

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

WAT ZIJN DE REGELS VOOR WAARDEOVERDRACHT VAN PENSIOEN?

# Pensioenpotje overdragen

**Als een werknemer wisselt van werkgever heeft hij recht op waardeoverdracht van zijn pensioen. De werknemer neemt de waarde van het pensioen dat hij heeft opgebouwd bij de pensioenuitvoerder van zijn vorige werkgever dan mee naar de pensioenuitvoerder bij zijn nieuwe werkgever. Er ligt een wetsvoorstel dat de regels voor waardeoverdracht mogelijk wijzigt.**

Allereerst is het belangrijk om vast te stellen wat onder het wettelijk recht op waardeoverdracht van pensioen wordt verstaan. Daarvoor geldt het volgende:

- Een werknemer heeft alleen recht op waardeoverdracht als hij van werkgever wisselt. Hij heeft dit recht dus niet als hij (alleen) van pensioenuitvoerder wisselt.
- Bij waardeoverdracht wordt de waarde van het opbouwde pensioen overgedragen. De pensioenregeling (bijvoorbeeld

een middelloonregeling) wordt niet overgedragen en de opgebouwde pensioenuitkering (bijvoorbeeld een pensioenuitkering van € 5.000) ook niet.

Als een werknemer overstapt van werkgever A naar werkgever B kan hij het opgebouwde 'pensioen' dus overdragen. Een misverstand is dat dit altijd een aaneensluitende reeks van overdrachten moet zijn. Stel, deze werknemer past bij werkgever B geen waardeoverdracht toe, ook niet als hij daarna overstapt naar

werkgever C en vervolgens stapt hij over naar werkgever D. Op dat moment kan de werknemer alsnog besluiten om de waarde van het pensioen dat hij bij de werkgevers A, B en/of C heeft opgebouwd over te dragen naar de pensioenregeling van werkgever D. Een werknemer hoeft bovendien niet meteen bij indiensttreding van zijn recht op waardeoverdracht gebruik te maken. Ook als hij al geruime tijd bij uw organisatie in dienst is, kan hij zijn pensioen nog overdragen.

## Bijbetaling

De pensioenwaarde die de werknemer overdraagt, wordt berekend volgens wettelijke rekenregels met een voorgeschreven tarief en rekenrente. Voor 2017 bedraagt die wettelijke rekenrente 0,864%. De rekenrente die in de praktijk vaak in pensioencontracten wordt aangehouden varieert van 2 tot 4%. Kortom: de waarde van het pensioen op basis van het contract is (veel) lager dan op basis van de wettelijke regels (zie kader Voorbeeld waardeoverdracht pensioen). De vraag is natuurlijk wie voor dit verschil zal opdraaien. Gaat het om een pensioenfonds, dan betaalt het fonds de rekening. Maar let op: is de dekkingsgraad van het pensioenfonds lager dan 100%, dan kan er geen waardeoverdracht plaatsvinden. Gaat het om een verzekeraar, dan betaalt in het geval van een eindloos- of een middelloonregeling in principe de oude werkgever. Een aandachtspunt hierbij is dat een werknemer die al enige tijd uit dienst is, nog steeds gebruik kan maken van waardeoverdracht. Het risico op

## Voorbeeld waardeoverdracht pensioen

In de onderstaande tabel ziet u wat de gevolgen bij een waardeoverdracht kunnen zijn door het verschil tussen de wettelijke rekenrente en de rekenrente die in de praktijk vaak wordt aangehouden in het pensioencontract.

Leeftijd	35 jaar	45 jaar	55 jaar
Opgebouwde pensioenuitkering	€ 1.000	€ 2.000	€ 3.000
Waarde o.b.v. wettelijk systeem	€ 12.200	€ 26.800	€ 44.600
Waarde o.b.v. contract	€ 6.000	€ 15.500	€ 30.100
Vershil	€ 6.200	€ 11.300	€ 14.500

## Wanneer is waardeoverdracht van het pensioen van de werknemer zinvol?

Of waardeoverdracht zinvol is, verschilt per werknemer, per pensioenuitvoerder en per pensioenregeling. Een aantal belangrijke aandachtspunten:

- Van pensioenuitkering naar -kapitaal? Vindt de overdracht van een middenloonegeling naar een beschikbare-premieregeling plaats, dan gaat de gegarandeerde uitkering verloren. Weegt het toekomstige rendement daar tegenop?
- Indexatie? Wat zijn de voorwaarden van indexatie in de oude en de nieuwe pensioenrege-

ling? Het wel of niet krijgen van indexatie kan zomaar 25% meer of minder pensioen opleveren.

