

Gedoogde kabinet kiest voor tweetrapsraket

Er gaat de komende jaren veel gebeuren op pensioengebied. De troonrede, miljoenennota, het conceptregeerakkoord en uitlatingen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maken zoveel wel duidelijk. De invloed van het Pensioenakkoord is daarbij groot. Op het moment waarop wij de laatste hand leggen aan dit artikel, heeft de CDA-fractie unaniem voor regeringsdeelname gestemd en lijkt niets het kabinet Rutte-Verhagen nog tegen te kunnen houden. Is het kabinet bij het uitkomen van dit blad inderdaad geformeerd, dan zullen de ministeries van Sociale Zaken en Financiën het parlement met de volgende pensioenvoorstellen gaan bestoken. Dat gebeurt via een soort tweetrapsraket.



Jan-Olivier Kuijkhoven (links) en **Krista Nauta**
Mr. J.-O. Kuijkhoven en K. Nauta zijn als directeur, respectievelijk consultant werkzaam bij KWPS Corporate Pension Solutions

■ EERSTE TRAP: FISCALE MAATREGELEN 2013 TWEDEPIJLERPENSIOEN

Vanaf 2013 hebben VVD en CDA een opbrengst gebudgetteerd van 700 miljoen door aanpassing van het Witteveen kader. De opbouwpercentages in Hoofdstuk IIB van de Wet LB voor middelloon- en eindloonregelingen, alsmede de maximale fiscale staffels voor beschikbare premieregelingen worden aangepast. De nieuwe maximale opbouwpercentages zijn nog niet bekend, maar wij voorspellen dat deze dicht in de buurt zullen komen te liggen van 2,1875% voor middelloon- en 1,944% voor eindloonregelingen.

Naar onze verwachting zullen per 2013 levensloop en spaarloon worden omgezet in de nieuwe Vitaliteitsregeling. Daarvoor is niets gebudgetteerd, maar een verschuiving van pensioenbijdragen naar bijdragen voor de Vitaliteitsregeling, vanwege de inkrimping van de fiscale pensioenruimte, ligt voor de hand. De door VVD en CDA aangekondigde verschuiving van de doorwerkbonus vanaf de 62-jarige naar de 63-jarige leeftijd zou ook wel eens per 2013 kunnen plaatsvinden.

Door deze eerste trap zorgt de regering op relatief korte termijn voor extra belastingopbrengsten en een langzame verschuiving van de pensioenleeftijd. Jaarlijks minder pensioen kunnen opbouwen betekent langer moeten doorwerken. De landing is erg zacht, omdat een werknemer die nu 55 jaar is en aanspraken verwerft in een 2,25% middelloonregeling, slechts een paar jaar 'last' zal hebben van het lagere percentage van 2,1875%. Voor een 21-jarige is de maatregel de facto een verschuiving van de pensioenleeftijd van 65 naar 66 jaar, alhoewel de pensioenleeftijd tot 2020 (zie hierna) arbeids- en sociaalrechtelijk in beginsel 65 jaar blijft.

Naar onze verwachting zullen per 2013 levensloop en spaarloon worden omgezet in de nieuwe Vitaliteitsregeling

■ TWEDE TRAP: AANPASSEN AOW EN TWEDEPIJLERPENSIOEN

Naast inkrimping van het tweedepijlerpensioen door genoemde fiscale maatregelen, wordt de AOW-leeftijd in 2020 verhoogd naar 66 jaar. Deze afspraak wordt in het conceptregeerakkoord gepresenteerd als een harde afspraak tussen de coalitiepartners en de gedogende PVV. Daarnaast is het kabinet voornemens om de AOW-leeftijd afhankelijk te maken van de resterende levensverwachting. Voor dat voorstel zullen VVD en CDA steun moeten zoeken bij andere partijen dan de PVV, die van mening is op pensioengebied al voldoende water bij de wijn te hebben gedaan. Het ingangsmoment van het tweedepijler-

pensioen wordt gekoppeld aan de AOW-leeftijd, terwijl de hoogte afhankelijk wordt gesteld van de gerealiseerde rendementen.

