

Overgeld.nl

Gelijke behandelingen deelname pensioen.

Het zal u verbazen (of misschien ook niet) hoeveel (ex-)werknemers er zijn, die door hun werkgever onterecht zijn uitgesloten (geweest) van deelname aan de pensioenregeling. Heel vaak gaat het om (parttime) werkende vrouwen. Veel van die vrouwen leven in de veronderstelling dat er voor hen sinds 1994 geen mogelijkheden meer zijn om tot herstel te komen. Die zijn er echter wel.

Nog steeds worden door rechters vonnissen gewezen waarin ex-werkneemsters een aantal jaren na het einde van hun dienstverband op grond van de jurisprudentie van het Hof van Justitie EG alsnog de deelname vorderden in de destijds bij werkgeefster geldende pensioenregeling.

Een voorbeeld. Een werkneemster, geboren in 1951, was van 1972 tot en met 1999 in dienst bij werkgeefster als secretaresse. Binnen de organisatie van werkgeefster heeft steeds een pensioenregeling gegolden. Tot 1 januari 1989 waren echter gehuwde vrouwen uitgezonderd van deelname aan die regeling op grond van het zogenaamde kostwinnersbeginsel. Bovendien moest een werknemer minimaal 25 jaar zijn om te kunnen deelnemen. Op 1 januari 1989 is het kostwinnerscriterium in de regeling komen te vervallen. Gehuwde vrouwen konden vanaf dat moment ook deelnemen, maar niet met terugwerkende kracht. De werkneemster werd met ingang 1 januari 1989 dan ook als deelnemster in de pensioenregeling opgenomen.

Tijdens een beoordelingsgesprek begin 1998 heeft de werkneemster aangegeven op grond van de jurisprudentie van het Hof van Justitie EG met ingang van een eerdere datum als deelnemer in de pensioenregeling te willen worden opgenomen.

In 1999 is de werkneemster uit dienst getreden. De door werkgeefster voorgelegde beëindigingsovereenkomst tegen finale kwijting heeft zij geweigerd te ondertekenen.

Eind 2003 geeft de werkneemster aan, dat zij alsnog voor de door haar gewenste pensioenreparatie in aanmerking wil komen. De werkgeefster is van mening en stelt zich op het standpunt, dat de werkneemster geen recht heeft op een eerdere deelname, omdat haar vordering zou zijn verjaard. Daartoe geeft de werkgeefster drie momenten uit het verleden. Ten eerste op de 25^e verjaardag van de werkneemster in 1976, vervolgens in elk geval in 1989, toen deelname werd opengesteld en tenslotte in 1994, toen de collega's waar de

werkneemster nauw mee samenwerkte wel aanspraak maakten op pensioenreparatie. Het beoordelingsgesprek in 1998 kan naar de mening van werkgeefster niet gezien worden als een rechtsgeldige stuiting van de verjaring; daarvan is pas voor het eerst in 2004 sprake. Voorts is de werkgeefster van mening dat de vordering in elk geval is verjaard op grond van de verjaringstermijn van 20 jaar na de gebeurtenis waarop de schade is ontstaan.

De Kantonrechter oordeelt in dit geval, dat als er geen sprake is van verjaring, dat de werkneemster dan recht heeft op deelname in de pensioenregeling vanaf 8 april 1976, nu het HvJ in het arrest Defrenne II van 8 april 1976 heeft uitgemaakt dat artikel 119 EG-Verdrag rechtstreekse en horizontale werking heeft. De schade voor de werkneemster is ontstaan op 8 april 1976, zij was toen immers (net) 25 jaar. Haar werkgeefster bleef op dat moment een pensioenregeling hanteren met daarin met het arrest van het HvJ strijdige bepalingen. Op 8 april 1976 is derhalve de 20-jarige termijn gaan lopen. Deze termijn is op 8 april 1996 voltooid en de werkneemster heeft deze in de tussentijd niet gestuit.

Echter op grond van het arrest van het HvJ inzake Dietz van 24 oktober 1996 kunnen de nationale regels betreffende de beroepstermijnen aan een werkneemster worden tegengeworpen, welke in dit geval haar recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling laat gelden, mits die regels voor dergelijke beroepen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke beroepen naar nationaal recht en zij de uitoefening van de door de communautaire rechtsorde verleende rechten niet onmogelijk of buitengewoon moeilijk maken. Daarvan was in de onderhavige casus geen sprake oordeelde de Kantonrechter, zeker nu in 1994 andere werkneemsters hun rechten wel geldend hadden gemaakt. Ook was niet gebleken van een uitzonderlijke situatie in casu, waardoor toepassing van de 20-jaarstermijn onaanvaardbaar zou zijn. De vordering van de werkneemster werd dan ook afgewezen.

Het beroep van de werkneemster op het Preston-arrest en het advies van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen om naar aanleiding van dat arrest geen beroep meer te doen op verjaringstermijnen mocht de werkneemster niet baten.

Met name op grond van de overweging dat de werkneemster al haar vrouwelijke collega's in 1994 voor had zien gaan in deze actie en zelf niet tot actie kwam is haar duur komen te staan.

