

Het Pensioenakkoord: wat weten werkgevers wel en niet?

Rapport over het nieuwe pensioenakkoord

Project: 22020969

Rijen, mei 2022

© Ipsos 2022. 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

Onderzoek naar kennis van het pensioenakkoord onder werkgevers

Geachte lezer,

Aegon Cappital heeft Ipsos gevraagd dit onderzoek uit te voeren 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 zijn 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. Daarnaast is de huidige meting ook vergeleken met de meting die in 2021 is uitgevoerd.

Mochten er nog vragen zijn over het rapport, aarzel dan niet om contact op te nemen!



Koen Grootswagers

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

Almar Stolp

Marketing & communicatie manager Aegon Cappital
Almar.Stolp@aegon.nl

Alexander Kuipers

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

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

23 Ontwikkelingen in de tijd

33 Onderzoekopzet

Waarom dit onderzoek

Met dit onderzoek kennis over het nieuwe pensioenakkoord peilen



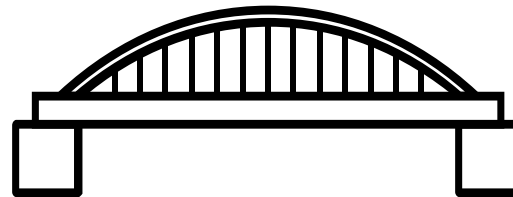
Van ...

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 zijn door bedrijven en in welke mate werkgevers het afgelopen jaar meer aan de slag zijn gegaan met deze voorbereidingen.



... Naar

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



... Met ...

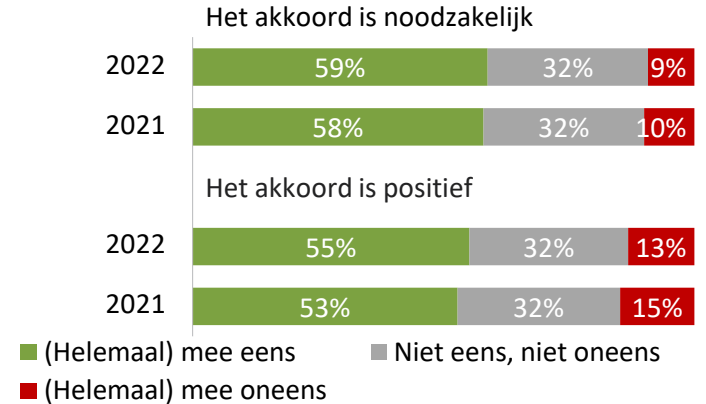
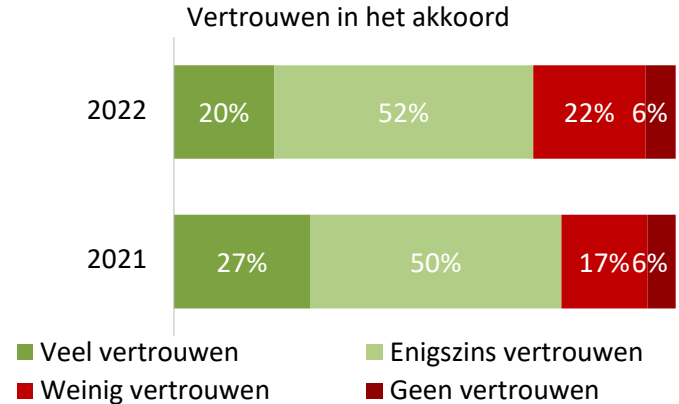
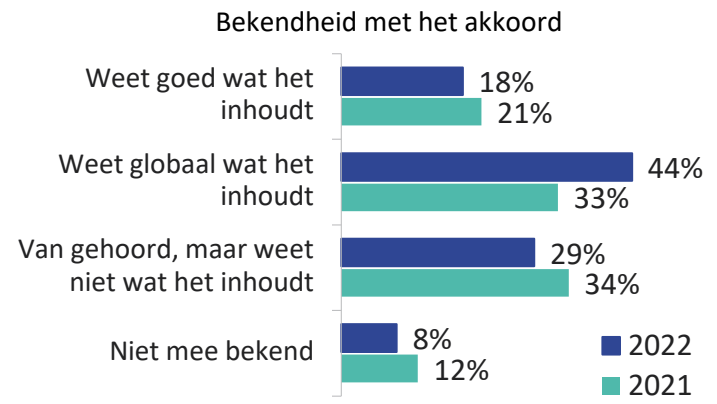
Onderzoek onder beslissers die binnen het bedrijf (mede-)verantwoordelijk zijn voor de collectieve pensioenregeling krijgt Aegon Cappital inzicht in het kennisniveau en de houding ten opzichte van het nieuwe pensioenakkoord. Ook blijkt in hoeverre bedrijven al actief bezig zijn met de gevolgen van dit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

Het Pensioenakkoord: jaar extra tijd niet geleid tot vooruitgang

Conclusies



De globale bekendheid met het nieuwe pensioenakkoord is iets toegenomen maar de inhoudelijke bekendheid is nog steeds laag. Het extra jaar tijd heeft niet tot vooruitgang geleid. Dit is een opmerkelijk en tegelijkertijd belangrijk signaal, omdat bij een goed kennisniveau het vertrouwen in het pensioenakkoord groter is en eerder de noodzaak en voordelen daarvan worden (h)erkend. Een behoorlijk deel heeft geen uitgesproken mening over het beleid.



Het kennisniveau is bij veel werkgevers laag, bijna een derde weet niet wat het nieuwe pensioenakkoord inhoudt en voor nog eens 8% 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.

Wanneer de jaren 2022 en 2021 vergeleken worden, is er een toename te zien in de globale bekendheid. De goede bekendheid van het akkoord neemt echter niet toe.

Werkgevers hebben over het algemeen vertrouwen in het nieuwe pensioenakkoord. Bijna 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 (26%). Ook leeftijd speelt een rol. Tot 45 jaar heeft meer vertrouwen.

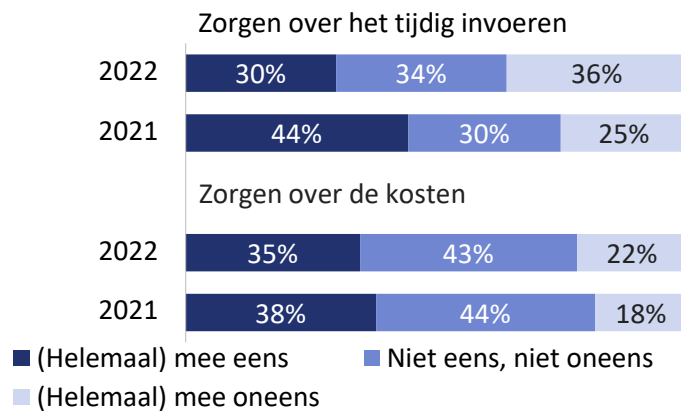
Het vertrouwen is vergelijkbaar met 2021 (geen significante verandering). In 2021 gaf 77% aan (enigszins) vertrouwen te hebben, ten opzichte van 72% in 2022.

