



Drs. Robbert van Woerden FFP
partner bij Themis Pensioen Professionals

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 2015¹ in combinatie met het vervallen van de termijn van zes maanden voor het indienen van een verzoek tot wettelijke waardeoverdracht. De werknemer kan hiermee zelf de overdrachtsdatum en daarmee de overdrachtswaarde beïnvloeden. Door de forse verlaging van de rekenrente in het standaardtarief en de verzwaring van de sterftegrondslagen kan dit in voorkomende gevallen leiden tot een forse verhoging van de pensioenaanspraak.

Advies over waardeoverdracht is een rekenexercitie

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. 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.

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 2020 is 0,290 %. Deze rekenrente is gelijk aan de door De Nederlandse Bank gepubliceerde rentetermijnstructuur voor verplichtingen met een looptijd van 25 jaar. De overdrachtswaarde wijkt af van de daadwerkelijk gereserveerde waarde 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 terugkrijgt. 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 2020 is dus op 1 oktober 2019 vastgesteld. Daarnaast wordt bij het bepalen van de contante waarde rekening gehouden met nettotarieven en met de overlevingstafel gehele bevolking mannen/vrouwen 2010-2015, met een leeftijdsterugstelling voor mannen van vijf jaar en vrouwen van drie jaar. Die overlevingstafel was voor-

¹ Zie: 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. Dat besluit trad op 11 december 2015 in werking.

heen (tot 1 januari 2020) op basis van de gehele bevolking mannen/vrouwen 2005-2010. Oftewel: de factoren zijn verzaamd. Nu ook de rekenrente over 2020 fors lager is dan in 2019 zijn er gevolgen voor het vaststellen van de overdrachtswaarden en voor het vaststellen van de aanspraken die een werknemer vanuit die overdrachtswaarde in de nieuwe regeling krijgt.

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 oude 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 beperkt¹. 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. Het geldt dus voor alle werkgevers.

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.

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. Sinds 2015 is dat anders. Werknemers hebben onbeperkt de mogelijkheid tot het indienen van een verzoek tot waardeoverdracht. Niet langer zijn de rekenregels bij aanvang van deelname aan de pensioenregeling bepalend, maar de wettelijke rekenregels op de overdrachtsdatum. Dit is nu gedefinieerd als de datum waarop de werknemer een opgave van zijn pensioenaanspraken aanvraagt bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Mijns 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 calculerende werknemer kan nu invloed uitoefenen op de hoogte van de overdrachtswaarde. Als hij een verzoek tot een opgave van een waardeoverdracht doet op een datum met een lagere rekenrente dan voorheen, zal de overdrachtswaarde hoger zijn. Dat kan leiden tot hogere aanspraken.

In dit artikel sta ik vooral stil bij de gevolgen van dat vrije keuzemoment. Hoofdvragen daarbij zijn:

- 1 Hoe zit het nu met die rekenrente in het standaardtarief?
- 2 Wanneer is het verstandig voor een werknemer om een waardeoverdracht te doen?
- 3 Zijn er specifieke aandachtspunten per uitvoerder?

REKENRENTE

De wettelijk voorgeschreven rekenrente heeft 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 (gecorrigeerde) contractsrente bij de verzekeraar, dan krijgt de werknemer meer mee dan gereserveerd. 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 waardeover-

¹ Artikel 72a Pensioenwet in combinatie met artikel 19b Besluit Uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (BUPW).

dracht als hij verwacht dat dit een hoger pensioen oplevert. Hij kan mijns inziens 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 tot 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 mogelijkheid om veel offertes op te vragen. Het is niet de bedoeling dat uitvoerders veel vaker offertes moeten gaan verstrekken dan voorheen. Tot dusverre heb ik niet de indruk dat werknemers de pensioenuitvoerders overvragen inzake waardeoverdracht. Behalve dat ik verwacht dat de werknemers over het algemeen niet weten dat men zelf invloed heeft op de uitkomsten van de overdracht, kan ook de huidige status van pensioenfondsen daarmee te maken hebben. In november 2019 schreef Sameer van Alten in PensioenPro al dat 46 pensioenfondsen aan het einde van het derde kwartaal niet meer meewerkten aan individuele waardeoverdrachten. Gezien de huidige stand van de dekingsgraden zal dit aantal naar mijn verwachting nu niet lager zijn. Kortom: momenteel worden er weinig waardeoverdrachten uitgevoerd waarbij een of meerdere pensioenfondsen zijn betrokken. Waardeoverdrachten tussen premiepensioeninstellingen en verzekeraars worden momenteel niet beperkt door financieringsvraagstukken van de uitvoerder.

