

Waardeoverdracht: een moord op geïndexeerd middelloon

Waardeoverdracht krijgt veel aandacht in de pers. Zo hebben recent het Financieele Dagblad en de Volkskrant nog stilgestaan bij de complexe keuze die een werknemer bij wissering van werkgever moet maken. Ook de AFM heeft recent een studie gepubliceerd over waardeoverdracht. Daar komt zelfs naar verwachting een vervolg op. De aandacht voor waardeoverdracht is relatief nieuw. Waar komt deze aandacht vandaan?

DOOR ROBBERT VAN WOERDEN

Een oorzaak zou kunnen zijn dat werknemers sinds de komst van de Pensioenwet beter worden geïnformeerd over pensioen. Denk daarbij aan de vele nieuwe informatieverplichtingen van pensioenuitvoerders. Juist met betrekking tot de informatievoorziening over waardeoverdracht is niet veel veranderd. Dat is enigszins vreemd omdat bij

Overdrachtswaarde berekenen op basis van marktwaardering

waardeoverdracht een bewuste keuze van de werknemer wordt verwacht en hij dus voldoende informatie

nodig heeft om deze keuze te kunnen maken. De informatie die nu wordt verstrekt is verre van voldoende. Mede hierom pleit Pensioendesk dan ook voor een uniform waardeoverdrachtdocument.

Een andere oorzaak is de nieuwe berekeningswijze van de overdrachtswaarde. Tot 1 januari 2008 werd de overdrachtswaarde nog berekend met een vaste rekenrente van 4%. Artikel 25, eerste lid, van het Besluit Uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (BUPW) bepaalt dat de overdrachtswaarde moet worden berekend op basis van marktwaardering. De te hanteren marktrente wordt jaarlijks op 30 september bepaald en geldt vervolgens voor de periode van 1 januari tot en met 31 december van het volgende jaar. Over 2008 is deze vastgesteld op 4,926%. Naar verwachting zal deze over 2009

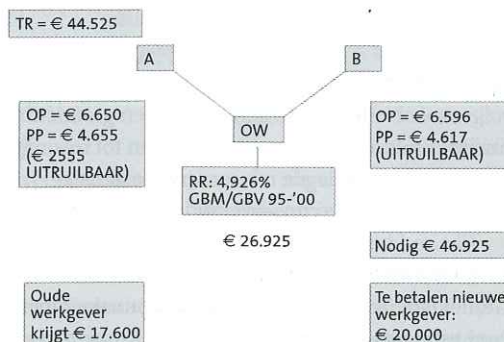
iets lager zijn (per 31 augustus 2008 is de rentetermijnstructuur voor verplichtingen met een looptijd van 25 jaar 4,680%).

In dit artikel wordt het huidige rentepercentage van 4,926 gehanteerd. Dit percentage heeft grote gevolgen voor werkgevers die een eindloos- of middelloosregeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar. Hetzelfde geldt als zij een premieovereenkomst hebben waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op pensioen (zie PA 2008, nr. 3, PA Forum, pag. 35). Om dit te laten zien, maak ik gebruik van een voorbeeld.

Voorbeeld

Mart is 40 jaar en treedt in dienst bij Bernardus BV. Daarvoor heeft hij tien jaar gewerkt bij Antonius BV. Zijn pensioengrondslag is constant € 38.000. Bij Antonius BV heeft hij de volgende aanspraken opgebouwd:

Ouderdomspensioen	€ 6.650
Partnerpensioen	€ 4.655 (waarvan € 2.555 uitruilbaar)



Dr. Robbert van Woerden
Hoofd Fiscale en Juridische Zaken, Pensioendesk Nederland

De technische reserve bij de pensioenverzekeraar van Antonius BV bedraagt € 44.525. Zowel Antonius BV als Bernardus BV hebben een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,75% per dienstjaar. Indexaties worden betaald uit de overrente.

De overdrachtswaarde wordt als volgt bepaald:

Ouderdomspensioen	€ 6.650 x 2,6773 =	€ 17.804
Partnerpensioen (uitruikbaar)	€ 2.555 x 2,0069 =	€ 5.128
Partnerpensioen (niet uitruikbaar)	€ 2.100 x 1,9014 =	€ 3.993
Totaal		€ 26.925

Dit bedrag zal de uitvoerder van Antonius BV overmaken naar de pensioenverzekeraar van Bernardus BV. Omdat er een technische reserve aanwezig is van € 44.525, houdt de oude uitvoerder € 17.600 over. Omdat de regeling van Antonius BV wordt uitgevoerd door een pensioenverzekeraar, ontvangt Antonius BV € 17.600 van de verzekeraar. De vorige werkgever is derhalve erg content dat Mart gebruikmaakt van zijn recht op waardeoverdracht. Als de pensioenuitvoerder van Antonius BV een pensioenfonds was geweest, had Antonius BV geen geld teruggekregen.