De meerderheid vindt het 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 nauwelijks kennis is, is men minder uitgesproken over het pensioenakkoord.

Wanneer de jaren 2022 en 2021 met elkaar vergeleken worden, zien we dat werkgevers minder uitgesproken positief zijn over het nieuw akkoord. Het % helemaal mee eens is significant lager.

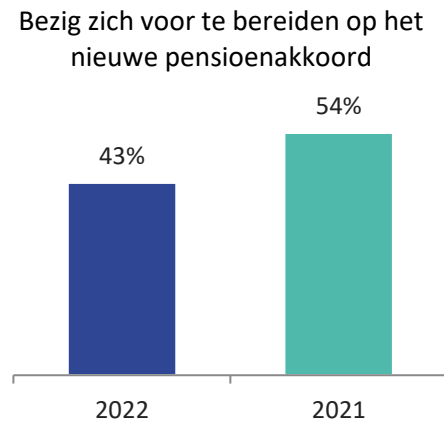
Werkgevers die positief zijn over het nieuwe pensioenakkoord, zijn minder uitgesproken positief dan in 2021. Daarnaast zijn er minder zorgen dat ze het nieuwe akkoord op tijd in kunnen voeren. Het merendeel van de bedrijven is zich dan ook nog niet actief aan het voorbereiden. Er zijn zelfs minder bedrijven zich aan het voorbereiden dan in 2021. Er is dus flink wat werk aan de winkel om de kennis over het pensioenakkoord te vergroten, om zo meer bedrijven op tijd te activeren.



Bij het nieuwe pensioenakkoord maakt 30% zich zorgen of het bedrijf het nieuwe akkoord op tijd kan invoeren. Dit is minder dan in 2021.

Daarnaast zijn er ook zorgen over de kosten (35%) 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.

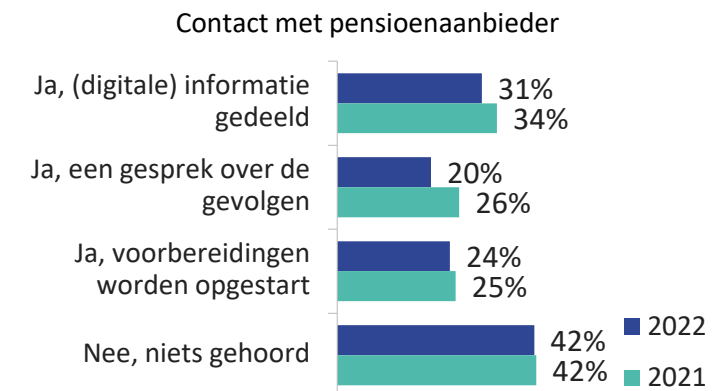
In vergelijking met 2021, zijn werkgevers in 2022 minder bezorgd of het bedrijf het nieuwe akkoord op tijd kan invoeren. Mogelijk komt dit doordat de overheid een jaar uitstel heeft gegeven voor invoeren van het nieuwe akkoord, wat het gevoel geeft dat er nog tijd is. Ook de zorgen over kosten zijn minder uitgesproken dan in 2021.



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

Het aandeel werkgevers dat zich in 2022 aan het voorbereiden is (43%), ligt lager dan in 2021. Toen gaf 54% aan dat ze zich aan het voorbereiden waren op het nieuwe akkoord.

Bedrijven waarbij de kennis aanwezig is, zijn zich vaker aan het voorbereiden dan waarbij de kennis nog niet aanwezig is (53% vs. 28%). Om te zorgen dat ook zij aan de slag gaan is het van belang om het kennisniveau te vergroten bij de bedrijven. Deze taak ligt onder andere bij de pensioenuitvoerders ook al voelt de werkgever zichzelf hiervoor het meest verantwoordelijk.



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 bedrijven.

Opvallend is dat in 2022 nog steeds 2 op de 5 werkgevers aangeeft dat ze niets hebben gehoord van de pensioenaanbieder. Er lijkt dus niet meer urgentie te zijn vanuit de pensioenaanbieders.

