

## **Het PensioenAkkoord2022: wat – nu al - te doen?**

In juni hebben de sociale partners dan eindelijk een PensioenAkkoord gesloten. Er wordt nu volop aan de uitwerking ervan gewerkt. Dat zal ongetwijfeld nog de nodige discussies opleveren in de stuur- en werkgroep(en), maar de deur staat nu gelukkig open naar een evenwichtiger, persoonlijker en moderner pensioen.

Nu de arbeidsmarkt krap is geworden – en door de demografische ontwikkelingen zal dat echt zo blijven – moet alle energie worden gezet op 'zo lang mogelijk – als iemand zelf wil (parttime) doorwerken'!

Dat betekent werk aan de winkel voor werkgever/HR, de Ondernemingsraad en de werknemer zelf. Pensioenadviseurs kunnen hen daarbij ondersteunen. Niet alleen als 'technicus met pensioenkennis', maar ook als begeleider bij employability & pensioen en bij communicatie/financiële planning.

### **Concreet betekent het PensioenAkkoord2022 vier zaken.**

1. Alle pensioenregelingen moeten aangepast als gevolg van 'de afschaffing van de doorsneepremie'. Dat betekent onder andere dat er geen (stijgende) staffels meer mogen en dat er (een vorm van) compensatie moet komen voor de gevolgen hiervan voor werknemers ouder dan gemiddeld 45 jaar. Uiteraard moet hierop bij de verlenging van het pensioencontract al geanticipeerd worden.
2. Dit zal niet alleen be- en afgesproken moeten worden met de werknemers zelf en de Ondernemingsraad. Hoewel de aanpassing wettelijk verplicht is, is er toch instemming en communicatie vereist.
3. Daarna zullen werknemers persoonlijk zo geïnformeerd moeten worden, zodat ze precies weten hoeveel pensioen ze opbouwen en hoe dat ingepast kan worden in hun persoonlijke financiële planning. Dát was ook de opdracht vanuit de Wet Pensioencommunicatie in 2015. Die kunnen we dus nu écht invullen.
4. Tot slot moet als gevolg van 1 t/m 3 de pensioenadviseur met de werkgever/HR (en ook OR) om tafel om het personeelsbeleid af te stemmen op de persoonlijke invulling van werk/pensioen van met name 'oudere' werknemers. En deze werknemers daarin meenemen en hen adviseren hoe pensioen in te passen in de financiële gevolgen van de gemaakte keuzes. Dat zal vaak eerder parttimen in combinatie met demotie betekenen om het zo langer vol te houden. Dit kan voor adviseurs een andere invulling van hun rol betekenen.

### **Einde uitkeringsoverkomst**

Dat het gevolg van het PensioenAkkoord2022 de overstap van 'DB naar DC' is mag duidelijk zijn. Uitkeringsovereenkomsten ('hard' middelloon) zoals nu, mogen c.q. kunnen dan niet meer. De persoonlijke premie-input is bepalend voor de (dan degressieve) pensioenopbouw. Dat betekent ook dat jongere werknemers, zeker nu zij 'lang' moeten

doorwerken, vanaf het begin bij de hand moeten worden genomen in hun arbeids- en pensioenplanning. Jong geleerd, oud gedaan dus.

### **Verdere verpersoonlijking**

De volgende stap zal zijn dat niet alleen een lumpsum (van in ieder geval 10%) op pensioendatum mag, maar ook dat pensioengeld gebruikt kan worden voor employability & pensioen en persoonlijke financiële planning: van pensioengeld voor de eigen woning/hypotheek, tot studie-/zorgverlof, deeltijdpensioen etc. Dat zal niet 'spontaan' komen van de zogenaamde babyboomgeneratie. De huidige 40-plussers zullen dat moeten afdwingen. Via de sociale partners, maar ook vanuit het pensioenveld zelf: adviseurs en pensioenuitvoerders. Zolang dat nog niet kan, is het devies om juist minder geld in 2<sup>e</sup> pijler pensioen te stoppen en meer/deels in bijvoorbeeld een bancaire lijfrente en of 'gewoon' sparen/beleggen in Box III, inclusief aflossing eigen woning.

### **Budget**

De overgang naar het nieuw pensioenstelsel vergt budget, zowel voor advies, uitvoering/communicatie als compensatie. Zeker bedrijven met 'lange begrotingscycli' doen er goed aan om nu al extra geld te reserveren voor de komende jaren. Dat geldt uiteraard zeker ook voor de OR.

### **Wat nu?**

1. Ga in gesprek met je klant (werkgever/OR). Wat wil hij nu al oppakken? Waar wil hij naar toe met zijn bedrijf en wat zijn de gevolgen van zijn keuzes.
2. Reken mogelijke gevolgen alvast door. Zorg dus dat je alle informatie hebt; van het (lopende) pensioencontract, alle werknemers, het salarisverloop etc.
3. Blijf je klant informeren vanaf nu. Het zal echt nog de nodige tijd – met steeds weer wijzigingen – vergen voordat het PensioenAkkoord2022 echt ingevuld kan worden. Doe dat digitaal én (digitaal) persoonlijk! Dat kost tijd, maar dat zal zich terugbetalen.

mr. Theo Gommer MPLA CCFP is pensioenvisionair en managing partner bij de &Gommer Pensions Group/Gommer & Partners Pensioen Advocaten.