



## **Ins & Outs**

### Pensioen met visie

**Een pensioenregeling die naadloos past bij u en uw bedrijf.**

Het pensioeninkomen vervangt het salaris als dat wegvalt door het bereiken van de pensioenleeftijd, arbeidsongeschiktheid of overlijden. Het is daardoor één van de belangrijkste (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Voor een werkgever is de pensioenregeling een uitgelezen mogelijkheid om ervaren krachten te behouden, om jong talent aan te trekken én om het bedrijf te profileren als aantrekkelijke werkgever. Maar hoe ontwikkelt u een visie op pensioen? En wat past bij u en uw bedrijf?

Lees meer over:

- De actualiteiten rondom het pensioenakkoord
- Hoe u een visie op pensioen ontwikkeld
- Hoe u een pensioenregeling vormgeeft
- Hoe u werknemers activeert voor het onderwerp pensioen

# Het belang van een goed pensioen

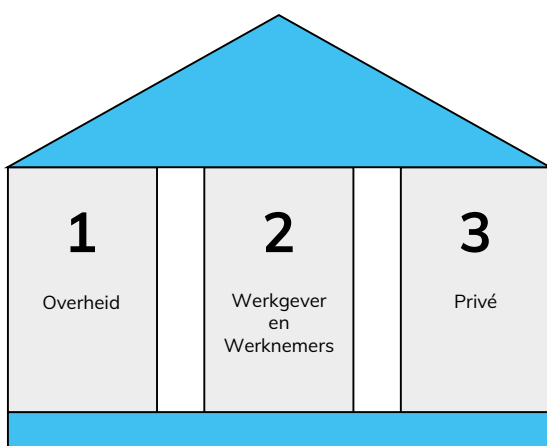
Pensioen, dat is voor veel mensen iets voor later. Veel mensen realiseren zich niet dat het ook een inkomensvoorziening is als ze onverhoopt voor de pensioendatum komen te overlijden of arbeidsongeschikt raken. Pensioen is iets waar een groot deel van de werknemers niet veel mee bezig is. Terwijl juist het maken van de juiste keuzes tijdens het werkzame leven van grote invloed kan zijn op de hoogte van de pensioenuitkering. We merken dat werknemers het lastig vinden om zichzelf te activeren. Ze weten niet altijd wat de juiste keuze is met uitstel tot gevolg.

## Wat vinden werknemers belangrijke arbeidsvoorwaarden?

- Pensioenregeling
- Reiskostenvergoeding
- Scholing- en studiefaciliteiten
- Dertiende maand
- Doorgroeimogelijkheden
- Extra vakantie-/verlofdagen

## Pensioen is toekomstig inkomen

Gedurende het leven komen mensen voor allerlei (mogelijke) uitgaven te staan waarin ze vooraf willen voorzien. Voor sommigen geldt dat ze lang leven en dus lang van het pensioen kunnen genieten. Daarentegen zijn er ook mensen die vroeg komen te overlijden of arbeidsongeschikt raken. Omdat men dit niet ieder persoonlijk kan dragen zijn er in Nederland door de overheid een aantal basisvoorzieningen getroffen die voorzien in een basisdekking bij overlijden, arbeidsongeschiktheid en pensioenering. Dit zijn dan de inkomensvoorzieningen in de eerste pijler.



In het Nederlandse stelsel zijn de voorzieningen gerangschikt in drie pijlers. In iedere pijler zijn andere partijen betrokken.

De basisvoorzieningen uit de 1e pijler worden in de 2e pijler aangevuld vanuit de werkgever. Een voorbeeld hiervan is de pensioentoezegging. In de 3e pijler geeft de overheid iedereen de mogelijkheid om het toekomstige inkomen met privé-middelen op het gewenste niveau te brengen.

De pijlers behandelen drie situaties; bij ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Hierbij geldt dat de eerste pijler een basisregeling biedt en de tweede en derde pijler een uitbreiding hierop geven.

