

# Onderzoek: werkgevers niet klaar voor nieuw pensioen

Den Haag, 10 juni 2021

In 2019 werd het pensioenakkoord gesloten. Daarin spraken het kabinet en werknemers- en werkgeversorganisaties af welke vorm het nieuwe pensioenstelsel krijgt. Een grondige renovatie die veel werk met zich meebrengt. Zoveel werk zelfs, dat het kabinet heeft besloten om de invoering met een jaar op te schuiven naar 1 januari 2027.

## Zelf verantwoordelijk

Dat een jaar uitstel geen overbodige luxe is, blijkt uit onderzoek van Ipsos en Aegon Cappital. Bij de meeste werkgevers staat het pensioenakkoord bepaald niet hoog op de agenda. Sterker nog, 12 procent van de 250 ondervraagde werkgevers is totaal onbekend met het pensioenakkoord. En nog eens 34 procent heeft er wel van gehoord, maar weet niet wat het inhoudt. Toch beseffen werkgevers dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor het pensioen van hun werknemers en daarmee ook voor de aanpassingen die het nieuwe stelsel van hen eist.

Door de onduidelijkheid zijn er nog maar weinig ondernemingen die zich actief voorbereiden op het nieuwe akkoord. Slechts de helft heeft een begin gemaakt, en deze groep beperkt zich tot nu toe voornamelijk tot 'inlezen'. Marianne de Boer (foto), CEO van Aegon Cappital, vindt dat zorgelijk: "Een groot risico is dat bedrijven actie hierop blijven uitstellen. Mogelijk ontstaat er dan een stuwmeer in

2026 waarbij adviseurs en uitvoerders tegen capaciteitsissues aanlopen. De overheid en de pensioensector moeten werkgevers gaan stimuleren, want als een werkgever begin 2027 niet klaar is, heeft dat gevolgen voor zijn pensioenregeling. Zijn pensioenuitvoerder mag de bestaande regeling dan simpelweg niet meer uitvoeren.”



## Extra zorgen

Met het juiste kennisniveau zien werkgevers de voordelen van het pensioenakkoord en zijn ze eerder bereid te starten met de voorbereiding. Maar extra kennis leidt ook tot extra zorgen. Werkgevers die meer weten zijn vooral bang dat hun bedrijf niet op tijd klaar zal zijn voor het akkoord. Voor pensioenuitvoerders ligt hier een belangrijke taak. Werkgevers verwachten van hen dat ze tijdig en duidelijk communiceren over wat het pensioenakkoord inhoudt, wat de gevolgen zijn voor werknemers en wat de kosten zijn.

De belangrijkste conclusies uit het onderzoek:

- Ongeveer de helft van de werkgevers is niet of onvoldoende bekend met het akkoord. Let wel, er is voor dit onderzoek gesproken met degenen die ook verantwoordelijk zijn voor pensioen binnen hun organisatie.
- Het gebrek aan kennis zorgt vaak voor een neutrale beoordeling van het akkoord. Men weet simpelweg nog niet wat men er van moet vinden.
- Hoe kleiner het bedrijf, hoe lager het kennisniveau. Vooral het MKB heeft een grote uitdaging.

- Er leven veel zorgen binnen het bedrijfsleven: gaan mijn werknemers er niet op achteruit? Gaat dit mijn bedrijf niet heel veel geld kosten? Gaat het lukken om tijdig te implementeren?
- Opvallend daarbij: hoe meer kennis, hoe meer zorgen!
- Bedrijven geven aan nu het meest gebaat te zijn bij duidelijke communicatie en voorlichting. Pensioenaanbieders kunnen daarbij een waardevolle rol pakken.

## **Aegon Cappital: In 5 stappen pensioenakkoord-proof**

### **Stap 1: *Betrek werknemers***

Voordat je als werkgever los kunt met het akkoord, is het slim om in gesprek te gaan met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Maak duidelijke afspraken en stel een kernteam samen. Het kernteam bepaalt welke vragen en scenario's verder onderzocht moeten worden.

### **Stap 2: *Breng alle wensen en plichten in kaart***

Pensioenwensen kunnen na een tijd veranderen. Zet alle wensen eens op een rij en bekijk hoe ze passen binnen de nieuwe regels.

### **Stap 3: *Hak belangrijke knopen door***

Op 1 januari 2025 moet er een besluit liggen over de nieuwe regeling. Stel belangrijke beslissingen dus niet te lang uit. Wil je de leeftijdsafhankelijke premie die je nu hebt bijvoorbeeld behouden? Of juist niet? Wat je ook kiest, er is werk aan de winkel!

### **Stap 4: *Bepaal of en hoe je gaat compenseren***

Ga je van een leeftijdsafhankelijke premie naar een leeftijdsonafhankelijke? Dan komt de vraag over

compensatie zeker op tafel. Beschrijf in een transitieplan hoe je dit gaat financieren en wie welke compensatie krijgt.

***Stap 5: Informeer je werknemers***

Pensioen blijft voor de meeste werknemers een ver-van-mijn-bed-show. Daar gaat het pensioenakkoord niets aan veranderen. Informeer ze dus op een duidelijke en toegankelijke manier over de veranderingen.

## Meer weten?

Download hierboven het Ipsos-onderzoek en kijk op [www.aegoncappital.nl/pensioenakkoord](http://www.aegoncappital.nl/pensioenakkoord).

## Over Aegon Cappital

Aegon Cappital is de premiepensioeninstelling (PPI) van Aegon. Wij denken graag vooruit met een hart voor later. Want met vooruitdenken kan je niet vroeg genoeg beginnen. Zeker als het om je pensioen gaat. We beheren inmiddels ruim 5 miljard aan belegd vermogen. Dat doen we voor meer dan 5.600 werkgevers en meer dan 283.000 werknemers.