

Acht vragen en antwoorden over de pensioentransitie



Vanaf uiterlijk 1 januari 2028 moeten alle pensioenregelingen voldoen aan de Wet toekomst pensioenen (WTP). Sociale partners zijn met bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen druk bezig om op korte termijn het transitieplan gereed te hebben. Werkgevers met een regeling bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) hebben langer de tijd om tot een nieuwe regeling te komen. Maar ook zij kunnen beter niet wachten.

Montae & Partners heeft onderzoek gedaan naar de voortgang van de transitie naar [het nieuwe pensioenstelsel \(infographic\)](#) en de bijbehorende keuzes van werkgevers. Uit deze PensioenBarometer blijkt dat werkgevers veel vragen hebben over de transitie.

In dit artikel leest u over acht van die vragen, en krijgt u ook de antwoorden. Die zijn vooral gericht op werkgevers die met een verzekeraar of PPI werken. Valt u onder een [bedrijfstakpensioenfonds \(artikel\)](#), dan is de situatie anders. In dat geval beslissen sociale partners over de pensioenregeling, het traject en de compensatie.

Het overgangsrecht is niet toepasbaar op nieuwe werknemers

1 Moet ik de pensioenregeling aanpassen?

Ja, iedere werkgever is verplicht om de pensioenregeling aan te passen conform [de gewijzigde Pensioenwet](#) (waarbij elke regeling een premiereregeling wordt). Ook als uw organisatie gebruikmaakt van het overgangsrecht. In dat geval blijven bestaande werknemers pensioen opbouwen in de bestaande pensioenregeling.

Het overgangsrecht is echter niet toepasbaar op nieuwe werknemers. Voor hen moet er hoe dan ook een vernieuwde pensioenregeling komen die voldoet aan de eisen van de WTP. Dus maakt u gebruik van het overgangsrecht? Dan heeft u vanaf uiterlijk 1 januari 2028 twee regelingen.

Zo'n 80% van de (151) werkgevers uit de PensioenBarometer geeft aan gebruik te willen maken van het overgangsrecht. Het is maar de vraag of ze dit allemaal echt gaan doen. Die groep moet er namelijk voor waken dat nieuwe werknemers in hun pensioenregeling niet worden benadeeld, of juist worden voorgetrokken ten opzichte van bestaande werknemers.

2 Waar moet ik beginnen?

Het aanpassen van een pensioenregeling is een complex traject. U begint met het in kaart brengen van uw huidige situatie, zoals u dat meestal doet bij verandertrajecten. Bekijk de verandering vanuit uw werkgeversperspectief én vanuit dat van de werknemers. En houd rekening met de markt en welk budget er beschikbaar is.

In de praktijk is te merken dat werkgevers zich vooral zorgen maken om dat laatste: het financiële aspect. Het is daarom belangrijk om te onderzoeken wat de financiële impact is van de wijzigingen.

Daartegenover staat dat de nieuwe regeling binnen het beschikbare budget zo veel mogelijk moet voldoen aan de voorkeuren van werknemers. Hiermee voorkomt u dat er ontevredenheid heerst over de nieuwe pensioenregeling. Vragen naar de voorkeuren van werknemers en deze vervolgens gebruiken bij het vormen van de arbeidsvoorwaarden, helpt u altijd.

Een impactanalyse geeft inzicht in het financiële aspect van de transitie

3 Gaan mijn pensioenkosten na invoering van de nieuwe pensioenregeling omhoog?

Dat is per werkgever verschillend en hoeft niet altijd het geval te zijn. Wel is de kans groot dat er op de korte en/of lange termijn financiële veranderingen plaatsvinden. Die veranderingen komen met name tot stand door de manier waarop pensioen in de nieuwe situatie gefinancierd wordt.

Regelingen gaan over van een leeftijdsafhankelijke premie naar [een vlakke, leeftijdsafhankelijke premie \(artikel\)](#). Hoe de kosten voor pensioen er in uw geval uit gaan zien, heeft daardoor vooral te maken met de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Daarnaast wijzigt [het nabestaandenpensioen \(artikel\)](#). Dit heeft ook financiële gevolgen. Een impactanalyse geeft inzicht in het financiële aspect van de transitie. Hiermee brengt u de scenario's en de bijbehorende financiële gevolgen voor uzelf en werknemers in kaart.

