

uitspaart. Essentieel is echter dat waardeoverdrachten die gunstig uitpakken voor de werknemer, gewoon uitgevoerd zullen moeten worden. Die begeleiding kan ook plaatsvinden bij uitdiensttreding, want als dan een waardeoverdracht plaats heeft, ontvangt de werkgever het verschil tussen de technische reserve en de overdrachtswaarde.

Aanpassen indexatiebeleid

Behalve door de komst van artikel 95 PW (voorwaardelijkheidsverklaring) is ook de problematiek van inkomende waardeoverdracht een reden om extra te kijken naar het indexatiebeleid van de werkgever. Immers, een werkgever wil graag inkomende waardeoverdrachten voorkomen. Bovendien kunnen uitgaande waardeoverdrachten geld opleveren. Op basis hiervan zou een werkgever een regeling kunnen wensen die uitgaande waardeoverdrachten stimuleert en inkomende waardeoverdrachten voorkomt.

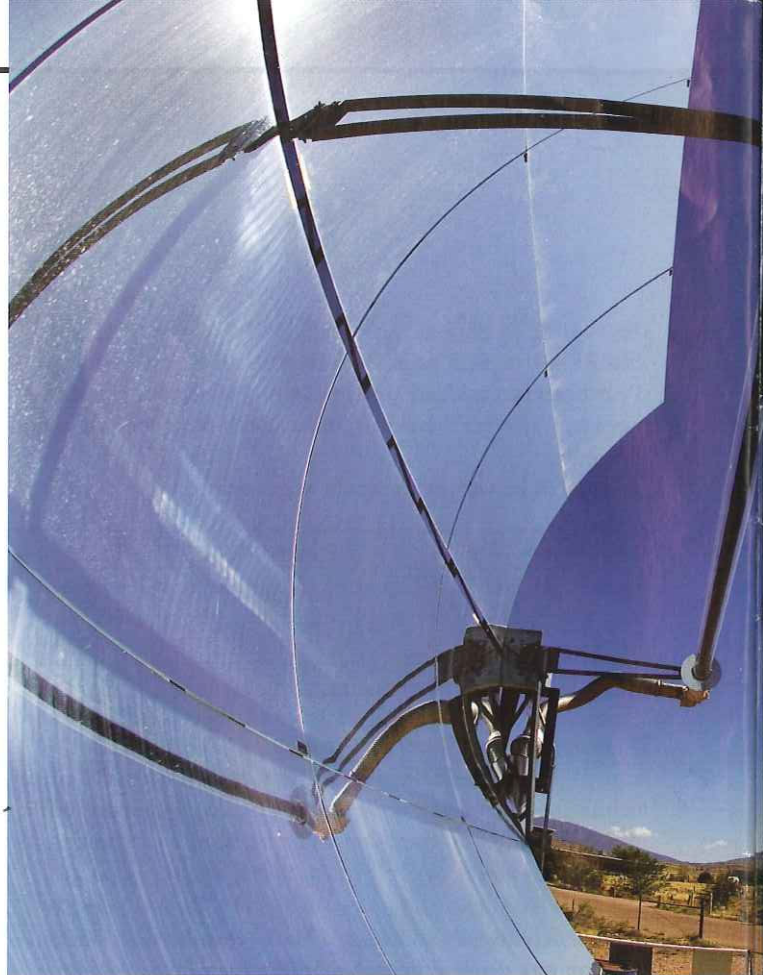
De belangrijkste reden om een waardeoverdracht uit te voeren, zou moeten zijn dat een werknemer er beter van wordt. Als het verwachte indexatiepotentieel van de nieuwe regeling beter is dan de oude regeling, zal een werknemer, indien hij pragmatisch handelt, kiezen voor waardeoverdracht. Bovendien zal hij bij uitdiensttreding geen waardeoverdracht uitvoeren als de indexaties voor slapers goed zijn. Voor werkgevers kan derhalve het verslechteren van de indexatie ertoe leiden dat nieuwe werknemers geen waardeoverdracht uitvoeren. Dan hoeft hij niet bij te betalen.

