

Pensioenen in beweging

De laatste jaren gebeurt er veel op pensioengebied. Zo hebben de meeste pensioenfondsen hun pensioenregelingen aangepast. Ze kozen daarbij vaak voor de middelloonregeling in plaats van de 'luxere' eindloonregeling. Daarnaast is de voor deelnemers relatief risicovolle beschikbare premierregeling aan een opmars begonnen. Verder is de AOW vanwege de vergrijzing een 'hot item' geworden bij de komende verkiezingen. Ook de wetgeving verandert, vanaf 2007 is er een Pensioenwet die onder andere veel gevolgen heeft voor de informatievoorziening op pensioensgebied.

door: Gabor Mooij

In Nederland bestaat het pensioenstelsel uit drie pijlers. Het eerste is het overheidspensioen voor iedereen (AOW). De tweede wordt gevormd door het collectief pensioen voor werknemers, ook wel het aanvullende pensioen genoemd. De derde pijler is het individuele pensioen.

AOW

Dit is een vast bedrag voor iedereen ouder dan 65, dat maandelijks wordt uitbetaald en gekoppeld is aan het minimum loon. Dit 'staatspensioen' is gebaseerd op het omslagstelsel. Dit houdt in dat iedereen die in Nederland loonbelasting betaalt en nog geen 65 jaar is, bijdraagt aan de lopende AOW-uitkeringen van het moment. Een aantal politieke partijen wil overgaan tot een fiscalisering van de AOW. Dat betekent dat ouderen met een hoog pensioen of veel vermogen, gaan meebetalen aan de AOW.

Fiscalisering

De PvdA, Groenlinks en de Christenunie willen dat vermogende gepensioneerden extra worden belast voor de AOW. Zo wil de PvdA dat van de mensen die na 1945 zijn geboren de 15 procent met de hoogste inkomens vanaf 2011 gaat meebetalen aan de AOW. Het standpunt van de ChristenUnie is dat ouderen met een aanvullend pensioen boven 18.000 euro extra belasting voor de AOW gaan betalen. GroenLinks heeft geen specifiek voorstel, maar vindt wel dat ouderen met een hoog pensioen of veel vermogen moeten gaan bijdragen aan de AOW.

Volgens de SP hoeft er niets te gebeuren. De belasting over de toekomstige pensioenen zijn meer dan voldoende om de toenemende AOW kosten op te vangen. De VVD en het CDA wijzen een fiscalisering van de AOW af.

"Op grond van een recent Europees onderzoek lijkt Nederland klaar om de vergrijzing op te kunnen vangen. Ik denk dat indien er in Nederland toch maatregelen moeten worden genomen het eerlijker is de AOW-leeftijd op te schuiven, in plaats van personen met een aanvullend pensioen boven een bepaalde grens extra te belasten", zegt pensioendeskundige Arthur Borghoff, directeur van Integraal Pensioen Advies.

Aanvullend pensioen

Meer dan 90 procent van de werknemers bouwt een aanvullend pensioen op. De sociale partners (werkgevers en werknemers) maken hier afspraken over, bijvoorbeeld in een CAO. De werkgever is op basis hiervan verplicht voor de werknemer een pensioen te verzorgen. Dit wordt buiten de onderneming geplaatst en ondergebracht bij een pensioenuitvoerder in de vorm van een bedrijfstakpensioenfonds, een ondernemingspensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij. Over het algemeen gaat het om zogeheten defined benefit regelingen (DB). Hierbij staat de hoogte van het pensioen al tijdens de premiebetaling vast. Er bestaan twee soorten DB-regelingen: één gebaseerd op het eindloonstelsel en één gebaseerd op het middelloonstelsel. Daarnaast bestaan er regelingen in de vorm van defined contribution (DC), ook wel beschikbare premierregelingen genoemd. Deze zijn ver in de minderheid, maar de laatste tijd wel in opkomst. Hierbij ligt de pensioenpremie vast, maar is nog niet bekend wat de uiteindelijke hoogte van het pensioen wordt. Dat bedrag hangt namelijk af van het beleggingsresultaat dat met de inleg van de deelnemer wordt behaald.

Middelloon- en eindloon

Het zogeheten eindloonstelsel kwam tot voor kort het meest voor in Nederland. Hierbij is het pensioen gebaseerd op het laatstverdiende inkomen en wordt elke loonsverhoging meegenomen in de al opgebouwde pensioenrechten. Veel pensioenuitvoerders zijn echter van het relatief luxe eindloonstelsel overgegaan op het meestal soberdere middelloonstelsel. Dit laatste stelsel gaat uit van het gemiddelde inkomen over iemands gehele arbeidsleven. Bonussen en toeslagen tellen alleen mee in het jaar waarin ze uitbetaald worden. Het resulterende pensioen is daardoor meestal lager dan bij een eindloonstelsel.

Meestal vindt bij het middelloonstelsel jaarlijks indexatie plaats. Dat wil zeggen dat de pensioenuitvoerder het pensioen of het pensioenrecht jaarlijks met een percentage ophoogt om de waarde ervan te beschermen tegen de gevolgen van inflatie. Als de indexatie niet volledig is of achterwege blijft, neemt de koopkracht van het pensioen(recht) snel af. De laatste jaren is het regelmatig voorgekomen dat fondsen slechts deels indexeerden.

