



Pensioen: ver van uw bed?

Pensioen is voor veel HR-adviseurs een ver-van-mijn-bed-show. Maar een HRM'er met pensioenkennis is veel waard. Hoogste tijd om een aantal misverstanden op te helderen.

Tekst Corey Dekkers

HR-adviseurs zijn op pensioengebied net zo dom als een ezel. Zo stond eens in een column. De schrijver bedoelde het niet denigrerend, maar wilde een statement maken. De columnist verwonderde zich over het feit dat de HR-adviseur veel te weinig kennis heeft van pensioen terwijl, na het salaris, juist pensioen de belangrijkste en duurste arbeidsvoorwaarde is.

Het gaat erg ver om te stellen dat HR-adviseurs op pensioengebied net zo dom zijn als een ezel, maar de meeste HR-adviseurs weten echt te weinig over pensioen. Dit terwijl pensioen de laatste jaren nog nooit zoveel in de schijnwerpers heeft gestaan. De grootste pensioenhervorming ooit vindt in 2015 plaats en zal onherroepelijk leiden tot tal van vragen, zowel van zowel werkgevers als werknemers. Tijd dus om een aantal misverstanden en misstanden over pensioen op te helderen.

MISVERSTAND 1

Het pensioen is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds. Wetswijzigingen worden automatisch doorgevoerd. Kennis over pensioen is voor mij als HR-adviseur minder belangrijk.

Deze opmerking is voor een deel waar. Een HR-adviseur zal in de regel weinig invloed kunnen uitoefenen op de regeling die is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds. Dit is immers een aangelegenheid van de werkgevers en werknemers van de betreffende bedrijfstak.

In de regel is het zo dat een werkgever wordt bezocht door een medewerker van het bedrijfstakpensioenfonds na aanmelding bij het fonds. Deze medewerker legt dan, vaak aan de HR-adviseur, uit hoe het pensioen verzekerd is en welke risico's zijn verzekerd.

Veel HR-adviseurs verwijzen de werknemer naar het pensioenfonds bij vragen. Toch blijft de rol van de HRM'er belangrijk als het gaat om pensioen. Denk aan het beantwoorden van vragen van medewerkers. Zoals:

- De pensioenregeling wordt versoerd. Moet mijn werkgever compenseren?
- Kan ik via mijn werkgever het pensioentekort dat ontstaat, verzekeren?
- Hoe zit het met de medische keuring als ik mij privé verzeker?
- Wat zijn de gevolgen voor mijn pensioenregeling over het gedeelte dat ik arbeidsongeschikt ben?
- Kan ik mijn pensioen vrijwillig verbeteren over het verleden? Wat betekent dit voor mijn netsalaris?
- Ik wil met onbetaald verlof. Wat zijn de gevolgen voor mijn pensioenopbouw?

MISVERSTAND 2

De versoering van de pensioenregeling bij een bedrijfstakpensioenfonds hoeft door de werkgever niet gecompenseerd te worden. De HR-adviseur speelt hier geen rol bij.

In de regel is het juist dat de werkgever de pensioenregeling niet hoeft te compense-

ren. De wijziging van de pensioenregeling bij een bedrijfstakpensioenfonds werkt automatisch door in de arbeidsovereenkomst. Niet alle regelingen bij een bedrijfstakpensioenfonds zijn een maximale pensioenregeling en/of een -regeling met een uitgebreide dekking (partnerpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen). De HR-adviseur kan hier wel een belangrijke rol spelen. Enkele voorbeelden:

- De pensioenleeftijd wordt verschoven van 65 jaar naar 67 jaar. Het bedrijf heeft los van het bedrijfstakpensioenfonds een arbeidsongeschiktheidspensioen en ziekteverzuimregeling afgesloten. De HR-adviseur zorgt voor een juiste afstemming van de verschillende arbeidsvoorwaarden.
- Het opbouwpercentage van de pensioenregeling wordt verlaagd. Dit heeft niet alleen gevolgen voor het ouderdomspensioen, maar ook voor het partnerpensioen. De HR-adviseur kijkt of er alternatieven zijn die de verlaging van het partnerpensioen bij overlijden verminderen, dan wel voorkomen. Bijvoorbeeld een Anw-hiaatverzekering.

MISVERSTAND 3

Als HR-adviseur hoef ik niet te communiceren over pensioen, omdat werknemers jaarlijks een uniform pensioenoverzicht (UPO) krijgen.

