



Waardeoverdracht gaat ten koste van uw pensioen

De afgelopen jaren is er veel gediscussieerd over de methodiek van 'verplichte' en 'vrijwillige waardeoverdracht'. De pensioenuitvoerder heeft, binnen de gestelde aanmeldingstermijnen, vanuit de pensioenwet, de verplichting om aan een wettelijke individuele waardeoverdracht mee te werken. Aanvullende kosten die hieraan verbonden zijn komen voor rekening van de werkgever. Bij vrijwillige waardeoverdracht is er géén verplichting van de uitvoerder om mee te werken en komen de kosten voor rekening van de werknemer. Er is sprake van vrijwillige waardeoverdracht als een werknemer op een later moment alsnog gebruik wenst te maken van waardeoverdracht.

Het afgelopen jaar is er veel aandacht uitgegaan naar de pensioenfondsen in verband met een dekkingsgraad onder de 100%. Op grond van de Pensioenwet wordt de verplichting van waardeoverdracht tijdelijk opgeschort.

Historie van waardeoverdracht

Sinds 8 juli 1994 hebben werknemers het (wettelijk) recht op waardeoverdracht. Het doel van waardeoverdracht is het voorkomen van pensioenbreuk bij verandering van baan. Met name bij eindloonregelingen is dit van groot belang. Bij verandering van baan en de toepassing van waardeoverdracht tellen namelijk ALLE nieuwe salarisverhogingen mee, ook over de dienstjaren bij de voorgaande werkgever(s). Bij invoering van waardeoverdracht (1994) hadden ruim 50% van de deelnemers nog een eindloonregeling, op dit moment is dat nog 1,2% van de deelnemers. Heeft waardeoverdracht, met als doel pensioenbreuk te voorkomen, nog wel zin?

Overzicht

Uit onderzoek is gebleken dat meer dan driekwart van de deelnemers die van baan verwisselen, uit praktische overwegingen een beroep doen op waardeoverdracht. De belangrijkste reden hiervoor is het bijeen brengen van alle pensioenaanspraken bij één pensioenuitvoerder. Ook deelnemers die ervoor kiezen om géén gebruik te maken van waardeoverdracht, doen dit niet altijd op grond van de kwaliteit van de pensioenregeling. De helft van de deelnemers is helemaal niet bezig met waardeoverdracht of laat uit gemak en de goede naam het pensioen achter bij de voormalige pensioenuitvoerder.

Partnerpensioen

Een groot deel van de deelnemers binnen een pensioenregeling, hebben een partnerpensioen op risicobasis. Dit betekent dat, zolang de deelnemer in dienst is, het partnerpensioen verzekerd is. Het probleem ontstaat bij uitdiensttreding of bijvoorbeeld echtscheiding. Aangezien een partnerpensioen op risicobasis een soort van 'tijdelijke dekking' is, waarbij verder geen reservewaarde is opgebouwd (dit is wel het geval bij een nabestaandenpensioen op opbouwbasis), vervalt de dekking direct bij uitdiensttreding én echtscheiding.



Overdracht partnerpensioen

Op dit moment zijn er veel pensioenfondsen die niet meewerken aan waardeoverdracht van pensioengelden. Zij hebben een dekkingsgraad onder de 100%. Het niet meewerken aan waardeoverdracht is een initiatief van de wetgever. Hiermee wordt de werknemer beschermd om het pensioengeld niet over te dragen aan een fonds die er relatief 'slecht' voorstaat. Voor u is dat overigens een indicatie dat het pensioenfonds haar huidige nominale verplichtingen op de lange termijn (al) niet kan voldoen. Het indexeren van pensioenen komt dan helemaal nog niet ter sprake. Niet echt een geruststellende gedachte! Zodra de financiële positie weer hersteld is, herleeft het wettelijk recht op waardeoverdracht en wordt u hierover spoedig door de betreffende uitvoerder geïnformeerd.

Geen dekking

Wat u niet verwacht, maar door het veranderen van baan wel direct een gevolg is, is het feit dat uw partnerpensioen op risicobasis direct bij uitdiensttreding is komen te vervallen. Ook als u een verzoek tot waardeoverdracht heeft aangevraagd en de pensioenuitvoerder door een te lage dekkingsgraad niet aan het verzoek tot waardeoverdracht kan voldoen. Coulancematig zijn er overigens afspraken binnen de pensioenuitvoerders om toch dekking te verlenen. In geval er geen verzoek tot waardeoverdracht is ingediend, is de dekking op partnerpensioen komen te vervallen. Praktisch gezien zijn pensioenuitvoerders en marktpartijen op zoek naar een oplossing. Vanaf 2006 zijn ze hiervoor al in overleg, maar concrete oplossingen zijn niet aangebracht. Op dit moment worden er ultieme pogingen ondernomen om alle partijen op gelijke hoogte te krijgen. De denkrichtingen zijn echte divers, intensieve en rigoureuze wijzigingen durft men niet aan.

Uitruil van pensioen

Om te voorkomen dat uw pensioengeld, in geval van overlijden, volledig terugvloeit naar de pensioenuitvoerder, heeft u de mogelijkheid een deel van uw pensioen om te ruilen in 'nabestaandenpensioen'. In dat geval is er sprake van een adequate dekking dat in verhouding staat tot de vestreken dienstjaren binnen de oude pensioenregeling. Op dit moment wordt er aan gedacht om deze uitruilmethode van ouderdompensioen in een stuk nabestaandenpensioen verplicht te maken. Weet dus dat deze uitruil altijd ten koste gaat van een deel van uw ouderdompensioen. U betaalt dus zelf de rekening voor een stukje risicodekking.



Beschikbare premiereregelingen

Zoals aangegeven is waardeoverdracht in het verleden tot stand gekomen in verband met de vele eindloonregelingen. Inmiddels bestaat een groot deel van de pensioentoezeggingen uit beschikbare premiereregelingen. De vraag is of een deelnemer, afkomstig van een pensioenfonds met bijvoorbeeld een middelloonregeling, zijn pensioenkapitaal moet overdragen aan een beleggings-gerelateerde beschikbare premiereregeling. Bij een pensioenfonds is er een voorwaardelijke buffer met betrekking tot indexaties. Bij beschikbare premiereregelingen zal dit gecompenseerd moeten worden door een hoger (beleggings-)rendement. De deelnemer die overgaat van een beschikbare premiereregeling naar een middelloonregeling krijgt 'gratis' de voorwaardelijke indexatie via het pensioenfonds. Op dit moment wordt in overweging genomen om bij waardeoverdrachten van een beschikbare premiereregeling naar een middelloonregeling met voorwaardelijke indexaties ook kosten in rekening te brengen. Ook dat kan ten koste van het pensioenkapitaal gaan.

Kleine pensioenen

De kosten om waardeoverdracht uit te voeren bedragen per dossier gemiddeld € 250,-. Een kwart van de deelnemers beslist om uiteindelijk geen waardeoverdracht toe te passen. Bij meer dan de helft van de inkomende en uitgaande waardeoverdrachten gaat het om pensioenkapitalen die minder dan € 5.000,- bedragen. Een groot deel van de overdracht van pensioenkapitalen ligt onder de afkoopgrens van kleine pensioenen. De uitvoeringskosten zijn dus relatief hoog ten opzichte van de over te dragen pensioenkapitalen. Ook deze kosten worden gedragen door 'alle deelnemers' en kan ten koste gaan van het pensioen. Hogere kosten voor het pensioenfonds geven minder kans op indexaties en kan zelfs het korten van pensioenaanspraken tot gevolg hebben.

Conclusies

De discussies met betrekking tot uitruil van een stuk ouderdomspensioen in een deel nabestaandenpensioen bij einde dienstbetrekking heeft alles te maken met het feit dat partnerpensioen voornamelijk op risicobasis wordt verzekerd. Dit heeft in het verleden geleid tot kostenbesparingen bij de pensioenfondsen. Een partnerpensioen op risicobasis is minder kostbaar en kan tegen lagere premies verzekerd worden. Als u na uitdiensttreding wenst te voorkomen dat uw pensioenkapitaal in geval van overlijden is verdwenen, is waardeoverdracht of uitruil van pensioen noodzakelijk. Uitruil voor een stuk nabestaandenpensioen gaat wel ten koste van uw ouderdomspensioen. U als deelnemer betaalt dus de rekening.

Het recht op waardeoverdracht heeft zijn impact voor een deel verloren. Op dit moment heeft nog maar 1,2% van de deelnemers een eindloonregeling. Door bij een eindloontoezegging gebruik te maken van waardeoverdracht wordt pensioenbreuk voorkomen. In alle andere gevallen, denk daarbij aan de vele middelloonregelingen en beschikbare premiereregelingen, is voorkoming van pensioenbreuk door waardeoverdracht niet te repareren. De belangrijkste historische reden om ooit waardeoverdracht wettelijk vast te leggen, is feitelijk verdwenen.



Op grond van de huidige pensioensituaties zouden we anno 2010 een systeem van waardeoverdracht waarschijnlijk niet eens introduceren. Het afschaffen van waardeoverdracht zou derhalve een prima oplossing zijn. Het vervallen van procedures geeft aanzienlijke besparingen. Jaarlijks zijn er meer dan 125.000 verzoeken tot waardeoverdracht met een kostenpost van meer dan 30 miljoen Euro. Daarbij gaat ook nog 25% van de verzoeken niet door.

De besparingen in geval van afschaffing van waardeoverdracht zijn groot. De huidige administratieve kosten die op dit moment gemaakt worden, gaan ten koste van alle deelnemers.

Noach A.G. van Beusekom MPLA/FFP

Pensioendesk Nederland