

Pensioen Special

Overheid eist heldere pensioencommunicatie

Pensioen fiscaal aantrekkelijk voor oudedagsreserve

Pensioen dé secundaire arbeidsvoorwaarde

De nieuwe Pensioenwet

Nationale-Nederlanden 

Nieuwe zekerheden, nieuwe kansen

“Nederland wordt al jaren internationaal geroemd om zijn pensioenstelsel. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde, als resultaat van overleg tussen werknemers en werkgevers. Door nieuwe wetgeving is de markt sterk in beweging. Zo legt de overheid een steeds grotere verantwoordelijkheid bij de werkgever en pensioenuitvoerder.” Aan het woord is drs. F.J. van Bruggen, directeur van Nationale-Nederlanden. Aan hem de vraag of het Nederlandse pensioenstelsel met alle veranderingen zijn naam en faam in de toekomst nog kan waarmaken.

De burger krijgt een grotere eigen verantwoordelijkheid voor zijn pensioenopbouw. Tegelijkertijd wordt het toezicht op financiële instellingen versterkt ter bescherming van diezelfde burger.

De werkgever aan zet

Werkgevers (de tweede pijler in de pensioenmarkt) krijgen als gevolg van deze ontwikkelingen een steeds grotere rol in de pensioenopbouw van werknemers. Van Bruggen: “Uit onderzoek blijkt dat de overgrote meerderheid van de werknemers er vanuit gaat dat de werkgever ervoor zorgt dat hij op zijn 62e met pensioen kan gaan en dat de werkgever ook zorg draagt voor het renderend en veilig beleggen van het kapitaal. Tevens kijken de werknemers naar hun organisatie als het gaat om de informatie over het pensioen.” Vraag is natuurlijk of die veronderstellingen wel terecht zijn. “Hoewel de werknemers vooral zorg en informatie verwachten van hun werkgever, ligt deze zorgplicht en informatieverplichting formeel bij de pensioenuitvoerder. Dat betreft niet alleen de informatievoorziening richting de werknemer, maar ook de verplichting om de fondsen die zijn ingelegd in een beschikbare premieregeling met zorg te beleggen. Het risico dient hierbij proportioneel af te nemen naarmate de pensioendatum dichterbij komt. De overheid legt regelgeving op over welke informatie door wie wanneer aan personeel moet worden verstrekt. Werkgevers en pensioenuitvoerders zullen daarom steeds meer gezamenlijk optrekken bij het verzorgen van goede, betaalbare pensioenvoorzieningen.”

Van last tot lust

Een last voor de werkgever? Van Bruggen: “De wettelijke verplichting om

medewerkers te informeren over de stand van hun pensioen kan een werkgever zien als wéér een taak die op zijn schouders wordt geschoven. Je kunt dat informatiemoment daarentegen ook uitstekend gebruiken om personeel aan de onderneming te binden. Zeker vandaag de dag, nu de loyaliteit van werknemers richting de organisatie daalt en secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijk zijn om talent aan het bedrijf te binden.” Betekent deze ontwikkeling nu een verzwakking van het Nederlandse pensioenstelsel? “Dat hoeft zeker niet. Het vraagt wel een grotere verantwoordelijkheid van de werkgever en de pensioenuitvoerder, maar ook van de werknemer zelf. Niet iedereen heeft dezelfde wensen voor zijn oudedagsvoorziening. Het is daarom belangrijk dat een werknemer voor zichzelf bepaalt of de door de werkgever aangeboden regeling aan zijn wensen voldoet, of dat hij voor zichzelf ook andere opties tot vermogensopbouw wil inzetten.”

Transparantie

Begin volgend jaar gaat de Pensioenwet haar tweede jaar in. Van Bruggen: “Met de komst van de Pensioenwet is een goede stap gezet, want ik vind toegankelijke pensioeninformatie voor de werknemer van wezenlijk belang. De Pensioenwet maakt in elk geval duidelijk hoe iedereen met het onderwerp pensioen om moet gaan. In de plannen rond de Pensioenwet werd erop aangedrongen om deze uit te breiden met de verplichting een gezamenlijk pensioenregister op te zetten. Dat register zou dan uiterlijk op 1 januari 2011 operationeel moeten zijn. We hebben het dan over een virtuele database die het de consument mogelijk moet maken om zowel zijn opgebouwde pensioenaanspraken als zijn aanspraak op AOW op te vragen. Voor het laatste dient ook de Sociale Verzekeringsbank in dit project deel te nemen. Ik ben uiteraard voorstander van zo'n pensioenregister. De consument krijgt daarmee een integraal overzicht van de opgebouwde pensioenaanspraken.

Het mag duidelijk zijn dat, na alle wetgeving van de afgelopen jaren, realisatie van dit register opnieuw een forse inspanning zal vragen van de pensioensector. Een ander zorgpunt in de opzet van het pensioenregister is, dat de burger ook na 1 januari 2011 nog steeds



Frits van Bruggen
Directeur Nationale-Nederlanden

niet weet wat zijn actuele pensioentekort is. In een land als Denemarken is men op dit punt al verder. Deense burgers kunnen op een speciale site kijken wat hun tekort is en krijgen daarnaast jaarlijks van de overheid schriftelijk bericht wat ze daaraan kunnen doen. In Nederland komen nog steeds teveel mensen er pas vlak voor hun pensioendatum achter dat het pensioen dat zij

zullen ontvangen tegenvalt. Tijd om aan te vullen is er dan uiteraard niet meer. De introductie van het pensioenregister op grond van de Pensioenwet zal in deze situatie wel enigszins een verbetering brengen, maar een actief Nederlands overheidsbeleid op het gebied van pensioentekorten zou op zichzelf beschouwd veel effectiever zijn.”

Zelfstandig ondernemers de kloos?

Een ander actueel topic is het dossier Banksparen. Op initiatief van VVD en PvdA is voorgesteld om de fiscale faciliteiten voor onder meer lijfrenten ook open te stellen voor producten van banken en beleggingsinstellingen. Het is de verwachting van de indieners dat deze uitbreiding zal leiden tot meer concurrentie tussen aanbieders, lagere kosten

voor de burgers, een grotere afzet van deze producten en dus een hogere budgettaire last voor de overheid. Van Bruggen: “Op het moment van dit gesprek is de discussie nog gaande. De Eerste Kamer heeft enkele bedenkingen en de Consumentenbond is bang dat invoering van de wet te lang op zich laat wachten. Het gaat er uiteindelijk om hoe de extra last voor de overheid moet worden opgevangen. Dat gebeurt deels door het verlagen van de maximale premiegrondslag voor de lijfrentepremieaftrek. Het huidige voorstel is om het voor aftrek maximaal in aanmerking te nemen inkomen te verlagen van € 162.000 naar € 115.000. De verlaging zal vooral negatieve effecten hebben op de opbouw van de oudedagsvoorziening voor zelfstandige ondernemers. Die ondernemers zijn vrijwel geheel op de lijfrentepremieaftrek aangewezen. Ik hoop dan ook dat de Eerste Kamer alsnog aan de rem trekt.”