Voorbeeld

Een werknemer is geboren op 1 januari 1974, heeft in een middelloonregeling € 5.000 ouderdomspensioen opgebouwd in 10 jaar en gaat begin 2019 uit dienst. Pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. Vervolgens treedt hij in dienst bij een werkgever met een middelloonregeling bij een verzekeraar (voor het gemak alleen ouderdomspensioen). De rekenrente bij de oude verzekeraar was gemiddeld 3 %. De technische reserve bij de verzekeraar voor deze aanspraken bedraagt € 23.630 in 2019 (en voor het gemak ook in 2020). Hij gaat naar een werkgever met een identieke regeling. Het tarief is actueler, zo ook de rekenrente. Deze bedraagt 2 %. Daarnaast is sprake van een forse negatieve rentestandskorting. De benodigde koopsom voor € 5.000 ouderdomspensioen bedraagt € 37.731 voor een 46-jarige en € 38.104 voor een 45-jarige. Wat zijn de gevolgen voor de werknemer en werkgever per jaar?

Bij de berekening zijn in het kader van de eenvoud voor het jaar 2019 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. Voor 2020 geldt een rekenrente van 0,290 % en de overlevingstafel 2010-2015. Ik heb gebruikgemaakt van de door de DNB gepubliceerde tabellen en heb gerekend op hele jaren.

Als de werknemer in ons voorbeeld in 2019 in dienst treedt kan hij besluiten in 2019, 2020 of eventueel nog later het recht op waardeoverdracht uit te voeren. Stel dat de werknemer in 2019 besloot over te gaan tot waardeoverdracht. Er gebeurt dan het volgende.

Bij de overdragende uitvoerder:

- 1 Deze berekent de overdrachtswaarde in 2019 conform het standaardtarief. Deze blijkt € 50.835 te bedragen.
- 2 Vervolgens wordt deze getoetst aan de technische reserve. Er blijkt slechts € 23.630 te zijn gereser-

Tabel 1

Jaar	Rekenrente standaardtarief	Overdrachts- waarde	Ten gunste oude werkgever (WG)	Ten nadele oude werkgever (in- dien deze meewerkt)	Nieuwe aan- spraken Werknemer	Ten laste nieuwe werkgever (WG)
2019	1,577 %	€ 50.835	○	€ 27.195	€ 6.670	○
2020	0,290 %	€ 81.845	○	€ 58.185	€ 10.779	○

veerd. De oude werkgever wordt gevraagd om een aanvullende storting te doen van € 27.195. In de regel zal deze dat weigeren. Dat mag hij ook op basis van artikel 72a Pensioenwet en artikel 19b BUPW.

In het onwaarschijnlijke geval de werkgever niet weigert of, en dat is waarschijnlijker, de vorige pensioen-uitvoerder een pensioenfonds betreft waarbij de dekingsgraad voldoende is, zal het bedrag ad € 50.835 overgedragen worden aan de nieuwe uitvoerder.

Bij de ontvangende uitvoerder:

- 1 De inkomende waardeoverdracht ad € 50.835 wordt volgens het standaardtarief omgezet in een aanspraak op ouderdomspensioen. Deze blijkt exact € 5.000 te zijn ingaande op 68-jarige leeftijd
- 2 Omdat de verzekeraar een gunstiger tarief hanteert, blijkt deze minder dan € 50.835 nodig te hebben voor het daadwerkelijk verzekeren van € 5.000 ouderdomspensioen. Hij houdt in feite het verschil tussen € 50.835 en € 37.731 over.
- 3 Dit surplus mag niet naar de nieuwe werkgever en mag tevens niet gebruikt worden als extraatje voor de verzekeraar. De verzekeraar gebruikt dit vervolgens om de aanspraak van de werknemer te verbeteren naar € 6.670.

