



10305160

PA



Sven Roelandt, Generali Employee Benefits Network

'Aandacht voor grote markt van kleine bedrijven'

Sven Roelandt: Aandacht voor grote markt van kleine bedrijven

'Kleine multinationals snakken naar EB-advies'

Wij Nederlanders zien ons landje graag als middelpunt der aarde. Belgen kijken verfrissend anders naar zichzelf en de wereld. De Vlaming Sven Roelandt is binnen het Generali Employee Benefits Network, Area Manager voor de 'Nordics' en de Benelux. Hij ziet ruim tienduizend multinationals in het MKB die zitten te springen om advies en een passende oplossing voor hun specifieke EB-vraagstukken. In dit interview met PA prikt hij vooroordelen over 'pooling' door, legt hij uit hoe het kan dat die grote markt onbewerkt bleef en waarschuwt hij met klem voor Google als bron van multinationale EB-kennis.

TEKST ECKHARDT DULFER
FOTOGRAFIE ROEL DIJKSTRA FOTOGRAFIE

Ons Centraal Bureau voor de Statistiek beheert een schatkamer aan informatie. Zo vonden we een onderzoek dat inzicht geeft in het aantal multinationale bedrijven dat in ons land actief is. De informatie betreft niet de Shell's en Coca Cola's van deze wereld, maar gaat juist over middelgrote en kleine ondernemingen die in het buitenland investeren. Onderzoeksbureau Panteia/EIM heeft de kleine multinationals, in samenwerking met het CBS, over de periode 2004-2010 in kaart gebracht. Veel bedrijven zijn internationaal actief en een groot deel daarvan heeft buitenlandse vestigingen.

Nederland behoort wereldwijd tot de koplopers als het gaat om directe investeringen in het buitenland, zo stelt het CBS. Over investeringen in het buitenland van onze middelgrote en kleine bedrijven was voor de publicatie van de onderzoekers nog weinig bekend. In 2010 hadden in totaal 12.000 van die bedrijven (in Nederlands eigendom) investeringen in het buitenland. Dat is één procent van het totale MKB. De buitenlandse investeringen van die bedrijven vertegenwoordigen een waarde van 13 miljard euro in 2010. Het aandeel van het MKB in de totale waarde van de buitenlandse investeringen door het Nederlandse bedrijfsleven in 2010 was bijna twee procent. De waarde van de buitenlandse investeringen door middelgrote en kleine bedrijven nam tijdens de periode 2004-2010 fors toe, met bijna vijftig procent.

Industriële bedrijven zijn goed voor bijna eenderde van de waarde van de investeringen. De groothandel draagt voor ongeveer een kwart bij en de zakelijke dienstverlening voor een vijfde.

Van het aantal mkb-bedrijven met investeringen in het buitenland was in 2010 ongeveer een kwart afkomstig uit de zakelijke dienstverlening, ruim twintig procent uit de groothandel en vijftien procent uit de industrie. De helft van deze bedrijven zijn uiterst kleine bedrijven met minder dan tien werkzame personen in dienst. Bijna een op de vijf kleine en middelgrote bedrijven met buitenlandse investeringen heeft twintig tot vijftig personen in dienst.

Pandora

Als ruim tienduizend bedrijven in het buitenland investeren, dan mogen we veronderstellen dat een groot deel van die bedrijven ook direct of indirect medewerkers in het buitenland heeft.

In de praktijk bevinden middelgrote en kleine multinationale bedrijven zich in een niemandsland

Gezien de forse groei van de investeringen kunnen we spreken van een dynamische markt. Binnen die groep zal het bovendien een komen en gaan zijn van nieuwe bedrijven die afhankelijk van geopolitieke ontwikkelingen en een trend als globalisering de vleugels uitslaan over onze landsgrenzen. Terwijl andere bedrijven vanuit het buitenland graag een 'pied-à-terre' in ons land hebben. Al die kleine multinationals tezamen moeten toch een markt vormen, dachten wij, en kansen opleveren voor EB-adviseurs.

In de archieven van PA vinden we meerdere artikelen over grensoverschrijdend pensioen en andere multinationale EB-perikelen. De focus in die artikelen lag op bedrijven die werkzaam waren langs onze grenzen en op de problematiek rond



Sven Roelandt heeft een volwassen loopbaan in de internationale EB-wereld. Hij werkte eerder voor Zurich, het latere Vivium en het onafhankelijke netwerk Insurope. Vanuit zijn (overigens weinig gebruikte) werkplek in Brussel is hij nu Area Manager Employee Benefits voor de Benelux en de 'Nordics'.

