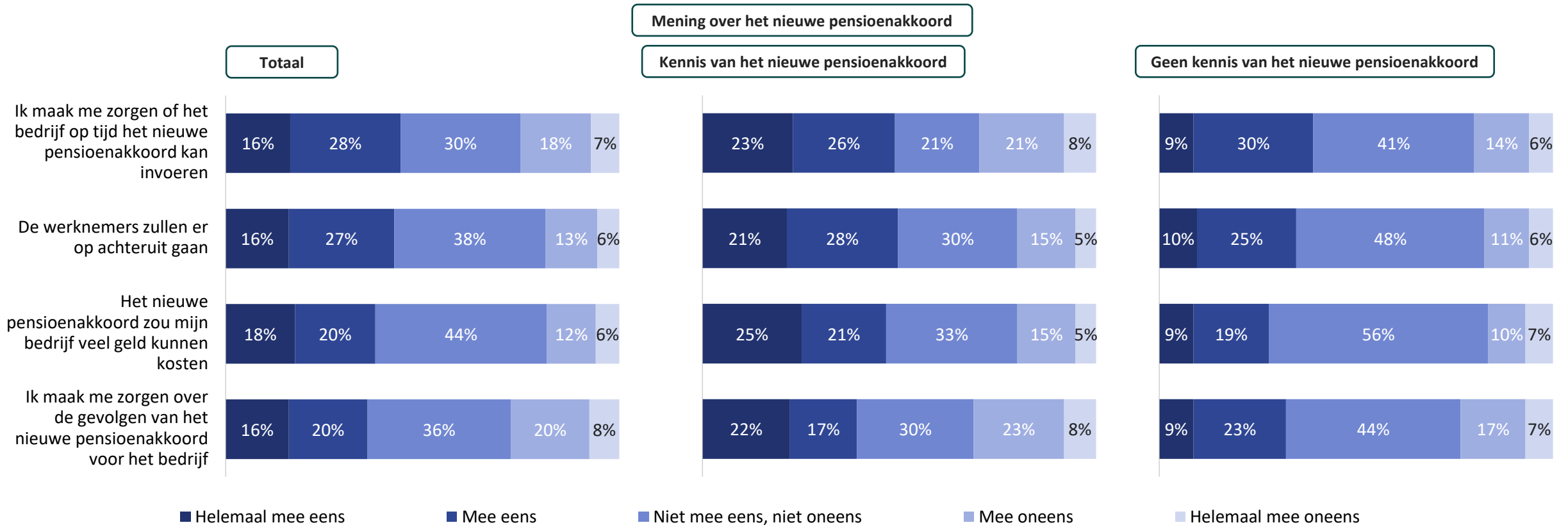
- Iets meer dan een kwart geeft aan veel vertrouwen te hebben in het nieuwe pensioenakkoord.
- Wanneer men meer kennis heeft van het nieuwe pensioenakkoord en de bijbehorende veranderingen, heeft men ook vaker veel vertrouwen in het nieuwe pensioenakkoord
- Opvallend is het effect in vertrouwen kijkend naar de leeftijd van de pensioenverantwoordelijken. Tot 45 jaar ligt het vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel aanzienlijk hoger dan bij pensioenverantwoordelijken van 45 jaar en ouder. In die zin zijn de verantwoordelijken vergelijkbaar met werknemers in het algemeen. Ook in een ander onderzoek zien we dat de jongere werknemer vaker geen vertrouwen heeft in het huidige stelsel en zich afvraagt of er later überhaupt nog pensioen voor hen beschikbaar is.

