

VNO-NCW en MKB-Nederland over het nieuwe pensioenstelsel

Op 1 januari 2026 gaat de nieuwe pensioenregeling in. Dat lijkt nog ver weg, maar de voorbereidingen zijn in volle gang. In dit magazine laten we personen aan het woord die daar een rol in spelen. Deze keer is onze adviseur Arbeidsverhoudingen Dick Voortman op bezoek bij werkgeversorganisatie VNO-NCW en MKB-Nederland. Daar spreekt hij Rosa d'Adelhart Toorop, zij is beleidssecretaris pensioenen.



Dick Voortman

Dick: “VNO-NCW en MKB-Nederland zijn de werkgeversorganisaties waar ook OnderhoudNL bij is aangesloten. Hoe kijken jullie als sociale partners aan tegen het nieuwe pensioenstelsel?”

Rosa: “Er is bijna geen wet waar zo lang en door zoveel partijen over is nagedacht. Er is een evenwichtig stelsel ontstaan waarbij de input van sociale partners goed is meegenomen, zowel bij het maken van de politieke keuzes als in de technische uitwerking. Zoals allerlei dempingsmechanismen om tegenvallers op te vangen. Ook de doorsneepremie is losgelaten. Die hield in dat - eenvoudig gezegd - jongere medewerkers de ouderen ‘subsidiëren’ en andersom. Op zich werkt dat goed als de deelnemer zijn of haar hele loopbaan in dezelfde branche blijft. Maar de arbeidsmarkt is veranderd, dus het pensioensysteem moest individueler worden, dat is goed gelukt.”

Dick: “We hebben als brancheorganisatie veel input kunnen geven. Door de uitgebreide voorbereiding verloopt de uitwerking soepel. De aanpassing van het nabestaandenpensioen bijvoorbeeld, hebben we in overleg met de vakbonden zonder al te veel discussie kunnen oplossen in onze sector.”

Rosa: “Dat is een goed voorbeeld inderdaad. Eerst bouwde je nabestaandenpensioen op boven een bepaalde drempel, dat valt nu weg. In het nieuwe stelsel krijg je vanaf de eerste euro nabestaandenpensioen. Dat betekent dat in de meeste gevallen het nieuwe nabestaandenpensioen beter uitpakt voor mensen met lage of lage middeninkomens. Ook maakt het voor de hoogte van de nabestaandenuitkering niet meer uit of je kort of lang bij eenzelfde werkgever in dienst was.”

Dick: “Jullie zaten als onderhandelingspartner het gehele traject aan tafel. Wat waren jullie belangrijkste uitgangspunten?”

Rosa: “Belangrijk was dat er heldere afspraken gemaakt konden worden over de hoogte van de premie voor meerdere jaren. Door het oude stelsel kon de premie jaarlijks omhoog en omlaag schieten. Nu hebben werkgevers meer duidelijkheid over hoeveel pensioen ieder jaar kost, en wordt de inhouding op het loon voor de werknemerspremie stabiel voor de medewerker. Ook wilden we dat het voor de medewerker duidelijk is hoeveel premie er ingelegd wordt en hoeveel rendement er gemaakt wordt. Hierdoor is het beter vergelijkbaar: het kan best zo zijn dat een werkgever die iets minder loon betaalt, toch betere arbeidsvoorwaarden biedt dan een andere werkgever, omdat die werkgever misschien wel meer pensioen inlegt voor de medewerker.”

Dick: “Dat is inderdaad een van de grootste winstpunten van het nieuwe stelsel. Als ik medewerkers in onze sector vertel dat ze dat twee of drie keer zoveel

Rosa d’Adelhart Toorop:
‘We hebben een stelsel waarmee we weer een halve eeuw door kunnen.’

terugkrijgen voor iedere ingelegde euro, zijn ze heel verbaasd.’

Rosa: “Ja, je hoopt dat medewerkers regelmatig inloggen en zien wat ze opbouwen, want ze kunnen echt ongeveer twee keer zoveel terugkrijgen. Verder vonden we het belangrijk dat er een toekomstbestendig en goed werkend stelsel zou komen. Een systeem zonder ingewikkelde overgangsregelingen waar we nog 40 jaar hoofdpijn van hebben. We willen dat een zo groot mogelijk deel van iedere euro die de werkgever en medewerker samen betalen aan het pensioen, ook echt naar het pensioenvermogen gaat en niet naar hoge kosten voor administratie en uitvoering. Ik denk dat dat heel goed is gelukt. We hebben een stelsel waarmee we weer een halve eeuw door kunnen.”

Dick: Wat zijn de belangrijkste thema’s die nu op werkgevers afkomen als het om pensioen gaat?

Rosa: “Medewerkers komen met vragen, dus daar moet je als werkgever op voorbereid zijn. Er zijn allerlei websites en tools die je kunt inzetten. Op werkenaanonspensioen.nl staan communicatietools. Je kunt medewerkers ook wijzen op de website van BPF Schilders, daar zijn antwoorden te vinden op veelgestelde vragen. En als je bij verschillende fondsen pensioen hebt opgebouwd, kun je op



Rosa d’Adelhart Toorop

mijnpensioenoverzicht.nl zien wat je totaal aan pensioen hebt, inclusief AOW.”

Dick: “Dat klopt, op de website van BPF Schilders staan handige rekenvoorbeelden en een Pensioenplanner zodat een medewerker kan uitrekenen wat hij aan pensioen krijgt. Ook als hij bijvoorbeeld een paar jaar eerder met volledig of deeltijdpensioen gaat. Veel medewerkers, en ook werkgevers, zijn zich nog nauwelijks bewust van de mogelijkheden die er zijn om eerder te stoppen of gedeeltelijk te stoppen.”

Meer weten?

Kijk op onze website op deze pagina: onderhoudnl.nl/pensioen