Hij koos voor een bèta studie en behaalde zijn bachelor Mathematics, Physics & Chemistry aan de Hoge School van Gent.

Naast Nederlands en Frans beheerst hij de Spaanse en Engelse taal.



Sven Roelandt: “De pensioenadviseur helpt de centrale klant enkel om overzicht te houden over de verschillende dekkingen wereldwijd en om in contact te komen met betrouwbare spelers die op lokaal vlak advies en oplossingen kunnen leveren.”

expats. Hoewel we steeds een markt zagen voor professionele adviseurs, vertelden die adviseurs ons dat pensioen, sociale zekerheid en zorg in ons land al complex genoeg zijn en onze regels absoluut niet matchen met bijvoorbeeld Duitse of Belgische wetten. Adviseurs beschouwden internationale oplossingen als een doos van Pandora, die beter gesloten kon blijven. Het feit dat tot voor kort het beheer van deze complexe contracten uit afsluitprovisie gefinancierd moest worden, zal ook een rol gespeeld hebben. De moderne beloningsvormen en een bewezen groeiemarkt bieden nu samen een aanleiding om de doos van Pandora weer eens open te trekken.

Marktleider

Gewapend met de gegevens van Panteia/EIM gingen we op zoek naar een expert om de huidige ontwikkelingen te bespreken. Generali Employee Benefits (kortweg GEB) speelt zich de afgelopen decennia in de kijker door spraakmakende contracten af te sluiten met multinationals. Hoewel de mondiale verzekeraar in ons land een relatief kleine specialist is in pensioen- en inkomensverzekeringen met veel kennis van het MKB, is het GEB Netwerk de wereldwijde

marktleider in risicopooling van Employee Benefits en leverde daardoor voor ons de gezochte vraagbaak op. Via Generali Verzekeringsgroep in Nederland kwamen we in contact met Sven Roelandt, een welbespraakte Vlaming die in het gesprek met veel passie pleit voor aandacht voor de grote markt van kleine bedrijven.

Roelandt heeft een volwassen loopbaan in de internationale EB-wereld. Hij werkte eerder voor Zurich, het latere Vivium en het onafhankelijke netwerk Insurope. Vanuit zijn (overigens weinig gebruikte) werkplek in Brussel is hij nu Area Manager Employee Benefits voor de Benelux en de ‘Nordics’ (Denemarken, Finland, Noorwegen en Zweden). In veel landen wordt samengewerkt met de lokale vestiging van de Generali Groep en waar een dergelijke vestiging ontbreekt, werkt het netwerk samen met andere lokale verzekeraars. Het netwerk is actief in ruim 120 landen. De samenvoeging van Benelux en de ‘Nordics’ zien we bij meer grote internationale financiële ondernemingen terug. Deels ligt de oorzaak in de beperkte marktomvang van de onderlinge landen en deels in de overlap van wet- en regelgeving en gewoontes.

Volgens Roelandt zijn de overeenkomsten tussen bijvoorbeeld Denemarken en ons land heel groot. “Je ziet in Denemarken een grote betrokkenheid van de medewerkers bij hun pensioen en overige employee benefits. Door de beleggingskeuzes die onderdeel zijn van het pensioen en de tools die ze daarbij kunnen gebruiken, worden ze automatisch in de materie betrokken. Dat zal in Nederland ook meer gaan gebeuren, want ook hier worden steeds meer pensioenen aangeboden met een keuze in beleggingen. In landen waar nog de oude modellen werken, en niets te kiezen valt, is die betrokkenheid aanmerkelijk lager.”

Als we de genoemde cijfers van het CBS en Panteia/EIM voorleggen, dan reageert hij enthousiast, want het is volgens hem de hoogste tijd dat de markt, die achter de cijfers schuilgaat, in beeld komt. Hij kent de cijfers uiteraard en ziet niet alleen de omvang van de markt, maar kan ook uitleggen waardoor die enorme markt door misverstanden en vooroordelen onder de radar van de adviseurs blijft. Het organisatie-model van de internationale consultants blijkt ook een rol te spelen. Het goede nieuws luidt dat hij ook oplossingen voor multinationale EB-vraagstukken kent.

Je kunt geen gesprek over Employee Benefits gaan voeren, zonder eerst heldere kaders af te spreken over wat we in dit gesprek onder EB zullen verstaan in de bedoelde markt. Roelandt: “De opbouw van ouderdomspensioenen laten we over aan de lokale verzekeraar binnen of buiten onze groep. GEB houdt zich uitsluitend bezig met die elementen binnen EB die verzekerbare en dus ‘poolbare’ risico’s bevatten: overlijdensrisico, ongevallendekking, arbeidsongeschiktheid en ziektekosten.”

