

Waardeoverdracht voor de calculerende burger

Werknemers kunnen meer pensioen verkrijgen als zij op het juiste moment een opgaaf van hun pensioenaanspraken aanvragen bij de ontvangende pensioenuitvoerder. Oorzaak hiervan is een wijziging van de definitie van de overdrachtsdatum per 11 december 2015 in combinatie met het vervallen van de termijn van zes maanden voor het indienen van een verzoek tot wettelijke waardeoverdracht.

DOOR COREY DEKKERS EN
ROBBERT VAN WOERDEN

Het wettelijk recht op waardeoverdracht

Een werknemer die van werkgever verandert heeft het wettelijk recht op waardeoverdracht. Dit betekent dat de werknemer de opgebouwde pensioenaanspraken uit vorige dienstverbanden mag overdragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Per jaar komen ongeveer 294.000 werknemers voor waardeoverdracht in aanmerking. Hiervan kiezen 114.000 werknemers voor waardeoverdracht.¹ Volgens onderzoek is de belangrijkste reden voor een waardeoverdracht de praktische waarde om het pensioen bij één en dezelfde pensioenuitvoerder te hebben. Veel werknemers staan niet stil bij de gevolgen van een waardeoverdracht. Zie ook onderzoek hierover (bijvoorbeeld *Rapportage Life Event: een nieuwe baan* van de AFM in 2008).

Bij een waardeoverdracht zijn de begrippen overdrachtswaarde en overdrachtsdatum van belang. 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 rekenrente is gelijk aan de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde rentetermijnstructuur voor verplichtingen met een looptijd van 25 jaar. De overdrachtswaarde wijkt af van de daadwerkelijke waarde (technische reserve) van de opgebouwde pensioenaanspraken. Achtergrond hiervan is dat anders de werknemer het risico loopt dat hij bij overdracht van de technische reserve naar de nieuwe pensioenuitvoerder een hogere of lagere pensioenaanspraak terug krijgt. Belangrijk is dat de rekenrente voor de vaststelling van de overdrachtswaarde 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 netto tarieven en met de overlevingstafel gehele bevolking mannen/vrouwen 2005-2010 met een leeftijdsterugstelling voor mannen van vijf jaar en vrouwen van drie jaar. 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 werkgever. Is de pensioenregeling ondergebracht bij een pensioenfonds dan wordt het verschil gedragen door het fonds zelf. De bijbetaling kan leiden tot een financiële aanslag op de liquiditeiten van de onderneming. Om het financiële risico voor de werkgever te beperken is 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. De aanvullende eis dat de weigering alleen mogelijk is als sprake is van een kleine werkgever 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.



Mr. drs. Corey Dekkers
MFP FFP

Senior pensioenadviseur op
de fiscale en juridische afdeling
bij Pensioemavigator BV.



Drs. Robbert van Woerden
FFP

partner bij Themis Pensioen
Professionals

De overdrachtsdatum

Tot het besluit van 2 december 2015 werd de overdrachtsdatum gedefinieerd als het moment van aanvang deelname in de nieuwe pensioenregeling. Er was dus 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 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 nu gedefinieerd als de datum waarop de werknemer een opgaaf van zijn pensioenaanspraken aanvraagt bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Ons inziens is daarbij bepalend de datum dat de aanvraag daadwerkelijk binnenkomt bij de uitvoerder (en niet bijvoorbeeld de datum waarop de werknemer de aanvraag heeft ondertekend).



een hoger pensioen oplevert. Hij kan zelfs in de loop der tijd vernieuwde offertes opvragen.

Oktober

In oktober van het lopende kalenderjaar is bekend wat de wettelijke rekenrente wordt voor het komende kalenderjaar. Vanaf oktober is dus ook bekend of een waardeoverdracht in het huidige kalenderjaar voordeliger is dan in het volgende kalenderjaar. Een werknemer 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 wil accepteren, dient hij de offerte binnen twee maanden na ontvangst getekend te retourneren anders hoeft de uitvoerder niet mee te werken aan de overdracht (artikel 21 BUPW). Ter informatie heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken in haar brief van 14 april 2016 aan de Tweede Kamer laten weten te monitoren dat geen misbruik wordt gemaakt van de mogelijkheden om veel offertes op te vragen. Het is niet de bedoeling dat uitvoerders veel vaker offertes moeten gaan verstrekken dan voorheen.

Een calculerende werknemer kan nu invloed uitoefenen op de hoogte van de overdrachtswaarde. Als hij een verzoek tot een opgaaf van een waardeoverdracht doet op een datum met een lagere rekenrente dan voorheen, zal de overdrachtswaarde hoger zijn.

Rekenrente

De wettelijk voorgeschreven rekenrente speelt een grote rol van betekenis bij waardeoverdrachten. Hoe lager de rekenrente hoe hoger de overdrachtswaarde. Dat is bijvoorbeeld gunstig voor deelnemers met een uitkeringsovereenkomst die naar een premieovereenkomst gaan. Is de rekenrente lager dan de contractrente bij de verzekeraar dan krijgt de werknemer meer mee dan geserveerd. Voor werknemers met een premieovereenkomst die de waarde hiervan naar een uitkeringsovereenkomst overdragen wordt de beleggingswaarde aan de hand van het standaardtarief vertaald in een pensioenaanspraak. De rekenrente heeft dan geen invloed op de hoogte van de overdrachtswaarde, maar wel op de hoogte van de in te kopen pensioenaanspraak. Bij een lagere rekenrente (standaardtarief) krijgt de werknemer een lagere aanspraak.

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 als hij verwacht dat dit

Voorbeeld

Een werknemer van 45 jaar heeft in een middelloonregeling € 5.000 ouderdomspensioen opgebouwd in tien jaar. De rekenrente bij de oude verzekeraar was 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 voor € 5.000 ouderdomspensioen 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 sterftetafels 2005-2010 gehanteerd met een leeftijdsterugstelling bij de man van vijf jaar en bij de vrouw van drie jaar. De kosten worden op nihil gesteld.

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 besloot over te gaan tot waardeoverdracht. De overdrachtswaarde is dan € 49.734. Omdat slechts een technische reserve van € 33.630 aanwezig is, zal de oude werkgever het verschil moeten bijbetalen. In deze situatie krijgt de oude werkgever een verzoek een bedrag bij te betalen van € 16.104. Aangezien dit meer bedraagt dan € 15.000 en meer is dan 10% van de over-

Jaar	Rekenrente	Overdrachtswaarde	Ten gunste oude werkgever	Ten nadele oude werkgever	Nieuwe aanspraken werknemer	Ten laste nieuwe werkgever
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

drachtswaarde heeft de nieuwe werkgever de mogelijkheid de waardeoverdracht te weigeren. Tot 1 januari 2015 moest het verzoek binnen zes maanden worden ingediend én was de overdrachtsdatum gelijk aan de eerste dag van deelname aan de nieuwe pensioenregeling. In het huidige systeem heeft de werknemer de mogelijkheid het verzoek tot waardeoverdracht later in te dienen en ligt de overdrachtsdatum op die latere datum. Bovenstaande tabel laat zien dat de overdrachtswaarde in 2016 dermate hoog is dat de kans dat de werkgever meewerkt klein zal zijn.