Bij zowel het middelloon- als het eindloonstelsel gaat het om collectieve pensioenvoorzieningen. Een fonds of verzekeraar beheert namens een groot aantal deelnemers het pensioengeld. Daarbij hebben de deelnemers de garantie dat ze na een aantal jaar aanspraak kunnen maken op een vooraf bepaald pensioenbedrag.

Voordelen

- doordat er sprake is van een collectief pensioen deelt de deelnemer het risico met anderen en profiteert de deelnemer van schaalvoordelen zoals lage transactiekosten
- de deelnemer weet waar hij aan toe is, de hoogte van het met de premies opgebouwde pensioen staat vooraf vast.

Nadelen

- als een pensioenuitvoerder bij het middelloonstelsel niet voldoende indexeert, dan neemt de koopkracht van het pensioen sterk af
- geringe flexibiliteit, de deelnemer bepaalt niet hoe zijn inleg wordt belegd en kan de premie niet naast het ouderdompensioen gebruiken voor extra voorzieningen zoals een arbeidsongeschiktheidspensioen.

Beschikbare premieregeling

Naast de traditionele pensioenregelingen komt de beschikbare premieregeling steeds meer voor. De werkgever stelt hierbij jaarlijks aan de werknemer een bedrag ter beschikking dat wordt belegd door het pensioenfonds of een verzekeraar. De werknemer kan daarbij vaak aangeven in welke beleggingscategorieën wordt belegd. De uiteindelijke hoogte van het pensioen staat niet vast, de premie wel. De pensioenuitvoerder springt niet bij als het pensioen te laag uitvalt.

Met het opgebouwde vermogen koopt de werknemer op de pensioendatum het pensioen aan. Hierbij is de hoogte van het pensioen afhankelijk van het via het beleggen behaalde rendement en van de rentestand op de dag dat het pensioen ingaat.

De pensioensopbouw bij een beschikbare premieregeling heeft volgens Borghoff zowel een goede als een slechte kant. "Bij een dalende pensioengrondslag worden de in het verleden voor de werknemer opgebouwde pensioenaanspraken niet aangetast. De pensioengrondslag is het deel van je salaris waarover je pensioen opbouwt. Er gaat namelijk een bedrag van je salaris af (de franchise), omdat je later ook AOW krijgt. Oudere werknemers die laat carrière maken, lopen het risico dat er geen volwaardige pensioenopbouw plaatsvindt. Zij hebben namelijk nog maar een beperkt aantal jaren voor de boeg om hun pensioen op te hogen tot een niveau dat overeenkomt met hun laatstverdiende salaris."

Werkgevers vinden de beschikbare premieregeling prettig, omdat ze hiermee hun pensioenkosten goed kunnen beheersen. Er is namelijk of sprake van vaste premies of leeftijdsafhankelijke premies, waarvan de hoogte gemakkelijk jaarlijks te bepalen is. Verder is het een voordeel voor werkgevers dat de beleggingsrisico's geheel bij de werknemer liggen. De beschikbare premieregeling komt met name in bedrijfstakken zoals de ICT en de telecommunicatie veel voor.

Voordelen

- flexibiliteit: de deelnemer bepaalt over het algemeen zelf hoe zijn pensioengeld wordt belegd.
- een dalende pensioengrondslag heeft geen gevolgen voor de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken.

Nadeel

- onzekerheid over de hoogte van het pensioen doordat die afhankelijk is van het beleggingsrendement en de rentestand op de dag dat het pensioen ingaat
- door inflatie kan de koopkracht van het pensioen ondanks eventuele hoge rendementen sterk afnemen
- kans op onvoldoende pensioensopbouw voor werknemers die laat carrière maken.

Lijfrentepolis

Tot nu toe ging het over het collectieve pensioen dat een werknemer via het bedrijf opbouwt. Daarnaast is het mogelijk om een individueel pensioen op te bouwen. Daar gebeurt meestal als aanvulling op het pensioen dat iemand via een collectieve regeling opbouwt. Voor zelfstandige bent is het individuele pensioen de enige mogelijkheid voor een extra pensioensopbouw naast de AOW. Meestal vindt de individuele pensioensopbouw plaats in de vorm van lijfrentepolissen. Hiervoor betaal je periodiek premies of eenmalig een koopsom. Je kunt bij de verzekeraar kiezen hoe deze het geld belegt. De lijfrentepremies of -koopsom mag je aftrekken voor de belasting als je een pensioentekort hebt. Als de verzekering de lijfrente aan je uitkeert, moet je daar wel inkomstenbelasting over betalen. Ook moet je rekening houden met de gevolgen van het nieuwe zorgstelsel. "De verzekerde moet over de uitkering ook zorgpremie betalen", aldus Borghoff.

Voordelen

- flexibiliteit: je bepaalt zelf hoeveel geld je in je pensioen stopt, hoe de verzekeraar dit belegt en wanneer het pensioen ingaat
- mogelijkheid tot belastingaftrek.

Nadelen

- risico dat het pensioen te laag is doordat de hoogte ervan afhangt van het beleggingsrendement en de rentestand op de dag dat het pensioen ingaat
- bij hoge inflatie tijdens de pensioensopbouw verliest het pensioen sterk aan koopkracht
- over de uitkering moet inkomstenbelasting en zorgpremie worden betaald.

Een eigen pensioenpotje

Een andere mogelijkheid voor het individueel opbouwen van een (aanvullend) pensioen is het zelf beleggen of sparen en dit geld reserveren voor de oude dag. Hierbij bepaal je geheel zelf wat je jaarlijks voor je pensioen reserveert, hoe je dat geld spaart of belegt en wanneer je het pensioenbedrag opneemt. Dit scheelt je verzekeringskosten. Het is echter met name als je het geld (vooral) in aandelen belegt een wel erg risicovolle vorm van pensioensopbouw. Bij alleen sparen loop je het gevaar dat je (veel) te weinig pensioen opbouwt.

Voordelen

- maximale flexibiliteit
- geen verzekeringskosten.

Nadelen

- kans op een te laag pensioen vanwege beleggingsrisico's
- koopkrachtverlies van het pensioen door inflatie.

Nieuwe voorlichting

Volgend jaar zal er meer en naar verwachting betere pensioeninformatie bij deelnemers in de bus vallen dan deze gewend waren. De reden is de Pensioenwet die waarschijnlijk in 2007 in werking treedt. Deze wet moet alleen nog worden goedgekeurd door de Eerste Kamer en dat gaat hoogstwaarschijnlijk dit najaar gebeuren. Als gevolg van de nieuwe wet ontvangt iedere deelnemer voortaan een jaarlijks 'uniform' pensioenoverzicht van de pensioenuitvoerder waarin de pensioensopbouw van de deelnemer in begrijpelijke taal op een rij wordt gezet. Daarbij gaat het alleen om het pensioensopbouw van de regeling waarin iemand in dat jaar deelneemt. "Het geeft geen inzicht in iemands eventuele andere, bijvoorbeeld via een eerdere dienstbetrekking, opgebouwde pensioenen", benadrukt Borghoff.

Daarnaast komt er een pensioenregister dat deelnemers waarschijnlijk via het internet kunnen inzien. Ze kunnen dan bekijken welk pensioen of welke pensioenen ze in de loop van de tijd hebben opgebouwd. Borghoff verwacht dat het pensioenregister niet eerder dan 1 januari 2011 zal worden ingevoerd.

Ook zal er binnen enkele jaren sprake zijn van een indexatielabel, waarmee de deelnemer op een begrijpelijke manier kan zien wat de indexatiekwaliteit van een pensioenfonds is. Bij een slechte kwaliteit weet de deelnemer dat hij zich mogelijk moet bijverzekeren of extra moet sparen om een aanvaardbaar pensioen te krijgen.

Als een werknemer van baan verandert kan hij de indexatiekwaliteit van de pensioenregeling van de oude en de nieuwe werkgever vergelijken. Bij een goede indexatiekwaliteit van de oude regeling en een slechte kwaliteit van de nieuwe pensioenregeling kan hij het pensioen dat hij bij de oude werkgever heeft opgebouwd beter niet meenemen naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever.

Informatievoorziening werkgever

Verder heeft de Pensioenwet gevolgen voor de informatievoorziening van de werkgever richting de werknemers. Zo moet de werkgever een nieuwe werknemer binnen een maand na ingang van het arbeidscontract informeren of deze kan deelnemen aan de pensioenregeling van het bedrijf. Als dat zo is, moet de werkgever ook vermelden wanneer de werknemer een aanbod ontvangt voor deelname aan de regeling.

Daarnaast moet de werkgever ervoor zorgen dat de pensioenuitvoerder de werknemer binnen uiterlijk drie maanden nadat deze is gaan deelnemen aan de pensioenregeling volledig informeert over de regeling met een zogeheten startbrief. Verder is het de verantwoordelijkheid van de werkgever dat de werknemer bij een wijziging van de pensioenovereenkomst binnen maximaal drie maanden informatie over de gevolgen voor zijn of haar pensioen ontvangt. Ook deze informatie moet het pensioenfonds aan de deelnemer toesturen.

Verwarrend aan de nieuwe informatievoorziening is dat de werkgever er verantwoordelijk voor is, maar dat het fonds de informatie moet leveren. Uit een onderzoek van Ernst & Young blijkt dat er nog veel verwarring bestaat bij pensioenuitvoerders over de startbrief. Het is niet duidelijk voor de fondsen wie de brief moet schrijven, of de werkgever of de uitvoerder verantwoordelijk is voor de brief en wanneer de startbrief moet worden verstuurd. Het was een betere oplossing geweest om of de fondsen verantwoordelijk te maken voor de informatie die ze toesturen of de werkgever de informatie te laten aanleveren. Nu zitten de pensioenuitvoerder en de werkgever teveel op elkaars 'stoel'.