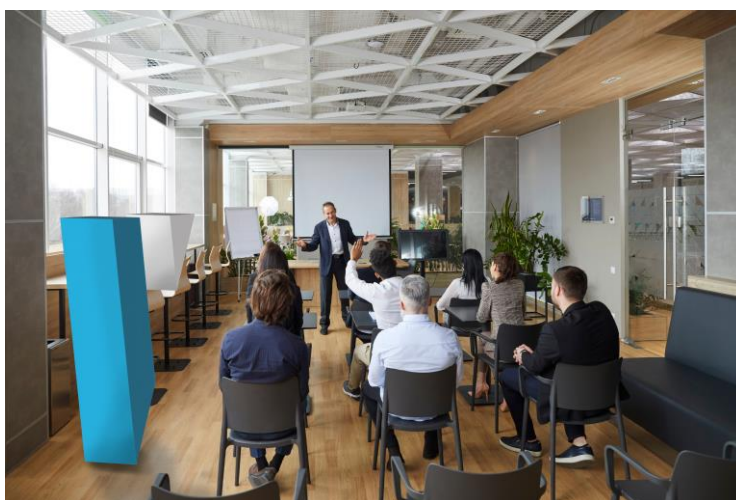


Een goed kennisniveau van HR bepaalt de kwaliteit van de pensioenregeling

Zorg bij een aanpassing van de pensioenregeling voor een goed kennisniveau van HR. Daardoor is de impact van de pensioenwijziging voor HR duidelijk en maak je als bedrijf een betere keuze in de pensioenwijziging. Ook is HR dan beter uitgerust om pensioenvragen van de werknemers te beantwoorden.

Een goed kennisniveau van HR bepaalt de kwaliteit van de pensioenregeling. We staan aan de vooravond van een nieuwe pensioenwet (Wet toekomst pensioenen), waardoor iedere pensioenregeling in Nederland wijzigt. De traditionele middelloonregeling verdwijnt en daarvoor in de plaats komt een beschikbare premieregeling. Waar een bestaande beschikbare premieregeling vaak nog uitgaat van een leeftijdsafhankelijke premie is óók dat niet meer toegestaan. De beschikbare premieregeling gaat straks uit van een vaste premie, ongeacht de leeftijd.



Mag een leeftijdsafhankelijke premie dan helemaal niet meer? Jawel, onder voorwaarden kun je een al bestaande beschikbare premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premie voor het bestaande personeel laten doorlopen. Je maakt dan gebruik van de eerbiedigende werking. Voor nieuw personeel geldt dan een nieuwe pensioenregeling met als uitgangspunt een vaste premie, ongeacht de leeftijd.

Het is daarom belangrijk om de totale pensioentoezegging zo in te richten dat die aansluit bij je HR-strategie

Als bedrijf voer je dan wel twee verschillende pensioenregelingen en daar kunnen mogelijk wat bezwaren inzitten. Zo wil je mogelijk voorkomen dat bestaande jonge werknemers een lagere leeftijdsafhankelijke premie ontvangen dan nieuwe werknemers. Het is daarom belangrijk om de totale pensioentoezegging zo in te richten dat die aansluit bij je HR-strategie. Wat vind je belangrijk en hoe vertaalt zich dat in de pensioenregeling(en). Hiervoor is een goed kennisniveau van HR vereist. Feitelijk is dit een eerste stap zodra je met het wijzigen van de pensioenregeling aanvangt. Want met de nieuwe pensioenwet wijzigt niet alleen het pensioen voor de 'oude dag', ook het pensioen bij 'overlijden' wijzigt volledig!

Solidaire componenten

Een beschikbare premieregeling gaat uit van individuele beleggingspotjes waar je als werkgever een premie in stort. Afhankelijk of je bij een bedrijfstakpensioenfonds zit kunnen hier 'solidaire componenten' inzitten. Deze hebben onder meer als functie om zowel positieve als negatieve beleggingsrendementen uit te smeren over meerdere jaren.

Als HR informeer je liever proactief de werknemers vooraf. Op die manier activeer je het pensioenbewustzijn van de werknemer

Inherent aan een verzekerde beschikbare premiesysteem is dat de werknemer meer individuele keuzes heeft. En daar waar werknemers keuzes hebben, hebben zij ook een informatiebehoefte. De vragen van de werknemer komen in eerste instantie veelal terecht bij HR. Als HR informeer je liever proactief de werknemers vooraf. Op die manier activeer je het pensioenbewustzijn van de werknemer waardoor de werknemer de pensioenregeling snapt en handelingsperspectief heeft. En niet onbelangrijk, je geeft als werkgever invulling aan je zorgplicht.

Best passende pensioenregeling

Ga je de pensioenregeling aanpassen? Zorg dan allereerst voor een goed kennisniveau bij HR. Met kennis over alle ins & outs over pensioen, ontwerp je samen met de pensioenadviseur de beste passende pensioenregeling. Een pensioenregeling die aansluit bij de HR-strategie. De opgedane kennis gebruik je als HR vervolgens ook om invulling te geven aan de informatiebehoefte van de werknemer. De werknemer snapt daardoor de pensioenregeling en heeft handelingsperspectief. Ook geef je als werkgever invulling aan je zorgplicht.

Benieuwd hoe je het kennisniveau van HR opwaardeert? Onze specialisten voorzien grote én kleine organisaties dagelijks van advies en weten zodoende precies wat er speelt op het gebied van pensioen en het nieuwe pensioenstelsel. Zo kunnen zij u altijd van de juiste praktische informatie voorzien. Meer informatie treft u op de VLC-website.