



Maatwerk is soms noodzakelijk bij pensioen. Immers geen enkele klant is hetzelfde. Probleem is echter dat producten die maatwerk mogelijk maken uit de markt verdwijnen. Een echt passend advies uitvoeren blijkt in de praktijk steeds vaker niet goed mogelijk. Dit komt niet direct door wetgeving, maar door beleid van verzekeraars om een bepaald product van de markt te halen. In dit artikel bespreek ik een aantal voorbeelden daarvan. Ik eindig met een oproep aan de markt om maatwerk in stand te houden.

## De teloorgang van het maatwerkproduct

### VOORBEELD 1: DE WERKGEVER MET DE PENSIOENTOELAGE

**M**et enige regelmaat kom ik werkgevers tegen die geen pensioenregeling hebben en er ook geen willen. Hoofdrede daarvoor is dat zij een afkeer hebben van pensioenproducten, de administratie daarbij en/of van mening zijn dat werknemers het zelf veel beter kunnen regelen. Ter compensatie kunnen zij de werknemers een toelage geven die bedoeld is om een lijfrente op te starten. Deze toelage wordt niet anders behandeld dan andere loonbestanddelen. De omkeerregel is dus niet van toepassing: de toelage wordt belast bij ontvangst. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor eventuele toeslagen, maar weer positief zijn voor WW- en WIA-rechten.

Een partij als Bright Pensioen heeft op dit concept een speciale webpagina gemaakt. Boodschap is dat werkgevers eenvoudig een derde pijlerproduct kunnen aanbieden aan werknemers. Werkgevers betalen enkel de uitvoeringskosten en hebben er geen omkijken naar. In de praktijk kan de werkgever er daarnaast voor kiezen om werknemers een budget te geven om advies te vragen aan een adviseur of financieel planner. Let wel, de administratiekosten en het budget voor advies wordt mogelijk wel als loon beschouwd. De behoefte naar dit product zal alleen maar toenemen met de invoering van de Wet toekomst pensioenen waar de fiscale ruimte tussen tweede en derde pijler gelijk worden.

Deze oplossing kan voor veel werkgevers wenselijk zijn en goed passen bij de klant. Het wordt als modern en makkelijk verkocht. Dit is zeker aantrekkelijk wanneer je als werkgever het vertrouwen hebt dat je

werknemers in staat zijn verantwoordelijke keuzes te maken om hun oudedagsvoorziening te realiseren. Echter wordt vaak vergeten dat pensioen meer is dan een oudedagsvoorziening. Een partnerpensioen wordt bij een partij als Bright Pensioen niet verzekerd en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid ook niet. In mijn ervaring willen veel werkgevers zonder pensioenregeling juist wel hun werknemers beschermen tegen de risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid. En in al mijn analyses blijkt dan een tweede pijleroplossing voor de afdekking van deze risico's erg geschikt. Hoofdrede is dat daadwerkelijk sprake is van een inkomensvervanger, er sprake is van collectief tarief en medewerkers automatisch verzekerd zijn zonder belemmeringen wegens gezondheidsklachten.

Een oplossing voor veel van deze werkgevers is daarom het verzekeren van een partner- en wezenpensioen zonder ouderdompensioen. Tot voor kort waren er nog genoeg aanbieders die het mogelijk maakten om een pensioenregeling op te starten zonder ouderdompensioen. Op basis van een eigen marktanalyse zijn het er nu nog maar twee, waarbij één ervan enkel een los Anw-hiaatpensioen aanbiedt en dus geen combinatie met een levenslang partnerpensioen. Een losse Anw-hiaatpensioenregeling kan overigens in deze situatie al erg goed passen. De hoogte ervan is immers niet afhankelijk van de hoogte van het salaris. Dit maakt het administratief een heel eenvoudig product.

