

Uw pensioenregeling vanaf 2013?

Geïntegreerd HR-beleid



Natasja Winter is partner bij KWPS.

De fiscaal maximale opbouwpercentages voor pensioen worden waarschijnlijk verlaagd. Dit zou al per 1 januari 2013 zijn beslag moeten krijgen. Wordt dit de introductie van de zoveelste compensatieregeling of is dit de kans op een geïntegreerd HR-beleid?

Inmiddels wordt het wetsvoorstel ingediend dat er toe leidt dat de maximale pensioenopbouw per jaar wordt verlaagd van 2 procent naar 1,75 procent voor eindloon en van 2,25 procent naar 2 procent voor middelloon. De reeds opgebouwde pensioenen blijven intact, maar de toekomstige opbouw zal voor veel werknemers lager worden. Verlaging van toekomstige pensioenopbouw zal leiden tot compensatie-eisen. Dit hebben we op grote schaal gezien bij de afschaffing van VUT en prepensioen.

Geïntegreerde aanpak. Alvorens werkgevers vaststellen hoe en waar te compenseren, doen zij er goed aan het complete arbeidsvoorwaardenpakket te evalueren. Een gevolg van dit wetsvoorstel is namelijk dat werknemers langer aan het werk blijven. Vergrijzing en de samenleving en een krapte op de arbeidsmarkt maken het voorts nodig en wenselijk werknemers langer te behouden. Invoering van een persoonsgebonden budget (PGB) biedt in dit verband veel mogelijkheden. Het PGB is een leeftijdsonafhankelijke toelage, bijvoorbeeld uitgedrukt in een percentage van het salaris. Het vrijgekomen budget als gevolg van verlaging van de opbouwpercentages vanaf 2013, kan aan het PGB worden toegevoegd. Ook andere arbeidsvoorwaarden die de werkgever nu verplicht voorschrijft, zoals de dure en matig gewaardeerde pensioenregeling en bovenwettelijke vakantiedagen kunnen budgettair neutraal worden omgezet in een PGB. Met het PGB kan de werknemer naar keuze geld inzetten voor bijvoorbeeld opleiding, (om)scholing en (deeltijd)pensionering. De werkgever kan de individuele keuzes sturen aan de hand van de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte in de organisatie. Zijn er voldoende (gekwalficeerde) werknemers, waar zijn er meer of anders gekwalficeerde werknemers nodig en hoe trekt de onderneming ze aan? Op basis van de instroom, doorstroom en uitstroom kan de werkgever vaststellen in hoeverre de bestaande situatie aansluit op de gewenste situatie.

Pensionering. Met een PGB stuurt de werknemer voor een groot deel zijn eigen loopbaan en daarmee zijn eigen inzetbaarheid maar ook motivatie. Een vitale werknemer kan niet alleen langer doorwerken, hij wil het ook. Vitaliteit gaat hand in hand met later pensioneren, deeltijdpensioen en demotie. Gedegen HR- en vitaliteitsbeleid maakt pensioen een integraal onderdeel van de arbeidsvoorwaarden in plaats van een op zich staand fenomeen. De nieuwe fiscale wetgeving is een natuurlijk moment dit nieuwe HR-beleid te implementeren.

Deze rubriek over pensioenonderwerpen wordt vijf keer per jaar verzorgd door KWPS Corporate Pension Solutions. Hebt u vragen? Wilt u bepaalde zaken behandeld zien? Mail naar info@kwps.nl.



Vrijgekomen budget.
Toevoegen aan PGB.