

Advocaat en pensioen

Test de pensioenregeling

Op 1 januari 2000 verviel de verplicht gestelde collectieve overlijdensrisicoverzekering, het beroepspensioenfonds, voor advocaten. Sindsdien moet iedere advocaat eigen voorzieningen treffen. Welke elementen moeten onderdeel uitmaken van een goede pensioenregeling?

mw. mr. H.M.J. van den Hurk
advocaat te Tilburg¹

De verplicht gestelde collectieve overlijdensrisicoverzekering hield niet meer in dan een nabestaandenvoorziening op risico-basis. Dat wil zeggen, dat er louter risicopremies werden betaald en dat er geen verzekerd (spaar-)kapitaal aanwezig werd opgebouwd dat tot uitkering zou komen op de pensioendatum van de advocaat. Voorts hield de regeling in dat naarmate de verzekerde, de advocaat, ouder werd, de uitkering aan de nabestaanden lager werd. De gedachte hierachter was, dat de 'gemiddelde advocaat op leeftijd' inmiddels zelf wel voor een nabestaandenvoorziening zou hebben gezorgd, bijvoorbeeld in de vorm van een bij overlijden te verkopen praktijk c.q. aandeel in een praktijk.

Voor advocaten geldt op dit moment verder geen verplichte pensioenregeling (meer): niet voor advocaat-werknemers, noch voor de zelfstandige advocaat (de IB-ondernemer), noch voor de advocaat-directeur van een besloten vennootschap. De advocaat zal dus zelf voor zijn oudedagsvoorziening, nabestaandenvoorziening, arbeidsongeschiktheidsvoorziening en wat dies meer zij zorg moeten dragen.

Zeker binnen de advocatuur zullen partijen hun pensioenregeling zelf vorm moeten geven

Pensioen in Nederland

Het pensioengebouw in Nederland bestaat uit drie pijlers: de overheidsvoorzieningen (AOW, Anw), de aanvullende pensioenen en de privé-voorzieningen. De aanvullende pensioenen liggen in de werkgevers-werknemerssfeer; de privé-voorzieningen kunnen worden getroffen door bijvoorbeeld zelfstandige - niet in loondienst werkzame - personen, omdat voor hen geen aanvullende pensioenregelingen gelden (behoudens uiteraard verplicht gestelde bedrijfs- of

beroepspensioenfonds). Doch ook werknemers of particulieren die bijvoorbeeld de zogenaamde 70%-norm niet zullen halen, of zelfs tot 100% willen komen of eerder met pensioen willen gaan, kunnen privé-voorzieningen treffen. Hierbij moet dan met name gedacht worden aan voorzieningen in de lijfrentesfeer.

Aanvullende pensioenen²

Pensioen wordt meer en meer gezien als een essentiële, bijna primaire arbeidsvoorwaarde. Dat is uiteraard logisch gezien het feit dat pensioen niets anders is dan een uitgesteld loon. Uit onderzoek is dan ook gebleken, dat zowel werkgevers, maar – en met name – werknemers pensioen een belangrijk element in hun arbeidsverhouding vinden. Hierbij is het goed te bedenken dat een pensioenregeling er is voor de werknemers en niet voor de werkgever. Dit leidt ertoe dat werknemers eigenlijk niet alleen gerechtigd zijn om mee te denken en mee te beslissen over de inhoud van hun pensioenregeling, maar daartoe ook verplicht zijn. Zeker binnen de advocatuur zullen partijen hun pensioenregeling dus zelf vorm moeten geven.

Wat zijn nu de mogelijkheden voor werknemers (mogelijkheden die uiteraard ook gelden voor de werknemer-grootaandeelhouder, behoudens enkele uitzonderingen)? Met andere woorden: welke elementen moeten onderdeel uitmaken van een 'goede' pensioenregeling?

De pensioentoezegging

De werkgever doet aan zijn werknemer een pensioentoezegging. Dat kan een toezegging zijn in de vorm van:

- een eindloon (70% van het laatst verdiende salaris);
- een beschikbare premieregeling (een bepaald percentage van het jaarloon wordt besteed als premie in een pensioenvoorziening);



- een middelloon (een salarisverhoging leidt niet tot een verhoging van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken);
- een combinatie van genoemde vormen.

Iedere vorm van pensioentoezegging heeft voor- en nadelen. Het uitgangspunt dient echter telkens de hoogte van het budget te zijn, wat werkgever en werknemer aan de pensioenvoorziening wensen te besteden.

