

## **FD Selections**

### *Pensioen & Auto*

Een van de mooiste ‘vakbladen’ vind ik nog steeds: Arts & Auto. Al bijna een eeuw lang een naam in artsenland. Stammend vanuit de tijd dat alleen artsen een auto hadden (inmiddels een oubollige naam natuurlijk, máár de inhoud is prima!).

### **Dashbord**

Ook Minister Kamp houdt blijkbaar van auto’s. Nu heel veel Nederlanders iets met auto’s hebben is de combi zoeken van pensioen & auto dus niet zo gek. Kamp zei op het AFM Pensioencongres: “Informatie over pensioenen moet net zo duidelijk worden gepresenteerd als de informatie die automobilisten op hun dashboard krijgen. Hoe hard rijd ik? Hoeveel zit er nog in de tank? En krijg ik een waarschuwingssignaal als het nodig is?”.

Ik ben het daar mee eens. Pensioengerechtigden zullen nooit pensioendeskundigen worden. Maar wees eerlijk: weet u wat er onder de motorkap gebeurt? En toch kunt u ongetwijfeld goed autorijden. Zo is het ook met pensioen.

### **Andere informatie**

Ik heb al vaker bepleit dat we anders moeten communiceren. En nogmaals, de Pensioenwet geeft ook die opdracht: tijdig, duidelijk, (voor de ontvanger) begrijpelijk en juist. Een eerste uitspraak (ten nadele van het pensioenfonds) kennen we al: het UPO is leading boven de feitelijke situatie (zeker als die in het voordeel van de werknemer uitvalt).

### **Principes**

Een aantal principes is daarbij van belang:

- geen vakjargon (en dat is bijna alles: franchise, opbouwpercentage, risico-np etc.);
- communiceren vanuit de behoefte van de ontvanger, wat wil deze weten. Dat zijn maar 3 dingen: hoeveel krijg ik, vanaf wanneer, bij voorkeur netto. Onderdeel hiervan is natuurlijk de mate van indexatie;
- iedere ontvanger heeft een eigen voorkeur voor taal, cijfers, kleuren, schriftelijk of digitaal. En ordent info anders. Wat voor de een chaos is, is voor de ander juist logisch. Kortom, maatwerk en dat kan eigenlijk alleen digitaal.

### **Serieus**

Dit werkt alleen maar als de zender zijn 'klant' serieus neemt. En dat ook kan (op basis van zijn kennis en kunde). Het is onder professionals heel leuk (en stoer) om te praten over dekkingsgraden, reëel versus nominaal, een miljardje hier te kort, daar te veel. Dit is allemaal prachtig, maar volledig bezijden de werkelijkheid en de belevingswereld van de werknemer. Dat is het zelfde als praten over koppel, break-horsepower, turbo's, kleppen en weet ik veel wat nog meer.

### **Eigen verantwoordelijkheid**

Dat de werknemer zich zelf ook in zijn pensioen moet verdiepen is logisch. Ook autorijden moet je leren en een 'dashbord' leren lezen. Op onvruchtbare grond zal namelijk niets groeien. Ook geen 'pensioendashbord'.

### **Tot slot**

Ooit was mijn auto kapot. Toen ik hem weer kwam ophalen wilde de monteur mij uitleggen wat er kapot was. Tja, dat had niet echt mijn interesse. Ik had het ook niet gesnapt. Geen voedingsbodem. Hij had ook beloofd mijn velgen mooi te poetsen. Dat was hij vergeten. Jammer.

## Overgeld.nl

### *Goedkope oplossingen*

Stelt u zich eens het volgende voor: u bouwt bij uw werkgever een goed pensioen op. Uw werkgever is daarvoor verplicht aangesloten bij een groot bedrijfstakpensioenfonds.

Bijvoorbeeld in de bouw of metaalektro.

Op enig moment komt u tot de conclusie, dat uw loon niet juist wordt doorgegeven aan het pensioenfonds, waardoor er voor u te weinig pensioen wordt opgebouwd. ‘Nou, dat is simpel’, hoor ik u al denken. Dan moet het juiste loon worden doorgegeven en alsnog die opbouw worden hersteld.

Inderdaad, dat is de enige juiste oplossing, maar helaas gebeurt dat niet altijd zo. Het komt maar al te vaak voor, dat werkgever en werknemer zelf een andere oplossing bedenken. En die kan zomaar nadelig uitpakken voor de werknemer en/of de werkgever.

Als de opbouw bij het pensioenfonds plaatsvindt in een middelloonregeling (en dat is meestal aan de orde in de huidige tijd), dan telt een salarisverhoging niet over het verleden mee, maar alleen voor de toekomst. Als dus op enig moment weer wel het juiste loon wordt doorgegeven en aan de hand daarvan weer pensioenopbouw plaats vindt, dan blijft er een gat uit het verleden over. De daar aan gerelateerde pensioenopbouw kan berekend worden en alsnog worden ingekocht.

