Help ik heb een woekerpensioen en nu .....?

De kranten hebben er vol van gestaan, woekerpolissen. De woekerpolis bestaat echter niet. De aanduiding woekerpolis wordt gebruikt voor een vorm van een levensverzekering met té hoge kosten en té lage rendementen.

Kenmerkend voor dit soort polissen is dat u niet op de hoogte bent of was van de kosten die u heeft betaald. Bij een 'woekerpolis' worden er naar verhouding onevenredig veel kosten voor een dergelijk verzekeringsproduct in rekening gebracht. Hoe de premie betaald is, maakt niet uit. In principe kan er dus ook sprake zijn van een woekerpolis als men de premie maandelijks betaalt.

Bij een lijfrente kan dat 'woekeren' bijvoorbeeld zijn in de vorm van 'administratiekosten', u moet in dat geval onder andere denken aan beheerskosten en administratiekosten of een hoge premie voor een opgenomen overlijdensrisicoverzekering, arbeidsongeschiktheidsdekking of extra premie voor een ANW-hiaat. Al deze kosten en/of extra verzekeringsdekkingen zorgen ervoor dat er minder geld in uw polis terecht komt, zodat er op einddatum veel minder kapitaal is om de uitkeringen van aan te kopen. Vergelijkbare situaties zijn voor sommige pensioenregelingen aan de orde en hebben geleid tot het gebruik van de term woekerpensioen.

Verschillende brancheorganisaties luiden terecht de noodklok over de huidige ontwikkelingen van collectieve pensioenregelingen bij verzekeraars. In veel gevallen gaat 20 tot 50% van de premies op aan kosten en provisies. In dit artikel zal ik uitleg geven over dit soort regelingen, hoe ze te herkennen zijn en wat u er mee/aan kunt doen.

Alvorens verder in te gaan op de gevolgen van dit soort pensioenregelingen, zal ik eerst wat algemene uitleg geven over de verschillende pensioenvormen.

Pensioenregelingen in Nederland
Sinds de invoering van de Pensioenwet (PW) per 1 januari 2007 zijn de pensioenovereenkomsten onder te verdelen in:

- Uitkeringsovereenkomsten;
- Premieovereenkomsten;
- kapitaalovereenkomsten

Ook combinaties van de hiervoor genoemde overeenkomsten zijn mogelijk.

Bij een uitkeringsovereenkomst is de uitkering vooraf gegarandeerd. Dit zijn de zogenaamde salarisdiensttijdregelingen (eindloon of middelloonregelingen). Vroeger kenden we in Nederland veel pensioenregelingen die gericht waren op een ouderdomspensioen dat 70% van het laatst verdiende salaris zou genereren (eindloon). Deze regelingen zijn erg duur voor de werkgever. Immers salarisstijgingen in de toekomst werken volledig door in het verleden. Om die reden zijn veel pensioenfondsen overgegaan op een middelloonregeling. De uitkeringen op einddatum zijn nog steeds gegarandeerd, maar salarisstijgingen in de toekomst werken niet door naar het verleden. De pensioenuitkering is daarmee gebaseerd op het gemiddelde inkomen dat een werknemer in zijn arbeidzame bestaan heeft verdiend.

Bij een premieovereenkomst is de premie gegarandeerd. Beschikbare premieregelingen zijn daar een voorbeeld van. Bij deze pensioenregeling is niet de uitkering, maar de inleg (premie) het uitgangspunt. Het eindkapitaal is onzeker en daarmee ook de hoogte van de pensioenuitkeringen.

Jaarlijks wordt vooraf bepaald hoe hoog het premiebedrag of percentage is, dat beschikbaar wordt gesteld voor de pensioenopbouw. Deze premie of een deel daarvan wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer en gestort in de pensioenpolis van de werknemer. Uit deze premie worden onder andere de kosten voor een overlijdensrisicoverzekering ten behoeve van een eventuele partner en/of kinderen onttrokken, de eerste kosten voor de polisadministratie, doorlopende administratie, beheerskosten en beleggingskosten voor de verzekeraar, provisie voor een betrokken buitendienstmedewerker van een verzekeraar en de beloning voor de assurantie tussenpersoon. Wat er daarna overblijft, komt ten goede aan het kapitaal voor het ouderdomspensioen. U begrijpt, hoe hoger alle overige kosten en onttrekkingen, hoe minder er overblijft voor het ouderdomspensioen.

