

Pensioenen voor de kleine man

'Grijp je kans!'

Jenny Martis werkt sinds het prille begin bij Albert Heijn. Shermila Martis is kok bij restaurant De Gouverneur en Raymond Hato staat bij restaurant Pampus achter de bar. Via hun werkgevers en een pensioenverzekeraar, hebben zij sinds kort een (aanvullende) pensioenregeling. "Een mooie beloning", vindt Shermila, "voor werknemers met hart voor de zaak!"

Tekst: Maya Mathias

Wereldwijd staan pensioenen fors onder druk", vertelt Laurens Keesen, die al vijftien jaar als actuaire en onafhankelijk pensioadviseur in de Dutch Caribbean opereert. Hij constateert een aantal sombere trends zoals lage rente en hoge inflatie. Bovendien leven pensioengerechtigden langer.

Door de lage rente verdienen pensioenfondsen minder op hun beleggingen en moeten werknemers veel meer geld opzij leggen voor hetzelfde pensioen. Dat we wereldwijd loopt dat nu spaak. De AOV op Curaçao is een basispensioenvoorziening vanaf 60 jaar voor alle ingezetenen van

elektra, benzine en basisvoedingsmiddelen gestegen in prijs. Daarnaast drukken hogere medische kosten, als gevolg van de vergrijzing, flink op het budget. Om al die stijgende uitgaven te dekken, moeten de pensioenen eigenlijk mee stijgen. Maar zijn daar wel voldoende middelen voor?

Keesen: "In onze AOV (Algemene Ouderdomsverzekering) worden de pensioenlasten van de groeiende groep niet-werkenden opgebracht door een steeds kleinere groep werkenden. Wereldwijd loopt dat nu spaak. De AOV op Curaçao is een basispensioenvoorziening vanaf 60 jaar voor alle ingezetenen van

het land. Dat is maximaal 818 gulden per persoon. Daarnaast kunnen bedrijven via *employer plans* geld opzij zetten voor hun werknemers in de vorm van een aanvullend pensioen. Dat wordt door de overheid gestimuleerd. Over een loonsverhoging wordt direct belasting geheven. Het bedrag dat de werkgever voor pensioenen opzij zet is belastingvrij. Ook het geld dat de werknemer zelf bijdraagt is aftrekbaar voor de belasting. Tot slot kunnen werknemers zelf ook nog geld opzij zetten voor extra pensioenen, bijvoorbeeld door het afsluiten van een levensverzekering of het kopen van onroerend goed. De meeste mensen lukt dat echter niet, en bovendien is dit niet of beperkt aftrekbaar."

Tekort

Verreweg het grootste deel van de Curaçaose beroepsbevolking verdient een salaris van tussen de 1200 en 2000 gulden per maand en heeft geen aanvullend pensioen. Een groot deel van deze werknemersgroep moet het straks doen met alleen hun AOV.

Die staat echter zwaar onder druk. Keesen: "Als we de huidige situatie niet veranderen zitten we over twintig jaar met een cumulatief tekort van 4 miljard gulden. Grofweg omgerekend betekent dit dat we per dag een half miljoen tekort hebben."

Gelukkig nemen Aruba, St. Maarten en Curaçao het pensioenprobleem serieus en wordt een samenhangend tegenoffensief voorbereid. Met het optrekken van de pensioengerechtigde leeftijd en het ophogen van de AOV, wordt het dreigende pensioengat deels gedicht. Met het fiscaal aantrekkelijker maken van eigen pensioenvoorzieningen en het verplicht stellen van employer plans, ziet de toekomst er voor pensioengerechtigden wat beter uit. Op Aruba is dit pakket aan overheidsmaatregelen al wettelijk vastgelegd. Op Curaçao en St. Maarten zijn hierover ook al concrete aanbevelingen gedaan.

Deze maatregelen komen vooral de kleine man ten goede, con-

cludeert Keesen die de cijfers voorhanden heeft. Wanneer werkgevers en werknemers via employer plans ieder 3 procent van het bruto inkomen opzij zetten voor een aanvullend pensioen, scheelt dat volgens Keesen enorm. "Dan kunnen deze werknemers hun basis AOV-pensioen met wel 1000 gulden per maand verhogen als ze maar vroeg beginnen te sparen via hun bedrijf, meer dan een verdubbeling van hun pensioen."