	Eerste pijler	Tweede pijler	Derde pijler
Ouderdom	AOW	Ouderdomspensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kapitaal-/Lijfrenteverzekering</li> <li>• Beleggings-/spaarrekening(en)</li> <li>• Overwaarde huis</li> <li>• Erfenis of andere financiële middelen</li> </ul>
Overlijden	Anw	Nabestaandenpensioen Anw-aanvullingspensioen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overlijdensrisicoverzekering</li> </ul>
Arbeidsongeschiktheid	o.a. WIA/WAO	Arbeidsongeschiktheidspensioen Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsongeschiktheidsverzekering</li> <li>• Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid</li> </ul>

### Pensioentoezegging medewerkers in de tweede pijler

Met een pensioentoezegging wordt voorzien in een inkomen bij pensionering op de pensioendatum of in geval van overlijden vóór of na de pensioendatum. De pensioentoezegging kan door verschillende partijen worden uitgevoerd. De bekendste zijn:

- Een pensioenfonds; een bedrijfstakpensioenfonds (BPF) zoals het ABP en Zorg & Welzijn, of een ondernemingspensioenfonds (OPF) zoals Shell en ING.
- Een pensioenverzekeraar zoals Aegon, ASR, Nationale-Nederlanden en Zwitserleven.
- Een premiepensioeninstelling (PPI) zoals Be Frank en Brand New Day.

Welke situatie voor uw bedrijf van toepassing is, is afhankelijk van de branche waarin uw bedrijf werkzaam is. Bij (verplichte) deelname aan bijvoorbeeld een BPF heeft u als werkgever geen directe invloed op het pensioenbeleid.

Tot 1-1-2023: Kiezen uit verschillende pensioensystemen: Op dit moment zijn er verschillende pensioensystemen waarmee pensioen kan worden opgebouwd:

- Een eindloonregeling, waarbij men pensioen opbouwt op basis van het laatstverdiende salaris.
- Een middelloonregeling, waarbij men pensioen opbouwt op basis van het gemiddelde salaris tijdens het dienstverband (al dan niet geïndexeerd).
- Een beschikbare premieregeling, waarbij er jaarlijks een premie beschikbaar wordt gesteld voor de opbouw van pensioen.

Na 1-1-2023: Nog maar één soort regeling: opbouw via een vlakke staffel: Door het pensioenakkoord verandert er iets zeer ingrijpends aan de pensioenopbouw van alle soorten pensioenregelingen in Nederland. Nu begint de premie in de meeste gevallen relatief laag en stijgt de premie naarmate de deelnemer ouder wordt. Jongere mensen betalen dus minder premie en oudere mensen meer. Na invoering van het pensioenakkoord is de premie voortaan voor alle werknemers in het bedrijf precies hetzelfde (een gelijkblijvend premiepercentage).

## 2023-2027

De verwachting is dat de nieuwe regels voor de pensioenopbouw gelden vanaf 1 januari 2023. Voor bestaande pensioenregelingen wordt een overgangsperiode tot 1 januari 2027 voorzien.

Het pensioenakkoord is een noodzakelijke herstructurering van het Nederlandse systeem. Het huidige pensioenstelsel sluit niet meer aan op de huidige arbeidsmarkt en de -sterk- gewijzigde economische omstandigheden.

In het pensioenakkoord wordt een oplossing geboden voor een aantal problemen. De belangrijkste gevolgen zijn:

- Bestaande pensioenregelingen, zoals de middelloon- en eindloonregeling en de beschikbare premieregeling met een stijgende premiebijdrage gaan verdwijnen.
- Voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een pensioenverzekeraar of PPI geldt dat bestaande beschikbare premieregelingen met een stijgende premiebijdrage mogen blijven bestaan voor huidige deelnemers, totdat de laatste deelnemer uit dienst is.
- Voor nieuwe deelnemers in de verzekerde pensioenregeling of PPI moet een nieuwe pensioenregeling worden opgetuigd die voldoet aan de nieuwe fiscale regels.

- Bestaande verzekerde middelloon- en eindloonregelingen moeten worden omgezet. Voor bestaande deelnemers kan dit nog worden omgezet naar beschikbare premieregeling met een stijgende premiebijdrage.

## Breng de situatie van uw pensioenregeling op tijd in kaart!

Met de herziening van het pensioenstelsel moet de pensioenregeling voor toekomstige deelnemers aangepast worden. Het is belangrijk dat u voor ogen houdt wat u met de pensioenregeling heeft beoogd. U kunt namelijk -onbedoeld- de oorspronkelijke visie uit het oog verliezen.

Er is nog genoeg tijd om u voor te bereiden, maar het vraagstuk is complex. Omdat het hier om een wijziging van de arbeidsvoorwaarden gaat moet hier zorgvuldig mee worden omgegaan en moet de ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging er tijdig bij betrokken worden. Wacht dus niet te lang met het in beeld brengen van uw eigen situatie.