Zoals gezegd is een pensioenregeling in verreweg het merendeel van de gevallen een gezamenlijke inspanning van werkgever en werknemer: beiden schenken een financiële bijdrage aan de regeling. Voor beiden is de pensioenpremie fiscaal aftrekbaar, hetgeen zijn weerslag heeft op de netto-investering van beide partijen.

Op grond van de Wet fiscale behandeling van pensioen van 1 juni 1999 gaat de aandacht vooral uit naar de individualiteit en flexibiliteit. Wat niet veranderd is, is het uitgangspunt dat een pensioenvoorziening ongeveer 70% bedraagt van het laatst verdiende salaris op de pensioendatum. Dit resultaat is over het algemeen wel te bereiken bij alle van de hierboven genoemde vormen van pensioentoezeggingen, waarbij uiteraard bij elke vorm andere elementen een al dan niet belangrijke rol spelen.

De tendens is echter dat steeds meer werknemers op hun eigen wijze invulling

willen geven aan hun pensioenvoorziening, anders dan louter 70% van het laatst verdiende salaris vanaf 65-jarige leeftijd.

Flexibiliseringselementen

In een 'goede' pensioenregeling dienen dan ook zeker de navolgende fiscale flexibiliseringselementen te zijn opgenomen:

- een flexibele pensioendatum: bijvoorbeeld tussen de 55 en 70 jaar;
- de mogelijkheid om ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen uit te ruilen: bijvoorbeeld in plaats van een ouderdomspensioen van f 50.000 per jaar en een nabestaandenpensioen van f 35.000 (70%), louter een ouderdomspensioen van f 60.000 per jaar;
- de mogelijkheid een variatie aan te brengen in de hoogte van de jaarlijkse uitkeringen: bijvoorbeeld in plaats van levenslang f 50.000 per jaar de eerste jaren na de pensionering f 60.000 per jaar en daarna f 45.000 per jaar (dit moet wel binnen een bandbreedte van 100:75);
- de mogelijkheid van een deeltijdpensioen;
- de mogelijkheid van een voortzetting van de pensioenopbouw tijdens de deeltijd-pensionering of een demotie vlak voor de pensioendatum ('een stapje

terug doen'): dit element dient in ieder geval gecombineerd te worden met de mogelijkheid voor de werknemer om zelf de extra premie (op basis van een voltijds dienstverband) voor zijn rekening te nemen in het geval hij minder (betaald) gaat werken.

Ook vanuit een sociaal oogpunt dient een 'goede' pensioenregeling een aantal flexibiliseringselementen te bevatten, waarvan als voornaamste genoemd kunnen worden:

- de mogelijkheid tot inkoop van extra dienstjaren: bijvoorbeeld op grond van een *sabbatical year* of een (onbetaald) verlof;
- de mogelijkheid van een inbreng op grond van een vrijwillige waardeoverdracht uit bijvoorbeeld een pensioenregeling die niet direct aan het bestaande dienstverband voorafgaat;
- de mogelijkheid van een vrijwillige eigen bijdrage door de werknemer: hier kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de mogelijkheid om gelden uit een bedrijfs-spaarregeling voor pensioenpremie aan te wenden;
- de hantering van een AOW-franchise welke gelijk is aan de door de werknemer daadwerkelijk te ontvangen AOW: in een pensioenregeling wordt altijd rekening gehouden met de basisvoorziening van de overheid, de AOW. Dat stuk inkomen wordt in de pensioenregeling niet meegenomen;
- de mogelijkheid om een nabestaandenpensioen te verzekeren voor werknemers jonger dan 25 jaar en de mogelijkheid tot het verzekeren van een ANW-hiaatpensioen;
- de mogelijkheid om een premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid te verzekeren: bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid zal men wensen dat de pensioenopbouw toch voortgaat. De lasten gaan dan relatief zwaarder drukken op het inkomen. Een premievrijstelling is in die gevallen een welkome lastenverlichting;

Een voorbeeld

Aan mr. X., werkzaam als advocaat-medewerker bij een advocatenkantoor, wordt bij zijn indiensttreding door zijn werkgeefster, de besloten vennootschap Advocatenkantoor Y B.V., een pensioentoezegging gedaan in de vorm van een beschikbare premiereregeling, waarbij de hoogte van de premie 1,5% lager is dan de maximale staffels zoals door de fiscus aangegeven. Mr. X., een uitmuntend onderhandelaar, heeft tijdens de besprekingen omtrent zijn arbeidsvoorwaarden bedongen, dat in de pensioenregeling een aantal flexibiliseringselementen zijn opgenomen.

