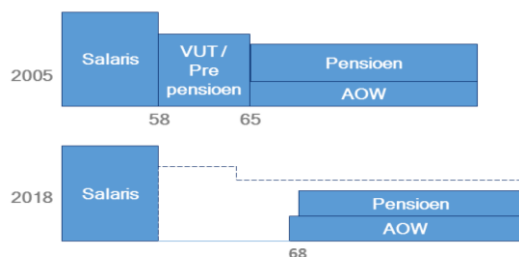


In dit Jaarbericht 2018 vragen wij aandacht voor de gevolgen van de steeds lagere pensioenopbouw. Werknemers worden gedwongen langer door te werken. De arbeidsmobiliteit neemt daardoor af, de pensioen-, loon- en verzuimkosten nemen toe. Het is belangrijker dan ooit de vitaliteit van de werknemer te verhogen en gedragsverandering voorop te stellen. In dit jaarbericht analyseren wij de oorzaken, gevolgen en mogelijke oplossingen.



Fiscale regels zorgen voor kaalslag pensioen

Sinds 2005 ziet de ene na de andere pensioenbeperkende wetwijziging het licht. Afschaffing van VUT, prepensioen, levensloop en stamrecht, introductie van de RVU-heffing, verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 60 naar 68, een steeds verdere verlaging van het opbouwpercentage. Tot slot is de vraag niet óf maar wanneer de in 2015 geïntroduceerde salarisgrens van € 100.000 daalt.



De fiscale ruimte voor pensioenopbouw is gehalveerd ten opzichte van het jaar 2005.

Is duurzame inzetbaarheid de oplossing?

De overheid ziet duurzame inzetbaarheid als alternatief voor pensioen, zodat mensen aan het werk blijven. Goed voor de overheid, omdat werknemers voor meer belastingopbrengsten zorgen. Voor werkgevers en werknemers is echter niet duurzame inzetbaarheid maar vitaliteit het doel.

Alles draait om de vitale werknemer

Niet ieder individu kan en wil doorwerken. Vaak komen maatregelen, inzicht en benodigde gedragsverandering te laat. Geregeld is er behoefte of noodzaak uit te treden vóór de AOW-leeftijd. De beste werknemers zijn vitaal, niet per definitie duurzaam inzetbaar. Vitaliteit is niet alleen werken aan scholing, het is óók de middelen hebben enkele jaren eerder te kunnen stoppen. Vaak vinden werkgevers dat vermogensvorming een eigen verantwoordelijkheid van de werknemer is. Uit gedragswetenschappelijk onderzoek blijkt echter keer op keer dat werknemers hun pensioenvoorbereiding veel te laat starten. Dat is niet langer alleen het probleem van de werknemer. De werkgever wordt geconfronteerd met een forse kostentoeename wegens hogere verzuim-, pensioen- en loonkosten, vertrekregelingen en fiscale maatregelen.

Sturen op gedrag, niet op intenties

Effectief beleid is gericht op het *feitelijk* realiseren van een gedragsverandering bij de werknemer. Beleid is effectief als er sprake is van een evenwicht tussen paternalisme en flexibiliteit. De gedragseconomie leert dat de werknemer initiatief van de werkgever op prijs stelt. Het initiatief zorgt ervoor dat de werknemer ontzorgd wordt, zelf geen lastige keuzes hoeft te maken en gaat handelen.

Vitaliteitsrekening

De Vitaliteitsrekening is een voorbeeld van een faciliteit waarin paternalisme en flexibiliteit elkaar vinden. De werknemer wordt op een voor hem simpele manier gefaciliteerd door maandelijks een relatief klein bedrag te sparen op een individuele Vitaliteitsrekening. Om het spaargedrag te stimuleren kan de werkgever een bijdrage doen. Werknemers kunnen door middel van Life Cycle beleggingen een goed rendement realiseren, zonder al te veel beleggingsrisico te lopen. Werkgever en werknemers beslissen samen welke opnamedoelen voor vitaliteit worden gegeven. Gebruikt de werknemer het geld niet tussentijds dan kan het worden ingezet voor vroegpensioen. Voor meer informatie zie www.vitaliteitsrekening.nl.

Pensioencoaching

Werknemers hebben vaak onvoldoende weet van de mogelijkheden en gevolgen van deeltijd- of vroegpensioen. Oudere werknemers hebben vaak een adequaat pensioen opgebouwd, maar realiseren zich dat niet. Met pensioencoaching wordt werknemers door middel van online tooling inzicht gegeven in hun pensioen en de (on)mogelijkheden van vervroegde uittrekking. Uitkomst kan zijn dat de werknemer door bij te sparen, bijvoorbeeld in de Vitaliteitsrekening, voldoende en tijdig kan bijsturen. Een uitkomst kan ook zijn dat vervroegde uittrekking mogelijk is.

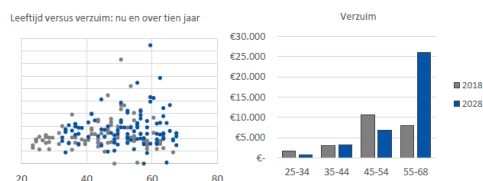
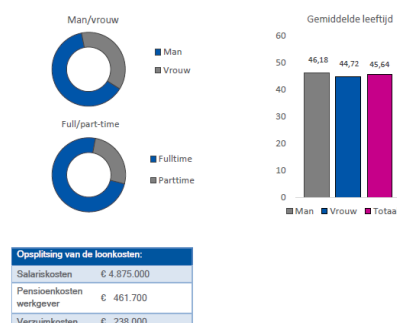
Voorkomen RVU-heffing

Als het bedrijfseconomisch beter is afscheid te nemen van oudere werknemers dan kan de 52% RVU-heffing altijd worden voorkomen mits de juiste regelingen worden ingevoerd.

Vitaliteitsanalyse

KWPS kan gratis en vrijblijvend een basis-vitaliteitsanalyse verzorgen. Op basis van een geanonimiseerd deelnemersbestand wordt een analyse gemaakt van het bestand en wordt een berekening gemaakt van verwachte toekomstige ontwikkelingen.

Kwantitatieve personeelsanalyse



Figuur 1. Kenmerken van het personeelsbestand

Rapportage
Vitaliteitsanalyse
-1-

KWPS

De analyse geeft op basis van algemene ervaringscijfers inzicht in de toekomstige ontwikkeling van salaris-, pensioen- en verzuimkosten. Voorts wordt inzicht gegeven in oplossingen en het nut daarvan voor de werkgever. Een Vitaliteitsanalyse kan de business case vormen die HR nodig heeft.

Bent u geïnteresseerd in een Vitaliteitsanalyse of andere onderwerpen in dit Jaarbericht? Neem telefonisch contact met ons op, stuur een email naar info@kwps.nl of neem contact op met uw vaste contactpersoon bij KWPS.