



Huis verkocht in de omgeving van Penvern in Bretagne.

Foto: Dièter Telemans/HH

Op de pensioenvlucht

Dga's van 50+ met een pensioengat zouden er goed aan doen om eens over de grenzen te kijken. Dga's vallen sinds 1 januari 2008 niet meer onder de Pensioen- en Spaarfondsenwet. Dat neemt niet weg dat ik als 55+er behoefte heb aan een pensioen-, arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenverzekering. Helaas heb ik hier te lande geen aantrekkelijke oplossing kunnen vinden voor mensen van mijn leeftijdsklasse. Als pensioenvluchteling ben ik over de landsgrenzen gaan zoeken naar alternatieven. Nu kent Frankrijk een wettelijk verplichte risicoverzekering die tot het 65-ste jaar een hypotheek op Frans onroerend goed volledig aflost bij overlijden, wilsonbekwaamheid, arbeidsongeschiktheid als gevolg van invaliditeit en die de hypotheeklast overneemt gedurende een revalidatieperiode door ziekte of ongeval. Hoe heb ik het opgelost? Bepaal

het pensioengat, koop Frans onroerend goed ter waarde van het pensioengat en neem een Franse hypotheek met een looptijd tot de pensioendatum. Deze oplossing heeft leeftijdgebonden voordelen. Men heeft zelf de regie over het eindkapitaal, de mogelijkheid om door verhuur de pensioenlast te drukken en recht op de risicoverzekering. Kan dat allemaal? Ja, wij zijn allen inwoners van een verenigd Europa met hooguit taalbarrières en culturele verschillen. Dienstverleners die door die verschillen heen oplossingen realiseren, die in eigen land niet haalbaar zijn, gaan een goede toekomst tegemoet.

Ir. Ad H. Popper, dga Xillon Finance BV, Amsterdam

Pensioenwet beschut werknemers echt

Werknemers misleid bij pensioenen, stelt Harry Veenendaal

terecht (FD 16 april). Al eerder waarschuwde ik werkgevers voor deze valkuil. Hoewel Veenendaal mijns inziens overdrijft door te stellen dat bijna alle ondernemingspensioenfondsen zijn overgegaan op de zogenaamde collectief defined contribution betreft het toch een groot aantal, onder andere Akzo en DSM.

Gelukkig beschermt de Pensioenwet de werknemer echt. Niet de juridische vastlegging is immers bepalend, maar de gerechtvaardigde verwachting van de werknemer op grond van de door hem te begrijpen communicatie omtrent de regeling. Deze zogenaamde CDC-regelingen zijn alleen maar bedoeld om IFRS-problematiek te ontlopen. Niet de boekhoudkundige verwerking is bepalend maar de toezegging. Juridisch wellicht prima vastgelegd, maar bij misverstanden overruled door de communicatie. De Pensioenwet

heeft het niet voor niets over tijdige, juiste en voor de werknemer begrijpelijke informatie. Als we Engelse termen nodig hebben, zegt dat al genoeg. Tot slot heeft de aanpassing van richtlijn 271 onlangs de 'pijn' aanzienlijk verzacht voor wat betreft de boekhoudkundige verwerking bij bedrijven die niet hoeven te rapporteren volgens IAS19 of FAS87. Alleen echte eindloonregelingen met vaste, reeds toegekende salarisverhogingen worden nog geraakt. Veel belangrijker is echter dat een werkgever die niet goed communiceert tóch moet bijfinancieren. Dat werknemers (en vooral ook de vakbonden) deze keer geluk hebben is prima, maar een beetje kritischer in de toekomst lijkt mij verstandiger! **Mr. Theo Gommer MPLA, partner bij Akkermans & Partners Legal & Advice te Tilburg en advocaat bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten**