

FA Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door FA Rendement

FA Rendement is dé informatiebron voor administrateurs, boekhouders, controllers en andere financiële professionals. Wat is er veranderd op het gebied van financieel-administratieve wet- en regelgeving, en hoe kunt u als specialist deze informatie direct in uw dagelijkse werk toepassen? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van onder meer de fiscaliteit, automatisering, de loon- en salarisadministratie, sociale voorzieningen, debiteurenbeheer en inkoop.

De onafhankelijke en ervaren redactie van FA Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. FA Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbriefen en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad FA Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/fabladd

Pensioencontract: is er nog wel keuze?

In het nieuwe pensioenstelsel wordt er geen pensioen meer toegezegd maar een premie. Er kan gekozen worden tussen drie verschillende premieovereenkomsten. De solidaire, de flexibele en de premie-uitkeringsovereenkomst (die laatste blijft in dit artikel inhoudelijk buiten beschouwing). De vraag is echter of er wel écht sprake is van een keuze.

Voordat de voorgestelde wet definitief wordt, lijkt al min of meer vast te staan waar de voorkeur van de beslissende partijen ligt. Of verdergaand, welke pensioencontracten worden uitgesloten. Die voorkeur lijkt daar waar sociale partners aan tafel zitten te liggen bij het solidaire pensioencontract, en mogelijk als de enige keuze. Zeker als het een verplicht gesteld pensioenfonds betreft. Die kans is groot want bijna 80% van de werkgevers en werknemers zijn verplicht aangesloten. Het bij voorbaat uitsluiten van pensioencontracten zou een gemiste kans zijn. Maatwerk door

middel van flexibiliteit kan juist van toegevoegde waarde zijn. Dit geldt ook bij verplicht gestelde pensioenfonds.

Spaarpot

Bij een solidaire premieregeling belegt men collectief. Bij een flexibele premieovereenkomst beleggen deelnemers in een persoonlijke, afgescheiden spaarpot voor eigen rekening en kan de deelnemer de keuze worden geboden af te wijken van de standaard beleggingskeuzes. Binnen de beleggingsfondsen aangeboden door het pensioenfonds

kan de deelnemer bijvoorbeeld kiezen voor wat meer beleggingsrisico of een duurzamer beleggingsfonds.

Keuze

Dat daar naar verwachting slechts een kleine groep van gebruik zal maken (een argument dat vaak wordt gebruikt) is geen reden om deelnemers deze keuze te onthouden. Er zijn genoeg pensioenfondsdeelnemers die iets te bepalen willen hebben, ze betalen er immers ook voor.

Solidariteit

Dan is wel de vraag of er bij een flexibele premieregeling wel genoeg solidariteit overblijft om de verplichtstelling te behouden. De conclusie van een onderzoek uitgevoerd door het Expertisecentrum Pensioenrecht van de Vrije Universiteit Amsterdam is: dat is mogelijk. Als er maar genoeg solidaire

Door verplichtstelling recht op pensioen

Aan het begin van 2022 vroeg de heer Jansen advies over een pensioenoplossing bij ontslag. Zijn vrouw vergezelde hem en de adviseur vroeg haar terloops waar zij haar pensioen had opgebouwd. Het antwoord luidde: 'Ik heb geen pensioen opgebouwd, ik werkte een paar jaar in de horeca totdat ik door mijn arbeidsongeschiktheid moest stoppen met werken'.

De vraag en het antwoord hadden grote gevolgen. Haar toenmalige werkgever had zich nooit bij het pensioenfonds gemeld.

Verplichtstelling

Zij kon wel aantonen dat ze daadwerkelijk onder die bedrijfstak viel. Ze had door de verplichtstelling recht op een pensioen dat nog steeds in opbouw is omdat het Pensioenfonds Horeca & Catering de premie

voor zijn rekening neemt bij arbeidsongeschiktheid. De echtgenote ontvangt nu een pensioen dat aanzienlijk veel premie kost.