Meer lezen over het pensioenakkoord? Voor meer informatie over de gevolgen van het pensioenakkoord verwijzen wij u naar onze website:

[www.westenburg.nl/nl/pensioen/pensioenakkoord](http://www.westenburg.nl/nl/pensioen/pensioenakkoord)



## De visie op pensioen binnen uw organisatie

Een pensioenregeling is meer dan een secundaire arbeidsvoorwaarde. Een werkgever heeft met een pensioenregeling een bepaald doel voor ogen. Niet alleen om een aantrekkelijke werkgever zijn, maar ook om de risico's voor de werknemers op het gebied van inkomen voor nabestaanden of inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid te beperken.

### **Zorgplicht**

Vanuit de overheid is bepaald dat werkgevers een zorgplicht richting werknemers hebben ten aanzien van pensioen. Het gaat hierbij om het bewust maken van de werknemers (ook de vertrekkende werknemer) van alle relevante onderdelen van de pensioenregeling en de keuzes die hij of zij hierin heeft. Alleen het informeren over deze keuzes is hierin niet voldoende volgens de wet. De werknemer moet deze keuzes weloverwogen kunnen maken op basis van inzicht in de financiële gevolgen van die keuzes. Hoe u goede en volledige pensioencommunicatie inregelt in uw bedrijf is dus een belangrijk onderwerp voor afdeling HR of personeelszaken.

Met goede en volledige communicatie over alle arbeidsvoorwaarden voldoet u niet alleen aan uw zorgplicht, het vergroot ook de betrokkenheid en de waardering van werknemers.

Voorbeeld van een visie op pensioen van een werkgever:

*“Ik zie de pensioenregeling niet als een zelfstandige arbeidsvoorwaarde, maar als onderdeel van het totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden dat we bieden. Waarbij ik als werkgever een actieve rol wil hebben in een goede werk-privé balans voor mijn werknemers. Het zorgen voor een goede financiële situatie vanuit de pensioenregeling hoort daarbij!”*

### **Goed werkgeverschap**

Een pensioenregeling wordt niet alleen opgezet vanuit de gedachte van een standaard arbeidsvoorwaardenpakket. Als werkgever heeft u een visie over hoe goed u voor u werknemers wilt zorgen en welke risico's u voor hen wilt (helpen) beperken. Bij het opzetten van een pensioenregeling, maar ook gedurende de looptijd (bijvoorbeeld bij elke contractverlenging of grote gebeurtenis in het bedrijf), is het belangrijk deze visie en de pensioenregeling aan elkaar te toetsen. Passen ze niet meer bij elkaar? Zorg dan dat u de regeling aanpast waar mogelijk.

### **Onderscheiden als werkgever**

Pensioen is één van de arbeidsvoorwaarden waarmee werkgevers zich kunnen onderscheiden in de markt.

Als u als werkgever een pensioenregeling aanbiedt, hierover helder communiceert en de werknemers helpt bij het maken van belangrijke keuzes, wordt het aantrekkelijker om voor u te (komen) werken.

### **Hoe bepaalt u uw visie op pensioen?**

Vertrekpunt van de pensioenregeling is de visie van u als werkgever op een pensioentoezegging en uw rol als werkgever hierbij.

Maar hoe bepaalt u deze visie? Eerste stap is terug te gaan naar uzelf. Wat vindt u zelf belangrijk? Wat zou u willen? Leg die antwoorden tegen de kijk van uw organisatie op goed werkgeverschap aan en voeg daar de wensen en behoeften van uw werknemers aan toe.

Welke middelen kunt u inzetten in de communicatie met uw werknemers?

- Organiseren van workshop(s)
- Enquête onder uw werknemers
- Basisopleiding arbeidsvoorwaarden/pensioen

Laatste stap is het laten aansluiten bij het opleidings- en kennisniveau van uw werknemers. Zowel de manier van communiceren als de keuzemogelijkheden die u de werknemers biedt, moeten aansluiten bij hun belevingswereld.

### **Luister naar uw werknemers**

Het is belangrijk om regelmatig te toetsen wat uw werknemers belangrijk vinden. Inzetten op een goede pensioenregeling terwijl uw werknemers flexibele werktijden en doorgroeimogelijkheden belangrijk vinden heeft dan een averechts effect. Het gevolg zal zijn dat werknemers gaan uitkijken naar een andere werkgever die wel flexibele werktijden en doorgroeimogelijkheden biedt. Een eenvoudig middel om te toetsen wat werknemers belangrijk vinden is het uitvoeren van een enquête of een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).

