

Samen bereik je meer met pensioen

Op het gebied van pensioen gebeurt veel. Mensen krijgen meer eigen verantwoordelijkheid en pensioenoplossingen worden steeds persoonlijker. Dat blijkt ook uit het pensioenakkoord, dat Nationale-Nederlanden en VLC & Partners als een aanleiding zien voor een nieuwe inrichting van arbeidsvoorwaarden.

Annemieke Visser-Brons (Nationale-Nederlanden) en Jeroen Hertog (VLC & Partners)

Nationale-Nederlanden en VLC & Partners



deel online



Nationale-Nederlanden voert als grootste pensioenverzekeraar van Nederland voor 24.000 werkgevers en 1,65 miljoen deelnemers de pensioenregelingen uit. Het bedrijf investeert via zijn verantwoorde pensioenbeleggingen onder andere in een positieve bijdrage aan mens, milieu en maatschappij en staat daarmee sinds 2017 in de Dow Jones Sustainability Index.

Annemieke Visser-Brons, directeur Pensioen: "Het pensioenlandschap in Nederland verandert sterk. De jarenlange lage rente en hogere levensverwachting zijn een belangrijke factor, net als het pensioenakkoord van minister Koolmees. Dat moet nog wel in wet- en regelgeving worden uitgewerkt, maar zeker is dat dit voor zowel werkgevers als werknemers voor grote veranderingen gaat zorgen, waar ze absoluut hulp bij nodig zullen hebben."

Die expertise kunnen ze vinden bij VLC & Partners, een grote Nederlandse consultant met 450 specialisten op het terrein van risicomanagement, verzuim, pensioen en private insurance. Het bedrijf werkt als onafhankelijk adviseur met Nationale-Nederlanden samen en adviseert zijn klanten welke pensioenregeling voor welk bedrijf het beste is. Jeroen Hertog is Director Employee Benefits en schetst de missie van VLC: "Wij brengen de risico's voor ondernemers in kaart en adviseren hoe ze die kunnen beperken. Tevens geven wij aan de arbeidsvoorwaarden zodanig in te richten, dat werknemers gemotiveerder, productiever en vitaler (minder verzuim) worden. Daardoor kunnen ondernemers zich beter focussen op ondernemen."

Beschikbare-premieregelingen

Het nieuwe pensioenstelsel wordt een zogeheten Defined Contribution-systeem (DC). In zo'n beschikbare-premieregeling is de hoogte van de premie vast, maar is het uiteindelijke pensioen variabel, omdat het meebeweegt met de beleggingsopbrengsten. Visser-Brons: "Voor ons is dit niet zo spannend, want wij voeren al jaren DC-premieregelingen voor werkgevers en weten dus wat het voor deelnemers betekent. Maar voor pensioenfondsen is de overgang complexer. Uiteraard bieden wij graag vanuit onze ervaring een passende oplossing. Want samen bereik je meer."

Hertog: "Werkgevers moeten de komende jaren het hele arbeidsvoorwaardenpakket nadrukkelijk tegen het licht houden. Werknemers willen natuurlijk dat de waarde in totaliteit gelijk blijft. Door de wijzigingen uit het pensioenakkoord verandert

Annemieke Visser-Brons:
'Mensen moeten zo gezond mogelijk hun pensioen halen'

voor veel deelnemers ook de waarde van het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Het ligt voor de hand dat werkgevers hiervoor zullen gaan compenseren."

Human Capital Planner

Om vragen rond het nieuwe pensioenstelsel op te vangen, zowel bij adviseurs als werkgevers, biedt Nationale-Nederlanden de Human Capital Planner (HCP) aan. Een krachtig, online datadashboard dat allerlei relevante HR-inzichten uit de onderneming samenbrengt. Visser-Brons: "De HCP maakt data zoals leeftijdsopbouw, pensioenambitie van de regeling, beleggingsresultaat en betrokkenheid van de deelnemer beschikbaar voor de werkgever. Door die te vergelijken met branchegenoten en aan te vullen met openbare gegevens verrijken we de data. Daaruit ontstaat informatie waarmee de ondernemer zijn bedrijfsvoering kan verbeteren." Hertog vult aan: "Het kan bijvoorbeeld duidelijk worden dat zijn werknemersbestand in leeftijd onevenwichtig is opgebouwd. Of dat het verzuim relatief hoog is of dat zijn pensioenregeling van mindere kwaliteit is vergeleken met zijn peers."

Generatieregeling

Visser-Brons: "Wij vinden het belangrijk dat mensen zo gezond mogelijk hun pensioen halen en kunnen blijven meedoen op de arbeidsmarkt. Maar niet alleen fysiek fit zijn is belangrijk; dit geldt evenzeer voor hun mentale en financiële situatie. De werkgever speelt een belangrijke rol op het vlak van vitaliteit, veerkracht en duurzame inzetbaarheid."

Bijvoorbeeld met een zogenoemde generatieregeling. Die zorgt ervoor dat oudere werknemers eerder minder kunnen gaan werken. Met milde financiële consequenties én behoud van pensioen. Hertog: "Voor een werkgever is natuurlijk heel belangrijk dat hij de kennis en ervaring van zijn oudere werknemers kan overdragen aan een jongere garde. Het netto-effect van een goed toegepaste generatieregeling is namelijk dat een contingent oudere werknemers geleidelijk een dag minder kan gaan werken tegen 10% minder loon. In hun plaats kunnen dan navenant jonge werknemers aan de slag en is er genoeg tijd voor kennis- en ervaringsoverdracht. Positief neveneffect is natuurlijk dat het bedrijf in totaliteit verjongt en vitaliseert. Een echte win-winsituatie!"

Omdat pensioen steeds persoonlijker wordt, is het belangrijk dat deelnemers weloverwogen keuzes maken binnen hun regeling. Visser-Brons: "Mensen vinden pensioen vaak een lastig onderwerp en stellen daarom keuzes uit. De Human Capital Planner biedt de werkgever handelingsperspectief met relevante communicatiemiddelen, want het is nu relevant om een risicoprofiel in te vullen en zo invloed uit te oefenen op je 'lifecycle'-beleggingen." <