

de werkgever

Bijlage Jij&Wij

Winter 2019/2020 - Editie 08

In de detailhandel



**NIEUWS!
PENSIOENAKKOORD**



**BELANGRIJK!
INFORMATIE
OVER DE
PENSIOENAANGIFTE**

109,3%

is de beleidsdekkingsgraad per november 2019

De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad over twaalf maanden en geeft de verhouding weer tussen de bezittingen en de verplichtingen van het fonds. Hoe hoger de dekkingsgraad, hoe beter de financiële situatie.

Interview met Ira Buijtenhuijs, HR Adviseur van kleertjes.com

“Iedere leidinggevende moet een doos confetti in zijn bureaula hebben”

Wat begon op een zolderkamer groeide uit tot een bedrijf met meer dan tweehonderd- vijftig medewerkers en twee vestigingen. Het hoofdkantoor met magazijn in Doetinchem (dat begin 2020 zal verhuizen naar een ruim twee keer zo groot pand in 's-Heerenberg) en een kantoor in Hilversum. Interview met Ira Buijtenhuijs, HR Adviseur.  Malou Godet

Jullie hebben dit jaar drie prijzen gewonnen: de Publieksprijs XL, De ABN Webshop Award en de FD Gazellen Award. Wat is jullie geheim?

“kleertjes.com is niet alleen een plek waar je komt om te shoppen, maar ook

voor inspiratie. Zo hebben we een online ‘mamamagazine’ met leuke tips voor moeders. Onze grootste kracht is toch wel de fijne sfeer op de werkvloer: dat máákt ons bedrijf.”

Lees verder op pagina 2 >>



BELANGRIJKE INFORMATIE VOOR DE PENSIOENAANGIFTE:

VOORTAAN GAAT UW PENSIOENAANGIFTE ALS VOLGT:

Vanaf 1 januari 2020 stapt Pensioenfonds Detailhandel over naar de uniforme pensioenaangifte (UPA). De UPA is ontwikkeld in samenwerking met de Pensioenfederatie en maakt het voor werkgevers en administratiekantoren makkelijker om salarisgegevens uit te wisselen met het pensioenfonds. De UPA wordt gekoppeld aan de software voor salarispakketten.

CHECK OF UW SALARISPAKKET KLAAR IS:

Vraag aan uw salarisadministrateur of het pakket is aangepast. Inmiddels zijn de meeste softwareleveranciers door TKP, de administratieve uitvoerder van Pensioenfonds Detailhandel, benaderd en klaar voor de overstap. Voor de zekerheid: check! Begin januari 2020 krijgen alle salarisadministrateurs een brief met instructies om de UPA te activeren. Werkgevers zonder administrateur krijgen deze brief zelf.

BEGIN JANUARI 2020 OVERSTAP:

In januari krijgen alle salarisadministrateurs een brief met instructies om de UPA te activeren. Het is belangrijk dat dit meteen gebeurt. De bestaande PA verdwijnt. Het is daarom van belang om de UPA te activeren in januari.

FEBRUARI 2020 SALARISGEGEVENS VIA UPA:

Als de salarisadministrateur de UPA heeft geactiveerd, dan kunnen de loongegevens over januari 2020 via de UPA worden aangeleverd.

LET OP:

Vergeet niet om uw salarisadministrateur de pensioenaangifte over de loontijdvakken november en december 2019 (op de vertrouwde manier) te laten doen.



Ira Buijtenhuijs (links) met
HR-collega Heidi Geerts

Tachtig procent van jullie medewerkers is vrouw. Heeft dat ermee te maken?

“Het bedrijf is begonnen door moeders en er werken nog steeds veel vrouwen. Dat zorgt voor verbinding. Toch merken we dat een gemêleerd team ook heel fijn is. De laatste jaren zijn we daarom flink aan het uitbreiden met mannen.”

kleertjes.com groeit razendsnel. Dat brengt vast uitdagingen met zich mee.

“Klopt. Op een gegeven moment werd het steeds lastiger om iedereen de een-op-een aandacht te geven die wij belangrijk vinden. We hebben toen een extra laag teamleiders toegevoegd en dat heeft heel goed uitgepakt. Een ander aandachtspunt is de communicatie tussen de afdelingen en binnen de gehele organisatie; daar moet je scherp op zijn.”

Vertel.

“Als je die niet stroomlijnt, kan er ruis ontstaan. Sinds we bijvoorbeeld elke

ochtend een ‘stand up’ houden in het magazijn, is er veel meer duidelijkheid. Iets heel anders, maar net zo belangrijk, is dat we ervoor waken dat we dingen niet voor lief gaan nemen omdat het zo goed gaat. Elke mijlpaal – groot of klein

“We willen bij de grote spelers horen, maar wél het familiegevoel behouden”

– moet gevierd worden, want we werken er allemaal keihard voor. Eigenlijk zou iedere leidinggevende een zak confetti in zijn bureaula moeten hebben.”