Droommarkt

Nu duidelijk is wat we onder EB verstaan, vat Roelandt gelijk de koe bij de horens en maakt gehakt van een aantal vooroordelen die leven rondom internationale EB-oplossing-

gen: “Als het woord ‘multinational’ valt, dan denken adviseurs gelijk aan de zeer grote bedrijven waar duizenden of tienduizenden mensen werken. Als we het over ‘risicopooling’ hebben, dan benadruk je dat vooroordeel nog eens. Pooling wordt geassocieerd met grote ondernemingen. Dat is wel begrijpelijk, want daar worden veel risico’s ondergebracht in pools. Minder bekend is dat we die kennis en werkwijze ook kunnen toepassen voor kleinere bedrijven. Doordat grote bedrijven door hun eigen volume lokaal al zeer scherpe prijzen kunnen bedingen, kan pooling juist voor middelgrote en kleine ondernemingen, die dat volume niet hebben, zeer voordelig zijn.”

“Het is heel goed te verklaren dat adviseurs die werkzaam zijn in het MKB niet enthousiast worden over multinationals of risicopooling. Men denkt aan tonnen premies en de verwachting is dat de hele internationale markt het werkterrein is van de grote internationale spelers. Zij hebben immers de kennis van zaken, de contacten, het netwerk en zullen in de ogen van de mkb-adviseur voor minder grote bedrijven ook wel het eerste aanspreekpunt zijn. In de praktijk bevinden de middelgrote en zeker de kleine multinationale bedrijven zich echter in een niemandsland. Als zo’n bedrijf met internationale vestigingen aanklopt bij een grote consultant om een multinationale EB-regeling op te zetten voor alle vestigingen, dan blijkt dat een mkb-bedrijf vaak te klein is. De internationale consultants hanteren voor global programmes minimumcriteria en richten zich op een veel groter volume aan premie, dan passend is voor een mkb-bedrijf. Bij de dienstverlening aan kleine bedrijven spelen waarschijnlijk de advieskosten ten opzichte van de premie een belangrijke rol. De grote bureaus kennen meestal twee afdelingen: *Local Practices*: gericht op advies aan lokale bedrijven en lokale entiteiten van multinationals inzake lokale oplossingen. *Global Practices*: advies, coördinatie en assistentie aan multinationale bedrijven inzake hun internationale programma’s.”

“Een kleine onderneming met buitenlandse entiteiten en interesse in een internationaal programma, kan hierdoor vaak bij geen van beide terecht. Dit is geen kritiek op hun beleid, maar enkel een feitelijke vaststelling van zaken en een onderbouwing van mijn betoog dat de vraag vanuit veel bedrijven wel degelijk bestaat, maar dat adviseurs nog nauwelijks op die vraag inspelen. GEB probeert de markt, met focus op de pensioenadviseurs, een eenvoudige oplossing aan te bieden waarbij een standaard poolingcontract reeds kan worden opgezet vanaf een risicopremie van 2.000 euro.”

De tijd dat middelgrote en kleine multinationale ondernemingen zich geografisch in de grensstreek bevinden of in internationale hotspots als Schiphol en Rotterdam, ligt ook achter ons. Roelandt: “Multinationals kom je door het hele land tegen. Productontwikkeling en marketing doen bedrijven in eigen land, maar de productie kan heel goed in China, Estland, Polen of Roemenië worden uitgevoerd. Vaak zijn daarvoor ook bedrijven opgezet die deels of geheel eigendom zijn van Nederlandse bedrijven. Nederlandse ondernemers willen ook in het buitenland een goede werkgever zijn en een bij het land passend EB-pakket kunnen aanbieden. Ze willen bij-

voorbeeld een goede regeling treffen voor ongevallen waarbij er sprake is van arbeidsongeschiktheid of overlijden. Een goede ziektekostenregeling leidt dan weer tot gezondere werknemers. De werkgever in Nederland heeft alle belang bij een goede regeling. Om precies dezelfde redenen waarom een bedrijf in Nederland een goed EB-pakket aanbiedt. Je wilt immers de goede mensen aantrekken en behouden. Bovendien kun je beter vooraf nadenken over de bescherming die je als onderneming wenst te bieden aan elk van je werknemers, dan je door de feiten (bijvoorbeeld het plotse overlijden van een werknemer) te laten achterhalen en te ontdekken dat er geen regeling was getroffen. Van de kosten voor een passende EB-regeling in een regio als Azië of Oost-Europa hoeft de werkgever niet terug te schrikken. Je treft immers een regeling die aansluit bij de lokale gebruiken. Kijkend naar Nederland, dan zie ik juist hier een droommarkt voor de lokale adviseurs. De cijfers van het CBS tonen duidelijk aan dat de markt bestaat en de praktijk bevestigt dat de werkgevers wel degelijk advies en begeleiding nodig hebben.”

