

AFTREEVOORDELE EN FONDSE: 101

Werkgewers in die Suid-Afrikaanse Landboubedryf, groot en klein, voorsien beslis omvangryk in aftreefondsvoordele vir werknemers. Dit sluit risikovoordede soos sterfte, mediese ongeskiktheid en begrafnisvoordede in.

'n Goed bestuurde aftreefonds of aftreevoordede vorm 'n groot deel van 'n wêreldwye beweging nader aan 'n "omgee of sorg" werksomgewing. Die feit dat daar voorsiening is en/of die werkgewer 'n aftreefonds in plek het, beteken ongelukkig nie dat dit noodwendig die beste oplossing vir sy of haar werknemers is nie.

Ek lees onlangs weer die Jim Collins aanhaling: "Don't be satisfied with being merely good... Discover what it takes to be great." Ek wonder wat die ideale struktuur of voorwaardes vir "great" aftreefondsvoordele vir werknemers sal wees? Watter bestuursbeginsels is belangrik vir 'n aftreefonds om die maksimum voordele vir werknemers of lede te kan voorsien?

Alhoewel daar seker verskeie beginsels is, dink ek dit moet hier begin:

KOSTES

Kostes in sambreel- of privaatfondse is die grootste "verwoester" van aftreevoordede. Die grootste gedeelte van kostes gaan aan die volgende diensverskaffers:

- + Risiko-voordede (sterfte, ongeskiktheid, en begrafnisvoordede)
- + Administrasie ('n per lid-fooi, asook fondsreserwe-fooi)
- + Konsultant
- + Batebestuurders en/of beleggingsportefeuljes
- + Beleggingkonsultant

Hierdie kostes moet deursigtig wees en werknemers en lede moet presies weet hoeveel hulle vir watter diens betaal. Dit is ook uiters belangrik dat hierdie kostes gemonitor word. Maar wat van die onsigbare kostes en/of fooie? Hierdie onsigbare ruspes kan 'n baie negatiewe impak of werknemers en lede se aftreevoordede hê. 'n **Onafhanklike konsultant** behoort hierdie kostes te kan identifiseer, bestuur, en selfs te kan uitwis. Na aanleiding van 'n prominente finansiële groep, kan kostes van 3% tot 75% van beleggings opbrengste vernietig.

ONAFHANKLIKE DIENSVERSKAFFERS

Die Romeinse digter het iets geweet van die waarde van deursigtige en onafhanklike bestuur toe hy gevra het: "Quis custodiet Ipsos custodes?" (rofweg vertaal: "Wie hou toesig oor die toesighouer?"). Sonder om afbreuk te doen aan goeie advies, dink ek dit is wenslik om veral 'n onafhanklike konsultant aanboord te hê. Beslis veral as al jou diensverskaffers by 'n maatskappy groep is.

Dit is belangrik om diensverskaffers gereeld te hersien, ten minste elke twee tot drie jaar. Ondersoek hulle funksies, finansiële gesondheid, en beslis ook hulle fooie. Vra dan 'n onafhanklike diensverskaffer om 'n volledige markondersoek te doen. Dit "sit die ligte aan" op kostes, fooie, strategiese interne verhoudinge (nie altyd 'n goeie ding nie), onsigbare kostes en wat ander verskaffers in die mark bied.

Veral werkgewers in sambreelfondse plaas hulle personeel se aftreevoorsiening by maatskappy X, heeltemal onbewus daarvan dat daar verskeie diensverskaffers binne die struktuur is. Elkeen van hierdie diensverskaffers neem 'n fooi en partykeer deel die diensverskaffer in ander fooie (soos 'n persentasie van beleggings) sonder dat daar 'n duidelike waardetoevoeging of verklaring van die addisionele fooie is.

Deur soms net aktief en met min moeite die aftreefonds of aftreevoorsiening in 'n sambreelfonds te monitor, kan aftreevoorsiening en/of voordele wesenlik verbeter word.