Zo heeft mr. X. de mogelijkheid om al op zijn 55^e jaar zijn pensioenuitkeringen, voortvloeiend uit het kapitaal dat op dat moment beschikbaar is, in te laten gaan. Hij kan er echter ook voor kiezen om de uitkeringen pas op een later tijdstip in te laten gaan, doch uiterlijk op zijn 70^e jaar, omdat dat op grond van de wet het moment is waarop men de pensioenuitkeringen *moet* laten ingaan.



- de mogelijkheid om zowel het WAO-hiaat en het WAO-excedent te verzekeren.

De beschikbare premiereregeling

Het zelf door werknemers laten beleggen van pensioengelden wint aan populariteit. Om van die mogelijkheid gebruik te kunnen maken zal de pensioentoezegging in de vorm van een beschikbare premiereregeling moeten zijn gegoten. Alleen indien sprake is van een beschikbare premiereregeling mag zelf worden beslist over de beleggingen.

Uiteraard geldt ook voor een beschikbare premiereregeling dat hoe hoger de premie is hoe hoger het pensioen later zal zijn. De hoogte van de premie is echter door de fis-

cus gemaximeerd in staffels: naarmate de werknemer ouder wordt, wordt het percentage aan premie dat beschikbaar mag worden gesteld hoger. Afwijkingen naar beneden zijn vanzelfsprekend toegestaan.

Bij een beschikbare premiereregeling wordt geen eindresultaat toegezegd zoals bij een eindloon- of een middelloonregeling. Er wordt slechts een premie ter financiering van pensioen toegezegd. Juist omdat de werkgever geen uitkering garandeert mag de premie op alle mogelijke manieren worden belegd, waarbij slechts twee aspecten een rol spelen: kosten en rendement.

Omdat mr. X. wellicht al op zijn 55^e jaar met pensioen wil gaan, heeft hij in zijn pensioenregeling eveneens bedongen, dat

hij op dat moment de mogelijkheid heeft om een variatie aan te brengen in de hoogte van de jaarlijkse uitkeringen: bijvoorbeeld in plaats van levenslang f 150.000 per jaar de eerste jaren na de pensionering f 120.000 per jaar en daarna f 90.000 per jaar. Mr. X. wil namelijk, als hij op zijn 55^e jaar met pensioen gaat, op dat moment samen met zijn partner een wereldreis maken, waar hij nu gezien zijn drukke praktijk en vier nog kleine kinderen geen tijd voor heeft. Bovendien verwacht mr. X., dat op het moment dat hij 55 jaar is zijn kinderen allemaal nog naar school gaan of studeren. Dat betekent dat hij op dat moment nog behoefte heeft aan een behoorlijk inkomen, terwijl het de verwachting is, dat hij zo'n tien jaar later, als zijn vele jaren jongere, werkende partner (overigens ook werkzaam als advocaat-medewerker) ook van diens oudedagsvoorziening gaat genieten, met lagere pensioenuitkeringen zal kunnen toekomen. De variatie in de uitkeringen moet wel liggen binnen een bandbreedte van 100:75.

Op grond van dit alles wil mr. X. er ook in een later stadium voor kunnen kiezen om gebruik te maken van een deeltijdpensioen. Dat wil zeggen dat hij zijn pensioenuitkeringen voor een gedeelte al op een eerdere leeftijd, bijvoorbeeld 55 jaar, laat ingaan en voor een gedeelte zal blijven werken. In dat geval heeft mr. X., met name op grond van zijn hierboven geschetste toekomstplannen, er wel behoefte aan, dat hij zijn pensioenopbouw tijdens zijn deeltijd-pensionering verder voortzet op basis van een voltijds arbeidsovereenkomst. Mr. X. heeft daartoe de mogelijkheid bedongen. Weliswaar dient hij het ontbrekende stukje premie geheel zelf te voldoen.

Omdat de partner van mr. X., met wie hij gehuwd is zelf eveneens werkzaam is in een voltijdse arbeidsovereenkomst en daar pensioenaanspraken opbouwt, gebaseerd op een eindloonregeling, wil mr. X. de mogelijkheid hebben om op het moment dat hij er voor kiest om zijn pensioenuitkeringen in te laten gaan de door hem opgebouwde aanspraken op een nabestaandenpensioen om te zetten in een voor hem hoger ouderdompensioen. Het kan best mogelijk zijn dat hij nimmer gebruik zal maken van die

keuzemogelijkheid, omdat er redenen zouden kunnen zijn ontstaan waardoor het beter is om het nabestaandenpensioen niet uit te ruilen. Veronderstel bijvoorbeeld, dat de levensverwachting van mr. X. op enig moment drastisch afneemt...