Google

Advies en begeleiding vereist kennis van de lokale wet- en regelgeving, gewoontes en prijsstelling van EB-producten. Omdat die kennis moeilijk te vergaren is, laat staan up-to-date te houden is, hangt bij veel adviseurs een tegeltje aan de wand met de tekst: ‘Bezint eer u begint.’

Roelandt: “Laat ik beginnen die adviseurs te prijzen om hun wijsheid. Als een klant met vragen komt, zal een dienstverlener vaak zeggen dat hij een en ander wel gaat uitzoeken, want dat zit in zijn aard. Daar kun je waar het internationale EB-oplossingen betreft beter niet aan beginnen. Via Google zullen adviseurs heus wel wat artikelen kunnen vinden over EB, maar is die informatie wel compleet en betrouwbaar? Gaat het om Polen of Roemenië, dan kun je beter je klant managen en vervolgens aankloppen bij een expert die de markt en de gebruiken wel kent. Ik ga niet in op alle verschillen in lokale regels, want dan loopt dit artikel uit de planning. Ik noem één voorbeeld om de verschillen in ontwikkeling van EB-oplossingen tussen landen te schetsen. Nederland is een rijpe en transparante markt met een grote concurrentie waar provisie voor complexe producten is afgeschafte. Markten in andere landen (o.a. Oost-Europa) zijn vaak veel recenter ontstaan en moeten nog evolueren. De prijsverschillen tussen aanbieders zijn aanzienlijk en aanbieders betalen ten koste van het product nog gewoon tien tot vijftien procent aan provisie. Dit gegeven toont ook gelijk aan dat een Nederlands moederbedrijf dat elders in Europa of juist ver daarbuiten in Azië een keurig pakket wil inkopen voor de werknemers, aldaar gelijk met de handen in het haar zit. Stuur de werkgever de offertes van onbekende lokale adviseurs of verzekeraars door naar de Nederlandse adviseur, dan verplaats je het probleem enkel. Je lost het niet op, want de Nederlandse adviseur kent de markt en de daar geldende gewoontes niet en kan dus de offertes niet inhoudelijk beoordelen.”

Het is duidelijk dat voorzichtigheid geboden is. De vraag naar een oplossing wordt daar alleen maar groter van. Roelandt: “De pensioenadviseur dient zijn klant duidelijk het

onderscheid bij te brengen tussen adviserend optreden in zake de globale aanpak, meer bepaald het internationale programma en de gedetailleerde uitwerking van de lokale oplossingen. Dit laatste dient door een lokale consultant of verzekeraar te gebeuren. De pensioenadviseur helpt de centrale klant enkel om overzicht te houden over de verschillende dekkingen wereldwijd en om in contact te komen met betrouwbare spelers die op lokaal vlak advies en oplossingen kunnen leveren.”

“Als je als adviseur terugschrikt van de complexe materie, je vingers er liever niet aan brandt en het boek sluit, dan blijft de klant met zijn probleem zitten. Ik zie een morele plicht om het Nederlandse bedrijf wél over de grens te volgen en werk te maken van internationaal EB. Ook commercieel is het verstandig, want anders zet je de deur open voor de concurrent. Ik kan iedereen alleen maar aanraden om zich te verdiepen in de materie, want het is noodzakelijk dat de markt gezien wordt en Nederlandse adviseurs werk gaan maken van de vraag.”

Klompen

Om het proces tastbaar te maken gaan we uit van een Nederlands bedrijf dat de productie van medische klompen heeft verplaatst naar Polen. (Iedere gelijkenis met een mogelijk bestaand bedrijf berust op louter toeval.) In Nederland zijn de gebruikelijke EB-verzekeringen afgesloten en het bedrijf maakt gebruik van de diensten van een adviseur. De werkgever wil voor de werknemers in Polen een EB-basispakket opzetten met dekking voor overlijden en ongevallen. De adviseur legt de zaak voor aan Generali Nederland, die vervolgens via het GEB-netwerk, zo nodig met ondersteuning van de lokale adviseurs of een lokale verzekeraar, met een voorstel komt dat aansluit bij de eisen en wensen van de werkgever conform de Poolse regels.