In de praktijk kwam ik echter het volgende voorbeeld tegen waarbij het mis is gegaan. De werkgever stelde de werknemer voor om het tekort in te kopen met een koopsom ineens bij een (andere) verzekeraar dan bij het pensioenfonds. Die koopsomverzekering was, zo bleek achteraf, qua hoogte afhankelijk van het behaalde resultaat op de beleggingen. Het risico lag dus bij de werknemer. De werknemer accepteerde de oplossing, niet wetende dat hij daarmee dus een aanzienlijk risico ging lopen op een lager pensioen dan waar hij bij het pensioenfonds recht op gehad zou hebben.

Op de pensioendatum viel de opbrengst van de koopsom natuurlijk tegen en kwam de werknemer een aardig bedrag per maand te kort in zijn pensioen. En dus sprak hij de werkgever aan tot alsnog aanvullen van het tekort. De werkgever was onaangenaam verrast, want had gedacht het destijds netjes te hebben opgelost.

De rechter bleek het met de werknemer eens te zijn: de werknemer had nu eenmaal recht op het pensioen wat hij zou hebben moeten opbouwen bij het pensioenfonds. Het was immers een verplicht gesteld pensioenfonds en de werkgever had geen vrijstelling daarvan gekregen. Daarnaast was de koopsom, die het risico voor rekening van de werknemer liet komen, niet gelijkwaardig met de pensioenregeling van het pensioenfonds. Dat fonds gaf namelijk een gegarandeerde uitkering. De conclusie was dat de werkgever alsnog moest bijbetalen. En dat is natuurlijk erg duur bij een ingegaan pensioen. Er is dan geen enkele beleggingshorizon meer, waardoor iedere euro aan uitkering die moet worden gedaan ook moet worden betaald door de werkgever om de uitkering bij de verzekeraar in te kopen. Normaliter is de koopsom voor een uitkering in de toekomst lager dan de som van de uit te keren bedragen, omdat met de koopsom nog een zeker rendement kan worden behaald voordat er uitkeringen moeten worden gedaan.

Let dus op, en dit geldt voor zowel werkgever als werknemer, dat bij herstel van pensioengaten in het voorbeeld zoals hierboven beschreven, wordt voldaan aan de geldende eisen. De werknemer moet kunnen rekenen op een zelfde resultaat onder de streep. En de werkgever moet zich houden aan de verplichte regelingen. Als partijen het dan toch onderling op willen lossen, dan moeten ze goed in het oog houden wat de zekerheden aan iedere kant zijn. Krijgt de werknemer straks zeker dezelfde uitkering? Het verdient dan ook de voorkeur om gewoon bij het verplicht gestelde fonds in dit geval tot inkoop over te gaan.

In sommige gevallen besluiten werkgever en werknemer zelfs om het tekort in de opbouw nog tijdens het dienstverband op te lossen door de werknemer daarin te compenseren met een eenmalige uitkering. Prima oplossing, zolang de werknemer niet achteraf nog besluit om nakoming van de pensioentoezegging te vorderen. Een dergelijke afkoop is namelijk bij wet verboden en houdt voor de werkgever het risico in, dat de werknemer daarnaast nog steeds zijn volle pensioen kan opeisen. Opletten dus en u goed laten adviseren over alle risico's van dergelijke oplossingen.

Hebt u vragen over pensioen? Mail ze naar [www.pensioenSOS.nl](http://www.pensioenSOS.nl).

Mw. mr. Henny van den Hurk, Gommer & Partners Pensioen Advocaten te Tilburg

## **FD Selections**

*IPD: Integraal Pensioen Denken (1)*

### **Pragmatische oplossingen**

Ik hou ervan om ‘integraal’ naar pensioenvraagstukken kijken, deze te analyseren en dan een pragmatische oplossing te presenteren. Dus als ik een stuk lees over ‘pensioenmoe’, nog eens (moest) nadenken over pensioenplicht (o.a. gezien de groeiende groep ZZP-ers), de discussie over ‘doen pensioenfondsen’ – en dan met name de Bpf’s gezien hun verplichtende karakter – het nu wel of niet goed (genoeg) volg én de oproep van de AFM aan werkgevers om toch nu echt eens een echte pensioenexpert als adviseur in te huren – en te betalen – lees, dan gaat het ‘ratelen’ in mijn hoofd.

### **Pensioenmoe**

Dat werkgevers en werknemers een beetje ‘pensioenmoe’ zijn (geworden) snap ik, maar, helaas, het zal de komende jaren alleen maar erger worden. Niet gek als je beseft dat we een pensioenvermogen hebben te ‘beheersen’ van ruim 1,5x het BBP. En wetende dat zowel gepensioneerden als actieven steeds kritischer gaan worden wat er met ‘hun’ pensioengeld gebeurd. De groep ZZP-ers blijft maar groeien en ‘weigeren’ iets te doen aan hun pensioen (er zijn namelijk voldoende fiscale mogelijkheden, maar ze doen het gewoon niet). Kunnen we ons over 15/20 jaar een miljoen en meer ‘arme’ ex-ZZP-ers veroorloven? En of Bpf’s het nu wel of niet goed (genoeg) doen, feit blijft dat ik als ondernemer geen kant op kan, of ik nu wel of niet tevreden ben. Ik moet meedoen en heb maar te accepteren dat het gaat zoals het gaat. De oproep van de AFM tot slot vind ik ‘charmant’ – hij klopt namelijk – maar ach, de werkgever moet daar zelf maar achter komen. Als werknemers kritisch worden – en dat kan alleen in een vrije markt – dan zullen werkgevers dat zelf ook moeten. Tot die tijd zal de oproep weinig effect hebben, vrees ik.