Als de werknemer in 2017 een verzoek tot waardeoverdracht indient leidt dit tot een verbetering van de pensioenaanspraken voor de werknemer. Wel dient de oude werkgever € 13.999 bij te betalen. De nieuwe pensioenuitvoerder ontvangt een overdrachtswaarde van € 47.629. Dit bedrag is hoger dan de nieuwe werkgever nodig heeft om de in te kopen pensioenaanspraken

Nieuwe wetgeving is ideaal voor calculatorende burger met interesse voor hoger pensioen

(van € 5.000) te financieren. In deze situatie komt het positieve verschil niet ten gunste van de nieuwe werkgever, maar wordt de aanspraak van de werknemer verhoogd. Dit leidt tot een extra pensioen van € 1.133. De werknemer krijgt dan dus een pensioenaanspraak van € 6.133 i.p.v. de opgebouwde pensioenaanspraak van € 5.000. Het pensioen stijgt dus met 22,67%. Natuurlijk kan de werknemer wachten met het verzoek tot waardeoverdracht tot 2018. In dit voorbeeld zou de werknemer er dan nog meer op vooruit gaan.

In de situatie dat een werknemer van een premieovereenkomst naar een uitkeringsovereenkomst overgaat, is de overdrachtswaarde gelijk aan de beleggingswaarde. De volledige overdrachtswaarde wordt aangewend voor de inkoop van pensioenaanspraken. De hoogte van de aanspraak wordt 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.

Zorgplicht en de rol van de adviseur

Mogelijk gaan werknemers vaker dan nu vergeten om een opgaaf aan te vragen van een waardeoverdracht bij de nieuwe pensioenuitvoerder. De zesmaandstermijn was in de praktijk een stok achter de deur voor werknemers. Bovendien is een baanwisseling ook een aangewezen moment om naar een eventuele waardeoverdracht te kijken. Mogelijk dat nu juist minder werknemers een waardeoverdracht zullen initiëren. Pensioen hoort nu eenmaal niet bij de eerste interesse van de gemiddelde werknemer. Er zullen mogelijk ook werknemers zijn die besluiten te wachten met waardeoverdracht in de hoop op een beter tarief. Als zo'n werknemer vervolgens vergeet het recht uit te oefenen en op een later tijdstip erachter komt dat het juiste moment voor waardeoverdracht verstreken is zal de vraag gesteld moeten worden wie hier

voor verantwoordelijk is. De werkgever, de werknemer of de adviseur? Een algemeen antwoord hierop is niet te geven. Wel ligt het voor de hand dat werkgevers bij in- en uitdiensttreding melden aan een werknemer dat deze een verzoek tot waardeoverdracht kan indienen bij de nieuwe pensioenuitvoerder en dat hij zich voor advies het beste kan wenden tot een adviseur. Daarmee impliceert de werkgever dat zij niet in staat is om de voormalig werknemer adequaat te blijven informeren over waardeoverdracht.

De adviseur zou een rol kunnen innemen in het (blijven) informeren van (oud) werknemers over het juiste moment van waardeoverdracht. Voorzichtigheid is daarbij wel geboden. Geen adviseur weet immers de toekomstige rekenrentes. Een adviseur die de werknemer adviseert te wachten met waardeoverdracht moet rekening houden dat niet alleen de rekenrente kan wijzigen, maar ook de levensverwachting. Het aanpassen van de sterftetabels 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 bij de nieuwe werkgever.

Ons inziens heeft de nieuwe werkgever wel een belangrijke zorgplicht als zij 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 opgaaf voor een waardeoverdracht gevraagd, dan zal bij een eventuele toekomstige waardeoverdracht dit in de nieuwe regeling plaatsvinden.

Voorbeeld:

Ruben heeft in het verleden altijd een zuivere premieovereenkomst gehad. Hij is in 2015 in dienst getreden bij Sportmarketing Associates Nederland. Zijn werkgever heeft een pensioenregeling waarbij de premie direct wordt omgezet in een verzekerd kapitaal. Daarop is momenteel een jaarlijkse garantie van 3% van toepassing. Ruben is een zeer defensieve belegger en vindt dit een mooie arbeidsvoorwaarde. Per 1 januari 2017 biedt de pensioenuitvoerder dergelijke garanties niet meer aan en wil de werkgever over naar een zuivere premieovereenkomst. Het past bij Ruben om nog in 2016 een opgaaf op te vragen voor een waardeoverdracht. Bij akkoord wordt dan zijn gegarandeerde kapitaal verhoogd.

