

Pensioenplanning dankzij waardeoverdracht

Vp-bulletin 2016/30

De termijn van zes maanden voor het indienen van een verzoek tot wettelijke waardeoverdracht is met ingang van 1 januari 2015 vervallen. Werknemers die na deze datum van werkgever veranderen hebben nu onbeperkt de tijd een verzoek tot waardeoverdracht in te dienen. Dit leidt tot extra advieskansen voor de adviseur die zich bezighoudt met het begeleiden van waardeoverdrachten voor werknemers. Een juiste timing van waardeoverdracht kan meer pensioen opleveren voor de werknemer. Daartegenover zal dit hogere kosten voor de werkgever tot gevolg kunnen hebben. In dit artikel sta ik stil bij de aandachtspunten en kansen voor de werknemer die zijn ontstaan door het vervallen van de wettelijke termijn voor een waardeoverdracht.

Een werknemer die van werkgever verandert heeft het wettelijk recht op waardeoverdracht.² Dit betekent dat de werknemer de opgebouwde pensioenaanspraken uit (alle) vorige dienstverbanden mag overdragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Doelstelling van de waardeoverdracht is dat de werknemer geen pensioengat oploopt. Dit stamt uit de tijd dat de eindloonregeling nog gebruikelijk was. Bij een werknemer met een eindloonregeling is de verstreken diensttijd, met name als salarisverhoging in het vooruitzicht is, essentieel bij het bepalen van de hoogte van het (te bereiken) pensioen. Als de werknemer vervolgens van werkgever verandert gaan de dienstjaren uit het vorige dienstverband niet mee over. Dat is zuur, zeker als de nieuwe werkgever ook een eindloonregeling heeft. Om dit te voorkomen is het wettelijk recht op waardeoverdracht ingevoerd. De opgebouwde pensioenaanspraken uit het vorige dienstverband worden overdragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder en vertaald naar extra diensttijd bij de nieuwe werkgever. Op deze wijze werkt een salarisstijging bij de nieuwe werkgever door over het verleden. Tegenwoordig heeft slechts één procent van de werknemers in Nederland nog een eindloonregeling. Dit percentage zal in de toekomst verder afnemen. Daarmee lijkt de noodzaak om het recht op wettelijke waardeoverdracht te handhaven minder aanwezig. Hoewel de meeste werknemers geen eindloonregeling meer hebben kan waardeoverdracht toch zinvol zijn. In de praktijk wordt door een groot gedeelte van de werknemers overgegaan tot waardeoverdracht zonder zich af te vragen of dit verstandig is. Misschien vinden werknemers het fijn om het pensioen bij een en dezelfde pensioenuitvoerder te hebben, hoewel de noodzaak daartoe dankzij het pensioenregister minder is. Werknemers staan wellicht niet stil bij de gevolgen van een waardeoverdracht. Meestal omdat een advies ontbreekt.

Nu het verzoek tot waardeoverdracht niet meer binnen zes maanden na opname in de nieuwe pensioenregeling hoeft plaats te vinden heeft de werknemer meer tijd om zich te oriënteren of een waardeoverdracht zinvol is. *Let op, deze bepaling geldt alleen voor werknemers die op of na 1 januari 2015 van baan wisselen of zijn gewisseld.* Nu de werknemer extra tijd heeft om gedegen advies in te winnen moet hij wel bedacht zijn op de risico's van het uitstellen van de waardeoverdracht.

