

Pensioen voor uw medewerkers

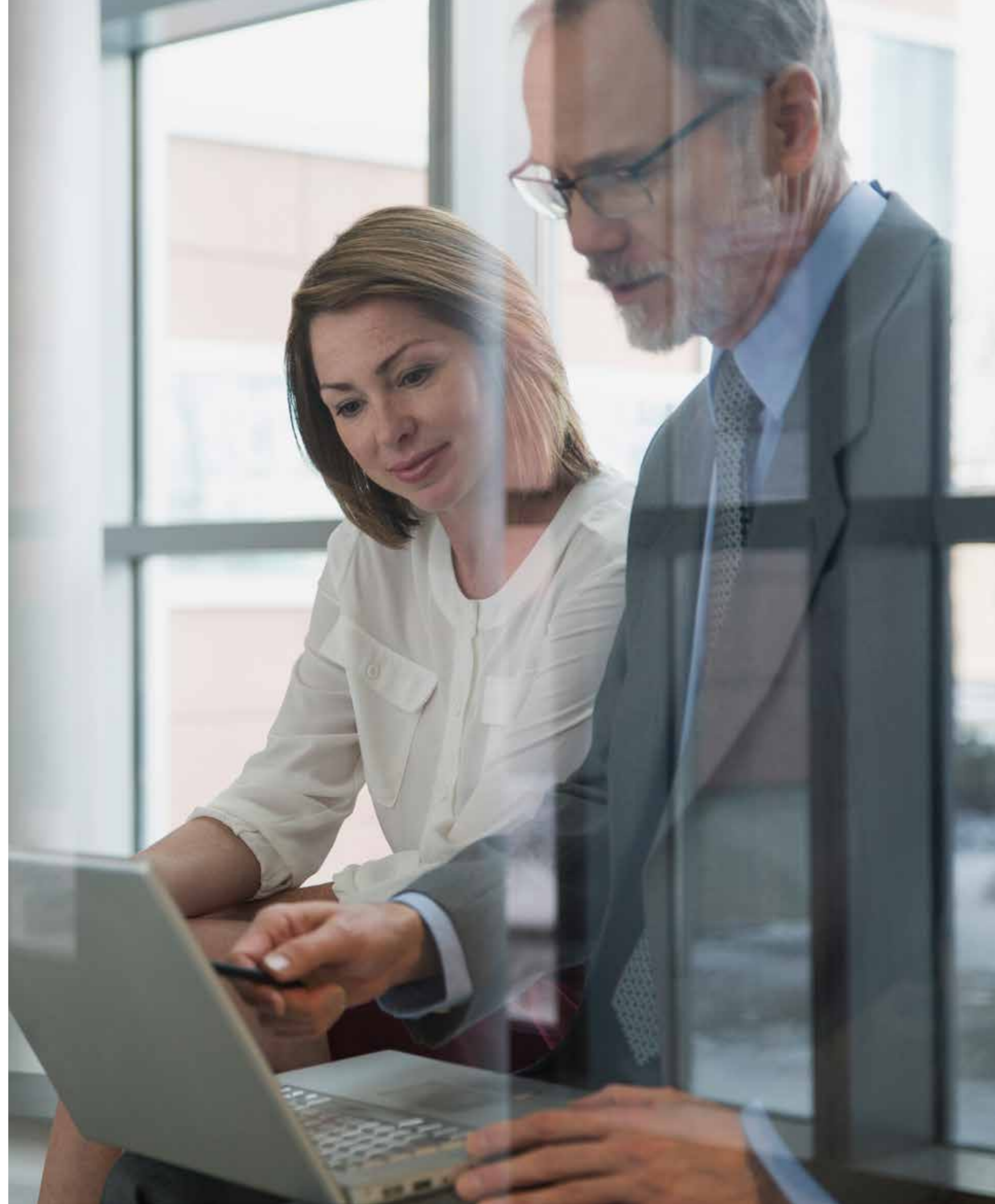
Nut en noodzaak van een goede pensioenregeling

Hoe kiest u de juiste pensioenregeling?

Een goed pensioen is een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde waar medewerkers veel waardering voor hebben. Het heeft een positief effect op de tevredenheid, betrokkenheid en trots van uw medewerkers.

Als werkgever is het kiezen van de juiste pensioenregeling voor uw medewerkers geen eenvoudige opgave. Er zijn naast verschillende soorten regelingen ook een groot aantal verschillende pensioenuitvoerders waar u uit kunt kiezen.

Aon helpt werkgevers aan meer inzicht over de inhoud, voordelen en specificaties van verschillende pensioenregelingen, zodat u in staat bent om de best passende pensioenregeling voor uw organisatie te kiezen.



Een pensioenregeling getuigd van goed werkgeverschap

Er zijn verschillende redenen om een pensioenregeling voor uw medewerkers af te sluiten. De AOW, de oudedagsvoorziening die is geregeld vanuit de overheid, is slechts een basisvoorziening. Om die reden is het voor medewerkers belangrijk om een aanvullend pensioen te ontvangen. Als werkgever kunt u dit voor hen regelen.

