

Wet verbeterde premieregeling: wat betekent deze wet voor u?

De Wet verbeterde premieregeling is per 1 september 2016 in werking getreden. Een wet met grote gevolgen voor deelnemers, pensioengerechtigden, werkgevers en pensioenuitvoerders.

Frédérique Hoppers
Dirkzwager
dirkzwagerpensioen.nl

spreker Jaarcongres
Salaris 24 november

Een belangrijke pensioenontwikkeling is dat risico's, zoals een beleggingsrisico, langlevensrisico en renterisico steeds meer bij de deelnemers komen te liggen.

Beschikbare premieregeling

Werkgevers kiezen steeds vaker voor een beschikbare premieregeling in plaats van een uitkeringsovereenkomst. Deelnemers weten bij een zuivere premieovereenkomst vooraf - dus tijdens de opbouwfase - niet hoe hoog hun pensioenuitkering uiteindelijk exact wordt, omdat dit afhankelijk is van welk rendement op de ingelegde premies wordt behaald, de rentestand en de levensverwachting op de aankoopdatum van de pensioenuitkering (pensioeningangsdatum). Gedurende de opbouwfase tot en met het aankoopmoment liggen het beleggings-, langlevens- en renterisico dus bij de deelnemer. Pas tijdens de pensioenuitkeringsfase wordt dit risico verlegd naar de pensioenuitvoerder.

Werkgevers zeggen bij de premieovereenkomst niet meer toe dan dat een bepaald premiebedrag wordt afgedragen aan de pensioenuitvoerder. Bij een uitkeringsovereenkomst is de uiteindelijke pensioenuitkering vooraf bepaald, op basis van onder meer het loon.

Keuzemogelijkheid

De Wet verbeterde premieregeling biedt meer mogelijkheden voor werknemers met een beschikbare premieregeling of een kapitaalovereenkomst (hierna: premieovereenkomst). Waar de situatie zo was dat op het moment van pensionering een geldelijk vaste pensioenuitkering moet worden vastgesteld, biedt de Wet verbeterde premieregeling een keuzemogelijkheid tussen een geldelijk vastgestelde pensioenuitkering en een variabele pensioenuitkering.

Wat moet de pensioenuitvoerder doen?

De pensioenuitvoerder moet de (gewezen) deelnemer in elk geval voorafgaand aan de datum waarop het ouderdomspensioen ingaat of kan ingaan de keuze voor-

leggen tussen een vastgestelde uitkering of een variabele uitkering. Bij het voorleggen van deze keuzemogelijkheid moet de pensioenuitvoerder de (gewezen) deelnemer ook wijzen op alle relevante informatie over de gevolgen en risico's van deze keuze. Daarnaast moet de pensioenuitvoerder vermelden binnen welke termijn de (gewezen) deelnemer moet kiezen. Bij het uitblijven van een keuze, wordt automatisch overgegaan tot de vastgestelde uitkering. Met andere woorden: de vaste pensioenuitkering blijft het uitgangspunt, tenzij de (gewezen) deelnemer binnen de gestelde termijn kiest voor een variabele pensioenuitkering.

Pensioenuitvoerders zijn niet verplicht om zowel een vaste als een variabele pensioenuitkering aan te bieden. Toch is de verwachting dat pensioenuitvoerders hun producten onder de loep zullen nemen en wellicht zullen uitbreiden met de variant van een variabele pensioenuitkering. Voor zover pensioenuitvoerders deze mogelijkheid namelijk niet bieden, ontstaat het risico dat de deelnemer op zoek gaat naar een andere pensioenuitvoerder, die wel deze mogelijkheid biedt. De variabele pensioenuitkering kan namelijk voordeliger voor deelnemers zijn, met dien verstande dat deelnemers wel bereid moeten zijn om ook tijdens de uitkeringsfase een risico te dragen.

Gevolgen deelnemers

Voor de deelnemer valt er veel meer te kiezen onder de Wet verbeterde premieregeling, waarbij het in het kort een keuze betreft tussen zekerheid en risico. Nog steeds geldt als uitgangspunt de vaste pensioenuitkering, maar deelnemers kunnen ook kiezen voor een variabele pensioenuitkering, waarbij dus ook tijdens de uitkeringsperiode (na de pensioendatum) het rente-, beleggings- en langlevensrisico (al dan niet via een collectief toedelingsmechanisme) bij de deelnemer wordt neergelegd. De deelnemer draagt dan niet alleen tijdens de opbouwfase het risico, maar ook tijdens de uitkeringsfase. Daar staat dan echter wel het

voordeel voor de deelnemer van een langere beleggingshorizon tegenover (en daarmee volgens onderzoekers ook de kans op een hoger beleggingsresultaat) en de beperktere afhankelijkheid van de rentestand exact op het moment van de pensioeningangsdatum.

