

Van wieg tot nieuwe baan

Staat u wel eens stil bij zo'n reclamespot die luid verkondigt dat het wasmiddel weer eens vernieuwd is? Marketeers maken optimaal gebruik van de productcycli om uw aandacht te krijgen: nieuw, vernieuwd, opnieuw vernieuwd. In de financiële sector zijn ook voorbeelden van producten die de tand des tijds niet hebben overleefd, maar waarbij vernieuwing niet meer zinvol is. Reden hier toe vormt niet zozeer het consumentengedrag, maar de fiscale wetgeving.

Anno 2003 bellen cliënten ons nog regelmatig met de heugelijke tijd van de geboorte van een kind, om vervolgens aan te geven voor dat kind een studieverzekering te willen afsluiten. Alhoewel het product sinds 14 september 1999 fiscaal niet meer aantrekkelijk is - immers een beleggingsrekening kan in hetzelfde einddoel resulteren zonder een hoge overhead - kom je toch nog steeds polissen van na deze datum tegen. Als financieel planner frons je dan de wenkbrauwen en vraag je je af wie de studieverzekering nu

echt nodig heeft: het kind of de adviseur? Maar goed, het kind gaat studeren, de ouders hebben zich door de regelgeving van de Studiefinanciering geworsteld en studeert af.

Employee wie? Gelukkig, een baan gevonden, de start van een carrière en de eerste loonstrook. En dan volgt de confrontatie met de diverse regelingen en inhoudingen: van sociale premies tot loonbelasting, van spaarloon, WAO-gat, ANW-hiaat tot pensioen. Het is niet verwonderlijk dat men (nog) weinig beeld heeft van de diversiteit en complexiteit van deze regelingen. Combineer deze vraagstukken met de wens van flexibele arbeid, ATV, overuren omzetting in pensioen of vrije dagen en er is een nieuw begrip geboren: *employee benefits*. In het begin bestonden deze *employee benefits* uit niet veel meer dan een stapel regelingen met een mooie communicatiestrik eromheen. Toch was het een begin van een poging de regelingen beter op elkaar af te stemmen, overdekkingen te elimineren en maatwerk te kunnen leveren en niet in het minst: de werknemer kreeg een beeld van de kosten en regelingen die de baas betaalde of openstelde. Een vorm van bin-

ding en wederzijds begrip. De markt wilde meer diensten en producten werden voor werknemers ingekocht; van speciaal tarief voor tickets en concerten tot kinderopvang, tuisaanleg tot allerlei adviezen. Om dit nog overzichtelijk te houden zag je het cafetariasytem ontstaan: de werknemer kon naar behoeve het vakje openen om het "ATV-kroketje" in te kopen.

Back to basics Cafeteria of niet, mijn ervaring is nog altijd dat de werknemer één item primair belangrijk vindt en kan benoemen; het loon en dan concreet het netto-inkomen gekoppeld aan het aantal gewerkte uren. Van pensioenrechten en overige regelingen kent men over het algemeen de strekking niet, laat staan dat ze financieel gewaardeerd kunnen worden. Cliënten willen terecht helderheid, overzicht en inzicht; het liefst zo basaal mogelijk.

Gevolgen in de praktijk Als planner krijg ik regelmatig de vraag advies te geven over de gevolgen van een nieuwe werking, waarbij onder meer de vraag wordt gesteld: wel of geen waardeoverdracht van pensioenaanspraken. Door de nieuwe, al dan niet verplichte



Aloys Harmsen (42) begon in 1984 bij Delta Lloyd Levensverzekering als inspecteur Leven. Na de diverse interne en externe vakopleidingen, volgde de specialisatie naar het pensioenvak en stamrecht-materie alsmede fiscaal recht. Gedurende 17 jaren was hij belast met het ondersteunen van het samenwerkende professionele intermediair in Oost Gelderland en daarnaast de coaching en opleiding van nieuwe levensinspecteurs. Vanaf 1995 is hij tevens docent pensioenen en fiscale zaken in het bijscholing- en opleidingsprogramma voor het intermediair. In 1999 volgde de overstap naar het intermediair middels een overname met een compagnon van een middelgroot assurantiekantoor in Oost Gelderland om in 2000 de studie FFP af te ronden. Anno 2003 telt dit Financieel Advies Centrum een team van acht ervaren mensen.

pensioenregeling en de overige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden te bestuderen, kan ik naast de factor loon bekijken of de overstap - waarbij meestal het loon zal stijgen - ook netto op de loonstrook vruchten afwerpt. En het komt inderdaad regelmatig voor dat de verhoging van het bruto-loon per saldo door verplichte hogere (pensioenpremie) inhoudingen,

verval van rentekortingen en dergelijke teniet wordt gedaan. Tel daar de waardering van rechten in de oude en nieuwe situatie bij op en mijn cliënt kan gefundeerd de sollicitatieprocedure vervolgen, waarbij hij/zij meer bagage over de materie heeft. Leuke bijkomstigheid is dat dit ook voor werkgevers regelmatig een eye opener is.