

Pensioenadvies vaak onder de maat.

Pensioenadvies blijkt vaak ondeugdelijk onderbouwd, wat kan leiden tot aanzienlijke schadeclaims voor adviseurs en verzekeraars. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en adviseurs en verzekeraars blijken zich vaak niet bewust van de consequenties die dit kan hebben.

Hoofdgedachte moet zijn, dat een werknemer de minst deskundige partij in het proces van tot stand komen van een pensioenadvies is. Daarbij komt, dat hij de grootste belanghebbende is bij een juiste uitkomst van de pensioenregeling. Indien het gaat om een salaris diensttijd regeling, bv. een eindloonregeling, kan een ieder de consequenties redelijk goed overzien. De werkgever betaald in principe de premie en het is zijn eigen belang zich op de hoogte te stellen van de ontwikkelingen in de premie t.a.v. salarisstijgingen e.d. Doet hij dat niet, of niet in voldoende mate, dan betaald hij zelf de rekening. Bij het eindloon-, of een daarop lijkend systeem, kan gesteld worden, dat de werkgever de risico's draagt en de werknemer niet.

Anders ligt het bij het beschikbare premiesysteem. Hierbij draagt de werknemer de risico's. Indien een werkgever een werknemer wil laten deelnemen in een beschikbaar premiesysteem, is de eerste vraag die hij zich dient te stellen of een werknemer wel kan overzien welke risico's hij loopt. Daarnaast moet hij zich afvragen de werknemer in staat is en de kennis heeft om optimale beslissingen te nemen om deze risico's te verkleinen. Vaak wordt aan dit aspect voorbij gegaan, doch wanneer we bv. naar de Engelse situatie kijken, dan zien we dat een werkgever een werknemer eens per drie jaar in staat moet stellen een professioneel advies op beleggingsterrein in te winnen. Dit kan een cursus zijn, of een vermogensadvies. In Nederland is de regelgeving nog niet zo strikt op dit punt, doch als we de ontwikkelingen bekijken t.a.v. het toezichtbeleid van de Pensioen en Verzekeringskamer, is het voorspelbaar dat soortgelijke regelgeving ook in Nederland te verwachten is.

Omzettingen van eindloon naar beschikbare premie lijdt vaak tot enorm pensioenverlies.

Een nog veel groter probleem doet zich in de praktijk voor, indien een eindloon (of een hiervan afgeleide vorm) wordt omgezet naar een beschikbare premieregeling. Vaak wordt hiervoor een berekening aan de werknemer gepresenteerd, waaruit blijkt, dat een voordeel geniet door de overgang. Zonder in dit artikel in te willen gaan op de vaak torenhoge rendementen die hierbij

worden voorgespiegeld, wordt de werknemer voorgeschoteld dat zijn pensioen hoger uitkomt dan bij handhaving van de bestaande regeling. Wat hierbij echter over het hoofd gezien wordt, is het effect dat bij de bestaande pensioenregeling optreedt bij salarisverhogingen. Ook in de nieuwe regeling wordt de pensioenuitkering hoger na salarisverhogingen, doch deze blijven significant achter bij de eindloon regeling. Praktisch alle verzekeraars en adviseurs maken offertes op basis van actuele salarissen en vergeten door te rekenen wat de effecten zijn bij salarisstijgingen. Een modale werknemer kan hierdoor al gauw een pensioen mislopen van 10.000,- euro ten opzichte van zijn oude regeling. Door het achterwege laten van een zgn. prognoseberekening (een berekening waarbij toekomstige salarisstijgingen worden gesimuleerd), voldoet de werkgever niet aan zijn informatieplicht. Hij laat namelijk niet alle relevante aspecten voor de overgang zien. Het lijkt geen enkele twijfel, dat de werknemer indien hij alsnog nakoming van de oude regeling vordert, hij door de rechter in het gelijk zal worden gesteld. De claim voor een pensioendering van 10.000,- euro bedraagt ongeveer 150.000,- euro.

Ongetwijfeld zal de werkgever (die eerst verantwoordelijke is voor de arbeidsvoorwaarden) trachten zijn adviseur of de verzekeraar de claim door te schuiven. Zelfs de grote pensioenverzekeraars zijn vaak niet in staat om een deugdelijke prognoseberekening te maken. Aangezien het de laatste jaren schering en inslag is geweest, dat dure eindloonregelingen werden omgezet naar goedkope beschikbare premiereregelingen, waarbij de bovenstaande problematiek feitelijk altijd speelt, mag verwacht worden dat in de toekomst door werknemers miljarden claims worden neergelegd.

De praktijk leert, dat daar waar wel prognoseberekeningen worden gemaakt, hogere premiestaffels worden toegezegd dan wanneer dit niet het geval is. Ondanks deze hogere staffels blijven vaak veel voordelen van een beschikbare premiereregeling overeind. Vooral effecten van grote carrièresprongen zijn veel beter op te vangen. Of de regeling veel goedkoper kan worden valt zeer te betwijfelen, doch wel beter beheersbaar. Onbegrijpelijk is overigens, dat juist verzekeraars en adviseurs deze berekeningen achterwege laten, daar zij juist commercieel belang hebben bij zo hoog mogelijke premiestaffels.