### **Vrije markt**

O ja, had ik al gezegd dat ik – ja, ik kan er niets aan doen – nu eenmaal een ‘vrije markt denker’ ben? Niet voor of tegen iets of iemand, maar wel objectief voor de vrije markt.

### **Pensioenplicht**

De oplossing is dan makkelijk: een wettelijke pensioenplicht voor een ieder, tot een x-niveau, per branche – net als nu – eventueel verplicht te verhogen tot x-plus. Maar, iedereen heeft zelf de keus om te bepalen waar het pensioen wordt ondergebracht. Of die keus moet zijn

voorbehouden aan de werkgever of werknemer, daar denk ik nog even over na. De beste uitvoerder mag dan winnen. ZZP-ers worden gewoon gezien als werknemers, hun winst uit onderneming is het equivalent van het loon van de werknemer. Over de positie tot slot van de DGA (werknemer of juist ondernemer.... in ieder geval 'mens') moeten we nog maar even nadenken.

### **Vrij denken**

Soms zijn integrale oplossingen niet zo moeilijk maar je moet wel integrale kennis van pensioen hebben en een beetje vrije markt durven denken.

## Rendement

### *Parttime met pensioen*

Enkele jaren geleden heeft u uw werknemers pensioen toegezegd en zij hebben dan ook al een aantal jaren pensioen opgebouwd. Een van uw werknemers bereikt nu een leeftijd dat hij gaat nadenken over wat hij wil gaan doen als hij met pensioen is. Misschien wil hij al wel (gedeeltelijk) stoppen met werken op zijn 62<sup>e</sup> en van zijn pensioen genieten. Of misschien vindt hij het werk wel zo leuk dat hij nog helemaal niet met pensioen wil, maar nog gewoon gedeeltelijk wil blijven werken. Wat zijn de mogelijkheden?

### Vervroegen pensioenleeftijd

Het is mogelijk dat uw werknemer al voor zijn 65<sup>e</sup> wil gaan genieten van zijn pensioen. Hij wil nu al meer tijd doorbrengen met zijn partner of genieten van zijn kleinkinderen. In overleg met u als werkgever kan hij er dan voor kiezen om te stoppen met werken en zijn pensioen te vervroegen. In plaats van op 65 jaar met pensioen te gaan, ontvangt hij vanaf 62 jaar al ouderdomspensioen. Zijn pensioen op 65 jaar wordt dan herrekend naar een pensioen op 62 jaar. Hierdoor zal zijn pensioen wel lager worden. Het vervroegen van de pensioenleeftijd kent fiscaal geen minimum leeftijdsgrens. De pensioenuitvoerders geven de mogelijkheid om zelf de leeftijdsgrens te kiezen, maar meestal is dat minimaal 55 jaar. De leeftijd vanaf wanneer uw werknemers met pensioen kunnen gaan, is vermeld in het pensioenreglement.

### Uitstellen pensioenleeftijd

Het kan ook zijn dat uw werknemer nog heel veel plezier heeft in zijn werk en dat hij nog helemaal niet wil stoppen. Het is dan mogelijk om zijn pensioenleeftijd uit te stellen. Hij blijft doorwerken en heeft nog helemaal geen pensioenuitkering nodig omdat hij nog salaris ontvangt. In overleg met u als werkgever kan hij dan blijven werken en geeft hij aan dat hij nog geen pensioen wil ontvangen. Zijn pensioen op 65 jaar wordt dan herrekend naar de latere pensioenleeftijd. De pensioenuitvoerders zullen de pensioenleeftijd steeds met één jaar uitstellen. Door het uitstel zal het pensioen hoger worden. Het pensioen gaat uiteindelijk uiterlijk in als de werknemer 70 jaar wordt.

### Deeltijdpensioen

Een combinatie van werken en pensioen is ook mogelijk. Stel de werknemer wil vanaf zijn 63<sup>e</sup> meer tijd doorbrengen met zijn partner en genieten van zijn kleinkinderen. Maar geheel stoppen met werken en met pensioen gaan, wil hij ook nog niet. Hij besluit om gedeeltelijk te blijven werken (50%) en voor het overige gedeelte laat hij zijn pensioen vervroegd ingaan.

Met andere woorden, hij gaat met deeltijdpensioen. 50% van zijn pensioen wordt dan vervroegd en de overige 50% gaat normaal in zodra hij 65 jaar wordt. Het pensioen mag ook voor bijvoorbeeld 40% of 60% ingaan.

