

Wesselman 

Brochure

**Algemene informatie over
pensioen(regelingen) in Nederland**

Is een pensioenregeling verplicht in Nederland?

Omdat de Nederlandse overheid via de Algemene Ouderdomswet (AOW) slechts voorziet in een minimaal pensioeninkomen na pensionering, is het gebruikelijk dat een werkgever een aanvullende pensioenregeling aanbiedt als secundaire arbeidsvoorwaarde. In Nederland heeft ongeveer 90% van de werkgevers een pensioenregeling geregeld voor hun werknemers. Naast een inkomen voor de oude dag voorziet een pensioenregeling ook in een inkomen voor nabestaanden bij overlijden en voortgezette pensioenopbouw in geval van arbeidsongeschiktheid. Soms is het aanbieden van een pensioenregeling verplicht, als de activiteiten van uw bedrijf of werknemers in Nederland onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) vallen. In dat geval is vanuit de sector een verplicht bedrijfstakpensioenfonds (BPF) van kracht.

Daarom is het belangrijk om eerst te (laten) onderzoeken of uw bedrijf misschien verplicht moet deelnemen aan een pensioenregeling bij een bedrijfstakpensioenfonds. Doe je dit niet en krijg je achteraf die verplichting, dan kun je geconfronteerd worden met enorme premiefacturen van een bedrijfstakpensioenfonds.

Als er geen pensioenregeling nodig is via de cao of het bedrijfstakpensioenfonds?

Dan ben je wettelijk gezien vrij om te beslissen of je wel of geen pensioenregeling opzet voor je werknemers. De Nederlandse overheid vindt het echter zeer belangrijk dat iedere werknemer in Nederland pensioen opbouwt via de werkgever. Anders heeft een werknemer vanaf diens pensioendatum een aanzienlijk inkomenstekort. De Nederlandse overheid heeft daarom allerlei acties op touw gezet om de kleine resterende groep werkgevers die nog geen pensioenregeling voor hun werknemers hebben opgezet over te halen. Vooralsnog is er echter geen wettelijke verplichting om een pensioenregeling op te zetten. Tenzij je natuurlijk onder een verplichte ceo - en daaraan gekoppeld – een verplicht bedrijfstakpensioenfonds valt.

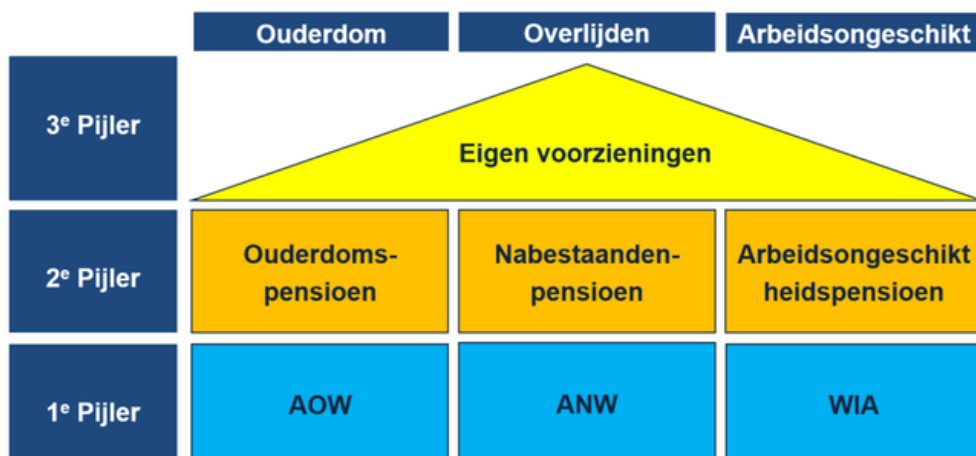
Hoe ziet het Nederlandse pensioenstelsel eruit?

Graag geven we u een korte beschrijving van het pensioenstelsel in Nederland.

Drie-pijler-model in Nederland

In Nederland hebben we een zogenaamd drie-pijler-model. Dit drie-pijler idee is van toepassing op de volgende drie momenten:

- de situatie na pensionering;
- de situatie bij overlijden;
- de situatie bij arbeidsongeschiktheid.



