

BV Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door BV Rendement

BV Rendement is een financieel nieuws- en adviesmagazine over bedrijfsvoering bij (middel)grote ondernemingen. De insteek is: hoe kan een ondernemer, directeur of financieel manager bijdragen aan een beter rendement van zijn organisatie. BV Rendement houdt de lezer op de hoogte van veranderingen in alle aspecten van de Bedrijfsvoering.

BV Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder leveranciers en dienstverleners;
- Ruime aandacht voor de personal finance en vermogensontwikkeling;
- Servicerubrieken met nieuwe sites, congressen en publicaties;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/bvblad

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/bvblad

© 2015 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

EEN PENSIOENOVEREENKOMST MET UW WERKNEMERS SLUITEN

Laat geen steken vallen bij het 1-2-3

Anno 2015 kunt u uw werknemers niet met lege handen laten staan als hun arbeidzame leven erop zit. Een beetje werkgever sluit dan ook een pensioenovereenkomst met zijn werknemers. Dat is de wettelijke term voor de situatie waarin u zich verplicht in het pensioen van werknemers te voorzien. Dit kan vrijwillig, maar u kunt hiertoe ook verplicht zijn op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.

Het begrip pensioen omvat iedere periodieke betaling voor levensonderhoud die onder voorwaarden tot uitkering komt. Die voorwaarde kan het bereiken van een bepaalde leeftijd zijn (ouderdomspensioen), maar ook arbeidsongeschiktheid (invaliditeitspensioen) of overlijden (nabestaandenpensioen). Door de overheid ingestelde voorzieningen, zoals de AOW, de Anw en de WIA, worden ook wel aangeduid als de eerste pijler van het pensioenstelsel. De tweede pijler is het pensioen dat een relatie heeft met arbeid. Naast werknemerspensioenen zijn dat ook verplicht gestelde pensioenen voor zelfstandigen. De derde pijler is wat iemand zelf opbouwt als pensioenvoorziening, bijvoorbeeld door middel van een lijfrentepolis.

Pensioenuitvoerder

U mag als werkgever niet zelf de pensioenuitkering voor uw werknemers op u nemen, maar bent verplicht die door middel van een uitvoeringsovereenkomst onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. Het elders onderbrengen van

de voor pensioen bestemde gelden voorkomt dat de werknemer met lege handen staat in geval van een faillissement of onvermogen van de werkgever. Als uw bv valt onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, is dat fonds de pensioenuitvoerder. Valt uw bv niet onder een verplichtstelling, dan heeft u de keuze uit aansluiting bij of het zelf instellen van een ondernemingspensioenfonds. Ook kunt u er dan voor kiezen het pensioen onder te brengen bij een commerciële verzekeraar. De eisen die de wetgever en toezichthouders aan een (eigen) pensioenfonds stellen, moet u overigens niet onderschatten. Het aantal ondernemingspensioenfonds in Nederland daalt dan ook al jaren.

Uitvoering

Is er eenmaal een overeenkomst en een uitvoerder, dan kan de uitvoering van de pensioenovereenkomst van start gaan. Daartoe zult u iedere werknemer moeten aanmelden bij de pensioenuitvoerder. Dat lijkt een open deur en ook een trivialeit, maar het niet aan-

melden kan grote gevolgen hebben. Dit blijkt ook uit het praktijkvoorbeeld dat u in het kader op deze pagina vindt.

Informereren

Niet alleen moet u de werknemer aanmelden, maar u moet er ook voor zorgen dat hij of zij door de pensioenuitvoerder binnen drie maanden wordt geïnformeerd over de kenmerken van de pensioenregeling, de uitvoering van de pensioenregeling en over persoonlijke omstandigheden die een actie van de werknemer kunnen vergen. Daarbij moet de werknemer worden gewezen op de website van de pensioenuitvoerder en de mogelijkheid het pensioenregis-

Vergeet uw werknemer niet aan te melden!

Dat het van cruciaal belang is om elke werknemer ook daadwerkelijk aan te melden bij de pensioenuitvoerder, blijkt uit het volgende praktijkvoorbeeld. Een assurantiekantoor verzuidde de nieuwe directeur aan te melden bij de pensioenverzekeraar. Tegen de tijd dat de fout werd ontdekt, was de man blijvend arbeidsongeschikt geworden. De verzekeraar wilde wel alsnog zijn ouderdomspensioen verzekeren, maar niet de gebruikelijke premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De werkgever werd vervolgens door de rechter veroordeeld om de pensioenpremies volledig zelf af te storten.

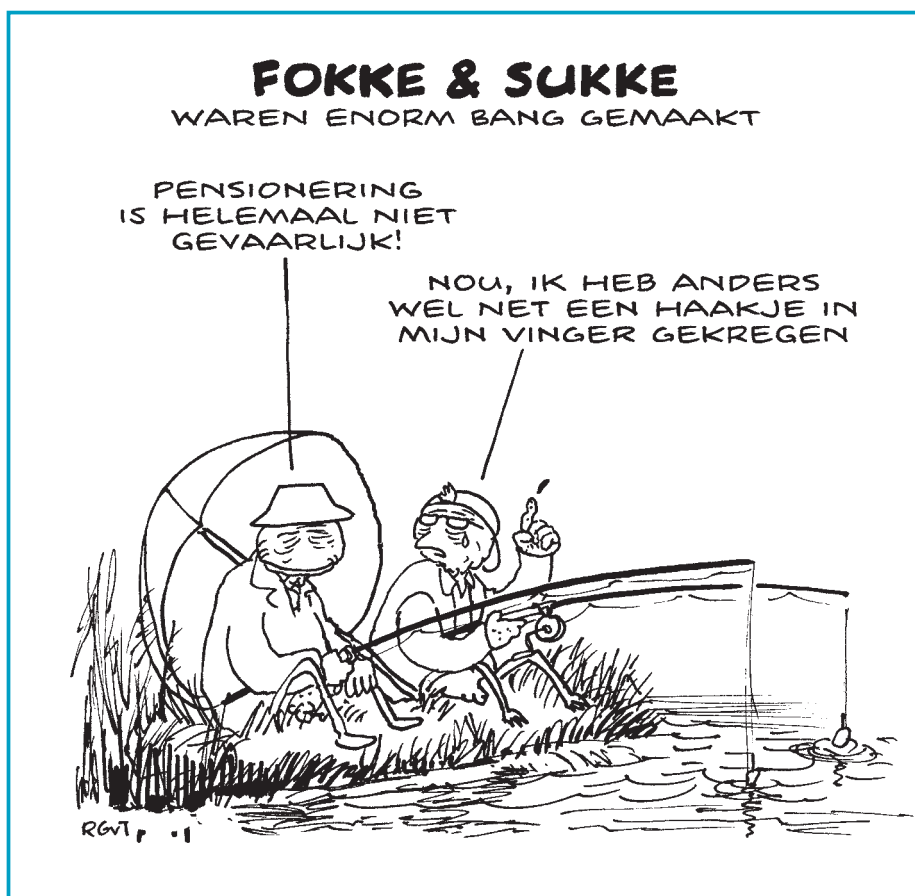
ter te raadplegen. Voorheen werd de werknemer geïnformeerd door middel van de zogenaamde startbrief. Deze is op grond van de Wet pensioencommunicatie per 1 juli 2015 vervangen door het Pensioen 1-2-3. Als de werknemer daarmee instemt, kan de informatie over het pensioen voortaan ook elektronisch verstrekt worden. Krijgt de werknemer onvoldoende of onjuiste informatie, dan kan dat voor u als dga eveneens consequenties hebben. Als bijvoorbeeld een nieuwe werknemer niet wordt geïnformeerd over de mogelijkheid zelf extra premiestortingen te doen, kan hij van u verlangen dat u het gemiste rendement vergoedt, als hij na ontdekking besluit met terugwerkende kracht ook van deze mogelijkheid gebruik te maken.

Premies

Uw belangrijkste verplichting is het afdragen van de verschuldigde premies aan de pensioenuitvoerder. Voor de werknemer is dat (behoudens uitzonderingen) wezenlijk: zonder premiebetaling geen pensioenopbouw en dus ook geen pensioen. Voor u als werkgever geldt dat u pas van uw pensioenverplichting bent gekweten, als de premie volledig is afgedragen. Het is dus een misverstand te denken dat u bij liquiditeitsproblemen alleen met het pensioenfonds te maken heeft. Het fonds of de verzekeraar zal doorgaans bedingen dat bij wanbetaling evenmin pensioenopbouw plaatsvindt. Dat betekent dat ook de werknemer voor zijn gemiste pensioenopbouw verhaal zal kunnen halen bij de werkgever, uw bv dus.

Aansprakelijkheid

Valt er bij de bv niets te halen, dan kan de werknemer proberen u als bestuurder persoonlijk aan te spreken. Normaal gesproken is de drempel voor het aannemen van persoonlijke aansprakelijkheid hoog. De werknemer zal bijvoorbeeld moeten aantonen dat u jegens hem verplichtingen bent aangegaan op het moment dat u wist of moest weten dat u die niet zou kunnen nakomen. Groter is uw risico op persoonlijke aansprakelijkheid



als het om het bedrijfstakpensioenfonds gaat. Als betalingsonmacht van de bv tijdig is gemeld bij het pensioenfonds, kunt u toch persoonlijk aansprakelijk zijn voor achterstallige premies als aannemelijk is dat het niet betalen daarvan te wijten is aan uw onbehoorlijk bestuur. Betalingsonmacht moet schriftelijk worden gemeld bij het pensioenfonds. Dit moet gebeuren binnen veertien dagen nadat de premie betaald had moeten zijn. Wordt deze melding niet op de juiste wijze of in het geheel niet gedaan (een verzoek om een betalingsregeling is bijvoorbeeld niet voldoende), dan wordt u geconfronteerd met het wettelijk vermoeden dat het niet betalen van de premie aan u te wijten is. In dat geval bent u als bestuurder in principe persoonlijk aansprakelijk voor de achterstallige pensioenpremies.

Wijzigingsbeding

Dat de pensioenregeling in slechte tijden gaat 'knellen', kunt u voorkomen met een

eenzijdig wijzigingsbeding. Zo'n beding moet schriftelijk zijn vastgelegd in de pensioenovereenkomst. U kunt er alleen gebruik van maken als er een zodanig zwaarwichtig belang is van u als werkgever, dat het belang van de werknemer hiervoor moet wijken. Voordat u tot zo'n wijziging besluit, is het verstandig eerst overleg te plegen met de werknemers, de personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad. Mocht het toch tot een rechtszaak komen, dan is de kans dat een wijziging op basis van gevoerd overleg in stand blijft namelijk een stuk groter als u bij de rechter kunt aangeven dat u uw werknemers heeft gepolst. De weg naar het sluiten van een pensioenovereenkomst met uw werknemers is niet zonder hobbels, maar als u de basisregels in dit artikel in acht neemt, kunt u straks zelf ook zorgeloos genieten van uw pensioen!

Aldert van der Bent, advocaat bij Wybenga Advocaten, e-mail: vanderbent@wybenga-advocaten.nl