Bovendien zullen werknemers die vertrekken, sneller geneigd zijn om een waardeoverdracht uit te voeren als er geen indexaties zijn voor slapers. Uiteraard zullen werknemers bij een dergelijke verslechtering van de pensioenregeling een compensatie wensen, bijvoorbeeld in de vorm voor een hoger opbouwpercentage. Kortom, het recht op waardeoverdracht leidt indirect tot een moord op het geïndexeerd middelloon in een verzekerde regeling. Wrang, aangezien juist het voorwaardelijk geïndexeerde middelloon door de regering wordt gezien als de meest gewenste pensioenvorm.

Een wijziging van de middelloonregeling naar beschikbare premie ligt minder voor de hand. Werknemers zullen niet geneigd zijn zo'n overgang te accepteren. Bovendien is het zeer de vraag of een beschikbare premieregeling wel past bij het risicoprofiel van de werkgever. Meestal heeft een werkgever bewust gekozen voor een middelloonregeling.

Vernieuwde producten

Ik ben al jaren een groot voorstander van een 'Middelloonregeling Speciaal' met als propositie voor werkgevers dat zij niet hoeven bij te betalen bij inkomende waardeoverdrachten en niets terugkrijgen bij uitgaande waardeoverdrachten. Voor deze extra faciliteit wordt dan een premieopslag in rekening gebracht. De werkgever spreidt dan zijn lasten. Tot dusverre ben ik niet op de hoogte van het bestaan van een dergelijk product. Commercieel lijkt het mij een gat in de markt.



Verder zijn er andere creatieve oplossingen mogelijk. Denkbaar is bijvoorbeeld een pensioenregeling met een opbouwpercentage van 1,5% en daar bovenop een premieovereenkomst tot aan het fiscale maximum. In het pensioenreglement moet vastgelegd worden hoe wordt omgegaan met inkomende waardeoverdrachten zodat het voor de werknemers duidelijk is hoe dit werkt. Uitvoerders doen dat tot dusverre in een vaste verhouding. In dit voorbeeld zou men dan twee derde van de overdrachtswaarde verwerken in de middelloonregeling en een derde in de beschikbare premieregeling. De wet geeft echter ruimte voor een andere verdeling mits vastgelegd in het pensioenreglement.

Wetswijziging nodig

Binnen de huidige wetgeving is een aantal oplossingen denkbaar, maar een echte oplossing voor het probleem moet komen van de overheid. Een eerste aanzet daartoe kwam van CDA-Twee-

de Kamerlid Pieter Omtzigt die in een met algemene stemmen aangenomen motie de regering oproep in overleg te treden met de Stichting van de Arbeid en de pensioenkoepels om voor de zomer van

Oplossing voor problematiek voor bijbetaling

2008 met voorstellen te komen om de bijbetalingsproblematiek op te lossen. Helaas is de oplossing nog niet nabij en is zelfs geen antwoord gekomen op de vraag van Omtzigt aan de regering hoe het staat met de uitvoering van de motie.

Welke oplossingsrichtingen zijn er?

- 1 Marktrentewaardering voor de aanspraken.
- 2 Waardeoverdrachten naar verzekeraars met vast tarief van 3%.
- 3 Uniform waardeoverdrachtdocument.
- 4 Beperking recht op waardeoverdracht.



Marktrentewaardering

Het probleem komt voort uit de verschillende uitgangspunten die worden gebruikt bij de bepaling van de overdrachtswaarde enerzijds, en het tarief van de verzekeraar en de daarbij horende uitgangspunten (rekenrente 3%) anderzijds. Solvency II is het komende regime voor verzekeraars, enigszins vergelijkbaar met het Financieel Toetsingskader (FTK). Dit regime gaat uit van marktrentewaardering en lost volgens de regering de problemen op. Solvency II zal echter op zijn vroegst in 2013 van toepassing zijn. Als deze invoeringsdatum gehaald wordt, zal de oude systematiek nog enige jaren doorwerken. Pensioencontracten met verzekeraars lopen immers minstens vijf jaar en gaan uit van een vaste rente. Dit betekent dat als Solvency II in 2013 wordt geïntroduceerd, de werkgevers nog tot 2017 en bij een tienjarig contract tot 2022 met de huidige problemen blijven zitten. Kortom: de regering vindt het blijkbaar niet erg om dit probleem pas in 2022 opgelost te hebben.