Aanbieders als Bright Pensioen zoeken de oplossingen voor dekking bij overlijden niet in de tweede pijler maar in de derde pijler. Het gaat dan niet om een inkomensvervanger maar om een reguliere overlijdensrisicoverzekering. Die keert dus een kapitaal ineens uit. Om meerdere redenen blijkt dit product

vaak niet passend. Uiteraard geldt voor dit product het keuringsverbod uit de Wet op de medische keuringen niet. Ook is er geen sprake van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Oftewel: niet alle werknemers komen er zomaar voor in aanmerking. Daarnaast wordt de rompslomp (gezondheidsverklaring en dergelijke) bij de werknemers neergelegd, die dat als vervelend kunnen ervaren. Vergeet niet dat bij veel van deze werkgevers het imago van verzekeraars niet erg goed is. Als aangegeven wordt dat de premies voor de overlijdensrisicodekking niet aftrekbaar zijn en dat werknemers risico lopen op uitsluitingen van dekkingen, zijn werkgevers vaak klaar met de overlijdensrisicoverzekering voor hun werknemers.

Kortom: bij een aantal werkgevers werkt een pensioentoeleage. Werknemers worden dan gestimuleerd om zelf geld opzij te zetten voor hun oude dag. Het gaat dan bijna altijd om een bankspaarproduct of geblokkeerde beleggingsrekening. Bescherming van risico's bij overlijden en arbeidsongeschiktheid is, mede door de Wet op de medische keuringen, niet vaak passend in de derde pijler. Hierom bestaat behoefte aan verzekering van een separaat pensioencontract voor het risico bij overlijden. Het aantal aanbieders voor dergelijke producten is echter marginaal. Alle grote verzekeraars bieden het niet meer aan. Zwitserleven bood het aan tot 1 juli jongstleden. Mijns inziens een slechte zaak dat nu alleen een tweetal kleine verzekeraars dit nog uitvoeren.

## VOORBEELD 2: GARANTIES IN PENSIOENREGELINGEN

In het wetsvoorstel toekomst pensioenen worden een aantal vormen van beschikbare premieregelingen onderscheiden:

- Flexibele premieregeling (voorheen: De verbeterde premieregeling).
- Solidaire premieregeling (voorheen: Het nieuwe pensioencontract).
- De premie-uitkeringsovereenkomst.

In het voorgestelde artikel 10c Pensioenwet wordt een vorm geïntroduceerd waarin de werknemer bij een verzekerde regeling kan verzoeken om ook voor pensioendatum opgebouwd (belegd) kapitaal om te zetten in een gegarandeerde pensioenuitkering (de premie-uitkeringsovereenkomst). Daarmee zet de overheid een streep door producten waarin de werkgever garanties wenst voor zijn werknemers. Behalve

het einde van de populaire middelloonregeling wordt daarmee ook de premieovereenkomst waarbij de premie omgezet wordt in een gegarandeerde aanspraak dan wel een gegarandeerd kapitaal als mogelijkheid geschrapd.

Nu is het juridisch nog mogelijk om niet te kiezen voor een pensioen op basis van beleggingen. Met de komst van de Wet toekomst pensioenen zouden verzekerde middelloonregelingen moeten gaan verdwijnen en ook de regelingen waarbij de werkgever beslist dat er garanties moeten worden gegeven in het pensioenproduct. Er is geen overgangsrecht aangekondigd. Dit is naar mijn mening opvallend omdat ik de laatste tien jaar zelden een werknemer hoor klagen over zijn verzekerde middelloonregeling. Deze mag niet worden gekort (zoals pensioenfondsen dat wel mogen). Uiteraard is een verzekerde middelloonregeling momenteel wel een erg dure regeling. Desalniettemin zijn er nog steeds genoeg werkgevers waarbij dit product in beginsel de passende, wenselijke oplossing is. Vergeet ook niet dat werknemers garanties hoog waarderen. Er zijn verschillende onderzoeken beschikbaar waarin werknemers aangeven dat het kunnen kiezen voor wel of geen garantie een belangrijk onderdeel is van een ideale pensioenregeling.<sup>1</sup> Dat de wensen van de deelnemers belangrijk zijn voor de inhoud van de pensioenregeling blijkt uit de onlangs verschenen uitspraak van het Kifid waaruit blijkt dat de pensioenadviseur tijdens de looptijd van het pensioencontract nog moet controleren of de pensioenverzekering nog wel past bij de wensen van de werkgever en de deelnemers. De zorg- en informatieplicht geldt dus ook richting de deelnemers.<sup>2</sup>