Het moment 1994 is niet zaligmakend. Het recht op deelname verjaart in principe niet. Tenzij er zich zeer bijzondere omstandigheden voordoen zoals ik het bovenstaande voorbeeld. In tegenstelling tot het recht op gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen bij de opbouw

van pensioen. Dan wordt immers al wel deelgenomen in de pensioenregeling, maar is er geen gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de pensioenopbouw.

Maar er is nog een moment waarop men als niet deelnemer of deelnemer met een te lage opbouw in vergelijking tot collega's kan claimen. Dat is op de pensioendatum. Dat is een nieuw moment in het leven van een deelnemer. Immers vanaf dat moment verandert de vordering: de vordering tot pensioenopbouw of deelname aan de pensioenregeling wijzigt in die van een vordering tot uitkering van opeisbaar pensioentermijnen. Dat is juridisch een andere vorderingen. Een nieuwe ronde dus met nieuwe kansen !

Hebt u vragen over alle recente pensioenontwikkelingen en wat dat voor u betekent? Stelt u ze dan gerust via www.pensioenSOS.nl.

FD Selections

Doorsneepremie

Er is weer een stevige discussie over de doorsneepremiesystematiek, mede naar aanleiding van het beoogde PensioenAkkoord uiteraard. Ook hier is het goed om er nog eens met een vernieuwde blik naar te kijken.

Opbouwfase

In de opbouwfase van ons pensioensysteem, vanaf de jaren 50 van de vorige eeuw, was het logisch om te denken in uniformiteit en dus doorsneepremie. Iedereen betaalde hetzelfde, jong/oud, rijk/arm. Logischer was het dan wel geweest om de doorsneepremie redelijk gelijk te houden in de loop der jaren, b.v. altijd tussen de 13 en 16%. Echter, en daar begint de kritiek van deelnemers, deze fluctueert nogal. Ouderen van nu stellen – terecht – dat zij in de slechte jaren '70-'80 ook torenhoge premies moesten betalen. Dat nu de werkgevers niet meer hoeven te betalen dan grosso modo 16% impliceert dan automatisch, in combinatie met de keuze binnen het PensioenAkkoord om de uitkeringen mee te laten bewegen met de rendementen en de levensverwachting, dat de kans op 'pot verteren' groter wordt.

Uitkeringsfase

We zitten c.q. gaan inmiddels echter naar een grootschalige uitkeringsfase. Dus zeggen de jongeren – ook terecht – wij gaan niet langer subsidiëren voor de huidige oudere werknemers. Zij hebben immers wel geprofiteerd van – tijdelijk – lagere premies en premievakanties voor werkgevers en dus hogere lonen. En omdat we én te maken hebben met ontgroening én mede daardoor een kleinere kans dat de komende generaties willen blijven betalen op basis van doorsneepremies telt iedereen z'n knopen. Gepensioneerden treft deze discussie overigens niet of nauwelijks.

Verplichtstelling

Op basis van de bekende jurisprudentie omtrent de verplichtstelling moet verder geconstateerd worden dat de verplichtstelling het onder 4 voorwaarden 'gehaald' heeft (dát de verplichtstelling sec in strijd is met vrije marktwerking is namelijk een feit). Vrije toegang: inmiddels is dit via de Wet Medische Keuringen opgelost. Vervolgens solidariteit en dus doorsneepremie. Deze laatste twee zijn natuurlijk onlosmakelijk met elkaar verbonden. Dan zekerheid van uitkeringen: de acceptatie van de verplichtstelling – in strijd met marktwerking – is mede gebaseerd op het feit dat het goed is vanuit sociale **zekerheid**.

De laatste is dat pensioenfondsen geen winststreven hebben (globaal klopt dat behoudens allerlei uitvoeringsinstanties, eigen verzekeraars etc. natuurlijk).

Zowel de eerste pijler onder de verplichtstelling, middels de WMK, als de 2^e pijler van de 'zekerheid' zijn dus onderuit gehaald in het PensioenAkkoord. Juist als gevolg van de onzekerheid van de uitkeringen komt er druk op solidariteit en dus doorsneepremie.

Communicatie

Overigens wordt ook hier weer qua communicatie de plank dus volledig misgeslagen.

Pensioen is niet altijd al onzeker geweest (los van het gemak waarmee dit nu opeens wordt beweerd). De kans dat het toegezegde pensioen altijd, volledig, met indexatie, uitgekeerd kan worden was nooit 100%. Maar dat is wat anders.

Conclusie

Als ik dan ook nog de sociaal maatschappelijke ontwikkelingen meeneem (individualiteit – hetgeen overigens iets anders is dan egoïsme – en flexibiliteit) en de ontwikkelingen binnen (flexibele) arbeidsrelaties, met name ook het 'uittreden' van werknemers om ZZP-er te worden, juist als ze technisch profiteren van het omslagpunt binnen de doorsneepremiesystematiek, dan is de houdbaarheid wel erg marginaal. Dat is niet een kwestie van onterecht of erg of anders, maar gewoon maatschappelijke realiteit. De wereld verandert, dus ook pensioen zal mee moeten.