Op de rol voor 2008

“Volgend jaar verwacht ik de nodige discussie over het onderwerp Algemene Pensioen Instelling (API). Minister Donner heeft beloofd nog voor het eind van het jaar met meer informatie te komen over de plannen. Op dit moment zijn ondernemingspensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen en pensioenverzekeraars de aanbieders van pensioenproducten. Door hun organisatie op te splitsen in een pensioenfonds en een uitvoeringsorganisatie, en deze laatste om te vormen tot een API, kunnen pensioenfondsen zich indirect ook op de pensioenverzekeringmarkt begeven. Uiteraard zal dat grote impact hebben op de verhoudingen binnen de Nederlandse pensioenwereld. Ik verwacht dan ook de nodige discussie rond dit onderwerp. Daaraan wil ik dan graag deelnemen.”

Geen gevaar

Is het Nederlandse pensioenstelsel door al deze ontwikkelingen nu in gevaar? “Nee”, zegt Van Bruggen stellig. “Niettemin is het wel zaak dat alle belanghebbenden, dus pensioenuitvoerders, werkgevers én werknemers, hun grotere eigen verantwoordelijkheid oppakken, de verschillende mogelijkheden en regelingen goed tegen elkaar afwegen en keuzes maken die optimaal aansluiten op de wensen van werkgevers én werknemers.”

Scoren met pensioen?

‘Een goede pensioenregeling is uitgesteld loon’

Om op de huidige krappe arbeidsmarkt de juiste medewerkers aan te trekken én te behouden, kunnen werkgevers veel nadrukkelijker hun pensioenregeling onder de aandacht van hun (potentiële) medewerkers brengen.

Gebruikt u uw pensioenregeling wel eens in uw onderhandeling met poten-

tiële werknemers? Vooral 35 plussers die grote carrièrestappen maken kunnen hiervoor gevoelig zijn. Dat harde werken van nu, wat levert dat later op? Pensioen is bedoeld als inkomensvoorziening gedurende de periode dat werknemers niet meer hoeven of kunnen werken. Die periode breekt aan als zij de pensioenge-rechtigde leeftijd bereiken, óf als zij

arbeidsongeschikt raken. Pensioen is ook bedoeld om de nabestaanden van werknemers verzorgd achter te laten. Met een pensioenregeling hebben werknemers de zekerheid dat zij, naast basispensioen van de overheid (de AOW-uitkering), een werkgeverspensioen ontvangen. Een goede (collectieve) pensioenregeling hoort daarom bij het

totale arbeidsvoorwaardenpakket van een bedrijf.

Medewerkers en sollicitanten zijn zich nog weinig bewust van de waarde die een goed pensioen op lange termijn voor hen heeft. Een lease-auto lijkt immers heel aantrekkelijk, maar biedt alleen een korte termijn voordeel.

Werknemers zijn soms geneigd van baan te wisselen om elders een beperkt bedrag per maand meer te verdienen. Zij realiseren zich daarbij niet dat hun overstap ook een slechtere pensioenvoorziening kan betekenen. Want door bijvoorbeeld een (hogere) eigen pensioenbijdrage kan de bruto salarisverhoging een netto salarisverlaging betekenen.

Werkgevers die zich willen onderscheiden op de arbeidsmarkt, hebben met hun pensioenregeling dus een doeltreffend wapen in handen!

Werkgevers zoeken balans in pensioenregeling

Het pensioendilemma: kiezen voor zekerheid, flexibiliteit of voorspelbare pensioenlasten?

Pensioenopbouw door middel van een beschikbare premieregeling groeit in populariteit: de pensioenlasten voor de werkgever zijn stabiel en voorspelbaar. De voorheen veel gehanteerde eindloonregeling brengt meestal hogere lasten voor de werkgever met zich mee, maar geeft werknemers de meeste zekerheid. Een dilemma voor de werkgever. Hij wil immers beheersbare pensioenlasten én een fatsoenlijke regeling voor zijn medewerkers.

Werkgevers die voor de keuze van een nieuwe pensioenregeling staan, moeten zichzelf de volgende vragen stellen: is zekerheid voor mijn werknemers het belangrijkste, komt kostenbeheersing voor mijn bedrijf op de eerste plaats of zoekt de werkgever een combinatie hiervan? De antwoorden op deze vragen zijn bepalend voor het soort pensioenregeling voor de medewerkers. Wil de werkgever vooral een zekere pensioenregeling voor zijn medewerkers, dan komt hij eerder uit bij een salarisdiensttijdregeling (middelloon-

of eindloonregeling). Deze regelingen geven een werknemer namelijk inzicht in de pensioenuitkering die hij op de pensioendatum ontvangt, of zijn nabestaanden bij overlijden ontvangen. Wil een werkgever vooral de kosten binnen zijn bedrijf beheersen, dan zal hij kiezen voor een beschikbare premieregeling. Uitgangspunt bij deze regeling is het bedrag dat de werkgever jaarlijks beschikbaar stelt voor pensioenopbouw. De werkgever kan vervolgens vrij precies bepalen met welke kosten het bedrijf in de toekomst te maken krijgt. Zowel de salarisdiensttijdregeling als de beschikbare premieregeling zijn goede regelingen.

Juiste keuze

Het soort pensioenregeling dat een werkgever kiest, hangt ook af van de fase waarin het bedrijf zich bevindt. Een startende ondernemer vindt het heel belangrijk om te weten hoeveel kosten hij maakt. Een beschikbare premieregeling is dan een goede keuze.

Vervolg op pagina 3



Overheid eist heldere pensioencommunicatie

Werkgever veelal onbekend met voorlichtingsplicht

De regering vindt het van groot belang dat werknemers helder worden geïnformeerd over verschillende aspecten van hun pensioenregeling. De Pensioenwet geeft hiervoor een aantal voorschriften.

Werknemers realiseren zich maar al te vaak te laat wat hun pensioenregeling precies inhoudt en kunnen dan geen aanvullende regelingen meer treffen. De Pensioenwet moet hier verandering in brengen en bevat meer dan tien artikelen waarin aan de pensioenuitvoerder én de werkgever een informatieverplichting naar de deelnemers en de gewezen deelnemers wordt opgelegd. Uit onderzoek dat Stichting Pensioenkijker.nl dit jaar verrichtte, blijkt dat ruim een derde van de werkgevers zichzelf niet goed in staat acht werknemers te informeren over pensioenzaken. Maar liefst een kwart van de werkgevers informeert zijn werknemers nooit over pensioenzaken.

De meeste werknemers denken niet goed na over hun pensioen, terwijl ze dat juist wel zouden moeten doen. Veel werknemers denken dat zij alleen pensioen krijgen uitgekeerd op het moment dat ze 65 jaar worden, en dat klinkt vaak nog wel erg ver weg. Maar pensioen is er ook voor arbeidsongeschiktheid, nabestaanden in geval van overlijden van de werknemer of bij eerder stoppen met werken.