Is dat de manier om medewerkers te binden?

“Het vieren van successen draagt zeker bij aan de werksfeer. Sowieso doen we veel leuke dingen voor medewerkers: van een paasontbijt en lentebarcue tot kleine cadeautjes met Sinterklaas. Vooral rond kerst pakken we flink uit;

dat is bij ons hét feest van het jaar. Wij staan dan met z’n allen op de dansvloer, inclusief de directeur!”

Tegenwoordig wordt er veel waarde gehecht aan persoonlijke ontwikkeling. Wat doen jullie op dat vlak?

“Wij vinden groei heel belangrijk en helpen iedereen waar mogelijk om talenten verder te ontwikkelen. Onze magazijnmedewerkers leiden we zelf op. Daarnaast bieden we trainers trainingen aan van FranklinCovey, bijvoorbeeld over het geven van feedback of het uitdelen van complimenten. Op dit moment zijn die alleen voor leidinggevendenden toegankelijk, maar het is ons streven dat iedereen er in de toekomst mee aan de slag kan.”

Wat staat op dit moment hoog bij jou op de agenda?

“Een blauwdruk maken van onze bedrijfscultuur. We willen bij de grote spelers horen, maar wél het



familiegevoel behouden. Door op papier te zetten wie we zijn en hoe we met elkaar omgaan, hebben we een naslagwerk waarop we kunnen terugvallen.”

En pensioen, is dat een belangrijk topic?

“Heel eerlijk: niet echt. De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 35 jaar, waardoor het nog nauwelijks leeft. Om pensioen toch op de kaart te zetten, zijn we van plan om er actiever over te communiceren. Laagdrempelig en helder: anders blijft het niet hangen. Het liefst zou ik de nieuwe regelgeving in begrijpelijke taal uitgelegd krijgen, zodat ik werknemers kan vertellen wat het pensioenkakkoord nou écht voor hun portemonnee betekent.”

Nieuwe rekencijfers bekend – premie niet omhoog

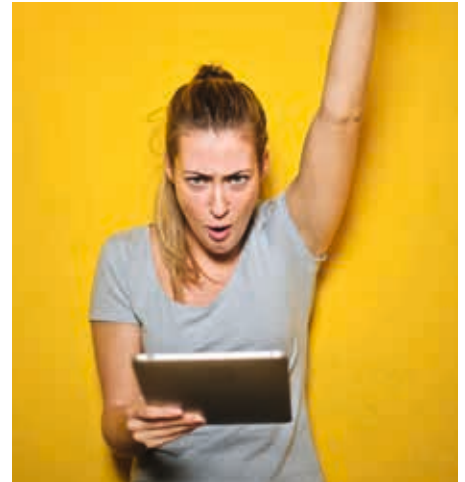
Eind december 2019 worden de nieuwe rekencijfers gepubliceerd. Dit zijn de getallen waarmee Pensioenfonds Detailhandel het ouderdomspensioen van een werknemer bepaalt. Denk onder meer aan de pensioenpremie, de hoogte van de franchise en het opbouwpercentage. Goed nieuws: de premie voor werkgevers gaat niet omhoog en inmiddels is ook duidelijk dat de hoogte van het opbouwpercentage niet zal wijzigen.



Of de pensioenen gedeeltelijk kunnen worden geïndexeerd wordt begin januari bekend gemaakt.

Kijk op pensioenfondsdetailhandel.nl

Pensioenfonds Detailhandel hoeft niet te korten



Ondanks de lage rentestanden heeft Pensioenfonds Detailhandel een hoge dekkingsgraad. Dit komt onder meer omdat de risico's op renteschommelingen zijn afgedekt. Daarnaast haalt Pensioenfonds Detailhandel een gemiddeld beleggingsrendement van 10 procent over de laatste vijf jaar. Het pensioenfonds hoeft hierdoor niet te korten.

Meer informatie op pensioenfondsdetailhandel.nl

Jan de Planque wint verkiezing bestuurder Pensioenfonds Detailhandel

Pensioenfonds Detailhandel heeft een nieuwe bestuurder. Onlangs werd een verkiezing uitgeschreven tussen Jan de Planque en Cor Filippini. Jan de Planque heeft met een ruime meerderheid van stemmen de verkiezing gewonnen. Alvorens hij officieel zitting neemt binnen het bestuur van het pensioenfonds, moet De Nederlandsche Bank goedkeuring verlenen aan zijn benoeming.

Wat betekent het pensioenakkoord voor retailers?

