

# Bedrijfstakpensioenfondsen: ook voor werkgevers beter en goedkoper

»



## Inhoud

- p.03 [De voor- en nadelen van bedrijfstakpensioenfondsen voor werkgevers](#)
- p. 05 [Wat zijn de voordelen?](#)
- p. 10 [Wat zijn de nadelen?](#)
- p. 11 [Colofon](#)

## Bent u net als 235.000 andere werkgevers bij een bedrijfstakpensioenfonds aangesloten?

Dan is deze brochure voor u. De meeste werkgevers zijn blij dat het pensioen van hun werknemers goed is geregeld. Maar pensioen is een dure arbeidsvoorwaarde. Misschien vraagt u zich af of aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds wel voordelig voor u is. En, als u vrijwillig bij een bedrijfstakpensioenfonds bent aangesloten, of u elders niet beter af bent.

Om deze vragen te beantwoorden liet de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen in 2006 onderzoek doen. Twintig wetenschappers onderzochten welke voor- en nadelen bedrijfstakpensioenfondsen hebben.

De voor- en nadelen staan in deze tekst. De tekst is gebaseerd op het boek 'Kosten en baten van collectieve pensioensystemen', onder redactie van dr. S.G. van der Lecq en dr. O.W. Steenbeek, dat eind 2006 verscheen bij uitgeverij Kluwer.

ISBN 90-13-03755-0



# De voordelen en nadelen van bedrijfstakpensioenfondsen voor werkgevers

## De voordelen

- 1  Een bedrijfstakpensioenfonds werkt goedkoop door de collectiviteit. » p.05
- 2  Een bedrijfstakpensioenfonds heeft meer kans op een hoog beleggingsrendement dan een individuele belegger. » p.05
- 3  Een bedrijfstakpensioenfonds heeft geen winstoogmerk zoals een verzekeraar en kent dus ook geen winstslag op de premie. Elke betaalde euro premie heeft daardoor een pensioenbestemming. » p.05
- 4  Een bedrijfstakpensioenfonds heeft lage bedrijfskosten. Zo zijn er relatief weinig marketingkosten en wordt er geen gebruik gemaakt van tussenpersonen. » p.06
- 5  Een bedrijfstakpensioenfonds is goedkoper dan wanneer u als werkgever zelf een pensioen regelt bij een verzekeraar. » p.06
- 6  Met het voldoen van de pensioenpremie heeft u aan uw verplichtingen voldaan. U wordt niet geconfronteerd met bijstorting. » p.07
- 7  Werknemers, die binnen de sector van baan veranderen, blijven in de meeste gevallen deelnemer bij hetzelfde bedrijfstakpensioenfonds; u heeft daardoor als werkgever geen kosten in verband met waardeoverdracht. » p.07
- 8  Bedrijfstakpensioenfondsen en verzekeraars moeten beide aan hun financiële verplichtingen voldoen, maar De Nederlandsche Bank stelt minder zware eisen aan de hoeveelheid geld die bedrijfstakpensioenfondsen als buffers voor tegenvallers in kas hebben. Dit ziet u terug in een lagere premie. » p.07





- 9 + Doordat alle werkgevers binnen de sector zijn aangesloten, is er geen concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen (dit geldt voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen). » p.07
- 10 + Voor alle werknemers geldt hetzelfde premiepercentage. » p.07
- 11 + Solidariteit tussen generaties, ziek en gezond, man en vrouw is geregeld. » p.08
- 12 + Acceptatieplicht: iedereen die in een bepaalde bedrijfstak werkzaam is, wordt geaccepteerd door het bedrijfstakpensioenfonds. Dus iedereen, gezond of ziek, oud of jong, man of vrouw, bouwt pensioen op. » p.08
- 13 + Een bedrijfstakpensioenfonds biedt uw werknemers bescherming tegen risico's zoals arbeidsongeschiktheid. » p.08
- 14 + Deelname in een bedrijfstakpensioenfonds beschermt uw werknemers tegen verkeerde keuzes. » p.08
- 15 + Mogelijkheden tot maatwerk in communicatie doordat een bedrijfstakpensioenfonds slechts over één (of enkele) pensioenregeling(en) hoeft te communiceren. » p.09
- 16 + Evenwichtige belangenbehartiging door samenstelling bestuur en verplichte aanwezigheid deelnemersraad en/of verantwoordingsorgaan (zowel werkgevers- als werknemersvertegenwoordigers). » p.09