Pensioenakkoord is basis voor tweede trap

De tweede trap is vele malen belangrijker én complexer dan de eerste trap. Het kabinet refereert aan het Pensioenakkoord uit juni 2010 van de sociale partners. Zij hebben de basis voor het pensioenstelsel van de 21e eeuw geschapen. De polder is het erover eens geworden dat de pensioenpremies niet verder mogen stijgen en de solidariteit tussen jong en oud en tussen actief en inactief reëel moet worden verdeeld. Ten aanzien van het pensioen in de tweede pijler hebben de sociale partners twee voorstellen gedaan:

1. verwerken van de stijging van de resterende levensverwachting na 65 jaar;
2. pensioencontracten (rendements)schokbestendig en transparant maken.

Het Pensioenakkoord kan op verschillende manieren worden uitgevoerd. De pensioenuitkomst gaat in twee dimensies meeveren: rendement bepaalt de hoogte van het pensioen en de resterende levensverwachting het ingangsmoment van de uitkeringen. Er zijn verschillende wegen die naar dit nieuwe Rome leiden. In het conceptregerakkoord wordt ter zake van het verwerken van de stijging van de resterende levensverwachting vooralsnog gekozen voor de voorwaardelijke rekenleeftijd. Dat betekent dat het pensioen en de AOW steeds later zullen ingaan naarmate de resterende levensverwachting na 65 jaar stijgt.

Het combicontract

Het combicontract is in de vorige editie van Pensioen Magazine uitgebreid beschreven door Dick Boeijen, Niels Kortleve en Jan Tamerus.¹ Het bestaat uit een harde garantie (de harde kern) en een flexibele schil. Er worden door de auteurs zeven redenen genoemd die ervoor pleiten af te zien van garantie, met name omdat het uiteindelijk minder oplevert dan een volledig flexibel contract. Wij onderschrijven dit en verwachten dat het inefficiënte, niet-transparante en moeilijk communiceerbare combicontract geen werkelijkheid gaat worden.

Voorwaardelijke middelloonregeling

In de volgende editie van Pensioen Magazine gaat het hiervoor genoemde drietal in op een volkomen flexibele variant, in de vorm van voorwaardelijk middelloon. Deze variant staat inmiddels bekend als *defined ambition* (DA). In de huidige systematiek van de Pensioenwet is de term voorwaardelijke uitkeringsovereenkomst allicht de meest zuivere term, maar what's in a name. Voorwaardelijk middelloon leidt hoe dan ook tot een toekomstbestendige invulling van de tweede pijler. De hoogte van de uitkering wordt afhankelijk gemaakt van het rendement. Daarnaast wordt de resterende levensverwachting

geïncorporeerd. De uitkeringshoogte, c.q. het uitkeringsmoment is dus niet zeker. In feite verschilt dit pensioensysteem in uitkomst nauwelijks met het hierna te beschrijven systeem, de collectief belegde premieovereenkomst. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft al aangekondigd dat ter zake van voorwaardelijk middelloon minder strenge eisen zullen gelden op het gebied van FTK, lees: de te hanteren rekenrente. Voor ouderwetse middelloonregelingen, c.q. uitkeringsovereenkomsten worden de FTK-normen juist verzawaard.

Bij voorwaardelijk middelloon wordt de hoogte van de uitkering afhankelijk gemaakt van het rendement en wordt de resterende levensverwachting geïncorporeerd

■ DE COLLECTIEF BELEGDE PREMIEOVEREENKOMST

Het Pensioenakkoord kan nu al en overigens vrij eenvoudig worden ingevuld door de meest collectieve vorm van een premieovereenkomst.² Kort gezegd is er in een uiterst collectieve vorm geen beleggingsvrijheid en zijn de uitkeringen afhankelijk van de levensverwachting en het gemaakte rendement. In essentie dus identiek aan de voorwaardelijke middelloonregeling.

Een collectief belegde premieovereenkomst is wat ambitie betreft een afgeleide van het middelloonsysteem en is een volwaardige variant op de voorwaardelijke middelloonregeling. Minister Donner heeft ons ter zake van dit systeem in een brief aangegeven dat het een waardevolle aanvulling biedt op bestaande en mogelijk toekomstige pensioen-systemen. Donner is van mening dat de sociale partners primair moeten vaststellen welk pensioenstelsel zij kiezen. Wij onderschrijven dit, maar dan moet men natuurlijk wel weten dát er iets te kiezen valt. In dat kader is het verrassend dat de collectief belegde premieovereenkomst zo weinig aandacht krijgt, mede omdat deze vorm in verschillende verschijningsvarianten reeds wordt uitgevoerd door verzekeraars, een aantal ondernemingspensioenfondsen en een enkel bedrijfstakpensioenfonds. Wetswijzigingen zoals voor de voorwaardelijke middelloonregeling zijn niet nodig.