Vra gereeld die volgende vrae:

1. Wat verdien die konsultant of makelaar (is dit kommissie op die risiko-voordele, 'n ekstra konsultasiefooie en dalk 'n persentasie van beleggings)?
2. Word beleggings slegs by die borg ("sponsor") van die sambreelfonds of die konsultant se werkgewer geplaas?(Indien nie ,is kostes dalk selfs meer)
3. Wie verdien inkomste/fooie uit die fonds se beleggings? Vra beslis omtrent "performance"-fooie op beleggingsopbrengste. Die omvang van hierdie "sukses"-fooie kan nogal 'n bedraggie beloop en die "slaagsyfer" vir die verdien van die "performance"- of suksesfooie is partykeer nogal laag.
4. Vra omtrent die markverwantheid van die kostes van die risikovooredele (sterfte, ongeskiktheid en begrafnisvooredele). Nog beter, vra 'n onafhanklike konsultant om die mark gereeld te toets. Alle aanduidings is dat eise tydens die COVID-pandemie toegeneem het (veral in Desember, Januarie en Februarie van 2021) en dit blyk dat daar wesenlike verhogings in premies gaan wees in 2021.
5. Vra 'n onafhanklike konsultant om die beleggingprestasies, -struktuur en -kostes elke 2 tot 3 jaar te ondersoek. Die voordele van so 'n ondersoek sal die kostes ver oorskry.
6. Vra omtrent die stabiliteit van die administrateur en "sponsor" van die sambreelfonds, die adminstelsel, kliënte verloor en personeel verlies, sowel as grootte. Dit is moontlik dat die fonds voordele dalk vasgevang sit by 'n klein administrateur wat gewoonlik ook somer die "sponsor" van die sambreelfonds is.

WERKNEMERS EN/OF LEDE-OPLEIDING EN BEMAGTIGING

Werknemers moet nie net fondsvooredele verstaan nie, maar ook ingelig rondom basiese finansiële terme, beplanning en produkte wees. Te veel waarde word vernietig as werknemers en/of lede die fonds verlaat of skuld gebruik om lewenskostes te befonds.

Dit is nutteloos vir, veral laë, besoldigde werknemers as hulle aftreevooredele met bv. 5% beleggingsopbrengste groei, maar hulle skuld groei teen 'n persentasie van tussen 20 en 30%.

Om werknemers in basiese finansiële kundigheid op te lei is seker die sterkste vorm van bemagtiging.

Daar is ook goeie, bekostigbare mediese en risiko-vooredele (begrafnis ,sterfte en ongeskiktheidsvooredele) beskikbaar vir seisoenale werkers. Dit is dalk nou die guldige geleentheid om hierdie opsies te oorweeg.

Om aan werknemers en/of lede beter voordele binne 'n aftreefonds te bewerkstelling is 'n spanpoging wat afhanklik van 'n klomp klein aksies en besluite is eerder as een groot oorhoofse aksie of besluit. Navorsing dui daarop dat omtrent 90% van werknemers en/of lede se aftreegeld in aftreefondse belê wat deur werkgewers daargestel is. Die aktiewe rol van 'n werkgewer met betrekking tot aftreevooredele gaan dus grootliks die kwaliteit van aftrede of die finansiële welstand van die werknemer se afhanklikes of familie bepaal.

No matter how dramatic the end result, the good to great transformation never happened in one fell swoop. Rather the process resembled relentlessly pushing a giant heavy flywheel in one direction, turn upon turn. - Jim Collins

Kyk uit vir ons volgende artikel, Aftreefonds 102, waar ons ons oor aftreefondsbeleggings post-covid gaan gesels.

Christi Franken

t: 021 007 1550 | e: info@efbc.co.za

Catnia Gebou, Bella Rosa Village, Bella Rosastraat, Bellville, 7530

Gemagtigde finansiële diensteverskaffer, FDV 48026

VRYSKIKKEID: Alhoewel alle voorsorg getref is om die akkuraatheid van die inhoud van hierdie brief te verseker, aanvaar Efficient Financial Services (Edms.) Bpk., handelrywend as Efficient Benefit Consulting (Pty) Ltd, geen aanspreeklikheid vir foute of weglatings wat in die brief vervat is nie. Die inhoud van die brosjure kan nie beskou word as finansiële advies nie en ken geen regte hoegenaamd toe, afdwingbaar teenoor enige party nie en vervang nie enige wetlike kontrak of beleid wat aan voorafbepaalde bepalinge en voorwaardes onderworpe mag wees nie. Efficient Benefit Consulting (Pty) Ltd, behou die reg om ter enige tyd en sonder vooraf kennisgewing enige inligting in die brief te wysig.