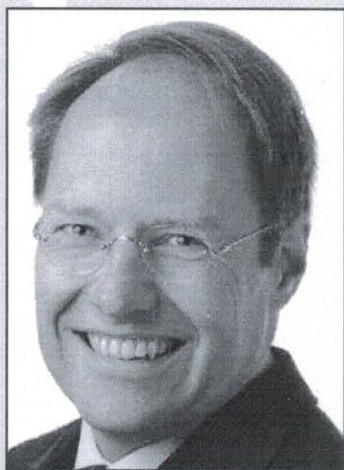


De eenvoud gediend: partnerpensioenen

In oktober 2015 kwam het Nibud met een rapport, getiteld 'De Nederlanders en hun pensioen'. Daarin wordt aangegeven dat mensen door diverse maatschappelijke ontwikkelingen, waaronder een veranderend pensioenstelsel, zelf verantwoordelijker worden voor hun financiële situatie. Het is dus van belang dat meer mensen aan de slag gaan met geldzaken op de lange termijn. Dat is niet echt een verrassende uitkomst. Vervolgens is onderzocht wat de belemmeringen zijn om met pensioen aan de slag te gaan. En dan blijkt dat slechts een op de vijf Nederlanders zegt zijn pensioen makkelijk te kunnen begrijpen. De anderen vinden pensioen complex. Ook die uitkomst zal niemand verbazen. Vraag is natuurlijk wel waarom pensioen zo complex is en of het eigenlijk niet eenvoudiger kan worden gemaakt. Zou daar misschien de oplossing liggen?

Neem het partnerpensioen. In de praktijk zien we daar regelmatig discussie over ontstaan. Bij het wisselen van werkgever is het vaak onduidelijk wat voor gevolgen dat heeft voor het partnerpensioen. Ook de uitruilmogelijkheid op de pensioendatum is niet altijd duidelijk. Hoeveel partnerpensioen is er opgebouwd? Is dat voldoende? Kan er nog worden uitgeruild? Ook kan er discussie ontstaan over de berekening van het bijzonder partnerpensioen bij een premieovereenkomst. Welk deel van het opgebouwde pensioenkapitaal is bedoeld voor partnerpensioen en welk deel voor het ouderdomspensioen? En moet die berekening worden gemaakt op basis van een fictief of op basis van het daadwerkelijke leeftijdsverschil?



Roel Veugelers

Mr. R.J.G. Veugelers is advocaat bij Veugelers Advocatuur te Vlaardingen

In de goede oude tijd had een werknemer gedurende zijn werkzame leven één werkgever, één partner, één pensioenregeling en één pensioenuitvoerder. In die situatie was het nog best te doen om voor de enkele werknemer die van baan wisselde of in een echtscheiding belandde, te berekenen welke aanspraken op ouderdoms- en partnerpensioen hij en zijn partner hadden. In de huidige tijd heeft de gemiddelde werknemer in zijn werkzame leven vijf werkgevers, drie partners, negen pensioenregelingen en acht pensioenuitvoerders. En dan wordt de berekening wel heel erg complex.

Moet het partnerpensioen daarom maar volledig worden afgeschaft? Dat ook weer niet. Er zijn vast nog heel wat mensen die bij een onverhoopt overlijden hun nabestaanden verzorgd willen achterlaten. Nu leven we gelukkig steeds langer en gezonder, waardoor de kans ook steeds kleiner wordt dat iemand voor de pensioendatum overlijdt. En dat maakt dat de premie voor een partnerpensioen op risicobasis tegenwoordig tamelijk bescheiden is. Een adequaat partnerpensioen valt dan ook tegen geringe kosten te realiseren door het tot de pensioendatum op risicobasis te verzekeren en het vervolgens op de pensioendatum via uitruil veilig te stellen. Een partnerpensioen op kapitaalbasis kan dus makkelijk worden gemist.

Ook het PensioenLab heeft in mei dit jaar uitvoerig onderzoek gedaan naar het partnerpensioen. Zij zijn tot de conclusie gekomen dat een partnerpensioen op kapitaalbasis zeer complex is en dat een partnerpensioen op risicobasis duidelijk en eenvoudig uit te leggen valt. Ik ben het van harte eens met deze conclusie.