# Vormgeven van de pensioenregeling binnen uw bedrijf

Als u een visie op pensioen heeft geformuleerd, dan kunt u de pensioentoezegging gaan vormgeven. Heeft u al een pensioenregeling voor uw werknemers? Toets dan regelmatig of deze nog steeds bij uw visie aansluit. Het vormgeven van een pensioenregeling bestaat uit 5 basisstappen.

Inventarisatie	Analyseren	Advies	Implementeren	Beheer
<p>Wij inventariseren Uw wensen en doelstellingen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Uw kennis en ervaring</li><li>• Uw risicobereidheid</li><li>• De financiële positie van de onderneming</li><li>• Toetsen een eventuele cao/bpf-verplichting</li></ul>	<p>Vertaling inventarisatie naar pensioenregeling en pensioenproduct.</p> <p>Toetsen of regeling voldoet aan wet- en regelgeving.</p>	<p>Geschikt advies van (een) passend(e) product(en) op basis van inventarisatie en analyse</p> <p>Ondersteunen bij communicatie en instemming OR en/of medewerkers.</p>	<p>Begeleiden aanvraag en implementatie nieuwe pensioenregeling + controle juridische stukken en eerste output van de (nieuwe) pensioenuitvoerder.</p>	<p>Administratieve en communicatieve ondersteuning gedurende de looptijd van het pensioenproduct op basis van afspraken.</p>

## Tijdens de looptijd van het pensioencontract

Is de pensioenregeling eenmaal vormgegeven en geïmplementeerd, dan breekt de beheerfase aan. Gedurende de looptijd van het contract worden uiteraard de normale acties zoals (werknemers-) mutaties uitgevoerd en worden eventuele wetswijzigingen doorgevoerd. Dit gebeurt uiteraard in samenspraak en zo nodig na advies en overleg met de pensioenadviseur. Een aantal bijzondere aandachtspunten zijn:

### Wetgeving

Een werkgever kan niet zomaar een pensioenregeling vormgeven. Er zijn nu eenmaal wettelijke bepalingen en voorschriften waar rekening mee gehouden moet worden. Belangrijk is dat vooraf wordt onderzocht of de werkgever zich verplicht moet aansluiten bij een pensioenfonds. Ook bij een tussentijdse wijziging of uitbreiding van het bedrijf kan een werkgever verplicht worden gesteld zich bij een bedrijfstakpensioenfonds aan te sluiten.

Een pensioenadviseur kan voor u uitzoeken of u zich al of niet verplicht moet aansluiten bij een pensioenfonds. Ook kunnen wij u hierover adviseren en een eventuele -verplichte- overgang voor u begeleiden.

Een ander voorbeeld is het pensioenakkoord. Deze hervorming van het gehele Nederlandse pensioenstelsel wordt vanuit de overheid opgelegd. Als werkgever moet u hieraan voldoen, wel heeft u keuzes in de invulling ervan. Dit betekent dat u de pensioenregeling zult moeten aanpassen aan de nieuwe regelgeving uit het pensioenakkoord. Veel werkgevers maken gebruik van een pensioenadviseur om zich te laten begeleiden bij dit soort wijzigingen.

### **Financiële positie**

Bij het vormgeven van een pensioenregeling wordt natuurlijk rekening gehouden met de financiële positie van de onderneming, nu en in de toekomst. Door omstandigheden kan de financiële positie wijzigen. De onderneming kan bijvoorbeeld in zwaar weer terecht komen. Dan is het goed om door te laten rekenen wat de toekomstige kostenontwikkelingen zijn. Andersom kan natuurlijk ook en gaat het de onderneming voor de wind. Misschien wil de onderneming voortaan de werknemers langer aan zich binden door verbetering van de (secundaire) arbeidsvoorwaarden, zoals pensioen.

### **Fusie, overname of harmonisatie**

Zowel in de aanloop naar als na een fusie of overname is het belangrijk om goed naar de impact op de pensioenregeling te kijken. De pensioenregeling wordt hier nog wel eens in vergeten. Terwijl deze in het due diligence onderzoek voldoende aandacht verdient.

De pensioenregeling kan namelijk veel impact hebben op de kopers, verkopers én werknemers. Het is dan ook verstandig om met de pensioenadviseur de pensioenrisico's in kaart te brengen. Niet alleen de financiële kant, zoals openstaande en toekomstige betaalverplichtingen, ook de HR-kant; wat zijn bijvoorbeeld de wensen en wat is de visie op arbeidsvoorwaarden.