Tips & Advies

Lijfrente in de uitkeringsfase (deel 2)

De vorige keer ben ik ingegaan op de lijfrenten van voor 1992. Deze kennen veel mogelijkheden. De lijfrenten van na 1992 kennen minder aanwendingsmogelijkheden maar bieden nog steeds ruim voldoende kansen voor een optimale financiële en dus fiscale planning. Ik zet ze voor u op een rij. Het belangrijkste kenmerk van deze lijfrentes is dat alleen uzelf de uitkeringen kunt krijgen en alleen uw partner of kinderen/erfgenamen bij overlijden.

Lijfrentes afgesloten tot 2001 kunt u onbeperkt uitstellen voor zover het gaat om het opgebouwde kapitaal en de oprenting daarvan, ook tot na 70 jaar. Bij overlijden gaan de uitkeringen dus naar uw partner en/of kinderen/erfgenamen.

Lijfrentes die voor 2005 zijn afgesloten, inclusief eventueel de premiebetaling tot 2006, en de oprenting daarvan, kunt u altijd nog gebruiken voor een overbruggingslijfrente. Dat is een lijfrente die uitkeert tot uw 65-ste (de pensioendatum). Een overbruggingslijfrente mag maximaal zo'n €60.000 per jaar uitkeren.

Als u de lijfrente aankoopt bij een bank, in plaats van een verzekeraar, dan mag dat, maar verliest u wel de mogelijkheid om nog een overbruggingslijfrente aan te kopen. Wel kunt u het lijfrentekapitaal in de uitstelfase bij een bank onderbrengen, om vervolgens een overbruggingslijfrente aan te kopen bij een 'ouderwetse' verzekeraar. In het algemeen bieden die even hoge uitkeringen. Bij een bank is een levenslange uitkering 20 jaar, aangevuld met de jaren voor uw 65-ste. Dus minimaal tot uw 85-ste.

Een tijdelijke uitkering bedraagt in alle gevallen maximaal zo'n €20.000.

Na uw overlijden mogen uw kinderen de lijfrente-uitkeringen ook krijgen. Zolang ze nog geen 30 jaar zijn, mag dat middels een tijdelijke lijfrente, uiterlijk dus tot 30 jaar. Al ze ouder zijn dan 30 jaar moet het een levenslange uitkering betreffen. Wel kunnen uw kinderen dan met de uitkering zelf een lijfrente bedingen – bijvoorbeeld 'heel' goedkoop bij een bank -, waarvan de premie vaak weer fiscaal aftrekbaar is. Het voordeel om de lijfrente dan bij een bank te bedingen is dat levenslang bij een bank 20 jaar betekent. Als uw kinderen

bijvoorbeeld 35 jaar zijn als u komt te overlijden, hoeven ze dus maar een uitkering tot hun 55-ste te bedingen, bij een verzekeraar moet dat echt levenslang zijn.

Tot slot. De sancties bij deze lijfrentes zijn hard. Afkoop, ook gedeeltelijk kan impliceren dat u de hele lijfrente hebt afgekocht. Dat betekent progressieve heffing tot maximaal 52% plus 20% revisierente. Weest u dus extra voorzichtig.

Streamer: Lijfrenten nieuw regime bieden ook voldoende mogelijkheden om fiscaal aantrekkelijk uit te laten keren. Goede kennis van alle overgangsregimes, met relevante data en maximale hoogtes is dan essentieel.

FD Selections

Druk op pensioenfondsen neemt nu echt toe!

Vergrijzing

Niet alleen leveren de bestaande beleggingen van de pensioenfondsen minder op gezien de huidige beursmalaise, als gevolg van de mede daardoor dalende marktrente komen ze – wederom – in de knoop gezien de dalende dekkingsgraad. In combinatie met noodzaak van steeds meer uit te betalen pensioenuitkeringen gezien de vergrijzing, wordt de druk dus groter. Er zullen dus radicalere keuzes gemaakt moeten worden dan tot op heden. Eigenlijk precies zoals de Cie Goudswaard al aangaf.

Meer of minder premie

In tegenstelling tot hetgeen onlangs elders werd gesteld, moeten we dus niet meer maar juist (fors) minder premie gaan betalen. Dan houden werkgevers én werknemers meer geld over. Dat geld moeten ze uitgeven. Bedrijven aan investeringen, R&D etc. en het lef hebben dat primair ook in eigen land te doen. Werknemers gewoon – ook – consumptief (inclusief huizen, verbouwingen en wat dies meer zij). Plat gezegd, het geld moet weer gaan rollen.

Consequentie

De consequentie van minder pensioenpremie is dan natuurlijk minder pensioen, dat klopt. Minder, later en risicovoller. Dat waren nu ook juist de 3 uitgangspunten/oplossingen van de Cie Goudswaard. De (deel)oplossing voor de nadelige gevolgen hiervan voor een individu moet dan komen uit individualisering en flexibilisering.

