

Onverwachte bijbetalingsplicht bij waardeoverdracht



C. Dekkers MFP FFP

Corey Dekkers is werkzaam bij PensioendesK Nederland BV.

Een werkgever die een premieovereenkomst sluit, denkt met het betalen van de premie klaar te zijn. In geval van waardeoverdracht komt deze werkgever bedrogen uit wanneer de premieovereenkomst voorziet in het direct omzetten van de premie in aanspraken. De nieuwe werkgever kan dan toch te maken krijgen met een aanvullende financieringsverplichting.



Het recht op wettelijke waardeoverdracht bestaat sinds 1994. De procedure is vastgelegd in de wet, inclusief de berekening van de overdrachtswaarde. Kern van waardeoverdracht is dat de werknemer die van werkgever verandert, de waarde van het opgebouwde pensioen kan overdragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder, teneinde een pensioenbreuk te voorkomen. Om actuariële gelijkwaardigheid tussen beide pensioenuitvoerders te waarborgen, wordt de overdrachtswaarde (de waarde die de oude pensioenuitvoerder moet overdragen aan de nieuwe pensioenuitvoerder) bepaald aan de hand van wettelijke rekenregels. De overdrachtswaarde wijkt in veel gevallen af van het bedrag dat de pensioenuitvoerder daadwerkelijk nodig heeft om de opgebouwde pensioenaanspraken te waarborgen. Dit geldt zowel voor de overdragende als voor de ontvangende pensioenuitvoerder. De overdragende pensioenuitvoerder bepaalt namelijk de overdrachtswaarde aan de hand van het standaardtarief (neergelegd in de wettelijke rekenregels) als het gaat om een aansprakenregeling. Gaat het om een beschikbarepremieregeling, dan is de overdrachtswaarde gelijk aan de afkoopwaarde. De pensioenuitvoerder die de overdrachtswaarde ontvangt, berekent aan de hand van die waarde de nieuwe in te kopen aanspraken, die hij vervolgens moet inkopen tegen het eigen tarief. Tariefsverschillen komen ten gunste of ten laste van de werkgever als het gaat om verzekerde regelingen. Als de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds, komt het verschil voor rekening van het fonds zelf.

Waardering op marktrente

In juli 1999 is door de Nederlandsche bank (DNB) bepaald dat verzekeraars hun rekenrente moesten verlagen van 4% naar 3%. Voor pensioenfondsen bleef de 4% rekenrente gelden, terwijl ook de rekenrente in het standaardtarief bleef staan op 4%. Deze bepaling leidde ertoe dat de tariefsverschillen toenamen en werkgevers voor het eerst geconfronteerd werden met forse bijbetalingen als een nieuwe werknemer gebruik maakte van het recht op wettelijke waardeoverdracht. Per januari 2008 is er een verandering opgetreden in het standaardtarief. De rekenrente in het

standaardtarief is niet langer 4%, maar wordt vanaf januari 2008 bepaald aan de hand van de marktrente. Jaarlijks in de maand oktober wordt de marktrente voor het komende kalenderjaar bepaald. Voor 2008 is de marktrente vastgesteld op 4,92%.

De stijging van 4% naar 4,92% zorgt ervoor dat de werkgever die een nieuwe werknemer in dienst neemt en een middelloon- of eindloonregeling hanteert, te maken krijgt met flinke bijbetalingen. Deze kunnen oplopen tot tienduizenden euro's per waardeoverdracht.

Premieovereenkomst

De werkgever die een middelloonregeling hanteert en een nieuwe werknemer in dienst neemt, moet dus fors bijbetalen bij waardeoverdracht, in tegenstelling tot een collega-werkgever die een beschikbarepremieregeling heeft.

Maar wat nu als de werkgever een beschikbarepremieregeling hanteert waarbij de premie direct wordt omgezet in een rente, zoals het Balanspensioen van Delta Lloyd of het Garantpensioen van Aegon? Krijgt hij dan ook te maken met bijbetalingen?

