

# Pensioen voor werknemers in zes stappen

Een stappenplan voor werkgevers



## Pensioen voor werknemers in zes stappen

### Een stappenplan voor werkgevers

Aanvullend pensioen is een belangrijke en gewaardeerde arbeidsvoorwaarde voor werknemers. Er zijn echter werkgevers die geen pensioenregeling aanbieden aan hun werknemers (ongeveer 10% mist een aanvullende pensioenregeling). Het doel van dit stappenplan is om de totstandkoming van een pensioenregeling te bevorderen en te vereenvoudigen voor werkgevers. Het stappenplan beschrijft duidelijk de te nemen stappen en geeft bij elke stap een toelichting. Zo kan iedere werkgever (met of zonder pensioenkennis) tot een passende pensioenregeling komen. Toch nog vragen? Neem dan contact op met meld- en informatiepunt van de SER of met een pensioenadviseur.

Oktober 2021

## Samenvatting van de te nemen stappen

### Stap 1

Check of een pensioenregeling voor de werknemers verplicht is of niet.

*Zo ja: meld de werknemers aan, neem de pensioenregeling op in de arbeidsvoorwaarden en informeer werknemers over de regeling.*

*Zo nee: ga verder naar stap 2.*

### Stap 2

Neem contact op met een pensioenadviseur.

### Stap 3

Inventariseer de mogelijkheden en de wensen van de eigen werknemers.

### Stap 4

Kies de inhoud van de pensioenregeling.

### Stap 5

Kies een pensioenuitvoerder.

### Stap 6

Neem de pensioenregeling op in de arbeidsvoorwaarden en informeer de werknemers.

## Waarom een pensioen voor werknemers regelen?

In Nederland is het gebruikelijk dat werkgevers een pensioenregeling aanbieden aan hun werknemers. De waarde van arbeidsvoorwaarden zoals loon en vakantie is nu, op dit moment, al duidelijk, maar de waarde van pensioen wordt pas later zichtbaar. Pensioen is niet alleen inkomen voor later, maar kan ook zorgen voor een inkomen bij arbeidsongeschiktheid of een inkomen voor nabestaanden als een werknemer overlijdt. Een pensioenregeling helpt een (forse) inkomensval op de datum dat de AOW ingaat of als een werknemer arbeidsongeschikt wordt, te voorkomen. Hoe eerder werknemers hiermee beginnen, hoe groter de kans is dat ze een adequaat pensioen kunnen opbouwen. Iets anders is dat een pensioenregeling een werkgever aantrekkelijk kan maken voor nieuwe werknemers en de binding met bestaande werknemers kan versterken.

Pensioen is uitgesteld loon en kost nu geld en dat betekent dat nu keuzes moeten worden gemaakt. Zowel voor de werkgever als voor de werknemers is het van belang zich bewust te zijn van de keuzes en de consequenties daarvan. Ga dus vooral in gesprek met de werknemers. Dan wordt duidelijk waaraan zij behoefte hebben als het gaat om het inkomen voor later. Ook hun wensen rond de dekking voor hun nabestaanden bij overlijden of bij arbeidsongeschiktheid kunnen dan aan de orde komen.

Als je besluit je werknemers een pensioenregeling aan te bieden, dan nemen alle werknemers daaraan deel. De pensioenregeling is dus voor alle werknemers gelijk.

Soms is een werkgever verplicht om werknemers een pensioen aan te bieden en staat ook de inhoud van de pensioenregeling vast. Soms is een werkgever vrij om te kiezen of werknemers een pensioenregeling wordt aangeboden en kan de werkgever zelf bepalen hoe die regeling er uit ziet.

Dit stappenplan is bedoeld om ondernemers/werkgevers eenvoudige handvatten te bieden voor de arbeidsvoorwaarde pensioen en het afsluiten van een pensioenregeling voor de werknemers.

## Stap 1

### Check of een pensioenregeling voor de werknemers verplicht is of niet

Belangrijk is als werkgever allereerst na te gaan of de verplichting bestaat een pensioenregeling te treffen voor het personeel. Dit kan het geval zijn als in de onderneming werkzaamheden worden verricht die vallen onder een zogenoemde verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds. Het komt ook voor dat de onderneming gebonden is aan een cao waarin is geregeld dat het personeel moet deelnemen aan een pensioenregeling. In Nederland zijn veel werkgevers verplicht een pensioenregeling aan te bieden, bijvoorbeeld werkgevers in de bouw, horeca, metaal of techniek.

Onderzoek dus of er een verplichting bestaat om de werknemers te laten deelnemen aan een bepaalde pensioenregeling (via een bedrijfstakpensioenfonds of via een cao). Twijfel je, bijvoorbeeld omdat er onzekerheid bestaat in welke sector je bedrijf actief is? Win dan informatie in bij de meest voor de hand liggende bedrijfstakpensioenfonds en brancheorganisaties of neem contact op met een pensioenadviseur. Jouw accountant weet ook vaak het antwoord op de vraag of er een verplichtstelling geldt.

*Let op: als een werkgever verplicht is aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds, is het belangrijk dat direct te doen en de werknemers bij dit bedrijfstakpensioenfonds aan te melden. Als dit niet gebeurt, loopt hij een groot financieel risico. Want dan moet je later alsnog aansluiten, de werknemers met terugwerkende kracht aanmelden en alle achterstallige pensioenpremies betalen. Dat kan dus een forse naheffing betekenen, zeker als de niet-aangesloten periode een langere periode beslaat. Denkbaar is ook dat de hoofdactiviteiten van de onderneming door de jaren heen veranderen, waardoor de onderneming inmiddels toch onder een verplichtstelling valt. Het advies is dus om regelmatig te controleren of de hoofdactiviteit nog aansluit bij de SBI-code (bedrijfsindeling volgens het CBS).*

Ben je als werkgever niet via een verplichtstelling of een cao verplicht de werknemers een pensioenregeling aan te bieden? Dan kun je zelf bepalen of en op welke wijze je met de werknemers een pensioenregeling afspreekt.

#### Actie

**Is er sprake van een verplichtstelling? Neem dan contact op met het pensioenfonds in kwestie en sluit aan bij deze pensioenregeling. Val je niet onder een verplichtstelling? Ga door naar stap 2.**

## Stap 2

### Neem contact op met een pensioenadviseur

Een onafhankelijk pensioenadviseur kan helpen bij de voorbereidingen om een pensioenregeling te treffen die bij de onderneming en de wensen van de werknemers past. Neem, om tarieven en werkwijzen van adviseurs te kunnen vergelijken, contact op met verschillende pensioenadviseurs en plan enkele vrijblijvende kennismakingen.

#### Actie

Leg contact met een pensioenadviseur die bij je situatie past.



## Stap 3

### Inventariseer de mogelijkheden en de wensen van werknemers

Als er geen verplichting is om een pensioenregeling aan te bieden, dan moet een werkgever zelf aan de slag om tot een pensioenregeling te komen. Maar hoe gaat dat?

Zet eerst de volgende zaken op een rijtje:

- Wat is de financiële ruimte als het gaat om pensioen voor de werknemers?
- Welke mate van inspraak en betrokkenheid hebben werknemers als het gaat over pensioen? Ook als inspraak niet op grond van de wet (WOR) vereist is, is het raadzaam een pensioenregeling in overleg met de werknemers vorm te geven en in te voeren.
- Is er een ondernemingsraad (meer dan 50 werknemers in dienst) of is er een cao waarbij vakbonden betrokken zijn en waarin pensioen wordt of kan worden geregeld?

Hoe beter je hierover van tevoren nadenkt, hoe beter een pensioenadviseur kan helpen en hoe lager de advieskosten zijn.

### Hoe regel je een pensioen voor je werknemers?

Inventariseer allereerst welke financiële ruimte er, nu en de komende jaren, is om een pensioenregeling aan te bieden. Ga vervolgens het gesprek aan met de werknemers over pensioen. Dit om helder te krijgen welke wensen er leven en welke mogelijkheden de financiële ruimte biedt. Bekijk dus wat aansluit bij de mogelijkheden van de onderneming en bij de wensen van werknemers. Het gaat daarbij in eerste instantie om het inkomen voor later voor de werknemer. Maar ook over het nabestaandenpensioen en de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.

Pensioen is een ingewikkeld onderwerp, waarvoor veel wettelijke regels gelden. Daarom is het verstandig advies te vragen als je besluit een pensioen voor de werknemers te regelen. Je kunt ook informatie inwinnen bij collega-ondernemers.

Omdat het treffen van een pensioenregeling best een stap is, kun je overwegen te beginnen met een minder uitgebreide regeling. Daarbij wordt dan vaak de mogelijkheid opgehouden om de pensioenregeling te laten meegroeien met de ontwikkeling van de onderneming of om werknemers eenvoudig (en fiscaal vriendelijk) zelf meer te laten bijdragen aan het pensioen.

#### Actie

Tref voorbereidingen en schakel een pensioenadviseur in.



## Stap 4

### Kies de inhoud van een pensioenregeling

Samen met een pensioenadviseur en in overleg met de werknemers maak je keuzes over onder meer:

- de hoogte van de pensioenpremie en de verdeling tussen werknemer en werkgever;
- de keuzes die werknemers zelf binnen de pensioenregeling kunnen maken;
- de dekking voor een nabestaandenpensioen;
- de mogelijkheid tot voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid;
- de dekking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen.

#### Actie

Bespreek en kies de inhoud van de pensioenregeling.

## Stap 5

### Kies een pensioenuitvoerder

In overleg met de werknemers bepaal je bij welke aanbieder de pensioenregeling wordt ondergebracht. Dat kan bij een verzekeraar, premiepensioeninstelling (ppi) of bij een algemeen pensioenfonds (APF). Soms is het ook mogelijk om vrijwillig aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Daarbij geldt dan meestal dat je moet kiezen voor een regeling die dat bedrijfstakpensioenfonds aanbiedt. Bij sommige bedrijfstakpensioenfonds is het mogelijk af te wijken van de basisregeling. Een eigen pensioenfonds oprichten is ook een optie, maar dit ligt voor een beginnende ondernemer niet voor de hand.

Naast de kosten en uitvoerbaarheid van de regeling spelen bij de selectie van een pensioenuitvoerder ook goede communicatie, dienstverlening en medezeggenschap een rol.

#### Actie

Kies een pensioenuitvoerder.







## Stap 6

### Neem de pensioenregeling op in de arbeidsvoorwaarden en informeer de werknemers

Om de pensioenregeling te formaliseren sluit je als werkgever een uitvoeringsovereenkomst met een pensioenuitvoerder en een pensioenovereenkomst met je werknemers. Een uitvoeringsovereenkomst is het contract tussen werkgever en pensioenuitvoerder. Een pensioenregeling wordt afgesproken tussen werknemer en werkgever. Het is zaak de werknemers hierover goed te informeren en uit te leggen wat er wel en niet is opgenomen in de pensioenregeling. Ook moeten de werknemers worden aangemeld bij de pensioenuitvoerder. Pas ook de loonadministratie aan. Dan gaat het niet alleen om het opnemen van de pensioenafdracht (werknemerspremie) op de loonstroken en jaaropgaven, maar ook om het (tijdig) afdragen van de totale pensioenpremie aan de pensioenuitvoerder en het hierop aanpassen van de salarisadministratie. De salarisadministrateur kan hierbij helpen.

#### Actie

Meld de werknemers aan, informeer hen over het goede nieuws dat er voor hen een pensioenregeling is afgesloten en pas de administratie en arbeidsovereenkomsten aan.

## In een notendop

### Hoe werkt het praktisch?

Ben je als werkgever op grond van een verplichtstelling of cao **verplicht** een bepaalde pensioenregeling aan te bieden aan de werknemers? (Stap 1)

- Bespreek de pensioensituatie met je werknemers. (Stap 3)
- Meld de onderneming en de werknemers aan bij het bedrijfstakpensioenfonds. Het bedrijfstakpensioenfonds heeft meer informatie over de aanmeldprocedure maar ook de salarisadministrateur kan daarbij wellicht helpen. (Stap 5)
- Pas de arbeidsovereenkomsten met de werknemers aan met een verwijzing naar de deelname aan de pensioenregeling. (Stap 6)
- Informeer werknemers over bijvoorbeeld de kenmerken van de regeling, de keuzemogelijkheden en de premieverdeling tussen werkgever en werknemer (vaak kan het pensioenfonds hierbij behulpzaam zijn) en geef praktische informatie over het bedrijfstakpensioenfonds (welke gegevens over de werknemers ontvangt het fonds, hoe zijn ze bereikbaar, waar is de website te vinden, welke informatie verstuurt het fonds zelf?). (Stap 6)

Ben je als werkgever op grond van een verplichtstelling of cao **niet verplicht** een pensioenregeling aan te bieden aan je werknemers, maar wil je dit toch doen? (Stap 1)

- Kies een pensioenadviseur. (Stap 2)
- Bespreek de pensioensituatie met je werknemers en maak hun de gevolgen duidelijk van het niet-tijdig opbouwen van pensioen. (Stap 3)
- Als er een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, ga dan ook met deze vertegenwoordiging in gesprek over de wenselijkheid van een pensioenregeling. (Stap 3)
- Maak in overleg met de werknemers een keuze voor het type pensioenregeling en een pensioenuitvoerder. (Stap 4 en 5)
- Leg de afspraken met de pensioenuitvoerder vast in een uitvoeringsovereenkomst. (Stap 6)
- Meld de werknemers aan bij de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder maar ook de salarisadministrateur kan daarbij helpen. (Stap 6)
- Pas de arbeidsovereenkomsten met de werknemers aan met een verwijzing naar de deelname aan de pensioenregeling. (Stap 6)
- Informeer werknemers over bijvoorbeeld de kenmerken van de regeling, de keuzemogelijkheden en de premieverdeling tussen werkgever en werknemer (vaak kan de pensioenuitvoerder hierbij behulpzaam zijn) en geef praktische informatie over de pensioenuitvoerder (welke gegevens over de werknemers ontvangt de pensioenuitvoerder, hoe zijn ze bereikbaar, waar is de website te vinden, welke informatie verstuurt de pensioenuitvoerder zelf?). (Stap 6) →

### Toch geen pensioenregeling?

- Wijs de (nieuwe) werknemers er uitdrukkelijk op dat er geen pensioenregeling is. Het is aan te bevelen dit nadrukkelijk op de loonstrook en jaaropgave van de werknemer te vermelden.
- Informeer werknemers in dat geval over de mogelijkheden om een eigen pensioen op te bouwen. Er zijn ook voorbeelden van ondernemingen waarbij werkgevers hun werknemers een extra vergoeding geven voor het zelf kunnen regelen van hun pensioen. Indien je als werkgever daarvoor kiest, kun je werknemers helpen door hen te informeren over de mogelijkheden om een eigen pensioen op te bouwen.
- Besluit je een vergoeding te verstrekken, dan moeten eveneens de arbeids-overeenkomsten worden aangepast. Een financieel adviseur kan je hierbij ook helpen.



