



Algemene Pensioeninformatie



Een aandeel in elkaar



Rabobank

Inhoudsopgave

1	<i>Pensioen in Nederland</i>	3
1.1	Algemeen	3
1.2	Juridische aspecten van pensioen	4
1.2.1	Inleiding	4
1.2.2	Pensioenovereenkomst	2
1.2.3	Pensioenreglement	4
1.2.4	Startbrief	5
1.2.5	Uniform Pensioen Overzicht	5
1.2.6	Uitvoeringsovereenkomst	5
1.2.7	Aandachtspunten in de uitvoeringsovereenkomst	6
2	<i>Soort pensioensysteem</i>	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Pensioenregelingen	7
2.3	Aandachtspunten pensioenregelingen	8
2.3.1	Inschatting jaarlijkse kosten	8
2.3.2	Waardeoverdracht	8
2.3.3	Indexatie	9
2.3.4	Overige aandachtspunten	9
3	<i>Internationale accounting standaarden (IFRS, IAS 19 en FAS 87)</i>	11
4	<i>Algemene toelichtingen bij ons advies</i>	12
4.1	Verplichtingen vanuit cao of BPF	12
4.2	Financiële positie van de onderneming	12
4.3	Kennis en ervaring	13
4.4	Risicobereidheid	13
4.4.1	Algemeen	13
4.4.2	Zoveel mogelijk zekerheid voor werknemers	13
4.4.3	Beheersbaarheid voorop, risico leggen bij werknemers	14
4.5	Doelstellingen van de pensioenregeling	14
4.5.1	Inleiding	14
4.5.2	Doelstelling ouderdomspensioen	15
4.5.3	Doelstelling partner- en wezenpensioen	15
4.5.4	Doelstelling premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	15
4.5.5	Doelstelling indexatiebeleid	16

1 Pensioen in Nederland

1.1 Algemeen

Het Nederlandse pensioenstelsel rust op drie pijlers. De eerste pijler bestaat uit de uitkeringen die de overheid verstrekt in de situatie van ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Denkt u hierbij bijvoorbeeld aan de AOW, die een uitkering geeft bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Momenteel wordt de AOW-leeftijd jaarlijks in stappen verhoogd naar ingang op 67 jaar. In de toekomst gaat de AOW-leeftijd wellicht nog verder omhoog omdat de levensverwachting toeneemt. De tweede pijler bestaat uit de pensioenen die opgebouwd worden in loondienst en de derde pijler is het gedeelte dat iedere belastingplichtige buiten de arbeidsverhouding zelf als inkomen voor later kan opbouwen door middel van sparen en beleggen.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

	Pijler 1	Pijler 2	Pijler 3
	<i>Staatspensioen</i>	<i>Werkgever/werknemer</i>	<i>Privé</i>
Inkomen voor later	AOW	Ouderdompensioen	Lijfrenteverzekeringen Banksparen Vermogen
Zorg voor nabestaanden	ANW	Nabestaandenspensioen Nabestaanden- overbruggingspensioen (Anw-hiaat) Wezenpensioen	Overlijdensrisico- verzekering
Arbeids- ongeschiktheid	WIA/WGA	WIA-excedent WGA-hiaat Arbeidsongeschikt- heidspensioen Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongeschiktheids- verzekering (AOV)

Een werkgever hoeft geen pensioen toe te zeggen, behalve als zijn bedrijf onder een bedrijfstak valt met een verplichtgestelde pensioenregeling. Bij veel bedrijfstakken geldt zo'n verplichte regeling. Bij bedrijven en sectoren die niet onder een verplichte regeling vallen kan een "eigen" pensioenregeling worden afgesloten.

1.2 Juridische aspecten van pensioen

1.2.1 Inleiding

Als een werkgever met zijn werknemers een pensioenovereenkomst heeft gesloten, moet hij volgens de Pensioenwet voorkomen dat de betaling van het pensioen afhankelijk is van het vermogen van het bedrijf. Zo kan hij zorgen dat zijn werknemers hun pensioen niet kwijtraken als het bedrijf failliet gaat. Om dat te verzekeren sluit de werkgever zich aan bij een pensioenfonds, of hij brengt het pensioen onder bij een verzekeraar of een premie pensioen instelling. In de Pensioenwet is ook het recht vastgelegd van de werknemer op waardeoverdracht, de verdeling van pensioen bij echtscheiding en waar hij recht op heeft bij ontslag.