Afschaffing van het partnerpensioen op kapitaalbasis is vrij eenvoudig te realiseren, namelijk door de fiscale facilitering te beëindigen. Dat heeft tevens als voordeel dat er bij DC-regelingen nog maar met één premiestaffel – staffel 1 uit het zogenoemde stafbesluit – hoeft te worden gewerkt. De hoogte van deze staffel moet dan wel zodanig zijn vastgesteld dat bij uitruil op de pensioendatum nog een redelijk partnerpensioen kan worden ingekocht. Het zou mogelijk moeten zijn om dat fiscaal neutraal te realiseren.

Zoals gezegd is het vaak niet duidelijk hoe hoog het partnerpensioen is na een wisseling van werkgever. Het is daarom wenselijk de hoogte van het partner-

weg met het op kapitaalbasis

pensioen op risicobasis uitsluitend afhankelijk te laten zijn van de hoogte van het salaris en daarbij de dienstjaren buiten beschouwing te laten. Dan kan een partnerpensioen op risicobasis worden toegezegd van bijvoorbeeld 50% van de pensioengrondslag, zodat ook bij verschillende opvolgende dienstverbanden een redelijk partnerpensioen kan worden geboden.

Afschaffen van het partnerpensioen op kapitaalbasis zal tot een aanzienlijke vereenvoudiging leiden. Ik noem de volgende voordelen:

1. werknemers kunnen simpel vaststellen tot welk partnerpensioen ze gerechtigd zijn (50% van de pensioengrondslag);
2. pensioenuitvoerders hoeven uitsluitend het ouderdompensioen van deelnemers te administreren;
3. verzekeraars hoeven een partnerpensioen alleen maar op risicobasis aan te bieden;
4. de premie voor het partnerpensioen hoeft alleen maar te worden berekend op basis van pensioengrondslag en leeftijd;
5. bij echtscheiding hoeft uitsluitend het ouderdompensioen te worden verdeeld;
6. de uitruil op de pensioendatum wordt vergemakkelijkt omdat er slechts sprake is van een ouderdompensioen;
7. er is slechts één fiscale premiestaffel nodig;
8. bij waardeoverdracht hoeft geen rekening te worden gehouden met een opgebouwd partnerpensioen;
9. werkgevers en pensioenuitvoerders kunnen makkelijk uitleggen wat de hoogte van het partnerpensioen is.

Is het noodzakelijk om pensioen te vereenvoudigen? Wis en waarachtig! Tijdens de opbouw, over een periode van meer dan 40 jaar, vinden er tegenwoordig zoals gezegd talloze wijzigingen plaats. Bij elke wijziging bestaat het risico dat deze niet goed wordt verwerkt. De kans daarop wordt door de complexiteit van de pensioensystematiek aanzienlijk vergroot. Het is dan ook mijn inschatting dat hierdoor minstens 20% van de pensioenaanspraken in Nederland niet juist is geadministreerd: het pensioen kan te hoog of te laag zijn.

Ik heb er alle vertrouwen in dat iedereen die bij het opzetten van een pensioenadministratie is betrokken, zijn uiterste best doet om de pensioenen op een goede wijze te administreren. Maar het kan niet an-

ders of er worden door de vele wijzigingen en de complexiteit fouten gemaakt. En zie dan naderhand nog maar eens vast te stellen wanneer en waar zo'n fout is gemaakt. Zo valt in de praktijk vaak niet meer te achterhalen of in 1997 bij de overgang van een eindloon- naar een middelloonregeling de pensioengevende bonus wel correct is verwerkt. Of dat nu nog valt na te gaan of het bijzonder nabestaandenpensioen wel juist is berekend in 2001. Dat moeten we toch niet willen! Pensioen wordt zo een soort roulette, waarbij je moet hopen dat alles in de loop van 40 jaar correct verloopt, zonder dat je bij machte bent dat ook te controleren. We moeten daarom toe naar een situatie waarin zowel de deelnemer, zijn partner, de werkgever als de pensioenuitvoerder van elke wijziging simpelweg kan vaststellen of die al dan niet naar behoren in de administratie is verwerkt. Met afschaffing van het partnerpensioen op kapitaalbasis schieten we al een heel eind in de goede richting. ●