De 'startbrief' die iedere nieuwe werknemer van zijn pensioenuitvoerder ontvangt, moet dit probleem aanpakken. In deze brief staat in begrijpelijke taal uitgelegd wat de pensioenregeling inhoudt. Een

tweede middel om werknemers bewust te maken van hun pensioenregeling is het Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Het UPO is een helder en toegankelijk pensioenoverzicht dat deelnemers aan een pensioenregeling jaarlijks van hun pensioenuitvoerder krijgen thuisgestuurd. Daarnaast kunnen werkgevers een extra steentje bijdragen om hun personeel pensioenbewuster te maken door bijvoorbeeld brochures, nieuwsbrieven en het organiseren van pensioenbijeenkomsten.

Hoogte van de pensioenuitkering

Werknemers gaan er te gemakkelijk vanuit dat hun pensioen wel goed geregeld is. Ze denken wanneer ze met pensioen gaan zeventig procent van hun laatstverdiende salaris per maand te ontvangen. Dat zou inderdaad kunnen, maar vaak is het minder. Pensioenregelingen kunnen tussentijds namelijk gewijzigd zijn, waardoor de toekomstige uitkering van de werknemer verandert. Steeds meer werkgevers stappen over van een eindloonregeling naar een middelloonregeling of beschikbare premieregeling (zie kader). Dit heeft gevolgen voor de pensioenuitkering die de werknemer in de toekomst zal ontvangen. Het is voor pensioendeelnemers belangrijk om daar over na te denken en inzicht te krijgen in de persoonlijke pensioensituatie, zodat een weloverwogen keuze gemaakt kan worden om aanvullend te verzekeren.

Met de juiste voorlichting kan werknemer Nederland een stuk pensioenbewuster worden. De Pensioenwet stimuleert dit onder meer met behulp van

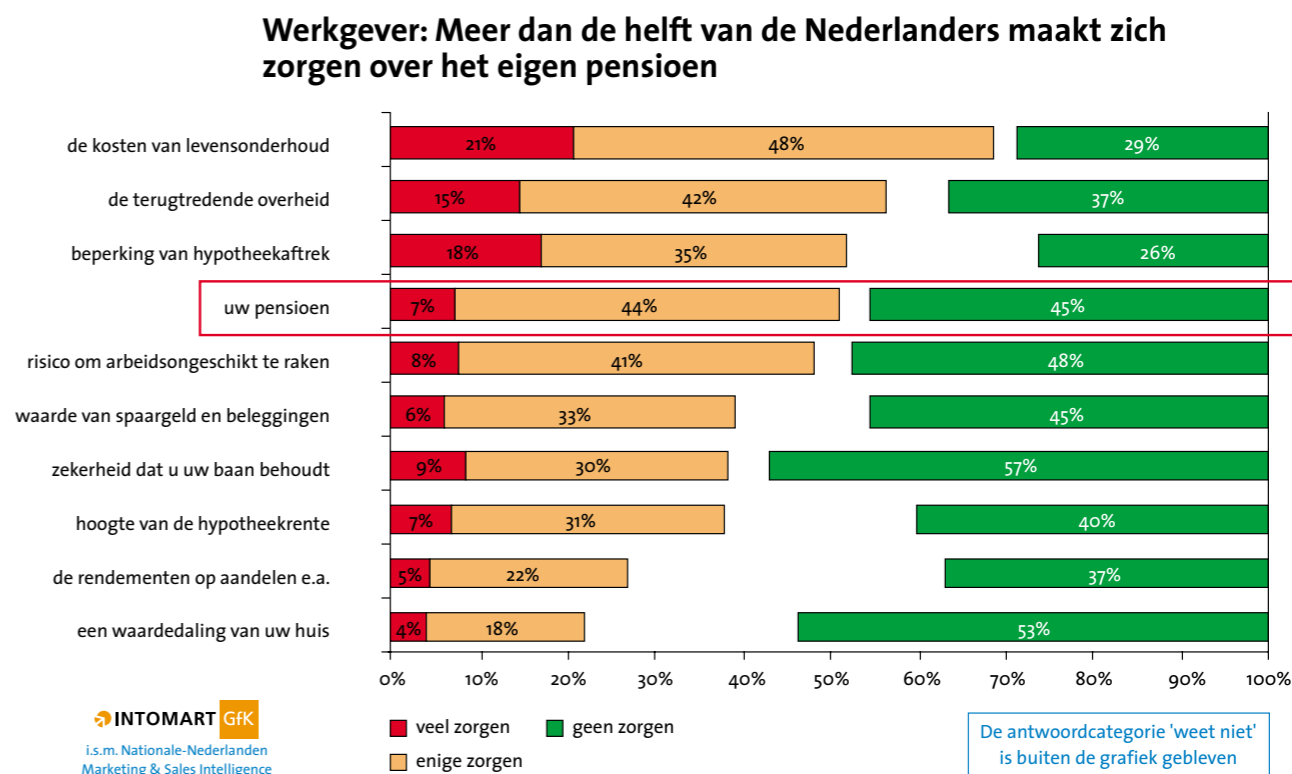
de startbrief en het UPO, maar ook de werkgever heeft hier een rol in. Een goed geïnformeerde werknemer komt nooit bedrogen uit.

Pensioenuitkering bij salaris-diensttijdregelingen:

1. Eindloonregeling: de werknemer ontvangt op de pensioendatum een uitkering op basis van zijn laatstverdiende loon;
2. Middelloonregeling: de werknemer ontvangt op de pensioendatum een uitkering op basis van zijn gemiddelde salaris.

Pensioenuitkering bij beschikbare premieregeling:

De pensioenuitkering is onder andere afhankelijk van het behaalde rendement op ingelegde premies.



Pensioenregelingen voor multinationals

Nederlandse ondernemingen richten zich steeds meer op het buitenland. Hierdoor hebben deze bedrijven veel te maken met ingewikkelde internationale regelgeving. Nationale-Nederlanden begeleidt deze bedrijven met het afsluiten van goede pensioenregelingen voor hun medewerkers op buitenlandse vestigingen. Dit gebeurt via het ING

Employee Benefits Global Network, een organisatie die in 63 landen verzekeringspartners heeft. Nationale-Nederlanden is grootaandeelhouder van dit netwerk. Door de samenwerking met buitenlandse verzekeringspartners uit het netwerk kunnen multinationals profiteren van lokaal correcte pensioenregelingen van de diverse vestigingslanden. Vanuit

Nederland worden op deze wijze multinationals begeleid bij het afsluiten van pensioenregelingen, waarbij ook medische verzekeringen, ongevallen- en reisverzekeringen, expat-regelingen en dergelijke tot de mogelijkheden behoren. Door middel van internationale pooling kunnen multinationals een besparing van tien tot vijftien procent behalen in de risicopremie.

Daarnaast hebben hun buitenlandse medewerkers profijt van de beste regelingen.

