

ADMINISTRATEUR SPEELT BELANGRIJKE ROL BIJ UITVOERING PENSIOENREGELING

Pensioen vraagt steeds meer aandacht

Veel ondernemingen beschikken over een pensioenregeling en in dat geval is de administrateur belast met de afhandeling van een groot aantal administratieve verplichtingen. En sinds de nieuwe Pensioenwet van kracht is geworden, blijft dit niet meer beperkt tot het aan- en afmelden van de deelnemers en het verwerken van de pensioenpremie in de loonstaat, want u moet nu ook een actieve rol spelen bij de communicatie richting de werknemers. Tijd voor een overzicht.

Als een werknemer komt solliciteren, is het bij het sollicitatiegesprek niet verplicht inhoudelijk in te gaan op de pensioenregeling. Dit soort gesprekken vinden meestal pas plaats als blijkt dat het om een serieuze kandidaat gaat. Dan zal vaak gesproken worden over arbeidsvoorwaarden, waaronder pensioen, één van de duurste secundaire arbeidsvoorwaarden.

Eigen bijdrage

Zowel voor de werkgever als voor de werknemer is het belangrijk om nog voor de totstandkoming van het arbeidscontract de oude en de nieuwe pensioenregeling met elkaar te vergelijken. Let vooral op de eigen bijdrage van de werknemer, de hoogte van het partner- en wezenpensioen, en de dekking bij arbeidsongeschiktheid. Bijkomend voordeel van zo'n vergelijking is dat de werkgever informatie vergaart over de oude pensioenregeling en zo eventueel de gevolgen van een waardeoverdracht kan inschatten. Vraag desnoods aan de kandidaat een opgave van het laatste pensioenoverzicht.

Aanmelden

Hoewel de Pensioenwet niet verplicht om over de pensioenregeling te praten tijdens de sollicitatie, is dat anders als de werknemer eenmaal in dienst is getreden. Zo moet u de werknemer schriftelijk kenbaar maken of hij pensioen gaat opbouwen of niet. U heeft hiervoor vanaf indiensttreding één maand de tijd. U geeft daarbij aan of, en zo ja, per

den bij de pensioenuitvoerder. Hierbij meldt u niet alleen per welke datum de werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling, maar ook naw-gegevens, geboortedatum, geslacht, burgerlijke staat, salarisgegevens, parttimefactor en de eigen bijdrage van de werknemer.

Startbrief

Als de werknemer is aangemeld bij de pensioenuitvoerder, moet deze binnen drie maanden nadat de werknemer pensioen is gaan opbouwen een startbrief verstrekken. De startbrief informeert de werknemer in begrijpelijke taal over hoe de pensioenregeling eruit ziet. Let op: de pensioenuitvoerder verstrekt de startbrief, maar u bent er verantwoordelijk voor dat de werknemer de startbrief werkelijk ontvangt.

Waardeoverdracht

De werknemer die het recht op waardeoverdracht uitoefent, denkt daarmee een

Werknemer moet startbrief krijgen

wanneer de werknemer pensioen gaat opbouwen. U mag in de pensioenregeling een wachttijd voor het gaan opbouwen van pensioen opnemen van maximaal twee maanden. Met ingang van dit jaar mag de minimale opnameleeftijd in de pensioenregeling niet boven de 21 jaar liggen. U bent verplicht een nieuwe deelnemer zo snel mogelijk aan te mel-

Termijn voor overdracht

Let op: de nieuwe werknemer heeft op het moment van deelname in de pensioenregeling zes maanden de tijd een verzoek tot waardeoverdracht in te dienen bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Dit recht geldt voor alle pensioenregelingen waar hij in het verleden pensioen heeft opgebouwd. U heeft de plicht de werknemer van dit recht op de hoogte te brengen!

pensioenverlies te voorkomen. In veel gevallen blijkt dit echter niet zo te zijn en gaat het pensioen van de werknemer er zelfs op achteruit. In het algemeen kunnen we stellen dat als de nieuwe pensioenregeling een eindloonregeling is, waardeoverdracht zinvol is. In alle andere gevallen is de soort pensioenregeling en de mate van indexatie door-

Altijd oppassen bij waardeoverdracht



slaggevend. Een werknemer zou nooit een waardeoverdracht moeten aanvragen zonder berekening vooraf: levert het financieel voordeel op of niet? Pensioenuitvoerders mogen geen kosten in rekening brengen bij de werknemer. Doordat pensioenuitvoerders verschillende tarieven hanteren, kan het zijn dat er bijbetaald moet worden. Deze extra kosten zijn voor rekening van de werkgever of het pensioenfonds.