## Laat pensioen landen bij uw werknemers

Als u de zaken goed regelt voor uw werknemers, krijgt u daar veel voor terug. Dit geldt ook voor secundaire arbeidsvoorwaarden. Uit onderzoek blijkt dat mensen productiever worden, het verzuim daalt en het werkplezier toeneemt. Bovendien is het gemakkelijker om werknemers te behouden en nieuwe mensen te werven. Goede en tijdige communicatie zijn hierbij essentieel. Als u uw werknemers goed informeert over wat er voor hen geregeld is én wat ze eventueel zelf nog kunnen (dan wel moeten) regelen, zien we dat mensen zich veel bewuster zijn van het totale financiële plaatje. Door te investeren en te faciliteren in arbeidsvoorwaarden en communicatie speelt u als werkgever een belangrijke rol in het financiële welzijn van de werknemer. De werknemer blijft verantwoordelijk voor zijn eigen financiële toekomst en maakt daarbij zijn eigen keuzes, u als werkgever helpt bij het maken van die keuzes.

### **Wat zegt de Wet Pensioencommunicatie?**

Om zeker te stellen dat werknemers voldoende informatie krijgen over hun pensioenopbouw, hun voorzieningen voor eventuele nabestaanden en de situatie bij arbeidsongeschiktheid, is er bij wet bepaald wat een werkgever hierin moet doen. Wat u als werkgever minimaal aan uw werknemers moet vertellen over hun pensioenregeling staat in de Wet Pensioencommunicatie. Volgens deze wet wordt van de werkgever verwacht dat de deelnemer geïnformeerd wordt bij veranderingen op pensioengebied en bij (life-)events. Door goede communicatie weet de deelnemer hoeveel pensioen hij kan verwachten, of dat voldoende is. Ook wordt getoetst of hij zich bewust is van de risico's van de pensioenvoorziening. Goede communicatie laat de deelnemer ook zien welke keuzes er zijn, passend bij zijn situatie.



### Belangrijke life-events

- Nieuwe baan- carrière stap
- Trouwen, samenwonen
- Gezinsuitbreiding, kinderen
- Meer- of minder werken
- 5 jaar voor de AOW-leeftijd

### Grijp life-events aan om helder te communiceren

Werknemers houden zich uit zichzelf niet of nauwelijks bezig met hun inkomen na hun pensioendatum. Ze vinden het ingewikkeld, te ver weg en moeilijk toegankelijk. Uit onderzoek en de praktijk blijkt echter dat als er een belangrijk (life-)event aandient werknemers wel open staan voor informatie over het pensioen en de overige arbeidsvoorwaarden. Communicatie rondom belangrijke (life-)events kan daardoor een effectieve manier zijn om de betrokkenheid te vergroten.

### De uitdaging van HR: ouderen duurzaam inzetbaar houden en jongeren werven

Werknemers moeten steeds langer doorwerken voordat ze met pensioen kunnen en AOW krijgen. De AOW-leeftijd stijgt samen met de levensverwachting. Hierdoor neemt ook het aantal oudere werknemers toe. Human Resource (HR) worstelt met deze generatie-uitdaging: ouderen verzuimen minder, maar wel langduriger en ouderen hebben het mentaal en fysiek zwaarder. Er is daardoor van beide kanten een grote behoefte om op latere leeftijd minder te werken.

Tegelijkertijd worstelt HR met het aantrekken van talentvolle jonge werknemers. Vaak hebben de jongeren niet de juiste ervaring of vooropleiding of ze zijn gewoonweg niet te vinden! Daarbij hebben jongeren andere verwachtingen van hun werk en hun werkgever dan de oudere werknemers.