Trend

Op Curaçao zijn employer plans geen gebruikelijke kost. Er is wel een positieve trend. Keesen: "Je moet werkgevers en werknemers goed uitleggen hoe het werkt. Zolang ze het niet begrijpen, vertrouwen ze het niet." De markt voor employer plans is behoorlijk transparant. Ennia, Fatum en Vida Nova zijn, volgens Keesen, de grootste spelers op dit vlak met daarnaast nog wat kleinere partijen zoals Alico en Sagicor. Een aantal grote bedrijven, zoals de Isla, MCB en RBTT, hebben een eigen pensio-



Laurens Keesen

oenfonds opgezet en her en der nemen brancheverenigingen, zoals de Antilliaanse Aannemersvereniging, aanvullende pensioenvoorzieningen op in hun cao. Keesen: "Het zou goed zijn als de overheid werkgevers (geleidelijk) verplicht om een pensioenvoorziening te treffen voor hun personeel. Daarnaast moet de overheid zorgen voor een transparante en concurrerende markt en de mogelijkheid om pensioenen zonder hoge kosten over te hevelen bij verandering van baan. Wokeerpolissen moeten niet mogelijk zijn. En de pensioenverzekeraars, die de pensioenpremies innen en beleggen, moeten werknemers jaarlijks precies voorrekenen hoe hun pensioen er voor staat."

Vrijwillig

Petje af, vindt Keesen, voor Pampus, Mundo Bizarro, de Gouverneur en Albert Heijn, die deze zomer op eigen initiatief een aanvullende pensioenregeling troffen voor hun personeel. "Maar zonder dwang zal een grote groep werkgevers hier niet vrijwillig toe overgaan. Verplicht, automatisch en fiscaal voordelig sparen voor je pensioen via je werkgever en je brutoloon, geeft de overheid meer lucht en is goed voor de economie, omdat er meer te besteden valt. Het is vooral goed voor de kleine man die zijn pensioen sterk ziet stijgen en daardoor meer bescherming, financiële onafhankelijkheid en toekomstperspectief geniet."



Jenny Martis is teamleider van het Allerhande café van Albert Heijn. "Mijn pensioen is naar mij toegekomen en ik pak het met beide handen vast", vertelt ze enthousiast. "Nu leg ik geld opzij om in de toekomst iets goeds te doen voor mezelf. Als ik eerder dood ga, blijft een deel van mijn pensioen over voor mijn gezin."

Afgelopen juli sloot Albert Heijn een pensioenregeling af voor al zijn personeel in vaste dienst. Rens Mulder, general manager bij Albert Heijn Zeelandia: "De afgelopen vijf jaar groeiden wij met inzet van ons personeel uit tot een winstgevend en gezond bedrijf. Daar willen wij hen voor belonen. Het gaat ons om een duurzame relatie met mensen waar je graag mee werkt en die door de jaren heen belangrijke routine en ervaring hebben opgebouwd."

Martis: "Met het aanvullende pensioen van AH waren wij hartstikke blij. Je weet dat een AOV-pensioen alleen niet genoeg is. Bij vorige bazen kreeg ik nooit pensioen. Nu hebben ze precies uitgekend wat ik straks krijg aan extra pensioen. Dat is best veel! Bij AH voel ik me thuis. Voor geen cent wil ik er weg. Maar als ik voor een andere baas ga werken, neem ik mijn pensioen gewoon mee."

Mulder: "Personeel kun je belonen met loonsverhoging of een pensioen. Dat laatste vinden wij sociaal en meer in lijn met collega-supermarkten in Nederland. Je bindt er goede mensen mee, want hoe langer je bij ons werkt, hoe meer pensioen je krijgt. In de vijf jaren van ons bestaan is er een vaste kern van medewerkers ontstaan, die heel waardevol is voor het bedrijf. Toen zij om een vast pensioen vroegen, reageerden wij positief. Circa 75 werknemers maken nu aanspraak op een aanvullend pensioen, bovenop hun AOV. Elke nieuwe vaste kracht haakt daar automatisch bij aan. Voor dat pensioen leggen wij als bedrijf 75 procent opzij. De werknemer spaart zelf 25 procent. Pensioen is voor ons een gezamenlijk verhaal."



