

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Pensioenwijzigingen: bezint eer ge begint

De beoogde Wet toekomst pensioenen vraagt om aanpassing van vrijwel alle pensioenregelingen. Dat het wetgevingsproces uitloopt, zoals recent bekend is gemaakt, wil niet zeggen dat u achterover kunt leunen. Afhankelijk van uw keuzes en type regeling, is een meer of minder intensieve voorbereiding nodig. De transitie naar het nieuwe stelsel is ook een goed moment om opnieuw te kijken naar het gehele arbeidsvoorwaardenpakket en naar alternatieven voor uw huidige pensioenuitvoerder.

Volgens de nieuwe planning gaat de Wet toekomst pensioenen op uiterlijk 1 januari 2023 in. Werkgevers en pensioenfondsen krijgen tot 2027 de tijd om over te stappen naar het nieuwe pensioenstelsel. Maar gezien het belang van de wijziging, wordt een eerdere overstap gestimuleerd. Het is nog onduidelijk hoe in de nieuwe planning wordt omgegaan met het omzetten van een middelloonregeling naar een leeftijdsonafhankelijke premiereregeling (zie het kader op deze pagina). Eerder kon dit tot 1 januari 2022. Mogelijk is op dit punt nog steeds snel actie nodig.

Keuzes

Ingrijpende veranderingen in het nieuwe pensioenstelsel zijn dat de doorsneepremiesystematiek verdwijnt en dat middelloon- en eindloonregelingen niet meer zijn toegestaan. Bij de beschikbare premiereregeling geldt voor alle werknemers straks eenzelfde percentage aan premie (een 'vlakke' premie). De effecten zult u in beeld moeten brengen. Verder is relevant dat alle risico's komen te liggen bij

de werknemers. Het is belangrijk dat ze zich daarvan bewust worden.

Als u zelf keuzes kunt maken over de pensioenen (omdat u niet gebonden bent aan dichtgetimmerde cao-afspraken), kunt u de komende periode benutten om na te denken over de invulling van uw pensioenregeling en wanneer u de nieuwe regeling in wilt laten gaan. Een aantal keuzes moet uw organisatie mogelijk al snel maken. En sommige stappen in de transitie nemen nogal wat tijd in beslag, zoals instemming vragen van de ondernemingsraad (OR) of het vaststellen van

compensatiemaatregelen voor degenen die er bij de overgang naar een nieuwe pensioenregeling op achteruitgaan. Het is goed om nu al te bepalen hoeveel tijd u nodig heeft voor de overgang naar een nieuwe regeling en vast te stellen welke deadlines er voor uw organisatie gelden.

Toekomstbestendig

Neem initiatief en bepaal samen met de werknemers (vertegenwoordiging) het toekomstige beleid voor de pensioenregeling en andere arbeidsvoorwaarden in uw organisatie. Het nieuwe pensioenstelsel gaat namelijk verder dan alleen pensioen. Zo is er sinds dit jaar tijdelijk beleid dat bedragen van regelingen voor vervroegde uittreding (RVU's) tot een zekere hoogte toestaat zonder fiscale strafheffing en zijn de mogelijkheden voor het fiscaal gunstig sparen van vakantie- en compensatieverlof uitgebreid. Ook moet het op termijn mogelijk worden op de pensioendatum maximaal 10% van het opgebouwde ouderdomspensioen ineens uit te laten betalen. Een goede aanleiding om

Overstap naar leeftijdsonafhankelijke premiereregeling

Als uw organisatie niet onder een bedrijfstakpensioenfonds valt en de werknemers een verplichte middelloonregeling bij een pensioenfonds hebben, kunt u overwegen om tijdig deze regeling om te zetten in een leeftijdsonafhankelijke premiereregeling. U kunt dan voor de huidige werknemers nog gebruikmaken van de

overgangsregeling op basis van een 'progressieve premie'. Dat voorkomt discussie over compensatie van pensioenverliezen voor de huidige werknemers, die mogelijk aan de orde komt onder het nieuwe stelsel. Nadeel van deze keuze is dat er ongelijke arbeidsvoorwaarden tussen huidige en nieuwe werknemers ontstaan.

het huidige arbeidsvoorwaardenbeleid en -pakket eens goed tegen het licht te houden en toekomstbestendig(er) te maken.

Vragen

Pensioen is complex en een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Dat verdient een serieuze voorbereiding en een juiste inpassing ervan binnen het gehele arbeidsvoorwaardenpakket. Voordat u direct in de details van de pensioenregeling duikt, zijn er eerst wat vragen te beantwoorden:

1 *Welke visie zit er achter de huidige pensioenregeling?*

Vaak is het goed om een stap terug te zetten en na te gaan hoe de organisatie kijkt naar de arbeidsvoorwaarde pensioen. Is de huidige pensioenregeling bijvoorbeeld gekozen vanuit kostenoverwegingen of meer vanuit een verzorgingsgedachte? Sta stil bij de vraag waarom de pensioenregeling nu is zoals ze is.