# Bij bekendheid met nieuwe akkoord ziet twee derde kanssen om werknemers regie te laten nemen en pensioenkosten te beheersen



▪ Een gebrek aan kennis over het pensioenakkoord en wat het inhoudt zorgt dat men minder uitgesproken is over de mogelijke kanssen die het pensioenakkoord biedt

# Veel bedrijven zijn bezorgd of het nieuwe akkoord tijdig ingevoerd kan worden, bij bedrijven met kennis zijn deze zorgen nog groter

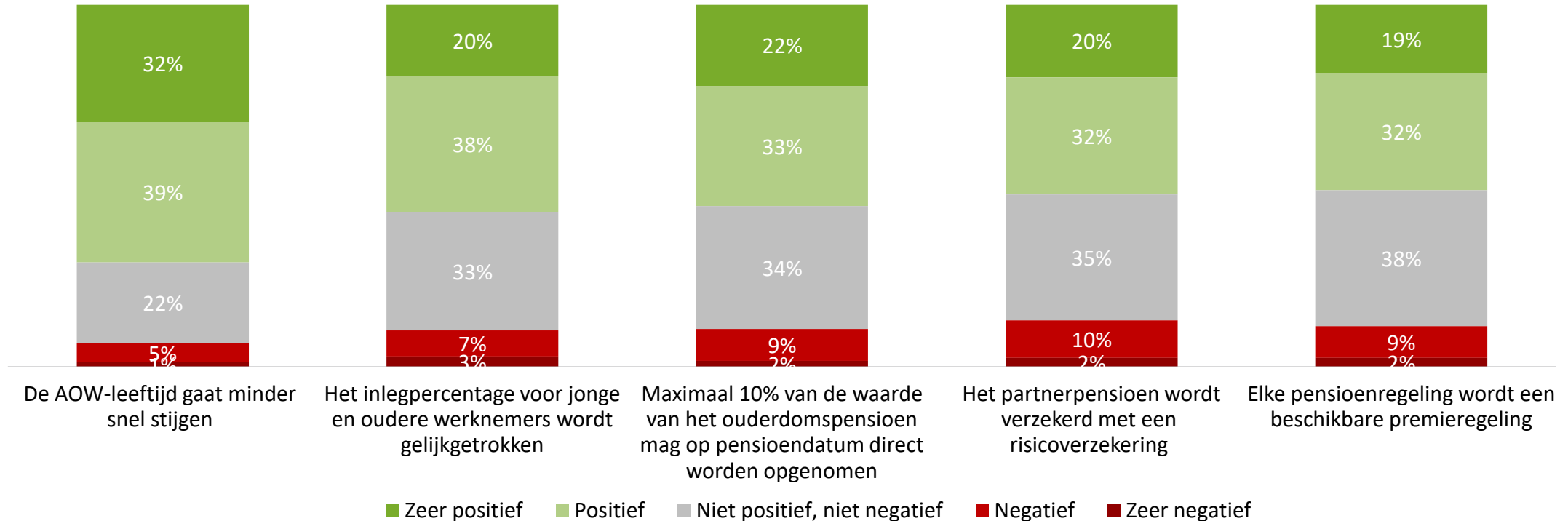


- Bij het nieuwe pensioenakkoord maakt men zich niet alleen zorgen of het bedrijf het nieuwe akkoord op tijd kan invoeren. Daarnaast zijn er ook zorgen over de kosten die het invoeren van het nieuwe pensioenakkoord met zich brengt. Bedrijven maken zich dus zorgen over de investering die ze moeten doen, zowel in tijd als geld.
- Mensen met die niet weten wat het pensioenakkoord inhoudt, hebben vaker geen uitgesproken mening over de mogelijke gevolgen ervan. Zij blijven vaker op het midden wanneer ze hun antwoorden geven. Dit is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat ze geen inzicht hebben in wat er nu precies veranderd en wat de impact is van deze veranderingen op hen.