De eerste pijler (blauw) regelt sociale wetgeving en overheidsuitkeringen. Met betrekking tot de eerder genoemde drie momenten omvat dit:

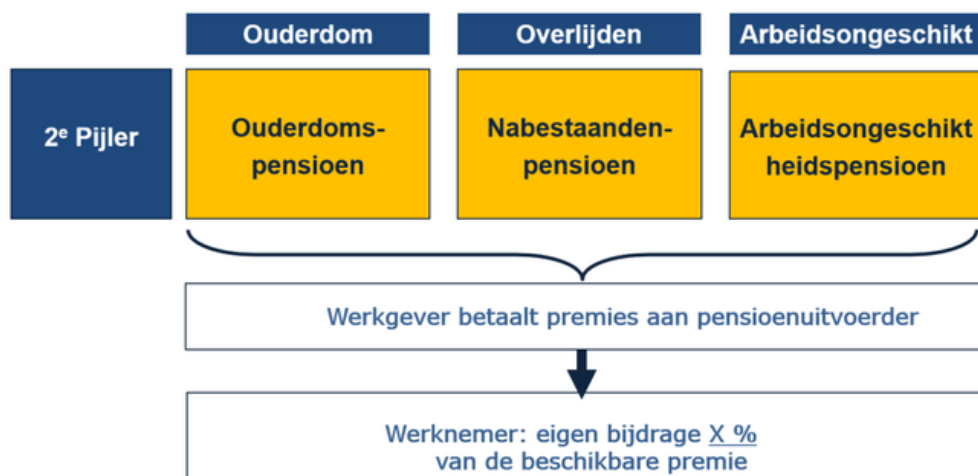
- de pensioenuitkering vanuit de AOW (ouderdom);
- de nabestaandenuitkering vanuit de ANW (overlijden); en
- de inkomensuitkering vanuit de WIA (arbeidsongeschiktheid).

In de tweede pijler (oranje) worden voorzieningen voor werknemers binnen een dienstverband geregeld. Het gaat hierbij vooral om de pensioenregeling die je (wilt) aanbieden.

De derde pijler (geel) omvat alle voorzieningen die een individu in privé heeft getroffen. Bij het regelen van een pensioenregeling voor werknemers, wordt deze derde pijler volledig genegeerd.

Pensioenopbouw via de pensioenregeling van de werkgever

Vanaf nu kijken we alleen naar de tweede pijler; de pensioenregeling voor de werknemers. Een pensioenregeling wordt vastgelegd als onderdeel in de arbeidsovereenkomst.



Pensioenbegrippen

Er zijn drie belangrijke begrippen die we vooraf graag uitleggen:

- Pensioengevend salaris

Meestal 12 keer het bruto maandsalaris plus 8% vakantietoeslag. Het wettelijk maximum pensioengevend loon in 2024 bedraagt € 137.800 (op fulltime basis). Als je werknemers gebruik maken van de zogenaamde 30%-regeling, is de 30%-afrek vaak ook onderdeel van het pensioengevend salaris.

- Franchise

Dit is het deel van het salaris waarover geen pensioen mag worden opgebouwd. De reden is dat de werknemer al een AOW-uitkering van de overheid ontvangt. De wettelijke minimum in 2024 bedraagt € 17.545 (op fulltime basis).

- Pensioengrondslag

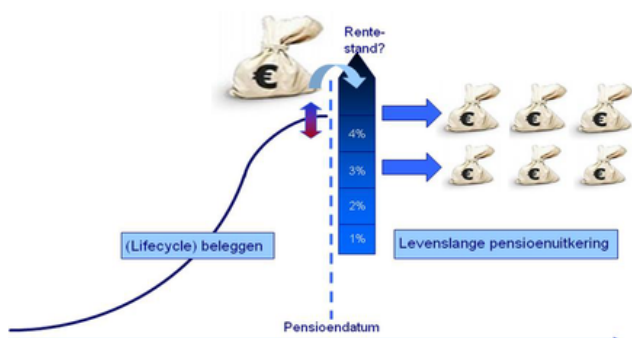
Het pensioengevend salaris minus de franchise. Dit is dus het deel van het salaris waarover de pensioenopbouw plaatsvindt. Dit is ook de basis waarop de werkgeversbijdrage en de werknemersbijdrage worden berekend.