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



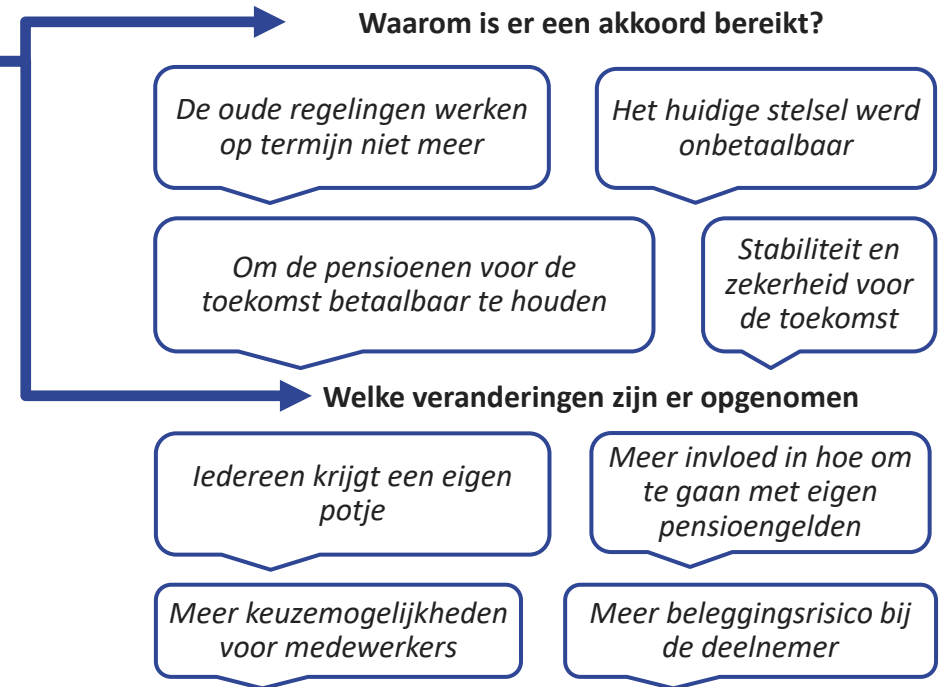
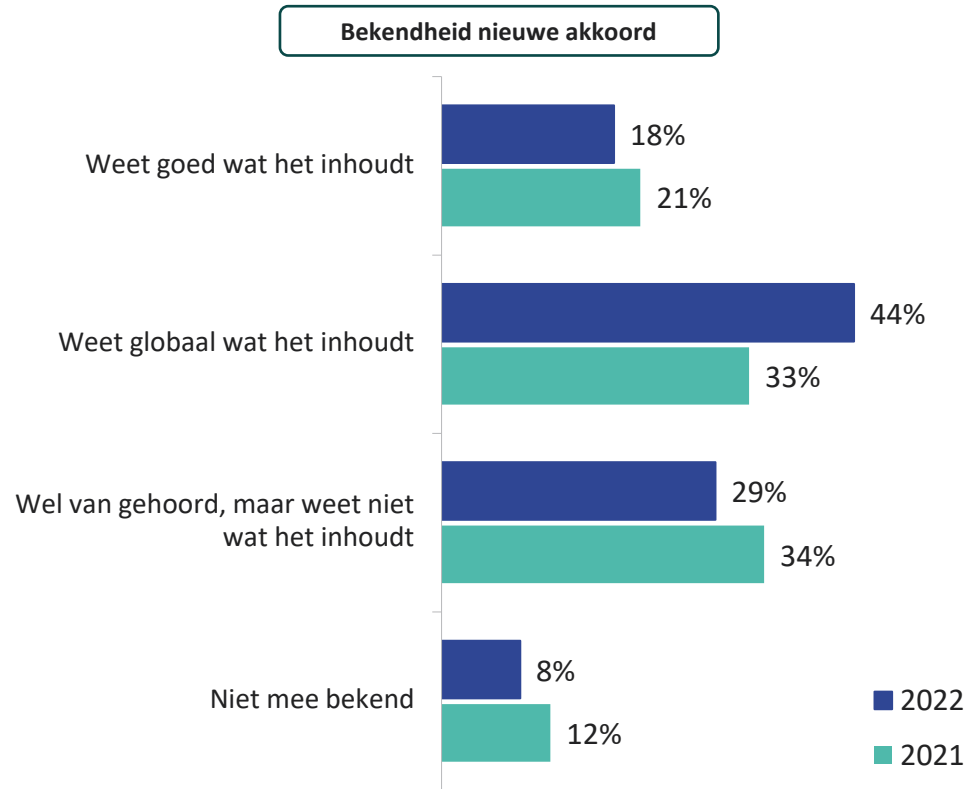
1

Bekendheid nieuwe pensioenakkoord nog steeds mager onder werkgevers

Kennis van het pensioenakkoord



Weinig verandering in kennisniveau; alleen de globale bekendheid van het nieuwe pensioenakkoord is toegenomen



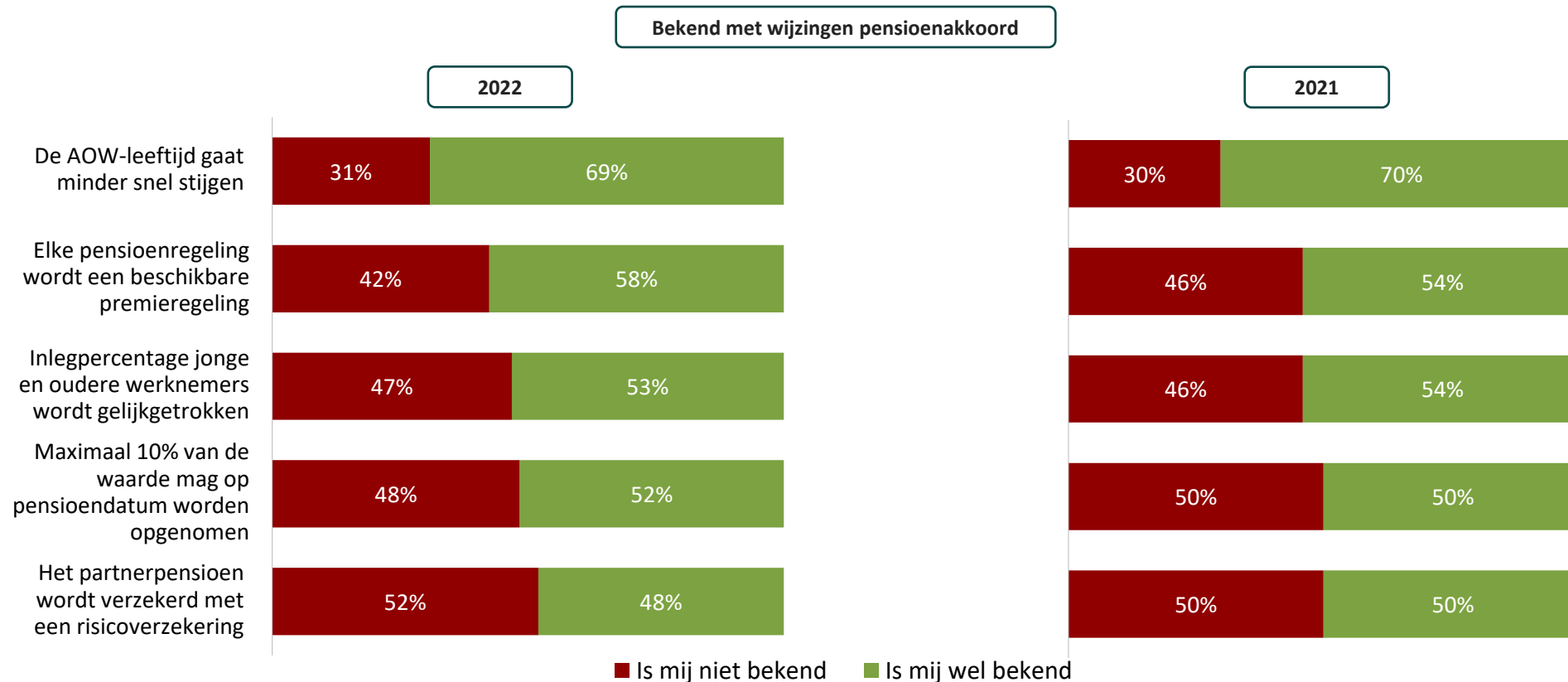
- Bekendheid met het nieuwe pensioenakkoord onder werkgevers is nog beperkt. Hoe kleiner het bedrijf, hoe lager de bekendheid met het nieuwe pensioenakkoord. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de rol van de pensioenverantwoordelijke. Bij kleine bedrijven is de ondernemer (vaak) zelf verantwoordelijk voor het pensioen. Bij grotere bedrijven verschuift de verantwoordelijkheid naar een HR directeur of pensioenspecialist.
- Ongeveer één 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 o.a. 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 (2022: n=250; 2021 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. 69% 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 60% (globaal) weet wat het nieuwe pensioenstelsel inhoudt.
- In 2022 zijn de verschillende veranderingen in het nieuwe pensioenakkoord even bekend als in 2021. Werkgevers lijken dus - ondanks alle inspanningen en (media)aandacht - niet beter op de hoogte te zijn van het nieuwe pensioenakkoord en de bijbehorende veranderingen.