Voor meer informatie kunt u terecht op www.ingemployeebenefits.com.

Nationale-Nederlanden

Pensioen fiscaal aantrekkelijk via oudedagsreserve

Meerderheid zelfstandigen verzekert zich niet voor pensioen en arbeidsongeschiktheid

Veel zelfstandige ondernemers in Nederland zijn niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid of bouwen geen pensioen op. Dit is een gemiste kans. Er zijn genoeg faciliteiten om de inkomsten tegen goede voorwaarden veilig te stellen, ook voor de toekomst.

IB-ondernemers zijn veelal kleine zelfstandigen – al dan niet met personeel – die voor de belastingheffing over de winst onder de inkomstenbelasting val-

len. IB-ondernemers hebben een eemanszaak, zitten in een maatschap of zijn vennoot in een VOF of CV. Het zijn ondernemers die hun onderneming niet via een BV of NV drijven. Deze ondernemers sluiten vaak verzekeringen af voor zaken die er op dit moment toe doen, zoals een brand- of aansprakelijkheidsverzekering.

Ze staan echter minder vaak stil bij hun pensioen of wat er gebeurt als ze arbeidsongeschikt raken. Deze ondernemers zien hun bedrijf als pensioenvoorziening, maar treffen geen maatregelen om hun toekomstige inkomsten veilig te stellen.

Dat is jammer, want ondernemers kunnen voor hun pensioenopbouw profiteren van een fiscaal aantrekkelijke regeling: de oudedagsreserve. Als men hiervan gebruik maakt, is dit vaak alleen ten behoeve van uitstel van belastingbetaling, terwijl er meer mogelijkheden zijn. Op het moment van het beëindigen van de onderneming kan het moment van belastingbetaling namelijk nog verder worden uitgesteld, door er een levensverzekering voor aan te kopen. Ook is het mogelijk om jaarlijks de bijdrage aan de oudedagsreserve af te storen in een kapitaalverzekering bij een verzekeringsmaatschappij. Het opgebouwde kapitaal hieruit kan voor meerdere doeleinden worden gebruikt,



bijvoorbeeld voor de aankoop van een lijfrenteverzekering. Ook kan voor de oudedagsreserve direct een lijfrenteverzekering worden aangekocht. De lijfrenteverzekering keert periodiek uit en is een aanvulling op het pensioeninkomen. Over deze uitkeringen moet belasting worden betaald. De ondernemer heeft een belastingvoordeel als de lijfrente gaat uitkeren, omdat dit als 65-plusser veelal tegen een lager tarief kan.

Arbeidsongeschikt

Voor de meeste zelfstandigen bestaat er geen sociaal vangnet, ook niet als ze arbeidsongeschikt raken. Wanneer zelfstandigen niets regelen, kunnen ze gedwongen worden hun onderneming te verkopen. Zelfstandigen kunnen de risico's gedeeltelijk tot vrijwel volledig afdekken. Op welke manier ze dat doen, is afhankelijk van de situatie en wensen van

de ondernemer. Daarvoor zijn meerdere oplossingen. Met een volledige arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) kan men tot maximaal tachtig procent van het inkomen verzekeren.

Voor startende ondernemers die hun vaste lasten doorgaans laag willen houden omdat de opstartkosten al erg hoog zijn, bestaat de zogeheten Instap AOV. Deze ondernemers zijn vaak jong en gezond en verzekeren zich met de Instap AOV uitsluitend tegen arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeval. Dat houdt de premie voor hen prettig laag. Er zijn legio mogelijkheden voor IB-ondernemers om hun inkomsten veilig te stellen, ook voor de toekomst. Ondernemers kunnen de producten en diensten van Nationale-Nederlanden verkrijgen via verzekeringsadviseurs, die advies op maat geven.

Uniform Pensioenoverzicht

De nieuwe Pensioenwet eist dat pensioenuitvoerders en -fondsen hun deelnemers vanaf 2008 rechtstreeks informeren over onder meer hun pensioenaanspraken. Naast de 'startbrief', waarin nieuwe werknemers hun pensioenregeling in heldere taal krijgen uitgelegd, is het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) ontwikkeld. Het UPO is een pensioenoverzicht dat deelnemers aan een pensioenregeling jaarlijks van hun pensioenuitvoerder krijgen thuisgestuurd.

hun pensioen volgens verwachting is aangegroeid, of dat zij maatregelen willen nemen om extra pensioen op te bouwen.

Hiermee informeren alle uitvoerders op uniforme, duidelijke manier hun deelnemers over de opgebouwde en te bereiken pensioenaanspraken. Het UPO maakt onder meer inzichtelijk welk kapitaal de deelnemer kan opbouwen, welk pensioen hij kan verwachten en wat de uitkering bij overlijden of arbeidsongeschiktheid is. Doordat de pensioenoverzichten van verschillende aanbieders op dezelfde overzichtelijke wijze zijn opgesteld, kunnen deelnemers gemakkelijk verschillende pensioenoverzichten met elkaar vergelijken en optellen. Zo kunnen deelnemers ieder jaar bekijken of

Uniform Pensioenoverzicht

Staat per Collectieve pensioenoverzicht (UPO) ontwikkeld.

Voor wie is dit pensioenoverzicht bedoeld?

Uw partner

Welk pensioen kunt u verwachten?

Uitkering bij pensioenuitkering

LET OP! Alle genoemde bedragen zijn bruto bedragen per jaar. U moet hiervoor dan nog premies en belasting betalen.

Nationale-Nederlanden

Uniform Pensioenoverzicht

Uitkering bij overlijden

LET OP! Alle genoemde bedragen zijn bruto bedragen per jaar. U moet hiervoor dan nog premies en belasting betalen.

Nationale-Nederlanden

Professor Lans Bovenberg:

Pensioen dé secundaire arbeidsvoorwaarde

"Individualisering binnen collectieve kaders. Dat betekent kwaliteit tegen aanvaardbare kosten." Aan het woord econoom prof. dr. Lans Bovenberg. Deze econoom is verbonden aan de Universiteit van Tilburg en tevens directeur van Netspar (Network for studies on pensions, aging and retirement). Ook is hij als pensioenskundige en kroonlid van de SER onder meer adviseur van de politiek en betrokken geweest bij de ontwikkeling van de levensloopregeling.

"De meest dominante trend waar ondernemers zich bewust van moeten zijn, is dat deelnemers van pensioenre-

gelingen vandaag de dag meer met risico's te maken krijgen." Hij vervolgt met: "Het is dus logisch dat zowel werkgevers als werknemers deze risico's willen beperken en daarmee krijgt de verzekeraar een steeds belangrijkere rol."

De vergrijzing van de samenleving zorgt er voor – meent Bovenberg – dat we anders moeten gaan denken over het begrip 'pensioen'. De beweging van 'eindloon- en middelloonregelingen' naar beschikbare premieregelingen betekent ook dat de werknemer niet meer kan rekenen op een pensioengarantie van de werkgever. Dat, in combinatie met krapte op de arbeidsmarkt,

betekent dat we echt anders moeten gaan denken over 'sparen voor later'.