1. De systematiek van waardeoverdracht

Het tarief dat pensioenuitvoerders hanteren om pensioenaanspraken in te kopen is per uitvoerder verschillend. Zou bij een waardeoverdracht de daadwerkelijke waarde (technische reserve) voor de opgebouwde pensioenaanspraken worden overgedragen, loopt de werknemer (deelnemer aan de pensioenregeling) het risico dat hij voor deze waarde bij de nieuwe pensioenuitvoerder een lagere pensioenaanspraak terugkrijgt. Om dit te voorkomen is bepaald dat de overdrachtswaarde volgens wettelijke rekenregels wordt vastgesteld (het standaardtarief).³ De overdrachtswaarde is gelijk aan de contante waarde van de over te dragen pensioenaanspraken en wordt bepaald aan de hand van het standaardtarief. De rekenrente in het standaardtarief over 2016 is 1,629%. Deze is gelijk aan de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde rentetermijnstructuur voor verplichtingen met een looptijd van 25 jaar.⁴ Belangrijk is dat de rekenrente voor het komende jaar jaarlijks wordt vastgesteld op 1 oktober van het lopende kalenderjaar. De rekenrente over het kalenderjaar 2017 wordt dus op 1 oktober 2016 vastgesteld. Daarnaast wordt bij het bepalen van de contante waarde rekening gehouden met nettotarieven en met de overlevingstafel gehele bevolking mannen/vrouwen 2005-2010 met een leeftijdsterugstelling voor mannen van vijf jaar en vrouwen van drie jaar.

2. De gevolgen voor de overdragende pensioenuitvoerder

Door de voorgeschreven rekenregels wijkt de overdrachtswaarde af van het daadwerkelijk gefinancierde deel van de over te dragen pensioenaanspraken. Dit kan leiden tot een bijbetaling of een teruggaaf. Bij een verzekerde pensioenregeling komt dit verschil ten gunste of ten laste van de oude werkgever, ongeacht of de werknemer een eigen bijdrage heeft gehad. Is de pensioenregeling ondergebracht bij een pensioenfonds dan wordt het verschil gedragen door het fonds zelf.⁵ De bijbetaling kan leiden tot een financiële aanslag op de liquiditeiten van de onderneming of op de dekkingsgraad van het fonds. Is de dekkingsgraad (beleidsdekkingsgraad) van het fonds

1 Mr. drs. C.W.G.M. Dekkers is senior pensioenadviseur op de fiscale en juridische afdeling bij Pensioennavigator BV.

2 Art. 71 Pensioenwet.

3 Art. 71 lid 7 Pensioenwet jo. art. 25 Besluit uitvoering Pensioenwet.

4 Art. 18 lid 3 Regeling Pensioenwet.

5 Art. 26 Besluit uitvoering Pensioenwet.

ontoereikend dan wordt de plicht mee te werken aan waardeoverdracht opgeschort totdat de dekkingsgraad weer toereikend is.⁶ Voor werkgevers met verzekerde pensioenregelingen is om het financiële risico te beperken in 2013 de bijbetalingsplicht beperkt. Als de bijbetaling meer bedraagt dan € 15.000 en het bedrag tevens meer is dan 10% van de overdrachtswaarde kan de werkgever de waardeoverdracht weigeren.⁷ Met ingang van 1 januari 2015 is de bijbetalingsplicht verder beperkt. De eis dat de werkgever tevens een kleine werkgever moet zijn zoals dat sinds 2013 gold, is met ingang van 2015 komen te vervallen.

Is de pensioenregeling een premieovereenkomst (beschikbare premieregeling) of een kapitaalovereenkomst dan wordt de overdrachtswaarde niet volgens het standaardtarief bepaald. De waarde is dan gelijk aan de waarde van de beleggingen op het moment van overdracht of de waarde van het kapitaal. Wordt de waarde van de premieovereenkomst direct omgezet in een pensioenaanspraak dan wordt de overdrachtswaarde wel bepaald aan de hand van het standaardtarief.

3. De gevolgen voor de ontvangende pensioenuitvoerder

De nieuwe pensioenuitvoerder berekent aan de hand van de overdrachtswaarde hoe hoog de aanspraken zijn die de werknemer krijgt in de nieuwe pensioenregeling. Bij een uitkeringsovereenkomst (middelloon of eindloon) wordt dit eveneens vertaald naar extra dienstjaren.⁸ Nadat de aanspraken zijn bepaald, berekent de pensioenuitvoerder aan de hand van het tarief dat contractueel met de nieuwe werkgever is afgesproken, wat de daadwerkelijk benodigde koopsom is. Is de koopsom hoger dan de overdrachtswaarde, dan zal de werkgever, indien het een verzekerde uitkeringsovereenkomst is, het verschil moeten bijbetalen. Is de overdrachtswaarde hoger dan de benodigde koopsom, dan krijgt de werknemer hiervoor hogere aanspraken. Is de nieuwe pensioenregeling een premie- of kapitaalovereenkomst dan is de koopsom gelijk aan de overdrachtswaarde. In deze situatie leidt de waardeoverdracht voor de nieuwe werkgever nooit tot een bijbetaling, tenzij de premieovereenkomst direct wordt omgezet in een pensioenaanspraak.