Ter informatie heb ik die extra aanspraak berekend op basis van een bestaand nettotarief van een willekeurige verzekeraar. Het is echter de vraag of de verzekeraar wel het nettotarief zal hanteren. Wellicht neemt men bijvoorbeeld een solvabiliteitsopslag mee. Waar bij de bepaling van de overdrachtswaarde en de omzetting in een aanspraak strikte wettelijke regels gelden, zijn deze regels minder strikt als het gaat om de omzetting van het surplus in een aanspraak. Let derhalve op de bepaling hierover in de uitvoeringsovereenkomst.

In tabel 1 staat dat de werkgever niet hoeft bij te betalen. Het is echter in beginsel mogelijk dat hij nog opslagen moet betalen die indirect te maken hebben met dit surplus. Uiteraard moet dat wel gebaseerd zijn op afspraken in de uitvoeringsovereenkomst.

SURPLUS NAAR WERKNEMER?

Ik stel hier voor dat het surplus moet worden aangewend voor een verhoging van de aanspraken. Daar kan discussie over zijn. Oorzaak komt voort uit de tekst van artikel 26 Besluit uitvoering Pensioenwet

enerzijds en artikel 19 Regeling Pensioenwet anderzijds. In artikel 26 BUPW staat het volgende:

“Indien bij een uitkeringsovereenkomst, een uitkeringsregeling of een premieovereenkomst of premieregeling waarbij de premie onmiddellijk na het beschikbaar stellen wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering de overdrachtswaarde niet gelijk is aan de waarde van het gefinancierde deel van de aanspraken, komt het verschil ten gunste, respectievelijk ten laste, van de oude werkgever of van het fonds waar de regeling was ondergebracht.”

In artikel 19, derde lid, Regeling Pensioenwet en wet BPR staat het volgende:

“Indien de overdrachtswaarde lager is dan het bedrag benodigd voor de financiering van de toe te kennen pensioenaanspraken komt het verschil ten laste van de nieuwe werkgever of het ontvangende fonds.”

Uit de tekst van deze twee artikelen kan worden geconcludeerd dat in geval van een uitgaande waardeoverdracht (artikel 26 BUPW) bij een verzekerde regeling de oude werkgever te maken krijgt met een bijbetaling dan wel een teruggave. In artikel 19 Regeling PW is alleen een passage opgenomen in geval de overdrachtswaarde lager is. Een tekst over een hogere overdrachtswaarde ontbreekt. De toelichting van dit artikel is echter helder. Er staat:

“De overdrachtswaarde van de pensioenaanspraken kan meer of minder bedragen dan dit benodigde bedrag. De totale overdrachtswaarde wordt aangewend voor het inkopen van pensioenaanspraken in de pensioenregeling ondergebracht bij de ontvangende uitvoerder. Wanneer de overdrachtswaarde lager is dan de het benodigde bedrag, bijvoorbeeld omdat de overdrachtswaarde exclusief een kostenopslag is, komt het verschil ten laste van de nieuwe werkgever of van het pensioenfonds bij wie deze de pensioenregeling heeft ondergebracht.”¹

Kortom: het surplus moet mijns inziens gebruikt worden voor het inkopen van pensioenaanspraken in de regeling ondergebracht bij de ontvangende uitvoerder.

¹ Staatscourant 2006-253, pagina 14, toelichting artikel 19 Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

Terug naar het voorbeeld. Hij boekt een prachtig resultaat. Allereerst wordt volgens het standaardtarief een ouderdomspensioen voor hem verzekerd. Omdat de grondslagen daarvoor hetzelfde zijn krijgt hij in beginsel een ouderdomspensioen van € 5.000. De overdrachtswaarde is hoger dan nodig voor het aankopen van € 5.000 ouderdomspensioen. Het meerdere kan niet naar de werkgever en mag ook niet gebruikt worden als voordeeltje van de verzekeraar. Deze moet ten goede komen aan de werknemer zelf. Bij overdracht in 2019 leidt dit tot een ouderdomspensioen van € 6.670. Dat is een uitstekend voorstel. De werknemer had ervoor kunnen kiezen een opgaaf te vragen na 1 oktober 2019. Dan wordt immers de rekenrente voor 2020 vastgesteld. We weten nu dat deze fors is gedaald waardoor de overdrachtswaarde in 2020 fors hoger is. In 2019 was de overdrachtswaarde immers € 50.835; in 2020 € 81.845. Een verschil van 61 %. De contractuele overeengekomen tarieven met de verzekeraar wijzigen echter niet. Hierdoor wordt het surplus veel hoger. In ons voorbeeld leidt een waardeoverdracht met een overdrachtsdatum in 2020 tot een ruime verdubbeling van het pensioen. Deze wordt immers € 10.779. De betreffende werknemer doet er wijs aan om de opgaaf van zijn pensioenaanspraken ten behoeve van een waardeoverdracht op te vragen in 2020. Als hij een nóg lagere rente verwacht kan hij nog wachten tot oktober 2020. Is de rente dan voor het jaar 2021 nog lager, dan heeft het zin om de opgaaf pas in 2021 aan te vragen. Is deze hoger, dan vraagt hij de opgaaf van zijn pensioenaanspraken aan in oktober 2020.