Natuurlijk is het ook mogelijk dat uw werknemer het werk nog zo leuk vindt dat hij ook na zijn 65<sup>e</sup> nog wil blijven werken. Hij wil echter niet meer fulltime blijven werken. Hij besluit om nog voor 50% door te gaan werken. Omdat hij voor 50% nog werkt, hoeft slechts 50% van zijn pensioen in te gaan. 50% van zijn ouderdomspensioen kan dan worden uitgesteld. Het pensioen gaat dan volledig in op het moment dat hij ook stopt met deeltijd werken of zodra hij 70 jaar wordt. Bij uitstel geldt dat het pensioen alleen uitgesteld kan worden voor zover hij nog werkzaam is.

### Communicatie

Indien u uw werknemers de mogelijkheid wilt geven om het pensioen te vervroegen, uit te stellen of in deeltijd met pensioen te gaan, moet dit zijn opgenomen in het pensioenreglement. De meeste pensioenuitvoerders zullen dit standaard opnemen in het pensioenreglement, maar het is verstandig om het pensioenreglement hierop te controleren.

Werknemers weten vaak niet dat zij de mogelijkheid hebben om in deeltijd met pensioen te gaan of pensioen te vervroegen dan wel uit te stellen. Heeft u werknemers die leeftijd hebben dat zij gebruik kunnen maken van een van de mogelijkheden, dan kunt u hem/haar wijzen op deze mogelijkheden. Het is hierbij wel van belang dat u hem of haar ook wijst op de consequenties. Bij (gedeeltelijk) vervroegen van het pensioen zal de pensioenuitkering lager worden, terwijl bij (gedeeltelijk) uitstellen de pensioenuitkering hoger wordt. De werknemer moet zelf aan de pensioenuitvoerder laten weten dat hij gebruik wil maken van één van de mogelijkheden.

### Conclusie

Als werknemers ouderdomspensioen hebben opgebouwd, hebben zij de mogelijkheid om dit pensioen eerder (vervroegen) dan wel later (uitstellen) dan de 65-jarige leeftijd te laten ingaan. Ook kunnen zij het pensioen gedeeltelijk laten ingaan (deeltijdpensioen). Deze mogelijkheden moeten wel in het pensioenreglement zijn opgenomen. Indien de werknemer gebruik wil maken van één van deze mogelijkheden dan moet hij/zij dit tijdig aangeven bij de pensioenuitvoerder.

## **Tips & Advies**

### *Pensioenwijzigingen en communicatie*

Al eerder schreef ik over het feit dat nu pensioen in de uitkeringsfase komt en er voor het eerst op grote schaal pensioen uitgekeerd moet worden, de juiste uitleg en toepassing van pensioenovereenkomsten pas echt belangrijk wordt. Graag pik er weer een paar rechterlijke uitspraken voor u uit. Soms zit het voor de werkgever tegen en soms zit het mee.

Een statutair directeur wordt ontslagen en stelt een beëindigingsovereenkomst op met zijn werkgever onder de afspraak van finale kwijting over en weer. Daarna stelt de werknemer dat hij geen middelloonregeling had maar een eindloonregeling. Er was wel met hem gesproken over een andere pensioenregeling, maar hij had er nooit uitdrukkelijk mee ingestemd. De werkgever moest dus alsnog pensioen affinancieren. Een beding waarin daar van wordt afgezien is nietig. LJN BP 5301.

Een werknemer meende dat hij overeengekomen was dat hij een gelijkwaardig arbeidsongeschiktheidspensioen had bedongen als bij zijn oude werkgever. De werkgever mocht er niet op vertrouwen dat nu de adviseur van de werknemer geen opmerking had gemaakt over de indexatie van dit pensioen, de werknemer hiermee akkoord ging. De werknemer werd arbeidsongeschikt, de werkgever moest alsnog de indexatie verzekeren. LJN BP 7914.

In een volgende zaak stemde de werknemer in met de wijziging van de pensioenregeling. De werkgever had dit gepaard laten gaan met goede informatiebijeentkomsten en aangegeven dat de kosten van het premievrij maken van de oude regeling opwogen tegen de voordelen én de zekerheid van de nieuwe regeling. De extra kosten die zijn oude verzekeraar in mindering bracht op zijn pensioenpolis en het gemiste rendement kreeg de werknemer dus niet vergoed. LJN BP 9727

Tot slot wilde een werkgever de pensioenregeling wijziging van een voor de werknemer premievrije eindloonregeling in een middelloonregeling met een eigen bijdrage. 15 werknemers maakten bezwaar. De werkgever had de Ondernemingsraad laten adviseren – deze hadden zich laten bijstaan door experts, door de werkgever betaald -, gaf aan dat een eindloonregeling niet langer betaalbaar was op termijn en dat een middelloonregeling de maatschappelijke tendens volgde. De rechter volgde de werkgever. Wel moet de werkgever

het financiële belang nog aantonen. Als dat niet lukt, dan wordt het wellicht alsnog teruggedraaid. Goede onderbouwing is dus een must. LJN BQ 1305.

Streamer: Communiceer wijzigingen zorgvuldig en besteed aandacht aan de wijzigingen op een juiste en begrijpelijke manier. Dat kost tijd en geld, maar voorkomt veel pensioenellende voor werkgever en werknemer.