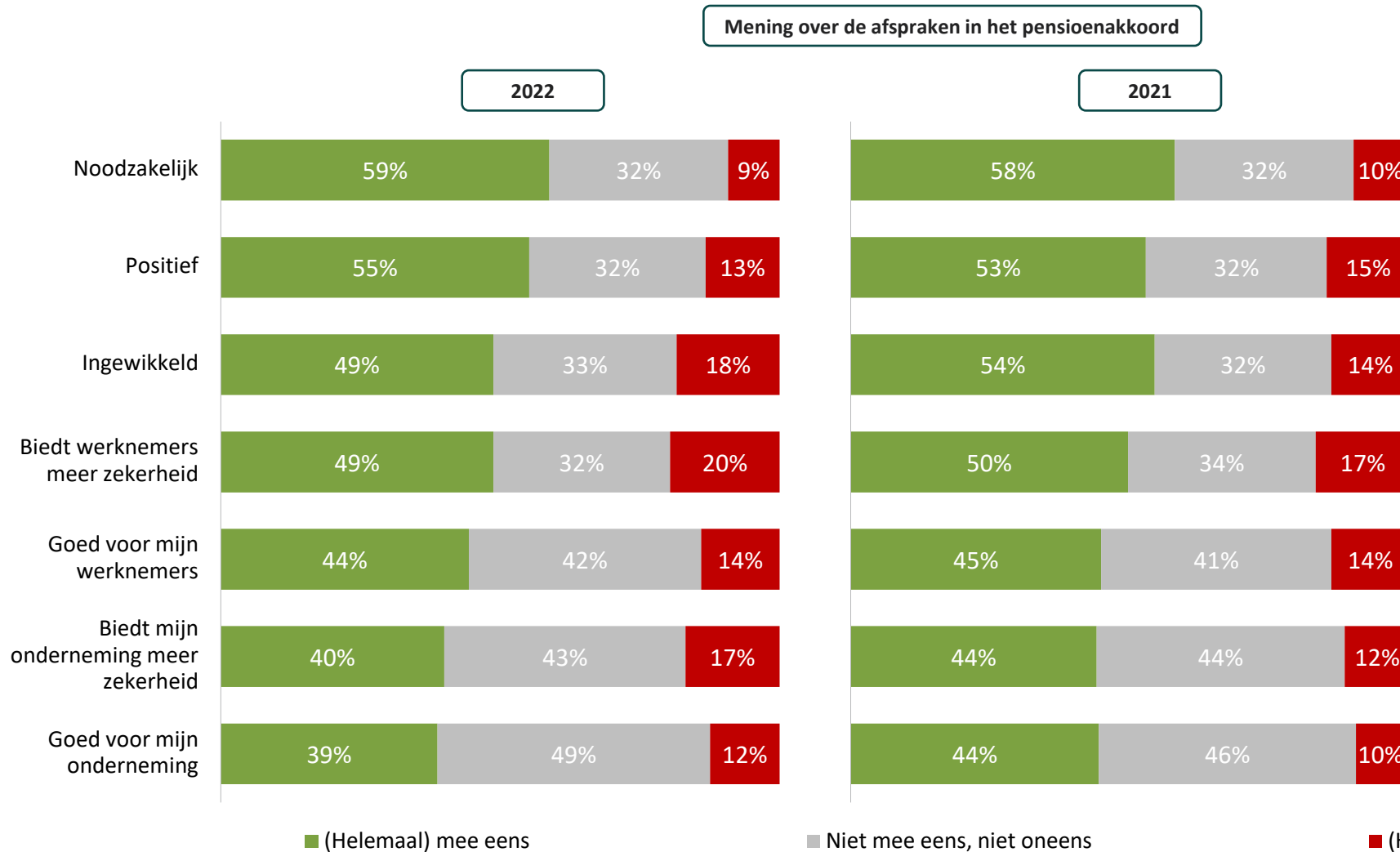
2

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

Houding ten opzichte van het pensioenakkoord

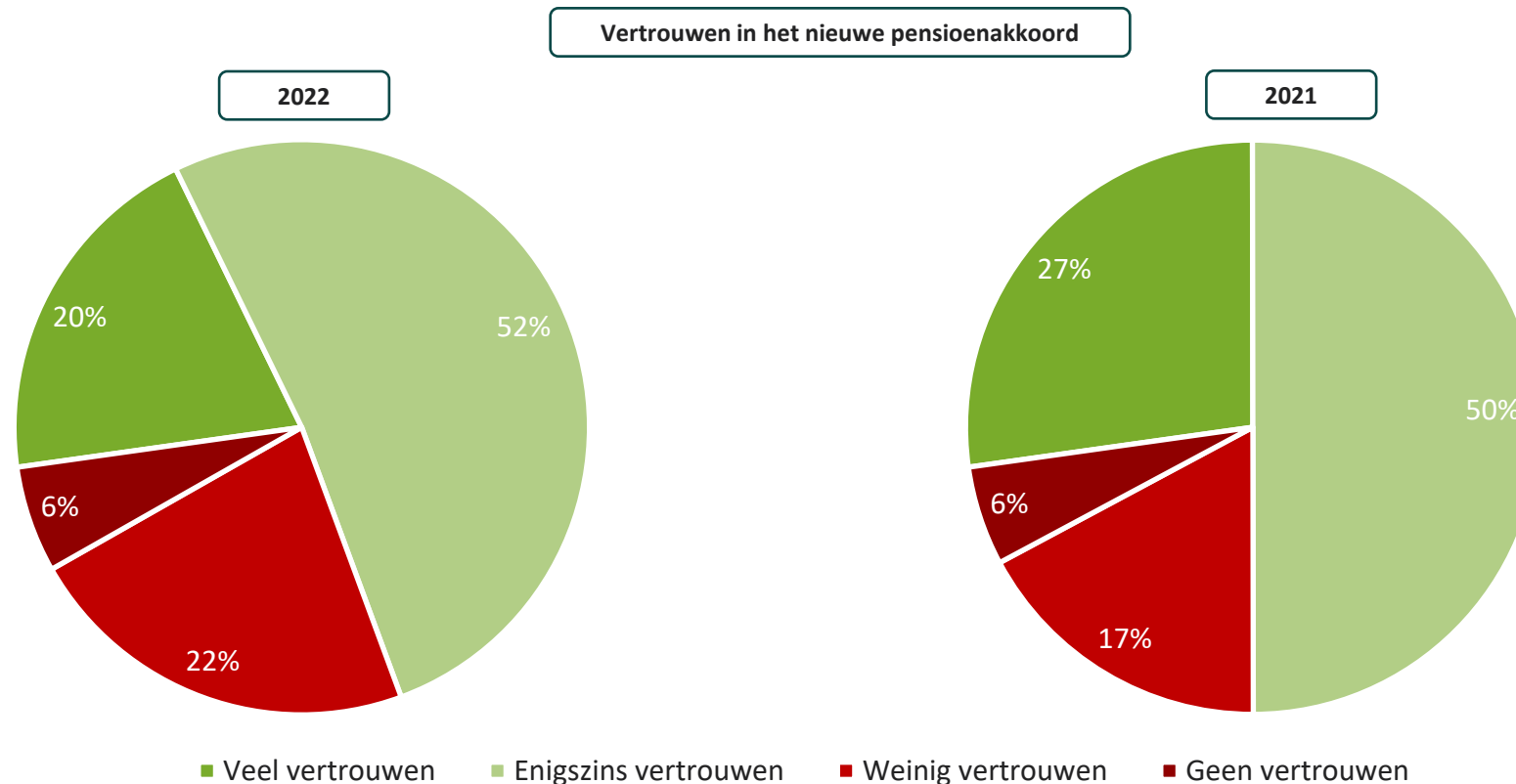


Werkgevers hebben in 2022 nagenoeg dezelfde mening over het nieuwe akkoord



- Vergeleken met een jaar geleden, is de houding onder werkgevers ten opzichte van het pensioenakkoord overall gezien niet veranderd. Wel zien we dat minder werkgevers uitgesproken positief zijn over het pensioenakkoord (het % helemaal mee eens is significant lager dan vorig jaar voor deze uitspraken).
- Mogelijk hangt dit samen het feit dat de bekendheid van het akkoord amper is toegenomen ten opzichte van 2021. Werkgevers zijn nog steeds niet goed bekend met het nieuwe akkoord, waardoor ze meer op de vlakte blijven als het gaat om hun mening.