In ons voorbeeld ging het om een verzekerde regeling. In de huidige praktijk zal het bovengenoemde voorbeeld zich vooral voordoen als de oude regeling is ondergebracht bij een pensioenfonds en de nieuwe regeling een verzekerde middelloonregeling betreft. In geval de oude regeling een verzekerde middelloonregeling is, zal de werkgever naar verwachting niet meewerken aan een waardeoverdracht. De bijbetaling is te hoog.

VORIGE UITVOERDER HEEFT BESCHIKBARE PREMIEREGELING

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. Omdat de rente van het standaardtarief 0,29 % bedraagt verwacht ik niet dat een bijbetaling bij inkomende waardeoverdracht in 2020 voor zal komen. Ook de verzekeraars met een variabele rente in hun tarief zitten nog iets hoger.

NIEUWE UITVOERDER HEEFT EEN BESCHIKBARE PREMIEREGELING

Overdracht naar een beschikbare premiereregeling is in 2020 interessanter dan in 2019. In ons voorbeeld is de overdrachtswaarde immers gestegen van € 50.835 in 2019 naar € 81.845 in 2020. Dat is een weergaloos rendement van 61 %. Dit rendement kan gehaald worden door de overdrachtsdatum vast te stellen in 2020 in plaats van in 2019. Uiteraard zal het overdragende pensioenfonds wel een voldoende dekkingsgraad moeten hebben.

Bij een dergelijk rendement ligt het voor de hand om te analyseren of dit fiscale consequenties heeft. In geval de staffel van de beschikbare premiereregeling is vastgesteld op basis van een rekenrente van 4 % zijn er in beginsel geen fiscale gevolgen. De waardeoverdracht kan plaatsvinden en de hoge overdrachtswaarde kan ten behoeve van de werknemer worden belegd. In geval de staffel van de beschikbare premiereregeling is vastgesteld op basis van een rekenrente van 3 % of lager kunnen er wel fiscale consequenties zijn. Dan is immers de eventtoets uit het staffelbesluit van 20 december 2019, nr. 2019-21333 van toepassing. Sinds 2017 geldt deze eventtoets niet meer bij waardeoverdracht. Echter, hij geldt wel op pensioendatum. Het volgende kan zich voordoen.

Voorbeeld

James (57 jaar) heeft altijd een maximale middelloonregeling gehad. In 2020 draagt hij zijn opgebouwde aanspraken over naar een premiepensioeninstelling. Het pensioenfonds maakt de overdrachtswaarde over

naar de premiepensioeninstelling. James kiest ervoor om de beleggingen vast te stellen met de verwachting dat hij vanaf pensioendatum een variabele pensioenuitkering zal aankopen. De regeling bij de nieuwe uitvoerder betreft een maximale staffel op basis van een rekenrente van 2 % (gebaseerd op kostprijs middelloon van een samenwerkende verzekeraar). Mede omdat hij voor minimaal 60 % in aandelenfondsen blijft beleggen behaalt hij goede rendementen. Bovendien stijgt na een aantal jaar de marktrente. Op pensioendatum is deze 3 %. Zijn gemiddeld rendement was 8 % per jaar. Het gespaarde kapitaal op pensioendatum is dusdanig hoog dat hij een volledig geïndexeerd pensioen zou kunnen aankopen bij de verzekeraar met wie de ppi samenwerkt dat hoger is dan in geval hij over de gehele looptijd een maximale middelloonregeling zou hebben gehad. Het resterende surplus mag niet toekomen aan de ppi zelf (zie bijlage V van het staffelbesluit en de WFT hierover). Dit surplus wordt uitgekeerd aan de werkgever. Hoewel James nu het maximale pensioen heeft, vind hij het toch wrang dat een deel van het rendement uiteindelijk niet aan hem toekomt.