4. Wanneer is waardeoverdracht nu zinvol

Per jaar komen ongeveer 294.000 werknemers voor waardeoverdracht in aanmerking. Hiervan kiezen 114.000 werknemers voor waardeoverdracht.⁹ Veel van deze werknemers dragen hun opgebouwde pensioenaanspraak over naar hun nieuwe pensioenuitvoerder zonder uit te zoeken of dit zinvol is. Waardeoverdracht is in het algemeen zinvol als de kwaliteit van de nieuwe pensioenrege-

ling beter is. Bij uitkeringsovereenkomsten zoals een middelloonregeling is het zinvol als het indexatiepotentieel in de nieuwe regeling hoger is. Bij overdracht naar een beschikbare premieregeling wordt meestal gekeken naar de kwaliteit van de beleggingen en de onttrekking van doorlopende kosten. Samengevat kan waardeoverdracht in de volgende situaties zinvol zijn:

- De werknemer gaat over naar een eindloonregeling.
- De werknemer gaat van een beschikbare premieregeling naar een beschikbare premieregeling met minder kosten en/of een beter rendement.
- De werknemer gaat van een beschikbare premieregeling naar een middelloonregeling met indexatie.
- De werknemer gaat van een (geïndexeerde) middelloonregeling naar een middelloonregeling met een betere indexatie.
- De werknemer gaat van een pensioenregeling zonder partnerpensioen naar een pensioenregeling met een partnerpensioen.
- De werknemer gaat van een partnerpensioenregeling zonder indexatie naar een partnerpensioenregeling met indexatie.

In het onderdeel 'waardeoverdracht en partnerpensioen' verderop in dit artikel wordt dieper op dit onderwerp ingegaan.

Naast deze situaties is nog een ander onderdeel dat van invloed is om te beoordelen of een waardeoverdracht zinvol is. Dit is de hoogte van de overdrachtswaarde. Is de overdrachtswaarde hoger dan de technische reserve bij de verzekeraar dan zal dit bij een uitkeringsovereenkomst (middelloonregeling of eindloon) tot een hogere aanspraak leiden bij de nieuwe werkgever dan de opgebouwde aanspraken bij de oude werkgever.¹⁰ Bij een premieovereenkomst zal een hogere overdrachtswaarde naar verwachting leiden tot een hoger kapitaal op pensioendatum. Tot 2015 had de werknemer maar één toetsmoment. Het standaardtarief op het moment van aanvang deelname pensioenregeling was bepalend voor de hoogte van de overdrachtswaarde. Hierdoor was er ook maar één uitkomst mogelijk. Daar kon de werknemer mee akkoord gaan of niet. Met ingang van 2015 is daar dus verandering in gekomen. Werknemers hebben onbeperkt de mogelijkheid tot het indienen van een verzoek tot waardeoverdracht. Niet langer zijn de rekenregels bij aanvang deelname pensioenregeling bepalend, maar de wettelijke rekenregels op de overdrachtsdatum. Dit is de datum waarop de werknemer een opgaaf van zijn pensioenaanspraken aanvraagt bij de nieuwe pensioenuitvoerder.

5. De invloed van rekenrente op de overdrachtswaarde

De wettelijk voorgeschreven rekenrente heeft een grote rol van betekenis bij waardeoverdrachten. Hoe lager de rekenrente hoe hoger de overdrachtswaarde. Dat is bijvoorbeeld gunstig voor werknemers met een uitkeringsover-

