

Waarom je moet investeren in strategische pensioenplanning

Veel werkgevers én werknemers krijgen in het nieuwe pensioenstelsel een nieuwe pensioenregeling: een beschikbare premieregeling met een gelijkblijvende premie. De werknemer krijgt daarmee een extra keuzemogelijkheid. Het is slim om als werkgever nu al in te zetten op strategische pensioenplanning voor je werknemers. “Goede pensioencommunicatie wordt namelijk nog veel noodzakelijker dan het nu al is”, zegt pensioenconsultant Eric Vlietman van VLC & Partners.



Rol van de werkgevers

Ben je als werkgever verplicht aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, dan maken de sociale partners de keuze bij het samenstellen van de nieuwe pensioenregeling. Maar bij vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds en bij pensioenregelingen die bij een verzekeraar of een PPI lopen, speelt de werkgever – samen met OR en/of werknemersvertegenwoordiging – zelf een grote rol bij het samenstellen van de nieuwe pensioenregeling. “Het is voor een werkgever niet alleen belangrijk om de werknemers te informeren over de wijziging(en) van de pensioenregeling en hen mee te nemen in het proces dat hieraan voorafgegaan is. Het is soms zelfs verplicht om instemming van de werknemers te verkrijgen. Goede communicatie is hierbij essentieel”, zegt Vlietman.

Werknemers krijgen er een belangrijke keuze bij

Werknemers kunnen onder het huidige pensioenstelsel al belangrijke keuzes maken. Denk aan de definitieve datum wanneer je met pensioen gaat en of je gedurende een bepaalde periode een hogere uitkering wenst. Nieuw is dat werknemers onder het nieuwe pensioenstelsel 10 procent van het pensioen in één keer mogen opnemen. En als gevolg van de verplichte omzetting van de middelloonregeling naar de beschikbare premieregeling ontstaat er voor werknemers een extra – moeilijke – keuze.

Nieuw is dat werknemers onder het nieuwe pensioenstelsel 10 procent van het pensioen in één keer mogen opnemen

“Pensioenfondsen kunnen nog wel steeds kiezen voor een solidair pensioencontract, waarbij de inleg meer collectief wordt belegd. Maar bij alle andere vormen liggen de keuzes en de communicatie op het bord van de werkgever. De standaardkeuze voor deelnemers wordt hoogstwaarschijnlijk een variabele pensioenuitkering – waarbij ook ná pensioendatum met je pensioenvermogen wordt belegd. Dat is echt anders dan nu, want nu is bij wet geregeld dat je een vast pensioen krijgt. Er komt dus een belangrijke keuze bij.”



Eric Vlietman: "Goede communicatie is essentieel."

Communicatie, maar ook advies

Voor een werknemer die voor zijn pensioen staat, kan het een groot verschil gaan uitmaken of hij voor een defensieve beleggingsvariant kiest bij de ene uitvoerder of een offensieve variant bij de andere uitvoerder, legt Eric uit. “Iedere partij kiest een eigen beleggingspalet met drie of vier smaken. Er zijn dus heel veel keuzemogelijkheden voor een pensionerende deelnemer en die moet zich er goed over beraden wat het allemaal betekent. Daar hoort goede communicatie bij – en eigenlijk ook goed advies.”

Pensioen gaat veel meer dan voorheen onderdeel worden van de individuele financiële planning van werknemers. “Daarom zetten wij nu in op strategische pensioenplanning: het helpen van werknemers die met pensioen gaan. Wij merken dat ook hoogopgeleide of duurbetaalde werknemers het heel fijn vinden als iemand over hun schouder meekijkt als ze pensioenkeuzes maken. Als werkgever zou je bereid moeten zijn om eraan bij te dragen dat werknemers advies afnemen. Zo kunnen ze goed voorbereid de juiste pensioenkeuzes maken.”

Dan mag je best even de hand op de schouder leggen en de werkgever kan dat het beste doen

Elke werknemer zou op zijn minst een advies moeten krijgen over hoe hij er financieel voor staat, vindt Eric. “Daarmee krijgt hij inzicht in welke premie er beschikbaar is voor zijn pensioen en wat het beste bij hem past. Je kunt pas een keuze maken als je bijvoorbeeld weet of een daling van de pensioenuitkering met 5 procent is op te vangen. Voor werknemers die wat ouder zijn en al een groot stuk gegarandeerd pensioen hebben opgebouwd, is dat misschien verwaarloosbaar. Ze kunnen dan wat offensievere keuzes maken met hun variabele pensioendeel. Maar voor anderen kan het een stuk moeilijker zijn.”

Hand op de schouder

Aanbieders hebben tools waarmee je pensioenberekeningen kunt maken. Maar dat is maar een deel van de rekensom, waarschuwt Eric. “Die tools zijn alleen gebaseerd op het pensioen dat je bij die specifieke uitvoerder opbouwt. Zo krijg je dus geen compleet beeld.”

Bied mensen op verschillende leeftijden een pensioengesprek aan, zodat ze duidelijk hebben hoe ze ervoor staan.

Bovendien wordt het door werknemers volgens hem als complex en impactvol ervaren. “Het is ook niet niks: je moet tegen je pensioendatum voor de rest van je leven de hoogte en het verloop van je inkomen bepalen. En je mag maar één keer kiezen. Dan mag je best even de hand op de schouder leggen en de werkgever kan dat het beste doen. Voor

iemand die al dertig jaar bij je heeft gewerkt heb je zomaar twee ton aan pensioenpremie betaald. Zou je hem dan tegen zijn pensioendatum voor zo'n 1.000 euro niet willen helpen om dat om te zetten in het best mogelijke pensioen?”

Neem ook het regelen uit handen

Niet alleen vlak voor de pensioendatum is communicatie en advies nodig, zegt Eric. “Bied mensen op verschillende leeftijden een pensioengesprek aan, zodat ze duidelijk hebben hoe ze ervoor staan. Bijvoorbeeld rond hun vijftigste, om te peilen of ze wel een variabel pensioen willen of van die standaard willen afwijken. Rond de zestig kun je in kaart brengen wat het effect is van minder gaan werken, of eerder met pensioen gaan. Een paar jaar voor de pensioendatum kun je iemand helpen met het maken van de definitieve keuze. Vervolgens kun je ook het regelen van die keuze uit handen nemen. Want dat vinden mensen nog altijd moeilijk. Soms hebben mensen vijf pensioenen. Dan kun je wel vertellen wat iemand moet doen, maar dat moet dan bij vijf partijen worden geregeld. Dat is best ingewikkeld.”

De scheidslijn tussen informeren en adviseren is dun, waarschuwt Eric. “Zoek dus contact met je pensioenadviseur, want je moet je werknemers echt gaan helpen. Veel mensen blijken bijvoorbeeld het eerste voorstel van de pensioenuitvoerder te accepteren, maar dat kan niet de bedoeling zijn. Zo krijg je niet de optie die het beste bij je past. Daar heeft iemand die bijna met pensioen gaat écht advies bij nodig.”

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met [VLC & Partners](#)