

Vragen & Antwoorden over BudgetControle

Wat is BudgetControle bij het Zwitserleven i-Pensioen Middellood?

► BudgetControle is een optie op het i-Pensioen Middellood. De overeengekomen Middelloodregeling geldt, maar nu met toepassing van BudgetControle. Dit is een bovengrens aan de jaarlijkse premies en kosten. De 'budgetgrens' (bovengrens) is een percentage van de pensioengevende lonen van alle deelnemers in een jaar bij elkaar opgeteld. Deze stelt Zwitserleven vast aan het begin van de overeenkomst van vijf jaar tussen de werkgever en Zwitserleven. Dat doen we aan de hand van de deelnemers aan de pensioenregeling van dat moment. Aan de hand van de budgetgrens als *percentage* en de verwachte loonsom per jaar, wordt de jaarlijkse budgetgrens *in euro's* bepaald. Dreigen de premies en kosten tijdens de overeenkomst van vijf jaar tussen de werkgever en Zwitserleven de jaarlijkse budgetgrens in euro's te overschrijden? Dan gaat met ingang van het daarop volgende jaar de pensioenopbouw van de deelnemers omlaag met 4,5% per resterend jaar van de overeenkomst. Zodat de premies en kosten naar verwachting onder de budgetgrens blijven. De pensioenen die al op zijn gebouwd, worden niet lager. De budgetgrens wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{de hoogste premie (volgens de offerte) binnen de duur van de overeenkomst} * 105\%}{(\text{parttime-})\text{loonsom in het 1}^{\text{e}} \text{ jaar volgens offerte, verhoogd met 2\% loonstijging gedurende vier jaar}}$$

Het zo berekende percentage van de totale pensioengevende lonen van alle deelnemers in een jaar bij elkaar opgeteld, wordt omgerekend naar een jaarlijkse budgetgrens in euro's. Het percentage blijft gelijk tijdens de duur van de overeenkomst, het bedrag in euro's beweegt elk jaar mee als er nieuwe deelnemers bijkomen, bij loonstijgingen enz.

Voorbeeld: De normale opbouw van het ouderdomspensioen in uw pensioenregeling is 1,50% per jaar. De budgetgrens is bepaald op 20% van de loonsom. Er komen nieuwe werknemers bij en er vertrekken werknemers. In het derde jaar is de loonsom € 650.000. De budgetgrens is dan € 130.000. Aan het einde van het derde jaar maakt Zwitserleven, op basis van de gegevens die dan bekend zijn, een berekening voor het vierde jaar. Daaruit komt, dat de premie in het vierde jaar € 135.000 zal worden. De premie dreigt daarmee boven de budgetgrens te komen. Het opbouwpercentage gaat dan voor de jaren vier en vijf omlaag met tweemaal 4,5% = 9%. In de jaren vier en vijf bouwt u geen 1,50% ouderdomspensioen per jaar op, maar 1,36% per jaar (dit is 1,50% maal 0,91 en daarna afgerond naar beneden). De premies en kosten van de pensioenregeling blijven daardoor onder de budgetgrens. De pensioenaanspraken die tot de verlaging van het opbouwpercentage zijn opgebouwd, veranderen niet.

Waarom moet BudgetControle in de pensioenovereenkomst met de werknemers staan?

► BudgetControle is een afspraak die de werkgever vooraf maakt met zijn werknemers. De afspraak moet vooraf bij alle betrokkenen (dus ook bij de deelnemers) helder zijn:

- Er is een budgetgrens.
- Wat er gebeurt als de budgetgrens dreigt te worden overschreden.
- Hoe dit gebeurt, namelijk op een ook vooraf overeengekomen en dus voorspelbare manier: Bij een dreigende overschrijding van de budgetgrens binnen de contractperiode, wordt het opbouwpercentage naar de toekomst verlaagd.
- Wanneer dit gebeurt, namelijk vanaf de eerstvolgende peildatum na constatering van de dreiging.

Zwitserleven levert geen juridische Pensioenovereenkomsten meer. Daarom moet de werkgever zelf zorgen voor opname van BudgetControle in de Pensioenovereenkomsten. Dit is een vereiste om de pensioenopbouw in de toekomst te kunnen verlagen.

Wat gebeurt er als de premies in enig jaar toch boven de budgetgrens uitkomen?

► Dan moet de werkgever de premies toch evengoed betalen. De werkgever moet daar rekening mee houden. Als een eigen bijdrage door de werknemers van toepassing is, wordt deze ook op de gebruikelijke manier ingehouden. Pas vanaf de eerstvolgende peildatum kan het opbouwpercentage worden aangepast, zodat de toekomstige premies vanaf dat moment weer onder de budgetgrens komen.

Waarom een verlaging met 4,5% per resterend jaar?

► Zwitserleven heeft berekend, dat de daling met 4,5% per resterend jaar gemiddeld passend is. Aan de ene kant moeten de toekomstige premies zodanig dalen, dat zij naar verwachting gedurende de resterende duur van de overeenkomst van vijf jaar onder de budgetgrens blijven. Aan de andere kant moet de toekomstige jaarlijkse pensioenopbouw van de deelnemers zo dicht mogelijk bij het oorspronkelijke opbouwpercentage blijven. Voor relatief hogere lonen (meer dan € 30.000) kan 4,5% per resterend jaar een te grote daling zijn. Voor relatief lagere lonen (minder dan € 30.000) kan het een te kleine daling zijn.

Waarom 105% van de hoogste premie binnen de duur van de overeenkomst?

► Premies stijgen elk jaar door het ouder worden van de deelnemers. Daarom gaan we uit van de hoogste jaarpremie binnen de duur van de overeenkomst van vijf jaar. Dat is meestal de premie van het vijfde jaar. Daar bovenop hebben we een marge van 5% ingesteld. Zodat de budgetgrens niet al bij een kleine verhoging van de premie bereikt wordt.

Kan de budgetgrens meerdere keren worden overschreden? En daarmee het opbouwpercentage meerdere keren worden verlaagd?

► Ja. Bij relatief lage lonen (minder dan € 30.000), een hoge franchise en dus lage pensioengrondslagen, is die kans iets groter dan gemiddeld. Een loonstijging heeft dan grotere invloed op de relatieve stijging van de pensioengrondslag en daarmee op de premie. Bij een 2% loonstijging is die kans vrij groot omdat de pensioengrondslag mogelijk meer stijgt dan de 2%. Een verlaging van het opbouwpercentage met 4,5% per resterend jaar is gemiddeld goed, maar in een pensioenregeling gebaseerd op lage lonen betekent het, dat het plafond een jaar later weer wordt overschreden.

Op enig moment werd geconstateerd dat de budgetgrens zou worden overschreden en werd het opbouwpercentage het jaar daarop naar beneden bijgesteld volgens de afgesproken formule.

In een later jaar was de premie echter lager dan de budgetgrens. Wordt het opbouwpercentage nu weer naar boven bijgesteld om die ruimte te gebruiken?

In beginsel niet, tenzij de werkgever een uitzondering wil maken. Deze pensioenregeling is geen beschikbare premiereregeling waarbij altijd het volledige pensioenbudget van de werkgever (en niet meer of minder) wordt gebruikt. Deze pensioenregeling is een middelloonregeling met een vooraf bepaald jaarlijkse opbouwpercentage. Met daaraan vooraf gekoppeld, dat de premie die volgt uit die jaarlijkse opbouw is beperkt tot een vooraf bepaalde budgetgrens. De budgetgrens is een bepaald percentage van de loonsom (lonen van alle deelnemers bij elkaar opgeteld). Als de budgetgrens dreigt te worden overschreden, gaat het opbouwpercentage het daarop volgende jaar omlaag volgens een vaste, vooraf afgesproken formule. Het nieuwe jaarlijkse opbouwpercentage blijft dan gelden tot het eind van de overeenkomst van vijf jaar tussen de werkgever en Zwitserleven, tenzij opnieuw de budgetgrens dreigt te worden overschreden.