De eventtoets moet worden uitgevoerd conform bijlage V van het staffelbesluit. In beginsel kan de toetsing beperkt blijven tot het moment waarop de in de regeling opgebouwde waarde het regime van bijlage V van dit besluit geheel of gedeeltelijk verlaat, maar uiterlijk op pensioeningangsdatum.

SPECIFIEKE ISSUES VOOR PENSIOENFONDSEN

Artikel 72 Pensioenwet (PW) bepaalt ten aanzien van de waardeoverdracht waarbij een pensioenfonds betrokken is, dat de plicht tot waardeoverdracht wordt opgeschort zolang het ontvangende en/of het overdragende pensioenfonds een dekkingsgraad onder de 100 % heeft. Deze plicht herleeft op grond van artikel 74 PW indien niet langer sprake is van een situatie van onderdekking. Over de herleving van de plicht tot waardeoverdracht zijn in artikel 74 PW informatievoorschriften opgenomen. Als onderdekking wordt geconstateerd, informeert het pensioenfonds dat de opgaaf voor een waardeoverdracht heeft ontvangen alle deelnemers die om waardeoverdracht hebben verzocht schriftelijk dat de procedure wordt opgeschort. De waardeoverdracht wordt niet opgeschort indien de deelnemer reeds een offerte heeft ontvangen.

Artikel 23a, vijfde lid, onder a, BUPW bepaalt dat indien de datum waarop de deelnemer een opgave heeft gevraagd van zijn pensioenaanspraken ligt voor de datum waarop de plicht tot waardeoverdracht herleeft en de gegevens, bedoeld in artikel 20 (de offerte), niet aan de deelnemer zijn verstrekt voor de datum waarop de plicht tot waardeoverdracht is opgeschort, in afwijking van de definitie, bedoeld in artikel 1, de overdrachtsdatum de datum is waarop de plicht tot waardeoverdracht is herleeft.

Stel dat de ECB in 2020 de rente verhoogt en de rente stijgt vervolgens dusdanig dat in zeer korte tijd alle pensioenfondsen een dekkingsgraad hebben van meer dan 100%. Alle waardeoverdrachten herleven dan nagenoeg gelijktijdig. Wanneer blijkt dat er zeer veel verzoeken tot uitgaande waardeoverdracht volgen, zal het fonds allereerst deze moeten uitvoeren. Zij herleven immers op basis van artikel 23a BUPW. De over te dragen waarde is in 2020 zeer hoog. Dat heeft direct gevolgen voor de buffers van het pensioenfonds. Mogelijk komt deze hierdoor weer in onderdekking, waardoor opnieuw wettelijke individuele waardeoverdrachten worden opgeschort.

Belangrijk hierin is ook dat lang niet alle fondsen zicht hebben op het aantal mogelijke uitgaande waardeoverdrachten die herleven bij een stijging van de dekkingsgraad. Men heeft beter zicht op de inkomende waardeoverdrachten (aangezien men zelf deze verzoeken heeft ontvangen). Ten aanzien van de uitgaande waardeoverdrachten zijn juist de ontvangende pensioenuitvoerders goed op de hoogte. Op basis van artikel 23a, vijfde lid, BUPW zal meestal de overdrachtsdatum gelijk zijn aan de datum dat de verplichte medewerking aan een waardeoverdracht herleeft. Gezien de fors gedaalde rente van het standaardtarief (0,29 % in 2020) is dit risico aanzienlijk verhoogd.