In de Pensioenwet liggen de verantwoordelijkheden tussen de verschillende partijen duidelijk vast. Dit is te zien in de volgende driehoeksverhouding.



1.2.2 Pensioenovereenkomst

De afspraak tussen een werkgever en een werknemer over het pensioen heet een pensioenovereenkomst. De pensioenovereenkomst bestaat eigenlijk altijd uit twee delen: aan de ene kant de verwijzing in de (collectieve) arbeidsovereenkomst naar het pensioen en aan de andere kant de concrete afspraken ten aanzien van de pensioenregeling, zie ook paragraaf 1.2.3 "Pensioenreglement".

Binnen één maand nadat de werknemer in dienst is getreden moet de werkgever hem schriftelijk laten weten of hij een pensioenovereenkomst wil sluiten. Verder laat de werkgever weten wie de pensioenuitvoerder is en waar de inhoud van de pensioenovereenkomst vastligt. Ook als de werknemer (nog) geen aanbod krijgt voor een pensioenovereenkomst, laat de werkgever dit weten.

1.2.3 Pensioenreglement

De afspraken over het pensioen staan in een pensioenreglement. Daarin worden de rechten en plichten van de werknemer en de pensioenuitvoerder geregeld.

Het pensioenreglement beschrijft onder andere de overeengekomen pensioenen en de voorwaarden die hierbij gelden. Daarbij gaat het bijvoorbeeld over de vorm van de pensioenen, de pensioenleeftijd, welke keuzemogelijkheden er zijn en wat hiervan de gevolgen zijn voor het pensioen. Verder staan in het reglement de gevolgen van bepaalde gebeurtenissen (bijvoorbeeld ontslag of echtscheiding) voor het pensioen.

1.2.4 Startbrief

De startbrief is eigenlijk een korte versie van het pensioenreglement. Er staat zo duidelijk mogelijk in wat het karakter is van de pensioenregeling, hoe de pensioenen worden opgebouwd en welke keuzemogelijkheden er zijn binnen de regeling. Ook de gevolgen van ontslag of echtscheiding voor het pensioen zijn helder omschreven.

De werknemer moet binnen drie maanden na toetreding tot de pensioenregeling een startbrief ontvangen van de pensioenuitvoerder.

1.2.5 Uniform Pensioen Overzicht

Het Uniform Pensioen Overzicht, kortweg UPO, ziet er bij alle pensioenverstrekkers hetzelfde uit. Het geeft de werknemer inzicht in zijn huidige en toekomstige pensioensituatie. Elke werknemer die spaart voor zijn pensioen ontvangt elk jaar een UPO. Ex-werknemers, zogenoemde slapers, ontvangen deze elke vijf jaar.

Het UPO bestaat onder andere uit:

- een overzicht van het al gespaarde pensioen;
- een overzicht van het te bereiken pensioen;
- informatie over de toeslagverlening (indexatie);
- een opgave van de waardeangroei van het voorafgaande kalenderjaar (ook wel factor A genoemd).

Bij het al gespaarde en te bereiken pensioen wordt rekening gehouden met gebeurtenissen als ontslag, overlijden of arbeidsongeschiktheid.

1.2.6 Uitvoeringsovereenkomst

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

De belangrijkste onderdelen van de uitvoeringsovereenkomst zijn:

- begrippen en definities;
- omschrijving van dienstverlening van de pensioenuitvoerder;
- de verplichtingen over en weer van de pensioenuitvoerder en de werkgever;
- de winstdelingsregeling;
- de toeslagverlening;
- de exit-bepalingen;
- de financieringsmethodiek;
- de acceptatievoorwaarden;
- de manier waarop de verzekeringstarieven tot stand komen;
- de duur van de overeenkomst.

Als bijlages bij de uitvoeringsovereenkomst zitten meestal: het pensioenreglement, de tarieven, de voorwaarden en de polis. Het totaal bepaalt de daadwerkelijke inhoud van de pensioenregeling en de manier waarop deze wordt uitgevoerd.

1.2.7 Aandachtspunten in de uitvoeringsovereenkomst

Acceptatiebeleid van de verzekeraar

Volgens de Wet op de medische keuringen (Wmk) mag de pensioenuitvoerder geen medische keuringen houden voor deelname aan een pensioenregeling. Ze moeten deelnemers sowieso accepteren. Als een werkgever bijvoorbeeld iemand aanneemt die ernstig ziek is en binnen afzienbare tijd kan komen te overlijden, mag een pensioenuitvoerder deze deelnemer niet weigeren.

Het keuringsverbod geldt ook voor bestaande contracten. Het keuringsverbod geldt niet voor een directeur-grotaandeelhouder en het geldt ook niet als deelnemers in een pensioenregeling een eerder gemaakte keuze voor het pensioen willen veranderen.

Procedure bij betalingsachterstanden

De pensioenuitvoerder moet het werknemers schriftelijk laten weten als hun werkgever een achterstand heeft bij het betalen van de pensioenpremies. Een pensioenuitvoerder mag een pensioenregeling met maximaal vijf maanden terugwerkende kracht premievrij maken, maar dat kan pas vanaf het moment dat de werknemers geïnformeerd zijn over de betalingsachterstand. Omdat pensioenuitvoerders niet het risico willen lopen dat ze niet betaald krijgen, zullen zij de werknemers altijd op tijd informeren over een betalingsachterstand.

Afstandsverklaring

Er zijn voor werkgevers risico's verbonden aan de "Verklaring afwijzing aanbod pensioenovereenkomst". Dat blijkt uit de huidige jurisprudentie. Werkgevers worden veroordeeld tot betaling van het partner- en wezenpensioen.

De reden is dat de werkgever, op basis van de uitvoeringsovereenkomst, verplicht is om de werknemers die onder de deelnemer definitie vallen, aan te melden. Afzien van de pensioenregeling is dan in strijd met de uitvoeringsovereenkomst. Voor collectieve pensioenregelingen wordt alleen nog meegewerkt aan het afwijzen van het pensioenaanbod als het gaat om gemoedsbezwaren.

Bij gemoedsbezwaren heeft iemand principiële bezwaren tegen verzekeringen op grond van zijn levensbeschouwing. De Nederlandse wetgever houdt daar rekening mee en kan vrijstelling geven voor verplichte verzekeringen. Als een deelnemer het pensioenaanbod afwijst omwille van gemoedsbezwaren, geldt dit altijd voor de gehele pensioenregeling.

Medezeggenschap

Bij pensioenregelingen speelt de ondernemingsraad (OR), als die er is, een belangrijke rol. Voor elke vaststelling, beëindiging of wijziging van een pensioenregeling heeft de OR instemmingsrecht. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst. Als er geen advies is gevraagd aan de OR, is een werkgeversbesluit in principe niet geldig. Het is daarom belangrijk tijdig advies in te winnen. De OR mag altijd een deskundige inschakelen. De OR heeft ook het recht om informatie op te vragen. Ook als er geen instemmingsrecht geldt, kan het nuttig zijn om informatie te sturen. Een voorbeeld is alle communicatie die over het pensioen plaatsvindt: voor een OR is het voor een goede uitleg aan de werknemers belangrijk om te weten wat er wordt gecommuniceerd.

2 Soort pensioensysteem

2.1 Inleiding

De pensioensystemen kunnen worden onderverdeeld in twee soorten:

- salarisdiensttijd regelingen;
- beschikbare premieregelingen.

2.2 Pensioenregelingen

Salarisdiensttijd regelingen zijn de regelingen waar de werkgever aan de werknemer een vaste pensioenuitkering belooft. De werknemer weet dan precies welke pensioenuitkering hij (of zijn nabestaanden) krijgt. Elk jaar dat de werknemer in dienst is, bouwt hij een deel van deze pensioenuitkering op. De totale kosten (premies en overige kosten) zijn voor de werkgever niet van te voren te bepalen, ze zijn afgeleid van de hoogte van de toegezegde pensioenuitkeringen. Dit pensioensysteem wordt ook wel een salarisdiensttijd regeling genoemd. Salarisdiensttijd regelingen zijn in twee soorten onder te verdelen: eindloon en middelloon.

Bij een **eindloonregeling** belooft de werkgever een pensioen dat is gebaseerd op het laatstverdiende salaris. Bij elke salarisstijging wordt het pensioen dat in de achterliggende jaren is opgebouwd, opgetrokken naar het nieuwe salarisniveau.

De **middelloonregeling** kent als uitgangspunt dat het jaarlijks toegekende pensioen afgeleid is van het in dat jaar verdiende salaris. Jaarlijks wordt een bepaald percentage van dit salaris aan pensioenuitkering opgebouwd. Verschil met eindloon is dat een salarisverhoging niet terugwerkt naar het verleden. Verhogingen of verlagingen hebben alleen gevolgen voor de jaren erna. Al eerder opgebouwde pensioenaanspraken veranderen niet meer.

Beschikbare premieregelingen zijn de regelingen waarin de werkgever alleen de premie voor een pensioenregeling betaalt. Hierbij ligt voor de werknemer de uiteindelijke hoogte van het pensioen op de pensioendatum niet van tevoren vast. De wetgever heeft aangegeven met behulp van staffels hoe hoog de toegezegde premie maximaal mag zijn. De totaal geïnvesteerde premies en de winst die hierop is gemaakt, bepalen de hoogte van het pensioen. De werkgever kan in dit systeem goed de kosten inschatten die aan de pensioenregeling worden besteed.

De beschikbare premieregeling kan aantrekkelijk zijn voor de werkgever die de pensioenlasten in de hand wil houden. Afhankelijk van hoe de regeling wordt vormgegeven, kan hij ook aantrekkelijk zijn voor de werknemer die zelf wil bepalen hoe de pensioengelden worden belegd.

Als deelnemers aan een beschikbare premieregeling vrij zijn om zelf te beleggen, brengt dit extra risico's met zich mee: de gemiddelde deelnemer belegt minder deskundig

dan een professional. Daarom hebben uitvoerders van premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid een belangrijke zorgplicht.

Als de pensioenuitvoerder verantwoordelijk is voor de beleggingen, moet hij dit zorgvuldig (prudent) doen, in het belang van de deelnemers. Dit betekent meestal dat een standaard beleggingsmix wordt aangeboden. Deze beleggingsmix moet naarmate de pensioendatum nadert zodanig (automatisch) worden aangepast, dat maximale zekerheid over de hoogte van het pensioen wordt bereikt. Dit wordt "life cycle"-beleggen genoemd.

Soms kunnen de deelnemers en gewezen deelnemers zelf de verantwoordelijkheid voor de beleggingen overnemen. In dat geval adviseert de pensioenuitvoerder de deelnemers of de gewezen deelnemers over beleggingskeuzes en de bijbehorende risico's. Het advies gaat over de spreiding van beleggingen en het verminderen van het risico naarmate de pensioendatum nadert. De deelnemers zijn echter vrij het advies al dan niet op te volgen. Hun beleggingsvrijheid wordt dus niet beperkt. De uitvoerder controleert wel of de beleggingen van deelnemers of gewezen deelnemers binnen de gestelde grenzen passen. De pensioenuitvoerder laat de betrokkenen vervolgens weten of dat het geval is.

2.3 Aandachtspunten pensioenregelingen

2.3.1 Moeilijke inschatting jaarlijkse kosten

Omdat de werknemer bij een salarisdiensttijd regeling een vaste pensioenuitkering toegezegd krijgt, moet de werkgever dat bedrag ook daadwerkelijk betalen. Het risico hiervan ligt expliciet bij de werkgever. De jaarlijkse kosten van de pensioenregeling zijn voor de werkgever namelijk moeilijk in te schatten, ze zijn afhankelijk van bijvoorbeeld salaristijgingen, levensverwachtingen en rentestanden. Dit maakt de totale jaarlijkse kosten van een salarisdiensttijd regeling moeilijk beheersbaar voor de werkgever. Daarbij maken de hoge kosten voor de backservice, de eindloonregelingen duur vergeleken met andere regelingen.

2.3.2 Waardeoverdracht

Werknemers kunnen bij het wisselen van baan het opgebouwde pensioen meenemen naar de pensioenregeling van hun nieuwe werkgever. Dit is de zogenoemde waardeoverdracht. Indien een werknemer - binnen de wettelijk bepaalde termijn - na opname in de nieuwe pensioenregeling een verzoek tot waardeoverdracht heeft ingediend, moeten alle betrokken partijen wettelijk hieraan medewerking verlenen. Van het pensioen dat bij de oude werkgever is opgebouwd, wordt uitgerekend hoeveel dienstjaren dat waard is bij de nieuwe werkgever. Deze dienstjaren worden opgeteld bij de werkelijke dienstjaren bij de nieuwe werkgever.

Bij salarisdiensttijd regelingen kan waardeoverdracht gevolgen hebben voor de oude en nieuwe werkgever. De waarde die van de oude naar de nieuwe werkgever overgaat, (overdrachtswaarde) wordt voor de werknemer die van baan verandert betaald door de afkoop van diens pensioenverzekering. Het opgebouwde pensioen moet volledig door de oude werkgever zijn betaald (dit heet afgefinancierd). Een eventueel overschot of tekort is voor rekening van de ex-werkgever. De ontvangende pensioenuitvoerder koopt

pensioen in en betaalt dat uit de overdrachtswaarde. Als daarvoor meer geld nodig is dan de overdrachtswaarde die door de oude uitvoerder is overgemaakt, moet de nieuwe werkgever bijbetalen. Als er geld over is, wordt dat gebruikt voor extra pensioen voor de werknemer.

Het moment van waardeoverdracht is nooit te beïnvloeden. Een werknemer kan bijvoorbeeld besluiten het pensioen niet over te dragen en bij een volgende wisseling van werkgever (enkele jaren later) alsnog besluiten dit te doen. Een waardeoverdracht kan dan ook tot extra kosten leiden die niet van tevoren waren ingeschat, maar die wel vervelende gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering.

2.3.3 Indexatie

Om een pensioenuitkering enigszins “welvaartsvast of waardevast” te laten zijn, kunnen opgebouwde pensioenrechten en/of een pensioen dat al uitkeert jaarlijks worden verhoogd. Dit wordt indexatie genoemd.

Bij het afsluiten van een pensioenregeling kan worden gekozen of een indexatie wordt opgenomen en zo ja, in welke vorm. Er kan bijvoorbeeld worden gekozen dat koopkrachtbehoud altijd wordt gecompenseerd (vast, onvoorwaardelijk) of dat er bepaalde eisen worden gesteld voor het van toepassing zijn (voorwaardelijk). Vaste of onvoorwaardelijke indexaties geven de werknemer zeer veel zekerheid over het welvaartsvast houden van de pensioenuitkering. Voor de werkgever betekent dit wel dat de kosten van de pensioenregeling sterk kunnen stijgen. Gezien dit laatste is het van belang, voor zover indexatie wordt opgenomen in de pensioenregeling, hierin bewust een keuze in de vorm te maken.

2.3.4 Overige aandachtspunten

Instemming werknemers

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en een onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat pensioenovereenkomsten in principe niet eenzijdig – althans niet zonder instemming van de werknemer – gewijzigd kunnen worden. Doet een werkgever dit toch dan loopt hij het risico dat werknemers in de toekomst hun rechten op basis van de oude pensioenregeling kunnen claimen. Wordt een dergelijke claim toegewezen dan kan dat de continuïteit van de onderneming bedreigen.

Het is van groot belang dat de werkgever de werknemers informeert over de wijzigingen van de bestaande pensioenregeling. De werkgever mag er op vertrouwen dat een individuele werknemer heeft ingestemd, indien aan de werknemer duidelijkheid over de inhoud van die wijziging is gegeven en op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer aangenomen mag worden dat deze welbewust met die wijziging heeft ingestemd. De werkgever is verantwoordelijk voor instemming van de medewerkers.

In- en uitlooprisico

Vertegenwoordigers van het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie hebben een convenant opgesteld voor een uniforme dekking van de risico's van arbeidsongeschiktheid. Dit document gaat uitsluitend in op de dekking bij

premiëvrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid.

Als de pensioenregeling een premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid bevat dan is de dekking ten minste als volgt:

- De pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziekte dag, dekt premievrijstelling tot ten hoogste de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die geldt bij einde dienstverband. Als bij einde dienstverband de wachttijd nog niet is verstreken, wordt de premievrijstelling gebaseerd op ten hoogste de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die gold bij de eerste toekenning van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- Als de werknemer re-integreert en in een andere pensioenregeling gaat deelnemen, dan dekt de nieuwe pensioenuitvoerder premievrijstelling conform de nieuwe pensioenregeling, maar uitsluitend bij en voor zover sprake is van toename van de mate van arbeidsongeschiktheid boven de onder a bedoelde mate van arbeidsongeschiktheid.

Bij individuele waardeoverdracht is het de taak van de pensioenuitvoerder (wettelijk verplichte informatie) om bij einde deelneming, de zieke werknemer te informeren over de consequenties van individuele waardeoverdracht.

Bij collectieve waardeoverdracht worden afspraken gemaakt met de oude en de nieuwe pensioenuitvoerder over het uitlooprisico.

Collectieve Waarde Overdracht

Een belangrijk aandachtspunt bij Collectieve Waarde Overdracht is de mogelijke impact op het partnerpensioen van de werknemer. Collectieve Waarde Overdracht kan een hiaat in het partnerpensioen beperken indien de regeling uitgaat van deelnemingsjaren, terwijl in de vorige regeling het partnerpensioen op risicobasis was verzekerd. Aan Collectieve Waarde Overdracht zijn doorgaans kosten verbonden.

Wanneer een werkgever tegemoet wil komen aan de wens van een goed partnerpensioen bij het oversluiten van een pensioencontract, zijn er een tweetal oplossingen:

1. Het partnerpensioen wordt toegezegd op basis van de datum in dienst bij de werkgever.
2. Werknemers ruilen bij de latende pensioenuitvoerder een deel van het ouderdompensioen uit voor een partnerpensioen in kapitaaldekking. Deze mogelijkheid moet de uitvoerder wettelijk bieden.

3 Internationale accounting standaarden (IFRS, IAS 19 en FAS 87)

Sinds in 2006 International Financial Reporting Standards (IFRS) werden afgekondigd door de International Accounting Standards Board (IASB), moeten ondernemingen voorzieningen in de boeken opnemen voor alle toekomstige verplichtingen die verband houden met een pensioenregeling. Bij financiële bestuurders staat de inhoud van het pensioenreglement sindsdien in de belangstelling.

Het onderdeel dat betrekking heeft op personeelsbeloningen (Employee Benefits) in het algemeen en pensioenen in het bijzonder is International Accounting Standard nummer 19 (IAS 19). Dit artikel regelt dat pensioenverplichtingen goed zichtbaar worden gemaakt voor de aandeelhouders. Naast IAS 19 is ook Financial Accounting Standard 87 (FAS 87) van toepassing. Hierin wordt onder andere bepaald hoe er onder Amerikaans recht gerapporteerd moet worden. Een belangrijk onderdeel van de IAS 19 is het classificeren van de pensioenregeling.

Op grond van IAS 19 en FAS 87 worden uitkeringsovereenkomsten op basis van eindloon en middelloon gekwalificeerd als een 'defined benefit' regeling. Een beschikbare premieregeling wordt aangemerkt als een 'defined contribution' regeling. Bij een 'defined contribution' regeling moet de werkgever slechts de premie betalen en hoeft hij geen voorziening op te nemen op de balans voor toekomstige verplichtingen. Als de regeling kan worden aangemerkt als een 'defined benefit' regeling, wordt op de balans van de onderneming een voorziening voor de pensioenverplichting opgenomen.

IFRS heeft impact op Nederlandse ondernemingen. Het Nederlandse pensioenstelsel met zijn cultuur van 'defined benefit' regelingen is uniek in de wereld. Nergens wordt op zo'n grote schaal collectief een oudedagsvoorziening opgebouwd die zoveel zekerheden biedt aan werknemers.

Onder invloed van de IFRS zijn werkgevers de pensioenregelingen gaan aanpassen, waardoor wezenlijke zekerheden als eindloonregelingen en vaste indexaties voor de medewerkers zijn vervallen. Ook heeft de IFRS een impuls gegeven aan de opkomst van 'defined contribution' regelingen, waarbij de medewerker geen zekerheid heeft over de eindopbrengst.

Rabobank kan wel adviseren over de impact van het pensioenreglement op de IFRS, maar kan geen bindend oordeel geven over de status van een pensioenregeling. Uw accountant is leidend bij de classificatie van de pensioenregeling. Hij bepaalt of er een voorziening op de balans geplaatst moet worden.

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. Indien een onderneming onder een cao en/of BPF valt, wordt de vrijheid in afsluiten van een pensioenoplossing beperkt.

Het kan zijn dat u niet zeker weet of er een cao en/of BPF van toepassing is. Daarom vraagt uw adviseur of u lid bent van een werkgeversvereniging (brancheorganisatie)- of dat u vrijwillig/verplicht een cao volgt. Als er in een cao bepalingen zijn opgenomen over het onderwerp pensioenen, is het belangrijk dat een geadviseerde pensioenregeling minimaal voldoet aan de eisen die uit die cao volgen. Als u een lidmaatschap aangaat, wijzigt of u niet langer een cao volgt, willen wij dat 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 wilt uw adviseur samen met u de activiteiten goed in beeld te brengen.

Indien de onderneming onder een verplichtgesteld BPF valt, betekent dit dat pensioenopbouw in beginsel bij dit BPF plaats moet vinden. Een BPF kan zelfs met terugwerkende kracht eisen dat uw onderneming alsnog gaat deelnemen, wat kan leiden tot grote financiële gevolgen voor de onderneming. Daarom is het belangrijk vooraf goed vast te stellen of er een verplichtgesteld BPF van toepassing is. Een wijziging van ondernemingsactiviteiten kan ertoe leiden dat dat u zich 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. Uw adviseur kan u hierover meer vertellen.

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 verzekeraar 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 uw adviseur en u samen op basis van de (de ontwikkeling van de) financiële cijfers en uw kennis over de te verwachten ontwikkeling van de pensioenlasten inschatten of de pensioenregeling nu en in de toekomst betaalbaar is en

blijft. Door de onderlinge relatie te beoordelen van bijvoorbeeld liquiditeit, solvabiliteit (verhouding eigen vermogen en vreemd vermogen), het eigen vermogen van de onderneming en de winstontwikkeling kan door uw adviseur een inschatting worden gemaakt of de werkgever, ook op termijn, de lasten van het pensioenproduct kan dragen. Deze inschatting is te maken door het raadplegen en analyseren van verschillende bronnen zoals bijvoorbeeld jaarrekeningen, liquiditeitsoverzichten en/of andere interne financiële overzichten, ondernemingsplan en personele ontwikkelingen (samenstelling, salaris, doorstroom etc.).

4.3 Kennis en ervaring

Het toezeggen van een pensioenregeling heeft gevolgen voor uw onderneming. Het moeten betalen van een jaarlijkse pensioenlast betekent dat u in uw liquiditeitsstroom daar rekening mee moet houden. Elke keuze in een pensioenregeling kan vergaande financiële gevolgen hebben. Het is daarom zeer belangrijk dat de werkgever de gevolgen van die keuzes overziet. Daar waar de kennis en ervaring van de werkgever tekortschiet om dit te kunnen, dient dit opgevuld te worden door een goed advies en ondersteuning. Niet alleen in het adviesproces, doch ook daarna.

4.4 Risicobereidheid

4.4.1 Algemeen

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

Deze vraag speelt een belangrijke rol in de keuze voor een pensioenoplossing. Hoe meer zekerheid men wil geven, des te hoger de premie van de pensioenregeling zal zijn. Samen met de adviseur stelt de werkgever daarom vast wat de keuzes zijn ten aanzien van de zogenaamde risicobereidheid. Wil de werkgever zijn medewerkers een zo goed mogelijk pensioen geven en is hij bereid het risico te lopen om dit waar te maken? Of wil de werkgever weliswaar een pensioen geven, doch niet tegen de hoogste prijs?

4.4.2 Zoveel mogelijk zekerheid voor werknemers

Indien de werkgever zijn werknemers zoveel mogelijk zekerheid wil geven over de hoogte van de te verwachten pensioenuitkering, zal het risico van de pensioenregeling ook zoveel mogelijk bij de werkgever liggen. Het best passen hierbij een eindloon- of middelloonregeling (zogenaamd salarisdiensttijd). De werkgever zal zorg dragen dat de waarde die nodig is voor het uit te keren pensioen, ook daadwerkelijk aanwezig is. Daarbij accepteert hij dat een dergelijke regeling gepaard kan gaan met aanzienlijke financiële gevolgen. Als bijvoorbeeld de rente in de markt daalt, zal er een hogere premie nodig zijn om dezelfde pensioenen te verzekeren. Daarnaast kunnen de gevolgen worden genoemd van waardeoverdracht als een werknemer hierom verzoekt, of een verplichting

om de regeling ongewijzigd voort te zetten op de contractvervaldatum als de tarieven zijn gestegen. De beheersbaarheid van de totale pensioenlast is moeilijk van te voren in te schatten. Bij de keuze om werknemers zoveel mogelijk zekerheid te geven, zal de werkgever deze gevolgen accepteren.

Werknemers hebben in deze situatie zo veel mogelijk zekerheid over de te ontvangen pensioenuitkering. Het inkomen vanaf de pensioendatum is op deze wijze prima van te voren te voorspellen.

4.4.3 Beheersbaarheid voorop, risico leggen bij werknemers

Een werkgever kan de totale pensioenlast vanuit bedrijfseconomische optiek zoveel mogelijk beheersbaar willen houden. Het optreden van aanzienlijke fluctuaties in premielast is in die situaties vaak niet gewenst.

