

Pensioenopbouw: nu doen

Jong begonnen, oud gedaan

Die dan leeft die dan zorgt. Het is de houding van veel ondernemers. Logisch, want de bedrijfsvoering eist vaak zoveel aandacht dat er amper tijd overblijft om stil te staan bij het leven ná de zaak. Terwijl voor medewerkers de pensioenregeling Horeca & Catering geldt, bouwt de werkgever zelf niets op voor zijn eigen oude dag. Wat moet een ondernemer weten van pensioen? Acht vragen aan Diederik de Bruijn, medewerker Kennis- & Kwaliteitsmanagement bij Pensioenfonds Horeca & Catering.

Wat doet het Pensioenfonds Horeca & Catering?

Diederik de Bruijn: "Wij verzorgen de uitvoering van de pensioenregeling die in ons land geldt voor de horeca en catering. We innen de premies en tekenen voor de administratieve afhandeling. We doen dat op verzoek van de sociale partners. Namens de werkgevers zijn dat Koninklijk Horeca Nederland en Veneca. Namens de werknemers gaat het om FNV Horecabond, CNV Bedrijvenbond en vakbond De Unie. De Unie is overigens niet vertegenwoordigd in het bestuur van het pensioenfonds."

Krijgt elke horecaondernemer te maken met het Pensioenfonds Horeca & Catering?

"Wij komen in beeld zodra je medewerkers in dienst hebt die niet actief zijn op uitzendbasis. Laat het duidelijk zijn: wij verzorgen niet de pensioenopbouw van de ondernemer zelf, van de Directeur Grootaandeelhouder dus. Het gaat om de medewerkers.

"Elke maand of elke vier weken, afhankelijk van de verloning, stuurt de werkgever de loonbestanddelen van zijn medewerkers naar de Belastingdienst. Vanaf 1 januari 2007 is het daarbij ook heel belangrijk dat het daadwerkelijk aantal verloonde uren wordt opgegeven. Op basis van deze uren moeten wij het zogeheten parttime percentage vaststellen, wat absoluut noodzakelijk is voor een goede berekening van de premie én de pensioenopbouw.

"De Belastingdienst bezorgt de gegevens aan het Uitvoeringsorgaan Werknemers Verzekeringen (UWV), en via die instantie komen ze bij ons terecht. Het is de taak van



'Hypotheek en pensioen zijn eigenlijk hetzelfde principe'



het Pensioenfonds Horeca & Catering er op een verantwoorde manier voor te zorgen dat het opgebouwde pensioen kan ingaan wanneer iemand 65 wordt. Gemiddeld hebben we te maken met 30.000 werkgevers en 300.000 werknemers. Het merendeel is werkzaam in de horeca.”

Wat moet een ondernemer van pensioenen weten wanneer het om zijn medewerkers gaat?

“Wat je als ondernemer in elk geval moet weten, is dat er zoiets is als de pensioenregeling Horeca & Catering. Als ondernemer sta je nu eenmaal premies af voor de pensioenopbouw van je medewerkers. Weet verder dat een pensioenregeling Horeca & Catering onderdeel vormt van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Ook een werknemer draagt bij, en pensioen is nu eenmaal geld. Dan moet de werknemer niet alleen kijken naar het aantal vakantiedagen dat hij krijgt.”

Hoe bouwt de medewerker pensioen op?

“Een medewerker binnen de horeca en/of catering bouwt eigenlijk automatisch pensioen op doordat zijn werkgever loonaangifte doet bij de Belastingdienst en premies voor de pensioenopbouw inhoudt op het bruto salaris. De hoogte van het op te bouwen pensioen is van enkele factoren afhankelijk. Denk aan de hoogte van het salaris, het opbouwpercentage dat geldt voor de pensioenregeling en de hoogte van de franchise, ofwel een drempelbedrag. Een franchise is het bedrag waarover de medewerker geen pensioen opbouwt met het oog op de te ontvangen AOW-uitkering vanaf 65 jaar. Op www.phenc.nl kun je meer vinden over de exacte inhoud van de pensioenregeling.”

Sinds 1 januari is de pensioenregeling Horeca & Catering veranderd. Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

“Er is een andere grondslag waarover de pensioenpremie wordt berekend. De pensioenregeling kent nu een maximumsalaris en het gebruik van een franchise. Maar qua premieniveau is er verhoudingsgewijs niet zoveel gewijzigd. Verder is de leeftijd verlaagd van de deelnemende werknemers. Voorheen gold de regeling voor medewerkers vanaf 25, nu voor medewerkers vanaf 21. Dat

betekent dat wij sinds dit jaar met honderdduizend werknemers méér te maken hebben. Het is goed als ondernemers weet hebben van die leeftijdsverlaging. Ze moeten nu ook pensioenpremies afstaan voor medewerker van 21 tot 25, ook al zijn die bij wijze van spreken maar tien dagen in dienst geweest. Tegelijkertijd zijn er mogelijkheden ontstaan aanvullend pensioen op te bouwen en/of aanvullend nabestaandenpensioen te verzekeren. Zowel individueel als collectief.”

En dat biedt weer kansen aan ondernemers zich te onderscheiden?

“Als ondernemer kun je in je secundaire arbeidsvoorwaarden de mogelijkheid tot extra pensioenopbouw meenemen. Het hangt er helemaal van af wat jij als ondernemer wilt bieden. Er zijn daarin nu meer scenario's mogelijk. Je kunt bijvoorbeeld ook besluiten een hoger salaris te betalen, zodat medewerkers zelf individueel aanvullende regelingen kunnen afsluiten.”

Verder nog iets ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling Horeca & Catering?

“Heel belangrijk: let erop dat de nieuwe berekeningswijze van de pensioenpremies is verwerkt in het salarispakket waarmee de ondernemer of zijn administratiekantoor werkt. Anders gaat een aantal dingen niet goed, en wat niet goed gaat moet gecorrigeerd worden - en daar zit niemand op te wachten.”

Er is geen pensioenregeling voor werkgevers. Wat adviseren jullie ondernemers ten aanzien van hun eigen pensioen?

“Dat ze er in elk geval aandacht aan besteden, het liefst op zo jong mogelijke leeftijd. Kijk, in Nederland geldt een pensioenmodel met drie trappen. Allereerst krijg je na je vijftenzestigste AOW van de overheid. Dat is niet zo heel erg veel. Ten tweede bouwt menigeen pensioen op bij zijn werkgever. Dat gaat dus niet op voor ondernemers zelf. Dan is er nog de derde mogelijkheid: als individu aanvullend pensioen opbouwen. Ondernemers doen dat vaak in de vorm van lijfrenteverzekeringen, maar er zijn meer opties.