Het pensioenfonds neemt deze premie tot dusver wel voor zijn rekening, maar probeert de premie nog wel te verhalen. Het grote probleem is alleen dat het restaurant al jaren voor onbepaalde tijd gesloten is.

elementen overblijven. Er zijn verschillende solidaire kenmerken te vinden in beide premieovereenkomsten. Zoals:

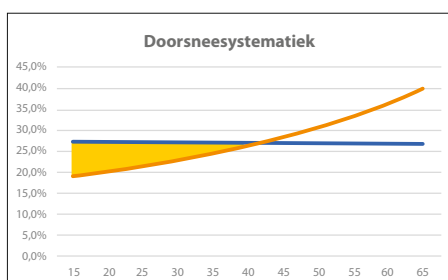
- solidariteit binnen generaties;
- solidariteit tussen generaties; en
- uitkeringsrechten zonder premiebetaling.

1. Solidariteit binnen generaties

De bedrijfstakbrede acceptatieplicht zorgt ervoor dat ook kleine en middelgrote werkgevers tegen aanvaardbare kosten een goede premieregeling kunnen aanbieden. Daarnaast wordt het langlevensrisico gezamenlijk gedragen waardoor het pensioen van pensioengerechtigden niet vanaf een bepaalde leeftijd stopt. Ook al worden ze 100 jaar oud, hun pensioen loopt door. Tevens wordt bij arbeidsongeschiktheid de premie door het pensioenfonds overgenomen en bij overlijden geldt er een collectieve dekking voor nabestaanden. Ook als de gezondheid bij aanvang niet denderend is.

2. Solidariteit tussen generaties

Bij een flexibele premieregeling is er geen sprake van een collectieve beleggingspot. De financiële mee- en tegenvallers moeten bij een verplicht gesteld pensioenfonds worden opgevangen door het aanhouden van een risicodelingsreserve. Deze reserve is overigens niet bedoeld om eventuele slechte beleggingsresultaten mee te compenseren. Hoe deze reserve wordt gevuld is belangrijk. Daarom doet u er verstandig aan de financieringsbronnen en wanneer en aan wie er wordt uitgekeerd goed te bestuderen. Het is belangrijk voor het vertrouwen dat het vullen van de reserve transparant en evenwichtig gebeurt. Het is niet de bedoeling dat daarmee een specifieke generatie wordt gesubsidieerd. Dat is nu



wel het geval bij de doorsneesystematiek, die wel zijn sporen verdiend heeft, maar in het huidige tijdperk steeds minder aantrekkelijk is. De doorsneesystematiek zorgt ervoor dat jong en oud een even hoge premie betalen en hetzelfde pensioen opbouwen. Dit gebeurt ondanks het feit dat er voor jongeren een lagere premie nodig is en zij met de te hoge premie ervoor zorgen dat de ouderen niet meer dan de doorsneepremie hoeven te betalen. Dit is op zich een prima systeem als een werknemer zijn hele leven bij hetzelfde bedrijf of in dezelfde sector blijft werken. Maar dat is vaak niet meer het geval. Een al dan niet opgelegde baanwissel en het vaker van sector wisselen zorgen ervoor dat deze systematiek niet meer bij de huidige tijd past.

3. Uitkeringsrechten zonder premiebetaling

Er is nog een argument dat voor het behoud van de verplichtstelling pleit en dat ook van toepassing is op de flexibele premieregeling. Zie het kader op pagina 26 voor een voorbeeld.

De keuze voor welk type pensioencontract zou bij sociale partners, werkgevers, ondernemingsraden aan de onderhandelingstafel moeten worden besproken, zonder bij voorbaat bepaalde typen contracten uit te sluiten. De verplichtstelling kan behouden blijven ongeacht het type contract.

Ook bij verplicht gestelde pensioenfondsen werken mensen die wel iets te kiezen willen hebben. Die keuze willen zij tijdens de opbouwperiode al kunnen maken en niet alleen op de pensioendatum, als er moet worden nagedacht over een eerdere of latere of flexibele pensioenuitkering en alle andere overwegingen die dan gemaakt worden.

En hoewel in dit artikel niet inhoudelijk besproken: ook de derde variant, de premie-uitkeringsovereenkomst, kan aan de onderhandelingstafel mee worden genomen.

Dirk-Jan Plate, pensioenrechtadviseur bij Pensioenlogica, www.pensioenlogica.nl en www.pensioentransitieplan.nl