6 Art. 72 Pensioenwet.

7 Art. 19a en 19b Besluit uitvoering Pensioenwet.

8 Art. 28 Besluit uitvoering Pensioenwet.

9 Brief van 14 april 2016 aan de Tweede Kamer betreffende waardeoverdracht van pensioen, Ministerie van Sociale Zaken.

10 Art. 27 lid 1 Besluit uitvoering Pensioenwet jo. art. 19 Regeling Pensioenwet.

eenkomst die naar een premieovereenkomst gaan. Is de rekenrente lager dan de contractsrente bij de verzekeraar dan krijgt de werknemer meer mee dan gereserveerd. Bij werknemers met een premieovereenkomst die naar een uitkeringsovereenkomst overgaan, wordt de beleggingswaarde aan de hand van het standaardtarief vertaald in een pensioenaanspraak. De rekenrente heeft dan geen invloed op de overdrachtswaarde, maar wel op de hoogte van de in te kopen pensioenaanspraak. Waar voorheen de werknemer het moment van waardeoverdracht niet kon kiezen, kan hij dat nu wel. Hij kan wachten met het uitvoeren van de waardeoverdracht in de hoop op een beter moment.

In oktober van het lopende kalenderjaar weet de werknemer wat de wettelijke rekenrente wordt voor het komende kalenderjaar. Vanaf oktober weet hij dus of een waardeoverdracht in het huidige kalenderjaar voordeliger is dan in het volgende kalenderjaar. Maar hij kan natuurlijk ook wachten met de waardeoverdracht tot volgend jaar oktober en deze exercitie opnieuw uitvoeren. Net zolang totdat hij een offerte krijgt waar hij tevreden over is. Als de werknemer een offerte ontvangt waar hij het mee eens is, dient hij deze binnen twee maanden na ontvangst getekend te retourneren, anders hoeft de uitvoerder niet meer mee te werken aan de overdracht. Overigens heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Klijsma laten weten de vinger aan de pols te houden om te kijken dat van de mogelijkheid om meerdere malen offertes op te vragen geen misbruik wordt gemaakt.¹¹

Voorbeeld

Een werknemer van 45 jaar heeft in een middelloonregeling € 5000 ouderdomspensioen opgebouwd in tien jaar tijd. De rekenrente bij de oude verzekeraar bedroeg gemiddeld 3,5%. De technische reserve bij de verzekeraar voor deze aanspraken bedraagt € 33.630. Hij gaat naar een werkgever met een identieke regeling en actuariële grondslagen, behoudens de rekenrente. Deze bedraagt 3%. De benodigde koopsom bedraagt € 38.831. Wat zijn de gevolgen voor de werknemer en werkgever per jaar? Bij de berekening zijn in het kader van de eenvoud voor alle jaren de sterftetabels 2005-2010 gehanteerd met een leef-

tijdsterugstelling bij de man van vijf jaar en bij de vrouw van drie jaar. De kosten worden op nihil gesteld.

Om de gevolgen van de invloed van rekenrente op de overdrachtswaarde te laten zien en de gevolgen van gewijzigde wetgeving van 2013 en 2015 is het voorbeeld uitgewerkt in drie periodes:

Periode 1: Laat de gevolgen zien als een werknemer in de periode 2008 tot 2013 van werkgever zou veranderen. In deze periode gold dat de werknemer het verzoek tot waardeoverdracht binnen zes maanden na deelname pensioenregeling moest indienen. Voor de werkgever gold geen beperking op de bijbetalingsplicht.

Periode 2: Laat de gevolgen zien als de werknemer in de periode 2013 tot 2015 van werkgever zou veranderen. Ook in die periode gold dat de werknemer het verzoek tot waardeoverdracht binnen zes maanden na deelname pensioenregeling moest indienen. De werkgever kon het verzoek tot waardeoverdracht weigeren als de bijbetalingsplicht meer was dan € 15.000 en dit bedrag tevens 10% of meer was van de overdrachtswaarde. Wel moest sprake zijn van een kleine werkgever.¹²

Periode 3: Laat de gevolgen zien als de werknemer in 2015 of later van werkgever verandert. De werknemer heeft nu de mogelijkheid onbeperkt het verzoek tot waardeoverdracht in te dienen. Voor de werkgever geldt nog steeds dat hij het verzoek op waardeoverdracht kan weigeren als de bijbetalingsplicht meer is dan € 15.000 en dit bedrag tevens 10% of meer is van de overdrachtswaarde. Tevens is de eis dat het moet gaan om een kleine werkgever vervallen. Om de planningsmogelijkheden voor de werknemer met ingang van 2015 te laten zien zijn in periode 3 de jaren 2017 en 2018 opgenomen. Voor deze jaren is gerekend met een fictieve rekenrente respectievelijk 2,302% en 2,255%.