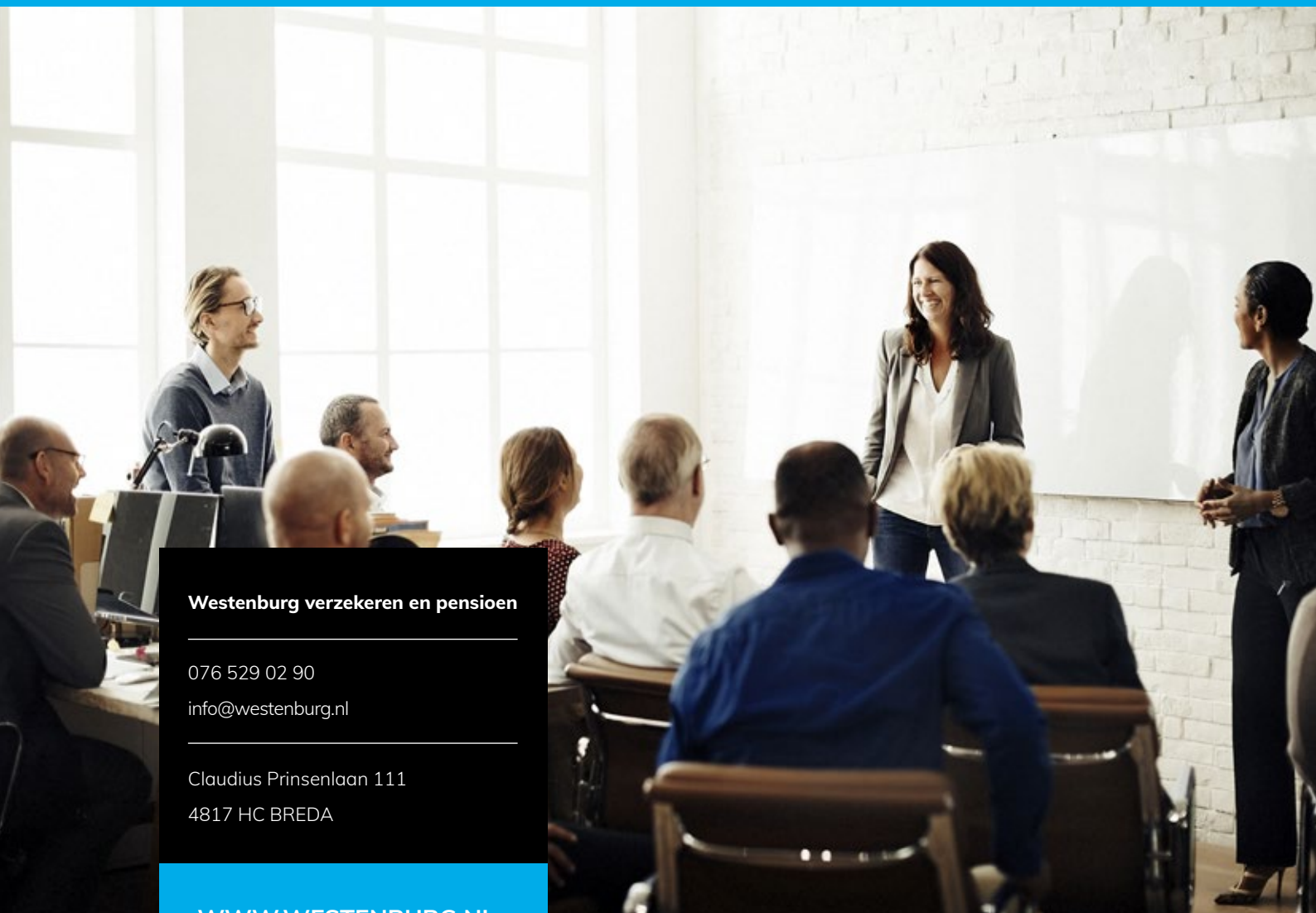
Speelt dit probleem ook bij u als werkgever? Hoe brengt u deze twee uitersten samen? Het generatiepact is een hele mooie regeling die veel perspectief biedt.



# Over Westenburg

Westenburg Verzekeren en Pensioen is van oudsher een familiebedrijf een sterk merk in het westen van Brabant. Met Breda als thuishaven zijn we al generaties lang de vertrouwde en persoonlijke adviseur voor particulieren en het mkb-bedrijf. We zijn een onafhankelijk intermediair. Wij geven een totaaladvies: van schadeverzekeringen tot complexe

werknemersoplossingen. Onze betrokken en lokaal gespecialiseerde adviseurs zijn toegankelijk: ze kennen de markt, de bedrijven en de oplossingen. Westenburg is dé regisseur bij schades en een adviseur bij nieuwe risico's. Voor risicomanagement, arbodienstverlening of pensioenadvies: Westenburg is de totaaladviseur voor alle mkb-bedrijfsrisico's.



**Westenburg verzekeren en pensioen**

076 529 02 90

info@westenburg.nl

Claudius Prinsenlaan 111

4817 HC BREDA

[WWW.WESTENBURG.NL](http://WWW.WESTENBURG.NL)