De oplossing

De oplossing is mijns inziens dus duidelijk. Minder pensioenpremie en meer individualiteit en flexibiliteit. Dat de norm 66 of 67 wordt (en laten we gewoon eerlijk zijn, deze moet naar 70 jaar) is prima. Laat iedereen vervolgens zelf keuzes maken hoe daar mee om te gaan. Toch eerder met pensioen en genoeg nemen met minder. Individualisering, bijvoorbeeld wel of geen nabestaandenpensioen. Of flexibiliseren, beginnen met meer en eindigen met minder. En als iemand zelf beslist meer pensioenpremie te betalen, prima toch? Maar hij/zij beslist dan ook zelf hoe daar mee omgegaan wordt. En kan kiezen uit ‘sparen’ (= laag rendement, veel zekerheid) of ‘beleggen’ (= kans op veel rendement, maar onzeker, zeker op kortere termijn).

Schone schijn

Vaak zijn oplossingen niet zo moeilijk, maar ze hebben consequenties. Soms zijn deze inderdaad vervelend, het zij zo. We hebben, zo blijkt, te lang op een roze wolk geleefd. Iedereen moet daar z'n steentje aan bijdragen, ook (bijna) gepensioneerden. Als fondsen dus moeten afstempelen, dan moet dat gewoon. Het blijkt immers dat nog langer uitstellen en hopen op betere rendementen en een hogere (reken)rente – hoe fictief dat ook is, want een hogere dekkingsgraad op basis van een hogere rekenrente is slechts schone schijn, daardoor heb je echt niet meer geld in kas dat in toenemende mate ook echt uitbetaald moet worden – is teveel gokken op de onzekere toekomst. Daardoor komt de last zeker bij de jongeren, en dat is niet eerlijk. Dus onder de 105% is vanaf nu minder pensioen uitkeren!

Overgeld.nl

Dekkingsgraden Pensioenfondsen en het PensioenAkkoord: ingrijpen of het gaat echt mis!

Vele pensioenfondsen zitten of komen inmiddels weer in de problemen. De gemiddelde dekkingsgraad is inmiddels onder de 100% gekomen, het wettelijk minimale vereiste is 105%. Maar met het oog op streven naar inflatiecorrectie zou het zou eigenlijk 130% moeten zijn! Dat betekent dat er voor iedere pensioeneuro die uitgekeerd moet worden te weinig geld aanwezig is, uitgaande van de mogelijkheid dat alle bezittingen tegen de dagkoers te gelde gemaakt kunnen worden.

Hierbij is het goed om te weten dat er gemiddeld dan van wordt uitgegaan dat de huidige pensioengelden minimaal zo'n 5% rendement moeten opleveren. Maar ja, met de huidige beursmalaise, de weer wegzakkende (markt)rente en mede daardoor een gebrek aan goede beleggingen zal dat niet haalbaar zijn. Kortom, als we niet ingrijpen gaat het echt mis.

Tijd om de bakens dus eens stevig te verzetten.

1. we moeten daarom zeker niet meer pensioenpremie betalen;
2. we moeten de norm (van nu 70%) fors verlagen naar b.v. 50% pensioen;
3. de pensioenleeftijd gaat vanaf 2012 versneld naar 70 jaar, dat geldt ook voor de AOW;
4. werkgevers en werknemers mogen vanaf nu hun eigen keuzes maken hoe en waar het pensioengeld wordt gespaard/belegd/beheerd;
5. werknemers beslissen echt zelf wat ze met hun pensioengeld doen (wel/geen nabestaandenpensioen en vanaf de pensioendatum meer/minder snel opnemen).

Los daarvan is nog de vraag wanneer en hoeveel er afgestempeld moet worden. Het lijkt mij reëel dat er minimaal 10 tot 20% van de pensioenuitkeringen afgaat, en wel heel snel. Elke dag uitstel maakt het probleem groter. Vorig jaar werd ik nog 'verguisd' toen ik stelde dat er snel afgestempeld moest worden, helaas moet ik constateren dat het toch het geval blijkt.

As ik dit alles nu projecteer op het beoogde PensioenAkkoord dan zakt mij de moed in de schoenen. Niets uit het akkoord geeft oplossingen voor de problemen, ergo, ze worden stelselmatig genegeerd. Het enige dat het akkoord 'ademt' is hoop dat het beter gaat. Helaas is dat – zo blijkt inmiddels wel – ijdele hoop. Hoop doet inderdaad leven, maar de vraag is hoe lang. Zeker voor de jongeren onder ons zal het vertrouwen in het huidige

pensioensysteem niet lang meer duren, terecht. Tijd, nogmaals, om de bakens echt te verzetten!

Hebt u suggesties over andere mogelijke oplossingen? Mail ze naar www.pensioenSOS.nl. Ik verwerk ze graag in mijn columns. Zolang het PensioenAkkoord er nog niet is, en dat duurt nog wel even, zijn alle suggesties welkom.

mr Theo Gommer MPLA is partner bij Akkermans & Partners Legal & Advice te Tilburg, waar hij tevens directeur van het Wetenschappelijk Bureau is. Daarnaast is hij advocaat bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten en voorzitter van de Nederlandse Orde van PensioenDeskundigen.

