

PENSIOENEXPERT ROBBERT VAN WOERDEN:

‘Pensioen wordt transparanter, maar onbegrijpelijk’

Wat zijn de uitdagingen voor HR op pensioengebied? En wat valt er te verwachten van nieuwe wetgeving? PW. sprak met pensioenexpert Robbert van Woerden van Themis Pensioen Professionals.

Tekst Martijn van der Kooij



Wat is volgens jou de grootste valkuil voor HR?

“Dat is in eerste instantie dat het gros van de HR-adviseurs pensioen eng vindt. Pensioen is iets wat veel HR-adviseurs het liefst uit de weg gaan. Toch heeft HR een rol. De belangrijkste rol voor HR is het signaleren van de events en beseffen dat dit impact heeft op het pensioen van een werknemer. Denk daarbij aan in- of uit diensttreding, huwelijk, scheiding, arbeidsongeschiktheid, verlof en overlijden. Indiensttreding is een logisch moment om de werknemer te (laten) informeren over zijn pensioenregeling. Dan krijgt hij/zij inzicht in hoeveel de werkgever in hem investeert maar kan hij ook keuzes maken die bij hem passen. Denk bijvoorbeeld aan vrijwillig extra partnerpensioen verzekeren of wijzigen van de beleggingen in zijn regeling. Dat laatste wordt steeds belangrijker omdat in het beoogde nieuwe pensioenstelsel alle regelingen uitgaan van persoonlijke beleggingen.

Moet je dan alles tot achter de komma weten?

“Nee, je moet er een beetje voelsprietten voor ontwikkelen. Bij indiensttreding bijvoorbeeld wordt in de praktijk vaak vergeten dat een werknemer er eigenlijk op gewezen moet worden dat hij recht heeft op waardeoverdracht. Bij uit dienst gaan trouwens ook. Dat is best wel ingewikkelde materie en de vraag is of je de voorlichting als HR wel zelf moet doen. Maar de medewerker op waardeoverdracht wijzen en zelf weten hoe het proces in elkaar zit, is belangrijk.

Ik herinner me dat je tijdens een webinar voorbeelden gaf van hoe erg het mis kan gaan.

“Er zijn tal van voorbeelden. Bijvoorbeeld in een zaak waarbij een werknemer was overleden en er geen partnerpensioen verzekerd was. De werkgever stelde dat er afstand van het partnerpensioen was gedaan en ervoor was getekend. De partner stelde echter dat het niet haar handtekening was die onder de afstandsverklaring stond. De rechter stelde zich op het standpunt dat er een getuige bij had moeten zijn toen deze mevrouw daadwerkelijk die krabbel zette.”

Een dure fout?

“Ja, in beginsel ligt de claim dan bij de werkgever. Stel dat het partnerpensioen 20.000 euro per jaar levenslang bedraagt en de achterblijvende partner is 50 jaar. Dan hebben we het dus over een claim van vele tonnen. Vandaar dat vrijwel geen enkele uitvoerder een afstandsverklaring accepteert. Het risico komt ook voor bij pensioenregelingen waar de partner moet worden aangemeld. Dan kun je precies hetzelfde probleem krijgen als de aanmelding wordt vergeten. Alleen een zorgvuldige procedure voorkomt dat je later in de problemen komt.”

Gebrekkige pensioencommunicatie is al jaren een thema, toch lijkt daar wel verbetering in te zitten. Zie jij dat ook?

“De informatievoorziening is sterk verbeterd. Zeker in vergelijking met vijftien tot

twintig jaar terug. Dan heb ik het bijvoorbeeld over de portalen waarin je als werknemer kunt zien hoe het ervoor staat met je pensioen. Je kunt zien hoe hoog je pensioen is bij een slecht, gemiddeld en positief scenario. Het echte probleem zit hem niet in de informatievoorziening, maar in de vraag of de boodschap overkomt. Want gaat die werknemer uit zichzelf in een portaal kijken of een UPO lezen?