## De nadelen

- 1 - Veelal verplichte aansluiting en verplicht aanbieden van een pensioenregeling. » p.10
- 2 - Geen terugstortingen vanuit het bedrijfstakpensioenfonds bij overschotten. » p.10
- 3 - Maatwerk in de pensioenregeling is alleen in beperkte mate mogelijk. » p.10



# Wat zijn de voordelen?

## + Goedkoop dankzij de collectiviteit

1

Een bedrijfstakpensioenfonds kan goedkoop werken doordat alle medewerkers in een bepaalde bedrijfstak meedoen aan één en dezelfde pensioenregeling. We noemen dit collectiviteit. U bespaart daardoor als werkgever veel geld.

Dit heeft twee voordelen:

1. Alle pensioenpremies komen in één grote pot terecht.
2. Er is maar één pensioenregeling.

Het beheren van één grote pot met geld is goedkoper dan het beheren van allemaal kleine potjes geld. Het uitvoeren van één pensioenregeling is eenvoudiger, en dus goedkoper, dan het uitvoeren van veel kleine collectieve regelingen of allemaal individuele regelingen.

Het fonds werkt voor alle bedrijven in een bepaalde bedrijfstak; dat scheelt in de kosten. Marketingkosten zijn er nauwelijks en de communicatiekosten zijn relatief laag.



+

## Meer kans op een hoog beleggingsrendement dan een individuele belegger

2

Een bedrijfstakpensioenfonds stopt alle pensioenpremies in één grote pot. Deskundigen beleggen dit geld. Door die grote, gezamenlijke pot kan een bedrijfstakpensioenfonds meer risico's nemen dan een individuele werknemer of werkgever zich alleen zou kunnen veroorloven. Meer risico's nemen betekent dat de kans op winst ook groter is. Bovendien gaan niet alle deelnemers in een bedrijfstakpensioenfonds tegelijkertijd met pensioen. Dat betekent dat het bedrijfstakpensioenfonds een langere beleggingshorizon heeft. Tijdelijke tegenvallers kunnen zo makkelijker worden opgevangen.

+

## Geen winstoogmerk

3

Elke betaalde euro premie heeft een pensioenbestemming. Bedrijfstakpensioenfondsen hebben geen winstoogmerk. Bedrijfstakpensioenfondsen hebben geen aandeelhouders die winstdeling willen hebben als beloning voor hun investering. In tegenstelling tot commerciële verzekeraars hanteren bedrijfstakpensioenfondsen daarom geen opslag op de premie. U betaalt als werkgever dus niet meer dan de kostprijs van het pensioen. Wordt er toch winst gemaakt, dan blijft die winst in de pensioenpot en houdt een pensioenbestemming. Er wordt bijvoorbeeld een buffer van aangelegd voor slechtere tijden, of er wordt een toeslag van betaald (indexatie). » [inhoudsopgave](#)



## + Lage bedrijfskosten

- 4 Uit onderzoek blijkt dat bedrijfstakpensioenfondsen heel lage bedrijfskosten hebben. Dat komt onder meer door de omvang van deze fondsen en daarmee samenhangende schaalvoordelen. Zo zijn er relatief weinig marketingkosten en wordt er geen gebruik gemaakt van tussenpersonen.