Wat is een goede pensioenregeling?

Vanaf 1 juli 2023 staat de Pensioenwet alleen nog een zogenaamde beschikbare premieregeling toe. Binnen een beschikbare premieregeling zeg je als werkgever je werknemer een pensioenpremie (een beschikbare premie, ook wel defined contribution) genoemd) toe. De pensioenuitvoerder met wie je het beschikbare premieregeling hebt afgesloten, belegt deze maandelijkse beschikbare premie zolang de werknemer bij je in dienst is. Zo bouwt de werknemer een persoonlijk pensioenkapitaal op waarmee hij op de pensioendatum een ouderdoms- en/of nabestaandenspensioen aankoopt. Hieronder vind je de belangrijkste elementen van een beschikbare premieregeling.

Kenmerken van een beschikbare premieregeling	Uitleg
Hoogte van de vaste beschikbare premie	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De hoogte van de beschikbare premie wordt bepaald op basis van een vast percentage van de pensioengrondslag, ongeacht de leeftijd van de werknemer. Actueel gezien betekent dit dat een jonge werknemer meer pensioen opbouwt dan een oudere werknemer: beiden ontvangen dezelfde premie, maar de premie van de jongere werknemer rendeert langer en levert zo een hogere uitkering op. ✓ Aangezien het uiteindelijke pensioen van je werknemers grotendeels afhangt van de betaalde premies en de rendementen die daarop worden gerealiseerd, is het duidelijk dat hoe hoger het vaste premiepercentage is, hoe hoger de aan te kopen pensioenuitkering zal zijn.
De hoogte van het pensioen voor de werknemer	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pas op de pensioendatum van de werknemer staat vast hoe hoog het ouderdoms- en partnerpensioen is dat de werknemer kan aankopen van zijn opgebouwde pensioenkapitaal. De hoogte van het uiteindelijke pensioen van je werknemer in deze regeling is dus onzeker en afhankelijk van: <ul style="list-style-type: none"> - het salaris; - het bedrag van de betaalde beschikbare premies; - de beleggingsresultaten; - het niveau van de rente en de levensverwachting op de pensioendatum. ✓ Het risico over de hoogte van het pensioen ligt dus volledig bij de werknemer!
Beleggingen	De pensioenuitvoerder belegt de betaalde beschikbare premies in zogenaamde life cycle beleggingsfondsen, waarbij het beleggingsrisico voor werknemers automatisch afneemt naarmate ze ouder worden en dus dichter bij hun pensioendatum komen.
Risico's voor de werkgever	Het voordeel van een beschikbare premieregeling voor jou als werkgever is dat er, naast de reguliere premies die je verschuldigd bent, geen bijbetalingsrisico's zijn voor jou als werkgever. Een ander voordeel van de beschikbare premieregeling voor u als werkgever is dat de pensioenkosten eenvoudig te budgetteren en voorspelbaar zijn. Binnen deze regeling zijn er geen IFRS/IAS19-verplichtingen.

Vaak hebben (startende) ondernemingen vaak te maken met onzekerheden over de toekomstige menselijke en financiële ontwikkeling. Daarom biedt een beschikbare premieregeling, met beheersbare en voorspelbare pensioenkosten, een passende oplossing. Maar het is ook goed om te kijken wat gebruikelijk is in uw bedrijfstak, en wat voor soort pensioenregeling concurrerend is. Grafisch kan de werking van de beschikbare premieregeling als volgt worden geïllustreerd:



Hoe wordt de beschikbare premie bijdrage berekend?

Dit wordt het best uitgelegd aan de hand van een voorbeeld:

- Een werknemer werkt fulltime;
- De werknemer verdient een bruto jaarsalaris van € 57.545. Dit is ook zijn 'pensioengevend salaris'.
- Binnen de pensioenregeling wordt een vast percentage van 18% over de pensioengrondslag toegepast, ongeacht de leeftijd van de werknemer. Hiervan draagt de werknemer 6% bij, dus de werkgever 12%.
- Daarnaast wordt in de pensioenregeling rekening gehouden met een franchise van € 17.545.