Omdat deze kosten en overige onttrekkingen behoorlijk kunnen oplopen en de vorming van het kapitaal voor het ouderdomspensioen in de knel kan komen is de term woekerpensioen ontstaan. Vooral in de eerste jaren worden er onevenredig hoge kosten onttrokken uit de pensioenspaarpot.

Vervolgens worden de betaalde premies in beleggingsfondsen ondergebracht. De keuze van deze fondsen kan vrij zijn, kan bepaald worden door de werkgever in overleg met de pensioenverzekeraar of een mengvorm hiervan zijn. Gaat het goed met de economie en stijgen de beurskoersen, zullen de meeste beleggingsfondsen ondanks de kosten goed presteren. Bij een economische crisis, waar we nu in verkeren is het tegenovergestelde het geval en leidt dit zeker voor mensen die dicht tegen hun pensioenleeftijd aan zitten tot dramatische situaties. Hun kapitaal voor het ouderdomspensioen is voor een groot deel verdampt.

Bij een kapitaalovereenkomst is het verzekerd kapitaal op einddatum gegarandeerd en ook bij overlijden voor de pensioendatum. De hoogte van de uitkering is onzeker, aangezien we niet weten tegen welke marktrente we voor het kapitaal de pensioeningangsdatum de uitkering kunnen aankopen. Vanwege de garantie op einddatum van het kapitaal loopt de pensioengerechtigde niet het risico van verdamping van het pensioenkapitaal.

Dé woekerpolis bestaat dus niet, het is een vorm van een beschikbare premieregeling, die gepaard gaat met veel te hoge kosten en een veel te laag rendement. De problematiek van de beschikbare premieregeling gaat veel breder en treft een grotere groep werknemers, zoals ik hierna zal toelichten.

Leidt een beschikbare premieregeling tot een slecht pensioen?
Het uitgangspunt bij een beschikbare premieregeling zou een tijdsevenredig pensioen moeten zijn dat wil zeggen een pensioen dat gebaseerd is op de veronderstelling dat een werknemer 35 jaar deelneemt gemiddeld 2% per jaar aan pensioen opbouwt en dus maximaal 70% van het laatst verdiende salaris kan aankopen (vergelijkbaar met een traditionele eindloonregeling). Op pensioeningangsdatum moet er in deze beschikbare premieregeling dus een kapitaal zitten dat daar groot genoeg voor is. De hoogte van de premie om aan dit uitgangspunt te voldoen wordt bepaald op grond van de volgende grondslagen:

- Een carrièreontwikkeling (salarisontwikkeling) van 3% per jaar tot de 35-jarige leeftijd, tot 45 jaar 2% per jaar, tot 55 1% per jaar en daarna geen stijging;
- Een rekenrente van 4% (zonder inflatie en algemene loonronden);
- Een premiepercentage dat op basis van het gemiddelde percentage van een leeftijdscategorie (vijf aaneengesloten jaren) is bepaald, de zogenaamde staffel. Voor de hoogte van de staffels is een besluit door de Staatssecretaris van Financiën gepubliceerd[1].

In deze grondslagen zitten al een aantal problemen voor de pensioenopbouw. De hiervoor genoemde uitgangspunten zijn op een maximum gebaseerd. Minder mag natuurlijk ook, mits de staffels naar evenredigheid worden aangepast.

Wat gebeurt er als de carrièreontwikkeling afwijkt van de uitgangspunten? Een werknemer verlaat bijvoorbeeld voortijdig het dienstverband met de werkgever.
Wat gebeurt er als de beleggingsresultaten onder aftrek van alle kosten geen 4% bedragen en wat gebeurt er als de percentages van de gehanteerde staffels lager zijn dan hetgeen (fiscaal) maximaal is toegestaan en waarbij ook voor de genoemde opbouw is uitgegaan.