## + Goedkoper dan een verzekeraar

- 5 Verzekeraars maken veel meer bedrijfskosten dan bedrijfstakpensioenfondsen. Uit onderzoek blijkt dat bij de bedrijfstakpensioenfondsen de afgelopen vijf jaar zo'n 4,4% van de pensioenpremies opging aan bedrijfskosten. Bij de verzekeraars was dit drie keer zoveel, namelijk 13,1%. Bovendien komt daar, bij verzekeraars, de winstmarge nog bovenop. Hierbij moet worden aangetekend dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende verzekeraars. De vraag of u misschien goedkoper af zou zijn door voor uw werknemers een individuele pensioenregeling af te sluiten bij een verzekeraar is hiermee beantwoord. Dat is niet het geval.

Doordat de bedrijfstakpensioenfondsen voor veel mensen tegelijk geld beleggen, zijn ook de beleggingskosten per deelnemer lager. Een bedrijfstakpensioenfonds heeft vaak een standaardpensioenregeling. Deze regelingen zijn gemakkelijker uit te voeren dan regelingen met meer variatie. Hierdoor is de regeling goedkoper uit te voeren.

Uit onderzoek blijkt dat bij een verzekeraar meer premie moet worden betaald dan bij een bedrijfstakpensioenfonds. Eenzelfde pensioen betekent gemiddeld 7% meer premie. Voor een fulltimer die een kleine 40.000 euro per jaar verdient, komt dit neer op ongeveer 2.000 euro per jaar méér aan betaalde premie. Daarnaast geeft een bedrijfstakpensioenfonds uw werknemers meer zekerheid. Bij een bedrijfstakpensioenfonds weten zij lang van tevoren hoeveel pensioen ze straks krijgen, want de hoogte van het pensioen is gebaseerd op het salaris van de betreffende werknemer en niet op de beleggingsresultaten. Daarnaast bestaat vaak de kans dat een toeslag wordt betaald om de pensioenen mee te laten stijgen met de prijzen. » [inhoudsopgave](#)



## + Bijstortverplichtingen niet aan de orde

6 Bij een bedrijfstakpensioenfonds weet u waar u aan toe bent. Jaarlijks wordt de pensioenpremie vastgesteld. Als u de premie hebt betaald, hebt u aan al uw verplichtingen voldaan. U kunt als werkgever niet worden geconfronteerd met bijstortingen in de kas van het bedrijfstakpensioenfonds als het even minder gaat met de financiële positie van het bedrijfstakpensioenfonds.

## + Geen kosten voor waardeoverdracht

7 Bedrijfstakpensioenfonds hebben het voordeel dat een werknemer gewoon in het fonds blijft als hij binnen dezelfde bedrijfstak van baan verandert. Dat betekent dat er geen waardeoverdracht naar een ander bedrijfstakpensioenfonds hoeft plaats te vinden en dat u als werkgever dus niet met kosten van waardeoverdracht wordt geconfronteerd als u een nieuwe werknemer in dienst neemt.

## + Minder zware eisen aan de hoeveelheid geld in kas

8 Zowel de verzekeraar, als het bedrijfstakpensioenfonds moet op de lange termijn aan zijn verplichtingen kunnen voldoen. Maar bedrijfstakpensioenfonds hebben meer mogelijkheden om bij te sturen als het even iets minder gaat. Zij kunnen (tijdelijk) de premie verhogen of de inflatiecorrectie geheel of gedeeltelijk beperken. De Nederlandsche Bank stelt daarom lagere eisen aan de hoeveelheid geld die bedrijfstakpensioenfonds als buffers voor tegenvallers in kas hebben dan bij een verzekeraar. Dit ziet u bij een bedrijfstakpensioenfonds terug in een lagere premie.

## + Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarde pensioen

9 Doordat alle bedrijven binnen de sector zijn aangesloten bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is er geen concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen. Iedere werkgever binnen de sector betaalt hetzelfde premiepercentage. Het voordeel van geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden geldt uiteraard alleen bij een verplichtgesteld fonds.

## + Iedereen betaalt hetzelfde premiepercentage

10 Bij de hoogte van de pensioenpremie wordt geen rekening gehouden met de risico's die iemand loopt. Dat wil zeggen dat voor alle werknemers - oud of jong, fit of minder gezond, man of vrouw - eenzelfde premiepercentage wordt betaald. » [inhoudsopgave](#)

11

## + Solidariteit tussen generaties, gezond en ziek, man en vrouw geregeld

Als uw werknemer bijvoorbeeld arbeidsongeschikt raakt, gaat zijn pensioenopbouw na een jaar gewoon door zonder dat u premie hoeft te betalen. Dat kan doordat gezonde werknemers solidair zijn met de arbeidsongeschikte werknemers uit dezelfde bedrijfstak. Als een werknemer overlijdt, krijgt de eventuele partner (in geval van samenleven) bij de meeste bedrijfstakpensioenfondsen een nabestaandenpensioen. Hieraan is wel de voorwaarde verbonden dat het bedrijfstakpensioenfonds op de hoogte is van het (geregistreerde) samenlevingsverband. Het is raadzaam uw werknemers hier op te wijzen.

12

## + Acceptatieplicht

Iedereen die in een bepaalde bedrijfstak werkzaam is wordt geaccepteerd: iedereen, gezond of ziek, jong of oud, man of vrouw bouwt pensioen op.

13

## + Bescherming van uw werknemers tegen risico's

Bedrijfstakpensioenfondsen accepteren iedereen, iedereen mag en moet meedoen. Bij pensioenfondsen is sprake van verplichte solidariteit. Dat betekent dat de deelnemers de risico's die zij lopen, delen met de andere werknemers. Denk daarbij aan het risico om arbeidsongeschikt te worden, om jong te overlijden of om juist heel oud te worden.

14

## + Bescherming van uw werknemers tegen verkeerde keuzes

Mensen zijn geneigd te weinig geld te sparen voor hun pensioen. En het geld dat ze opzij zetten, beleggen ze vaak ook nog eens verkeerd. Dat blijkt uit onderzoek in de Verenigde Staten, waar werknemers zelf beslissen of ze deelnemen aan de pensioenregeling van hun werkgever. Het is de vraag of dat in Nederland anders zou zijn. Uit onderzoek van De Nederlandsche Bank blijkt dat ruim driekwart van de geënquêteerde Nederlanders de verplichte deelname als voordeel beschouwt. Zij geven aan dat ze het prettig vinden dat ze geen tijd en energie hoeven te steken in het nadenken over hun pensioen.

Ook vrezen ze dat ze niet gedisciplineerd genoeg zijn om zelf te sparen voor later. Voor u als werkgever is het een geruststellend idee dat er goed voor uw werknemers wordt gezorgd.

» [inhoudsopgave](#)



## + Mogelijkheden tot maatwerk in communicatie

15

Doordat een bedrijfstakpensioenfonds slechts over één (of enkele) pensioenregeling(en) hoeft te communiceren, kunt u profiteren van uitgebreide mogelijkheden voor maatwerk op dit gebied. Door de omvang van de collectiviteit zijn de communicatiekosten relatief laag.

## + Evenwichtige belangenbehartiging

16

Het bestuur van een bedrijfstakpensioenfonds bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Het bedrijfstakpensioenfondsbestuur is wettelijk verplicht de belangen van alle betrokkenen in gelijke mate te behartigen. Dit geldt ook voor de deelnemersraad bij een bedrijfstakpensioenfonds. De deelnemersraad van een bedrijfstakpensioenfonds bestaat meestal uit vertegenwoordigers van werknemers en gepensioneerden en kan het bestuur gevraagd en ongevraagd advies geven. Het bestuur moet verantwoording afleggen aan het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan bestaat naast vertegenwoordigers van werknemers en gepensioneerden ook uit vertegenwoordigers van de werkgevers. Bij sommige bedrijfstakpensioenfondsen zijn de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan samengegaan.

Kortom, door de samenstelling van het bestuur en de verplichte aanwezigheid van een deelnemersraad en/of verantwoordingsorgaan bij bedrijfstakpensioenfondsen is nog eens een extra waarborg gecreëerd dat alle belangen worden meegewogen.