ZORGPLICHT EN DE ROL VAN DE ADVISEUR

Uitgaande waardeoverdrachten bij verzekerde middelloonregelingen liggen nagenoeg stil omdat de bijbetalingsverplichtingen te hoog zijn. Bij veel pensioenfondsen worden bovendien waardeoverdrachten opgeschort omdat de dekkingsgraad lager is dan 100 %. Wellicht dat hierom niet heel veel aandacht is besteed aan de enorme verlaging van de rekenrente van het standaardtarief. Ook de verzwarende overlevingstafel is nauwelijks aan bod gekomen in de vakli-

teratuur. Wanneer wel een waardeoverdracht van of naar een uitkeringsovereenkomst plaats kan vinden of deze plicht herleeft, zijn de gevolgen enorm. Een (on)juiste keuze van een werknemer kan veel impact hebben. Een deel van de pensioenadviseurs begeleidt werknemers bij het maken van een juiste keuze over een waardeoverdracht. Dat gebeurt meestal bij indiensttreding. Ten tijde dat de contractrente lager was van het standaardtarief kon een adviseur er van uitgaan dat de werknemer er niet direct op voor of achteruit ging bij een waardeoverdracht tussen bijvoorbeeld twee verzekerde middelloonregelingen. In zowel de oude als de nieuwe regeling was het ouderdomspensioen voor en na overdracht tegen de gehanteerde gelijke grondslagen gelijk. Vertaald naar het eerdere voorbeeld was het ouderdomspensioen voor en na overdracht € 5.000. Dat is nu anders; het verloop van de rekenrente heeft meer invloed dan ooit en kan ertoe leiden dat een werknemer (veel) meer pensioen verkrijgt bij een waardeoverdracht. Vroeger lag het bijvoorbeeld niet voor de hand om een middelloonaanspraak van een oudere werknemer over te dragen naar een beschikbare premieregeling. De werknemer verloor indexatieperspectief, kreeg relatief weinig kapitaal vanuit de overdracht én kon nageenog enkel in obligaties beleggen waardoor het verwachte pensioenresultaat lager uitkwam dan een middelloonregeling. De situatie is nu heel anders.

Een adviseur kan nu de werknemers hierover informeren. Stel dat na deze informatie een werknemer besluit 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 zich 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. Gezien de complexiteit vind ik dat begrijpelijk.

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 er rekening mee houden dat niet alleen de rekenrente kan wijzigen, maar ook de levensverwachting. Het aanpassen van de sterftetafels 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.

Mijns 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

Pascal heeft in het verleden altijd een zuivere premieovereenkomst gehad. Hij is in 2017 in dienst getreden bij Professional Market 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. Pascal is een zeer defensieve belegger en vindt dit een mooie arbeidsvoorwaarde. Per 1 januari 2021 biedt de pensioenuitvoerder dergelijke garanties niet meer aan en wil de werkgever over naar een zuivere premieovereenkomst. Het past bij Pascal om nog in 2020 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 ouderdomspensioen. De partner moet met een overdracht van het partnerpensioen instemmen.

Let op de eventtoets op pensioendatum

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 2012¹: "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 11 december 2018, nr. 2018-28514, 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

1 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.

tijdsevenredig opgebouwd partnerpensioen. Wordt er niet uitgeruild, dan loopt de werknemer het risico op een lager partnerpensioen bij overlijden in de periode totdat de waardeoverdracht is geëffectueerd.

DE ROL VAN DE ADVISEUR SAMENGEVAT

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. Hij moet daarbij oplettend zijn; een tariefsaanpassing van de nieuwe uitvoerder kan bijvoorbeeld nadelig uitpakken.
- De bijbetalingsgrens (van 10 % van de overdrachtswaarde én € 15.000), zodat de werkgever de overdracht niet kan weigeren (in geval oude uitvoerder (anno 2020) een verzekeraar is of de nieuwe verzekeraar tarieven heeft die mogelijk leiden tot een bijbetaling).
- 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.

Daarnaast zijn nog factoren als de dekkingsgraad van de betrokken pensioenfondsen(en) en de einddatum van de uitvoeringsovereenkomst relevant.

CONCLUSIE

De overheid heeft met het schrappen van de zesmaandtermijn bij waardeoverdracht per 2015 de werknemer meer tijd willen geven een weloverwogen keuze te maken om te bepalen of waardeoverdracht zinvol is. Werknemers kunnen echter ook invloed uitoefenen op de datum waarop de overdrachtswaarde moet worden berekend. Dit kan in de praktijk extra pensioen opleveren. In 2020 zal dit tot een forse verhoging van het pensioen kunnen leiden. In het voorbeeld ging het zelfs om meer dan een verdubbeling van de pensioenaanspraak. Het verschil met een waardeoverdracht in 2019 kwam uit op 61 %. In de huidige praktijk zal dit vooral voorkomen in situaties waarbij de overdragen- de uitvoerder een pensioenfonds is.