

Kernvragen bij een collectieve Pensioenregeling

Voor ondernemers die op zoek zijn naar een pensioenregeling voor hun personeel

Kernvragen bij een collectieve Pensioenregeling

U geeft uw werknemers goede arbeidsvoorwaarden. Daarbij hoort een pensioenregeling. Bij het kiezen van een pensioenregeling spelen diverse vragen een rol. Hoeveel zekerheid wilt u geven? Welke risico's wilt u voor uw werknemers afdekken? Zet u uw pensioenregeling in als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde om goed personeel binnen te halen? Gaat uw onderneming groeien? En hoe?

De antwoorden op die vragen kunnen vergaande (financiële) gevolgen hebben voor uw werknemers en uw onderneming. Een goed inzicht in de gevolgen, valkuilen en risico's van die keuzes is essentieel.

Door het stellen van de juiste vragen voorkomt u verrassingen in de toekomst. Of het een eerste pensioenregeling of een verlenging dan wel vervanging van een bestaande regeling is: de vragen die u uzelf kunt stellen zijn wezenlijk dezelfde.

Stelt u zichzelf de volgende vier kernvragen:

- Valt mijn bedrijf onder een bedrijfstakpensioenfonds?
- Hoeveel zekerheid wil ik mijn werknemers geven?
- Kan ik de pensioenregeling ook blijven betalen als mijn onderneming groeit?
- Kan ik de pensioenregeling goed uitleggen aan mijn werknemers?

Deze kernvragen helpen u een algemeen beeld te krijgen van de keuzes die voor u belangrijk zijn. Omdat er nogal wat bij komt kijken om tot een verantwoorde keuze te komen, vinden wij dat de hulp van een professionele adviseur noodzakelijk is. U kunt deze vragen meenemen in het gesprek met uw adviseur. Als u nog geen adviseur hebt, dan kunnen wij u helpen er een te vinden.

1. Valt mijn bedrijf onder een bedrijfstakpensionfonds (BPF)?

Waarom belangrijk?

Valt uw bedrijf onder een bedrijfstakpensionfonds (BPF)? Dan valt er meestal niet zoveel te kiezen. U bent dan waarschijnlijk verplicht om zich bij dit pensionfonds aan te sluiten.

Als u niet aan deze verplichting voldoet, kan dat verstrekende gevolgen hebben. Uw bedrijf kan door het BPF worden verplicht de premies over de niet-aangesloten jaren met terugwerkende kracht direct te voldoen. Dit kan grote (financiële) gevolgen hebben en de continuïteit van uw bedrijf in gevaar brengen. Onder bepaalde voorwaarden is het mogelijk om een vrijstelling van deelname in het BPF te krijgen.

Ook al valt uw onderneming nu niet onder een BPF, dan kan dat op een later moment alsnog gebeuren. Bijvoorbeeld als uw ondernemingsactiviteiten veranderen.

Wat kunt u doen?

- Ga na of uw bedrijf verplicht onder een BPF valt. Van sommige sectoren is het meteen duidelijk of er wel of geen BPF van toepassing is. Een voorbeeld daarvan is de zakelijke dienstverlening; daarvoor geldt geen verplichtstelling. Voor de meeste sectoren is het echter niet op voorhand duidelijk.
- Kijk bijvoorbeeld op de website van het Ministerie van Sociale Zaken op www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw onder 'pensioenen'. Of op de site van de Pensioenfederatie (www.pensioenfederatie.nl) voor een overzicht van alle pensionfondsen.
- Valt uw bedrijf onder een verplichtstelling dan kunt u naast de basisregeling van het BPF nog wel overwegen een aanvullende pensioenregeling af te sluiten voor uw personeel (de zogenaamde excedent-regeling), waardoor uw werknemers meer pensioen kunnen opbouwen.

2. Hoeveel zekerheid wil ik mijn werknemers geven in hun pensioen?

Waarom belangrijk?

Met een pensioenregeling gaat u een lange termijnverplichting aan richting uw werknemer. Het bieden van zekerheid daarbij heeft zo zijn prijs. Belangrijk daarbij is ook wie de risico's draagt voor de hoogte van het te bereiken pensioen. U kunt die risico's zelf afdekken, of geheel of gedeeltelijk bij uw werknemers leggen. Deze keuze heeft direct gevolgen voor de hoogte en voorspelbaarheid van de pensioenlasten.

Zekerheid over de hoogte van het pensioen

De meeste zekerheid over de hoogte van uw pensioen kunt u uw werknemers geven door een gegarandeerde hoogte van de pensioenuitkering. Werknemers weten dan altijd precies wat hun jaarlijkse pensioenuitkering zal zijn. Regelingen die dit soort zekerheid geven worden salaris/diensttijd-regelingen, ook wel DB (Defined Benefits)-regelingen genoemd.

Het risico van de pensioenregeling ligt dan vooral bij u: hoe lager de rente in de markt, hoe hoger de door u te betalen premie zal zijn. Andersom geldt dat natuurlijk ook. Hoe dan ook is het moeilijk van tevoren te bepalen wat de totale pensioenkosten voor u zullen zijn.

Zekerheid over uw pensioenlasten

Als u de keuze maakt om de totale pensioenlasten beheersbaar te houden, kunt u ervoor kiezen een bepaalde pensioenpremie ter beschikking te stellen. Dit type regeling wordt dan ook beschikbare premieregeling genoemd, of DC-regeling (Defined Contribution). Kenmerkend voor dit soort regelingen is dat het risico voor het op te bouwen pensioen bij de werknemer ligt. Doordat u alleen de premie aan uw werknemer toezegt, weet u wat uw pensioenlasten zullen zijn. Eventuele kosten voor garanties draagt de werknemer zelf. De hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering is onzeker.

Hoe werkt dit type regeling?

- Bij dit type pensioenoplossing krijgt de werknemer periodiek recht op een premie. De premie kan hij beleggen bij de aanbieder. U bepaalt voor uw werknemers welke beleggingsmogelijkheden zij hebben. Uw werknemer kiest daarbinnen vervolgens welke beleggingsmogelijkheid bij hem of haar past.
- Bij goede beleggingsresultaten kan het pensioen hoger worden dan bij regelingen met gegarandeerde pensioenuitkeringen. Maar het kan ook negatief uitvallen. Als u voor zo'n soort pensioenregeling kiest, loopt uw werknemer in ieder geval dit risico. Dat geldt niet alleen in de opbouwfase van het pensioen, maar ook op de datum waarop hij met pensioen gaat. Op dat moment moet hij van de beleggingswaarde een pensioenuitkering aankopen, waarbij hij afhankelijk is van de rentestand en de door de verzekeraars gehanteerde tarieven. Dit risico kan worden beperkt door de beleggingsmix kort voor de pensioendatum aan te laten sluiten op de verwachte duur van de pensioenuitkering. Dit wordt ook wel 'long-duration matching' genoemd.

Welke keuzes kunt u uw werknemers bieden?

Er zijn verschillende mogelijkheden:

- beleggingen die professioneel worden beheerd en richting de pensioendatum automatisch steeds veiliger worden (zogenoemde lifecycles);
- beleggingen waarbij de werknemer zelf de verdeling in beleggingsfondscategorieën bepaalt (aandelen, obligaties of sparen);
- garantiefondsen;
- gegarandeerde pensioenuitkeringen;
- of een combinatie daarvan.

In uw keuze, en de vrijheid die uw werknemers hebben, bent u afhankelijk van wat pensioenaanbieders te bieden hebben.

Het is op voorhand niet te zeggen of een salaris/diensttijd-regeling tot meer, of minder pensioenlasten voor u leidt ten opzichte van een regeling op basis van beschikbare premie. Dat hangt af van de kwaliteit van de gewenste regeling. Het kenmerkende verschil is dat met een beschikbare premieregeling uw pensioenlasten beter voorspelbaar zullen zijn.

Wat kunt u doen?