» [inhoudsopgave](#)



# Wat zijn de nadelen?

U heeft veel voordelen gezien. Meedoen aan een bedrijfstakpensioenfonds lijkt dus ideaal. Is dat ook zo? Nee, het is weliswaar goed geregeld, maar niet perfect. Daarom hier ook de nadelen op een rijtje.

## 1 – Veelal verplichte aansluiting

1

In veel bedrijfstakken hebben de organisaties van werkgevers en werknemers, de zogenoemde sociale partners, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzocht om de pensioenregeling voor hun bedrijfstak verplicht te stellen. Deze verplichtstelling regelt dat alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak verplicht deelnemen. Zo wordt solidariteit binnen de bedrijfstak geregeld. Overigens kunt u het bedrijfstakpensioenfonds om vrijstelling verzoeken. Een van de voorwaarden, die het bedrijfstakpensioenfonds u stelt, zal zijn dat de pensioenregeling die u uw werknemers aanbiedt minimaal gelijkwaardig is aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Het is dus niet mogelijk dat u afziet van het aanbieden van een pensioenregeling.

## 2 – Geen terugstortingen vanuit het bedrijfstakpensioenfonds

2

Bij de voordelen is al genoemd dat u niet kunt worden geconfronteerd met bijstortingen in de kas van het bedrijfstakpensioenfonds. Dit heeft weer als nadeel dat u als werkgever ook geen terugstortingen ontvangt vanuit het fonds als het bedrijfstakpensioenfonds ruim bij kas zit.

## 3 – Maatwerk in de pensioenregeling in beperkte mate mogelijk

3

De laatste jaren zijn er keuzemogelijkheden bijgekomen, zoals de uitruil van een nabestaandenpensioen voor een hoger ouderdomspensioen. Ook de leeftijd waarop de deelnemer met pensioen kan, is bij veel fondsen flexibeler geworden. En meestal heeft de deelnemer de mogelijkheid om extra pensioen op te bouwen. Misschien bestaat er behoefte aan nog meer keuzemogelijkheden. Die leiden echter tot hogere uitvoeringskosten. Daarom hebben bedrijfstakpensioenfondsen gekozen voor een beetje maatwerk en veel schaalvoordelen. Want juist die schaalvoordelen zorgen voor lage bedrijfskosten. Iedereen binnen de bedrijfstak betaalt hetzelfde percentage aan premie en iedereen krijgt hetzelfde product.

» [inhoudsopgave](#)

## Verplicht of vrijwillig

Op dit moment bouwt meer dan 90% van de werknemers pensioen op. Van die 90% doet zo'n 75% dat bij een bedrijfstakpensioenfonds. De meeste bedrijfstakpensioenfonds zijn verplicht voor alle werkgevers en werknemers in een bepaalde sector. Dat hebben sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) in die bedrijfstakken onderling afgesproken. Op verzoek van de sociale partners kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de pensioenregeling voor de gehele branche verplichten. Enkele bedrijfstakpensioenfonds zijn niet verplicht. In dit geval kunnen bedrijven zich op vrijwillige basis aansluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds óf kiezen voor een verzekeraar. Door zich aan te sluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds profiteren de aangesloten werkgevers van de voordelen van de verplichtgestelde fondsen.

## Colofon

Dit is een uitgave van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfonds (VB).

Vereniging van  
Bedrijfstakpensioenfonds  
Zeestraat 65d  
2518 AA Den Haag  
T (070) 362 80 08  
F (070) 362 80 09  
E [info@vb.nl](mailto:info@vb.nl)  
[www.vb.nl](http://www.vb.nl)

Redactie  
Gerda Smits (VB)

Ontwerp  
[www.beng.biz](http://www.beng.biz)

© Vereniging van  
Bedrijfstakpensioenfonds

Overname van tekst uit  
deze uitgave is mogelijk na  
toestemming van VB.