Inmiddels is duidelijk dat werknemers weinig weten over hun pensioenregeling.



Vandaar dat de wetgever met het wetsvoorstel Wet Pensioencommunicatie is gekomen. Pensioen is belangrijk en daarover moet helder en goed gecommuniceerd worden.

Voor de meeste werknemers is de werkgever het eerste aanspreekpunt als het gaat om *life events* en pensioen. Bij *life events* moet gedacht worden aan gebeurtenissen die gevolgen kunnen hebben voor het pensioen van de werknemer en zijn nabestaande, zoals een wisseling van baan, in deeltijd gaan werken, pensionering, carrièrestappen, geboorte kinderen, trouwen of een samenlevingscontract aangaan, echtscheiding, arbeidsongeschiktheid en overlijden van partner.

Om vragen op dit terrein te kunnen beantwoorden, is vereist dat de werkgever, vaak de HR-adviseur, beschikt over een basis-kennisniveau op het gebied van pensioenen. Door goede afspraken met de pensioenuitvoerder te maken, kan bij specifieke vragen worden doorverwezen naar de pensioenuitvoerder.

MISVERSTAND 4

Als een medewerker in dienst komt en mij vraagt naar de arbeidsvoorwaarden, dan laat ik pensioen buiten beschouwing.

Pensioen is na salaris de belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Veel werknemers weten weinig tot niets over hun pensioenregeling. Ze vergelijken de arbeidsvoorwaarden op basis van nettotoinkomen. De waarde van pensioen wordt buiten beschouwing gelaten. Een gemiste kans. Een

hoge eigen pensioenbijdrage van de werknemer betekent nog niet een versobering van de arbeidsvoorwaarden. Ondanks een lager nettotoinkomen kan de totale arbeidsbeloning hoger uitkomen dan bij de vorige werkgever.

Pensioen kost de werkgever veel geld. Het is dan ook belangrijk de waarde van de arbeidsvoorwaarde pensioen goed te communiceren. Niet alleen aan de potentiële nieuwe werknemer, maar ook jaarlijks bij het beoordelingsgesprek. Laat weten wat het pensioen kost en wat daarvoor terugkomt. Een vergelijking tussen de oude en nieuwe werkgever van risicodekkingen, zoals arbeidsongeschiktheid en overlijden kan net het duwtje in de rug zijn. Het vergelijken van de kwaliteit van de pensioenregeling tussen oude en nieuwe werkgever is een *must* voor iedere werknemer die wisselt van baan. De HR-adviseur is de aangewezen persoon om de werknemer hierover te adviseren.

MISVERSTAND 5

Als een werknemer vragen heeft over waardeoverdracht, verwijs ik hem naar een pensioenspecialist of -uitvoerder.

Waardeoverdracht is complex. Het is te begrijpen dat een HR-adviseur de werknemer doorverwijst. Het probleem is dan meestal dat de werknemer wordt doorverwezen als hij al in dienst is. Het risico van de werkgever dat hij een bijbetaling moet doen, kan dan niet meer voorkomen worden.

Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van de werkgever de werknemer te atten-

deren op de mogelijkheid van waardeoverdracht. Doorverwijzen naar een specialist is een goede optie. Deze weegt de belangen van de werknemer goed af. Een pensioenuitvoerder beperkt zich tot de uitvoer van de waardeoverdracht en adviseert niet of het zinvol is. Het nadeel van een externe specialist is dat deze betaald moet worden. De HR-adviseur kan middels een eenvoudig protocol een goede afweging maken of waardeoverdracht zinvol is. Dit bespaart tijd, geld en ergernis. Daarnaast getuigt een goede communicatie van professionaliteit van het bedrijf.

MISVERSTAND 6

Als een werknemer gaat scheiden en de gevolgen voor zijn pensioen wil bespreken, dan verwijs ik de werknemer door naar een specialist of de pensioenuitvoerder.