4 Wij hebben geen ondernemingsraad. Kan ik de pensioenregeling zomaar wijzigen?

Nee, dat kan niet. Pensioen is een integraal onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Een aanpassing moet in principe met instemming van de werknemers, ook als de regeling beter wordt. Heeft u wel een [ondernemingsraad](#)? Dan is instemming van de werknemers ook verplicht, naast de instemming van de ondernemingsraad. En heel belangrijk: communicatie! Vergeet niet de werknemers op de hoogte te houden van de ontwikkelingen vóór, tijdens en ná de transitie.

Wacht niet op anderen

Veel werkgevers geven aan dat ze willen wachten op wat andere werkgevers doen voordat ze zelf aan de slag gaan met het omzetten van de pensioenregeling. Ze willen weten hoe concurrenten de transitie budgettechnisch aanpakken. Maar als werkgevers de vraag krijgen of ze bereid zijn mee te gaan met de markt als de kosten daarmee fors hoger worden, deinzen ze terug. Met die kennis is te stellen dat wachten niet zinvol is.

5 Is compenseren verplicht bij een (nadelige) wijziging van de pensioenregeling?

De WTP schrijft u voor om ['adequaaf' te compenseren](#). Dit is geen wettelijk recht op volledige compensatie. Een goede compensatie vergroot de kans op instemming van werknemers en is ook een blijk van goed werkgeverschap. Compenseren hoeft niet per definitie in de 'pensioensfeer', maar mag ook via andere arbeidsvoorwaarden. In de PensioenBarometer geeft 15% van de werkgevers aan te kijken naar andere arbeidsvoorwaarden voor compensatie.

6 Waarom zou ik afwijken van het zogenoemde ‘overgangsrecht progressieve premie’?

Veel werkgevers denken de [overgangsregeling \(artikel\)](#) te gaan gebruiken. Dit heeft op korte termijn voordelen (geen complexe transitie, geen compensatievraagstuk), maar op langere termijn zijn er zeker ook nadelen. Als u gebruikmaakt van het overgangsrecht, krijgt u twee regelingen: één voor het bestaand personeel en één voor nieuwe werknemers. Dat betekent meer administratie, complexere communicatie én ongelijke beloning tussen bestaand en nieuw personeel. En u zult zien dat de pensioenlast gaat stijgen. Onderschat dit dus niet!

Zet de voor- en nadelen af tegen uw arbeidsvoorwaardenstrategie om te toetsen of de keuze voor het overgangsrecht wel de juiste is. Een (tussen)oplossing kan zijn om voor een kortere termijn gebruik te maken van het overgangsrecht, en binnen enkele jaren toe te werken naar een vlakke premie voor uw totale personeelsbestand. Op deze manier profiteert u van de voordelen en beperkt u de duur van de nadelen. Vooral bij hoog personeelsverloop kan dit een aantrekkelijke optie zijn.

Het kan voordelen bieden om alvast over te stappen

7 Mijn pensioencontract loopt af per 1 januari 2025. Is het verstandig om bij de contractverlenging gelijk de WTP mee te nemen?

Het kan slim zijn om bij de verlenging gelijk de overstap naar het nieuwe stelsel te maken. U voorkomt zo dat u twee pensioenprojecten moet opstarten en extra tijd en (advies)kosten kwijt bent. Bent u echter nog niet klaar voor de transitie? Dan is het misschien verstandig om het pensioencontract met een jaar te verlengen en na dat jaar de overstap te maken.

Aan de andere kant kan het ook voordelen bieden om alvast over te stappen, bijvoorbeeld als u het totale arbeidsvoorwaardenpakket onder de loep neemt bij een harmonisatie of fusie. Stem dan de beoogde wijzigingen op tijd af met uw pensioenuitvoerder. In de meeste gevallen vragen de uitvoerders geen extra kosten voor de verwerking van de transitie.

8 Moet ik nú beginnen met de transitie?

De pensioentransitie verandert veel. Als u het vanuit de vier perspectieven (werkgever, werknemer, financieel en de markt) bekijkt, is een logische conclusie dat u op zijn minst nu al inzicht moet hebben in de financiële impact. En dat u een plan nodig heeft voor de transitie.

Informeer bij de pensioenuitvoerder naar de opties en belemmeringen (zeker bij verder uitstel). Momenteel wachten veel werkgevers af, maar dat kan later slecht uitpakken. Voor een weloverwogen keuze is een volledig overzicht belangrijk. Daarvoor kunt u beter al aan de slag gaan.

Victor Steenbakker, senior consultant bij [Montae & Partners](#), e-mail: victor.steenbakker@montaepartners.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl