



De beschikbare premieregeling: de feiten op een rij



De beschikbare premiereregeling

In Nederland bestaan grofweg twee categorieën pensioenregelingen: beschikbare premiereregelingen enerzijds en middelloon- of eindloonregelingen anderzijds. Lange tijd vielen de meeste pensioenregelingen in de laatste categorie, maar daar is een kentering in gekomen. De beschikbare premiereregeling wordt de laatste tijd steeds populairder. Zo bestaan nieuwe pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een verzekeringsmaatschappij voor een belangrijk deel uit beschikbare premiereregelingen en ook bij pensioenfonds neemt het aandeel toe. Daarom is het goed de feiten rond de beschikbare premiereregeling op een rij te zetten.

Kan een werkgever kiezen wat voor soort pensioen hij regelt?

In een fors aantal branches geldt een verplichtgestelde pensioenregeling. In die branches hebben werkgevers geen keuze of zij het pensioen regelen voor hun werknemers en hoe ze dat doen. Buiten die branches kunnen werkgevers zelf beslissen of zij al dan niet een pensioen regelen voor hun werknemers. Als de werkgever besluit een pensioen te regelen, kan de werkgever – in overleg met de werknemers – zelf bepalen hoe die regeling eruitziet. Het kostenaspect speelt hierbij een belangrijke rol. Dat geldt voor iedere werkgever, maar zeker voor de startende ondernemer die een beperkt budget heeft.

Wat is een beschikbare premiereregeling?

Een beschikbare premiereregeling is een pensioenregeling, waarbij voor de werknemer een premie beschikbaar wordt gesteld, die wordt besteed aan pensioen.



Anders dan bij andere typen pensioenregelingen wordt de werknemer geen vooraf vastgestelde pensioenuitkering in het vooruitzicht gesteld.

Wat maakt de beschikbare premiereregeling aantrekkelijk?

Door de toenemende vergrijzing lopen de kosten voor pensioen op. Dat is een belangrijke onzekere factor voor de werkgever. Bij een beschikbare premiereregeling is die onzekerheid er niet en weet de werkgever precies welke pensioenkosten hij heeft. Daar komt nog bij dat accountancyregels sommige werkgevers verplichten inzicht te geven in de economische risico's die de onderneming loopt. Doordat er bij de beschikbare premiereregeling een duidelijk zicht is op kosten, hoeft de werkgever daarom geen opgave te doen van toekomstige pensioenkosten.

Voor de werknemer kan het aantrekkelijk zijn zelf te kiezen aan welke pensioensoorten de premie wordt besteed. De werknemer kan zo het pensioen beter afstemmen op de eigen behoefte. Ook kan het – bij een gunstig beursklimaat – voor de werknemer een voordeel zijn dat de rendementen aan hemzelf toekomen.

Hoe hoog is de premie?

De werkgever stelt de hoogte van de premie vast. Hij kan zich daarbij laten leiden door een aantal overwegingen, zoals de financiële mogelijkheden van de onderneming. Ook is de vraag relevant of uit beschikbare premie ook de premie voor het partnerpensioen en een arbeidsongeschiktheidsdekking moet worden gefinancierd of dat de werkgever de premie voor deze dekkingen aanvullend aan de verzekeraar betaalt.

De hoogte van de premie verschilt dus per pensioenregeling. Er zijn wel fiscale bovengrenzen voor de premiehoogte in een beschikbare premiereregeling. Daarvoor heeft de Belastingdienst uniform toepasbare staffels gepubliceerd waarin de premie – uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag – oploopt naarmate de leeftijd van de deelnemer vordert. De premies in deze fiscale staffels bootsen de premie na die op een bepaalde leeftijd verschuldigd zou zijn in een middelloonregeling (met een jaarlijkse opbouw van 2,25 procent).

In Nederland wordt in de meeste beschikbare premiereregelingen gebruikgemaakt van een premie die stijgt naarmate de deelnemer ouder wordt. In een beperkt aantal regelingen geldt een vast premiepercentage. Omdat de Belastingdienst in dat geval eist dat een laag premiepercentage wordt gebruikt, is het pensioenresultaat bij die regelingen nogal mager (in het buitenland is het overigens gebruikelijk om bij een beschikbare premiereregeling altijd uit te gaan van een vast premiepercentage).

Hoe kan de premie worden besteed?

Dat verschilt per pensioenregeling. In principe kan het op drie verschillende manieren.

Manier 1

Bij een beschikbare premiereregeling kan de premie worden belegd. Bij nieuwe pensioenregelingen (en bij bestaande pensioenregelingen met ingang van 2009) is standaard de verzekeringsmaatschappij of het pensioenfonds verantwoordelijk voor de beleggingen. De pensioenuitvoerder moet hierbij de prudent person-regel hanteren. Het is (afhankelijk van de pensioenregeling) echter ook mogelijk dat de deelnemer de verantwoordelijkheid voor de beleggingen overneemt. De deelnemer wordt dan wel door de pensioenuitvoerder geadviseerd omtrent de beleggingen. Ook is het mogelijk dat de deelnemer in die situatie kan kiezen voor garantiefondsen.

Het spreekt voor zich dat de deelnemer tijdens de looptijd van de pensioenverzekering risico's loopt als de premie wordt belegd. Van het belegd vermogen dat op de pensioendatum aanwezig is, wordt een pensioenuitkering aangekocht.

Manier 2

Een andere mogelijkheid is de premie aan te wenden voor de verzekering van een gegarandeerd kapitaal in euro's. De deelnemer heeft in dat geval zekerheid over de hoogte van het kapitaal op de pensioendatum. In veel gevallen wordt het gegarandeerde kapitaal nog verhoogd met winstdeling. Van het kapitaal dat op de pensioendatum aanwezig is, wordt een pensioenuitkering aangekocht.

Manier 3

Tot slot kan de premie in een beschikbare premiereregeling worden besteed aan de inkoop van een pensioenuitkering. In dat geval heeft de deelnemer de zekerheid dat het ingekochte ouderdomspensioen vanaf de pensioendatum wordt uitgekeerd. In veel gevallen wordt het ingekochte pensioen jaarlijks geïndexeerd. De hoogte van de indexering is afhankelijk van het rendement dat op de premies is behaald.

Beschikbare premiereregeling = premieovereenkomst

Sinds kort wordt een beschikbare premiereregeling ook wel een premieovereenkomst genoemd. Dit heeft te maken met de terminologie van de nieuwe Pensioenwet. Een middelloonregeling wordt dan een uitkeringsovereenkomst genoemd.



Wordt de premie helemaal gebruikt voor pensioenopbouw?

De premie in een beschikbare premieregeling is voor een belangrijk deel bestemd voor de opbouw van het ouderdomspensioen. Maar niet de gehele premie is daarvoor bestemd. In nagenoeg iedere pensioenregeling is geregeld dat geen premie meer is verschuldigd als de werknemer arbeidsongeschikt wordt. De verzekeringsmaatschappij neemt de kosten voor de voortzetting van de pensioenregeling dan over. De premie voor deze verzekering van premievrijstelling wordt aan de beschikbaar gestelde premie onttrokken.

Voor een bepaalde categorie pensioenregelingen is de beschikbare premie daarnaast ook bestemd voor de verzekering van het partnerpensioen, wezenpensioen en/of arbeidsongeschiktheidspensioen. Nadat de premie voor de verzekering van die pensioenen uit de beschikbare premie is gehaald, is het overige deel (minus kosten; zie hierna) beschikbaar voor de opbouw van het pensioenvermogen op de pensioendatum. Voor het uiteindelijke niveau van dit pensioenvermogen is dus naast de beleggingsopbrengsten van belang dat bij de bepaling van de hoogte van de beschikbare premie wel of niet rekening is gehouden met de te onttrekken premies van partnerpensioen en arbeidsongeschiktheidsdekking.

Welke kosten zijn er?