Veertig uur, veertig jaar

Bovenberg: "We zullen moeten begrijpen dat het dominante model van de mannelijke kostwinner uit de vorige eeuw van 'je werkt veertig jaar, veertig uur in de week en dan ga je van je rust genieten' niet meer aansluit bij de realiteit van vandaag. Door de krapte op de arbeidsmarkt, zeker als het om hoger opgeleiden gaat, in combinatie met de vergrijzing en de feminisering van de arbeid moet een werkgever anders naar zijn oudere personeel gaan kijken. Loopbanen zullen in de toekomst minder

abrapt eindigen. Er zal meer sprake zijn van langzame uitfasering met meer mogelijkheid tot overdracht van kennis. Het gaat er om dat medewerkers gedurende hun loopbaan met plezier, want dan zijn mensen het meest productief, bij een organisatie werken. Bedrijven moeten gaan nadenken over nieuwe manieren om carrières van hun werknemers af te bouwen. Sommige medewerkers willen wat langer doorwerken om meer pensioenrechten op te bouwen of omdat ze nog een nieuwe uitdaging aan willen gaan terwijl anderen juist vroeg stoppen omdat ze al tevreden zijn met hun pensioen." Dé dominante trend in de samenleving is de individualisering.

Consumenten én werknemers eisen steeds meer een persoonlijke, en dus flexibele, invulling van hun wensen. Bovenberg: "Maatwerk dus, maar dat is per definitie kostbaar. Voor de meeste werknemers geldt dat zo'n twintig procent van hun bruto salaris naar de pensioenregeling gaat. Het is belangrijk dat over deze duurste secundaire arbeidsvoorwaarde helder wordt gecommuniceerd met de werknemer over het pensioenkapitaal dat is opgebouwd. De werkgever wil zich op de eigen 'core business' concentreren en zal samenwerken met de pensioenverzekeraar om dit te realiseren."

Totale financiële plaatje van werknemer

De hoogleraar is er van overtuigd dat het pensioen binnenkort de meest belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde zal zijn en daarmee de lease auto van die plek zal verdringen. Bovenberg: "Het pensioen moet deel uitmaken van het totale financiële plaatje dat een werkgever biedt. Daarbij gaat het niet alleen om pensioen, maar ook om verzekering van ziektekosten, regelingen bij arbeidsongeschiktheid, de invulling van de levensloopregeling, enzovoorts." Bedrijven kunnen zich volgens professor Bovenberg op de huidige gespannen arbeidsmarkt positief onderscheiden wanneer de HRM-pro-

fessional binnen de organisatie werknemers informatie en 'support' biedt over vraagstukken rond de financiële planning. Bovenberg: "Omdat de vragen over oudedagsvoorziening steeds complexer worden is het logisch dat de werkgever steeds vaker een beroep doet op een financiële instelling voor de totale uitvoering van de taken rond het pensioen. Ik voorzie verdergaande schaalvergroting met allianties tussen en nieuwe combinaties van pensioenfondsen, verzekeraars en pensioenuitvoerders...".

Informatie over het pensioen

In deze bijzonder heterogene samenleving moet een pensioen haast maatwerk zijn, maar té individueel is vanwege de kosten niet uitvoerbaar. Voor werkgevers wordt het essentieel om de voordelen van een collectief pensioen te behouden en in de uitvoering de werknemer toch een zo persoonlijk mogelijke regeling te kunnen bieden.

Om dat te kunnen doen, moet de informatiestroom rond het pensioen bijzonder transparant zijn. De werkgever kan en zal daarbij de hulp nodig hebben van een professionele uitvoerder.



Nederlandse pensioenmarkt in beweging



"De Nederlandse pensioenmarkt is sterk in beweging. Als ik kijk naar de trends, dan springt een aantal zaken in het oog."

Ludo Wijngaarden, Voorzitter Directie Nationale-Nederlanden

In het verleden werd er in het bijzonder gekeken naar het risico van jong sterven en werd een verzekering afgesloten om de nabestaanden goed verzorgd achter te laten. Tegenwoordig is er veel meer aandacht voor het 'lang leven' risico. Is uw pensioen voldoende om er nog steeds van te kunnen leven als u 95 jaar oud wordt?

Een andere trend is de lage marktrente van de afgelopen jaren. Het wordt steeds moeilijker voor verzekeraars om de gegarandeerde rente die in pensioenberekeningen is gehanteerd, te behalen. Onder het nieuwe financiële toetsingskader moeten de voorzieningen bovendien vastgesteld worden op basis van de marktrente. We zullen dus meer doorzichtigheid zien in de dekkingsgraad. Ik verwacht dan ook dat deze ontwikkelingen er toe zullen leiden dat steeds meer garantieproducten zullen opduiken in de pensioenwereld: producten met meer zekerheden.

Als gevolg van deze ontwikkelingen zullen pensioenproducten steeds ingewikkelder worden. Het zal een uitdaging zijn voor pensioenverzekeraars om te voldoen aan de vraag in de markt om meer transparantie. Er zal op een andere manier gecommuniceerd moeten worden, zowel naar bedrijven als naar de deelnemers. De kosten zullen doorzichtig moeten zijn en de administratie en diensten zullen toegankelijker moeten worden gemaakt. Een voorbeeld hiervan zijn werkgever- en werknemerportals. Daarnaast zijn wij, als pensioenverzekeraars, onder de nieuwe wetgeving verplicht om de deelnemers van de noodzakelijke informatie te voorzien.

We zien dat de focus verschuift naar individueel niveau. Een goed pensioen is niet iets generieks. Het betekent voor elke persoon weer iets anders. De ene persoon heeft bijvoorbeeld 70% van zijn laatstverdiende salaris nodig, voor een ander volstaat 55%. Iedereen zal dus voor zichzelf moeten bepalen of de pensioenregeling van de werkgever aansluit bij het gewenste niveau. Vervolgens moet men zelf beslissen of en hoe het pensioen wordt aangevuld. Het is dus cruciaal dat verzekeraars en pensioenfondsen ervoor zorgen dat mensen zich bewust zijn van hun eigen pensioen. Dit zal steeds meer een onderdeel van onze dienstverlening worden. Sterker nog, wij willen hierin een leidende rol spelen.

Nationale-Nederlanden is deze weg daarom al ingeslagen. Zo hebben onze pensioenspecialisten bij diverse bedrijven gesprekken gevoerd, zowel op collectief niveau als op individueel niveau. Het hebben van een internet portal alleen is dus onvoldoende. Pensioenverzekeringen zijn adviesproducten waarbij directe persoonlijke advisering noodzakelijk is.

Het pensioen zal een steeds belangrijkere arbeidsvoorwaarde worden voor werknemers die vrezen dat er tegen de tijd dat zij eraan toe zijn, geen AOW meer in de pot zit. Het uitbesteden van je pensioen aan een verzekeraar is dan ook een grote verantwoordelijkheid. In de afgelopen periode is er veel aandacht besteed aan de administratieve organisatie. Terecht; dat is een factor die op orde moet zijn en die er aan bijdraagt dat verzekeraars hun verplichtingen kunnen nakomen.

