

Een nieuwe pensioenregeling regel je niet alleen op papier

Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle pensioenen zijn aangepast aan de nieuwe Wet toekomst pensioenen. De pensioentransitie is niet alleen een technische of administratieve verandering. Het gaat ook om communicatie, draagvlak en goed werkgeverschap. En ook belangrijk: op tijd beginnen.

‘Het is essentieel dat je je medewerkers tijdig betreft bij een nieuwe pensioenregeling,’ vertellen Noach van Beusekom, directeur Pensioenen bij Alpina, en Claudia Grimberg-Pont, senior Specialist Pensioen & Inkomen bij accountants- en adviesorganisatie Moore MKW. Dat begint met de huidige regeling in beeld brengen en gezamenlijk de gewenste uitgangspunten te bepalen.

Betrekken van medewerkers

Na verschillende fusies moest Moore MKW vier verschillende pensioenregelingen samenvoegen tot één nieuwe regeling, terwijl tegelijkertijd ook nog eens de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel vorm moest krijgen. Als pensioenspecialist was Grimberg-Pont degene die vanuit de interne organisatie het proces coördineerde. Zij schakelde daarvoor Alpina in als onafhankelijke externe adviseur. ‘We hebben vooraf met Alpina besproken dat we de communicatie naar de medewerkers belangrijk vinden en dat niemand er onder aan de streep op achteruit mag gaan.’ Alpina ging vervolgens aan de slag met het vormgeven van de nieuwe pensioenregeling en de selectie van de pensioenaanbieder. En met het proactief informeren van medewerkers over hun pensioen in de nieuwe situatie. ‘De pensioentransitie en overgang naar een nieuwe pensioenverzekeraar is niet alleen een papieren kwestie,’ benadrukt Van Beusekom: ‘We maken met persoonlijke berekeningen de gevolgen van de nieuwe regeling inzichtelijk en helpen medewerkers om weloverwogen keuzes te maken voor hun financiële toekomst.’

ALS JE NU VAN BAAN VERANDERT, GA JE MOGELIJK MEER VERDIENEN, MAAR KUN JE VEEL PENSIOEN VERLIEZEN

Persoonlijk en transparant

Moore MKW koos voor een zorgvuldig traject waarbij directie, HR, OR, medewerkers en adviseurs vanaf het begin in de besluitvorming zijn betrokken. ‘Omdat we transparantie heel belangrijk vinden, hebben we een vrij brede pensioencommissie gevormd. Vooraf hebben we afgesproken om de medewerkers te compenseren die in de nieuwe situatie erop achteruitgaan. Vervolgens is samen met Alpina van A tot Z het traject vastgelegd en van maand tot maand een planning gemaakt met deadlines wanneer iets moest zijn afgerond of er een beslissing nodig was.’ Alpina speelde hierin



Noach van Beusekom, directeur Pensioenen bij Alpina, Julia Frazer, pensioenadviseur bij Alpina en Claudia Grimberg-Pont, senior Specialist Pensioen & Inkomen bij Moore MKW

een belangrijke objectieve en adviserende rol, vertelt Grimberg-Pont. ‘Zonder de pensioenexperts van Alpina was het hele proces nooit zo voorspoedig verlopen. Hun bereikbaarheid, kennis, ervaring en toelichtingen hielpen ons en onze medewerkers enorm. Zij hebben een groot aandeel gehad in de uitgebreide communicatie naar iedereen.’ Een van die pensioenadviseurs van Alpina is Julia Frazer. ‘Zij heeft, samen met haar collega’s, op een begrijpelijke, toegankelijke manier uitgelegd wat we aan het doen waren en wat dat voor onze medewerkers persoonlijk betekent.’ Gevraagd naar de grootste puzzelstukken in het proces, noemt Claudia het samenvoegen van de oude regelingen tot één nieuw geheel waar alle medewerkers achter staan. ‘De pensioenen waren allemaal verschillend qua toezeggingen. Bij de harmonisatie naar één nieuwe pensioenregeling kwamen we ook allerlei afzonderlijke individuele afspraken tegen die niet nauwkeurig op papier waren vastgelegd, zoals dat soms gaat. Maar juist door de adviezen en ondersteuning van Alpina is het gelukt om tot die ene regeling te komen die voor iedereen akkoord is.

Arbeidsvoorwaarde waarmee je het verschil kunt maken

De nieuwe pensioenwet is een verbetering ten opzichte van de oude situatie, legt Van Beusekom uit. ‘Jonge deelnemers betaalden heel veel premie, maar kregen daar weinig pensioen voor terug. Dat is door de overheid omgedraaid, door te zeggen: die premie gaat ook echt bij jou terechtkomen, in plaats van dat je daarmee de oudere werknemer sponsort.’ Hij vervolgt: ‘Pensioen is een arbeidsvoorwaarde waarmee je als werkgever het verschil kan maken. Dat wordt nog onvoldoende onderkent door organisaties.’ De pensioentransitie biedt in die zin een uitgelezen kans om dat te veranderen. ‘Je kunt ervoor zorgen dat de nieuwe pensioenregeling niet alleen goed geregeld is, maar ook wordt begrepen en gedragen door medewerkers.’

Start op tijd en vraag advies

Van Beusekom adviseert werkgevers om op tijd te starten met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. ‘Misschien denk je: mijn verzekeraar komt zelf wel met een voorstel. Maar dan krijg je een aanbieding die niet altijd het scherpste in de markt is. Waardoor je uiteindelijk slechter uit bent. Mijn advies is: probeer dit niet zelf te regelen, maar betrek een gespecialiseerde pensioenadviseur. Hoe goed is de regeling? Wat zijn de kosten ervan? We helpen graag om al de stappen overzichtelijk en beheerst te doorlopen. Met als einddoel: een beter pensioen voor de deelnemers en lager kosten voor de werkgever.’

Werkgevers let op: een eigen pensioenregeling is niet altijd genoeg

Het grootste pensioenrisico voor werkgevers is vaak een onverwachte verplichting om deel te nemen aan een bedrijfstakpensioenfonds. Dat kan leiden tot hoge premieclaims met terugwerkende kracht. Vooral bij groei, een overname of veranderende werkzaamheden is het belangrijk om dit risico opnieuw te beoordelen. ‘Een pensioenregeling bij een verzekeraar voorkomt verplichte aansluiting niet automatisch. Alleen een formele vrijstelling biedt zekerheid. Controleer daarom regelmatig of uw organisatie onder een pensioenfonds valt en of een bestaande vrijstelling nog geldig is, adviseert Noach van Beusekom, directeur Pensioenen bij Alpina ‘Wacht niet tot er een nota van het pensioenfonds op de mat ligt. Dat kan forse en onverwachte kosten voorkomen.’

Is jouw pensioenregeling al klaar voor de Wet toekomst pensioenen? Laat Alpina beoordelen welke stappen jouw organisatie nog moet zetten.