Als de werknemer bij indiensttreding in 2008 besluit over te gaan tot waardeoverdracht dan draagt hij de opgebouwde aanspraken van € 5000 over naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Bij de oude pensioenuitvoerder is een bedrag gereserveerd van € 33.630. Dit is echter niet het bedrag dat overgedragen moet worden. De overdrachtswaarde wordt namelijk bepaald aan de hand van

De periode 2008 tot 2013

Jaar	Rekenrente	Overdrachtswaarde	Ten gunste oude werknemer (WG)	Ten nadele oude WG	Nieuwe aanspraken werknemer	Ten laste nieuwe WG
2008	4,926%	22.559	11.071	0	5.000	16.272
2009	4,533%	25.144	8.486	0	5.000	13.687
2010	4,122%	28.200	5.430	0	5.000	10.631
2011	2,984%	39.011	0	5.381	5.023	0
2012	2,802%	41.129	0	7.499	5.296	0

11 Brief van 14 april 2016 aan de Tweede Kamer betreffende waardeoverdracht van pensioen, Ministerie van Sociale Zaken.

12 Een kleine werkgever is die werkgever die een premieplichtig loon heeft dat gelijk is aan of minder bedraagt dan 25 maal het door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen vastgestelde gemiddelde premieplichtige loon per werknemer. Voor 2013 was dit bijvoorbeeld € 757.700.

De periode 2013 tot 2015

Jaar	Rekenrente	Overdrachts- waarde	Ten gunste oude werk- gever (WG)	Ten nadele oude WG	Nieuwe aanspraken werknemer	Ten laste nieuwe WG
2013	2,432%	45.837	0	12.207	5.902	0
2014	2,785%	41.334	0	7.704	5.322	0

De periode 2015 t/m 2018

Jaar	Rekenrente	Overdrachts- waarde	Ten gunste oude werk- gever (WG)	Ten nadele oude WG	Nieuwe aanspraken werknemer	Ten laste nieuwe WG
2015	2,156%	49.734	0	16.104	6.404	0
2016	1,629%	58.227	0	24.597	7.498	0
2017	2,302%	47.629	0	13.999	6.133	0
2018	2,255%	48.666	0	14.666	6.266	0

het wettelijk voorgeschreven standaardtarief en bedraagt € 22.559. Omdat dit minder is dan het daadwerkelijk gereserveerde bedrag ontvangt de oude werkgever € 11.071. De nieuwe pensioenuitvoerder ontvangt de overdrachtswaarde van € 22.559. Dit bedrag is niet voldoende om de overgedragen pensioenaanspraken van € 5000 in te kopen. De pensioenuitvoerder heeft hiervoor € 38.831 nodig. Het verschil van € 16.272 dient de nieuwe werkgever dan te betalen aan de nieuwe pensioenuitvoerder. De nieuwe werkgever dient dit bedrag verplicht te betalen. Hij kan de waardeoverdracht niet weigeren omdat de maatregel van 1 januari 2013 (beperking bijbetalingslast) toen nog niet van toepassing was.¹³ Zou de pensioenuitvoerder een pensioenfonds zijn dan is het niet de werkgever die het verschil betaalt, maar het fonds zelf.

Dat de nieuwe werkgever moet bijbetalen heeft geen gevolgen voor de pensioenaanspraak voor de werknemer. Deze blijft € 5000. In deze situatie dient de werknemer te beoordelen of een waardeoverdracht zinvol is. Dit zal het geval zijn als de nieuwe pensioenregeling een betere indexatiepotentieel heeft. Besluit de werknemer bijvoorbeeld in 2009 of in 2010 in dienst te treden dan leidt een waardeoverdracht ook in deze situaties tot een teruggaaf voor de oude werkgever en een bijbetaling voor de nieuwe werkgever. Ook in deze situatie gaat de werknemer na waardeoverdracht in aanspraken er niet op vooruit. Het tegenovergestelde gebeurt echter over de jaren 2011 tot en met 2012. Mocht de werknemer in een van deze jaren in dienst treden dan zal door de dalende rekenrente de oude werkgever moeten bijbetalen. De overdrachtswaarde is echter hoger dan de koopsom die de nieuwe werkgever nodig heeft om de in te kopen pensioenaanspraken te financieren. In deze situatie komt het positieve verschil niet ten gunste van de nieuwe werkgever, maar voor de

werknemer.¹⁴ Hierdoor krijgt de werknemer geen € 5000 maar € 5023. Zou de werknemer in 2012 in dienst treden dan krijgt hij € 5296. Om te bepalen of de werknemer er verstandig aan doet in deze situatie over te gaan tot waardeoverdracht zijn de indexatie en resterende looptijd tot pensioendatum medebepalend. Als de nieuwe pensioenregeling geen indexatie kent en de oude pensioenregeling wel, dan wordt het rekenen geblazen.

Als de werknemer in een van deze jaren van werkgever verandert leidt dit tot een bijbetalingsplicht voor de oude werkgever. Omdat de bijbetalingsplicht in 2013 en 2014 lager is dan € 15.000 en minder is dan 10% van de overdrachtswaarde, dient de oude werkgever mee te werken aan de waardeoverdracht en dus ook bij te betalen. Ook hier leidt de hogere overdrachtswaarde tot een hogere pensioenaanspraak voor de werknemer.

Tot 2015 moest de werknemer binnen zes maanden na deelname pensioenregeling het verzoek tot waardeoverdracht indienen. Met de wijziging in 2015 is daar verandering in gekomen. De werknemer die op of na deze datum in dienst treedt, is niet meer verplicht binnen zes maanden het verzoek tot waardeoverdracht in te dienen. Als de werknemer in ons voorbeeld in 2015 in dienst treedt kan hij besluiten in 2015, 2016, 2017, 2018 of eventueel nog later het recht op waardeoverdracht uit te voeren. Stel dat de werknemer in 2015 besluit over te gaan tot waardeoverdracht. In die situatie krijgt de oude werkgever een verzoek een bedrag bij te betalen van € 16.104. Aangezien dit meer bedraagt dan € 15.000 en dit meer is dan 10% van de overdrachtswaarde heeft de oude werkgever de mogelijkheid de waardeoverdracht te weigeren.¹⁵ De werkgever die moet bijbetalen is immers degene die kan weigeren. Onder het wettelijk recht van vóór

13 Het weigeren van de werkgever mee te werken aan waardeoverdracht is in 2013 ingevoerd. Dit kan alleen als sprake was van een kleine werkgever en de bijbetaling meer bedroeg dan € 15.000 en meer was dan 10% van de overdrachtswaarde. De bepaling van kleine werkgever is met ingang van 1 januari 2015 vervallen.

14 Art. 27 lid 1 Besluit uitvoering Pensioenwet jo. art. 19 Regeling Pensioenwet.

15 Art. 19b Besluit uitvoering Pensioenwet.

2015 zou het verzoek tot waardeoverdracht voor de werknemer beperkt blijven tot het jaar 2015. Dankzij de huidige wetgeving heeft de werknemer echter de mogelijkheid het verzoek tot waardeoverdracht later in te dienen. Bovenstaande tabel laat zien dat de overdrachtswaarde in 2016 dermate hoog is dat de kans dat de werkgever meewerkt erg klein zal zijn. Als de werknemer in 2017 een verzoek tot waardeoverdracht indient, leidt dit tot een verbetering van de pensioenaanspraken voor de werknemer. De werknemer krijgt dan een pensioenaanspraak van € 6133 in plaats van de opgebouwde pensioenaanspraak van € 5000. Wel dient de oude werkgever € 13.999 bij te betalen. De nieuwe pensioenuitvoerder ontvangt daardoor een overdrachtswaarde van € 47.629. De koop-som die nodig is om de over te dragen aanspraken in te kopen bedraagt bij de nieuwe pensioenuitvoerder slechts € 38.831. Zoals al eerder beschreven komt het positieve verschil niet ten gunste van de nieuwe werkgever, maar voor de werknemer. Dit leidt tot hogere pensioenaanspraken. Natuurlijk kan de werknemer wachten met het verzoek tot waardeoverdracht tot 2018. In dit voorbeeld zou de werknemer er dan nog meer op vooruitgaan.