- Risicopartnerpensioenen herstellen? Heeft de werknemer in de oude pensioenregeling een risicopartnerpensioen (vaak het geval bij een beschikbare-premieregeling), dan is de hoofdregel dat het partnerpensioen over het dienstverband bij de oude werkgever wegvalt en weer wordt verzekerd als er waardeoverdracht wordt toegepast. Let op: er geldt hiervoor veel specifieke wet- en regelgeving.

- Pensioenrichtleeftijd? Veel in het verleden opgebouwde pensioenen hebben nog steeds de oude pensioenrichtleeftijd van 65 jaar. Door de waardeoverdracht krijgt dat opgebouwde pensioen de pensioenrichtleeftijd van de nieuwe pensioenregeling. Dat wordt dan door waardeoverdracht in 2018 het 68e jaar. Technisch gezien hoeft dat niet bezwaarlijk te zijn, maar praktisch gezien (als eerdere pensionering het doel is) wel, omdat daarmee reken- en puzzelwerk wordt voorkomen.

bijbetaling kan jaren na uitdiensttreding van de werknemer dus nog opduiken en verdwijnt pas als de wettelijke rekenrente stijgt tot circa 3 tot 4%.

Bij een beschikbarepremieregeling hoeft de oude werkgever in principe niet bij te betalen. Wel geldt er een uitzondering als met de premie geen kapitaal wordt opgebouwd maar direct een pensioenuitkering wordt aangekocht. In dat laatste geval kan de oude werkgever alsnog een risico op bijbetaling lopen.

### Informereren

Een groot misverstand is dat u als werkgever verplicht bent om de nieuwe werknemer te informeren over zijn recht op waardeoverdracht. Die verplichting is echter al per 2007 uit de pensioenwetgeving geschrapt. In de Pensioenwet staat nu dat de pensioenuitvoerder verplicht is om bij het einde van de deelname – dus op het moment dat de werknemer uit dienst treedt bij de oude werkgever – de werknemer te informeren over zijn recht op waardeoverdracht. Het is wel verstandig om bij uw pensioenuitvoerder te informeren hoe zij dit regelen.

### Discussie

Al jaren is er discussie over het systeem van waardeoverdracht. Dat heeft verschillende redenen, waaronder:

- Het systeem van waardeoverdracht is complex en veel werkgevers zijn niet blij met de bijbetalingsverplichting.
- Het systeem van waardeoverdracht is destijds (1994) opgezet om de pensioenbreuk in een eindloonegeling te voorkomen. Maar in 2017 is het aantal eindloonegelingen minder dan 1%.
- Op dit moment mag de pensioenuitvoerder een klein pensioen (uitkering < € 467,89 per jaar) afkopen als er binnen twee jaar geen waardeoverdracht plaatsvindt. Het doel van de overheid is echter dat de pensioenbestemming zo veel mogelijk behouden blijft.

### Wetsvoorstel

Onlangs is het wetsvoorstel Waardeoverdracht klein pensioen naar de

#### Grens aan bijbetaling

Is de bijbetaling groter dan € 15.000 en meer dan 10% van de waarde van het pensioen, dan hoeft de werkgever niet bij te betalen en gaat de overdracht niet door. Dit is een 'tijdelijke' maatregel die in de Pensioenwet staat. Hoewel het gaat om een tijdelijke regeling, staat deze maatregel al een aantal jaren in de wet en zal naar verwachting voorlopig gewoon nog in stand blijven.

Tweede Kamer gestuurd. In dit voorstel wordt geregeld dat pensioenuitvoerders kleine pensioenen op eigen houtje mogen samenvoegen. In het kort komen de wijzigingen hierop neer:

- Klein pensioen (uitkering van minder dan € 467,89 per jaar) wordt straks automatisch overgedragen. Een werknemer hoeft hier niets voor te doen. Sterker nog: hij heeft hier ook niets over te zeggen. Als er niet direct een nieuwe pensioenuitvoerder is, moet de oude pensioenuitvoerder jaarlijks toetsen of de situatie veranderd is en of hij pensioen alsnog kan overdragen.
- Heel kleine pensioenen (uitkering van minder dan € 2 per jaar) vervallen. De waarde komt niet bij de deelnemer maar bij de pensioenuitvoerder terecht, met de gedachte dat het deelnemerscollectief hiervan profiteert.

De rest van de wettelijke regels voor waardeoverdracht verandert – zoals het er nu uitziet – dus niet en de bijbetalingsverplichting voor de (oude) werkgever dus ook niet. De Eerste en Tweede Kamer moeten nog met het wetsvoorstel instemmen en de discussie hierover loopt nog volop. De beoogde ingangsdatum van het wetsvoorstel is 1 januari 2018.

*Jaap Harmsen, directeur/senior consultant bij Pensioen Perspectief, j.harmsen@pensioenperspectief.nl, tel. (020) 240 22 93, [www.pensioenperspectief.nl](http://www.pensioenperspectief.nl)*