Grondslag

In de uitvoeringsovereenkomst (de overeenkomst tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder) is vastgelegd hoe de kostprijs van het pensioen wordt berekend. Uitgangspunt is dat de werkgever de totale premie betaalt. Wel kan hij van de werknemer een tegemoetkoming verlangen in de pensioenregeling. Deze eigen bijdrage houdt u in op het brutoloon en verlaagt zo het premieloon werknemersverzekeringen. De eigen bijdrage wordt vaak bepaald als percentage van de pensioengrondslag. Deze grondslag is het overeengekomen jaarsalaris in de pensioenregeling minus de zogeheten AOW-franchise. Het overeengekomen jaarsalaris in de pensioenregeling hoeft niet gelijk te zijn aan het werkelijk genoten salaris. Zo kunnen variabele loonbestanddelen buiten beschouwing gelaten worden, evenals een dertiende

maand. De pensioengrondslag wordt meestal bepaald op 1 januari van ieder kalenderjaar. Een salarisaanpassing tijdens het kalenderjaar heeft dus geen invloed op de hoogte van de pensioengrondslag. Deeltijdwijzigingen hebben wel direct invloed op de hoogte van de pensioengrondslag.

Werknemers kunnen overigens vrijwillig bijsparen in hun pensioenregeling tot het fiscaal maximum als deze mogelijkheid is opgenomen in de pensioenregeling. U houdt deze bijdrage in op het brutoloon en draagt vervolgens de premie af aan de pensioenuitvoerder.

Zwaar belang

Als een werkgever in financiële problemen komt, zal hij de werkgeversbijdrage willen verlagen dan wel beëindigen. Dit is alleen mogelijk als in de pensioenovereenkomst een betalingsvoorbehoud is opgenomen. Een wijziging van de werkgeversbijdrage is dan mogelijk. Wel moet er sprake zijn van een dermate zwaar belang dat de rechten van de werknemer hiervoor moeten wijken. De Pensioenwet schrijft voor dat u binnen een maand na afloop van elk kwartaal de werkgevers- en werknemersbijdrage aan de pensioenuitvoerder betaalt. Als de premiebetaling per jaar verschuldigd is, betaalt u per kwartaal een voorschot van de werkgeversbijdrage. De totale premie moet dan binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar zijn voldaan.

Premieachterstand

Als een werkgever niet meer aan zijn betalingsverplichting kan voldoen, maakt de pensioenuitvoerder hier melding van. Een pensioenfonds informeert de deelnemersraad of – bij het ontbreken daarvan – de werknemers. Ook een verzekeraar informeert de werknemers. Bij een pensioenfonds is er sprake van premieachterstand als deze meer bedraagt dan 5% van de totale jaarpremie. Als er bij een verzekeraar premieachterstand ontstaat – het geval als de

werkgever niet of niet volledig de premie heeft voldaan binnen een maand na afloop van het kwartaal – mag deze overgaan tot premievrijmaking van de pensioenverzekering. Dit mag pas drie maanden na melding van de verzekeraar aan de werknemers. De melding aan de werknemers mag pas plaatsvinden als de verzekeraar er alles aan heeft gedaan om

Werknemer kan vaak vrijwillig bijsparen



de achterstallige premies te incasseren. De premievrijmaking mag met terugwerkende kracht plaatsvinden tot vijf maanden voorafgaand aan de melding. Het arbeidsongeschiktheids-, partner-, en/of wezenpensioen blijft tot drie maanden na de melding van de verzekeraar in stand.

Meegeven

Als een werknemer uit dienst treedt, moet u het opgebouwde pensioen meegeven, ongeacht de duur van het dienstverband. Het opgebouwde pensioen blijft staan bij de pensioenuitvoerder en kan bij een nieuwe dienstbetrekking worden overgedragen. Als het opgebouwde pensioen lager is dan € 406,44, mag de pensioenuitvoerder het pensioen na twee jaar afkopen. De werkgever is vanaf het moment van uitdiensttreding geen premie meer verschuldigd. De werknemer kan de pensioenregeling onder bepaalde voorwaarden vrijwillig voortzetten bij beëindiging van het dienstverband, echter voor maximaal drie jaar. Voor werknemers die als zelfstandig ondernemer verder gaan, geldt hiervoor een maximale termijn van tien jaar. ■

Corey Dekkers MFP FFP, Pensioenspecialist op de afdeling fiscaal juridische zaken, Pensioendesk Nederland B.V.

