

De nieuwe pensioenwet en de werkgever

Zoals inmiddels bekend wordt het nieuwe pensioenstelsel ingevoerd per 01-01-2028. Dit pensioenstelsel raakt niet alleen werkgevers die zijn aangesloten bij pensioenfondsen (ABP, PFZW, Bouw etc.). Het pensioen van ongeveer 1 miljoen deelnemers is ondergebracht bij een verzekeraar of premie pensioeninstelling (PPI). Voor deze deelnemers zul jij als werkgever tot een keuze moeten komen. Tot nu toe zijn werkgevers terughoudend. De nieuwe wet is nog jong, maar verzekeraars geven aan dat werkgevers tot op heden voorzichtig zijn en naar elkaar kijken. Wat doen de andere bedrijven in de sector? Moet ik nu al iets gaan doen? Enzovoort.

Vanaf 01-01-2028 geldt voor nieuwe werknemers het nieuwe pensioenstelsel met gelijkblijvende premie. Voor een sollicitant is direct zichtbaar: onderneming A betaalt 20%, onderneming B 10%. Een belangrijke afweging is: wat ga je met de bestaande pensioenreling (bij verzekeraar of PPI) doen? En wat is voor mijn bedrijf een goede keuze? Het arbeidsrecht verbiedt het verslechteren van iemands arbeidsvoorwaarde. Als deelnemers nadeel ondervinden bij overgang naar het nieuwe pensioenstelsel moet dit gecompenseerd worden. Met het oog op het compensatievraagstuk bestaat er een uitzondering (overgangsrecht). Deze werkgevers kunnen de bestaande pensioenregeling voortzetten. Voor nieuwe deelnemers vanaf 01-01-2028 moet er dan wel een nieuwe pensioenregeling komen

Dus keuze bestaat uit:

- 1) Voortzetten bestaande regeling met leeftijdsafhankelijke (stijgende) pensioenopbouw. Voor nieuwe werknemers vanaf 01-01-2028 een nieuwe pensioenregeling met gelijkblijvende premie.
- 2) Overstappen naar een nieuw pensioencontract met een gelijkblijvende premie, waarbij een eventueel nadeel voor bestaande (en nieuwe!) werknemers wordt gecompenseerd.

Bij mogelijkheid 1 kan er ongelijkheid ontstaan tussen werknemers met een oude pensioenregeling en werknemers met een nieuwe pensioenregeling. Mogelijk dat bestaande werknemers een beter pensioen hebben dan nieuwe werknemers krijgen. Is dat gewenst? Zo niet, hoe op te lossen? Mogelijkheid 2 heeft als voordeel dat er geen interne verschillen voor de pensioenregeling zijn. Er moet dan mogelijk gecompenseerd worden. Is er financieel wel de mogelijkheid om te compenseren, wat kost dit en hoe pakt dit dan uit? Zomaar vragen die kunnen opkomen.

In het nieuwe pensioencontract wordt pensioen een onderscheidende arbeidsvoorwaarde. Beter vergelijkbaar. In de huidige vergrijzende arbeidsmarkt is het raadzaam om op tijd na te denken hoe met pensioen om te gaan en hoe je je als werkgever hiermee kunt onderscheiden. Wil je hierover van gedachten wisselen, bel of mail gerust.