Kan de budgetgrens worden overschreden door het ouder worden van de deelnemers en daarmee het stijgen van de premie?

► Nee en ja. Waarom nee: Als deelnemers aan de pensioenregeling ouder worden, stijgt de premie. Bij het vooraf bepalen van de budgetgrens is rekening gehouden met het ouder worden van de werknemers die op dat moment deelnamen. Als er geen deelnemers uit dienst gaan en geen nieuwe deelnemers bijkomen, kan de budgetgrens niet geraakt worden door alleen het ouder worden van de bestaande deelnemers. Waarom ja: Gaan er wel deelnemers uit dienst en komen er nieuwe deelnemers bij? Dan verandert de gemiddelde leeftijd en kan ook de premie meer stijgen dan vooraf voorzien. De gemiddelde leeftijd moet twee jaar sterker stijgen dan oorspronkelijk voorzien, om de budgetgrens te overschrijden.

Heeft het aantal deelnemers invloed op het bereiken van de budgetgrens?

► Nee en ja. Waarom nee: Een nieuwe deelnemer is op zichzelf geen oorzaak van het bereiken van de budgetgrens. Want het *bedrag* van de budgetgrens stijgt met het bij aanvang bepaalde *percentage* van het loon van de nieuwe deelnemer. Waarom ja: Maar als deze nieuwe deelnemer relatief oud is ten opzichte van het deelnemersbestand bij aanvang, kan dat een (dreigende) overschrijding van de budgetgrens opleveren. De gemiddelde leeftijd moet twee jaar sterker stijgen dan oorspronkelijk voorzien, om de budgetgrens te overschrijden. Om een beeld te geven:

- Bij vijf deelnemers: één nieuwe deelnemer moet tien jaar ouder zijn dan de vertrekkende deelnemer, om de gemiddelde leeftijd sterker dan twee jaar te laten stijgen.
- Bij tien deelnemers: één nieuwe deelnemer moet twintig jaar ouder zijn dan de vertrekkende deelnemer, om de gemiddelde leeftijd sterker dan twee jaar te laten stijgen.
- Bij tien deelnemers: twee nieuwe deelnemers moeten beiden tien jaar ouder zijn dan de vertrekkende deelnemers, om de gemiddelde leeftijd sterker dan twee jaar te laten stijgen.
- Bij twintig deelnemers: één nieuwe deelnemer moet veertig jaar ouder zijn dan de vertrekkende deelnemer, om de gemiddelde leeftijd sterker dan twee jaar te laten stijgen.
- Bij 100 deelnemers: als tien nieuwe deelnemers twintig jaar ouder zijn dan de vertrekkende deelnemers, om de gemiddelde leeftijd sterker dan twee jaar te laten stijgen.

Is de nieuwe deelnemer relatief ouder dan de gemiddelde leeftijd van de bestaande deelnemers? Dan kan de premie meer stijgen dan gemiddeld, want de premie stijgt naarmate deelnemers ouder worden. Door deze oorzaak kan de budgetgrens wél worden overschreden. Dit nadeel heeft echter ook een voordeel. Het aannemen van oudere werknemers betekent voor de werkgever hogere pensioenlasten dan het aannemen van relatief jongere werknemers. De totale pensioenlasten zijn echter beperkt tot de afgesproken budgetgrens. Als deze wordt overschreden, gaat vanaf het daarop volgende jaar de pensioenopbouw van de werknemers omlaag. Zo dragen de werkgever en de werknemers samen de lasten. Werknemers krijgen hierdoor minder of helemaal niet te maken met mogelijke leeftijdsdiscriminatie door de werkgever.

