

Als een werknemer van baan verandert en zijn pensioen is ondergebracht bij een verzekeraar, leidde de waardeoverdracht van het pensioen vaak tot extra kosten voor de nieuwe werkgever.

Door de sterke daling van het wettelijk standaardtarief voor de waardeoverdracht vanaf 1-1-2011, is echter de huidige werkgever in veel gevallen degene die moet bijbetalen.

Situatie tot 1-1-2011

Een werknemer die van werkgever wisselt heeft het recht om zijn pensioen mee te nemen naar zijn nieuwe werkgever. De waarde van het pensioen wordt dan overgedragen. Dit gebeurt tegen betaling van een overdrachtsoomsom. Bij de berekening hiervan moeten de pensioenverzekeraars een wettelijk vastgestelde rente hanteren. Die bedroeg in 2010 4,122%. Het probleem is echter dat het rentepercentage dat de verzekeraars hanteren om te berekenen hoeveel geld zij in kas moeten hebben om aan een toekomstige pensioenverplichting te kunnen voldoen, in de meeste gevallen 3% is. Bij de waardeoverdracht moet de hogere rente van 4,122% worden gehanteerd, waardoor de contante waarde van de pensioenaanspraak een stuk lager wordt dan het bedrag dat de pensioenverzekeraar van de nieuwe werkgever in kas moet hebben voor de toekomstige uitkeringen. Het tekort moet door de nieuwe werkgever worden bijbetaald.

Vanaf 1-1-2011 kosten voor de huidige werkgever

Per 1 januari 2011 is het echter niet meer de nieuwe werkgever die wordt geconfronteerd met een bijbetaling, maar is dat de huidige werkgever. De Nederlandsche Bank heeft het wettelijk standaardtarief voor 2011 namelijk vastgesteld op 2,984%. Aangezien dit percentage lager is dan de gebruikelijke rekenrente in pensioencontracten van 3%, is het dit jaar de huidige werkgever die bij de waardeoverdracht moet bijbetalen. In de meeste gevallen zal het hierbij gaan om een relatief klein bedrag, aangezien het verschil tussen 3% en 2,984% niet groot is. Er zijn echter ook verzekeraars die een hogere rekenrente hanteren (bijvoorbeeld 4%). Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de huidige werkgever een wat ouder pensioencontract heeft met zijn verzekeraar. Ook kan het zijn dat er recent een nieuw contract met de verzekeraar is afgesloten, maar dat pensioenaanspraken van de werknemers deels nog werden opgebouwd op oude grondslagen. In die gevallen kan de huidige werkgever wel een forse rekening verwachten, zeker als de betrokken (ex-)werknemer al enigszins op leeftijd is en al heel wat dienstjaren achter de rug heeft.

Een voorbeeld

Stel: een werknemer heeft een ouderdomspensioen opgebouwd van € 10.000,- per jaar vanaf 65 jaar en verlaat op zijn 45^e het bedrijf.

Situatie tot 1-1-2011

De overdrachtswaarde die wordt berekend tegen een wettelijke rente van 4,122% bedraagt dan zo'n € 80.095,-. De nieuwe verzekeraar heeft – om hetzelfde pensioen in te kopen en bij een contractsrekenrente van 3% – een bedrag nodig van zo'n € 99.475,-. Het verschil van € 19.380,- komt ten laste van de nieuwe werkgever via diens verzekeraar.

De huidige werkgever had hier geen "last" van.

Situatie vanaf 1-1-2011

De op wettelijke rente van nu 2,984% berekende overdrachtswaarde bedraagt € 99.784,-. De verzekeraar heeft echter (volgens het pensioencontract dat een rekenrente kent van 3%) "slechts" € 99.475,- in kas, en zal daarom bij de huidige werkgever aankloppen voor het verschil van € 309,-.

Een relatief klein bedrag. Maar als (een deel van) de aanspraken zijn opgebouwd in een pensioencontract met 4% rekenrente, wordt de bijbetaling al gauw veel hoger:

In een pensioencontract met rekenrente 4% heeft de verzekeraar nl. maar € 81.995,- in kas. Het verschil met de wettelijke overdrachtswaarde dat door de huidige werkgever in die situatie moet worden bijbetaald bedraagt nu € 17.789,-.

Advies

Wellicht denkt u, na bovenstaande gelezen te hebben, "in mijn bedrijf gaat wel eens iemand weg, maar er komt ook weer een nieuwe werknemer bij, dus de lasten van uitgaande – en de lusten van inkomende waardeoverdracht vallen wel tegen elkaar weg".

Bedenk dan dat het meestal een wat oudere werknemer (met wellicht al een behoorlijke pensioenopbouw) is die uw bedrijf verlaat, terwijl hij door een jongere werknemer wordt vervangen. Ook in een groeiende onderneming (met meer in – dan uitdiensttrekters) zijn het juist vaak de ouderen die afscheid (moeten) nemen. Lasten en lusten van waardeoverdracht wegen dus lang niet altijd tegen elkaar op.

Neem daarom in het eerste stadium van vermoedelijk vertrek van een werknemer contact met ons op. Wellicht kunnen we voor u uitrekenen welke kosten u als werkgever ongeveer kunt verwachten wanneer uw (ex) werknemer besluit tot waardeoverdracht. Kosten die misschien voorkomen kunnen worden; het is voor uw (ex) werknemer in een aantal situaties misschien niet verstandig om waardeoverdracht aan te vragen.