

Roadmap zu einem geeigneten betriebliche Altersvorsorge in den Niederlanden

Sind Sie in den Niederlanden geschäftlich tätig?

Richten Sie Ihren betriebliche Altersvorsorge ein!

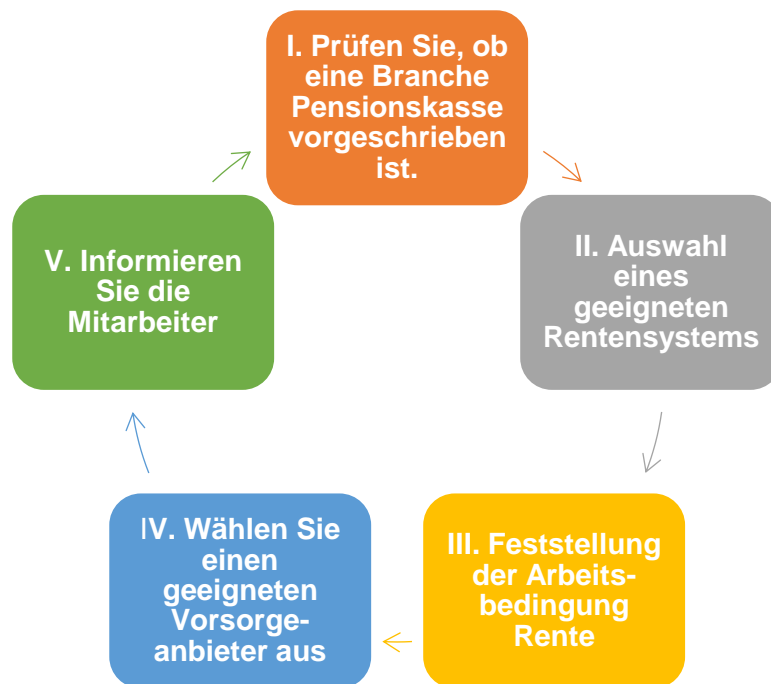
Etwa 90% der Arbeitgeber in den Niederlanden haben eine betriebliche Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter eingerichtet. Haben Sie ein neues Unternehmen gegründet? Oder gründen Sie eine neue Niederlassung in den Niederlanden eines ausländischen Unternehmens? Wesselman | Pensioenadviseurs B.V. spricht regelmäßig mit Unternehmen, die eine Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter einführen möchten. Was gibt es da zu sehen? In dieser Broschüre bieten wir eine praktische Roadmap mit interessanten Möglichkeiten und wichtigen Sehenswürdigkeiten.

In dieser Roadmap beschreiben wir zunächst den **Schritt-für-Schritt-Plan**, um eine geeignete betriebliche Altersvorsorge für Ihre Mitarbeiter zu erreichen.

Anschließend werden wir kurz auf die **Unterschiede zwischen dem niederländischen und dem deutschen Rentensystem** eingehen und auch die Alternative zu einem betrieblichen Rentensystem in Form einer **Leibrentenkonstruktion** besprechen.

Schritt-für-Schritt-Plan für eine geeignete betriebliche Altersversorgung

Um einen geeignete betriebliche Altersversorgung aufzustellen, stellen wir Ihnen folgendes Schritt-für-Schritt-Plan vor.



Jeder Schritt wird im Folgenden kurz erläutert.

I. Ist eine betriebliche Altersversorgung in den Niederlanden verpflichtet?

In den Niederlanden sind Arbeitgeber nur dann verpflichtet, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten, wenn:

- 1. es gilt ein Tarifvertrag (CAO).**
- 2. ein gesetzliche verpflichtender Branchepensionskasse (BPF) in Kraft ist.**

Es ist also ratsam, zunächst zu prüfen, ob Ihr Unternehmen gesetzlich zur Teilnahme an einer Tarifvertrag und / oder an einer Branchepensionskasse verpflichtet ist. Wenn Sie dies nicht tun und Sie diese Verpflichtung danach erhalten, werden Sie möglicherweise mit riesigen Rechnungen konfrontiert, die von einer Branchepensionskasse kommen.

Gibt es keine Altersversorgung, die über ein Tarifvertrag oder Branchepensionskasse vorgeschrieben ist? Dann können Sie frei entscheiden, ob Sie für Ihre Mitarbeiter eine Altersvorsorge einrichten oder nicht. Da der niederländische Staat durch das Allgemeine Altersrentengesetz (AOW) nur ein Mindestrenteneinkommen nach der Pensionierung vorsieht, ist es **üblich**, dass der Arbeitgeber eine Zusatzrente zur Arbeitsbedingung anbietet. In den Niederlanden haben etwa **90% der Arbeitgeber** eine betriebliche Altersversorgung für ihre Mitarbeiter eingerichtet. Neben einem Einkommen für die alten Tage kann die Altersversorgung auch eine Hinterbliebenenversorgung oder eine Ergänzung des Einkommens im Falle einer Arbeitsunfähigkeit vorsehen.

II. Was ist ein geeignetes Rentensystem?

Für Unternehmen sind verschiedene Rentensysteme möglich. Es gibt eine Wahl zwischen:

- **Defined Benefit (DB plan):** eine Vereinbarung, bei der der Arbeitgeber den Rentenaufbau mit dem Gehalt und der Dienstzeit des Arbeitnehmers in Verbindung bringt. In diesem Plan ist eine nominale Pensionszahlung zugesagt. Für den Arbeitgeber sind die Kosten dieses Plans schwer zu kontrollieren und vorherzusagen. Darüber hinaus kann dieser Plan zu einer Verpflichtung führen, jährlich eine IFRS / IAS19-Bewertung des Altersversorgungs zu erstellen.
- **Defined contribution (DC-plan):** Hier stellt der Arbeitgeber einen bestimmten Prozentsatz des Gehalts als Prämie für den Aufbau der Rente zur Verfügung. Die Altersvorsorgeanbieter investiert diese Prämie während der aktiven Periode. So baut der Mitarbeiter ein Rentenskapital auf, mit dem er zum Zeitpunkt der Pensionierung eine Alters- und/oder Hinterbliebenenrente einkauft. Für den Arbeitgeber sind die Kosten dieses Plans kontrollierbar und vorhersehbar. Innerhalb dieses Plans gibt es keine IFRS/IAS19/Bil-mog-Verpflichtungen.

(Start-up-)Unternehmen haben oft mit Unsicherheiten über die zukünftige menschliche und finanzielle Entwicklung zu kämpfen. Aus diesem Grund bietet ein DC-Versorgungssystem mit kontrollierbaren und vorhersehbaren Pensionskosten oft eine geeignete Lösung. Aber es ist auch gut, sich anzusehen, was in Ihrer Branche üblich ist und welche Art von Altersversorgung marktkonform ist.

III. Welche Voraussetzungen bietet der Altersvorsorge?

Wichtig bei der Gestaltung einer Altersvorsorge ist es, neben dem Sparen für später auch auf die Angebote zu achten, die Sie im Falle von Tod und Arbeitsunfähigkeit anbieten wollen. Der kollektive Abschluss dieser Versicherungen ist für die Mitarbeiter oft von Vorteil.

IV. Welcher Altersvorsorgeanbieter ist am besten geeignet?

Wenn die Grundsätze der Altersvorsorge klar sind, können Sie mit der Suche nach einem geeigneten Altersvorsorgeanbieter beginnen. Je nach Situation und Tätigkeit des Arbeitgebers kann in den Niederlanden ein betrieblicher Altersvorsorge in einem Branchepensionskasse, einem allgemeinen Pensionsfonds, einer Versicherungsgesellschaft oder einer Premium-Pensionseinrichtung platziert werden. Neben den Kosten und Bedingungen des Altersvorsorgungs umfasst die Auswahl auch Themen wie gute Kommunikation, Service, Verwaltung sowie die Qualität und Performance der Anlagen. Es ist wichtig, einen Vorsorgeanbieter zu wählen, der den spezifischen Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens entspricht und gleichzeitig marktkonform ist. Vergessen Sie nicht, mit Ihrem Vorsorgeanbieter Termine über mögliche Rabatte oder Pooling-Leistungen zu vereinbaren!

V. Warum ist eine gute Mitarbeiterinformation wichtig?

Als Arbeitgeber sind Sie gesetzlich verpflichtet, die Mitarbeiter über die Altersvorsorge zu informieren. Die Mitarbeiter müssen wissen, was die Arbeitsbedingungen sind und welche Möglichkeiten es für die Altersvorsorge gibt. Die Erfahrung zeigt, dass die Mitarbeiter nur wenig Zeit und Interesse haben, diese Informationen aufzunehmen. Deshalb müssen die Informationen attraktiv und verständlich, aber auch leicht zu finden sein. Es ist nicht nur eine Sorgfaltspflicht für die Arbeitgeber, es ist auch eine Gelegenheit, diese neue Arbeitsbedingung gut ins Licht zu setzen.

Worin liegt der Unterschied zwischen dem niederländischen und dem deutschen Rentensystem?

Es gibt große Unterschiede zwischen dem niederländischen und dem deutschen Rentensystem. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht über die wichtigsten Unterschiede. Einer der Hauptunterschiede besteht darin, dass die staatliche Rente in den Niederlanden (AOW) nicht an das Gehalt des Arbeitnehmers gekoppelt ist und dass der Arbeitgeber im Gegensatz zu Deutschland keinen Beitrag dazu zahlen muss. Darüber hinaus ist die staatliche Rente in den Niederlanden an den gesetzlichen Mindestlohn gebunden und dient als Basisrente. Aus diesem Grund bieten rund 90% aller Arbeitgeber in den Niederlanden eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung an.

Rentensystemen	Deutschland	Die Niederlande
Staatliche Altersvorsorge (1° Pfeiler)	<p>Gesetzliche Rentenversicherung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nur Aufbau falls man arbeitet, krank oder arbeitslos ist. - Es gibt eine Wartezeit. - Höhe der Altersrente ist abhängig vom durchschnittlichen Verdienlohn und Entgeltpunkte - Arbeitnehmer zahlt 50% der Prämien - Arbeitgeber zahlt 50% der Prämien - Ab 2030 Eintritt 67 	<p>AOW Rente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Für alle Einwohner (auch ohne Arbeit); - Es gibt kein Wartezeit, Aufbau ab 15 Jahr; - Höhe der AOW ist für alle gleich; - basiert auf dem gesetzlichen Mindestlohn; - Arbeitnehmer zahlt die AOW-Prämie ganz selbst - Kein Beitrag vom Arbeitgeber - Ab 2022 Eintritt 67 + 3 Monate
Zusätzliche betriebliche Altersvorsorge (2° Pfeiler)	<ul style="list-style-type: none"> - Manchmal verpflichtet mittels Tarifvertrag - Häufiger vorhanden, aber nicht verpflichtet - Auf Wunsch des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber einen bestimmten Betrag vom Bruttolohn als Beitrag verwenden (Endgeltumwandlung) - Beitrag Arbeitgeber ist üblich - Beiträge sind Steuer- und Abgabefrei, doch steuerlich beschränkt - Eintritt 67 	<ul style="list-style-type: none"> - Oft verpflichtet mittels Tarifvertrag und Branchepensionskasse - Auch wenn keine Verpflichtung aus dem Tarifvertrag oder Branchepensionskasse besteht, oft vorhanden. - Üblich in die Niederlande, wichtiger Arbeitsbedingung! - Beitrag Arbeitgeber oft $\geq 50\%$, Arbeitnehmer $\leq 50\%$; - Rentenwirksames Gehalt beschränkt bis € 107.593 (2019) - Beiträge sind steuer- und abgabefrei, doch steuerlich beschränkt - Eintritt 68 (2019)
Private Altersvorsorge (3° Pfeiler)	Ist möglich	Ist möglich (Leibrente)

Ist es auch möglich, dass der Arbeitgeber, anstatt eine betriebliche Altersversorgung anzubieten, einen Beitrag an den Mitarbeiter zahlt, damit der Mitarbeiter seine eigene private Altersvorsorge abschließen kann?

Anstatt eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten, ist es möglich, dem Mitarbeiter einen (steuerpflichtigen) **Beitrag** zu zahlen, um ihm die Möglichkeit zu geben, seine Rente privat über eine so genannte **Leibrente** aufzubauen. Anschließend muss er eine private Leibrente bei einer Bank oder Versicherungsgesellschaft abschließen. Jedes Jahr muss neu berechnet werden, welche Leibrentenprämie steuerlich abzugsfähig ist. Im Falle einer Leibrente hat er nicht die gleichen Leistungen wie innerhalb einer betrieblichen Altersversorgung. So gibt es beispielsweise keine Prämienbefreiung im Falle einer Invalidität. Außerdem muss er im Falle einer Leibrente eine separate Lebensversicherung für seinen Partner und seine Kinder abschließen, um eine ähnliche Deckung wie innerhalb einer betrieblichen Altersversorgung (Partnerrente und Waisenrente) zu erhalten. Darüber hinaus erhöht sich die steuerlich absetzbare Prämie für eine Rente nicht mit zunehmendem Alter des Mitarbeiters, wie dies bei einer betrieblichen Altersversorgung der Fall ist. Schließlich ist im Falle einer Leibrente der Arbeitnehmer für die Reduzierung des Anlagerisikos selbst voll verantwortlich, während im Falle einer Altersversorgung das Anlagerisiko für den Arbeitnehmer automatisch mit zunehmendem Alter und näher an seinem Renteneintrittsdatum reduziert wird.

Bitte beachten Sie außerdem, dass bis zu 90% der Arbeitgeber in den Niederlanden ihren Arbeitnehmern eine kollektive Altersversorgung anbieten. Eine betriebliche Altersversorgung wird daher als eine wichtige Arbeitsbedingung auf dem niederländischen Arbeitsmarkt angesehen, um neue gute Mitarbeiter zu gewinnen, insbesondere jetzt, wo sie auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt schwer zu finden sind.

Wir raten daher grundsätzlich eine Leibrentenkonstruktion ab! Sollten Sie dennoch eine Leibrentenkonstruktion präferieren, beachten Sie bitte, dass wir Sie und Ihren Mitarbeiter in dieser Hinsicht beraten und unterstützen können. Wir können auch das Leibrente Produkt auswählen und abschließen, das am besten zu Ihrem Mitarbeiter passt.

Schließlich

Sind Sie auf der Suche nach einer Altersvorsorgelösung für Ihr Unternehmen in die Niederlande? Wesselman | Pensioenadviseurs B.V. informiert Sie gerne über die Möglichkeiten. In allen Phasen der Roadmap bieten wir als **völlig unabhängiger Berater** unsere Dienstleistungen an. Denken Sie an die Tarifvertragprüfung und/oder Branchenpensionskasse-Prüfung, die Beratung bei der Wahl eines geeigneten Rentensystems, die Implementierung der Altersversorgungszusage und die Auswahl eines geeigneten Vorsorgeanbieters.

Wir haben eine transparente Tarifstruktur, die Ihnen als Kunde absolute Klarheit über die Kosten unserer Dienstleistungen gibt. Unser Ziel ist es, die komplexe Altersvorsorgeangelegenheit in den Niederlanden für Sie **klar und übersichtlich** zu machen, **in englischer oder deutscher Sprache!**

Wesselman | Pensioenadviseurs B.V.



Mr. Stefan P.M. Joosten
Geschäftsführer / Senior Rentenberater

Telephone number office : 00 31 – (0) 492 548 555
Mobile number : 00 31 – (0) 6 22 55 14 43
E-mail address : info@wesselmanpensioenadviseurs.nl
Address of our offices : Büro Helmond : Aarle-Rixtelseweg 14, Helmond
Büro Eindhoven : Meerkollaan 15, Eindhoven