Partnerpensioen bij waardeoverdracht

Heeft de werknemer een ouderdoms- en partnerpensioen opgebouwd dan dient beoordeeld te worden of het partnerpensioen ook overgedragen moet worden. Het is toegestaan een opgebouwd partnerpensioen achter te laten bij de oude pensioenuitvoerder. Dit is zinvol als de nieuwe werkgever alleen ouderdomspensioen heeft toegezegd of een partnerpensioen op risicobasis heeft. In deze situatie wordt de waarde van het opgebouwde partnerpensioen omgezet in een hoger ouderdomspen-



sioen. De partner moet met een overdracht van het partnerpensioen instemmen.

Als het partnerpensioen niet wordt overdragen dan dient bij het bepalen van de overdrachtswaarde rekening gehouden worden met de waarde van het partnerpensioen om zo te beoordelen of de werkgever verplicht is mee te werken aan de waardeoverdracht. Dat is bepaald in het besluit van 21 september 2012²: *“Het gaat daarbij om de totale waardeoverdracht (en bijbetalingslasten), ongeacht of een eventuele partner bezwaar aantekent tegen de overdracht van het partnerpensioen”*.

Deze bepaling lijkt nog van toepassing ondanks dat dit niet is opgenomen in het nieuwere 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.

Als het partnerpensioen in beide pensioenregelingen op risicobasis is opgebouwd dan is het mogelijk de dienstjaren die zijn doorgebracht bij de oude werkgever mee te nemen bij het bepalen van de hoogte van het partnerpensioen (zie Besluit van 6 november 2015, nr. BLBK2015/830M, onderdeel 2.6). Het is belangrijk om in de periode tussen uitdiensttreding en het moment dat een opgaaf voor een waardeoverdracht wordt gevraagd te controleren of er nog partnerpensioen is verzekerd bij de vorige pensioenuitvoerder. Vaak wordt het ouderdomspensioen uitgeruild in een tijdsevenredig opgebouwd partnerpensioen. Wordt er niet uitgeruild dan loopt de werknemer het risico op een lager partnerpensioen bij overlijden tijdens de periode totdat de waardeoverdracht is geëffectueerd.

Conclusie

De overheid heeft met het schrappen van de zesmaandeterminen 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. Dit komt vooral omdat de werknemer voortaan

invloed heeft op de datum waarop de overdrachtswaarde moet worden berekend. Dit kan in de praktijk extra pensioen opleveren. Een adviseur kan een belangrijke rol spelen in de keuze of en wanneer een opgaaf voor een waardeoverdracht moet worden aangevraagd. Daarbij moet de adviseur wel op de volgende zaken letten:

- Vanaf oktober in een jaar kan de adviseur bepalen of een waardeoverdracht in dit jaar beter uitpakt dan aankomend jaar, maar over de daaropvolgende jaren kan een adviseur niet adviseren omdat de rekenrente dan nog volledig onbekend is;
- De bijbetalingsgrens (van 10% van de overdrachtswaarde én € 15.000) zodat de werkgever de overdracht niet kan weigeren;
- De risicobereidheid van de werknemer: is deze bereid om het risico te nemen op een hoger maar ook op een lager pensioen door een waardeoverdracht uit te stellen?
- De hoogte van het partnerpensioen in de periode tot aan effectivering van de waardeoverdracht.

De tijd zal het leren of werknemers zich ervan bewust worden dat het moment van waardeoverdracht invloed heeft op de hoogte van het pensioen en zo ja of dit een reden is om zich meer te verdiepen in zijn pensioen. De nieuwe wetgeving is dus ideaal voor de calculerende burger met interesse voor een hoger pensioen. ■

Noten:

1. Brief van 14 april 2016 aan de Tweede Kamer betreffende waardeoverdracht van pensioen, Ministerie van Sociale Zaken
2. 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.