

Pensioen voor je werknemers in pijler 2 of pijler 3

Wat zijn de verschillen en hoe maak je als werkgever de juiste keuze?

Om uiteenlopende redenen heeft lang niet elk bedrijf een pensioenregeling voor zijn werknemers. En als het niet in een cao is vastgelegd, is het ook niet verplicht om er een op te zetten. Het kost bovendien een hoop tijd en geld om het allemaal netjes te regelen.

Niet zo gek dus dat vooral jonge bedrijven vaak niets doen op het gebied van pensioen. Ze hebben het druk genoeg met andere zaken, ondernemen en overleven bijvoorbeeld. Maar als dat lukt en u uw bedrijf wilt laten groeien, wilt u óók graag een aantrekkelijke werkgever zijn. En voor veel (potentiële) werknemers hoort daar een pensioenregeling bij.

Een collectieve pensioenregeling geldt per definitie voor alle werknemers van een bedrijf, die vervolgens weinig tot niets te zeggen hebben over hoe hun pensioen in elkaar steekt. Het zou best kunnen dat dat voor uw bedrijf de beste optie is. Maar trek die conclusie niet te snel; er zijn meerdere opties. **In dit whitepaper leggen we uit hoe een pensioen in elkaar steekt, wat er nog meer mogelijk is en welke voor- en nadelen u daarbij moet afwegen.**

Inhoudsopgave

De drie pijlers	4
Werknemers een handje helpen	5
Keuzevrijheid voor werkgeverspensioen	6
Op maat gemaakt	6
Terminologie	10

Pensioen in Nederland

We kennen in Nederland drie soorten pensioen. Sommige mensen ontvangen ze alle drie, maar de meesten in ieder geval één soort: AOW. Iedere Nederlandse staatsburger die minstens 50 jaar officieel in Nederland heeft gewoond, krijgt vanaf zijn 67e jaar elke maand een basispensioen.

De drie soorten pensioen in Nederland worden meestal aangeduid als de drie pijlers. AOW is de eerste pijler. Die krijgt u van de overheid. De tweede pijler is het pensioen dat mensen krijgen van de werkgevers waar ze gedurende hun leven in dienst zijn geweest. Voor wie zijn hele leven bij hetzelfde bedrijf of bij de overheid heeft gewerkt, is dat één pensioen. Maar de meeste mensen hebben in hun werkende leven meerdere (kleinere) pensioenpotjes opgebouwd.

De derde pijler, tot slot, is het pensioen dat mensen helemaal zelf opbouwen. Of juist niet opbouwen, want lang niet iedereen neemt de moeite om zijn pensioengat te dichten. Sterker nog: als een werkgever in de tweede pijler niets aan pensioen doet, laat de werknemer het er in de derde pijler veelal ook bij zitten.



Waarom het belangrijk is om je werknemers te helpen

Het CBS verwacht dat de gemiddelde levensverwachting van 65-jarigen in 2028 ruim 21 jaar is. Een bejaarde Nederlander zal dus waarschijnlijk zo'n twee decennia van zijn pensioen moeten leven. Wie (ruim) van tevoren niets regelt, is vaak te laat om een pensioen bij elkaar te sparen dat de gewenste levensstandaard kan bekostigen. Best belangrijk dus! Toch is het onderwerp voor veel mensen niet bepaald top of mind. We zijn blijkbaar niet goed in staat om verstandige voorzorgsmaatregelen te nemen voor iets dat zo ver weg lijkt.

En precies om die reden kunnen we het eigenlijk niet aan het individu overlaten om pensioen helemaal zelf te organiseren. De overheid zorgt weliswaar voor AOW, zeker, maar dat is een basispensioen dat de meeste Nederlanders niet toereikend zullen vinden. Je zou dus kunnen stellen dat werkgevers een verantwoordelijkheid hebben om actie te ondernemen. Omdat er anders vaak niets of te weinig gebeurt.

Welke opties zijn er voor jou als werkgever

Het lijkt misschien alsof u als werkgever alleen een rol kunt spelen in de tweede pijler, maar dat is niet zo. Als uw bedrijf niet onder een verplicht bedrijfstakpensioenfonds valt, geeft dat namelijk best veel keuzevrijheid. Zo bent u in dat geval niet per se aangewezen op de traditionele pensioenuitvoerders in de tweede pijler, zoals een pensioenfonds, verzekeraar of premiepensioeninstelling (ppi).

U kunt er dan ook voor kiezen om het pensioen van uw werknemers in de derde pijler te regelen bij een particuliere bank of beleggingsinstelling, zoals – willekeurig voorbeeld – Brand New Day. Het doel blijft hetzelfde: voor uw werknemers iets regelen voor later.

Desalniettemin zijn er grote verschillen tussen de twee pijlers:

1. Collectief pensioen (tweede pijler)

Het belangrijkste kenmerk van collectief pensioen voor u als werkgever: het is een secundaire arbeidsvoorwaarde. Die is in de basis voor iedereen gelijk en kan (bijna) niet worden gewijzigd. De premie die u betaalt, valt buiten het loonhuis. Dit is geen salaris en u betaalt er dus ook geen werkgeverslasten over. Standaard betaalt u wel premies voor een aantal collectieve risicoverzekeringen, zoals arbeidsongeschiktheid en overlijden.

2. Particulier pensioen (derde pijler)

Particulier pensioen is in feite een soort salaris. De werkgeversbijdrage aan het pensioen komt namelijk gewoon uit het brutosalaris. Het is alleen toegewezen aan een specifiek doel – pensioen – vergelijkbaar met vakantiegeld. Je betaalt als werkgever dus werkgeverslasten over de pensioenbijdrage, maar kan per werknemer bepalen hoe groot de bijdrage is.

Het **doel** blijft hetzelfde: voor uw werknemers iets **regelen voor later**.

Iets doen, nog altijd beter dan niets doen

Bang om uw vingers te branden aan een pensioenvoorziening? Het enige wat u als werkgever echt verkeerd kan doen is... het helemaal links laten liggen. Er is geen goed of slecht, zolang u maar een weloverwogen keuze maakt. En dan het liefst een keuze voor een pensioenvoorziening die ook echt past bij uw organisatie. Want pensioen is geen one size fits all. Gelukkig hoeft dat ook niet.

Wat voor u de beste keuze is, hangt af van uiteenlopende factoren. Hoe bepaalt u wat de beste fit is voor uw organisatie? Laten we wat voorbeelden doorlopen. We kijken daarbij naar uw bedrijf als onderneming én als verzameling mensen.

Bang om uw vingers te **branden**
aan een **pensioenvoorziening**?

Het enige wat u als werkgever
echt verkeerd kan doen is...

het helemaal **links**
laten liggen.

Groeifases

In welke ontwikkelingsfase zit uw onderneming? Dat heeft grote invloed op wat u kan betalen, de mate waarin u flexibel wil zijn, de rol die pensioen speelt binnen de organisatie etc. **De Amerikaanse econoom Larry Greiner definieerde zes verschillende groeifases voor bedrijven.** Deze worden vaak gekoppeld aan het aantal werknemers of de omzet. En hoewel deze parameters lang niet altijd in de pas lopen met bijvoorbeeld de cultuur of 'volwassenheid' van een organisatie, zijn ze toch een aardig vertrekpunt voor het kiezen van een pensioenrichting.

Zit u bijvoorbeeld nog volop in de creativiteitsfase? Dan staan overleven, groeien en nog meer groeien waarschijnlijk centraal. Uw (vaste) kosten zijn dan een doorslaggevende factor: hoe lager en variabelere, hoe beter. Investeren in een collectief pensioen is geen voor de hand liggende keuze. Een flexibele pensioenoplossing die met de organisatie meegroeit is een logisch alternatief.

Is uw organisatie daarentegen al in de coördinatie- of standaardisatiefase beland? Dan kan een degelijk collectief pensioen juist een toegevoegde waarde zijn bij bijvoorbeeld het behoud of aantrekken van talent.

Hoe lang ben je werkgever en hoe groot is het pensioenbudget?

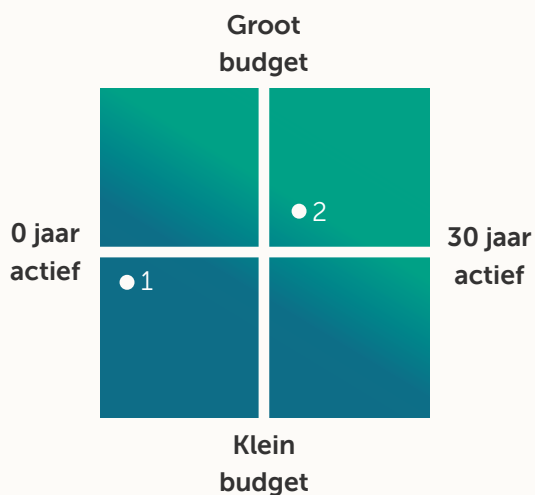
Dit zijn goede indicatoren om mee te nemen in de afweging. Waar op de lat zit jullie organisatie?

● 3e pijler, stip 1

Start-up met beperkt (pensioen)budget

● 2e pijler, stip 2

Volwassen bedrijf met toereikend budget





Behoefte werknemers

Ook uw **bedrijfscultuur** speelt een rol. Wat voor werkgever bent u en wilt u zijn? Een die alles voor zijn werknemers heeft geregeld (met beperkte invloed van henzelf)? Of een die vooral faciliteert en de keuze (en daarmee ook een zekere mate van verantwoordelijkheid) voor een pensioen bij de werknemer zelf legt? Als uw werknemers daarmee goed zijn geholpen, zou zelfs een grote organisatie in zo'n geval met een particulier pensioen uit de voeten kunnen.

Om wie gaat het en wat voor rol wil je als werkgever?

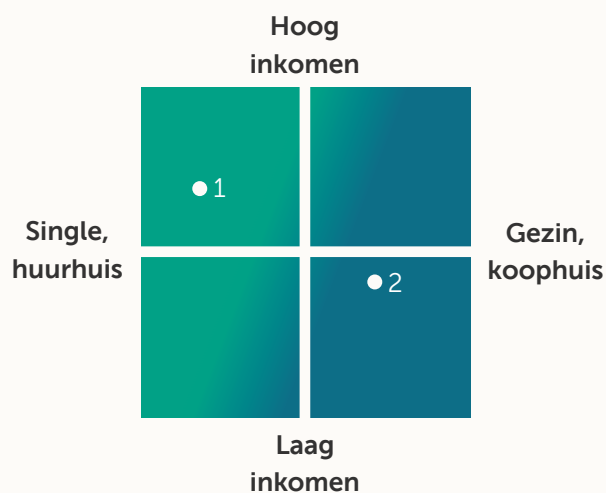
Wat zijn de kenmerken van de werknemers en wat voor werkgever wil je zijn?

- **3e pijler, stip 1**

Voornamelijk alleenstaande, hurende en/of werknemers met hoog inkomen

- **2e pijler, stip 2**

Voornamelijk werknemers met een gezin, koophuis en/of beperkt inkomen



Zoveel mensen, zoveel wensen

Geen twee werknemers zijn hetzelfde. Hetzelfde geldt overigens voor werkgevers. Dus wat de beste oplossing is voor uw organisatie is niet 1-2-3 in een whitepaper of grafiekje samen te vatten. Maar hopelijk is ons verhaal een nuttig handvat om als werkgever iets te doen met onze belangrijkste boodschap: investeer in het pensioen van je werknemers, of het nou alleen tijd en aandacht is, of ook financieel. Ze zullen je vroeg of laat enorm dankbaar zijn.

Terminologie

U komt deze voortdurend tegen als het over pensioen gaat. Maar wat wordt ermee bedoeld?

Pensioen	Een verzamelwoord voor het totale inkomen dat je periodiek ontvangt nadat je bent gestopt met werken
AOW (Algemene ouderdomswet)	De basispensioenregeling die een uitkering biedt aan inwoners van Nederland die de AOW-leeftijd bereiken.
Collectief pensioen	Een pensioenregeling die wordt aangeboden door een werkgever of brancheorganisatie voor alle werknemers binnen een bepaalde groep of organisatie.
Aanvullende risicoverzekeringen	Verzekeringen die aanvullende dekking bieden voor specifieke risico's, zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid en langdurige zorg.
Partnerpensioen	Een vorm van pensioen die wordt uitgekeerd aan de partner van een overleden werknemer.
Wezenpensioen	Een vorm van pensioen die wordt uitgekeerd aan de kinderen van een overleden werknemer.
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Een pensioenregeling die voorziet in een uitkering bij langdurige arbeidsongeschiktheid.
Pensioenpremie	Het bedrag dat werknemer en/of werkgever periodiek betalen om pensioenopbouw mogelijk te maken.
Pensioenuitkering	Het bedrag dat periodiek wordt uitbetaald aan een gepensioneerde persoon als pensioeninkomen.
Pensioengat	Het tekort tussen het verwachte pensioeninkomen en het gewenste pensioeninkomen.
Salaris	Het bedrag dat een werknemer ontvangt van een werkgever voor geleverde arbeid, meestal op basis van een overeengekomen tarief per uur, week of maand.
Pensioengrondslag	Het deel van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd, meestal na aftrek van bepaalde componenten zoals een bonus of onregelmatigheidstoeslag.
AOW-franchise	Het deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd omdat geacht wordt te zijn gedekt door de AOW-uitkering.

Lijfrente	Een financieel product waarbij een verzekeringsmaatschappij periodieke uitkeringen doet aan de verzekerde gedurende een bepaalde periode.
Lijfrente aftrek	Een fiscale regeling waarbij premies voor lijfrentes in mindering kunnen worden gebracht op het belastbaar inkomen.
Lijfrente-uitkering	De periodieke betalingen die worden ontvangen van een lijfrentepolis.
Algemene nabestaandenwet (Anw)	Een Nederlandse sociale verzekering die voorziet in een uitkering aan nabestaanden na het overlijden van een partner.
Goed werkgeverschap	Het naleven van de plichten en verantwoordelijkheden van een werkgever jegens zijn werknemers op een ethische en wettelijke manier.
Wet toekomst pensioenen	Een wet die beoogt het Nederlandse pensioenstelsel te moderniseren en aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt en demografische ontwikkelingen.

**brand
new
DAY**