		Totaal beschikbare premie	Bijdrage werknemer 6%	Bijdrage werkgever 12%
Pensioengevend salaris	€ 57.545			
Minus franchise	€ 17.545 -/-			
Pensioengrondslag	€ 40.000			
Jaarlijkse bijdrage		€ 7.200	€ 2.400	€ 4.800
Maandelijkse bijdragen		€ 600	€ 200	€ 400

Houd er rekening mee dat u als werkgever naast de beschikbare premie ook de risicopremies moet betalen voor het partnerpensioen, het wezenpensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast moet u ook administratiekosten betalen aan de pensioenuitvoerder en de kosten van je pensioenadviseur. Zie ook paragraaf 6 hieronder.

Welke voorzieningen biedt een pensioenregeling?

Belangrijk bij het opzetten van een pensioenregeling is om naast het sparen voor later ook te kijken naar de voorzieningen die je wilt bieden bij overlijden en arbeidsongeschiktheid. Het collectief regelen van deze verzekeringen is vaak gunstig voor werknemers. Een pensioenregeling biedt de volgende voorzieningen:

- ✓ Ouderdompensioen en partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum
- ✓ Partnerpensioen* bij overlijden voor de pensioendatum
- ✓ Extra tijdelijk partnerpensioen (ANW-hiaatpensioen)* bij overlijden voor de pensioendatum
- ✓ Wezenpensioen* bij overlijden voor de pensioendatum
- ✓ Premievrijstelling* bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer

*) op risicobasis verzekerd zolang de werknemer bij u in dienst is.

Welke pensioenuitvoerder is het meest geschikt?

Als de uitgangspunten van de pensioenregeling duidelijk zijn, kunnen we op zoek gaan naar een geschikte pensioenuitvoerder (tenzij je natuurlijk onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds valt). Een beschikbare premieregeling kan worden afgesloten bij een verzekeringsmaatschappij of een premiepensioeninstelling (PPI). Naast de kosten van de pensioenregeling gaat het bij de selectie ook om zaken als goede communicatie, service, administratie en de kwaliteit. Maar bovenal de historische beleggingsperformance van de pensioenuitvoerder, en optioneel de toekomstige beleggingsperformance op basis van life cycle scenario analyses (volgens de rekenmethodiek die ook De Nederlandsche Bank hanteert). Het is dus belangrijk om een aanbieder te kiezen die past bij de specifieke behoeften en doelstellingen van uw bedrijf en die ook marktconform is.

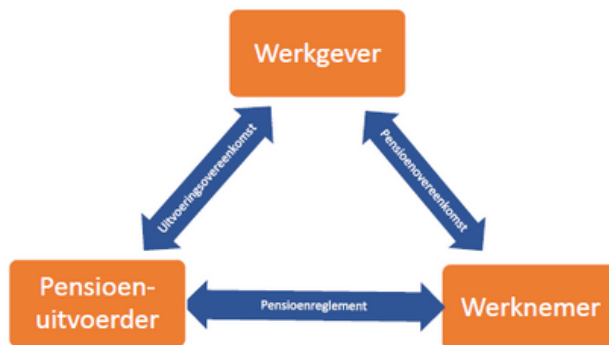
De kosten van een pensioenregeling

De totale kosten van een pensioenregeling hangen af van de kwaliteit van de pensioenregeling, maar vaak bedraagt de werkgeversbijdrage in een marktconforme pensioenregeling ongeveer 10% - 14% van het bruto jaarsalaris. De kosten van een pensioenregeling bestaan uit de volgende componenten:

Kostencomponent pensioenregeling	Hoogte	Zal voor rekening zijn van:
Beschikbare premie (gebruikt voor ouderdomspensioen en partnerpensioen in geval van overlijden na de pensioendatum)	Afhankelijk van uw wensen en uw budget met betrekking tot de pensioenregeling.	In eerste instantie moet de werkgever de volledige pensioenbijdrage aan de pensioenuitvoerder betalen. In Nederland is het echter gebruikelijk dat werknemers bijdragen aan hun pensioenregeling. In de praktijk is een werknemersbijdrage van 30% tot 50% van de vastgestelde premie gebruikelijk. Deze werknemersbijdrage mag worden ingehouden op het bruto maandsalaris van de werknemer, zodat de werknemer een belastingvoordeel heeft.
Risicopremies met betrekking tot: ✓ premievrijstelling bij invaliditeit ✓ partner- en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum	Ongeveer 15% van de vaste bijdrage	100% voor de werkgever
Administratiekosten pensioenuitvoerder	Ongeveer € 60 - € 100 per deelnemer per jaar	100% voor de werkgever
Tarieven pensioenadviseur	Enmalige en jaarlijkse kosten	100% voor de werkgever