- 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 vlakte.

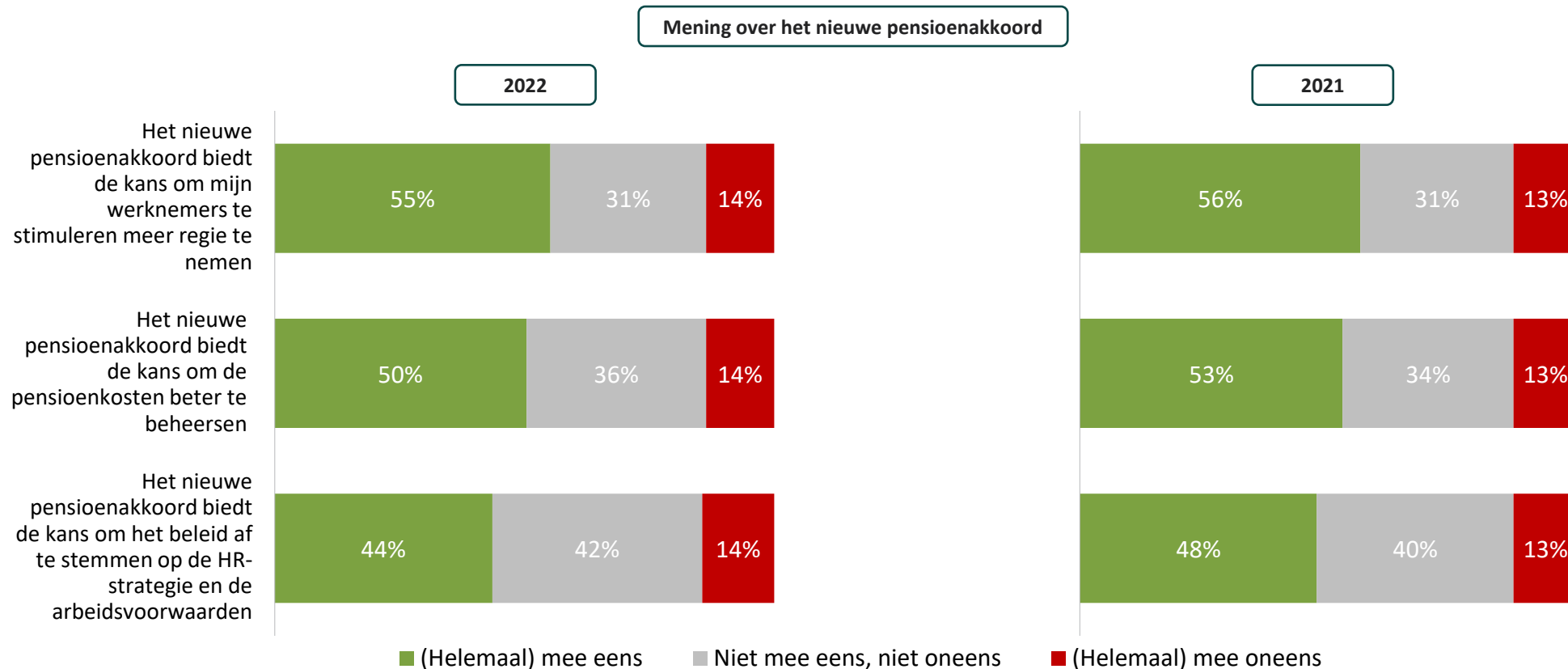
Bijna driekwart van de werkgevers heeft (enigszins) vertrouwen. Dit is vergelijkbaar met 2021



- De mate van vertrouwen in het nieuwe pensioenakkoord is vergelijkbaar tussen 2022 en 2021. In 2021 gaf 77% aan (enigszins) vertrouwen te hebben, ten opzichte van 72% in 2022. Ook de mate van deelnemers met weinig en geen vertrouwen is vergelijkbaar tussen 2021 en 2022. Er is daarmee nog steeds een groot deel dat vertrouwen heeft 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 dit 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. Ook in ander onderzoek zien we dat de jongere werknemer vaker geen vertrouwen heeft in het huidige stelsel en zich afvraagt of er later überhaupt pensioen voor hen beschikbaar is.