Voor verschillende bedrijfstakken geldt een verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds (BPF). Andere bedrijven hebben een ondernemingspensioenfonds (OPF) met een verplichte deelname. Daarnaast zijn er bedrijven die hun pensioenregeling kunnen onderbrengen bij een pensioenuitvoerder naar keuze. Dat kan een pensioenverzekeraar, algemeen pensioenfonds (APF) of een premiepensioeninstelling (PPI) zijn.

Het aanbieden van een pensioenvoorziening is niet wettelijk verplicht voor een werkgever die geen verplichte aansluiting bij een BPF kent. De pensioenvoorziening is vaak de duurste en belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarde. Een goede pensioenregeling voor uw medewerkers levert een bijdrage aan goed werkgeverschap, en is dan ook een belangrijk middel om goed personeel aan te trekken en te behouden. Bovendien geeft het uw medewerkers financiële rust en vergroot het de loyaliteit naar de werkgever.

De verschillende pensioenregelingen op een rij

Er zijn verschillende mogelijkheden als het gaat om het opzetten van een pensioenregeling. Door u te verdiepen in deze verschillende vormen, kan een afweging worden gemaakt welke regeling het beste past bij uw organisatie.

Over het algemeen worden de volgende twee regelingen het vaakst toegepast; de middelloonregeling en de beschikbare premieregeling.

Middelloonregeling

Het pensioen wordt opgebouwd aan de hand van het gemiddeld verdiende salaris gedurende het werkzame leven van een medewerker. Bij een middelloonregeling draagt de werkgever een premie af die benodigd is voor de financiering van dit pensioen. Doordat salarissen wijzigen, ligt de hoogte van deze premie niet vooraf vast. Het uit te keren pensioen ligt wel vast.

Bij een middelloonregeling die is ondergebracht bij een pensioenverzekeraar zijn uw medewerkers verzekerd van een vaste, gegarandeerde pensioenuitkering. Medewerkers weten dus waar zij aan toe zijn. Bij de vaststelling van de premie is de actuele marktrente een belangrijke factor: een lage marktrente vergt hogere pensioenlasten om de vermelde garantie te kunnen waarmaken.

Beschikbare premieregeling

Bij een beschikbare premieregeling wordt ieder jaar een premie beschikbaar gesteld waarmee de medewerker een eigen pensioenpot opbouwt. De hoogte van deze premie is op voorhand afgesproken en is afhankelijk van de leeftijd van de medewerker.

Deze premie wordt vervolgens belegd door de pensioenuitvoerder. Dit gebeurt op een wijze die past bij de leeftijd van de betreffende medewerker. Ook kan de medewerker zelf kiezen om meer of minder risico te willen nemen in de opbouw van zijn/haar pensioenpot.

Met de inleg van de premies en de opbrengst van de beleggingen verkrijgt de medewerker op de pensioendatum een pensioenuitkering. Hierbij bestaat de mogelijkheid om verschillende pensioenpotjes samen te voegen en te onderzoeken welke pensioenuitvoerder een gunstige aanbieding verzorgt. Dat kan namelijk ook een andere pensioenuitvoerder zijn. De uiteindelijke hoogte van het aan te kopen pensioen staat niet vast en is afhankelijk van beleggingsresultaten, rentestand en de keuzes die de medewerker kan maken. Van belang is om te weten dat de uiteindelijke pensioenuitkering geen garantie kent maar hoger of lager kan zijn dan verwacht.



De bijdragen aan een pensioenregeling

De bijdragen aan een pensioenregeling verschillen per type regeling. Over het algemeen kunnen de bijdragen (inclusief de eigen bijdrage van de medewerker) aan een pensioenregeling tussen de 10 en 20% van de salarissom bedragen. Bij sommige pensioenuitvoerders is dit bedrag nog hoger.

Deze bijdragen worden opgebouwd uit de premie voor de opbouw van het pensioen, de premie voor overlijdensrisicodekkingen en een opslag voor de premievrijstelling in verband met arbeidsongeschiktheid. Ook betalen werkgevers administratiekosten.

Bent u niet verplicht om toe te treden tot een bedrijfstakpensioenfonds? Dan kunt u zelf uw budget voor de pensioenregeling bepalen. U kunt uw regeling dus zo uitgebreid maken als u zelf wilt. Pensioenregelingen worden duurder naarmate u meer zekerheden (garanties) inbouwt voor uw medewerkers.

10%

KOSTEN
PENSIOENREGELING

20%



Eigen bijdrage van medewerkers, wel of niet doen?

Het is niet verplicht om een aanvullend pensioen (bovenop de wettelijke AOW-uitkering) voor uw medewerkers af te sluiten. Wanneer u besluit dit wel te doen, stelt u uw budget hiervoor vast. Indien uw budget niet toereikend is voor de pensioenregeling die u wilt bieden, kunt u aan uw medewerkers een eigen bijdrage vragen. Op die manier zorgt u toch voor een goede aanvullende pensioenregeling. Daarnaast leidt een eigen bijdrage aan het pensioen ook vaak tot meer betrokkenheid van de medewerker bij de pensioenregeling. Wij zien dat in de markt een eigen bijdrage van 2 tot 6% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris minus de franchise) gebruikelijk is. De hoogte van een eigen bijdrage kan met een Ondernemingsraad worden afgestemd.