Brancheorganisatie INretail organiseerde in november twee thema-ochtenden met informatie over Pensioenfonds Detailhandel en het pensioenakkoord.

Op de bijeenkomst presenteerden de voorzitters van Pensioenfonds Detailhandel - Henk van der Kolk en André Snellen - de belangrijkste punten uit het akkoord. Van der Kolk: "Het voornaamste punt uit het akkoord is dat de AOW-leeftijd minder snel omhooggaat. Tot 2022 blijft die vaststaan op 66 jaar en 4 maanden. Daarna loopt het in 2 jaar tijd op tot 67 jaar in 2024."

Afschaf doorsneepremie

Ander groot verschil met de huidige pensioenregeling is de afschaf van de doorsneepremie. Met die doorsneepremie betaalt de werkgever dezelfde premie voor iedere deelnemer en creëert daarmee

goed tot zijn recht. Maar wat komt ervoor in de plaats? André Snellen: "Alle deelnemers in een pensioenfonds betalen straks dezelfde premie, maar de pensioenopbouw wordt hoger voor jongere deelnemers, dan voor ouderen, omdat de premie voor jongeren langer kan renderen. Dus je betaalt aan het begin van je loopbaan meer en aan het einde van je carrière minder."

Keuze uit twee pensioencontracten

Vanaf 2022 gaan bovendien twee nieuwe pensioencontracten gelden. Hieruit maken de sociale partners een keuze. Verschil tussen het eerste en tweede pensioencontract zit met name in het maatwerk en de keuzevrijheid voor deelnemers. Van der Kolk: "Bij de eerste pensioenovereenkomst wordt vanaf het moment dat er premie wordt afgedragen meteen pensioen ingekocht en het vermogen belegd. Bij het tweede pensioencontract krijgt de deelnemer een persoonlijk potje. Tien jaar voor de pensioenleeftijd wordt er jaarlijks een deel van het vermogen wat in dat potje zit omgezet in pensioenaanspraken. Voor die tijd kan een deelnemer meer of minder risico's nemen in de beleggingen."

Wat blijft en wat is het grote verschil met de huidige regeling?

Bij beide pensioencontracten blijft de solidariteit op eenzelfde manier georganiseerd. Denk aan een collectieve dekking tegen arbeidsongeschiktheid, overlijden (nabestaandenpensioen)

en lang leven. Ook wordt er collectief belegd. Snellen: "De plussen en minnen van die beleggingen worden meteen

Anthony Servinus, HR Manager bij Intersport Twin Sport

"Ik vond de presentaties interessant, maar nog wel lastig om te betrekken op de eigen organisatie. Net zoals mijn vakgenoten merk ik dat pensioen geen prioriteit is voor veel



medewerkers. De vraag is hoe je de urgentie kunt benadrukken, zodat erover nagedacht wordt. Wellicht dat korte, informatieve filmpjes een oplossing zijn."

doorberekend. Hierdoor is er geen noodzaak meer om buffers aan te houden, zoals dat nu het geval is."

Check voor meer informatie
pensioenfondsdetailhandel.nl.
Daar vind je de presentaties over het pensioenakkoord, maar ook een presentatie die u aan uw medewerkers kunt geven.

Geef een contactpersoon op!

Met De Werkgever wil Pensioenfonds Detailhandel retailers informeren met praktische informatie over de laatste stand van zaken. Wij willen dit zo gericht mogelijk doen. Vul daarom op het werkgeversportaal een contactpersoon in. Zo kunnen we u makkelijker bereiken. En geef deze nieuwsbrief door aan collega's in de organisatie die met pensioen van doen hebben. U kunt de informatie ook via de e-mail ontvangen.

Ga naar het werkgeversportaal op
pensioenfondsdetailhandel.nl

Marleen van Wouwe, Hoofd HR bij Leen Bakker:

"Pensioen vind ik een boeiend thema. Weinig mensen beseffen hoe belangrijk en waardevol deze arbeidsvoorwaarde is. Het is fijn om vandaag bijgepraat te worden over de laatste ontwikkelingen. Dat



we met elkaar blikken op de toekomst en samen kijken hoe we het pensioen duurzaam kunnen behouden."

eenzelfde pensioenopbouw voor elke werknemer, ongeacht leeftijd, geslacht of inkomensniveau.

In de nieuwe pensioenovereenkomst (met meer maatwerk en keuzevrijheid) komt die doorsneesystematiek minder

Werkgeversdesk ☎ 050-522 50 98 ✉ werkgever@pensioenfondsdetailhandel.nl
Dit is een uitgave van Pensioenfonds Detailhandel.

Disclaimer: Aan deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend. Bij de samenstelling van deze uitgave is de inhoud met de grootst mogelijke zorg tot stand gekomen.