Kent de pensioenregeling een partnerpensioen, dan is het heel goed mogelijk dat een deel van de premie opgaat aan het verzekeren van het partnerpensioen. Hetzelfde geldt wanneer er een arbeidsongeschiktheidsuitkering is meeverzekerd.

In de eerste jaren worden de kosten voor de tussenpersoon, buitendienstmedewerker en de opzet van de pensioenregeling (1e poliskosten) onttrokken.

[1] Besluit nr. CCP2007/552M.

Al deze elementen zorgen ervoor dat van de premie die door werkgever en werknemer wordt betaald in de eerste jaren voor het grootste deel niet aan de pensioenpot wordt toegevoegd. Is er op einddatum onvoldoende geld in de pensioenpot, dan ligt het risico daarvoor geheel bij de pensioengerechtigde (werknemer).

Verandert een werknemer regelmatig van werkgever, hetgeen in verband met carrière ontwikkelingen heel normaal is en heeft hij of zij een pensioen op basis van een beschikbare premieregeling, dan zal er weinig in de pensioenspaarpot voor het ouderdomspensioen zitten. Met de effecten van de kredietcrisis op dit moment zullen de resultaten helemaal dramatisch zijn.

Beschikbare premieregelingen bestaan al langer, maar we horen pas kort over de problemen die er met deze regelingen kunnen ontstaan. De oorzaken zijn gelegen in de slechte communicatie over de structuur van dit soort regeling naar de werknemer toe, de desinteresse voor pensioen bij veel deelnemers, er zijn nog niet zoveel mensen met een beschikbare premieregeling al met pensioen gegaan en de beleggingsresultaten die een aantal jaren goed zijn geweest compenseerden een deel van de nadelen.

Een pensioen op basis van een beschikbare premieregeling kan tot een normaal pensioen leiden, mits de werknemer niet van werkgever verandert tot zijn pensioen, de werkgever de (fiscaal) maximaal toegestane staffel voor vaststelling van de premie hanteert en het gemiddelde rendement op de beleggingen onder aftrek van kosten uitkomt op 4%. Het is een utopie om te veronderstellen dat alle pensioenen op basis van een beschikbare premieregeling aan deze voorwaarden voldoen.

Waarom kiest een werkgever dan toch voor een beschikbare premieregeling?

Als we al deze nadelen op een rij zetten, waarom kiest een werkgever dan toch voor dit soort regelingen?

In de eerste plaats is het een misverstand dat alleen pensioenverzekeraars beschikbare premieregelingen kennen. Tot 2005 was dat over het algemeen wel het geval, maar met de invoering van nieuwe boekhoudregels voor bedrijven zijn ook verschillende pensioenfondsen overgegaan op (collectieve) beschikbare premieregelingen. De boekhoudregels zijn verschillend voor beurs en niet beursgenoteerde ondernemingen, maar leiden voor beide tot ongewenste effecten op de balans en in de resultaten rekening van de onderneming.

De oplossing voor de problemen als gevolg van de nieuwe boekhoudregels leek een nieuwe pensioenregeling toezeggen, waarbij voor de onderneming de pensioenverplichting uit de balans verdwijnt met alle bijkomende negatieve effecten. Dat gebeurt wanneer er voor de werkgever geen extra verplichtingen kunnen voortvloeien uit een toegezegde pensioenregeling. Die extra verplichtingen ontstaan bij traditionele eindloon en middelloon regelingen zeker. Bij de (collectieve) beschikbare premieregeling meestal niet.

Vanaf 2005 speelt dit boekhoudkundige verhaal voor (beursgenoteerde) ondernemingen aangesloten bij pensioenfondsen. Daarnaast zijn er veel ondernemingen in het midden en kleinbedrijf (MKB) die niet (verplicht) aangesloten zijn bij een pensioenfonds en aangewezen zijn op een pensioenverzekeraar. Deze ondernemingen hebben geen keus indien zij voor hun personeel een pensioenregeling willen afsluiten.