Eerder loslaten van vaste rekenrente

verzekeraars de tijd geven om hun producten aan te passen. De meeste middelloonproducten gaan immers uit van een indexatie uit de overrente. Bij marktrentewaardering vervalt ook de overrente.

Het eerder loslaten van de vaste rekenrente zou een oplossing zijn. De regering moet dan wel

Waardeoverdracht tussen verzekeraars van 3%

Het probleem doet zich voor een belangrijk deel voor bij waardeoverdrachten tussen verzekeraars. Waardeoverdrachten van pensioenfondsen naar verzekeraars zijn vaak niet gunstig voor de werknemer omdat de indexatiebepalingen bij pensioenfondsen vaak ruimer zijn.

Verzekeraars kopen pensioenaanspraken in tegen een rekenrente van 3%. Als een verzekeraar bij een waardeoverdracht naar een andere verzekeraar de technische reserve overdraagt en de nieuwe verzekeraar op basis van zijn tarieven aanspraken inkoopt, blijft de werkgever buiten schot. Waardeoverdrachten tussen verzekeraars zijn dan voor de werkgever opgelost. Hij behoudt wel een bijbetalingsplicht bij een inkomende waardeoverdracht vanuit een pensioenfonds. Bij een uitgaande waardeoverdracht naar een fonds ontvangt hij wel het verschil tussen overdrachtswaarde en technische reserve. Een belangrijk deel van het probleem is echter opgelost.

Uniform waardeoverdrachtdocument (UWO)

Momenteel krijgt de nieuwe pensioenuitvoerder slechts de overdrachtswaarde door van de oude pensioenuitvoerder. De

nieuwe uitvoerder weet op basis daarvan niet wat de inhoud is van de pensioenregeling van de oude uitvoerder. Als hij deze informatie wel heeft, kan hij beter com-

Goede informatie voorwaarde voor waardeoverdracht

municeren over de waardeoverdracht. In een waardeoverdrachtdocument kunnen bijvoorbeeld worden opgenomen:

- de aanspraken bij de oude en de nieuwe uitvoerder;
- de indexatieverwachtingen in beide regelingen;
- bij een overdracht vanuit of naar een premieovereenkomst: het rendement dat nodig is om de verwachte aanspraken in de middelloonregeling inclusief indexatie te behalen.

Werknemers zouden een weloverwogen keuze moeten kunnen maken over een waardeoverdracht. Dat begint bij goede informatie.

Beperking recht op waardeoverdracht

Het wettelijk recht op waardeoverdracht is geïntroduceerd om een werknemer de mogelijkheid te geven zijn pensioengat te dichten. Door het verdwijnen van eindloonregelingen is de vraag gerechtvaardigd of waardeoverdracht nog wel bestaansrecht heeft. Derhalve kan de regering overwegen of een beperking van dit recht niet voor de hand ligt. De regels rond waardeoverdracht kenmerken zich door dwingend recht. Misschien dat tegenwoordig regelend recht beter past bij waardeoverdracht.

Realisatie

In dit artikel is stilgestaan bij de impact van de regels rond waardeoverdracht op verzekerde regelingen. Zonder nieuw overheidsbeleid of creatieve productoplossingen van verzekeraars zal de verzekerde middelloonregeling onder druk blijven staan. Zeker als er ook sprake is van een indexatietoezegging. Het is derhalve van groot belang dat de regering de motie van Pieter Omtzigt snel uitvoert. Daarvoor zijn wellicht vergaande keuzes noodzakelijk. ■