FD Selections

PensioenAkkoord; de soap gaat verder!

IJdele hoop

Ergens wist ik dat het ijdele hoop was: een paar weken vakantie en de problemen omtrent het PensioenAkkoord zijn opgelost. Maar helaas dus, FNV Bondgenoten wijst het akkoord, zoals te verwachten af. Natuurlijk was dat geen echte verrassing.

Hoe nu verder?

Er zijn twee opties. Of dé FNV besluit voor te stemmen. Dat levert dan acties op bij de bonden die tegen zijn, lijkt mij. Die gaan de straat op, er komen stakingen, een nieuw gevuld Malieveld etc. Dan moet er uiteraard weer onderhandeld worden en komt er een volgend polder-akkoord (waar natuurlijk anderen het weer niet mee eens zijn). De andere optie is dat FNV inderdaad tegenstemt. Nou, dan is het duidelijk, er is geen akkoord.

Gelukkig heeft Minister Kamp dan z'n handen vrij, en ik moet eerlijk zeggen, die ruimte moet hij dan ook maar nemen. Hij kan zijn wetsvoorstel verder doorvoeren en we kunnen aan de slag.

Werkgevers

Uitgaande van dit scenario zijn de werkgevers dan de dupe, althans, zeker in vergelijking met het huidige PensioenAkkoord. Weliswaar wordt met het wetsvoorstel de fiscale ruimte beperkt tot 1,75% (eindloon) c.q. 2% (middelloon), in combinatie met 66 nu (en als de PVV uit de regering is snel per 2015 naar 67 jaar). En hebben ze daardoor misschien minder pensioenkosten, maar de aftopping van de maximale pensioenpremie is er uit. We houden uitkeringsovereenkomsten – ook al zijn die zeker bij Ondernemingspensioenfondsen vaak verpakt in Collectieve Defined Contribution-regelingen (CDC) en is er al een aftopping afgesproken. De afwijzing van de FNV – maar dat is logisch – is dan natuurlijk een nederlaag voor de werkgevers. Maar ja, laten we eerlijk zijn: het resultaat was ook te mooi om waar te zijn, toch?!

Conclusie

Zo net na de vakantie durf ik wel een beetje ‘overmoedig’ te zijn. Ik doe dus een voorspelling. De FNV stemt tegen en Minister Kamp krijgt zijn wetsvoorstel door de kamer. Of dat een goed wetsvoorstel is, heb ik al eerder becommentarieerd. Niet voor wat betreft de te beperkte (los van de onderbouwing) verlaging van het opbouwpercentage, niet voor wat betreft de te

langzame verhoging van de AOW-leeftijd (los van de 'eerlijkheid') en niet voor wat betreft de algemene vernieuwing van ons pensioensysteem. Maar, zo ook net na de vakantie begin ik graag positief en optimistisch, het begin is er. Sociale partners hebben nu alle ruimte om de gevolgen hiervan uit te onderhandelen. Eigenlijk zoals het hoort. Al met al dus toch een goed begin van de 2^e helft van het pensioenjaar 2011!

Tips & Advies

Is het zoals het moet zijn?

Het is van steeds groter belang om te zorgen dat het pensioen is geregeld zoals het moet en zoals het gewenst is. Nu de druk in pensioenland toeneemt: de vergrijzing begint op stoom te komen, dus steeds meer pensioenuitkeringen, het gaat om steeds meer geld, de individualisering (en dus 'hebzucht') gaat voort en de aandacht voor pensioen is groot, wordt 'papieren geld' 'echt geld'. Een aantal voorbeelden.

DGA

In heel veel pensioentoezeggingen is een nabestaandenpensioen toegezegd dat, als het voor de pensioendatum ingaat, jaarlijks met 3% stijgt (om de inflatie te compenseren). Als er dan wel een verzekering is, maar die blijkt onvoldoende te zijn, dan moet de BV het verschil betalen.

Na overlijden worden de aandelen van de BV vaak overgenomen/verkocht, waardoor het extra stuk pensioen direct gefinancierd moet worden.

De koopsom voor een 45-jarige, met een nabestaandenpensioen van €50.000, voor 3%-stijging is maar liefst zo'n half miljoen (afhankelijk van de exacte markttrente).

Lage markttrente

Nu de markttrente heel laag is, is het goed om te onderzoeken of de verzekerde kapitalen/gereserveerde bedragen voldoende zijn.

Zeker als in geval van een echtscheiding of verkoop het pensioen naar een andere BV of verzekeraar gaat, moet het volledige bedrag direct aanwezig zijn.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Hetzelfde geldt feitelijk voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Omdat dit pensioen maximaal wordt uitgekeerd tot de pensioendatum, daarna gaat immers het ouderdompensioen in, zal de aanvullende koopsom enigszins meevallen, maar daar tegenover staat - als het pensioen wel verder moet worden opgebouwd tijdens arbeidsongeschiktheid (voortzetting opbouw) – daar ook geld voor nodig is.