6. Van een premieovereenkomst naar een uitkeringsovereenkomst

In de situatie dat een werknemer van een premieovereenkomst naar een uitkeringsovereenkomst gaat, is de overdrachtswaarde gelijk aan de beleggingswaarde. De oude werkgever loopt niet het risico van bijbetalen. De volledige overdrachtswaarde wordt aangewend voor de inkoop van pensioenaanspraken. In eerste instantie wordt de hoogte van de aanspraak bepaald aan de hand van het wettelijk voorgeschreven tarief. Vervolgens dient de nieuwe pensioenuitvoerder deze aanspraken in te kopen. Is de contractrente bij de uitvoerder lager dan het standaardtarief, dan zal dit leiden tot een bijbetaling voor de nieuwe werkgever. Is het bedrag hoger dan € 15.000 en meer dan 10% van de overdrachtswaarde, dan kan de nieuwe werkgever de waardeoverdracht weigeren. Is de contractrente hoger dan het standaardtarief, dan krijgt de werknemer hogere aanspraken terug dan berekend aan de hand van het standaardtarief.

7. Zorgplicht

Het is heel mooi dat de werknemer nu onbeperkt de tijd heeft tot waardeoverdracht. Toch zitten hier risico's aan vast. Veelal wordt de werknemer na indiensttreding gewezen op de mogelijkheid van waardeoverdracht. Tot 2015 moest de werknemer binnen zes maanden een verzoek tot waardeoverdracht doen. Nu dit niet meer van toepassing is, kan de werknemer besluiten te wachten in de hoop op een beter tarief. Als de werknemer vervolgens vergeet het recht uit te oefenen en op een later tijdstip achter komt dat het juiste moment voor waardeoverdracht verstreken is, zal de vraag gesteld moeten worden wie hiervoor verantwoordelijk is. De werkgever, de werknemer of de adviseur. De werkgever zal in veel gevallen deze verantwoordelijkheid niet op zich willen nemen. Dit is dus een mooie kans voor de adviseur. Tegen een vast

tarief voor een abonnement per werknemer per jaar kan de adviseur deze taak op zich nemen. Jaarlijks zal de adviseur dan kunnen beoordelen wat het resultaat is bij een eventuele waardeoverdracht.

Zorgplicht is ook aanwezig als de nieuwe werkgever besluit de pensioenregeling te wijzigen en de werknemer nog niet is overgegaan tot waardeoverdracht. De werknemer dient dan geïnformeerd te worden in welke regeling de waardeoverdracht het beste uitpakt. De datum van het verzoek is bepalend voor de waardeoverdracht. Is de regeling eenmaal gewijzigd en de werknemer heeft nog geen waardeoverdracht uitgevoerd, dan zal bij een eventuele toekomstige waardeoverdracht dit in de nieuwe regeling plaatsvinden met het risico dat hij slechter af is.

8. Waardeoverdracht en partnerpensioen

Een belangrijk onderdeel bij waardeoverdracht is het partnerpensioen. Heeft de werknemer een ouderdoms- en partnerpensioen opgebouwd dan dient beoordeeld te worden of het partnerpensioen ook overgedragen moet worden. Als de werknemer het partnerpensioen bij de oude werkgever heeft opgebouwd dan is hiervoor een bedrag gereserveerd. Dit in tegenstelling tot het partnerpensioen op risicobasis. Het grote verschil tussen beide vormen is dat de werknemer bij het beëindigen van de deelname aan de pensioenregeling bij een opbouw partnerpensioen het opgebouwde partnerpensioen behoudt en dat dit bij het partnerpensioen dat is verzekerd op risicobasis volledig vervalt. Daarom kan alleen het partnerpensioen op opbouwbasis overgedragen worden. Hiervoor is immers een bedrag gereserveerd. Als de nieuwe werkgever alleen ouderdomspensioen heeft toegezegd of een partnerpensioen op risicobasis heeft is het zinvol het opgebouwde partnerpensioen niet over te dragen. Wordt het partnerpensioen toch overgedragen dan wordt de waarde van het opgebouwde partnerpensioen omgezet in een hoger ouderdomspensioen. Overigens moet de partner met de overdracht dan wel instemmen.