Producten waarbij de werkgever kiest voor garanties zullen in de praktijk niet langer mogelijk zijn. Dat is opvallend. Allereerst omdat ik geen onderzoeken ken die bevestigen dat werkgevers en werknemers geen enkele behoefte meer hebben aan garanties. Die behoefte blijft in de praktijk aanwezig, zelfs na uitleg dat die garanties zeer kostbaar zijn en in de huidige economische situatie leiden tot koopkrachtverlies. Voor dergelijke werkgevers zullen dus in afzienbare tijd geen passende producten meer zijn. Persoonlijk ben ik benieuwd of uitvoerders dit product toch weer

- 1 Zie onder meer het onderzoek *Pensioenkennis en vertrouwen gaan hand in hand* van Motivaction e.a. in opdracht van de Pensioenfederatie (mei 2016).
- 2 Zie uitspraak GC 2021-1072. Deze uitspraak is bindend.

gaan willen voeren als de rekenrente stijgt, zoals nu het geval is.

In de markt zijn wel producten aanwezig waarbij werknemers ervoor kunnen kiezen om hun premie of een deel daarvan direct om te zetten in een gegarandeerde pensioenuitkering. Dit sluit aan bij de premieuitkeringsovereenkomst uit het voorgestelde artikel 10c Pensioenwet. Voor werknemers zijn dus wel mogelijkheden binnen een select aantal producten. Opvallend is wel dat deze werknemers in de praktijk dan eerst moeten kiezen voor vrij beleggen en daarna pas kunnen kiezen voor een gegarandeerde uitkering. Ook moet de werkgever deze keuzemogelijkheid eerst openstellen voor zijn werknemers. Doet hij dat niet dan zal voor alle werknemers hun pensioen belegd worden. Ook wanneer zij liever niet zouden beleggen.

Kortom: de Wet toekomst pensioenen zet een streep door nagenoeg alle garantiemogelijkheden terwijl niet is aangetoond dat er geen behoefte meer zou zijn aan garanties. Het beperkte aantal producten in de markt die uitgaan van garanties zullen verdwijnen. Er is reeds aangekondigd dat het laatste product dat uitgaat van een verzekerd kapitaal met winstdeling wordt stopgezet per 2025.

### VOORBEELD 3: DE OVERBRUGGINGSLIJFRENTE

Voor tot en met 31 december 2005 betaalde lijfrentepremies kan in beginsel een overbruggingslijfrente worden bedongen. Is er géén premie meer betaald ná 31 december 2005 dan mag de hele waarde van de lijfrentepolis gebruikt worden voor een overbruggingslijfrente. Is er nog wel premie betaald dan mag alleen de op 31 december 2005 vastgestelde waarde gebruikt worden voor een overbruggingslijfrente. Een lijfrenteverzekering is de enige toegestane vorm voor een overbruggingslijfrente. Een bankspaarproduct kwalificeert niet ervoor. De uitkering eindigt op leeftijd 65 óf in het jaar waarin de verzekeringnemer de AOW-leeftijd bereikt.

De meeste verzekeraars kennen geen lijfrenteverzekeringsproduct meer in de uitkeringsfase. Expireert bijvoorbeeld een lijfrentekapitaal bij verzekeraar Aegon dan zal de verzekeringnemer elders een uitkering moeten bedingen. Is een overbruggingslijfrente gewenst, dan is de spoeling aan uitvoerders dun. Ik ken er nog drie. Opnieuw zijn dit niet de grootste verzekeraars. In de praktijk is uitvoering bij deze drie niet

eenvoudig wanneer het een polis betreft waarop na 2006 nog premies zijn betaald. De kosten voor een particulier om advies in te winnen om dit goed te regelen wegen vaak niet op tegen de opbrengsten.