Werknemerspensioen

Hetzelfde geldt natuurlijk voor het pensioen dat is toegezegd aan de werknemers. Zeker als het is ondergebracht bij een verzekeraar is het goed om eens per twee jaar te onderzoeken of het nog goed zit. Vaak kan de aanpassing middels toekomstige – dus enigszins gespreide -

betaling worden gedaan. Echter bij overlijden, arbeidsongeschiktheid en op de pensioendatum is het 'te laat' en dient er direct gefinancierd te worden.

Conclusie. Het is noodzakelijk om exact in beeld te hebben wat de pensioentoezegging inhoudt. En om precies te weten wat de gevolgen zijn bij overlijden, arbeidsongeschiktheid en pensionering. Nu inventariseren voorkomt problemen achteraf.

Streamer: Een goede analyse bestaat uit 4 stappen: wat is de toezegging, hoe moet die juist worden uitgevoerd, is dat het geval en zo nee, wat is de noodzakelijke oplossing.

FD Selections

‘Charmante’ poldergestes van Minister Kamp in PensioenAkkoord

AOW

Minister Kamp heeft een tweetal gestes, laat ik ze beide op voorhand ‘charmant’ noemen, gedaan om verder te polderen in het PensioenAkkoord. Allereerst biedt hij gepensioneerden met een laag (alleen AOW) inkomen een extra bonus van €300 (waarde nu?) vanaf 2020. Dat moet dan – deels - compenseren dat de AOW naar 66 jaar gaat. Dit komt bovenop de 0,6% verhoging per jaar tot 2028. Daarnaast krijgen werkende mensen (dus ook ZZP-ers/ondernemers) met een laag inkomen (dat niet per se zware beroepers hoeven te zijn) ‘wat extra geld’ (hoeveel?) vanaf 62 jaar, zodat ze toch eerder kunnen stoppen. Charmant zoals gezegd en geld doet inderdaad vaak wonderen.....Maar was het hele PensioenAkkoord nu niet juist bedoeld is óm langer door te moeten werken?

Herverdeling

Als beide maatregelen betaald worden uit de algemene middelen dan is er zuiver sprake van herverdeling van inkomen van rijk – zij betalen immers gezien de financiering van de AOW – naar arm. Prima, dit is een politieke keuze (los van de vraag of je het daar mee eens bent). De FNV heeft overigens primair afwijzend gereageerd – niet onlogisch -, Wientjes wil nog wel wat bespreken met Jongerius en Minister Kamp. Wel stelt hij resoluut dat een aparte regeling voor ‘zware beroepers’ niet tot de mogelijkheden behoort – terecht. U kent mijn mening (column) in deze.

Afleiding

Hoe zeer dus ook charmant deze geste van Minister Kamp, het leidt de aandacht wel af van het PensioenAkkoord. Dat wordt er met het oog op de werkgever-pensioenen niet anders op. Nu de gemiddelde dekkingsgraad van pensioenfondsen zelfs onder de 100% is gezakt, moeten er toch echt andere, meer structurele en meer ingrijpende maatregelen worden genomen. Dat Minister Kamp de problemen in een interview in een grote landelijke krant afgelopen zaterdag wijt aan de dalende marktrente (dat is al sinds de jaren 80 van de vorige eeuw het geval) en de lage beurskoersen en dus beleggingsresultaten (die zullen echt niet fors gaan stijgen de komende jaren) klopt, maar is geen excuus om nu niet in te grijpen. Integendeel, echte leiders durven harde maatregelen te nemen als dat moet.

Werkgevers

Tot slot nog een reactie op de reacties op mijn column van de vorige keer. Toen schreef ik dat als het PensioenAkkoord niet doorgaat, de werkgevers de klos zijn. De reacties waren toen – terecht – en als het wel doorgaat de werknemers dus. Dat klopt, is mijn mening. Het huidige PensioenAkkoord is prima voor werkgevers en dus niet voor werknemers. (Voor de zekerheid nog even: ik vind het géén goed akkoord.) Als de gestes van Minister Kamp goed landen en de FNV wel overstag gaat, dan blijft het huidige PensioenAkkoord dus overeind, wat goed is voor werkgevers, niet voor (met name jongere) werknemers en blijft het dus al met al geen goed PensioenAkkoord. Maar, dát heeft zelfs Jongerius erkend: beter dit akkoord dan de plannen van Minister Kamp zelf. Nou, dáár ben ik het met haar dus niet over eens. Wordt vervolgd!

Overgeld.nl

Dekkingsgraden Pensioenfondsen en het PensioenAkkoord: ingrijpen of het gaat echt mis!

Vele pensioenfondsen zitten of komen inmiddels weer in de problemen. De gemiddelde dekkingsgraad is inmiddels onder de 100% gekomen, het wettelijk minimale vereiste is 105%. Maar met het oog op streven naar inflatiecorrectie zou het zou eigenlijk 130% moeten zijn! Dat betekent dat er voor iedere pensioeneuro die uitgekeerd moet worden te weinig geld aanwezig is, uitgaande van de mogelijkheid dat alle bezittingen tegen de dagkoers te gelde gemaakt kunnen worden.