- Bepaal voor uzelf in welke mate u uw werknemers zekerheid wilt geven ten aanzien van hun pensioen.
- Als u ervoor kiest dat uw werknemers (beleggings)risico's mogen lopen, maak dan de afweging hoeveel vrijheid u ze daarin wil geven. Premies kunnen belegd worden door uitsluitend professionele beleggingsexperts, waarbij uw werknemer geen invloed heeft op het beleggingsbeleid. Of u kunt uw werknemer veel vrijheid geven in de keuze hoe de premie wordt belegd. Maar hoe hoog is beleggingskennis dan? Bedenk dat uw werknemers geen enkele zekerheid hebben over de hoogte van het aan te kopen pensioen als ze gaan beleggen.
- Kijk goed naar de garantiemogelijkheden in de pensioenregeling. Als het mogelijk is een gegarandeerd pensioenkapitaal op te bouwen, dan geeft dat nog geen zekerheid over de uiteindelijke pensioenuitkering. Dat weet uw werknemers pas op het moment dat dit kapitaal tot uitkering komt. Als het mogelijk is om direct van elke premie een gegarandeerde pensioenaanspraak in te kopen dan blijft het totale pensioen dat wordt opgebouwd nog steeds afhankelijk van bijvoorbeeld de renteontwikkeling tijdens de opbouwperiode.
- Als u kiest om uw werknemers veel zekerheid te geven, dan moet u bereid zijn de (financiële) gevolgen daarvan te accepteren. Het kan leiden tot een hogere premielast voor u.
- Denk na over het eventueel indexeren van het pensioen. Want door inflatie wordt de koopkracht van het op te bouwen pensioen steeds minder, tenzij daarvoor in de pensioenregeling wordt gecompenseerd. Maar dat is niet altijd mogelijk. Houd er rekening mee dat, als u eenmaal hebt gekozen, die keuze niet altijd snel is aan te passen.

3. Is mijn pensioenregeling betaalbaar, ook als mijn onderneming groeit?

Waarom belangrijk?

Vanzelfsprekend moeten de keuzes die u maakt leiden tot een betaalbare regeling, anders komt u in financiële problemen. Maar u moet ook goed naar de toekomst kijken. Als uw bedrijf groeit, zal uw personeel toenemen en zullen uw pensioenlasten groeien.

Dat is natuurlijk geen probleem als de groei van het personeelsbestand in verhouding staat tot een gezonde omzetgroei. Toch kan de samenstelling van uw personeelsbestand de hoogte van uw pensioenlasten flink beïnvloeden, vooral oudere werknemers zijn vaak relatief duur. Als u vrijwel geen wisselingen in uw personeelsbestand verwacht, worden de kosten daardoor steeds hoger. Verwacht u wel veel wisseling, dan werkt dat stabiliserend op de kosten.

Aan de andere kant kunt u te maken krijgen met wettelijke regels voor waardeoverdracht op het moment dat u garanties opneemt in uw pensioenregeling. Uw nieuwe of vertrekkende medewerker kan zijn opgebouwde aanspraken inbrengen in uw regeling, dan wel meenemen naar de nieuwe werkgever. Dat kan in beide gevallen leiden tot een financiële bijbetalingsverplichting voor u. De samenstelling van uw personeelsbestand, juist ook in de toekomst, is dus een belangrijk punt bij de keuze voor een pensioenregeling.

Wat kunt u doen?

- Zorg dat u een goed beeld hebt van uw personeelsbestand. Aantal FTE, salarisgegevens, leeftijdsopbouw en het opleidingsniveau is de basis voor een juiste indicatie van de pensioenlast.
- Om te bepalen of u de pensioenregeling nu kunt betalen is het nuttig om een berekening te laten maken van de kosten als u drie jaar geleden zou zijn begonnen met de regeling. Dat geeft u in ieder geval een indicatie op basis van gerealiseerde cijfers.
- Bepaal uw verwachtingen in de samenstelling van uw personeelsbestand voor de middellange termijn. Het is goed om daarbij verschillende scenario's uit te werken. Deze kunnen dan voor u worden doorgerekend.
- Vanzelfsprekend moet u tijdens de looptijd van de pensioenregeling regelmatig (blijven) vaststellen of u de regeling wel kunt betalen. Let daarbij wel op de contractduur van uw pensioenregeling. Bij sommige pensioenuitvoerders hebt u een korte opzegtermijn, bij andere een veel langere.

4. Kan ik de regeling goed uitleggen aan mijn medewerkers?

Waarom belangrijk?