## FD Selections

*PensioenAkkoord: is het er nu echt en is het wat?*

De eerste vraag is de vraag. Als de FNV-ers (en ook de CNV-ers en MHP-ers die vorige jaar voor waren) het echt begrijpen het ik mijn grote twijfels. De werkgevers en de overheid zijn blij. Zij ‘houden’ het akkoord van vorig jaar. Nog explicieter is gemaakt dat de werkgevers niet meer gaan betalen en de overheid heeft z’n besparingen ook binnen. Ja, de werknemers mogen vragen of werkgevers als het nodig is meer gaan betalen. Tja, dat gaan ze dus écht niet doen!

Wie worden de dupe?

De jongeren. De gepensioneerden en de ouderen (voor 1955) geboren blijven ‘lekker’ buiten schot. Ergo, hun ‘onzekere pensioen’ (want dat hebben ze nu ook al) wordt juist zekerder. Tekorten/afstempelen hoeven pas ‘gerepareerd worden in 10 jaar. Als er dan – terwijl dat wel nodig is volgens de Cie Goudswaard – eigenlijk fors meer premie betaald moet worden, de werkgevers niet meer betalen, de overheid zelfs 4 miljard ‘inrekend’ aan bezuinigingen, kan dat alleen maar omdat de pensioenen van de jongeren fors onzekerder, lager en uit te keren vanaf een hogere pensioenleeftijd uitvallen. Of dus jongeren dat gaan accepteren is de grote vraag. Verplicht meedoen en onzekerheid krijgen, dat gaat niet hand in hand.

Tot slot 2 essentiële nog niet beantwoorde vragen zijn: wat gebeurt er met de opgebouwde rechten tot nu toe? Blijven deze staan op 65 jaar of worden ze (vrijwillig) ingevaren in het nieuwe systeem? De Stichting van de Arbeid is voorstander van invaren en wil daarvoor een wettelijke voorziening. Juridisch is dat echter discutabel. En wat wordt de nieuwe fiscale ruimte? Minister Kamp heeft namelijk voorgesteld per 2013 het fiscale (Witteveen) kader van de werkgevers in te perken met én een hogere pensioenleeftijd én een lager opbouwpercentage. In het pensioenakkoord wordt nu uitgegaan van uitsluitend aanpassing van de pensioenleeftijd per 2012 maar er staat niets in over een lager opbouwpercentage.

Nog even voor de kennis en zekerheid: in 2020, als de maatregelen zeker ingaan, krijgt een gemiddelde gepensioneerde 2,5 x zoveel werkgeverspensioen dan AOW. Nu is dat nog 1 op 1.

Al met al dus een teleurstellend akkoord als ik eerlijk ben. Niet vernieuwend en vanuit werknemersperspectief naïef! Hiermee houden we ons stelsel dus niet in stand. Het rapport van de Cie Goudswaard lijkt volledig genegeerd. Problemen omtrent waardeoverdracht, nabestaandenpensioen, de groeiende groep ZZP-ers, solidariteit tussen ouderen/jongeren en de rol van gepensioneerden mis is volledig.

## FD Selections

### *PensioenAkkoord vervolg*

In mijn 'tussentijdse' column van afgelopen vrijdag gaf ik mijn eerste reactie. Na bestudering van alle inmiddels bekende stukken geef ik graag een vervolgreactie. De werknemers hebben zich een loer laten draaien is mijn conclusie, de werkgevers hebben een topdeal gedaan en de overheid kan tevreden zijn.

Waarom zult u zich afvragen?

Wel, leest u deze passage maar eens (pagina 17 van het uitwerkingsmemorandum van de STAR):

*Ten slotte kan nog worden opgemerkt dat ook op individueel niveau invloed kan worden uitgeoefend op de balans van zekerheid en ambitie. Zo kan er tijdens de actieve periode worden bijgespaard en gebruik gemaakt worden van de levensloopregeling c.q. de door het kabinet beoogde vitaliteitsregeling.*

Vrij vertaald staat hier: begin maar lekker zelf te sparen, want de kans dat er collectief iets komt, tja, dat is uiterst onzeker. Ofwel, er is geen enkele garantie meer.

En dat wordt dan vervolgd met:

*Sociale partners in bedrijven en sectoren hebben aldus een scala aan mogelijkheden om te sturen op de balans van ambitie, risico en zekerheid. Er kan worden gekozen voor (nominale) prudentie, maar ook voor (reëel) risico. De nadruk kan worden gelegd op het bewaken van de onderkant, dan wel op het streven naar „upward potential“. Als het maar voor de deelnemers een passend contract is, alsmede volledig en transparant.*

Consultants-taal ten top. We doen gewoon wat, het kan alle kanten op, dus we weten het ook niet en het levert vast wel iets een keer op aan pensioen. Bah, bah.

Verder, de sociale partners bepalen toch hoe er belegd wordt, niet de fondsen als uitvoerders? Er is dus alleen weer gedacht aan de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen.

Werknemers bij ondernemingspensioenfondsen, verzekeraars, de groeiende groep ZZP-ers hebben er niets aan.