Hierbij is het goed om te weten dat er gemiddeld dan van wordt uitgegaan dat de huidige pensioengelden minimaal zo'n 5% rendement moeten opleveren. Maar ja, met de huidige beursmalaise, de weer wegzakkende (markt)rente en mede daardoor een gebrek aan goede beleggingen zal dat niet haalbaar zijn. Kortom, als we niet ingrijpen gaat het echt mis.

Tijd om de bakens dus eens stevig te verzetten.

1. we moeten daarom zeker niet meer pensioenpremie betalen;
2. we moeten de norm (van nu 70%) fors verlagen naar b.v. 50% pensioen;
3. de pensioenleeftijd gaat vanaf 2012 versneld naar 70 jaar, dat geldt ook voor de AOW;
4. werkgevers en werknemers mogen vanaf nu hun eigen keuzes maken hoe en waar het pensioengeld wordt gespaard/belegd/beheerd;
5. werknemers beslissen echt zelf wat ze met hun pensioengeld doen (wel/geen nabestaandenpensioen en vanaf de pensioendatum meer/minder snel opnemen).

Los daarvan is nog de vraag wanneer en hoeveel er afgestempeld moet worden. Het lijkt mij reëel dat er minimaal 10 tot 20% van de pensioenuitkeringen afgaat, en wel heel snel. Elke dag uitstel maakt het probleem groter. Vorig jaar werd ik nog 'verguisd' toen ik stelde dat er snel afgestempeld moest worden, helaas moet ik constateren dat het toch het geval blijkt.

As ik dit alles nu projecteer op het beoogde PensioenAkkoord dan zakt mij de moed in de schoenen. Niets uit het akkoord geeft oplossingen voor de problemen, ergo, ze worden stelselmatig genegeerd. Het enige dat het akkoord 'ademt' is hoop dat het beter gaat. Helaas is dat – zo blijkt inmiddels wel – ijdele hoop. Hoop doet inderdaad leven, maar de vraag is hoe lang. Zeker voor de jongeren onder ons zal het vertrouwen in het huidige

pensioensysteem niet lang meer duren, terecht. Tijd, nogmaals, om de bakens echt te verzetten!

Hebt u suggesties over andere mogelijke oplossingen? Mail ze naar www.pensioenSOS.nl. Ik verwerk ze graag in mijn columns. Zolang het PensioenAkkoord er nog niet is, en dat duurt nog wel even, zijn alle suggesties welkom.

mr Theo Gommer MPLA is partner bij Akkermans & Partners Legal & Advice te Tilburg, waar hij tevens directeur van het Wetenschappelijk Bureau is. Daarnaast is hij advocaat bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten en voorzitter van de Nederlandse Orde van PensioenDeskundigen.

FD Selections:

Bestuur pensioenfondsen

Verbetering

Minster Kamp heeft de consultatie over het Voorontwerp wet versterking bestuur pensioenfondsen uitgezet. Daar doe ik uiteraard graag aan mee.

Iedereen is natuurlijk voorstander van verbetering, daar kun je namelijk niet tegen zijn. Het gaat er dan niet om of de huidige besturen niet goed genoeg zijn, maar het kan en moet altijd beter. Nu de pensioenwereld in alle opzichten snel verandert, is stilstand immers snelle achteruitgang.

Financiële ondernemingen

De eerste vraag is dan hoe je dat doet. Hét grote verschil met ‘vroeger’ is mijns inziens dat pensioenfondsen (die in de Pensioenwet gewoon over een kam worden geschoren met bijvoorbeeld verzekeraars en ook PPI’s) gewoon gezien moeten worden als (financiële) ondernemingen die het geld beheren van anderen (primair werknemers, pensioen is tenslotte uitgesteld loon, maar ook werkgevers als –mede-financiers daarvan).

Niet zo moeilijk

Volgens mij is het dan niet zo moeilijk. Het bestuur bestuurt. Dat is immers hun taak. Dat moeten ze goed doen, dus de bestuurders moeten voldoende deskundig zijn. Of dit dan ‘interne’ bestuurders zijn of externe, dat maakt niet uit. Je bent deskundig – en dat kan en moet getoetst worden, net zo goed als een financieel dienstverlener een Wft-vergunning moet hebben – of je bent het niet. In dat kader moet ook ik opnieuw mijn kennis en kunde bewijzen met de invoering van de nieuwe Wft-module Pensioenverzekeringen, gelijk iedereen die na 2012 nog wil adviseren omtrent pensioen(verzekeringen). Een toets voor alle – ook zittende pensioenfondsbestuurders – lijkt mij daarom een goed plan. Nieuwe bestuurders moeten eerst getoetst en mogen dan pas besturen. Dat het bestuur zaken uitbesteedt (administratie, vermogensbeheer etc.) is niet relevant en is gewoon een (al dan niet goede) keus.