Ook voor overbruggingslijfrentes geldt dus dat de mogelijkheden in de uitvoeringspraktijk beperkt zijn. Ik verwacht dat over circa tien jaar de mogelijkheden nog beperkter zijn. Toch zijn er nog heel veel lijfrentes nog niet geëxpireerd waarop premies zijn betaald vóór 2006. Van de behoefte aan het uitkeren van een overbruggingslijfrente kan dus nog lang sprake zijn.

Tot op zekere hoogte geldt bovenstaande ook in situaties waarin sprake is van een pre brede herwaarderingslijfrente waarbij de verzekeringnemer in de uitkeringsfase wil blijven gebruikmaken van het oude regime. Ook daarvoor geldt dat slechts een enkele verzekeraar dit nog uitvoert.

### VOORBEELD 4: DGA PENSIENOPLOSSINGEN BIJ ECHTSCHIEDING

Het bekendste voorbeeld waarbij maatwerkmogelijkheden door pensioenuitvoerders beperkt zijn, is de afwikkeling van een premievrije pensioenaanspraak in eigen beheer bij een echtscheiding. Daarin wordt in beginsel de BV van de directeur grootaandeelhouder (hierna: DGA) verplicht om pensioenaanspraken ten behoeve van de ex-partner af te storten. In diverse Hoge Raaduitspraken is aandacht besteed aan de situatie dat (wellicht) de BV de pensioenverplichting niet na kan komen. Het eigen beheerlichaam moet zorgdragen voor het uitbetalen van het volledige pensioen. Zie daarbij rechtsoverweging 4.5 en 4.6 van arrest HR 9 februari 2007.

*“De verplichting om in beginsel tot afstorting over te gaan is gebaseerd op de eisen van redelijkheid en billijkheid. De beantwoording van de vraag of daarop in een concreet geval aanspraak kan worden gemaakt, moet geschieden met inachtneming van alle omstandigheden van het geval. Daarbij zal de omstandigheid dat onvoldoende liquide middelen aanwezig zijn om de afstorting te effectueren slechts dan tot ontkennen van de beantwoording van die vraag kunnen leiden indien de vereveningsplichtige stelt en bij betwisting aanneemelijk maakt dat de benodigde liquide middelen ook niet kunnen worden vrijgemaakt of van elders verkregen zonder de continuïteit van de bedrijfsvoering van de rechtspersoon en de onderneming waaraan deze is verbonden in gevaar te brengen.”*

Ook in een recentere uitspraak van de Hoge Raad wordt deze gedachtenlijn gevolgd.<sup>1</sup> In rechtsoverweging 3.1.3. staat:

*“Indien een rechtspersoon een pensioentoezegging doet, dient hij zorg te dragen dat hij deze te zijner tijd kan nakomen. Indien en voor zover de opbouw van het pensioen in eigen beheer plaatsvindt, dient hij daarom in beginsel over voldoende kapitaal daarvoor te beschikken. De eisen van redelijkheid en billijkheid die de rechtsverhouding tussen ex-echtgenoten beheersen, zullen in het algemeen meebrengen dat de tot verevening verplichte echtgenoot die als directeur/groo-aandeelhouder de rechtspersoon beheerst waarin de te verevenen pensioenaanspraak is ondergebracht, dient zorg te dragen voor afstorting bij een externe pensioenverzekeraar van het kapitaal dat nodig is voor het aan de andere echtgenoot toekomende deel van de pensioenaanspraak. Bij de berekening van het benodigde kapitaal dient te worden uitgegaan van de commerciële waarde van de pensioenaanspraak, waarbij de heersende marktrente als uitgangspunt wordt genomen. Met het uitgangspunt dat de rechtspersoon die een pensioentoezegging doet over voldoende kapitaal moet beschikken om die toezegging te zijner tijd te kunnen nakomen, en het uit de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeiende recht op afstorting van het kapitaal dat nodig is voor het deel van de pensioenaanspraak dat toekomt aan de tot verevening gerechtigde echtgenoot, strookt dat het af te storten kapitaal wordt berekend naar de commerciële waarde van de pensioenaanspraak ten tijde van de afstorting.”*

Kortom; Bij echtscheiding ligt afstorting naar een verzekeraar op basis van rechtspraak heel erg voor de hand. Daarbij kan in beginsel ook een overdracht naar een door de ex op te richten BV van toepassing zijn.