“In mijn ogen heeft HR een belangrijke rol in dit communicatiestuk. Begin tegen de werknemers te zeggen dat ze worden aangemeld bij pensioenfonds of verzekeraar A en dat ze daarover een bericht krijgen. En dat het verstandig is daar even goed naar te kijken. Zeker als de werknemer bepaalde keuzes heeft. Want die zijn er. Een keuze om zijn beleggingen te wijzigen of extra partnerpensioen te verzekeren bijvoorbeeld. Als het om dit soort zaken gaat, overweeg dan een expert te zoeken die de werknemer in die keuzes begeleidt en dan ook gelijk zijn of haar pensioenregeling bespreekt. Dus daar heeft HR in mijn ogen vooral een rol in het beleid.

“Het is geen plicht dat de werknemer de informatie die verstrekt wordt ook begrijpt. Maar ik denk wel dat het fijn is dat een belangrijke arbeidsvoorwaarde – en dat is de pensioenregeling – gewaardeerd wordt of op z'n minst dat werknemers begrijpen wat het inhoudt.” »

‘Het echte probleem zit niet in de informatievoorziening, maar in de vraag of de boodschap overkomt’

» **Zie je voorbeelden van HR-afdelingen die het onderwerp pensioen goed in de vingers hebben?**

“Jazeker. Die zijn er genoeg. Toch zie je dat de meeste HR-afdelingen die het proces goed op orde hebben behoefte houden om te sparren met een deskundige.”

Eigenlijk is het te ingewikkeld voor HR, dat is wat je zegt?

“Onderdelen van het vak wel. Met name bij waardeoverdracht. HR-adviseurs kunnen in beginsel niet aangeven aan de medewerker of het wijs is om de waarde over te dragen.”

Momenteel is de wet Toekomst pensioenen in de maak. Er ligt inmiddels een concept. Wat moeten HR-professionals daarvan weten?

“Per 1 januari 2023 zou deze wet moeten ingaan, met een overgangsrecht van vier jaar. Ik gebruik met nadruk het woord zou, want er is nog geen definitieve tekst bekend. Het concept is eerder dit jaar voorgelegd ter consultatie. De samenvatting van de gestelde vragen bedraagt honderd pagina's. Ik kan me voorstellen dat 2023 niet gehaald wordt.

“De wet is een uitvloeisel van het pensioenakkoord, maar daar moet in mijn optiek eigenlijk nog een klein woordje tussen. Het is namelijk een pensioenfondsenakkoord, gericht op de fondsen dus. Want het akkoord is een antwoord op de lage dekkingsgraad van de pensioenfondsen en de pensioenkortingen die steeds dreigen. Zoals bekend is vooral de lage rente daarvan de oorzaak. Het pensioenakkoord heeft geen rekening gehouden met verzekerde regelingen. Wat hier nou achter zit? Kijk, de fondsen

hebben heel veel geld in kas, maar ze moeten relatief veel dood geld aanhouden. Het liefst zouden ze veel meer van hun geld willen beleggen en daarmee een hoger resultaat willen boeken. Maar dan verlaat je het huidige stelsel met semi-gegarandeerde pensioenen en ga je naar flexibele pensioenuitkeringen.

“Dat is allemaal nog goed te volgen. Maar in de conceptwet is er ook weer iets anders aan gekoppeld. De wetgever wil namelijk ook af van de doorsneepremie. Maar wat is nou een eerlijk pensioenstelsel? Daar zou het over moeten gaan. Daar zou heel Nederland iets van moeten vinden, zonder al die ingewikkelde termen die nu vallen. Doorsneepremie is niks anders dan dat voor iedereen die een bepaald bedrag verdient dezelfde pensioenpremie wordt betaald en daarvoor exact hetzelfde pensioen terugkrijgt. Klinkt eerlijk, niet?