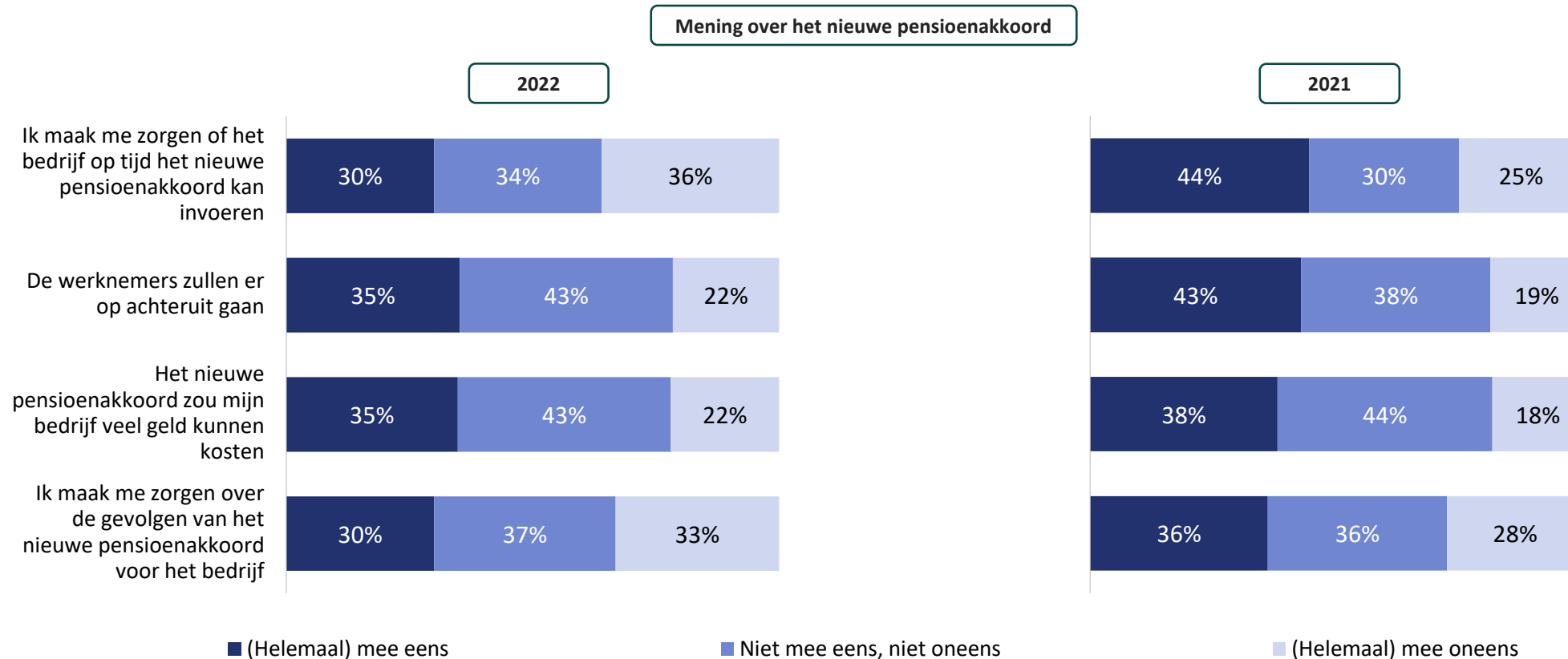
B02: In hoeverre heeft u vertrouwen in het nieuwe pensioenakkoord? Base: alle respondenten (2022: n=250; 2021 n=250)

Werkgevers beoordelen de kansen van het nieuwe akkoord in 2022 iets minder uitgesproken positief



- Ruim de helft van de werkgevers denken dat het nieuwe pensioenakkoord kans biedt om werknemers te stimuleren om meer regie te nemen. De helft denkt dat het de kans biedt om de pensioenkosten beter te beheersen en minder dan de helft denkt dat het de kans biedt om het beleid af te stemmen op de HR-strategie.
- Vergeleken met een jaar geleden, is de houding ten opzichte van het pensioenakkoord overall gezien niet veranderd. Wel zien we dat minder werkgevers uitgesproken positief zijn (het % helemaal mee eens is significant lager dan in 2021).

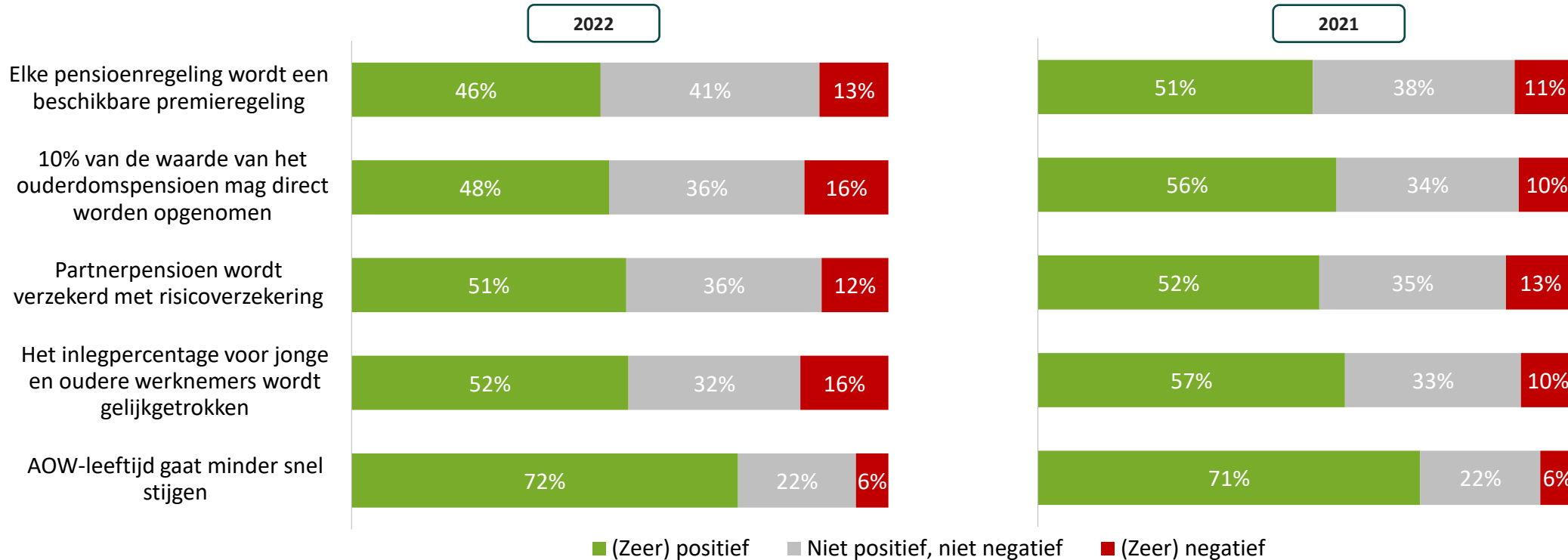
Werkgevers in 2022 minder bezorgd of zij het nieuwe akkoord op tijd in kunnen voeren