# Ondernemingen zijn vooral positief over de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd

Mening over veranderingen in het pensioenakkoord



- De minder snelle stijging van de AOW-leeftijd wordt het meest positief beoordeeld, gevolgd door het gelijk trekken van het inlegpercentage voor jonge en oudere werknemers.
- Jongere pensioenverantwoordelijken (18 t/m 44 jaar) zijn vaker (zeer) positief over het minder snel stijgen van de AOW-leeftijd en het gelijktrekken van het inlegpercentage dan oudere pensioenverantwoordelijken (45 jaar en ouder).
- Mensen met kennis van het pensioenakkoord zijn vaker (zeer) positief over het gelijktrekken van het inlegpercentage voor jonge en oudere werknemers binnen de onderneming (65% vs. 48%).

# 3

## Nog weinig voorbereiding op het nieuwe pensioenakkoord

Vorbereiding op het nieuwe pensioenakkoord



# Slechts de helft geeft aan bezig te zijn met de voorbereidingen, deze groep is voornamelijk bezig met het inlezen



- Kleine bedrijven zijn beduidend minder vaak aan de slag met de voorbereidingen voor het invoeren van het nieuwe akkoord, hier geeft slechts 37% aan bezig te zijn met de voorbereidingen. Dit hangt natuurlijk nauw samen met de lagere bekendheid binnen deze groep.
- Bedrijven met een DB-regeling voor het pensioen, zijn wat vaker gestart is met de voorbereidingen, 61% van hen geeft aan bezig te zijn met de voorbereidingen
- Opvallend is dat ruim vier op de tien werkgevers aangeeft nog niets concreet te hebben gehoord van de pensioenuitvoerder en slechts een kwart geeft aan dat er al voorbereidingen gestart zijn. Hier is nog veel werk te verrichten.

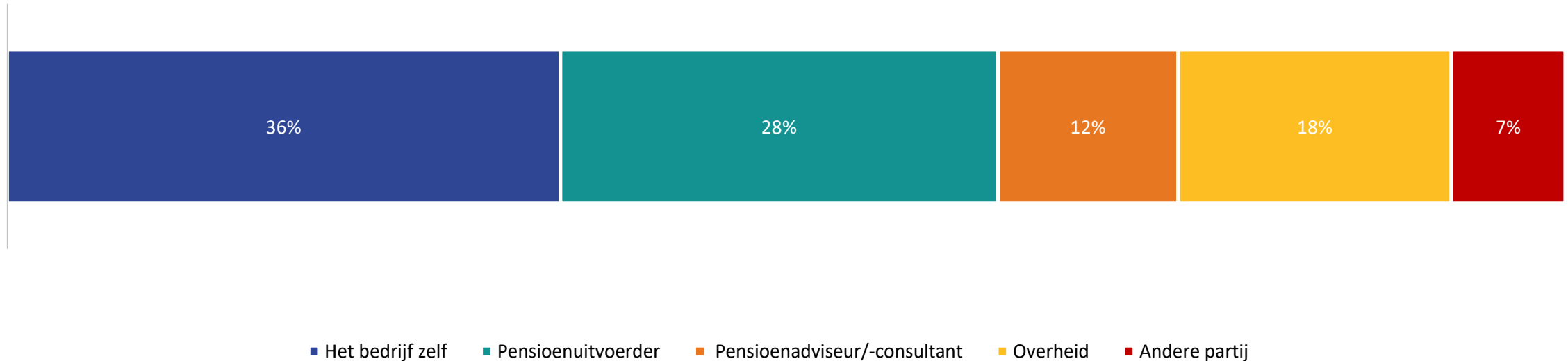
C01: Is uw bedrijf op dit moment bezig zich voor te bereiden op het nieuwe pensioenakkoord? Base: alle respondenten (n=250)

C02: Op welke manier(en) bent u zich aan het voorbereiden? Base: alle respondenten die zich voorbereiden (n=136)

C03: Heeft u al iets gehoord vanuit uw pensioenuitvoerder over de voorbereidingen bij het nieuwe pensioenakkoord? Base: alle respondenten (n=250)

# Werkgever vindt zichzelf meest verantwoordelijk voor invoeren van veranderingen; ook pensioenuitvoerder speelt belangrijke rol

Verantwoordelijk voor het doorvoeren van de wijzigingen



- Men vindt dat in eerste instantie het bedrijf zelf verantwoordelijk is voor het invoeren van de veranderingen uit het nieuwe pensioenakkoord.
- Daarnaast vindt ongeveer 1 op de 3 dat ook de pensioenuitvoerder (een deel van) de verantwoording draagt voor het doorvoeren van de veranderingen.