Pensioen is voor veel mensen een “ver van mijn bed”-show en niet interessant. Terwijl het toch zo’n belangrijke arbeidsvoorwaarde is en heel belangrijk voor de kwaliteit van leven als een medewerker stopt met werken. Of voor de nabestaanden in geval van overlijden van uw werknemer. Een goede en laagdrempelige uitleg over uw pensioenregeling is daarom van belang om uw werknemers bewust te laten zijn over het inkomen uit hun pensioen.

Zeker als er sprake is van een regeling waarbij de werknemer kan beleggen, is dat belangrijk. Werknemers moeten dan hun risicoprofiel bepalen en soms ook kiezen waarin ze willen beleggen. En kent uw bedrijf een werknemers-vertegenwoordiging, zoals een Ondernemingsraad, dan is overleg daarmee noodzakelijk.

Wat kunt u doen?

- U bent als werkgever verantwoordelijk voor goede inrichting van en communicatie over de pensioenregeling. Let u er daarom op dat uw regeling eenvoudig en transparant is en gemakkelijk uit te leggen. Dat bevordert werknemerstevredenheid en het belang dat zij aan hun pensioen hechten.
- Communiceer actief met uw werknemers over uw pensioenregeling. Niet alleen bij de introductie van een nieuwe regeling, maar ook tijdens de looptijd van de regeling. Daardoor kunnen uw werknemers de juiste keuzes maken, bijvoorbeeld in het vaststellen van hun risicoprofiel en de invulling van beleggingen. En blijft hun pensioen onder de aandacht.
- Vraag u van tevoren af welke kwaliteit van communicatie u verlangt van uw pensioenverzekeraar. Wilt u bijvoorbeeld communiceren naar groepen werknemers binnen uw bedrijf, dan zult u ander materiaal nodig hebben dan wanneer u iedereen individueel informeert.

Welke adviseur kies ik?

Hebt u de voorgaande vragen voor uzelf beantwoord? En hebt u een beeld wat u van een pensioenregeling en – verzekeraar verwacht? Dan kan een pensioenadviseur u helpen de juiste keuze te maken. Hij of zij zal u uiteraard ook ondersteunen om een eventueel tekort aan pensioenkennis en ervaring met pensioen aan te vullen. Een adviseur zal uw wensen en doelstellingen inventariseren, onderzoeken of uw bedrijf onder een bedrijfstakpensioenfonds valt, uw kennis en ervaring toetsen en voor u doorrekenen of u de door u gewenste pensioenregeling ook kunt betalen.

Een onafhankelijk adviseur zal voor u de productkenmerken van verschillende pensioenaanbieders naast elkaar leggen om te komen tot een regeling die het beste aansluit bij uw wensen. Hij of zij kan geregeld (bijvoorbeeld ieder jaar) uw bedrijf, uw doelstellingen en uw regeling met u doorlopen en passend maken als dat nodig is en uw contractstermijn dat toelaat. Meestal kunt u ook afspreken dat uw adviseur u ondersteunt bij de communicatie naar uw medewerkers.

Het advies van een adviseur is niet gratis. Er zijn diverse werkzaamheden die u zelf kunt doen. Denk daarbij aan het leveren van de financiële cijfers, personeelsaantallen en omschrijving van de werkzaamheden in uw bedrijf. Vaak tijdrovende zaken voor een adviseur waarop u kunt besparen. Bedenk dus goed wat u van tevoren van een adviseur verwacht. Zo voorkomt u verrassingen achteraf.

a.s.r. helpt u graag verder

Iedere onderneming is uniek. Dat vraagt om een persoonlijke benadering. a.s.r. helpt u graag verder om te komen tot een pensioenoplossing voor uw personeel die bij uw wensen en mogelijkheden past.

a.s.r. geeft zelf geen advies. Hiervoor werken wij samen met een uitgebreid netwerk van professionele en onafhankelijke adviseurs. Wij kunnen u helpen in contact te komen met een van deze adviseurs.

a.s.r. heeft met het Werknemers Pensioen een moderne pensioenregeling beschikbaar waar wij u graag meer over vertellen. Meer informatie hierover vindt u op www.asr.nl/werknemerspensioen.

Heeft u vragen? Neem dan contact op met:

Ton van de Ridder

Manager Pensioenspecialisten

06 534 773 25

ton.van.de.ridder@asr.nl