Dat kan dan voor mr. X. ook een overweging zijn om eens een tijdje met onbetaald verlof te gaan om bijvoorbeeld die

voor hem een individuele AOW-franchise geldt en geen standaardbedrag dat zowel voor alleenstaanden als voor een werknemer met een partner gelijk is. Deze individuele AOW-franchise impliceert, dat de pensioenopbouw van mr. X. beter afgestemd zal zijn op zijn huwelijkssituatie, mits die uiteraard onveranderd blijft.

Gezien de inkomenssituatie van de op

vennootschap Advocatenkatoor Y B.V. zal hij dat veelal doen middels zijn eigen (management-)B.V. en treedt hij op dat moment over het algemeen ook in dienst bij zijn eigen (management-)B.V. Op dat moment zal zijn besloten vennootschap hem een pensioentoezegging kunnen doen, zoals zij dat wenselijk acht.

Met flexibiliseringselementen kan een pensioenregeling ook op latere leeftijd nog aanvoelen als een passende jas

dingen te doen, die hij altijd al had willen doen. Hij wil echter wel dat zijn pensioenopbouw op gelijke wijze wordt voortgezet, omdat zulks ook consequenties heeft voor de hoogte van het nabestaandenpensioen. Daarom is de mogelijkheid opgenomen om extra dienstjaren in te kopen in dit soort gevallen. Mr. X. moet die extra dienstjaren wel uit eigen middelen financieren.

Voordat mr. X. werkzaam was bij zijn huidige werkgeefster heeft hij als advocaat-stagiaire gewerkt op een ander advocatenkantoor waar hem geen pensioentoezegging was gedaan. Dáárvoor werkte hij als bedrijfsjurist bij een bouwmaatschappij en bouwde hij wel pensioenrechten op, gebaseerd op een middelloonregeling die niet werd geïndexeerd. Mr. X. overweegt om die opgebouwde pensioenaanspraken over te dragen aan de uitvoerder van zijn huidige pensioenregeling, omdat de aanspraken dan waarschijnlijk beter zullen renderen. Omdat er voor dit soort overdrachten geen wettelijke plicht tot medewerking voor de pensioenuitvoerders bestaat heeft de werkgeefster van mr. X. deze mogelijkheid in zijn pensioenregeling opgenomen.

De premiestaffels van de beschikbare premieregeling liggen telkens 1,5% beneden het fiscale maximum. Mr. X. heeft dan ook voor zichzelf de mogelijkheid bedongen om dit stukje premie zelf aan te vullen uit bijvoorbeeld de bedrijfs spaarregelingen waaraan hij deelneemt.

Bovendien heeft mr. X. bedongen dat er

voltijdse basis werkende partner zal mr. X. geen behoefte hebben aan een ANW-hiaatverzekering, nu zijn partner hoogstwaarschijnlijk nimmer voor een ANW-uitkering in aanmerking zal komen. Wel zal mr. X. met het oog op de lasten van het gezin en de toekomstplanning behoefte hebben aan een WAO-hiaatverzekering en een WAO-excedentverzekering. Tevens is het voor hem aanbevelenswaardig om premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid mee te verzekeren. De premie voor de beschikbare premieregeling gaat immers relatief gezien zwaarder op het gezinsinkomen drukken indien mr. X. arbeidsongeschikt raakt en bijvoorbeeld van 70% of minder van zijn huidige inkomen zal moeten rondkomen.

Indien mr. X. op enig moment in zijn loopbaan aandeelhouder wordt in de besloten

Vóór de pensioendatum

De niet langer verplicht gestelde collectieve overlijdensrisicoverzekering voor advocaten was zeker geen 'goede' pensioenregeling. Alleen al niet omdat het louter om een nabestaandenvoorziening ging. De opheffing van de verplichtstelling heeft er echter wel voor gezorgd dat nog meer mensen zich bewust zijn geworden van het feit dat niet tot de pensioendatum gewacht kan worden voordat wordt overgegaan tot het treffen van (onder andere) een oudedagsvoorziening. Immers, hoe een pensioenregeling er ook uitziet, wie ook betaalt: een gulden die vanaf 25-jarige leeftijd onbelast rendeert levert op de pensioendatum aanzienlijk meer op, dan de gulden die pas op 50-jarige leeftijd in de pensioenvoorziening wordt gestopt. Met het opnemen van de nodige flexibiliseringselementen in de pensioenregeling zal deze ook op latere leeftijd nog aanvoelen als een passende jas. n

Noten

- 1 Werkzaam bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten
- 2 In het kader van dit artikel zal verder geen aandacht meer worden besteed aan de voorzieningen van overheidswege of aan de privé-voorzieningen.