# Bedrijven verwachten op dit moment voornamelijk duidelijke communicatie van hun pensioenuitvoerder

- Wanneer bedrijven spontaan noemen hoe de pensioenuitvoerder hun positief zou kunnen verrassen, geeft een groot deel aan dat de pensioenaanbieder de bedrijven goed moet informeren over het nieuwe pensioenakkoord.
- Naast het duidelijk communiceren over de veranderingen, komen ook de kosten naar voren. Bedrijven zouden verrast zijn als het nieuwe pensioenakkoord voor de werkgever geen hogere kosten met zich meebrengt.
- Verder wordt ook genoemd dat de medewerkers erop vooruit moeten gaan met dit nieuwe akkoord.
- Hieronder staat een overzicht van de meest genoemde antwoorden, geïllustreerd met een aantal quotes.



## Duidelijke communicatie over het pensioenakkoord

- *Als ik alles helder uitgelegd krijg.*
- *Duidelijke info bijeenkomst voor ons personeel organiseren.*
- *Door heldere communicatie over alle veranderingen.*
- *Als ze een hele heldere uitleg op papier zetten voor alle werknemers.*
- *Als men direct een heel duidelijk en voor alle partijen een akkoord zou presenteren.*
- *Als hij met een volledig uitgewerkt plan zou komen.*
- *Als het snel geregeld wordt en duidelijke uitleg.*
- *Als ze alles doorrekenen en naar de werknemers sturen en uitleggen.*
- *Als zij al op korte termijn met details komen.*
- *Als ze snel met info komen.*
- *Wanneer ze een duidelijk verhaal op papier zetten.*
- *Werk uit handen nemen. Uitleg geven aan werknemers.*
- *Goede voorbereiding en Goede communicatie voor personeel.*
- *Goede uitleg over de nieuwe regeling.*
- *Goede en snelle informatie.*
- *Dat ze alles komen uitleggen.*
- *Als men direct een heel duidelijk en voor alle partijen een akkoord zou presenteren.*



## Kostenbesparing

- *Nou, als het ons minder kost.*
- *Lagere tarieven*
- *Dat de kosten voor het bedrijf lager zullen zijn*
- *Als ze een goedkopere versie hebben*
- *Als kosten omlaag gaan*
- *Als het niet duurder wordt en het personeel een betere regeling krijgt dan ze nu hebben.*
- *Als de premie verlaagd zou worden.*
- *Als de kosten laag blijven*
- *Als de dekking toeneemt, maar niet de kosten*



## Betere situatie werknemers

- *Verbetering van de situatie van werknemers.*
- *Als er voor medewerker meer uit komt.*
- *Als het personeel een betere regeling krijgt dan ze nu hebben.*
- *Als ik als werknemer daadwerkelijk meer pensioen ontvang.*
- *Als er niet meer belegd wordt met de premie en het geld daadwerkelijk naar de werknemer gaat*
- *Wanneer alle werknemers erop vooruit gaan.*

# Onderzoeksopzet



# Hoe we dit onderzocht hebben



## Steekprofsamenstelling

- 250 deelnemers met de functie van (mede)besliser op het gebied van de pensioenregeling in de onderneming, afkomstig uit het Ipsos iSay-panel



## Vragenlijst

- 17 vragen (inclusief achtergrondkenmerken)
- Gemiddelde invulduur: 5 minuten
- Veldwerk: 12 mei tot en met 18 mei 2021



## Methode

- Online onderzoek (CAWI)