



Rabobank

Rabo PensioenAdvies

Algemene Pensioeninformatie

1. Inleiding

Je bent geïnteresseerd in het afsluiten van een pensioenregeling voor je werknemers of voor jezelf als directeur-grotaandehouder. Dit document behandelt de elementen van een pensioenregeling en hoe je hieraan vorm kunt geven. We vragen je om de informatie uit dit document door te lezen als voorbereiding op het adviesgesprek.

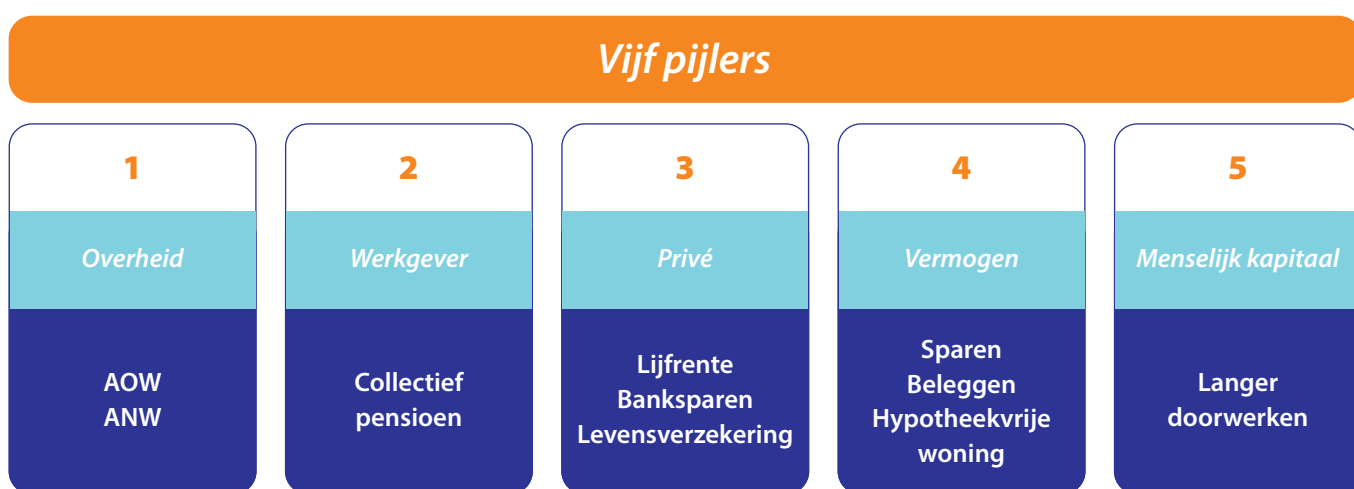
In het adviesgesprek neemt een pensioenadviseur van Rabo PensioenAdvies de mogelijkheden met je door en vertaalt jouw wensen naar een pensioenregeling die passend is bij jouw bedrijf.

Specifieke aanvullende informatie over pensioen voor jezelf als directeur-grotaandehouder wordt in deze brochure in omkaderde tekstvakken weergegeven.

2. Pensioen in Nederland

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit vijf pijlers:

1. Uitkeringen die de overheid verstrekt in de situatie van ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Bijvoorbeeld een AOW-uitkering, die uitkeert vanaf het bereiken van de AOW-leeftijd.
2. Pensioenen die worden opgebouwd in loondienst.
- 3 en 4. Pensioenen die in de privésfeer worden opgebouwd. Dit kan fiscaal gefaciliteerd (bijvoorbeeld banksparen) of op een spaar- of beleggingsrekening.
5. Doorwerken na het bereiken van de pensioendatum.



In dit document behandelen we de pensioenregeling in de tweede pijler. Een werkgever is niet verplicht pensioen toe te zeggen, behalve als het bedrijf onder een bedrijfstak met een verplicht gestelde pensioenregeling valt. Bij veel bedrijfstakken geldt zo'n verplichte regeling. Bedrijven en sectoren die niet onder een verplichte regeling vallen kunnen een "eigen" pensioenregeling afsluiten.

Als directeur-grotaandeelhouder is het belangrijk dat je je bewust bent van de risico's en gevolgen van ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid in jouw specifieke (financiële) situatie. Het totaal aan voorzieningen in de verschillende pijlers bepalen de inkomens- en vermogenspositie. Financiële planning kan helpen bij het krijgen van een duidelijk beeld van jouw positie en de mogelijkheden.

Om bewuste keuzes te kunnen maken, is het van belang dat je weet welke mogelijkheden er zijn voor vermogensopbouw en het afdekken van risico's binnen de pijlers.

Pijler 1 wordt bepaald door de overheid. De overige pijlers mag je zelf invullen. Uit pijler 2 of 3 krijg je een uitkering (inkomen), die in box 1 wordt belast voor de inkomstenbelasting. Pijler 4 betreft vrije vermogensopbouw in box 3. Pijler 5 betreft het (gedeeltelijk) doorwerken na het bereiken van de pensioendatum. Kennis van de verschillen in pensioenopbouw in de pijlers zorgen ervoor dat je een bewuste keuze kunt maken:

Verschillen pijlers pensioenopbouw			
	Pijler 2 (box 1)	Pijler 3 (box 1)	Pijler 4 (box 3)
Door wie toegezegd	Door BV aan jou als werknemer	Zelf regelen in privé	Zelf regelen in privé
Product	Pensioenverzekering DGA	Banksparen / lijfrente	Beleggingsrekening
Op te nemen in één oplossing	Risico van ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid	Risico van ouderdom Overige risico's als arbeidsongeschiktheid en overlijden worden doorgaans niet in dezelfde polis verzekerd.	Vermogensopbouw. Risico's verzekeren in andere (losse) producten
Fiscaal	Betaalde premie is kostenpost BV	Betaalde premie is mogelijk aftrekbaar in privé (via aangifte inkomstenbelasting)	Vermogensrendementsheffing van toepassing
Waarin vastgelegd	Pensioenovereenkomst (verplichte opbouw)	Polis / overeenkomst	Geen vastlegging
Verplichting tot storten	Elk jaar verplicht premie storten (conform pensioenovereenkomst)	Elk jaar vrije keuze in al dan niet storten en welke hoogte van storten	Elk jaar vrije keuze in al dan niet storten van bedragen in beleggingen
Premie / inleg	Percentage loon lopend jaar	Percentage loon vorig jaar	Eigen keuze
Hoogte premie / inleg	Gestaffeld: hoe ouder, des te meer inleg. Verzekerd vast kapitaal	Vast percentage van loon, ongeacht leeftijd	Eigen keuze
Uitkering	Op einddatum omzetten in levenslange belaste periodieke uitkering	Op einddatum omzetten in belaste levenslange of tijdelijke periodieke uitkering	Onttrekken aan totaal opgerent vermogen
Bepalend voor hoogte opbouw	Afhankelijk van aantal dienstjaren BV	Afhankelijk van looptijd en/of aantal premiestortingen	Afhankelijk van stortingen

Pijler 2, 3, 4 en 5 kunnen zowel in de opbouw- als uitkeringsfase los van en/of aanvullend naast elkaar bestaan. Deze brochure gaat over pensioenopbouw in pijler 2. De oplossingen in pijler 3 zijn aan fiscale spelregels gebonden. Als je meer wilt weten over opbouw in een pijler 3 oplossing of vermogensopbouw in pijler 4, kan Rabobank je ook van dienst zijn. Je adviseur vertelt je hier desgewenst meer over.

3. Pensioensystemen

3.1 Algemeen

Er bestaan verschillende pensioensystemen, te weten:

- beschikbare premieregeling (premieovereenkomst);
- salarisdiensttijd regeling (uitkeringsovereenkomst).

3.2 Beschikbare premieregeling

Met een beschikbare premieregeling zeg je jouw werknemer een pensioenpremie toe. De wetgever heeft met behulp van zogenaamde staffels aangegeven hoe hoog de toegezegde premie maximaal mag zijn.

De uiteindelijke hoogte van de pensioenuitkering ligt niet vooraf vast. De totaal geïnvesteerde premies en het rendement bepalen de hoogte van het uiteindelijke pensioenkapitaal. Met dit kapitaal 'koopt' de werknemer op pensioendatum zijn of haar pensioenuitkering aan.

Een beschikbare premieregeling kan aantrekkelijk zijn, wanneer beheersbaarheid van de pensioenlasten belangrijk is. De kosten zijn vooraf goed in te schatten.

Afhankelijk van de beleggingsvrijheid die een beschikbare premieregeling biedt, kan deze ook aantrekkelijk zijn voor de werknemer die invloed wil uitoefenen op de manier waarop zijn of haar pensioengelden worden belegd. Uitvoerders van dit type regeling hebben een belangrijke zorgplicht. De uitvoerder moet ervoor zorgen dat er zorgvuldig belegd wordt (prudent). Met andere woorden: in het belang van de deelnemers. Dit betekent veelal dat de pensioenuitvoerder belegt via een standaard beleggingsmix. Naarmate de pensioendatum nadert, vindt (automatische) aanpassing van de beleggingsmix plaats, zodat maximale zekerheid over de hoogte van het pensioen wordt bereikt. Dit wordt "life cycle beleggen" genoemd.

3.3 Salarisdiensttijdregeling

Met een salarisdiensttijdregeling zeg je jouw werknemer een vaste pensioenuitkering toe. De werknemer weet precies hoe hoog de pensioenuitkering zal zijn die hij/zij of zijn/haar nabestaande(n) zullen ontvangen. Elk jaar dat de werknemer in dienst is, bouwt hij een deel van deze pensioenuitkering op. De totale kosten (premie's en overige kosten) zijn vooraf niet te bepalen, omdat deze afhankelijk zijn van twee variabelen: rentestand en levensverwachting. Vanwege deze lastige kostenbeheersing en mogelijke bijbetalingsverplichting neemt dit type regelingen in Nederland sterk af. Salarisdiensttijdregelingen zijn in twee soorten onder te verdelen: de eindloon- en middelloonregeling.

Bij een **eindloonregeling** beloof je een pensioen dat is gebaseerd op het laatstverdiende salaris. Bij elke salarisstijging wordt het in het verleden opgebouwde pensioen aan het nieuwe salaris aangepast. Dit heet in pensioentaal backservice.

Bij een **middelloonregeling** wordt het jaarlijks toegekende pensioen afgeleid van het in dat jaar verdiende salaris. Jaarlijks wordt een bepaald percentage van dit salaris aan pensioenuitkering opgebouwd. Het verschil met eindloon is dat een salarisverhoging niet terugwerkt naar het verleden. Verhogingen of verlagingen hebben alleen gevolgen voor de jaren erna.

4. Algemene toelichtingen bij ons advies

4.1 Verplichtingen vanuit cao of BPF

Het kan zijn dat een onderneming onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en/of bedrijfstakpensioenfonds (BPF) valt. Als dit het geval is, wordt de vrijheid in het afsluiten van een pensioenoplossing mogelijk beperkt.

Misschien weet je niet zeker of er een cao en/of BPF-verplichting geldt voor jouw bedrijf. Daarom vraagt de pensioenadviseur naar een mogelijk lidmaatschap van een werkgeversvereniging (brancheorganisatie) en of je vrijwillig of verplicht een cao volgt.

Als er in een cao bepalingen zijn opgenomen over pensioen, is het belangrijk dat een pensioenregeling minimaal voldoet aan de eisen die de cao stelt. Als je een lidmaatschap aangaat, wijzigt of niet langer een cao volgt, willen wij dit daarom graag zo spoedig mogelijk weten.

Binnen de onderneming kunnen verschillende activiteiten plaatsvinden. Dit hoeft niet altijd in afzonderlijke rechtsvormen plaats te vinden. Bepaalde activiteiten van de onderneming kunnen wel onder een cao of BPF vallen, terwijl dit niet het geval hoeft te zijn voor andere activiteiten. Daarom is het nodig om samen met de pensioenadviseur de activiteiten goed in beeld te brengen.

Indien de onderneming onder een verplicht gesteld BPF valt, betekent dit dat pensioenopbouw in beginsel bij dit BPF plaats moet vinden. Een BPF kan zelfs met terugwerkende kracht eisen dat jouw onderneming alsnog gaat deelnemen, wat kan leiden tot grote financiële gevolgen voor de onderneming. Daarom is het belangrijk vooraf vast te stellen of er een verplicht gesteld BPF van toepassing is. Een wijziging van ondernemingsactiviteiten kan ertoe leiden dat je alsnog moet aansluiten bij een BPF. Het regelmatig toetsen hierop is daarom belangrijk.

In uitzonderingsgevallen is het mogelijk alsnog een pensioenregeling elders af te sluiten. Jouw adviseur kan hierover meer vertellen.

Hoewel een DGA vaak is uitgezonderd van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en/of bedrijfstakpensioenfonds (BPF), kan een BV toch onder de toepasbaarheid ervan vallen. Indien dit het geval is, wordt de vrijheid in het afsluiten van een pensioenoplossing mogelijk beperkt.

4.2 Financiële positie van de onderneming

Op grond van de pensioentoezegging ontstaan langlopende verplichtingen tussen de werknemers en de werkgever. Door de uitvoering van de pensioentoezegging onder te brengen bij een pensioenuitvoerder ontstaan ook langlopende verplichtingen tussen de werkgever en de aanbieder. Afhankelijk van de gekozen pensioenoplossing en de ontwikkeling van de onderneming kunnen de financiële lasten verbonden aan deze verplichting voor de werkgever sterk fluctueren.

De financiële verplichtingen kunnen na ingangsdatum van het pensioenproduct zelfs zo sterk stijgen dat de continuïteit van de onderneming in gevaar kan komen.

Het is daarom belangrijk dat je samen met jouw adviseur op basis van (de ontwikkeling van) de financiële cijfers en jouw kennis over de te verwachten ontwikkeling binnen jouw bedrijf inschat of de pensioenlasten nu en in de toekomst betaalbaar zijn en blijven.

4.3 Kennis en ervaring

Het toezeggen van een pensioenregeling heeft gevolgen voor jouw onderneming. Elke keuze in een pensioenregeling kan (financiële) gevolgen hebben. Het is daarom belangrijk dat je de gevolgen van die keuzes overziet. Daar waar de kennis en ervaring onvoldoende zijn om dit te kunnen, dient dit opgevuld te worden door een goed advies en ondersteuning door een adviseur. Niet alleen in het adviesproces, maar ook daarna.

4.4 Risicobereidheid

Een pensioenregeling houdt in dat je een lange termijn verplichting aangaat met je werknemers. Je geeft jouw werknemers de mogelijkheid een inkomensvoorziening op te bouwen voor later. Daarbij is een belangrijke vraag: hoeveel zekerheid wil je bieden voor een te verwachten pensioenuitkering?

Deze vraag speelt een belangrijke rol in de keuze voor een pensioenoplossing. Hoe meer zekerheid, des te hoger de premie van de pensioenregeling. Samen met de pensioenadviseur stel je vast wat de keuzes zijn ten aanzien van de risicobereidheid. Wil je een zo goed mogelijk pensioen geven en ben je bereid risico te lopen om dit waar te maken? Of wil je een pensioen geven, maar niet tegen de hoogste prijs en leg je meer risico bij jouw werknemers?

5. Doelstellingen van de pensioenregeling

5.1 Algemeen

Samen met jou inventariseert de pensioenadviseur welke doelstellingen je hebt met betrekking tot de verschillende dekkingen die in een pensioenregeling kunnen worden geregeld, zoals:

- ouderdomspensioen;
- partner- en wezenpensioen;
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
- aanvullende dekkingen, zoals WGA-hiaat, WIA-excedent en ANW-hiaat.

5.2 Doelstelling ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is een levenslange periodieke uitkering aan werknemers bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Bij de inventarisatie van de doelstellingen ten aanzien van het ouderdomspensioen wordt ingegaan op het pensioengevend salaris, het bedrag aan AOW waar men geen pensioen over kan opbouwen (AOW-franchise) en de hoogte van het gewenste pensioen. De hoogte van het ouderdomspensioen hangt nauw samen met het voor de pensioenregeling beschikbare budget.

5.3 Doelstelling partner- en wezenpensioen

Het partnerpensioen is de pensioenuitkering bestemd voor de achterblijvende partner. Het wordt uitgekeerd vanaf overlijden van de werknemer tot het overlijden van die partner. Het wezenpensioen wordt bij overlijden van de werknemer uitgekeerd aan de aanwezige kinderen. Meestal stopt het wezenpensioen op 18- of 21-jarige leeftijd. De uitkering kan langer doorlopen (tot bijvoorbeeld uiterlijk het 27ste jaar) indien het kind studeert of arbeidsongeschikt is.

De adviseur bespreekt met jou of er in de pensioenregeling een partner- en wezenpensioen moet worden opgenomen. Bij de inventarisatie worden onder andere besproken:

- een dekking voor- en/of na pensioendatum;
- een partner- en wezenpensioen op basis van een gegarandeerde periodieke uitkering of op basis van uitkering van een kapitaal, waar een periodieke uitkering van moet worden aangekocht. Dit kan op opbouwbasis of op risicobasis.

5.4 Doelstelling premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Een werkgever kan er voor zorgen dat, indien een werknemer arbeidsongeschikt raakt, hij of zij recht blijft houden op dezelfde pensioenopbouw als wanneer dit niet zou zijn gebeurd.

Bij de inventarisatie wordt onder andere besproken:

- inkomensschade bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA-hiaat);
- inkomensschade boven het SV-dagloon (WIA-excedent);
- aantal arbeidsongeschiktheidsklassen waar rekening mee moet worden gehouden;
- waaraan de premievrijstelling moet voldoen (staffelvolgend of gelijkblijvend).

5.5 Doelstelling indexatiebeleid

Een pensioenrecht kan in zekere mate welvaartsvast of waardevast worden gehouden door het verlenen van toeslagen (indexatie). Feitelijk komt dit neer op een jaarlijkse verhoging van reeds opgebouwde of uitkerende pensioenrechten.

Bij de inventarisatie wordt onder andere besproken:

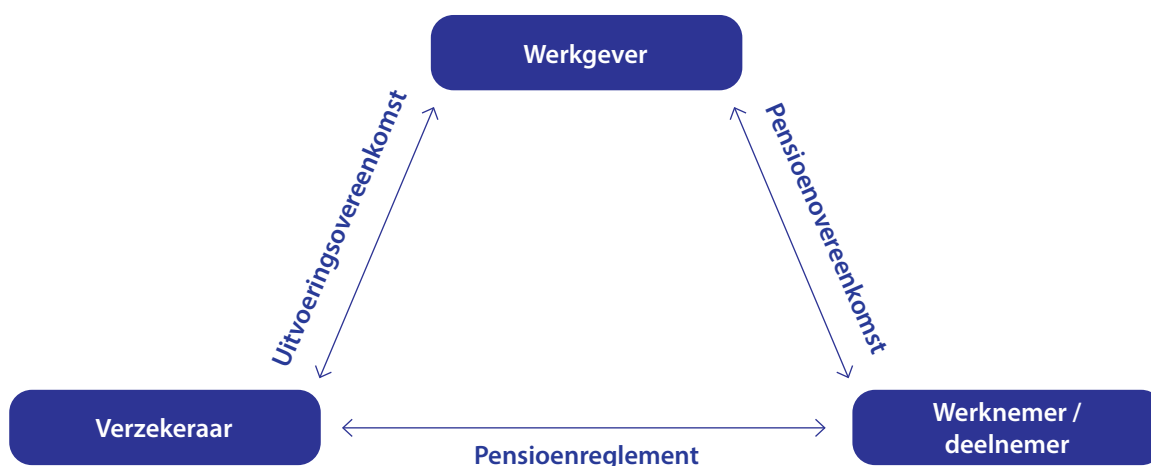
- of indexatie wordt opgenomen in de regeling en voor wie (actieve en/of inactieve deelnemers);
- hoe het reeds opgebouwde pensioen wordt aangepast aan de kosten van levensonderhoud;
- op welke wijze met koopkrachtbehoud rekening wordt gehouden (bijvoorbeeld loonindex, vast percentage);
- of koopkrachtbehoud altijd wordt gecompenseerd (onvoorwaardelijk) of dat er bepaalde eisen worden gesteld voor het van toepassing zijn (voorwaardelijk).

6. Juridische aspecten van pensioen

6.1 Inleiding

Wanneer je met je werknemer (of met jezelf als werknemer van je eigen BV) een pensioenovereenkomst sluit, geldt vanuit de Pensioenwet de verplichting tot het veiligstellen van de pensioentoezegging buiten je bedrijf. Dit kan bij een pensioenuitvoerder, zoals een (algemeen) pensioenfonds, verzekeraar of premie pensioen instelling (PPI). Hierdoor is de werknemer verzekerd dat het opgebouwde pensioen niet verloren gaat in geval van een faillissement van het bedrijf.

In de Pensioenwet liggen de verantwoordelijkheden van de verschillende partijen en de relatie tussen hen vast. Zie onderstaande schematische weergave ter verduidelijking:



6.2 Pensioenovereenkomst

De afspraken over de pensioentoezegging tussen jou en jouw werknemer staan omschreven in een pensioenovereenkomst. De pensioenovereenkomst beschrijft twee onderdelen: de verwijzing in de (collectieve) arbeidsovereenkomst naar de pensioentoezegging en de concrete afspraken ten aanzien van de pensioentoezegging.

Binnen één maand nadat een werknemer bij jouw bedrijf in dienst treedt, ben je verplicht hem of haar schriftelijk kenbaar te maken of je een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst doet en zo-ja, binnen welke termijn en via welke pensioenuitvoerder. Ook wanneer de nieuwe werknemer (nog) geen aanbod krijgt tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, ben je verplicht de werknemer hierover te informeren.

Voor jou als DGA staan de afspraken en hoogtes van het door de BV toegezegde pensioen omschreven in een pensioenovereenkomst. Deze afspraken kunnen niet zonder meer (of eenzijdig) worden gewijzigd.

6.3 Pensioenreglement

De pensioenuitvoerder verstrekt het pensioenreglement aan de werknemer. Het pensioenreglement omschrijft de rechten en plichten die gelden voor de pensioenuitvoerder en de werknemer.

Het pensioenreglement beschrijft onder andere de toegezegde pensioenaanspraken en de voorwaarden. Denk bijvoorbeeld aan: het karakter van de pensioenregeling, de pensioenleeftijd en keuzemogelijkheden. Verder staan in het pensioenreglement de gevolgen van bepaalde gebeurtenissen op het pensioen omschreven, zoals bijvoorbeeld ontslag of echtscheiding.

6.4 Pensioen 1-2-3

Pensioen 1-2-3 is een korte versie van het pensioenreglement. Er staat in wat het karakter is van de pensioenregeling, hoe de pensioenen worden opgebouwd en welke keuzemogelijkheden de werknemer heeft. Ook de gevolgen van ontslag of echtscheiding op het pensioen staan omschreven.

De werknemer ontvangt binnen drie maanden na toetreding tot de pensioenregeling een Pensioen 1-2-3 van de pensioenuitvoerder.

6.5 Uniform Pensioen Overzicht

Het Uniform Pensioen Overzicht (UPO) geeft de werknemer inzicht in zijn huidige en toekomstige pensioensituatie. Iedere werknemer die spaart voor zijn pensioen ontvangt jaarlijks een UPO. Ex-werknemers ontvangen het UPO elke vijf jaar.

Het UPO geeft:

- een overzicht van het reeds opgebouwde pensioen;
- een overzicht van het te bereiken pensioen;
- informatie over de toeslagverlening (indexatie);
- een opgave van de waardeangroei van het voorafgaande kalenderjaar (factor A).

6.6 Uitvoeringsovereenkomst

De afspraken tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder over de manier waarop de pensioenregeling moet worden uitgevoerd staan omschreven in de uitvoeringsovereenkomst.

Over het algemeen verstrekt de pensioenuitvoerder de volgende bijlagen bij de uitvoeringsovereenkomst: het pensioenreglement, de tarieven, de voorwaarden en de polis. Deze documenten sluiten op elkaar aan en bepalen gezamenlijk de daadwerkelijke inhoud van de pensioenregeling en de uitvoering hiervan.

6.7 Acceptatiebeleid van de verzekeraar

Volgens de Wet op de Medische Keuringen (Wmk) mag een pensioenuitvoerder geen medische waarborgen stellen voor arbeidsongeschiktheids- en pensioenverzekeringen die je sluit voor jouw werknemers. De pensioenuitvoerder is verplicht iedere nieuwe werknemer op te nemen in de betreffende verzekering.

Het keuringsverbod geldt niet voor een directeur-grotaandeelhouder en ook niet wanneer een deelnemer binnen een pensioenregeling een eerder gemaakte keuze herziet.

6.8 Afstandsverklaring

In sommige gevallen geeft een werknemer aan dat hij of zij niet wil deelnemen aan de pensioenregeling. Er zijn voor werkgevers grote risico's verbonden aan afstandsverklaringen. Dit blijkt uit jurisprudentie, waarin werkgevers zijn veroordeeld tot betaling van het partner- en wezenpensioen.

De reden hiervoor is dat werkgevers, op basis van de uitvoeringsovereenkomst, verplicht zijn om werknemers (die onder de deelnemer definitie van de pensioenregeling vallen), aan te melden. Afzien van deelname aan de pensioenregeling is hierdoor in strijd met de uitvoeringsovereenkomst.

Alleen wanneer sprake is van erkende gemoedsbezwaren bestaat de mogelijkheid het pensioenaanbod af te wijzen. Een gemoedsbezwaarde is iemand met principiële bezwaren tegen verzekeringen op grond van zijn levensbeschouwing. De Sociale Verzekeringsbank kan vrijstelling verlenen voor verplichte verzekeringen.

6.9 Instemming werknemers

Een pensioentoezegging is een arbeidsvoorwaarde en maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat je de pensioenovereenkomst niet eenzijdig – zonder instemming van de werknemer – mag wijzigen. Doe je dit toch, dan loop je het risico dat werknemers in de toekomst hun rechten op basis van de oude pensioenregeling kunnen claimen. Toewijzing van een dergelijke claim kan de continuïteit van de onderneming bedreigen. Het is van groot belang dat je de werknemer informeert over een wijziging van de bestaande pensioenregeling. Je mag er op vertrouwen dat een individuele werknemer heeft ingestemd, als aan de werknemer duidelijkheid over de inhoud van een bepaalde wijziging is gegeven en op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer aangenomen mag worden dat hij of zij welbewust met die wijziging heeft ingestemd. Jij draagt de verantwoordelijkheid voor instemming van de medewerkers.

6.10 Medezeggenschap

Bij pensioenregelingen speelt de ondernemingsraad (OR), indien aanwezig, een belangrijke rol. Voor elke vaststelling, wijziging of beëindiging van een pensioenregeling heeft de OR instemmingsrecht. Wanneer de OR niet om advies is gevraagd, is een werkgeversbesluit in principe niet geldig. De OR mag altijd een deskundige inschakelen en heeft het recht informatie op te vragen. In het geval dat er geen instemmingsrecht geldt, kan het nuttig zijn om bepaalde informatie wel te verstrekken aan de OR. Denk hierbij aan correspondentie die over het pensioen plaatsvindt; voor een OR is het belangrijk te weten welke informatie de deelnemers ontvangen, zodat zij indien nodig kunnen zorgen voor een goede uitleg.