Nederland is een volwassen en verzadigde pensioenmarkt, waar volume een steeds belangrijkere rol zal gaan spelen. De kosten zijn hoog en ik verwacht dan ook dat er op den duur nog maar vier of vijf spelers zullen overblijven. Nationale-Nederlanden zal daar één van zijn.

Werkgevers zoeken balans in pensioenregeling - vervolg van voorpagina

De keuze voor een bepaalde pensioenregeling hangt ook af van het soort personeel of de branche waarin het bedrijf werkzaam is. In de financiële wereld bijvoorbeeld zullen werknemers eerder bereid zijn om met hun pensioen te beleggen, omdat ze die wereld kennen.

Beslisboom

De centrale vraag bij de keuze van een pensioenvoorziening is welke regeling geschikt is voor het bedrijf. De regeling moet voor een goede balans zorgen tussen de kosten voor het bedrijf en de hoogte en zekerheden van het pensioen

van de werknemers. Om de verschillende pensioenregelingen van Nationale-Nederlanden met hun specifieke kenmerken en voordelen inzichtelijk te maken, is de beslisboom ontwikkeld. Door de keuzes in de beslisboom te doorlopen, worden de wensen en

behoeften van het bedrijf met betrekking tot een collectief pensioen duidelijk en kan bepaald worden welke regeling de meest geschikte is. Een verzekeringsadviseur kan hierover advies op maat geven.



NN Prestatie Pensioen en NN Garantie Pensioen

Nationale-Nederlanden speelt met een aantal nieuwe producten in op de afweging tussen kostenbeheersing voor de werkgever en een goede regeling voor de werknemer.

Het NN Prestatie Pensioen is gericht op het beheersen van de kosten van de werkgever, want hij weet precies wat hij jaarlijks kwijt is aan pensioen-

kosten. Het risico is beheersbaar, ook al spreken we hier van een beleggingsproduct. Het LifeCycle concept van het NN Prestatie Pensioen is er namelijk op gericht om het financiële risico bij beleggen te beperken. Naarmate de pensioendatum nadert, wordt er automatisch minder risicovol voor de deelnemer belegd. De deelnemer kan er zelfs voor kiezen

om een deel van de inleg te sparen in plaats van te beleggen. De uiteindelijke hoogte van het pensioen dat de werknemer ontvangt, hangt af van het rendement dat wordt behaald met de beleggingen en met de pensioenspaarverzekering. Het NN Garantiepensioen is ook een product dat inspelt op de behoefte van werkgevers om de kosten

beheersbaar te houden met zekerheid over de hoogte van de uitkering voor de deelnemers. Dit product hanteert ook het beschikbare premiesysteem als basis, maar hier wordt vanuit een vooraf bepaald budget wel een ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioen verzekerd én gegarandeerd.

Beleggen en zorgplicht gaan hand in hand met LifeCycle concept

Met de Pensioenwet wordt een zorgplicht bij pensioenverzekeringen op basis van beleggen geïntroduceerd. Voorgeschreven wordt dat het beleggingsrisico moet afnemen naarmate de pensioendatum dichterbij komt. De werknemer wordt hiermee beschermd tegen (te) risicovolle beleggingen met zijn pensioenvermogen. De pensioenuitvoerder moet tenminste één keer per jaar onderzoeken of de beleggingen van de deelnemer aan de gestelde grenzen voldoen. Bovendien moet er uiterst zorgvuldig en transparant worden gecommuniceerd, zodat de deelne-

mer zijn pensioenopbouw steeds goed kan volgen. Om aan de eisen in de Pensioenwet te voldoen heeft Nationale-Nederlanden een nieuw pensioenproduct ontwikkeld dat op geavanceerde manier invulling geeft aan de zorgplicht: het NN Prestatie Pensioen. Het NN Prestatie Pensioen kent drie beleggingsvarianten: LifeCycle Beleggen, Beleggen met Gemak en Zelf Beleggen. De werkgever kiest welk concept hij aan zijn personeel wil aanbieden, afhankelijk van hoeveel beleggingsvrijheid hij wil toestaan.

LifeCycle Beleggen is de standaard oplossing. Dit biedt voor de werkgever veel voordelen. ING experts beheren de portefeuille en de werknemers hebben er verder geen omkijken naar. De zorgplicht komt hier optimaal tot zijn recht. Bij LifeCycle Beleggen wordt de deelnemer gevolgd vanaf de eerste aanmelding tot de pensioendatum. Hoe langer de periode tot de pensioendatum is, hoe meer de portefeuille gericht is op het streven naar rendement. Aan het begin van de loopbaan wordt belegd in aandelenfondsen en lange termijn obligatie-

fondsen. Naarmate de pensioendatum dichterbij komt, wordt er steeds minder risicovol belegd en neemt het percentage aandelen af. Wat uniek is aan het LifeCycle concept van Nationale-Nederlanden is dat het heel verrijnd werkt. Het risico in de portefeuille wordt halfjaarlijks afgestemd op het profiel van de deelnemer. Dit is dus een continu proces, waarbij de persoonlijke situatie van de deelnemer steeds centraal staat.

Nationale-Nederlanden 

De Pensioenwet en de DGA

Voldoende argumenten om het pensioen van Directeur Groot Aandeelhouders (DGA's) te verzekeren

Sinds 1 januari dit jaar is de Pensioenwet van kracht. Hierin is vastgelegd dat nieuwe pensioenen van de DGA niet langer onder de bescherming van de Pensioenwet vallen. De argumenten om te kiezen voor een verzekering blijven echter overeind. Ondernemers zijn van nature optimistisch en zijn er vaak van overtuigd dat ze zelf hun pensioen beter kunnen regelen dan een verzekeraar. Dit optimisme van de DGA kan echter leiden tot onderschatting van reële risico's, zowel het risico om vroeg te overlijden als het 'risico' om lang te blijven leven. Is er direct geld beschikbaar voor de nabestaanden als de DGA overlijdt? Is het opgebouwde pensioen hoog genoeg als de DGA of zijn nabestaanden ouder worden dan de gemiddelde leeftijd en er dus bijvoorbeeld 30-40 jaar geleefd van moet worden? Het is niet meer uitzonderlijk dat mensen 90 jaar of ouder worden. Een hele of een gedeeltelijke pensioenverzekering kan voorkomen dat er op een gegeven moment geen geld meer is. Over het algemeen zet de DGA overigens wel pensioen opzij, maar alleen op papier, ten laste van het resultaat geboekt. Probleem is dat het pensioen alleen op papier bestaat omdat de ondernemer het geld nodig had om zijn bedrijf op te bouwen.