Waar deze werkgevers in het MKB wel een keus in hebben is het type pensioenregeling. Ook voor kleinere aantallen personeelsleden is een uitkeringsovereenkomst (middelloon/eindloon) mogelijk. Aan de uitkeringsovereenkomst hangt echter wel een prijskaartje. Het is de vraag of de werkgever uit het MKB dit prijskaartje kan en wil betalen. Veelal heeft deze werkgever een budget voor personeelskosten beschikbaar.

Wanneer uit dit budget loonsverhogingen en overige arbeidsvoorwaarden voldaan moeten worden blijft er voor pensioen nog maar weinig over. Juist bij die beroepsgroepen in het MKB waar geen verplichte pensioenregelingen[2] zijn, komen schrijnende gevallen voor. De werkgever zegt (vaak onder druk van het personeel) een pensioen toe, maar heeft daar onvoldoende budget voor. Om de regeling betaalbaar te houden worden de grondslagen voor de premiebepaling zo laag mogelijk vast gesteld. Indien dan ook nog een partnerpensioen, vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid en overige kosten uit de premie betaald moeten worden blijft er nagenoeg niets over voor de opbouw van een kapitaal voor ouderdomspensioen.

[2] Bij CAO is geen verplichte deelname aan een collectieve pensioenregeling afgesproken of er is in het geheel geen CAO van toepassing, bijvoorbeeld ICT bedrijven.

Behalve de kosten is de voorlichting aan de werkgever en aan het personeel een probleem. Hoe goed hebben de assurantietussenpersoon/pensioenadviseur en de pensioenverzekeraar uitleg gegeven over de consequenties van een beschikbare premieregeling voor de werknemer? Hoe duidelijk zijn ze geweest over de kosten en de risico's van beleggingsfondsen? De PW geeft duidelijk regels over informatieverstrekking en zorgplicht van werkgever en pensioenuitvoerder aan de deelnemers van een pensioenregeling.

De voordelen voor de werkgever zijn nu duidelijk, maar zijn er ook voordelen voor de werknemer?
In een beschikbare premieregeling kan gestreefd worden naar een volwaardige pensioenopbouw van 70% van het laatst verdiende salaris, zoals we hiervoor al hebben gezien. Omdat een traditionele eindloonregeling vaak te kostbaar is, ook voor de werknemer kan een beschikbare premieregeling dus een alternatief zijn. De beleggingsresultaten moeten dan wel gemiddeld genomen positief zijn (minimaal 4% na aftrek kosten), de werknemer moet bij de werkgever blijven en bijvoorbeeld geen partnerpensioen aankopen van het pensioenkapitaal op pensioeningangsdatum. In dat geval zou een volwaardig pensioen mogelijk zijn. Er zijn dus wel nogal wat voorwaarden.

Bijna alle werknemers veranderen wel in hun loopbaan een keer van werkgever.

Bij een pensioentekort biedt dit soort regelingen een mogelijkheid om vrijwillig bij te storten. Ook jaarlijkse bonussen en gratificaties kunnen daarvoor gebruikt worden. In dat opzicht biedt een beschikbare premieregeling vaak meer ruimte dan een traditionele pensioenregeling. Een aparte aanvullende pensioenpolis kan natuurlijk ook bij iedere pensioenregeling (mits er fiscaal ruimte is), maar dan zijn daar weer apart kosten aan verbonden.

Jongere werknemers betalen in sommige gevallen meer aan premie dan dat er ten goede komt aan hun pensioenspaarpot. Dit is het gevolg van een vastgestelde premie met een marginale pensioenopbouw.

Bij huwelijk, samenleving of gezinsuitbreiding kan het voorkomen dat uit dezelfde premie ook nog een partner- en wezenpensioen moet worden gefinancierd.