“Er is nog een ander systeem, daarin wil je dat iedereen hetzelfde pensioen ontvangt, maar de premie is leeftijdsafhankelijk. Dus betaalt een werkgever een hogere premie voor ouderen dan voor jongeren. Want voor ouderen heb je nou eenmaal een hogere premie nodig. Die premie kan namelijk minder lang renderen. Dat is de verzekerde middelloonregeling of de beschikbare premieregeling met een stijgende staffel. Maar daar gaat dus ook een streep door! En daar gaan we één systeem voor terugkrijgen waarbij iedereen met hetzelfde inkomen dezelfde pensioenpremie krijgt. Die wordt vervolgens belegd in een persoonlijke pensioenpot. Dan weet je van tevoren dat het levenslange pensioen voor een oudere lager zal zijn dan voor een jongere. Want de premie voor een jon-

gere kan veel langer renderen en leidt dus tot een hogere pensioenuitkering. De oudere werknemers worden dus benadeeld in deze nieuwe systematiek.

“Om deze reden komt er een compensatie voor de oudere werknemers. Dat moet dan weer kostenneutraal! Bij een pensioenfonds is dat wellicht mogelijk. Maar als je pensioenregeling bij een verzekeraar is ondergebracht, gaan je lasten omhoog.

“Nog een probleem is dat het nieuwe stelsel in mijn optiek minder transparant wordt dan het huidige, terwijl het verkocht wordt als een transparanter systeem. Want nu krijg je een overzicht dat je pensioen een x-bedrag per maand is en dat het eventueel gekort kan worden. Straks krijg je een zeer uitgebreid overzicht. Daarin staat bijvoorbeeld het bedrag van de premie dat wordt toegevoegd aan de solidariteitsreserve. Transparant, want je kunt zien wat er met de premie gebeurt, maar mijns inziens onbegrijpelijk voor de werknemer. Pensioencommunicatie wordt met het nieuwe stelsel een grotere uitdaging”

Maar het is nog maar een conceptwetsvoorstel. Verwacht je nog veel veranderingen?

“Nee, het is een ontzettend lang lopend dossier. In de polder is iedereen opgelucht dat er eindelijk een pensioenakkoord ligt. Ik heb de indruk dat de politieke druk om dit er doorheen te krijgen zo groot is, dat het er wel gaat komen.”

Wat kunnen we nog meer verwachten als uitvloeisel van het pensioenakkoord?

“Dan denk ik meteen aan de wet Bedrag ineens, Regeling voor Vervroegde Uittre-



Bij sommige fondsen zijn de opgebouwde pensioenen niet gekort, maar de toekomstige opbouw wel.

ding (RVU) en verlofsparen. Deze wet houdt onder meer in dat je maximaal 10% van de waarde van de aanspraken op ouderdomspensioen ineens kunt laten uitkeren. Daardoor wordt vervolgens je maandelijkse pensioenuitkering lager, omdat je minder geld in de pot hebt zitten. Je kunt dit extra geld gebruiken voor uitgaven die je op dat moment wilt doen. Bijvoorbeeld de aflossing van een huis. Dit gaat naar verwachting in 2023 in.”

Hierdoor ontstaat een extra keuzemoment en dat is ook wel iets waar HR op kan wijzen?

“Ja, op wijzen zeker. Maar aan productadvisering mag HR niet doen. Daarvoor heb je een adviseur nodig. Het is wel zo dat je als bedrijf budget kunt vrijmaken voor advies.”

Tot slot, vorig jaar lazen we volop over pensioenkortingen. Waarom is het nu zo stil?

“Dit jaar is er inderdaad nauwelijks gekort op de pensioenen. Maar gaat het dan goed? De werknemerspremie is in veel gevallen omhooggegaan en ook de werkgever betaalt vaak meer. Bij het pensioenfonds van de kappers steeg de premie met

35%! En dit betreft juist een van de beroepsgroepen die zwaar getroffen is door de coronacrisis. Ook andere fondsen, zoals de metaal en de houthandel, hebben gekozen voor forse premieverhogingen in combinatie met een daling van de pensioenopbouw. Opgebouwde pensioenen zijn dus niet gekort, maar de toekomstige opbouw wel. Veel werknemers bouwen nu dus veel minder pensioen op dan vorige jaren. Het valt op dat hier nauwelijks discussie over is. Het wordt hoog tijd het debat hierover te voeren.” <<