Het is aan te raden om de medewerkersbijdrage altijd uit te drukken in een percentage van de pensioengrondslag, dat voor alle deelnemers gelijk is. U vermijdt hiermee ongeoorloofd onderscheid op basis van leeftijd.

De keuze voor de regeling die bij uw bedrijf past

Een goede werkgever zorgt dat medewerkers geen financiële zorgen hebben, nu en in de toekomst. Hiervoor kan de werkgever een pensioenregeling inrichten die past bij de sector, het bedrijf en de ambitie van het bedrijf en van de werknemers.

Indien u niet verplicht bent om uw pensioenregeling onder te brengen bij een bedrijfstakpensioenfonds, heeft u de vrijheid om zelf een regeling te kiezen. Bij de keuze voor een pensioenregeling zijn de soort regeling en het budget vaak het uitgangspunt. Uw keuze bepaalt niet alleen de hoogte van de toekomstige pensioenuitgaven, maar ook de mate van voorspelbaarheid van de bijdragen.

Regelingen waarin veel zekerheid voor uw medewerkers is ingebouwd, zoals de verzekerde middelloonregeling, vragen

om een hogere pensioenbijdrage. U heeft daarmee wel een goede arbeidsvoorwaarde in handen voor uw medewerkers. Pensioen is niet top-of-mind bij veel Nederlandse werknemers, terwijl u wel veel geld betaalt om deze voorziening voor uw medewerkers te regelen. Wanneer u dus kiest voor een pensioenregeling voor uw personeel, is het raadzaam om ook te investeren in goede pensioencommunicatie. Op die manier weet u zeker dat uw medewerkers de regeling en de voordelen begrijpen en kunnen waarderen.



Inregelen pensioenregeling vraagt om specifieke kennis

Bij het inregelen van een pensioenregeling wordt veel van uw tijd en kennis gevraagd. Ook is het belangrijk voldoende energie te steken in de communicatie met uw medewerkers. Uw pensioenuitvoerder verwacht van u dat alle deelnemers tijdig en correct worden aangemeld. Niet alle werkgevers beschikken over kennis van pensioenadministratiesystemen. Daarom kunnen pensioenuitvoerders en -adviseurs u ondersteunen bij het inregelen van de pensioenregeling.

Uw medewerkers hebben invloed op de pensioenregeling, individueel of via de ondernemingsraad of de vakbonden. Maar ook gepensioneerden kunnen invloed uitoefenen op de vormgeving van bepaalde onderdelen van de pensioenregeling. Belangrijk is dus om deze belanghebbenden mee te nemen in elk pensioenverandertraject. Zo wordt er gezamenlijk naar een goede pensioenregeling toegewerkt.

De ondernemingsraad (OR) heeft op grond van de Wet op ondernemingsraden (WOR) een instemmingsrecht wanneer u als werkgever de arbeidsvoorwaarde pensioen wilt wijzigen.

Daarnaast moet u de OR zo spoedig mogelijk informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van de uitvoeringsovereenkomst. De OR heeft in beginsel geen instemmingsrecht over de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder. Onderwerpen in de uitvoeringsovereenkomst die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarde pensioen, vallen wel onder het instemmingsrecht van de OR.

Ondanks de instemmingsplicht van een OR, is er bij iedere wijziging van de pensioenregeling ook instemming nodig van de individuele medewerker. Dit geldt echter niet als de werknemer in de arbeids- en/of pensioenovereenkomst zijn instemmingsrecht heeft overgedragen aan de OR of de pensioenregeling is geregeld in een cao.

Wij helpen u graag naar een goede pensioenregeling

Een goede pensioenregeling sluit aan bij uw bedrijfsstrategie en budget en wordt gewaardeerd door uw medewerkers. Aon begeleidt en adviseert u bij het selecteren van de best passende pensioenregeling en het kiezen van de juiste pensioenuitvoerder. Wij zorgen ervoor dat u en uw werknemers op de juiste pensioenkoers zitten.

Contact

Aon Retirement & Investment

Heleen Vaandrager

Chief Commercial Officer

Heleen.vaandrager@aon.com

[Aon.nl/pensioenadvies](https://aon.nl/pensioenadvies)



Over Aon

Aon plc (NYSE:AON) is een toonaangevende wereldwijde dienstverlener op het gebied van risk, retirement en health. Aon analyseert de personele risico's en bedrijfsrisico's, geeft passend risicoadvies, zorgt voor de (financiële) oplossing en staat klanten bij als een incident de bedrijfscontinuïteit bedreigt. Zo helpen wij klanten succesvol te ondernemen.

Aon heeft in Nederland 15 locaties met 2.600 medewerkers en wereldwijd meer dan 50.000 medewerkers in ruim 120 landen.

Ga voor meer informatie naar www.aon.nl.

© 2020 Aon Nederland

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze rapportage mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aon.

www.aon.nl