De kosten bestaan (bijvoorbeeld) uit uitvoeringskosten, advieskosten en (bij een beschikbare premieregeling op basis van beleggingseenheden) kosten van aan- en verkoop en beheer van beleggingseenheden. Tot voor kort was het voor



6

de consument niet helemaal duidelijk welke kosten er zijn, maar hier komt verandering in. Met de invoering van de Pensioenwet zijn pensioenuitvoerders verplicht duidelijk aan te geven welk deel van de beschikbare premie bestemd is voor de kosten. Alle pensioenuitvoerders moeten dit vanaf 1 januari 2009 in de startbrief weergeven. De kosten worden gelijkmatig over de gehele looptijd van de verzekering in rekening gebracht. De feitelijke kosten die zijn gemoeid met de aan- en verkoop van beleggingseenheden, hangen uiteraard onder meer af van het aantal keren dat wordt geswitcht. Als de premie wordt geïnvesteerd in een beleggingsfonds, kunnen door dat fonds jaarlijks beheerskosten in rekening worden gebracht.

De pensioenuitvoerder moet verder in de startbrief inzichtelijk maken welk deel van de beschikbare premie wordt gebruikt voor de verzekering van partnerpensioen, wezenpensioen en/of arbeidsongeschiktheidspensioen.

Wat is het pensioenresultaat?

Bij een beschikbare premieregeling kun je daar in zijn algemeenheid niets over zeggen. Wat het resultaat is, hangt om te beginnen af van de hoogte van de premie. Hoe hoger de premie, des te hoger het pensioenresultaat.

Als de premie voor de verzekering van partnerpensioen/wezenpensioen en/of arbeidsongeschiktheidspensioen eerst uit de beschikbare premie wordt gehaald,

is het van belang dat hiermee bij de bepaling van de hoogte rekening is gehouden. Verder maakt het uit of de premie is belegd of niet en hoe het rendement op de beleggingen is geweest. Als de premie is belegd of voor een gegarandeerd kapitaal is aangewend, hangt de hoogte van het uiteindelijke pensioen eveneens af van de tarieven voor de aankoop van een levenslang uit te keren ouderdomspensioen (en eventueel nabestaandenpensioen) op de pensioendatum.

Zijn er ook nadelen aan de beschikbare premiereregeling?

Voor de werknemer kan het een nadeel zijn dat hij geen zicht heeft op het uiteindelijke pensioenresultaat. Ook kan een nadeel zijn dat de werknemer risico's loopt. Als de premie wordt belegd, loopt de werknemer beleggingsrisico. Wanneer de werknemer op de pensioendatum van het aanwezige vermogen een pensioenuitkering moet aankopen, heeft de werknemer het tariefsrisico. Het hangt immers maar net van de dan geldende rente en de op dat moment geldende gemiddelde levensverwachting af, wat de hoogte is van de pensioenuitkering. Deze nadelen kunnen overigens voor een deel worden ondervangen door voor een regeling te kiezen waarbij de premie meteen wordt besteed aan de inkoop van een pensioenaanspraak. Dan vervalt echter het potentiële voordeel van zelf beleggen.

Wat is het verschil met een middelloonregeling?

De meeste pensioenregelingen in Nederland zijn middelloonregelingen. Bij een middelloonregeling wordt een bepaalde pensioenuitkering in het vooruitzicht gesteld. Per jaar dat de werknemer deelneemt aan de pensioenregeling wordt een percentage van de pensioengrondslag (het salaris minus de AOW-franchise) aan pensioen opgebouwd. Het al opgebouwde pensioen wordt meestal (maar niet altijd) geïndexeerd. Bij een middelloonregeling heeft de deelnemer dus zekerheid over het opgebouwde pensioen. Of het pensioen de koopkracht behoudt, is echter niet zeker. Als de premie in een beschikbare premiereregeling aan de inkoop van een pensioenaanspraak wordt besteed, is er eveneens zekerheid over de hoogte van het opgebouwde pensioen. Bij die variant van de beschikbare premiereregeling hoeft er niet veel verschil te zijn met een middelloonregeling. Als de premie in een beschikbare premiereregeling wordt belegd of wordt aangewend voor een verzekerd kapitaal, is er echter geen enkele zekerheid over de hoogte van de pensioenuitkering. Als de werknemers zelf kunnen beleggen, hebben zij meer verantwoordelijkheden. Dit zijn belangrijke verschillen met de middelloonregeling. Bij de uiteindelijke keuze voor een beschikbare premiereregeling of een middelloonregeling zal een werkgever alle voor- en nadelen op een rij moeten zetten.



© 2008

Uitgave Verbond van Verzekeraars
Postbus 93450, 2509 AL Den Haag
www.verzekeraars.nl

Aan deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend.