

Heel wat bedrijven hebben een pensioenplan voor hun werknemers, waarbij zij enerzijds een waarborg op de pensioenleeftijd garanderen en anderzijds een waarborg bij overlijden tijdens de loopbaan. Deze pensioenplannen zijn bedoeld als 'extra' bovenop de wettelijke voorzieningen, die op een geplafonneerd salaris worden berekend. Meer en meer wordt het pensioenplan daarom beschouwd als een belangrijk onderdeel van het totale verloningspakket. Op welke zaken moet u letten bij het ontwerpen van zo'n plan?

Aanvullend pensioen

Bij het ontwerpen van een extralegaal pensioenplan moet u zich een aantal fundamentele vragen stellen:

Wil ik voor mijn werknemers een aanvullend pensioenkapitaal waarborgen of wil ik een jaarlijks budget vooropstellen om een pensioenkapitaal op te bouwen?

Voor de werknemer is het grote voordeel van een gewaarborgd aanvullend pensioenkapitaal, ook 'vaste prestatiesysteem' genoemd, de waardevastheid van dat kapitaal. In dit systeem wordt het pensioenkapitaal bepaald op basis van het eindsalaris van de werknemer en van het aantal dienstjaren binnen het bedrijf. De werknemer is dus zeker van een aanvullend pensioen dat op zijn pensioenleeftijd gerelateerd is aan zijn salaris van dat ogenblik. Hierin schuilt natuurlijk een mogelijk risico voor de werkgever. In periodes van sterke inflatie stijgen de salarissen sneller en stijgt dus ook dit gewaarborgde aanvullende pensioenkapitaal. Bijgevolg kan ook de kost om dit plan te financieren sneller stijgen dan gepland. De werkgever kent de werkelijke toekomstige kost in functie van de salarismassa niet.

Wilt u dit inflatierisico als werkgever niet dragen, dan kiest u beter voor een zogenaamd 'vaste bijdragen-plan', waarbij jaarlijks een percentage van het salaris als vast budget wordt besteed in het plan. Dit kan een bijdrage zijn van bijvoorbeeld 5% van het volledige salaris, of een bijdrage die uit twee delen bestaat, bijvoorbeeld 3% van het gedeelte van het salaris onder het wettelijke pensioenplafond en 12% van het gedeelte van het salaris boven dit plafond.

Deze opdeling wordt vaak gemaakt omdat voor het gedeelte van het salaris onder het plafond al een wettelijk pensioen wordt opgebouwd en dat de aanvulling voor dit gedeelte dus minder groot moet zijn. Met deze bijdragen wordt dan een pensioenkapitaal opgebouwd. In dit geval kent u als werkgever exact de jaarlijkse kost van uw pensioenplan in functie van de salarismassa, maar wentelt u het mogelijke inflatierisico af op uw werknemers. Nadeel van een vaste bijdragensysteem is natuurlijk dat niet op voorhand geweten is in welke mate de werknemer zijn koopkracht zal kunnen behouden.

Kiest u voor een 'vaste prestatie-systeem' dan is volgende vraag essentieel:

Wil ik de eventuele afbouw van de sociale zekerheid in de toekomst opvangen?

Antwoordt u op deze vraag 'ja', dan kiest u best voor een 'off-set-systeem'. Hierbij gaat u een bepaald globaal doel garanderen, bijvoorbeeld 70% van het laatste salaris voor een volledige loopbaan, waarbij dan het wettelijke pensioen in mindering wordt gebracht. Deze systemen werden vroeger zeer vaak toegepast. Ze zijn gebaseerd op de pure gedachte van een aanvulling op het wettelijke pensioen dat niet voldoende is om de levensstandaard van vóór de pensionering te behouden. Ze houden echter een risico in voor de werkgever bij een vermindering van het wettelijke pensioen. Dan wordt de extralegale aanvulling immers groter en dus duurder.

Plan overlijden

De waarborg overlijden is meestal een 'vaste prestatie-systeem' en kan opgesplitst worden in een basiswaarborg voor partner of aangeduide begunstigde enerzijds en een aanvullende waarborg ten gunste van de kinderen anderzijds.

Bij de basiswaarborg overlijden kan een onderscheid gemaakt worden tussen gehuwden (of wettelijk samenwonenden) en alleenstaanden. Voor alleenstaanden wordt doorgaans een kapitaalsuitkering van één keer het jaarsalaris gegarandeerd. Voor gehuwden of wettelijk samenwonenden wordt in de regel een ruimere waarborg aangeboden, meestal uitgedrukt als kapitaal (tussen 2 en 4 keer het jaarsalaris).

Als aanvullende waarborg wordt voor wezen vaak een supplementaire uitkering uitgetrokken. Indien een kapitaal wordt uitgekeerd, is dit meestal een half jaarloon per kind. Indien voor een jaarlijkse rente-uitkering wordt gekozen, varieert die jaarrente per kind tussen 3% en 5% van het jaarloon. Deze uitkering loopt tot 21 jaar, in geval van verdere studies wordt ze verlengd tot maximum 25 jaar. Deze rente-uitkering kan worden verdubbeld voor volle wezen (beide ouders overleden).

Hoe kan Vanbreda Risk & Benefits u helpen?

De keuze van welke risico's u als werkgever al dan niet wilt dragen, moet grondig worden gewikt en gewogen. Daarnaast moeten nog een hele reeks andere vragen worden beantwoord, zoals de keuze van de pensioenleeftijd, het niveau van de voorziene waarborgen en de categorieën van werknemers waarvoor u een pensioenplan wilt invoeren.

Wij willen u graag bijstaan om deze keuzes op een gefundeerde wijze te maken en samen met u een pensioenplan te ontwerpen op maat van uw bedrijf.



Contacteer ons

Vanbreda Risk & Benefits
Employee Benefits
Plantin en Moretuslei 297
2140 Antwerpen
Tel. 03 217 67 67
www.vanbreda.be