Tot circa 2018 was het mogelijk om een (uitgestelde) verzekerde uitkering aan te kopen bij een professionele verzekeraar. Daar was tot die tijd een product voor op de markt. Dit product sloot aan bij de standaardmodellen pensioenbrief en maakte afstorting mogelijk. Een uitgestelde gegarandeerde pensioenuitkering via een koopsom verzekeren is echter sinds een paar jaar niet meer mogelijk. Het product wordt niet meer aangeboden door verzekeraars.

Eerste hobbel is dus of afstorten van een verevende pensioenaanspraak op basis van een eindloonregeling in een product dat geen gegarandeerd pensioen verzekert, maar een belegd kapitaal inhoudt, fiscaal gefaciliteerd mogelijk is. Het is immers niet in het belang van de DGA en zijn/haar ex dat pensioen bij afstorting onzuiver wordt. Antwoord hierop is dat dit in beginsel wel is toegestaan. Voorwaarde is dat zowel de eindloonregeling in eigen beheer als de beschikbare premiereregeling kwalificeren als pensioenregeling. De meest logische wijze om dit uit te voeren is dat de BV op het moment van afstorten de huidige pensioenaanspraak omzet in een beschikbare premiereregeling. Afstorten en omzetten dienen gelijktijdig plaats te vinden. De BV stort de commerciële waarde af ten behoeve van de ex naar een verzekeraar. Voordeel voor de BV is dat deze conform artikel 3.27 Wet inkomstenbelasting 2001 de afgestorte indexatielast niet hoeft te activeren op de balans. Wordt eerst gekozen tot interne waardeoverdracht dan dient de BV de indexaties te activeren. Dit kan overigens gewenst zijn als er geen verrekenbare winsten zijn.

## Derde pijler risicoproducten in de praktijk zelden passend

Een pensioenregeling blijft zuiver als de totale pensioenaanspraak wordt afgestort in een product dat bijvoorbeeld uitgaat van beleggingen. Dit wordt anders als alleen voor de vereveningsgerechtigde het pensioen wordt afgestort in beleggingen. Bij omzetten in een premiereregeling dienen beide partners akkoord te gaan. Een oplossing is conversie. Het slechts afstorten van een pensioenaanspraak voortkomend uit conversie is wel mogelijk. Het is daarom verstandig dat in het convenant wordt vastgelegd, of door de vereveningsgerechtigde wordt geëist, dat in het kader van redelijkheid en billijkheid de DGA meewerkt aan conversie of omzetting van de (volledige) eindloonpensioenaanspraak in een premiereregeling.

Bij conversie is geen interne waardeoverdracht nodig. Op basis van de eindloonregeling wordt de commerciële waarde ten behoeve van de ex vastgesteld en deze mag overgedragen worden naar een andere uitvoerder.

<sup>1</sup> HR 14 februari 2020 (ECLI:NL:HR:2020:276).

De pensioenaanspraak mag in die situatie gesplitst worden: de DGA houdt gewoon zijn aanspraak op een gegarandeerde pensioenuitkering in eigen beheer. Na conversie vormt de pensioenaanspraak van de ex geen geheel meer met de pensioenaanspraak ten behoeve van de DGA. Na conversie én afstorting heeft een belaste handeling van een der ex-echtgenoten geen fiscale gevolgen voor de andere ex-echtgenoot.

Het is dus, met wel wat nodige handelingen, mogelijk om pensioen van de DGA na echtscheiding af te storten naar een verzekeraar. Echter, er moeten wel geschikte producten voor zijn. Tot zeer recent waren er nog maar twee uitvoerders die deze constructie konden uitvoeren. Eén ervan is er recent mee gestopt. Dat betekent dat er nog maar één (niche-)verzekeraar is die een product heeft voor afstorting van pensioenaanspraken bij eigen beheer. Als deze mogelijkheid wegvalt is alleen het oprichten van een eigen BV door de ex mogelijk om zijn/haar pensioenaanspraken veilig te stellen. Ook in die situatie is een conversie beter uit te voeren dan een verevening.