In geval van echtscheiding is het voor beide partners onzeker wat voor pensioen er op pensioeningangsdatum is. Het is immers onzeker wat er op einddatum in de pensioenspaarpot zit. Een voordeel van een beschikbare premieregeling bij echtscheiding kan voor de deelnemer zijn dat hij/zij via fiscale optimalisatie een behoorlijk stuk van het pensioen dat aan de ex-partner toekomt kan herstellen. Op grond van de Wet Verevening Pensioenaanspraken bij Scheiding hoeft alleen het tijdens het huwelijk opgebouwde pensioen te worden gedeeld. Alle optimalisatie die na de echtscheiding nog in de regeling kan worden gestopt, komt niet meer toe aan de ex-partner.

De pensioenuitkomsten zijn minder goed voorspelbaar. Daardoor zal er op de pensioendatum een toets plaatsvinden of het pensioen binnen de fiscale grenzen blijft.

Behalve de optimalisatie mogelijkheden na een echtscheiding en de mogelijkheid om via aanvullende stortingen een beter pensioen op te bouwen, zitten er voor de werknemer geen voordelen aan dit soort regelingen, alleen maar nadelen.

Zijn werknemers in branches zonder verplichte pensioenregeling wel goed af met een beschikbare premieregeling, waarvan de inhoud door de werkgever in overleg met de pensioenverzekeraar, al dan niet ondersteund door een assurantie tussenpersoon/pensioenadviseur tot stand is gebracht? Zonder duidelijke communicaties over de risico's en de kosten lijkt mij het antwoord evident.

Een alternatief hiervoor is een middelloonregeling tot een bepaald salarisniveau. Wordt het salaris hoger gaat de regeling over in een beschikbare premieregeling. De kosten kunnen in dat geval ook beheersbaar gehouden worden. Het risico voor de werknemer wordt in dat geval gespreid. Werknemers die regelmatig van werkgever wisselen bouwen dan toch een redelijk ouderdomspensioen op tot een bepaald salarisniveau.

Waardeoverdracht
Aan dit onderdeel wil ik apart aandacht schenken, omdat het vaak onderbelicht blijft.
Wanneer een werknemer van werkgever verandert, kan hij zijn opgebouwde pensioenrechten meenemen naar zijn nieuwe werkgever (mits deze een pensioenregeling heeft). Dat is een wettelijk recht.
Pensioenuitvoerders moeten daar aan mee werken, maar mogen daar niet aan meewerken wanneer de fondsen onderdekking hebben. Als gevolg van de kredietcrisis hebben de meeste pensioenfondsen een dergelijke onderdekking. De waardeoverdrachten bij deze pensioenfondsen liggen stil.

Dat is niet zo bij pensioenverzekeraars. Deze hebben geen onderdekking. In dat geval kan er wel waardeoverdracht gepleegd worden.

Een punt van aandacht bij waardeoverdracht is of het raadzaam is om deze te plegen. Dat hangt van het soort regeling. Laat u hierin altijd adviseren. U kunt veel geld kwijtraken door ongewenste waardeoverdrachten. Een waardeoverdracht vanuit een traditionele pensioenregeling naar een beschikbare premieregeling zal in veel gevallen niet eens tot behoud van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken leiden.

Vraag in alle gevallen wel waardeoverdracht binnen 6 maanden na vertrek bij uw werkgever aan. Ook al liggen de waardeoverdrachten nu stil, wil dat niet zeggen dat ze bij herstel van de dekkingsgraden van pensioenfondsen niet alsnog uitgevoerd kunnen worden.

Of u van het recht gebruik maakt, beslist u zelf nadat u deskundig advies heeft ingewonnen.

De directeur grootaandeelhouder (DGA)
Ook de directeur grootaandeelhouder kan een beschikbare premieregeling hebben. Hij/zij is altijd al aangewezen geweest op een pensioenverzekeraar, tenzij hij/zij tot een beroepsgroep behoort met verplichte deelname bij een pensioenfonds.