Voor ik deze vraag beantwoord, even een korte uitleg waarom verzekeraars deze producten op de markt hebben gebracht.

Werkgevers willen weten waar ze aan toe zijn. De beschikbarepremieregeling is hiervoor het aangewezen product. Uitgangspunt bij een beschikbarepremieregeling is immers de toegezegde premie en niet de aanspraak. Op deze wijze is de pensioenlast voor de werkgever budgetteerbaar. Bij de beschikbarepremieregeling is de regel dat het beleggersrisico en het langlevensrisico op pensioendatum bij de werknemer liggen. Bij een aansprakenregeling komt het risico voor rekening van de werkgever. Om de werknemers zo min mogelijk risico te laten lopen (denk aan het beleggersrisico en het langlevensrisico), is het mogelijk om de beschikbare premie direct om te zetten in een rente. Hierdoor loopt de werknemer bijna geen risico meer. De enige onzekere factor die overblijft, is hoeveel rente de werknemer op pensioendatum precies kan verwachten. Het lijkt

sioengerechtigden moet immers de gelegenheid worden geboden om bezwaar te maken tegen de overdracht nadat zij over het voornemen schriftelijk zijn geïnformeerd (artikel 83, lid 2, onder a, PW). Het volstaat mijns inziens niet om sec de overdracht aan te kondigen, want dan zal de rechthebbende geen beeld hebben van wat de gevolgen zijn. Er moet ook worden geïnformeerd over de aanspraken voor en de aanspraken na de overdracht. In geval van bezwaar gaat de overdracht niet door.

Partners

De voornoemde informatieplicht ziet niet op de huidige partners van deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Zij worden door hun eigen partner geïnformeerd, hetgeen volgens de MvT bij de PW niet bezwaarlijk is, omdat zij weliswaar begunstigde zijn, maar zij, anders dan de gewezen partners, geen zelfstandige aanspraak hebben.⁴ Opmerkelijk is dat bij individuele waardeoverdracht wel instemming vereist is van de partner die begunstigde is van het partnerpensioen.⁵ Het is niet duidelijk waarom de partner in het ene geval wel moet instemmen en in het andere geval niet. Dit onderscheid tussen collectieve en individuele waardeoverdracht komt niet consistent over. Wat mij betreft kan het instemmingsvereiste bij individuele waardeoverdracht vervallen. Het is niet erg praktisch een partnerpensioen achter te laten en de overige aanspraken over te dragen. En ook niet logisch om een begunstigde instemmingsrecht te geven.

Conclusie

De door Roebroek bepleite aanvullende wetgeving is niet nodig als pensioenuitvoerders in het pensioenreglement bepalen dat collectieve waardeoverdracht van vóór 2002 opgebouwde pensioenaanspraken geschiedt op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Wel is het te overwegen het instemmingsvereiste van de partner bij individuele waardeoverdracht te schrappen.

Noten

1. De term 'pensioenrechten' is in dit verband minder gelukkig gekozen, omdat altijd wel pensioenaanspraken worden verworven en niet altijd pensioenrechten (als de ingegane pensioenen niet worden overgedragen).
2. MvT bij PW; *Kamerstukken II* 2005-06, 30 413, nr. 3, p. 12.
3. In het overgangsrecht was vastgelegd dat op pensioenaanspraken opgebouwd vóór inwerkingtreding van artikel 32ba PSW, individuele actuariële gelijkwaardigheid van toepassing was, tenzij het pensioenfonds in haar statuten of reglementen uitdrukkelijk collectieve actuariële gelijkwaardigheid van toepassing had verklaard. *Kamerstukken II* 2005-06, 30413, nr. 3, p. 236.
4. *Kamerstukken II* 2005-06, 30 413, nr. 3, p. 236.
5. De Veegwet verduidelijkt in de betreffende artikelen in de PW dat als de partner niet instemt, het partnerpensioen niet kan worden overgedragen en de overige aanspraken wel worden overgedragen. *Kamerstukken II* 2007-08, 31 226, nr. 3, p. 8.