Raymond Hato staat bij Pampus achter de bar en werkte daarvoor ook in Nederland. Hato: "Mijn pensioen in Nederland is bevroren toen ik vertrok. Bij terugkeer ga ik verder waar ik gebleven was. Op Curaçao krijg ik van mijn werkgever nu ook een aanvullend pensioen. Het zou vervelend zijn als ik na al die jaren werken, moest rondkomen van de AOV. In het begin reageerde ons personeel wat sceptisch op het pensioenaanbod van onze baas. Mensen begrepen het niet. Ze overzien niet wat het je straks oplevert, als je werkgever nu geld opzij legt voor jou." "Goed personeel is moeilijk te krijgen", vertelt Ernst Verzybergen, eigenaar van café De Tropen en café-restaurant Pampus beslist. "Medewerkers die klanten echt een fijne avond kunnen verkopen, zijn dun gezaaid. Ik wil dat talentvolle lokale mensen ons weten te vinden vanwege de goede werkomgeving en arbeidsvoorwaarden die wij bieden. Daar hoort een aanvullende pensioenvoorziening bij. Als werkgever word je op Curaçao al snel als een soort peeltvader gezien. Je controleert en corrigeert, maar helpt je personeel en zijn familie ook financieel bij ziekte, overlijden of als er geldproblemen zijn. Mensen zijn dan vaak overgeleverd aan de goodwill van hun familie of baas. Met een aanvullend pensioen hebben ze meer armslag om hun uitgaven zelfstandig te structureren, wat beter past bij deze tijd." Het regelen van een aanvullend pensioen was voor Verzybergen gelukkig minder ingewikkeld dan hij dacht. Verzybergen: "Wij hebben een regeling afgesloten met Ennia, waar we heel tevreden over zijn. Wat mij aansprak, waren de prijs, de eenvoud en het overzicht. Je weet precies wat je maandelijks aan pensioenpremies betaalt en wat het oplevert voor je personeel."

Shermila Martis werkt al negen jaar bij De Gouverneur en heeft een druk gezin. Over extra pensioen had ze zelf al nagedacht en informatie opgevraagd bij een adviseur. Haar baas bood haar, via het werk, een betere pensioenoptie aan. Martis: "Dit jaar bestaan wij tien jaar. Ik zei tegen mijn baas: 'Een mooier cadeauje is er niet'. Onze baas legt 3 procent van het bruto loon voor ons opzij en zelf spaar ik 5 procent mee. Dat wordt ingehouden van mijn bruto loon. Maar als je daar als werknemer het geld niet voor hebt, hoeft het dus niet."

Wilfred Hendriksen, eigenaar van Mundo Bizarro en De Gouverneur vond het deze zomer hoog tijd voor een goede pensioenregeling. Hendriksen: "Ik voel een verplichting om mijn mensen aan te zetten tot een aanvullend pensioen. Als dat hen geld kost, doen ze het niet. Daarom nemen wij alle kosten voor eigen rekening, tenzij je zelf extra wilt sparen. Onze pensioenregeling geldt voor full time en parttime krachten, als je hier maar vast woont. Vroeger hadden kleine werknemers in de bouw en horeca geen contract, bankrekening en ziektekostenverzekering. Wie ziek werd, kreeg geen cent. Dat is nu stukken beter geregeld op de lokale arbeidsmarkt. Een aanvullend pensioen zie ik als een logische volgende stap."

Hendriksen: "Met een aanvullend pensioen beloon ik mijn mensen voor hun loyaliteit en stimuleer ik hen om te blijven werken voor ons bedrijf. De Chata had al een goede mantelafpraak uitonderhandeld. Dat trok mij, als lid, over de streep. De horecasector heeft het imago dat er hard wordt gewerkt voor weinig geld. Lokale mensen moeten juist bij ons willen blijven werken. Goede aanvullende pensioenvoorzieningen helpen daarbij."

Martis: "Dat een baas zomaar iets voor je doet, werd eerst met argwaan bekeken door het personeel. Het is belangrijk dat je de pensioenregeling goed uitlegt voor iedereen. Wij kregen via het werk eerst een groepsgesprek met de verzekeringsmaatschappij over onze nieuwe pensioenregeling. Daarna volgde een persoonlijk gesprek met iedereen. Aan de hand van je salaris en werken werd precies uitgelegd wat je kreeg. Dat stelde iedereen gerust. Mensen zijn in eerste instantie bang. Ze denken: Hier steekt vast iets achter, want je krijgt niets voor niets."



Jenny, Shermila en Raymond Hato zijn ontzettend blij met de aanvullende pensioenregeling van hun baas. Martis: "Als je beseft hoe weinig die AOV eigenlijk is, wil je graag geld opzij leggen voor extra pensioen. Je moeten er wel naar durven vragen op je werk." Hato: "Het is jammer dat mensen het soms niet vertrouwen. Ik zou zeggen, wees niet bang, grijp je kans en laat je goed informeren vooraf."