Een waardeloos akkoord dus. Voor de jongere werknemers. Gesloten tussen slimme werkgevers en werknemersvertegenwoordigers van de ouderen. Bovenberg constateerde dat het maar een tussenstap is. Mijn conclusie is dat het een eerste stap is naar het opblazen van de verplichtstelling. Prima, als dat de keus is. Maar of dat iets is om trots op te zijn vraag ik mij af. Ergo, ik ben bang dat ze het zich niet eens hebben gerealiseerd.

Het enige minieme lichtpuntje? De fiscale ruimte van het 'Witteveenkader' wordt niet ingeperkt. Uitgangspunt voor het ouderdomspensioen blijft 2,25% middelloon per dienstjaar, mogelijkheden om zelf bij te sparen zijn er tenminste. Wel uitgaande van pensioenleeftijd 66 natuurlijk.

## Overgeld.nl:

### *PensioenAkkoord*

Eindelijk is het er, het langverwachte PensioenAkkoord. Minister President Rutte sprak van een historisch akkoord, zodat onze pensioenen betaalbaar blijven en ons pensioensysteem solide. De vraag is of dat echt zo is?

Even de aanpassingen op een rij, eerst de getalsmatige:

- per 2020 gaat de AOW naar 66 jaar, voor iedereen die na 1954 is geboren;
- per 2025 gaat de AOW naar 67 jaar, daarna gaat de verhoging iedere 5 jaar door als de levensverwachting (en dat zal zo zijn) blijft stijgen;
- eerder (65 jaar) of later AOW ontvangen betekent 6,5% meer of minder;
- de pensioenleeftijd voor het werkgeverspensioen gaat al vanaf 2012 (maar dat zal waarschijnlijk 2013 worden) naar 66 jaar, en vanaf 2015 naar 67 jaar;
- ook de percentage voor lijfrenteaf trek (van 17% naar 14,5%?) en de (fiscale) oudedagsreserve (van 12% naar 10%?) worden vergelijkbaar verlaagd.

Het opbouwpercentage van 2% voor eindloon- en 2,25% voor middelloonregelingen blijft gelijk, wel gericht op de hogere pensioenleeftijd.

Dan de kwalitatieve:

- werkgevers hoeven nooit meer bij te betalen als er een tekort is maar krijgen ook geen lagere premie bij overschotten. De huidige doorsneepremie wordt als het ware vastgeklikt;
- iedereen van na 1954 wordt benadeeld t.o.v. voor die datum, is dat eerlijk?;
- de opgebouwde rechten wil men bij voorkeur toch in het nieuwe systeem onderbrengen;
- als er een tekort is bij een pensioenfonds mag dit tekort in 10 jaar worden ingehaald, dat betekent concreet dat ondanks het feit dat er te weinig geld is, toch uitgekeerd mag worden aan de gepensioneerden, is dat eerlijk ten opzichte van – vooral jongere – werknemers?;
- er is geen enkele garantie meer over de pensioenleeftijd én niet over de hoogte van het pensioen.

De conclusie is dat de overheid tevreden kan zijn. Zowel de kosten van de AOW als van het aanvullend pensioen worden ingedamd. De werkgevers zijn het meest tevreden. Ze hoeven niet meer pensioenpremie te betalen én als een pensioenfonds tekort komt hoeven ze niet meer bij te betalen. Dat mag wel afgesproken worden in het decentrale overleg, maar ja, dat is natuurlijk een lege huls.

De gepensioneerden en de oudere werknemers (die voor 2020 met pensioen gaan) houden eigenlijk de rechten die ze nu hebben. Bij een tekort wordt er minder snel afgestempeld en/of minder snel niet/minder geïndexeerd.

Als we vervolgens weten dat de Cie Goudswaard heeft aangegeven dat we 50% meer pensioenpremie zouden moeten betalen om de huidige ambities en verwachtingen te kunnen betalen en we zien dat de pensioenpremie gelijk blijft en dat de overheid zelfs €4 miljard heeft ingeboekt, dan moet de conclusie zijn dat dit allemaal betaald wordt middels minder zekerheid door de jongeren (na 1955 geboren, maar vooral diegenen die nú beginnen met pensioenopbouw). Ook de positie van ZZP-ers is vergelijkbaar, zij hebben immers alleen AOW en daarboven hun privévoorziening. Gelukkig kunnen zij wel zelf keuzes maken. Jongere werknemers niet gezien de verplichtstelling van veel pensioenfonds.

Kortom, de lobby van de FNV heeft wel degelijk gewerkt, ervan uitgaande dat zij vooral oudere werknemers vertegenwoordigen.

De vraag of jongere werknemers nog langer mee willen doen met een verplicht pensioensysteem waarbij ze wél moeten betalen, maar geen enkele zekerheid hebben over de uitkomst, is de laatste vraag. De tijd zal het leren!