De DGA is zowel werkgever als werknemer en bepaald zelf hoe hij zijn pensioen opbouwt, mits dat maar binnen de fiscale randvoorwaarden gebeurt. DGA's bouwen vaak pensioen op binnen de eigen onderneming. In sommige gevallen kiezen zij ervoor om het kapitaal dat daarvoor nodig is geheel of gedeeltelijk bij een pensioenverzekeraar onder te brengen.

Afhankelijk van de afspraken die tussen de DGA en de verzekeraar zijn gemaakt is het kapitaal op pensioeningangsdatum dat nodig is om ouderdomspensioen uitkeringen aan te kopen gegarandeerd.

Ook de DGA kan het partnerpensioen mee verzekeren. Indien de DGA een beschikbare premieregeling heeft, zal deze over het algemeen op de (fiscaal) maximale premiestaffels zijn gebaseerd. Het risico dat de DGA in dat geval nog steeds loopt, is dat de rendementen van de beleggingsfondsen onder aftrek van de kosten, (ook hier zijn de kosten in de eerste jaren hoog om dezelfde redenen als zij dat bij een gewone werknemer zijn) niet uitkomen op 4%.

Tevens is het de vraag of de DGA op 35-jarige leeftijd heeft aangevangen pensioen op te bouwen. Het gat dat ontstaat als gevolg van een kortere diensttijd kan hij echter compenseren door extra premie te storten. De DGA is immers werkgever en werknemer tegelijk. Aanpassingen aan de pensioenregeling hoeft hij alleen met zichzelf te overleggen.

Ook bij de DGA spelen de hoge eerste kosten en het beleggingsrisico een rol. Een DGA zal over het algemeen niet van werkgever en daarmee pensioenregeling wisselen. De carrièreontwikkeling heeft hij zelf in de hand. De risico's voor de DGA zijn bij een dergelijke pensioenregeling kleiner.

Beschikbare premieregeling herkennen
Wanneer heeft u te maken met een beschikbare premieregeling. Met ingang van de invoering van de Pensioenwet (2007) voor verzekeraars 2008, is het verplicht om jaarlijks een uniform pensioenoverzicht te verstrekken. Het UPO van een premieovereenkomst laat onder andere de volgende tekst zien:

Uniform Pensioenoverzicht (UPO)

WELK KAPITAAL KUNT U OPBOUWEN?
In deze pensioenregeling bouwt u een kapitaal op waarmee op uw pensioendatum voor u en voor het geval u komt te overlijden voor uw eventuele partner een levenslange periodieke pensioenuitkering wordt gekocht. Houdt u er rekening mee dat de hieronder genoemde bedragen indicatief zijn vanwege rendementsveronderstellingen en op uw pensioendatum dus hoger of lager kunnen zijn.

Voorbeeldkapitaal op 65-jarige leeftijd
Als u uw huidige dienstverband voortzet tot 65-jarige leeftijd € 355.000,00 op basis van een rendement van 4%

Voorbeeldkapitaal op 65-jarige leeftijd
Als uw huidige dienstverband eindigt per 1 augustus 2007 € 51.000,00op basis van een rendement van 4%

Opgebouwde waarde
Beleggingswaarde op 1 augustus 2007 € 15.000,00

WELK PENSIOEN KUNT U VERWACHTEN?
UITKERING BIJ PENSIONERING

Pensioenindicatie
Met het genoemde voorbeeldkapitaal bij voortzetting van uw huidige dienstverband van € 355.000,00 kan, naast de uitkering bij overlijden op basis van een rentestand van 4% onderstaand jaarlijks pensioen worden gekocht. De genoemde bedragen zijn
indicatief.

De hoogte van het uiteindelijk uit te keren pensioen hangt af van de op pensioendatum geldende tarieven en rentestand. Vanaf 65 jaar € 25.000,00 excl. AOW

Hier blijkt uit de tekst dat u nu een kapitaal heeft opgebouwd van € 15.000 op 1 augustus 2007 dat aangewend dient te worden om een jaarlijks levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar aan te kopen. Hoe hoog het jaarlijks aan te kopen ouderdomspensioen zal zijn hangt af van de marktrente, de gehanteerde sterftetabellen, de kosten van de pensioenverzekeraar en de koersen van de beleggingsfondsen. Indien u blijft werken bij deze werkgever en bij het huidige salaris, kunt u uiteindelijk bij een rendement van 4% een kapitaal van € 355.000 opbouwen. Wat u daarvoor aan jaarlijkse levenslang ouderdomspensioen kunt aankopen en of een rendement van gemiddeld 4% (naast de in mindering gebrachte kosten) gehaald wordt, is koffiedik kijken. Dat weten we niet.