Het gaat hier om individuele belangen. Een stuk betrokkenheid van de organisatie is vaak wenselijk. Eenvoudige ondersteuning zoals administratieve afhandeling van het pensioendossier wordt door de meeste werknemers die in scheiding liggen als prettig ervaren. Denk aan het opvragen van pensioenoverzichten die gebruikt worden voor de verdeling van het pensioen. Of het doorgegeven aan de pensioenuitvoerder dat de burgerlijke staat is gewijzigd. Van de HR-adviseur kan niet verwacht worden dat hij of zij een echtscheidingspecialist is. Dit is niet nodig. Wel is het prettig als de werknemer met zijn pensioenvraagstukken terecht kan bij de HR-adviseur. Zo kan de HR-adviseur de werknemer wijzen op de wettelijke moge-

Doorverwijzen naar het pensioenfonds kan. Maar de rol van HR blijft belangrijk als het gaat om pensioen

lijkheid van pensioenverevening of pensioenverrekening. Ook kan de HR-adviseur de werknemer bijstaan bij het uitleggen wat voor pensioensysteem de werknemer heeft en wat de scheiding voor gevolgen heeft voor zijn opgebouwde pensioen.

MISVERSTAND 7

Het pensioencontract wordt met ingang van 2015 aangepast aan de nieuwe fiscale kaders. Gelukkig regelt de pensioenspecialist het gehele proces.

De wijziging van 2015 betekent veelal een versobering van het bestaande pensioencontract. De versobering betekent aantasting van de bestaande arbeidsvoorwaarden. Dit kan tot onrust leiden bij de werknemers. Een goede begeleiding bij het wijzigingstraject is essentieel. Juist de HR-adviseur is hiervoor de aangewezen persoon. Hij of zij ondergaat als werknemer immers zelf ook het wijzigingstraject en kan zich dus goed inleven in de gevoelens van de werknemer.

De HR-adviseur heeft dus een belangrijke rol als het gaat om communicatie van de pensioenregeling naar de deelnemers. Niet alleen voor de communicatie is de HR-adviseur belangrijk, maar ook als gesprekspartner in de onderhandeling met de pensioenuitvoerder over de aanpassingen van het contract. De rol van de HR-adviseur in deze is om mee te denken bij het wijzigingsvoorstel. Als de HR-adviseur over basiskennis pensioen beschikt kan hij of zij een controlerende positie innemen tussen de werkgever pensioenspecialist. Zo kan de werkgever behoed worden voor onnodige kosten.

MISVERSTAND 8

De werknemer wordt ontslagen en wil graag de gevolgen weten voor het pensioen. Dit hoef ik niet te doen.

Een werknemer die wordt ontslagen heeft de mogelijkheid de pensioenregeling vrijwillig voort te zetten. Dit wordt veelal vergeten. De HR-adviseur kan dit aanhangig maken bij het exitgesprek. Als de werknemer een ontslagvergoeding krijgt, wordt ook hier het pensioen vaak vergeten. Zo kan de pensioenverbetering over het verleden een oplossing zijn voor verlaging van de ontslagvergoeding. Ook hier is de HR-adviseur de aangewezen persoon om de alternatieven op een rij te zetten en te bespreken. Een juiste afweging van alternatieven kan het financiële leed voor zowel werkgever als werknemer verzachten.

MISVERSTAND 9

De werknemer gaat met onbetaald verlof en wil weten of het pensioen kan worden voortgezet. Dat is iets voor de pensioenadviseur.

In de meeste pensioenregelingen is opgenomen dat bij onbetaald verlof de moge-

lijkheid bestaat de pensioenregeling voort te zetten. Dit geldt voor het ouderdomspensioen.

Voor het partnerpensioen zijn in de wet specifieke bepalingen opgenomen die gelden bij verlof. Bij wet is niet geregeld wie gaat betalen voor het ouderdomspensioen. Dit is meestal een aangelegenheid voor werkgever en werknemer. De HR-adviseur is bij uitstek de aangewezen persoon die de werknemer informeert over de gevolgen van onbetaald verlof.

Pensioen is een belangrijke en dure arbeidsvoorwaarde. Communicatie hierover is in het belang van alle partijen. De pensioenuitvoerder of -specialist is daar niet altijd de aangewezen partij voor. Een HR-adviseur die zich verdiept in het onderwerp pensioen zal niet alleen een duidelijke aanwinst zijn voor de organisatie waar hij of zij voor werkt, maar ook zijn of haar marktwaarde verhogen.



Corey Dekkers
senior pensioenspecialist
bij Pensioennavigator

Meer weten over pensioen? Kom naar de HR-wetgeving Actualiteitendag op 19 of 26 maart 2015. Corey Dekkers verzorgt het onderdeel pensioen.