“Het advies, de oplossing en de begeleiding zijn altijd een lokale activiteit. Is het contract afgerond, dan wordt dit opgenomen in onze multi-employer-pool genaamd Generali Multi Plan. Hierin worden de risico's van alle deelnemende multinationals globaal herverzekerd. De klant merkt daar in het proces niets van. Niet bij het afsluiten en niet bij latere eventuele claims. Die doet gewoon zaken met zijn vertrouwde lokale adviseur en heeft het voordeel van de *'one stop shopping'* en heeft zo vanaf zijn hoofdkantoor tevens controle over de verschillende lokale voorzieningen.”

Is de adviseur in Nederland niet vreselijk kwetsbaar? Als hij al het voorwerk heeft gedaan en zagezegd het wiel heeft uitgevonden, dan kan vervolgens een concurrent de zaak overnemen door het prijswapen uit de kast te halen.

Roelandt: “Onze ervaring met pooling leert, dat deze contracten juist langer lopen. De adviseur kan daardoor veilig zijn kostbare tijd in zo'n contract investeren. De omvang van de pool vlakkt pieken door onverwacht veel claims af, waardoor een werkgever niet zal schrikken van de jaarlijkse rapportages. Daarenboven speelt de internationale winstdeling ook een doorslaggevende rol bij het continueren van de relatie.”

Hoe substantieel is die winstdeling in de praktijk?

Roelandt: “Een zeer ruwe schatting in de markt van employee benefits pooling laat een gemiddeld dividend vermoeden van om en bij de tien procent. Zelfs als in land A de pool een negatieve uitkomst heeft, maar in landen B en C zwarte cijfers schrijft, dan keert GEB dividend uit over dat positieve land, onafhankelijk van de balans op multinational niveau. Met andere woorden: zelfs indien de negatieve balans in land A groter is dan de som van de positieve balansen in landen B en C, wordt er toch een internationaal dividend toegekend.”

“Onze rapportages geven de adviseur alle middelen om jaarlijks een goed onderbouwd en declarabel onderhoudsgesprek te voeren. Voor de Nederlandse adviseur is het wellicht overbodig om het te noemen, maar voor de volledigheid wil ik toch toevoegen dat een pooling-programma enkel gegevens rapporteert en er dus geen commissie op poolniveau wordt voorzien. Onze oplossing past echt in de moderne fee-based-cultuur. Natuurlijk komen wij graag in contact met de Nederlandse adviseurs die innovatie zoeken in hun werkwijze. Mensen die meer willen weten, staan we graag te woord. Adviseurs die al een goed contact hebben met een netwerk kan ik ook alleen maar dringend aanraden om werk te gaan maken van die enorme markt, die nu al groot is, maar zich nog verder zal ontwikkelen. Echt, het is een droommarkt voor de adviseur en uw advies is een noodzaak.”

'Brussel'

Op de valreep vragen we Roelandt hoe hij aankijkt tegen de Europese ontwikkelingen in de wereld van Pensioen en Employee Benefits. Leidt 'Brussel' al tot meer eenheid en worden multinationale contracten vanzelf minder ingewikkeld? Roelandt: “Integendeel. Kijk bijvoorbeeld naar de PPI. Die komt voort uit de Europese richtlijn voor grensoverschrijdende pensioenfondsen (IORP) en is in het leven geroepen om pensioenen multinational uit te kunnen voeren op basis van één lokale vergunning. Wel, in Nederland en in Denemarken mag je de werknemer een keuze aan beleggingsproducten aanbieden. Bij ons in België geldt voor pensioen altijd een minimumrendementsgarantie, wat in de praktijk niet verzoenbaar is met een individuele beleggingskeuze. De IORP-richtlijn onttrekt een bedrijf niet aan de verplichting om lokaal 'compliant' te zijn, waardoor een cross-border-oplossing in de realiteit nog zeer onpraktisch is.”

“Ander voorbeeld. We hebben allemaal te maken met dezelfde Europese anti-discriminatieregels. In België mag je bij pensioen geen onderscheid maken in leeftijd (tenzij binnen zeer strikte regels), maar wel in dienstjaren. In Nederland gelden staffels die wel op leeftijd zijn gebaseerd. Dat oude regelingen tot verschillen per land leiden, dat kunnen we vanuit historie wel billijken, maar als zelfs recente wetgeving op korte en middellange termijn niet aan gelijkvormigheid bijdraagt, dan zullen we als netwerk nog heel lang van onze poolexpertise kunnen genieten.” ■