Hebt u vragen over het PensioenAkkoord of andere pensioenvragen? Stelt u ze dan gerust via [www.pensioenSOS.nl](http://www.pensioenSOS.nl)

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**

*IPD: Integraal Pensioen Denken (2)*

### **PensioenAkkoord**

Van het PensioenAkkoord ben ik dus niet onder de indruk. Vele anderen ook niet, ergo, volgens mij eigenlijk niemand. De snelheid tot hervormingen is te traag, bevoordeelt (te veel) de ouderen en de onzekerheid voor – ja eigenlijk voor iedereen, jong én oud – is (te) groot. Communicatief is het geheel een lastig verhaal. Ook is men eigenlijk aan de áchterkant van het veranderingsproces begonnen; de uitvoering in plaats van de voorkant: wie doet mee, wat is de norm, hoe gaan we om met zaken als waardeoverdracht, nabestaandenpensioen, keuzes en eigen verantwoordelijkheid. Het lijkt mij daarom goed dat het er gewoon niet komt (in deze vorm althans).

### **Eigen keus en verantwoordelijkheid**

Wat ik dus vooral mis, is de mogelijkheid voor werknemers om te kiezen en eigen verantwoordelijkheid te nemen. De ene werknemer wil namelijk liever de kans op meer, de ander de zekerheid van minder. We leven nu eenmaal niet meer in een ‘eenheidsworst’-land (het hele pensioensysteem is helaas nog steeds gebaseerd op een lang vervlogen kostwinners-model).

### **Notitie SZW 2001**

Een vergeten notitie in dit kader – naast de bekende rapporten van Witteveen, Frijns, Goudswaard etc. – is de notitie van 13 maart 2011 van Sociale Zaken inzake een ‘verkenning naar een alternatief voor de verplichtstelling’. Zoals al eerder geschreven, onzekerheid en verplichtstelling gaan niet samen. Als er meer keuzemogelijkheden en eigen verantwoordelijkheden zijn, zijn er volgens die notitie 2 mogelijkheden. Of de werkgever kiest waar hij het pensioen laat uitvoeren, of de werknemer kiest individueel. Beide kan, immers dat weet je als werknemer van te voren. In combinatie met een pensioenplicht zijn we dan al een stuk verder – ook voor ZZZP-ers.

### **BNR Peptalk**

Tijdens de pensioendag afgelopen vrijdag van BNR was de stelling bij Peptalk: ons stelsel is achterhaald. Alle bellers waren het daar mee eens. Iedereen mist de mogelijkheid van eigen keuzes en verantwoordelijkheden. De bonden vertegenwoordigen dus echt alleen de ouderen. En, zelfs die zijn niet tevreden met het PensioenAkkoord.

### **Kennis**

In het PensioenAkkoord herken ik niets van dit alles, van IPD. Dan vraag ik mij altijd af, is dat nou een gebrek aan kennis of denkt men echt dat de werkenden (flexibele werknemers en ZZP-ers) het gaan accepteren? De eerste lakmoesproef is de acceptatie door de FNV – en inmiddels van vele andere bonden.

### **Positief**

Maar goed, ik ben de beroerdste niet, ik eindig graag positief. Er is – waarschijnlijk – een akkoord. Voor mij een beetje windowdressing, een beetje ‘dansen op de plaats’. De echte veranderingen moeten dan vanaf nu maar komen.

## **Tips & Advies**

### *Pensioen en afkoop*

Het Hof Den Bosch (LJN: BQ 3646) oordeelde dat er sprake was van een verboden ‘afkoop’ en belaste de hele pensioenaanspraak. Wat was er aan de hand?

Een DGA bouwt pensioen op in eigen beheer en brengt het onder in een aparte Pensioen BV. Deze Pensioen BV leent het pensioengeld middels een vordering uit aan een andere BV binnen het concern. Deze BV stort het geld vervolgens op de privé-rekening van de DGA. Enkele dagen daarna maakt de DGA het geld over aan de Pensioen BV en neemt het geld daarna weer contant op. Op zich niets aan de hand zult u zeggen. Toch constateert de fiscus dat er sprake is van een gedeeltelijke afkoop en belast de hele pensioenaanspraak. Het Hof gaat hierin mee. Het argument van de DGA dat hij het bedrag ter leen heeft ontvangen van de Pensioen BV wordt niet geaccepteerd. Het Hof stelt dat het niet aannemelijk is dat de DGA het geld op grond van een geldlening – die ook niet op papier stond – heeft ontvangen.

Twee lessen kunnen hieruit geleerd worden. De eerste is dat een DGA nooit pensioengeld in handen mag krijgen zonder de echte ‘betalingstitel’ van pensioen(uitkeringen). De tweede is dat als er geld geleend wordt, eerst een schriftelijke deugdelijke leningsovereenkomst gemaakt en getekend moet worden alvorens geld overgemaakt wordt. Onderdeel van deze overeenkomst moet dan zijn én een zakelijke rente én een aflossingsschema. Ook het stellen van zekerheden kan een rol spelen. Dit aflossingschema moet er dan in voorzien dat de lening op de pensioeningangsdatum grotendeels is afgelost.