- Bij het nieuwe pensioenakkoord maakt 30% zich zorgen of het bedrijf het nieuwe akkoord op tijd kan invoeren. Er zijn ook zorgen over de kosten die het invoeren van het nieuwe pensioen-akkoord met zich brengt (35% maakt zich hierover zorgen). Bedrijven maken zich dus zorgen over de investering die ze moeten doen, zowel in tijd als geld.
- In 2022 zijn werkgevers minder bezorgd of het bedrijf het nieuwe akkoord op tijd kan invoeren. Mogelijk komt dit doordat de overheid een jaar uitstel heeft gegeven voor invoeren van het nieuwe akkoord, wat het gevoel geeft dat er nog tijd is. Ook is een minder groot % het helemaal eens met de zorgen over dat het veel geld kan kosten.
- Mensen zonder kennis van het pensioenakkoord, 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



- Werkgevers zijn minder uitgesproken positief in 2022 over de afspraken in het nieuw akkoord (% zeer positief is voor alle stellingen lager). Ze geven daarnaast in 2022 vaker aan dat ze (zeer) negatief zijn over het gelijktrekken van het inlegpercentage voor jonge en oudere werknemers binnen de onderneming, t.o.v. 2021.
- Oudere pensioenverantwoordelijken (45 jaar en ouder) zijn vaker zeer positief over het minder snel stijgen van de AOW-leeftijd dan jongere pensioenverantwoordelijken (18 t/m 44 jaar).
- Mensen met kennis van het pensioenakkoord zijn vaker zeer positief over het gelijktrekken van het inlegpercentage voor jonge en oudere werknemers binnen de onderneming.

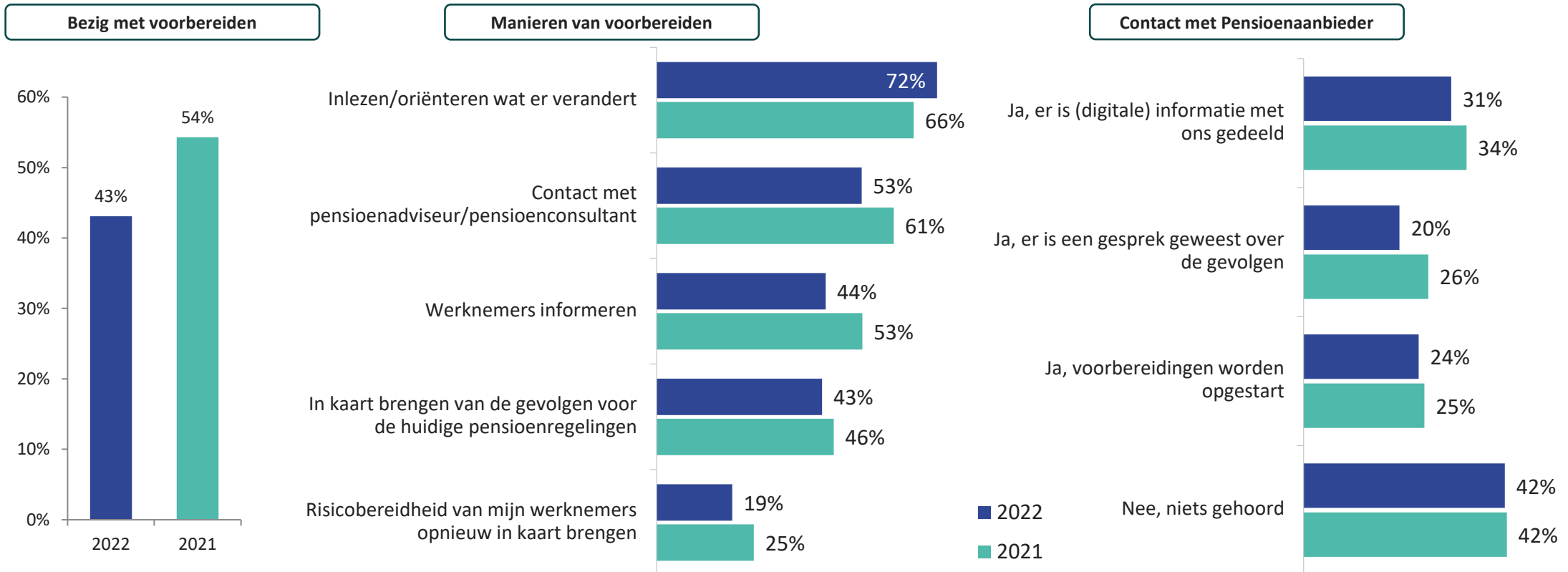
3

Nog weinig voorbereiding op het nieuwe pensioenakkoord

Vorbereiding op het nieuwe pensioenakkoord



Minder werkgevers zijn zich aan het voorbereiden in 2022; er lijkt minder aandacht te zijn voor het nieuwe akkoord



- Het aandeel werkgevers dat zich in 2022 aan het voorbereiden is op het nieuwe akkoord (43%), ligt lager dan in 2021. Toen gaf 54% aan dat dit te doen.
- De manieren van voorbereiden in 2022 zijn vergelijkbaar als in 2021, waarbij inlezen in de veranderingen de meest genoemde manier is. Ook de manieren van contact met de pensioen aanbieder komen in 2022 sterk overeen met 2021. Er wordt met name (digitale) informatie gedeeld door de aanbieder.
- Opvallend is dat in 2022 nog steeds 2 op de 5 werkgevers aangeeft dat ze niets heeft gehoord van de pensioenaanbieder. Er lijkt dus ook niet meer urgentie te zijn vanuit de pensioenaanbieders. Hier is nog veel winst te behalen.

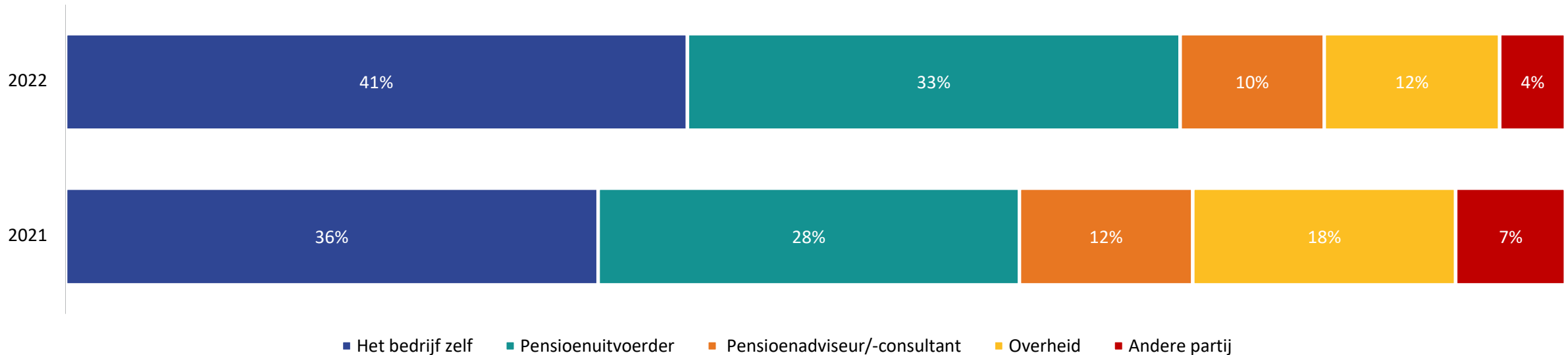
C01: Is uw bedrijf op dit moment bezig zich voor te bereiden op het nieuwe pensioenakkoord? Base: alle respondenten (2022: n=250; 2021 n=250)