Ook arbeidsongeschiktheid kan problemen opleveren. Hoe bouw je pensioen op als je onverhoopt niet meer kunt werken? Een verzekering zou dit kunnen ondervangen: er is direct inkomen en onder de verzekering gaat de pensioenopbouw gewoon door, premievrij. De juiste verzekeringsconstructie kan eveneens helpen bij een faillissement. Als je de verzekering goed inricht kun je nog steeds beschermd worden. Het pensioenvermogen is dan afgeschermd van het ondernemingsrisico.

De nieuwe wet heeft overigens ook een belangrijk voordeel voor DGA's. In het verleden moest bij een verzekering het bedrag meteen worden afgestort. En het gaat dan om redelijk grote bedragen. Onder de nieuwe wetgeving kan er een liquiditeitsvoordeel worden behaald, doordat het bedrag uitgesmeerd kan worden naar de toekomst. DGA's zijn in de loop van dit jaar al

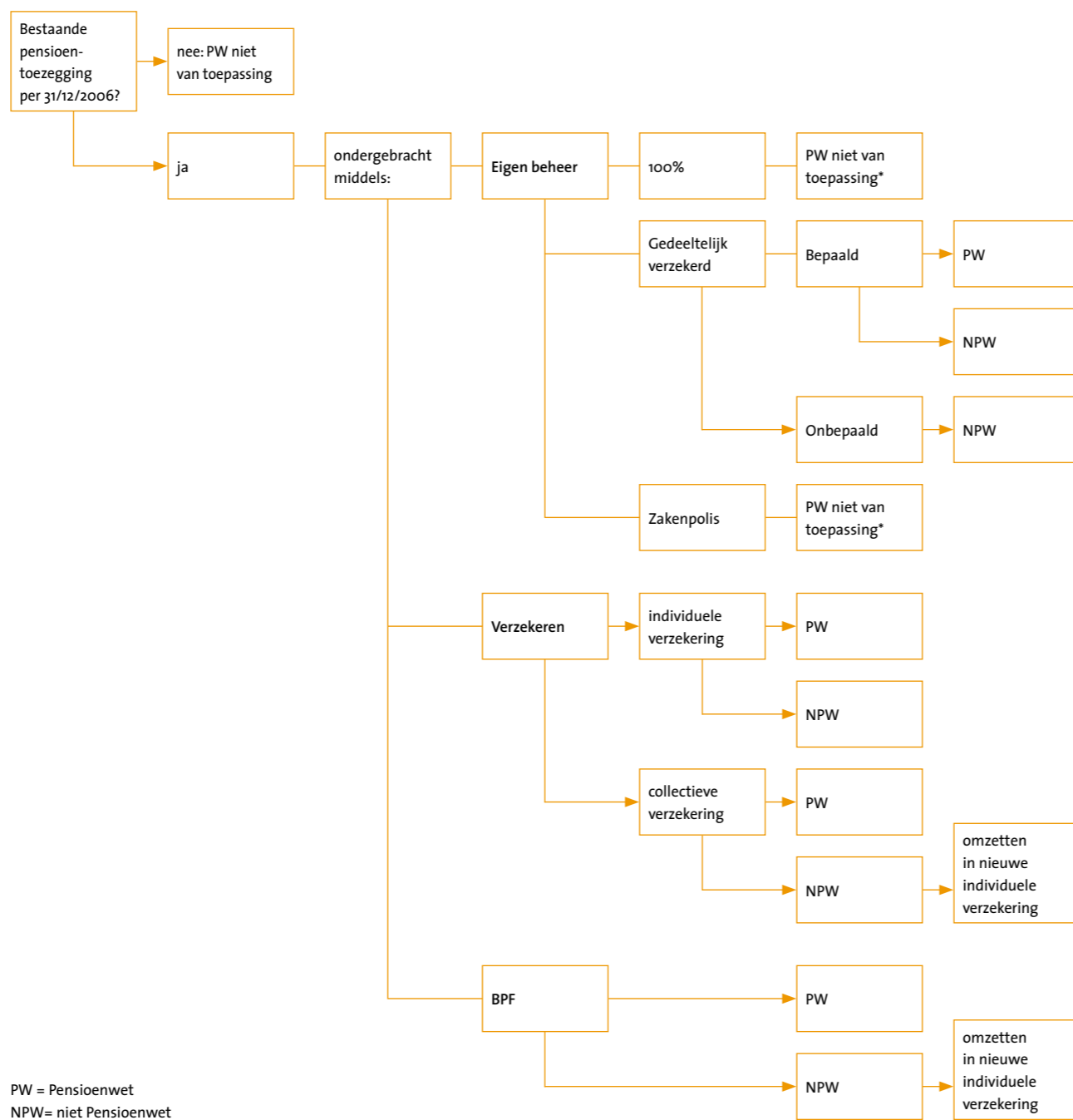
Hybride pensioenregeling - streefregeling voor DGA

Het BedrijfsPlusPensioen (BPP) van Nationale-Nederlanden is een voorbeeld van een hybride pensioenregeling voor DGA's. Een DGA die beschikt over een volledig verzekerd pensioen, heeft zo zekerheid dat er op de einddatum voldoende pensioen is. Heeft een DGA echter de behoefte om meer liquide middelen beschikbaar te hebben en/of meer vrijheid te behouden, dan kan hij kiezen voor gedeeltelijk eigen beheer. Het BedrijfsPlusPensioen biedt deze mogelijkheid.

Het BPP kent - naast een gegarandeerd kapitaal - een unieke vorm van winstdeling: de klant deelt mee in de maatschappij-winst van Nationale-Nederlanden. Het pensioenkapitaal neemt toe en de eenmaal bijgeschreven winst is ook gegarandeerd.

Met de maatschappij-winst kan de klant op de einddatum een samengestelde stijging van maximaal 3% van de pensioenuitkering financieren of in de opbouwfase de premie verlagen door rekening te houden met (een gedeelte van) de te verwachten winst. Mocht de winst onverhoopt lager zijn, dan wordt de premie aangepast zodat het doelkapitaal toch wordt bereikt.

Keuzeschema waarbij de DGA een keuze moet maken of hij onder de Pensioenwet wil vallen of niet



PW = Pensioenwet
NPW = niet Pensioenwet

* Zijn de risico's van overlijden, arbeidsongeschiktheid voldoende afgedekt? Laatste kans om onder de PW te vallen indien nieuwe individuele verzekering gesloten wordt.

geconfronteerd met de Pensioenwet. Hun belangrijkste vraag is natuurlijk: wat blijft hetzelfde en wat verandert er? De definitie van de DGA is hetzelfde: er is een BV en de DGA bezit minimaal 10% van de aandelen in die BV. De Pensioenwet bepaalt als verandering wel expliciet dat de DGA niet onder de wet valt. Dit geldt voor alle nieuwe DGA's sinds de inwerkingtreding van de wet op 1 januari 2007.