Belangrijk is dat de BV niet aangesproken kan worden om een aanvulling te doen op de pensioeningangsdatum, mocht de aanspraak bij de verzekeraar te laag uitvallen. Dit doet zich voornamelijk voor bij onbepaalde pensioenverzekeringen.

Overigens is een premiebetalende pensioenpolis voor een DGA ook nauwelijks te vinden. Ik kom in mijn praktijk weleens DGA's tegen die graag een stukje ouderdompensioen willen verzekeren met een gegarandeerde partnerpensioenuitkering. Sinds Allianz in juli 2021 met hun product hiervoor is gestopt is bij mijn weten nog slechts één uitvoerder beschikbaar.

### VOORBEELD 5: INDIVIDUELE PENSIOENVERBETERINGEN

In voorkomende gevallen kunnen pensioenafspraken leiden tot een pensioenaanvulling via een pensioenkoopsom. De werkgever stort dan eenmalig een koopsom naar een verzekeraar. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen als er in het verleden afspraken zijn gemaakt over pensioen maar dat deze niet juist zijn nagekomen. In de praktijk blijken pensioenkoopsommen alleen mogelijk binnen de huidig lopende regeling en alleen voor actieve deelnemers. Een aparte polis is niet mogelijk. De uitgangspunten zoals opgenomen in de lopende pensioenovereenkomst zijn daarbij bepa-

lend. Is de koopsom niet als individueel product te verwerken, dan ontbreken in de praktijk andere maatwerkmogelijkheden.

### WELKE TRENDS ZIJN ER DAN WEL?

Maatmerkmogelijkheden worden schaarser. Toch zijn er heel veel producten in de markt. Die worden steeds uniformer. Ten aanzien van pensioen zijn het bijna allemaal beschikbare premieregelingen, waarbij wordt uitgegaan van lifecycle beleggen. Opvallend hierin is dat de diversiteit tussen pensioenuitvoerders de laatste jaren afneemt. Nog maar enkele jaren geleden waarschuwde de AFM dat een neutraal beleggingsprofiel bij verschillende pensioenuitvoerders een grote variatie in risico laat zien. Deze verschillen worden steeds kleiner. Zo heeft de verzekeraar die het laagste percentage belegde in zakelijke waarden recent besloten dit percentage fors te verhogen. Doordat steeds meer verzekeraars steeds meer van hetzelfde bieden, blijkt maatwerk steeds minder uitvoerbaar. Positief is dat verschillen in de kosten en strategieën van diverse uitvoerders ook steeds kleiner worden. Hoewel pensioenproducten goedkoper zijn geworden, lijken ze steeds meer op elkaar. De vraag ontstaat of het aantal aanbieders in deze markt niet te groot is. Fusies tussen uitvoerders lijken onvermijdelijk. Een verdere consolidatie kan ertoe leiden dat de paar niche-verzekeraars die toch gekozen hebben om een maatwerkproduct in de markt te houden, gaan verdwijnen. Dan zouden de beperkte maatwerkmogelijkheden nog verder onder druk komen te staan. Die druk is er nu al. Zwitserleven stopt met hun producten waarbij partnerpensioen en/of Anw-hiaatpensioen kan worden verzekerd zonder ouderdompensioen; Onderlinge 's-Gravenhage stopt (als laatste) met de premieovereenkomst waarbij de premie direct wordt omgezet in een verzekerd kapitaal. Voor het afstorten van DGA-pensioen is sinds 1 juli nog maar één uitvoerder actief. Ook voor DGA-pensioen is er maar één product. De spoeling wordt té dun. Daarom een gemeente oproep aan verzekeraars: hou maatwerkmogelijkheden in stand en schep waar mogelijk nieuwe zodat de voorbeelden uit dit artikel ook in de toekomst kunnen rekenen op een passend product. Het doet mij denken aan de beroemde uitspraak van Henry Ford: "We hebben alle kleuren, zolang het maar zwart is." Ik hoop dat de kleur in ons pensioenlandschap in stand blijft.