C02: Op welke manier(en) bent u zich aan het voorbereiden? Base: alle respondenten die zich voorbereiden (2022: n=108; 2021 n=136)

C03: Heeft u al iets gehoord vanuit uw pensioenuitvoerder over de voorbereidingen bij het nieuwe pensioenakkoord? Base: alle respondenten (2022: n=250; 2021 n=250)

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

Verantwoordelijk voor het doorvoeren van de wijzigingen



- In 2022 noemden minder werkgevers dat de overheid verantwoordelijk is voor het doorvoeren van de veranderingen. Werkgevers gaven vaker aan dat het bedrijf zelf verantwoordelijk is. De verantwoordelijkheid is nog meer verschoven van de overheid naar het bedrijf zelf.
- Mogelijk komt dit doordat het nieuwe pensioenakkoord eerder werd beschouwd als iets voor de overheid en sociale partners. Nu dat het akkoord en de wetgeving in de afrondende fase zijn, lijkt het besef te komen dat bedrijven zelf aan zet zijn. Dit ondanks dat men inhoudelijk nog steeds niet goed op de hoogte is van wat het akkoord inhoudt.

Bedrijven verwachten op dit moment voornamelijk duidelijke communicatie over het nieuwe pensioenakkoord

- Wanneer bedrijven spontaan noemen hoe de pensioenuitvoerder hen positief zou kunnen verrassen, geeft een groot deel aan dat de pensioenaanbieder de bedrijven goed moet informeren over het nieuwe pensioenakkoord. Ook de kosten en situatie van de werknemer komen naar voren. De kosten moeten dalen en de werknemers moeten erop vooruit gaan.
- Voor pensioenuitvoerders betekent dit concreet dat er duidelijk gecommuniceerd moet worden over wat het pensioenakkoord inhoudt en wat de gevolgen zijn voor de kosten en de werknemers. Kortom, het is nodig om de kennis onder de bedrijven te vergroten om zo duidelijkheid te scheppen en zorgen weg te nemen.

Hieronder staat een overzicht dat door middel van een aantal quotes de meest genoemde antwoorden illustreert:



Duidelijke en actieve communicatie over het pensioenakkoord

- *Nog meer communiceren, snelle besluiten nemen.*
- *Heldere communicatie naar medewerker, waarbij echt ingegaan wordt op zijn situatie.*
- *Duidelijke informatie wat de wijziging persoonlijk voor een ieder betekent.*
- *Duidelijke en heldere communicatie over de wijzigingen en de te nemen stappen voor mijn bedrijf.*
- *Als zij proactief informeren en adviseren.*
- *Als ze de veranderingen proactief komen doornemen en voorleggen.*
- *Als ik een op een geïnformeerd zou worden over de gevolgen voor werknemer en bedrijf.*
- *Met een kant en klare voorlichtingscampagne.*
- *Als ze goede voorlichting geven voor mijn werknemers.*



Kostenbesparing

- *Als het door mij te betalen bedrag lager is.*
- *Als het goedkoper wordt voor werknemers.*
- *Lagere premie*
- *Lagere kosten*
- *Kostenbesparing*
- *Door lagere premies*



Betere situatie werknemers

- *Wanneer de medewerkers erop vooruitgaan.*
- *Wanneer de pensioenleeftijd niet omhoog gaat en het goedkoper wordt voor werknemers.*
- *Beter pensioen voor werknemers en minder kosten.*

Bedrijven kijken met name naar de kosten bij het overstappen of verlengen van de pensioenregeling

- Wanneer bedrijven spontaan noemen wat belangrijk is in de keuze om de pensioenregeling te verlengen of over te stappen naar een andere regeling, geeft een groot deel aan dat dat ze naar de kosten van de regeling kijken. Ook de voorwaarden van de regeling zijn belangrijk in de keuze om te verlengen of over te stappen. Verder zijn de genoemde antwoorden zeer divers. Zo wordt ook de aangeboden service genoemd, evenals het gemak waarmee zaken geregeld kunnen worden.
- Bedrijven nemen dus veel aspecten mee in de overweging om over te stappen of te verlengen, waarbij prijs en voorwaarden het meest genoemd worden. Voor uitvoerders is het dus belangrijk om te focussen op deze twee aspecten, zonder de andere uit het oog te verliezen.

Hieronder staat een overzicht dat door middel van een aantal quotes de meest genoemde antwoorden illustreert:



Zekerheid in de regeling

- *Zekerheid van een vaste waarde van het pensioen.*
- *Zekerheid over uitbetalen.*
- *Zekerheid.*



Kosten van de regeling

- *Uitvoeringskosten.*
- *Puur het kosten plaatje!*
- *Lagere kosten.*
- *Kostenvoordeel en beter pensioen voor werknemer.*
- *Kosten/opbrengsten voor bedrijf en personeel.*
- *Kosten/baten.*
- *Kosten en gebruikersvriendelijkheid.*
- *Duidelijkheid over de lange termijn kosten en opbrengsten.*
- *De uiteindelijke premie.*
- *Acceptabele kosten.*



Voorwaarden van de regeling

- *Beter pensioen voor de werknemer*
- *Goede voorwaarden.*
- *De kosten en de voorwaarden.*
- *Aanvullende voorwaarden*
- *Betere voorwaarden.*
- *Betere condities.*



Service/ondersteuning door de uitvoerder

- *Service.*
- *Het aanbod en de service.*
- *Goede service.*
- *praktische hulp*

Onderzoeksopzet



Hoe we dit onderzocht hebben



Steekproefopstelling

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



Vragenlijst

- 17 vragen (inclusief achtergrondkenmerken)
- Gemiddelde invulduur: 5 minuten
- Veldwerk: 15 april tot en met 22 april 2022



Methode

- Online onderzoek (CAWI)