2 *Is deze visie veranderd?*

Stel vast of u nog op dezelfde manier naar pensioen kijkt. Wat is nu het ambitieniveau: welk pensioen wilt u dat werknemers opbouwen en is dat in de huidige pensioenregeling al zo? Is de visie veranderd ten opzichte van destijds bij het vormgeven of wijzigen van de regeling?

3 *Hoe wilt u als werkgever gezien worden?*

Pensioen is een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde. De kosten liggen na het salaris vaak op de tweede plaats. Krijgt het pensioen die waardering ook? De pensioenregeling hangt mede af van uw personeelsbestand en de mate waarin die werknemers deze (dure) arbeidsvoorwaarde waarderen. Is de investering van de werkgever in evenwicht met de waardering van werknemers?

4 *Wat willen de werknemers?*

Bij deze vraag gaat het bijvoorbeeld om welke mate van solidariteit gewenst is binnen de organisatie. Maar ook om hoeveel zekerheid uw werknemers willen als het gaat om hun pensioen. Vroeger was de verzorgingsgedachte achter pensioen erg sterk: de werkgever als goede huisva-

der voor zijn werknemers. Dat is steeds minder geworden, maar toch kan pensioenzekerheid nog altijd als een belangrijke arbeidsvoorwaarde worden gezien. Het nieuwe pensioenstelsel geeft bij het beantwoorden van deze vragen de mogelijkheid te kiezen voor de ene of de andere invulling van de pensioenregeling.

Hoe ontwikkelt uw organisatie zich in de toekomst?

Welke rol speelt pensioen in uw totale arbeidsvoorwaardenpakket en hoe ontwikkelen die arbeidsvoorwaarden zich in uw organisatie? Stromen er in de toekomst veel jongeren in of zijn er relatief veel oudere werknemers? Dat kan meespelen bij de vraag of u kiest voor twee verschillende regelingen: één voor de huidige werknemers en één voor nieuwe werknemers. Het gevolg is twee groepen werknemers met verschillende pensioenregelingen. De administratieve en juridische haalbaarheid en de 'uitlegbaarheid' aan werknemers moet uw organisatie daarbij zorgvuldig afwegen.

Misschien past één pensioenregeling met een compensatie voor het huidige personeel wel beter bij uw organisatie. Bij die keuze heeft u de optie om uw huidige pensioenregeling via een cafetariasysteem voort te zetten en de huidige regeling ook mogelijk te maken voor nieuwe werknemers. U spreekt dan een lagere premie in de pensioenregeling af en het budget daarboven is door werknemers te besteden in een meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden. Eén van de keuzes kan pensioen zijn, waarmee de werknemer zijn oorspronkelijke pensioenniveau kan behouden. Uw organisatie zet op die manier de stap naar een meer op de individuele werknemer toegesneden arbeidsvoorwaardenpakket.

Is eenmaal duidelijk wat het toekomstige arbeidsvoorwaardenbeleid van de organisatie wordt, dan kunt u aan de invulling van de arbeidsvoorwaarden denken.

Communicatie

Het pensioen van de werkgever vormt voor veel werknemers – naast de AOW-uitkering – een aanzienlijk deel van hun

Rol van adviseur

Onrustig worden van het naderende nieuwe pensioenstelsel is niet nodig. Zolang u maar de controle houdt, ook als u de benodigde expertise inschakelt voor het omzetten van de ene pensioenregeling naar de andere. Zorg dat u samen bepaalt welke beslissingen wanneer moeten worden genomen. Een adviseur kan niet voor uw organisatie bepalen wat zij wil. Hij kan wel inzichtelijk maken wat uw visie betekent voor het pensioen van werknemers, de tijdlijnen en de keuzes die u maakt.

oudedagsvoorziening. Zeker voor de wat oudere werknemers wordt pensioen een steeds belangrijker thema. Dat pensioenrisico's nu bij henzelf komen te liggen, roept zeker vragen op. En dat geldt ook voor de compensatie als de overgang naar een nieuwe pensioenregeling voor een werknemer nadelig uitpakt. Om die reden is het belangrijk de organisatie al in een vroeg stadium mee te nemen in alle veranderingen.

Communiceer duidelijk over het nieuwe pensioenstelsel en de wijze waarop de organisatie de overgang aanpakt, en betrek de werknemers (vertegenwoordiging) – waar ruimte is – bij de te maken keuzes. Denk bijvoorbeeld aan een onderzoek onder de werknemers naar de mate waarin zij zekerheid willen over hun pensioen of juist risico's mogen worden genomen met hun pensioengeld. Maar ook de gewenste keuzevrijheid in een nieuwe pensioenregeling zou u kunnen toetsen. Begrip en vertrouwen dat zorgvuldig met het pensioengeld wordt omgegaan, vergroten het draagvlak voor een nieuwe pensioenregeling. En dat zorgt ervoor dat de formele besluitvorming (via de OR) en de communicatie bij de daadwerkelijke overgang naar een nieuwe pensioenregeling straks soepel verloopt.

Edwin Schop, adviseur arbeidsvoorwaarden en partner, en Hanneke Kuiper, communicatieadviseur en associate partner bij Sprenkels & Verschuren, sprenkelsverschuren.nl