Toezicht

Voor het toezicht is er een – permanente en eveneens deskundige - Raad van Toezicht, deze benoemt het bestuur. Als er geen RvT is, dan is er een Visitatie Commissie, die jaarlijks visiteert en bindende aanbevelingen kan doen. De VC wordt gewoon door het bestuur benoemd, de AVA gehoord.

AVA

Tot slot de 'AVA' (of deelnemersraad, verantwoordingsorgaan, hoe je het ook noemt), de echte 'machtshebber'. Deze is een vertegenwoordiging van (actieve) deelnemers, gepensioneerden en de werkgever, deze laatste indien deze daar zitting in wil nemen. Zo niet, ook goed. Keurig naar rato dus, alle 3 partijen minimaal 1 vertegenwoordiger. De AVA benoemt uiteraard het bestuur, de VC gehoord.

Meerdere modellen

Natuurlijk zijn er vele andere bestuursmodellen mogelijk die – ook- kunnen voldoen. Maar waarom zou je het moeilijk doen als het makkelijk kan. Tenslotte is een pensioenfonds geen bedrijf dat in de vrije markt moet concurreren. Ze hoeven alleen maar het geld van de werknemers goed te beheren, c'est tout!

De vervolgvraag is na de keus voor de structuur, wanneer is een bestuurder, een RvT-er, een VC-er of een AVA-er voldoende deskundig. Daar denk ik nog even een week over na en zal u daarna informeren.

Geld en Werk

Pensioenen in de problemen

Ik zal maar met de deur in huis vallen. Het is zwaar weer in pensioenland. Hoe kan dat nou (weer) zult u zich afvragen? Er zijn 3 zaken die spelen. Allereerst worden mensen steeds ouder. Dat is op zich goed nieuws, maar in het verleden is daar – ten onrechte ? – onvoldoende rekening mee gehouden voor wat betreft de hoogte van de pensioenpremie. Dat betekent dat de pensioenpremies die altijd betaald werden, te laag waren. Maar, het is natuurlijk niet meer mogelijk nu nog van ‘ouderen/gepensioneerden’ meer premie te vragen. De tweede reden is dat de marktrente zeer laag is. Ook hiermee is te weinig rekening gehouden. Dat is op z’n minst een beetje naïef geweest. Immers, de marktrente daalt al gestaag vanaf begin jaren ’80. De kans dat het de komende jaren beter gaat, acht ik dan ook niet groot. Tot slot vallen de rendementen tegen op de pensioengelden. De AEX-index is bijvoorbeeld zo’n 20% gekelderd begin augustus. Daar waar de verliezen van de crisis van 2008/2009 net een beetje goed waren gemaakt, zijn deze grotendeels weer verdampt. Ook de rendementen op veilige beleggingen, staatsobligaties, vallen tegen. Of de pensioenfondsen krijgen een laag, maar zeker, rendement. Of ze krijgen meer rendement, maar dan zijn de obligaties zeer risicovol. Al met al zijn het dus zware tijden, die zeker gevolgen zullen hebben. Wat betekent dit nu allemaal voor u?

Allereerst zullen veel pensioenfondsen de pensioenen niet kunnen aanpassen aan de inflatie. Dit is overigens al een aantal jaren zo. Vervolgens zullen steeds meer pensioenfondsen de pensioenuitkeringen moeten verlagen. Dat is natuurlijk niet ‘eerlijk/leuk’ voor (bijna) gepensioneerden. We zullen daarom in Nederland moeten afstappen van de zekerheid van pensioen, en dat het allemaal perfect is. Helaas is dat niet zo. We zullen veel ‘innovatiever’ met pensioen moeten omgaan, en niet te lang vasthouden aan zoals het eens – vooral in theorie – was. Langer werken – al dan niet in deeltijd- en grotere fluctuaties in de uitkeringen. Maar ook meer individuele keuzes en flexibele mogelijkheden zoals deeltijdpensioen, extra sparen, of hoog-/laag-uitkeringen. Waarbij u in de eerste jaren van pensionering meer krijgt, maar daarna natuurlijk minder. Toch durf ik positief te besluiten. We hebben nog steeds heel veel pensioenvermogen, veel meer dan in overige (west-)Europese landen. Daar moeten we dus heel zuinig op zijn. Maar, juist dat betekent dat er soms – en ik denk nú – vervelende maatregelen moeten worden genomen en er een pas op de plaats moet worden gemaakt. Bedenkt u daarbij wel, dat een afgestempeld pensioen ook weer verhoogd kan worden. Of dat ook echt gaat en kan gebeuren valt te betwijfelen, maar hoop doet leven. Tot die tijd, met z’n

allen in Nederland hard aan de slag. Of, zoals mijn vader – en vast vele andere vaders - altijd (ook) zei: van hard werken is nog niemand dood gegaan!

mr Theo Gommer MPLA is partner bij Akkermans & Partners Legal & Advice te Tilburg, waar hij tevens directeur van het Wetenschappelijk Bureau is. Daarnaast is hij advocaat bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten en voorzitter van de Nederlandse Orde van PensioenDeskundigen.