Als het partnerpensioen niet wordt overgedragen dan dient bij het bepalen van de overdrachtswaarde fictief rekening gehouden te worden met de waarde van het partnerpensioen om zo te beoordelen of de werkgever verplicht is mee te werken aan de waardeoverdracht. Althans zo is bepaald in het besluit van 21 september 2012: 'Het gaat daarbij om de totale waardeoverdracht (en bijbetalingslasten), ongeacht of een eventuele partner bezwaar aantekent tegen de overdracht van het partnerpensioen'.¹⁶ Nu deze passage in het besluit van 2 december 2015 tot wijziging van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met aanpassing van de regels bij waardeoverdracht niet meer wordt vermeld, is het onduidelijk of deze bepaling nog van toepassing is. Mijn vermoeden is van wel.

Als het partnerpensioen in beide pensioenregelingen op risicobasis is opgebouwd dan is het mogelijk de dienstja-

¹⁶ Besluit van 21 september 2012 tot wijziging van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met tijdelijke beperking van de plicht tot waardeoverdracht bij bijbetalingslasten.

ren die zijn doorgebracht bij de oude werkgever mee te nemen bij het bepalen van de hoogte van het partnerpensioen.¹⁷

9. Pensioenopbouw bij meerdere werkgevers

Als de werknemer in het verleden bij verscheidene werkgevers pensioen heeft opgebouwd en na 2015 van werkgever verandert, dan kan hij voor alle werkgevers waar hij pensioen heeft opgebouwd een verzoek indienen voor waardeoverdracht. Per werkgever dient dan te worden beoordeeld of waardeoverdracht zinvol is. Met het vervallen van de termijn vermoed ik dat dit gefaseerd kan gebeuren en dat per werkgever beoordeeld moet worden of de grens van bijbetalen van € 15.000 wordt overschreden. Ook hier dient een zorgvuldige afweging gemaakt te worden.

Een adviseur die de werknemer adviseert te wachten met waardeoverdracht moet er ook rekening mee houden dat niet alleen de rekenrente kan wijzigen, maar ook de levensverwachting. Het aanpassen van de sterftetafels in het standaardtarief heeft gevolgen voor de hoogte van de overdrachtswaarde. Een stijgende levensverwachting leidt tot een verhoging van de overdrachtswaarde. Dit geldt als de oude pensioenregeling een uitkeringsovereenkomst is. Als de werknemer van een premieovereenkomst naar een uitkeringsovereenkomst gaat zal een stijging van de levensverwachting resulteren in een lagere pensioenaanspraak.

10. Conclusie

De overheid heeft met het schrappen van de zesmaandtermijn bij waardeoverdracht de werknemer meer tijd willen geven om een weloverwogen keuze te maken om te bepalen of waardeoverdracht zinvol is. Daarmee is echter de complexiteit toegenomen en zal een werknemer advies moeten inwinnen om te bepalen of waardeoverdracht zinvol is en wanneer waardeoverdracht het meeste oplevert. De adviseur heeft hierin een belangrijke rol. Naast het beoordelen van de kwaliteitsverschillen in pensioenregelingen dient hij tevens het moment te bepalen waarop de waardeoverdracht dient te geschieden. Dit met het oog op het genereren van een zo hoog mogelijke overdrachtswaarde. Daarbij moet wel op de bijbetalingsgrens gelet worden van € 15.000 (en 10% van de overdrachtswaarde) om te zorgen dat de werkgever de overdracht niet kan weigeren. Als een adviseur kiest voor uitstel dient hij erop bedacht te zijn dat de hoogte van het partnerpensioen niet in gevaar komt. De tijd zal het leren of werknemers bewust worden dat het moment van waardeoverdracht invloed heeft op de hoogte van het pensioen. De nieuwe wetgeving is dus ideaal voor de calculerende burger. Calculeert u mee?

¹⁷ Besluit van 6 november 2015, BLBK2015/830M, onderdeel 2.6.