Voor een DGA waarvoor al wel een pensioenregeling geldt (zowel een verzekering als een pensioen in eigen beheer), is een overgangsregeling van toepassing. De DGA heeft tot het eind van dit jaar de tijd om te bepalen of zijn bestaande pensioentoezegging en de opbouw in de toekomst zullen vallen

onder de Pensioenwet. Net als bij gewone werknemers worden dan alle bepalingen van de wet op het pensioen van toepassing. Omdat de Pensioenwet niet van toepassing is op de DGA zou ook de wettelijke bescherming van zijn partner in geval van scheiding vervallen. Om dit te herstellen is de Wet Verevening Pensioenrechten bij Scheiding (WVPS) aangepast. De verdeling van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen tussen DGA en ex-partner blijft hierdoor wettelijk geregeld.

Er is veel meer mogelijk bij verzekeringen dan de DGA denkt. Bij een volledig verzekerde pensioenregeling kan bijvoorbeeld meer pensioen worden opgebouwd dan in eigen beheer. Ook kan er

een nabestaandenpensioen worden opgebouwd voor een fictieve partner. Dit kan gebruikt worden voor een eventuele partner in de toekomst of het kan te zijner tijd worden ingewisseld voor een hoger ouderdomspensioen als het pensioen nog niet maximaal is. Verder kan winstdeling op pensioenproducten voor de DGA interessante mogelijkheden bieden om bijvoorbeeld de pensioenuitkering te indexeren.

Het is belangrijk niet alleen naar de kosten van een verzekering te kijken. Een goede adviseur kan helpen bij het vaststellen van wat wijsheid is: in eigen beheer een pensioen opbouwen of (pensioen) verzekeren.

De Pensioenwet

Nieuwe terminologie en verantwoordelijkheden

Sinds de inwerkingtreding van de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) in 1954 is de Nederlandse samenleving fors veranderd. Een werkzaam leven bij één werkgever is niet meer gebruikelijk. De maatschappij verandert van een kostwinnersamenleving in een samenleving van tweeverdieners en deeltijdwerkers. Daarnaast willen werkgevers en werknemers keuzes kunnen maken en beter geïnformeerd worden. De PSW is daarom dit jaar vervangen door de Pensioenwet. Wat zijn de consequenties hiervan voor ondernemers?

De Pensioenwet is van kracht sinds 1 januari 2007, maar enkele bepalingen treden later in werking (1 januari 2008 of 1 januari 2009), omdat de uitvoerders de gelegenheid moeten hebben om deze goed uit te kunnen voeren. In de nieuwe wet worden de verhoudingen tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder duidelijker vastgelegd. Er wordt een helder recht op informatie aan de werknemer geboden en een daarbij behorende informatieplicht aan de werkgever en de pensioenuitvoerder opgelegd. Daarnaast wordt een deel van de 'witte vlek' (werknemers zonder pensioenopbouw) verminderd door de gebruikelijke uitsluiting van werknemers tussen 21 en 25 jaar oud uit te bannen.

werknemers waarvoor de pensioenregeling geldt, dan heeft hij recht op deelname aan die regeling. Het inkomensniveau van jongeren tot 25 jaar is laag. Velen zullen een salaris hebben dat niet of nauwelijks hoger is dan de in de pensioenregeling gehanteerde AOW-franchise. Daarbij is het personeelsverloop onder jongeren, zeker ook in het MKB, relatief groot. Dit betekent dat er een grote toename van kleine premievrije pensioenaanspraken zal zijn. Ook het toepassen van een wachttijd voor toetreding tot de pensioenregeling is sterk beperkt. Met wachttijd wordt bedoeld een periode tussen de indiensttreding van een nieuwe medewerker en het moment waarop hij daadwerkelijk



Nieuwe pensioendocumenten

De pensioentoezegging van de werkgever aan de werknemer(s) uit de PSW wordt in de Pensioenwet pensioenovereenkomst genoemd. Deze benaming geeft beter weer dat pensioen geen onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Een nieuwe medewerker moet bij zijn aanstelling door de pensioenuitvoerder worden geïnformeerd over de pensioenregeling. Dat gebeurt in het pensioenreglement. Daarnaast ontvangt elke nieuwe medewerker een startbrief, die de pensioenregeling in begrijpelijke taal omschrijft. Jaarlijks wordt het Uniform Pensioen Overzicht toegestuurd, met daarin informatie over de opgebouwde en te bereiken pensioenaanspraken. De Pensioenwet brengt geen wijziging in de mogelijke pensioenuitvoerders: bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen of pensioenverzekeraar. De werkgever moet voor de uitvoering van zijn pensioenregeling een uitvoeringsovereenkomst sluiten met een pensioenuitvoerder. Dit geldt zowel voor collectieve als individuele pensioenregelingen.

De mogelijkheid dat de werknemer zelf met de verzekeraar een pensioenverzekering sluit, de bekende C-polis, is onder de Pensioenwet niet meer mogelijk. Bestaande C-polissen die vóór 2007 zijn afgesloten kunnen op grond van het overgangsrecht onder de Pensioenwet nog wel worden voortgezet.

Toetredingsleeftijd en wachttijd

Onder de Pensioenwet is het in een pensioenregeling niet meer mogelijk om een hogere toetredingsleeftijd te hanteren dan 21 jaar. Als een werknemer van 23 jaar behoort tot een groep van

pensioen gaat opbouwen. Onder de Pensioenwet is het voor een werkgever alleen nog mogelijk om voor het ouderdomspensioen een wachttijd te hanteeren. Deze wachttijd mag niet langer dan twee maanden duren. Voor het partnerpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen mag geen wachttijd worden toegepast. Die risico's moeten direct verzekerd worden.

Betalingsachterstanden van werkgevers

Onder de Pensioenwet worden de bepalingen rond betalingsachterstanden van werkgevers ingrijpend gewijzigd. Verzekeraars mogen betalingsachterstanden nog maar beperkt verrekenen met de verzekerde pensioenen. Om te kunnen verrekenen moet de verzekeraar eerst de nodige incassomaatregelen nemen en de deelnemer rechtstreeks over de achterstand informeren. Na de melding blijft gedurende drie maanden het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico verzekerd. De verzekeraar kan na die drie maanden de verzekeringspremievrij maken, tot maximaal vijf maanden voorafgaand aan de melding aan de deelnemers. In de drie maanden na de melding heeft de werknemer de gelegenheid om zelf de risico's te verzekeren. De beperkte verrekening en het financiële risico voor de verzekeraar zullen ertoe leiden dat verzekeraars een strenger incassobeleid zullen gaan hanteren en ook in een zo vroeg mogelijk stadium de werknemers rechtstreeks over achterstanden zullen informeren.

Het is duidelijk dat de Pensioenwet nogal wat wijzigingen met zich meebrengt waarbij werkgevers en pensioenuitvoerders een belangrijke en gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben.

Colofon

Deze FD Pensioen Special wordt u aangeboden door Nationale-Nederlanden. Contact: peter.hoogduijn@nn.nl
Kijk voor meer informatie op: www.nn.nl/zakelijk/vooruwwerknemers.htm

Nationale-Nederlanden 