Verdient de nieuwe deelnemer veel meer dan de overige deelnemers? Dan wordt het risico groter om de budgetgrens te raken. Bij tien deelnemers met een loon rond € 25.000 moet de nieuwe deelnemers ongeveer 30% meer loon krijgen dan de overige deelnemers. Bij tien deelnemers met een loon rond € 45.000 moet de nieuwe deelnemer dan ongeveer 50% meer loon krijgen dan de overige deelnemers.

Heeft de stand van de marktrente invloed op de budgetgrens?

► Ja en nee. Waarom ja: Bij het begin van de overeenkomst van vijf jaar tussen de werkgever en Zwitserleven kijken we eenmalig naar de stand van de marktrente. Daarmee passen we de hoogte van de premies aan. Als de rente laag is, is de premie hoog. Dan wordt ook het percentage van de budgetgrens hoger. Het hogere percentage van de budgetgrens past bij de hogere premie. Waarom nee: Als de marktrente verandert tijdens de duur van de overeenkomst heeft dat geen invloed.

Kan de budgetgrens worden overschreden als de lonen van de deelnemers stijgen?

► Ja. De budgetgrens is een percentage van de loonsom (lonen van alle deelnemers bij elkaar opgeteld). Dit percentage staat vast, maar het bedrag in euro's kan elk jaar anders zijn als de lonen van de deelnemers zijn veranderd. Bij het vooraf bepalen van de budgetgrens is rekening gehouden met een jaarlijkse stijging van het loon met 2%. En een franchise die niet stijgt. De loonsom moet jaarlijks gemiddeld 5% stijgen bij lonen rond € 45.000, of 3% bij lonen rond € 25.000 om op enig moment de budgetgrens te overschrijden.

De budgetgrens is nu berekend met lonen die denkbeeldig 2% per jaar stijgen en een franchise die denkbeeldig gelijk blijft. Wat gebeurt er als de lonen met 5% of 10% stijgen? En daarmee de pensioengrondslagen sneller stijgen dan de lonen waarop de budgetgrens was bepaald?

► Bij relatief lagere lonen of hoge franchises (en daarmee een lagere pensioengrondslag), hebben loonstijgingen meer impact. De premie wordt dan bij een loonstijging relatief veel hoger. Dan wordt de budgetgrens eerder bereikt. Om een beeld te geven:

- Bij een loonstijging van 2% wordt de budgetgrens niet overschreden als gevolg van de loonstijging. Met deze denkbeeldige 2% is rekening gehouden.
- Bij een loonstijging van 3%, een gemiddeld loon tot € 25.000 en een franchise van € 15.000, kunnen we er van uitgaan dat de budgetgrens op enig moment dreigt te worden overschreden.

- Bij een loonstijging van 5%, een gemiddeld loon tot € 45.000 en een franchise van € 15.000, kunnen we er van uitgaan dat de budgetgrens op enig moment dreigt te worden overschreden.
- Bij een loonstijging van 10% kunnen we er van uitgaan dat de budgetgrens op enig moment dreigt te worden overschreden.

Zwitserleven gaat bij BudgetControle uit van een franchise die denkbeeldig gelijk blijft. Stijgt de franchise in werkelijkheid toch met bijvoorbeeld 2%? Bij een gemiddeld loon tot € 45.000 en een franchise van € 15.000 moet het loon dan met 7% stijgen voordat de budgetgrens op enig moment dreigt te worden overschreden.

Kan de budgetgrens worden overschreden als deelnemers meer gaan werken?

► Nee, want het loon en de franchise veranderen met hetzelfde parttime percentage. De loonstijging heeft op zichzelf geen invloed, want de budgetgrens is een percentage van de loonsom (lonen van alle deelnemers bij elkaar opgeteld). Als de loonsom stijgt, ook door meer te gaan werken, verandert het percentage van de budgetgrens niet, maar wel het jaarlijkse bedrag in euro's. De budgetgrens in euro's gaat dus ook omhoog.