Dividendbetalingen en rekening-courant verhoudingen die met het oog op de pensioenverplichting niet als zakelijk kunnen worden gezien, kunnen dus aanleiding geven voor een zeer kritische fiscus met dezelfde gevolgen als hierboven geschetst: een volledig belaste aanspraak! Hierbij moet dan niet (alleen) gekeken worden naar de fiscale voorziening op de balans, maar naar de commerciële voorziening, die gezien de lagere marktrente aanzienlijk hoger (tot wel 50%) is dan de fiscale voorziening. Juist omdat deze commerciële voorziening in de loop der tijd nogal fluctueert, is voorzichtigheid op z’n plaats.

Streamer: Indien afkoop wordt geconstateerd is de sanctie keihard: progressieve heffing over de waarde in het economisch verkeer én 20% revisierente. Oppassen dus!

## **FD Selections:**

### *Waardeoverdracht*

Minister Kamp gaat komen met een oplossing voor de bijbetalingsproblematiek bij waardeoverdracht. Dit zou kunnen middels een beperking van het recht op waardeoverdracht zelf als de (oude en/of nieuwe) werkgever dit niet kan betalen of door de bijbetaling te beperken c.q. de berekeningswijze te wijzigen.

### **Hoe zit het ook al weer**

De problematiek nog even geschetst. Afhankelijk van de wettelijke rekenrente en het contracttarief kan zowel de oude werkgever als de nieuwe werkgever geconfronteerd worden met een bijbetaling, die al snel enkele tienduizenden euro's kan bedragen. Dit speelt bij een hoge wettelijke rente met name als een werknemer 'overkomt' van een pensioenfonds naar een verzekeraar en bij een lage wettelijke rente in de omgekeerde situatie, dan moet de oude werkgever bijbetalen.

De hoofdregel is dat de werknemer beslist om wel of niet waardeoverdracht toe te passen.

Het enige dat een werkgever nu kan doen is zich (meer) onafhankelijk maken van de gevolgen door of de financiële gevolgen van waardeoverdracht beter in kaart te brengen of....over te stappen op een premieovereenkomst.

### **Argumenten voor/tegen**

Argumenten die vaak tegen waardeoverdracht worden genoemd zijn: er zijn toch geen eindloonregelingen meer – zoals ten tijde van de introductie in 1994 -, wie zegt dat de indexatie van de nieuwe uitvoerder beter is en we hebben toch [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl), dus voor het overzicht is het ook niet nodig. Allemaal juist, maar toch inferieure argumenten. Hoe meer mijn pensioenrechten bij elkaar (gehouden), des te overzichtelijker, makkelijker te administreren (denk aan echtscheiding) en hoe minder (administratieve) kosten, ergo hoe hoger de uiteindelijke opbrengst (zeker ook macro-economisch gezien) van pensioenpremies.

### **Andere oplossingen**

Ook hoor ik wel eens dat het bewerken van de werknemer om geen waardeoverdracht toe te passen, op basis dus van voor de werkgever nadelige financiële consequenties een oplossing

zou zijn. Hoezeer juridisch – immers de werknemer bepaalt – wellicht mogelijk, lijkt mij dit communicatief zeer gevaarlijk en dus niet aan te bevelen.

### **Dé oplossing**

Er zijn mijns inziens maar drie mogelijke, echte oplossingen.

1. waardeoverdracht juist verplichten, de werkgever moet maar weten wat de consequenties zijn van het aannemen van mensen gezien zijn pensioenregeling. Vanuit een pensioenfonds krijgt de werknemer dan ‘geld’ mee gebaseerd op de dekkinggraad, is deze onder de 100% dan krijgt hij minder, is de dekkinggraad hoger, dan krijgt hij meer (wellicht onder een afslag van 10% van hetgeen uitgaat boven de 100%).
2. waardeoverdracht afschaffen (mijns inziens dus op basis van niet-valide argumenten);
3. overstappen op premieovereenkomsten.

### **Theoretisch alternatief**

Dan zijn er nog twee mogelijke oplossingen. Of alle waardeoverdrachten berekenen op een forfaitaire 3%, maar feitelijk wordt dan het probleem verschoven van verzekeraars naar pensioenfonds. Of ook pensioenfonds verplichten alle verplichtingen te berekenen op 3% (in plaats van – een c.q. de – actuele marktrente). Dat zou wel wat zijn, dan zijn er in een klap heel veel problemen opgelost, maar kan het PensioenAkkoord in de prullenbak, dat zie ik dus niet snel gebeuren.

Nu 2 dus geen oplossing is, blijven 1 en 3 over. Verplichten dus, werkgevers bepalen vervolgens zelf of ze kiezen voor een premieovereenkomst. Doen ze dat niet, dan is de eigen keus om het mogelijke gevolg van waardeoverdracht ‘in te bedden’ in de totale pensioenkosten.

Elke andere oplossing is complex, gekunsteld en zal meer discussie opleveren dan profijt. Niet repareren dus, maar opnieuw bouwen!

### **Innovatief**

En zou de wetgever nu eens écht innovatief willen zijn, dan moeten ze PPI's de mogelijkheid geven om zelf te bepalen wel of geen waardeoverdracht te accepteren/verplichten. Ze voeren tenslotte alleen maar premieovereenkomsten uit!