De teksten u kunt opbouwen, voorbeeld kapitaal, indicatief, uw pensioen hangt af van…. zijn allemaal indicatoren van een premieovereenkomst en daarmee mogelijk een woekerpolis.

Bij een uitvoeringsovereenkomst kunnen er ook risico's zijn, zoals we met de kredietcrisis hebben ondervonden. Voordat echter de hoogte van de feitelijke uitkeringen aangetast wordt, moet er heel wat gebeuren.

Bij een beschikbare premieregeling ligt dit risico volledig bij de deelnemer, de werknemer dus.

Heeft u een uitkeringsovereenkomst, dan laat het UPO onder meer de volgende tekst zien:

Uniform Pensioenoverzicht (UPO)

Te bereiken pensioen
Vanaf 65 jaar € 15.000,00 excl. AOW

Opgebouwd pensioen
Vanaf 65 jaar € 5.000,00 excl. AOW

Hier blijkt uit de tekst dat u nu een jaarlijks levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar heeft opgebouwd van € 5.000. Indien u blijft werken bij deze werkgever en bij het huidige salaris, kunt u uiteindelijk een jaarlijks en levenslang ouderdomspensioen van
€ 15.000 opbouwen. Let wel, dit zegt niets over een eventuele indexatie van uw pensioen.

Wat kunt u zelf doen
Indien het u niet duidelijk is wat voor regeling uw werkgever heeft afgesloten voor u, kunt u hem vragen naar de pensioenovereenkomst voor zover die nog niet in uw bezit is.

Met de invoering van de Pensioenwet (PW) per 1 januari 2007 voor pensioenfondsen en 1 januari 2008 voor pensioenverzekeraars, zijn de werkgever en de pensioenuitvoerder verplicht om duidelijk informatie te verstrekken over onder andere het soort regeling, de kosten die met de regeling gemoeid zijn en hoeveel er van uw en de inleg van de werkgever daadwerkelijk word belegd in ouderdomspensioen. Vraag naar het pensioenreglement (dat is de overeenkomst tussen pensioenuitvoerder en uzelf). Daarin kunt u zien wat de verplichtingen van de pensioenuitvoerder naar u toe zijn.

Indien uw werkgever de pensioenregeling via een assurantietussenpersoon/pensioenadviseur heeft afgesloten kunt u (via uw werkgever) hem/haar om uitleg en toelichting vragen. Misschien kan uw werkgever een informatiebijeenkomst regelen.

Aan de hoogte van de beloning die de tussenpersoon heeft gekregen kunt u zelf weinig doen. Wel kunt u via uw werkgever daar druk op uitoefenen. Echter de eerste hoge kosten worden niet alleen veroorzaakt door de beloning van de tussenpersoon.

Bekijk de regeling. Het is mogelijk dat de regeling niet aansluit bij het personeelsbestand of de wensen die door u kenbaar zijn gemaakt aan de werkgever bij het afsluiten van de pensioenregeling. Kortom kom in actie en toon belangstelling voor uw pensioenregeling.

Is de kostprijs van de pensioenregeling het probleem en kan de werkgever geen extra bijdrage leveren en wilt u uw huidige regeling verbeteren, kijk dan of er vrijwillige aanvullingen mogelijk zijn. Vraag informatie over de beleggingsfondsen. Vaak is er ook een garantiefonds, dat weliswaar een laag rendement geeft, maar meer zekerheid.