Kan de budgetgrens worden bereikt als het aantal deelnemers aan de pensioenregeling minder wordt? Of als zij minder gaan verdienen? Want hierdoor daalt de premie en daardoor mogelijk ook de eventuele kwantumkorting.

► Ja, maar de kwantumkorting moet dan echt extreem dalen (5% of meer). Anders heeft dit geen invloed.

Waarom kan BudgetControle alleen worden toegevoegd bij Middelloonregelingen?

► Zwitserleven heeft er voor gekozen om BudgetControle als optie nu nog uitsluitend aan te bieden bij pensioenregelingen van i-Pensioen Middelloon. De reden is dat BudgetControle een logische aanvulling is op een basis van een pensioenregeling met beheersbare pensioenlasten voor de werkgever. Een Middelloonregeling is een combinatie van een goede pensioenregeling en beheersbare pensioenlasten. Daarom hebben we BudgetControle vooralsnog uitsluitend ontwikkeld voor Middelloonregelingen.

Waarom kan BudgetControle alleen worden toegevoegd in combinatie met RendementsCorrectie Vast en de 'oplossing bij uitgaande waardeoverdracht'?

► Zwitserleven biedt BudgetControle uitsluitend aan in combinatie met RendementsCorrectie Vast en de mee te verzekeren 'oplossing bij uitgaande waardeoverdracht'. In geval van RendementsCorrectie Variabel zou een tussentijdse verandering van de marktrente kunnen zorgen voor een te beweeglijke premie, met mogelijke overschrijding van de budgetgrens tot gevolg. Ook een uitgaande waardeoverdracht zou kunnen zorgen voor zo'n overschrijding. Om beide oorzaken uit te sluiten, is BudgetControle uitsluitend in combinatie met RendementsCorrectie Vast en de mee te verzekeren oplossing bij uitgaande waardeoverdracht.

Waarom kan BudgetControle alleen worden toegevoegd als er geen Nabestaanden-overbruggingspensioen en/of Arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd is?

- ▶ Zwitserleven biedt BudgetControle voorlopig uitsluitend aan als geen Nabestaanden-overbruggingspensioen (NOVP) en/of Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) is verzekerd. De reden voor het NOVP is dat we dit technisch nog niet kunnen. Bovendien is bij NOVP met vrijwillige deelname het aantal deelnemers en daarmee de premie onvoorspelbaar. De reden voor het AOP is dat Zwitserleven aan de werkgever een tariefgarantie geeft voor de duur van de overeenkomst tussen de werkgever en Zwitserleven. Het AOP is uitgezonderd van deze tariefgarantie. De premie van het AOP kan elk jaar worden aangepast aan hoe groot of hoe klein het risico is om arbeidsongeschikt te worden. Tussentijdse aanpassing van de premie houdt een onvoorspelbaar en ongewenst risico in voor overschrijding van de budgetgrens, die eenmalig vooraf wordt bepaald.

Kan de budgetgrens worden overschreden als er een waardeoverdracht plaatsvindt waarbij de werkgever moet bijbetalen?

- ▶ Nee. Bijbetalingen als gevolg van collectieve inkomende of uitgaande waardeoverdrachten zijn geen onderdeel van de premie die onder BudgetControle valt. Dat geldt ook voor individuele inkomende waardeoverdrachten. De werkgever houdt er rekening mee dat een bijbetalingslast, bijvoorbeeld voor een inkomende individuele waardeoverdracht, ook betaald moet worden. Dit komt voor de werkgever bovenop de budgetgrens. Voor individuele uitgaande waardeoverdrachten moet de werkgever verplicht de 'oplossing voor uitgaande individuele waardeoverdrachten' meeverzekeren. Zo ontstaan er geen vreemde schommelingen in de premie als gevolg van waardeoverdrachten.