Meer tijd

Hoe zit het dan met deelnemers die nu aan de vooravond van hun pensioen staan en die niet zo goed weten wat te kiezen? De wetgever biedt hiervoor een oplossing. Normaal gesproken moet een deelnemer binnen een redelijke termijn (6 maanden) het pensioenkapitaal hebben aangewend voor een levenslang pensioen. Deze redelijke termijn is nu verlengd tot en met 31 december 2016, waardoor deelnemers meer tijd krijgen om eventuele voor- en nadelen van een variabele pensioenuitkering voor hun concrete situatie te (laten) onderzoeken.

Gevolgen werkgevers

De werkgever gaat samen met de werknemer de pensioenovereenkomst aan - al dan niet via sociale partners - en bepaalt dus wat de inhoud van de pensioenovereenkomst is. Omdat de variabele pensioenuitkering een variant is binnen de reeds bestaande premieovereenkomst (beschikbare premieregeling dan wel kapitaalovereenkomst), zou de pensioenovereenkomst niet direct (wezenlijk) anders hoeven komen te luiden.

Communicatie aanpassen

Aangezien de werkgever in de communicatie richting de deelnemers tot nu toe misschien de indruk heeft gewekt dat er met een premieovereenkomst uitsluitend een levenslange vaste geldelijke pensioenuitkering kan worden aangekocht op de pensioeningangsdatum, zal die communicatie wel moeten worden aangepast. Naast deze mogelijkheid bestaat immers de mogelijkheid van de aankoop van een variabele pensioenuitkering, al dan niet bij de eigen pensioenuitvoerder en de mogelijkheid van een uitkering in pensioeneenheden in plaats van geld. Daarbij verdient het aanbeveling dat werkgevers werknemers tijdig (ruim vóór de pensioeningangsdatum) attenderen op de verruimde mogelijkheden omtrent de aankoop van pensioen en dus de deelnemers adviseren daarover met de pensioenuitvoerder (of een pensioenadviseur) in gesprek te gaan.

Knelpunten en onduidelijkheden

Op zich is de nieuwe pensioenwetgeving waarbij de uiteindelijke hoogte van de pensioenuitkeringen niet afhankelijk is van het moment van pensionering toe te juichen. Toch is de vraag of de nieuwe wet echt de oplossing gaat bieden voor de in de praktijk gesignaleerde knelpunten?

Hiervoor zijn meerdere redenen aan te dragen.

De variabele pensioenuitkering is niet het uitgangspunt. Nog steeds blijft uitgangspunt de vaste pensioenuitkering, tenzij deelnemers expliciet een andere keuze maken. In zoverre is het maar de vraag of deelnemers daadwerkelijk tot zo'n expliciete keuze overgaan, nu in het verleden bij de introductie van verschillende keuzemogelijkheden, waaronder de pensioenknp, is gebleken dat deelnemers daar vaak onvoldoende mee doen. Daar komt bij dat de Wet verbeterde premieregeling zodanig ingewikkeld is, dat de kans op een expliciete keuze voor een variabele pensioenuitkering wellicht alleen maar afneemt.

De kans is aanwezig dat deelnemers door de bomen het bos niet meer zien. Het systeem wordt er zeker niet gemakkelijker op, terwijl veel deelnemers al onvoldoende pensioenbewust zijn.

Verder roept de nieuwe wetgeving onduidelijkheden op, zeker daar waar het de rollen van de pensioenuitvoerder en de werkgever betreft.

Zo vermeldt de Wet verbeterde premieregeling dat de pensioenuitvoerder "in elk geval" de deelnemer moet informeren voorafgaand aan de pensioeningangsdatum over de keuzemogelijkheid tussen de vaste en variabele uitkering. Moet die bepaling zo worden opgevat, dat op andere momenten geen informatieverplichting geldt?

Wat wordt er van de werkgever gevraagd?

Daarnaast is niet helder wat nu precies van de werkgever wordt verlangd in het kader van de toepassing van de Wet verbeterde premieregeling. Het lijkt erop dat de rol van de werkgever beperkt is en niet veel verder gaat dan (ook vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap) het informeren over de toegenomen mogelijkheden op het moment van pensionering. Tegelijkertijd twijfel ik bij het trekken van deze conclusie, nu er bijvoorbeeld ook een amendement is aangenomen (amendement De Vries), waaruit volgt dat de werkgever met de werknemer kan overeenkomen dat de hoofdregel een variabele uitkering wordt (in plaats van een vaste uitkering) als sprake is van een pensioenfonds dat uitsluitend de variabele pensioenovereenkomst met collectieve risicodeling voor beleggingsrendement, als mogelijkheid biedt.

Conclusie

Al met al bestaan er dus nog de nodige onduidelijkheden, die hopelijk spoedig worden weggenomen. Feit is dat er genoeg deelnemers met een premieovereenkomst aan de vooravond van hun pensioen staan. Zij doen er verstandig aan om serieus en kritisch naar de optie van een variabele pensioenuitkering te kijken en zich daarover zorgvuldig te laten informeren en adviseren. Er kan daarbij maar één keer een keuze gemaakt worden.