Waarom is het belangrijk dat werknemers goed geïnformeerd worden?

Als werkgever bent u wettelijk verplicht om de werknemers informatie te geven over de pensioenregeling. Werknemers moeten weten wat de arbeidsvoorwaarde inhoudt en wat de mogelijkheden zijn binnen de pensioenregeling. De ervaring leert dat werknemers weinig tijd en interesse hebben om deze informatie tot zich te nemen. Daarom moet de informatie begrijpelijk zijn, maar ook gemakkelijk te vinden. Het is niet alleen een zorgplicht voor werkgevers, het is ook een kans om deze nieuwe arbeidsvoorwaarde goed voor het voetlicht te brengen. Natuurlijk helpen wij u hierbij graag! In de Pensioenwet liggen de verantwoordelijkheden van de verschillende partijen en de relatie tussen hen vast. Zie onderstaande schematische weergave ter verduidelijking:



Veelgestelde vragen

Hieronder vindt u een aantal veelgestelde vragen:

Stel dat we geen werknemers hebben binnen de contractperiode met de pensioenuitvoerder. Moeten we dan gewoon premies blijven betalen aan de pensioenuitvoerder?

Op het moment dat alle werknemers uit dienst zijn, zijn er ook geen premies meer verschuldigd.

Kan een werknemer afstand doen van deelname aan de pensioenregeling?

Houd er rekening mee dat de pensioenregeling collectief is en dat alle werknemers moeten deelnemen. Een werknemer kan daarom niet afzien van deelname aan de pensioenregeling.

Kunnen we een pensioenregeling eenzijdig wijzigen, zonder toestemming van de werknemer?

Bij het wijzigen van de pensioenregeling heb je altijd de individuele schriftelijke toestemming van de werknemer nodig. Tenzij er sprake is van zeer ernstige (bedrijfseconomische) omstandigheden.

Als een werknemer uw bedrijf verlaat, wat gebeurt er dan met het pensioenkapitaal dat hij heeft opgebouwd bij de pensioenuitvoerder?

Het pensioenkapitaal dat de werknemer heeft opgebouwd, blijft ongewijzigd bij de pensioenuitvoerder wanneer hij uit dienst gaat. Als de werknemer echter bij een andere werkgever gaat werken, heeft hij een wettelijk recht om het pensioenkapitaal over te dragen aan de pensioenuitvoerder van zijn nieuwe werkgever.

Tot slot

Bent u op zoek naar een pensioenregeling voor uw bedrijf? Als volledig onafhankelijk adviseur adviseert en bemiddelt Wesselman Pensioenadviseurs graag in een passende pensioenregeling. Wij hanteren een transparante tariefstructuur waardoor u als klant absolute duidelijkheid heeft over de kosten van onze dienstverlening. Ons doel is om de complexe pensioenmaterie in Nederland voor u helder en begrijpelijk te maken, ook in de Engelse of Duitse taal!

Wesselman Pensioenadviseurs



Mr. Stefan P.M. Joosten LLM

Directeur / Senior pensioenadviseur



Mr. Rob van Knegsel MPLA

Pensioenadviseur

Telefoonnummer kantoor | 00 31 - (0) 492 548 555

Mobiel Stefan | 00 31 - (0) 6 22 55 14 43

Mobiel Rob | 00 31 - (0) 6 51 22 93 66

E-mailadres | info@wesselmanpensioenadviseurs.nl

Website | <https://www.wesselman-info.com/services/pension-advice>

Helmond | Aarle-Rixtelseweg 14, te Helmond

Eindhoven | Meerkollaan 15, te Eindhoven