Teneinde de werknemers toch een prima pensioenregeling te kunnen bieden, kan voor een oplossing worden gekozen waar het risico in meer of mindere mate bij de werknemers komt te liggen. Hierbij past het best een beschikbare premiereregeling of een premie pensioen instelling (PPI). De werkgever verstrekt als pensioentoezegging een premie, waarmee de werknemer in zijn pensioenregeling zelf zorg draagt voor de opbouw van een pensioenkapitaal en dekking van risico's bij overlijden en arbeidsongeschiktheid. Op pensioendatum of op het moment van optreden van risico's wordt een pensioenuitkering aangekocht. De werknemers lopen risico's: het beleggingsresultaat kan fluctueren, op de ingangsdatum is de hoogte van een aan te kopen pensioenuitkering afhankelijk van de rentestand en de tarieven van de verzekeraars op dat moment. De werknemers hebben geen zekerheid over de te ontvangen pensioenuitkering. Het inkomen vanaf pensioendatum is dan moeilijk van tevoren te voorspellen.

De werkgever kan bepalen in hoeverre de werknemers een keuzevrijheid hebben in de beleggingen waarmee een pensioenkapitaal wordt opgebouwd. Indien de werknemers geen keuzevrijheid wordt geboden, bepaalt de uitvoerder het beleggingsbeleid. Hierbij moet wel van tevoren worden bepaald wat het risicoprofiel van de werknemer is. Het is dan de taak van de pensioenuitvoerder dat het daadwerkelijke risico van de beleggingen gedurende de looptijd binnen het gekozen risicoprofiel blijft. Het kan ook zijn dat de werkgever de werknemer een vrije keuze in beleggingen wil bieden. In samenspraak met de uitvoerder kan wel worden gekozen uit welke beleggingen de werknemer kan kiezen. De werknemer is dan zelf verantwoordelijk voor zijn beleggingskeuzes binnen het aanbod dat hem wordt geboden.

4.5 Doelstellingen van de pensioenregeling

4.5.1 Inleiding

Samen met de werkgever inventariseert de adviseur welke doelstellingen er zijn 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;
- ANW-hiaat.

4.5.2 Doelstelling ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is een levenslange periodieke uitkering aan werknemers bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Deze leeftijd is verhoogd van 65 naar 67 jaar.

Bij de inventarisatie van de doelstellingen ten aanzien van het ouderdomspensioen wordt in gegaan op onder meer 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.

4.5.3 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. Het gaat vaak om een halfwezenpensioen (er is nog één ouder in leven). Meestal stopt het wezenpensioen op 18- of 21-jarige leeftijd. De uitkering kan langer doorlopen (tot bijvoorbeeld uiterlijk het 27ste jaar) als je kind studeert of arbeidsongeschikt is. Als beide ouders (verzorgers) dood zijn krijgen de achtergebleven kinderen (volle wezen) meestal een dubbel wezenpensioen.

Met de werkgever zal worden besproken of er in de pensioenregeling een partner- en wezenpensioen moet worden opgenomen. De werkgever zal hierbij een zo goed mogelijk inzicht moeten hebben in de consequenties van een overlijden van een werknemer indien een dergelijke voorziening niet wordt aangebracht.

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.

Iemand die in Nederland woont, is verzekerd voor de Algemene Nabestaandenwet (ANW). De uitkering uit hoofde van de ANW bedraagt 70% van het minimumloon. En als de partner een uitkering of inkomen heeft, wordt dit op de ANW-uitkering gekort. Een aanvulling op het sociale minimum kan worden verzekerd met een ANW-hiaatverzekering. In een pensioenregeling kan dit worden opgenomen. In de inventarisatie wordt de mogelijke keuze om dit op te nemen in de pensioenregeling besproken.

4.5.4 Doelstelling premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Een werkgever kan er voor zorgen dat, indien een werknemer arbeidsongeschikt raakt,

deze recht blijft houden op dezelfde pensioensopbouw als wanneer dit niet zou zijn gebeurd.

Bij de inventarisatie wordt onder andere besproken:

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

Uw adviseur bespreekt de verschillende soorten met u en geeft hierover nadere uitleg.

4.5.5 Doelstelling indexatiebeleid

De werkgever kan de bedoeling hebben om in de pensioenregeling op te nemen dat toekomstige daling in koopkracht wordt geïndexeerd.

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);
- koopkrachtbehoud altijd wordt gecompenseerd (onvoorwaardelijk) of dat er bepaalde eisen worden gesteld voor het van toepassing zijn (voorwaardelijk).