Tot slot is ook een pensioenregeling een contract met een looptijd die eindig is. U kunt aan uw werkgever vragen hoe lang dat contract nog loopt. Een andere pensioenuitvoerder kan dan gezocht worden. Ook kan de pensioenregeling aangepast worden. Dit kan ook tussentijds. Een aandachtspunt daarbij zijn de bepalingen die de pensioenuitvoerder kan hebben opgenomen indien een werkgever van zijn contract af wil, de zogenaamde exitbepalingen. Die kunnen extra kosten met zich meebrengen. Deze kosten gaan weer ten koste van de aanwezige pensioenkapitalen. Met ingang van 1 januari 2009 dienen er redelijke en billijke exitbepalingen te zijn opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst, dus dat biedt mogelijkheden.

Wie zijn er verantwoordelijk
De Tweede Kamer wil een eind maken aan de zogenoemde woekerpensioenen.
Zij stellen dat in de praktijk verzekeraars in het begin hoge kosten in rekening brengen en later minder. Dat is ongunstig voor mensen die na een paar jaar van baan veranderen. Volgens CDA en PvdA hebben die zoveel kosten gehad, dat ze in die periode nauwelijks pensioen hebben opgebouwd.

De partijen willen dat verzekeraars de kosten spreiden over de hele duur van de pensioenopbouw. Een Kamermeerderheid steunt dat voorstel.

De Tweede Kamer heeft het probleem van de woekerpensioenen teruggebracht tot een probleem van de hoge kosten in het begin. Dat is maar een deel van het probleem. Zelfs als deze kosten over de looptijd uitgesmeerd zouden worden blijft het probleem van korte dienstverbanden, achterblijvende rendementen en premiestaffels die lager zijn de (fiscaal) maximaal toegestane bestaan.

Daarnaast heeft diezelfde Tweede Kamer ook de consequenties van de invoering van de strengere boekhoudregels zonder meer geaccepteerd die tot ongewenste effecten voor ondernemingen in de balans en winstsfeer kunnen leiden.

De pensioenverzekeraars die jarenlang de beloningsstructuren (ook voor pensioenregelingen) hoog hebben gehouden en zoveel mogelijk van hun eigen kosten in de pensioenproducten stoppen. Daartoe behoren ook de vennootschapsbelasting (die pensioenfondsen niet betalen) en de verplichte rekenrente van 3% bij. Om te kunnen concurreren met pensioenfondsen hebben zij meer risico's bij de klant gelegd. De voorlichting en communicatie van deze pensioenverzekeraars was jarenlang gericht op hoge rendementen en eindkapitalen. De risico's bleven onderbelicht. De kredietcrisis heeft dit pijnlijk duidelijk gemaakt.

De pensioenfondsen die beschikbare premieregelingen uitvoeren hebben de consequenties voor de deelnemers in veel gevallen ook niet duidelijk gecommuniceerd. Zij zijn daar even verantwoordelijk voor als de pensioenverzekeraars.

De werkgever heeft zich veelal door kosten en niet door de inhoud van de regeling bij het afsluiten laten leiden. De duidelijke uitleg aan het personeel over de pensioenregeling en de consequenties van pensioenregelingen op beleggingsbasis ontbreken.
Indien de kosten van de regeling en probleem zijn, communiceer dit met het personeel. Zij kunnen dan of zelf meer bijdragen of op andere arbeidsvoorwaarden inleveren indien zij een betere regeling wensen). Willen zij niet inleveren of bijdragen, dan is de consequenties dat zij in privé (sparen, banksparen of via lijfrenteverzekering) aanvullingen moeten treffen.

Tot slot de werknemer zelf. Een goed pensioen kost veel geld. Niet alleen voor de werkgever, maar ook de werknemer dient zich te realiseren dat een lage pensioenpremie tot een laag pensioen leidt. Werknemer verdiep u in uw eigen pensioenregeling. Stop de envelop met het jaarlijkse overzicht niet ongezien in een map. Uw financiële toekomst hangt er voor een belangrijk deel vanaf.

Oisterwijk 19 april 2009
GetSmart Consultancy
Drs. I.E. Leene-Hoedemaeker
Pensioenadviseur