De pensioenverzekeraar van Bernardus BV ontvangt een overdrachtswaarde van € 26.925. Op basis van wettelijke regels moet hij daarvoor pensioenaanspraken aankopen voor Mart. Deze aanspraken zijn geheel gelijkwaardig aan de oude aanspraken. Hier ontstaat slechts een verschil doordat bij de pensioenverzekeraar van Bernardus BV voortaan alle partnerpensioenaanspraken uitruikbaar zijn. Mart verkrijgt bij de nieuwe pensioenuitvoerder:

Ouderdomspensioen	€ 6.596
Partnerpensioen (uitruikbaar)	€ 4.617

Deze aanspraken zijn bepaald op basis van een rekenrente van 4,926% en de sterftetafel GBM/GBV 1995-2000. Het tarief van de verzekeraar is echter gebaseerd op een rekenrente van 3% en de collectieve sterftetafel Coll.2003.

De verzekeraar heeft € 46.925 nodig om de toe te kennen aanspraken te kunnen verzekeren. De verzekeraar komt dus € 20.000 tekort. Dit bedrag wordt in rekening gebracht bij de nieuwe werkgever. De werkgever is verplicht dit bedrag te betalen.

Veel adviseurs verwachten dat dit probleem niet speelt bij een waardeoverdracht vanuit een premieovereenkomst naar een middelloonregeling. Het tegendeel is waar, zoals mag blijken uit het volgende voorbeeld.

Stel dat Mart bij Antonius BV een beschikbare premieregeling had. De hoogte ervan was 77,77% van de maximale staffel II. Dit komt overeen met 1,75% gedeeld door 2,25%. De volgende premies zijn betaald voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen na pensioendatum.

Leeftijd	Premie	Totaal
30-35 jaar	7,9% x € 38.000 (PG) x 5 jaar	€ 15.010
35-40 jaar	9,7% x € 38.000 x 5 jaar	€ 18.430
		€ 33.440

In de afgelopen tien jaar was het rendement zeer beperkt. De waarde van de beschikbare premieregeling is aangegroeid tot € 36.449. Dit is ook meteen de overdrachtswaarde. De oude werkgever (Antonius BV) ontvangt niets retour. De nieuwe verzekeraar krijgt een overdrachtswaarde van € 36.449. Daarvoor moet hij conform art. 19 Regeling PW en Wet verplichte beroepspensioenregeling de volgende aanspraken aankopen:

Ouderdomspensioen	€ 8.928
Partnerpensioen (uitruikbaar)	€ 6.250

De verzekeraar van Bernardus BV heeft daarvoor conform zijn eigen tarief € 63.176 nodig. De verzekeraar komt het verschil tussen € 63.176 en € 36.449 tekort. Gevolg is dat Bernardus BV verplicht is om dit verschil ad € 26.727 bij te storten. Ondanks een mager rendement op de oude beschikbare premieregeling moet de nieuwe werkgever een aanzienlijk bedrag bijstorten.

Trends

Door de aanpassing van de vaste rekenrente van 4% naar een (hogere) marktrente moeten werkgevers met een verzekerde middelloonregeling aanzienlijk meer bijbetalen dan voorheen. Bij met name kleinere bedrijven leidt dit tot onaangename verrassingen. Veel werkgevers vragen aan adviseurs wat zij er aan kunnen doen. Binnen de huidige wetgeving zijn die mogelijkheden beperkt. Ik bespreek er een paar.

Begeleiding werknemers

Het onderzoek van de AFM laat zien dat werknemers over het algemeen oneigenlijke redenen hebben om een waardeoverdracht uit te voeren. De meest genoemde reden is het gemak dat alle aanspraken bij dezelfde uitvoerder staan. Er wordt onvoldoende gekeken of een waardeoverdracht leidt tot (uit-

eindelijk) betere aanspraken.

Een pensioengat wordt tegenwoordig met een waardeoverdracht zelden gedicht. Met name het indexatiepotentieel en de persoonlijke verwachtingen van de werknemer

Onvoldoende zicht op impact waardeoverdracht

zijn de belangrijkste overwegingen die kunnen leiden tot een verzoek tot waardeoverdracht. Bij een waardeoverdracht vanuit een beschikbare premieregeling naar een andere beschikbare premieregeling zijn de kosten bepalend.

De werkgever kan ervoor kiezen om een goede pensioenadviseur in te huren om zijn werknemers op een eerlijke wijze te adviseren over waardeoverdracht. Daarmee voorkomt de werkgever waardeoverdrachten die voor de werknemer slecht uitvallen, terwijl hij zich dan bovendien de bijstorting