1 Pensioengaranties: wat koopt de deelnemer daarvoor? Dick Boeijen, Niels Kortleve en Jan Tamerus, Pensioen Magazine, oktober 2010.

2 Zie ook voorgaande artikelen van aan KWPS verbonden auteurs in Pensioen Magazine: DCCI: modern, betaalbaar, eenvoudig, solidair en collectief (juni/juli 2008) en Argumenten voor DCCI nemen toe (augustus/september 2009).

Een belangrijk en versimpelend aspect van de collectief belegde premieovereenkomst is dat er een splitsing kan worden gemaakt tussen opbouw- en uitkeringsfase

Een belangrijk en versimpelend aspect van de collectief belegde premieovereenkomst is dat er een splitsing kan worden gemaakt tussen opbouw- en uitkeringsfase.³ Het pensioenfonds zorgt er op de pensioendatum voor dat het beste collectieve aanbod uit de markt wordt gedestilleerd voor de pas gepensioneerden. Gepensioneerden en actieven hebben op deze manier niet meer met elkaar te maken. Het pensioen- en medezeggenschapsmodel wordt hierdoor aanzienlijk vereenvoudigd. Van jaarverslaggeving en FTK heeft men niet tot nauwelijks last. De dekkingsgraad is altijd 100%. De vraag dringt zich op of een collectief belegde premieovereenkomst hierdoor simpeler en passender is bij de 21e eeuw dan de voorwaardelijke middelloonregeling. Zonder uitpuittend te zijn, zetten we hieronder kort de verschillen en overeenkomsten tussen de voorwaardelijke middelloonregeling en collectief belegde premieovereenkomst op een rij.

Overeenkomsten

- pensioenhoogte en indexatie niet zeker;
- kapitaalgedekt;
- premie, rendement en levensverwachting bepalen hoogte;
- collectieve beleggingen;
- voorspelbare premies;
- regels pension fund governance van toepassing;
- reële solidariteit;
- uitvoerbaar door verzekeraar, ondernemingspensioenfonds en bedrijfstakpensioenfonds.

Verschillen

voorwaardelijke middelloonregeling	collectief belegde premieovereenkomst
uitvoerings- en beleggingskosten moeilijk transparant te maken	uitvoerings- en beleggingskosten eenvoudig transparant te maken
collectieve beleggingspot	collectief belegde, individuele beleggingspotjes
pensioenleeftijd wordt aangepast aan levensverwachting	pensioenleeftijd blijft op 65 jaar staan, feitelijke pensioendatum wordt door werknemer bepaald
wijziging Pensioenwet nodig	geen wijziging Pensioenwet nodig
tussen opbouw- en uitkeringsfase in beginsel geen splitsing; gepensioneerden willen invloed	splitsing tussen opbouw- en uitkeringsfase (is eenvoudig te maken); gepensioneerden willen geen invloed
uitvoering door premiepensioeninstelling niet mogelijk	uitvoering door premiepensioeninstelling desgewenst mogelijk
onder omstandigheden waarschijnlijk geen gevolgen voor jaarverslaggeving; dekkingsgraad kan boven of onder 100% liggen	geen gevolgen voor jaarverslaggeving; dekkingsgraad altijd 100%
hogere advies- en uitvoeringskosten	lagere advies- en uitvoeringskosten, waardoor hoger pensioenresultaat bij dezelfde premie
internationaal ongebruikelijk	internationaal meer gebruikelijk

Misverstanden

In Nederland heersen veel misverstanden rond premieovereenkomsten, niet alleen bij werkgevers en werknemers, maar ook bij politiek en uitvoerders. Enkele veelgehoorde misverstanden zijn:

- kostenopslagen zijn bij premieovereenkomsten hoger dan bij uitkeringsovereenkomsten;
- pensioenfonds kunnen geen premieovereenkomsten uitvoeren;
- bij premieovereenkomsten past geen doorsnee-premie;
- bij premieovereenkomsten kan het pensioen niet worden geïndexeerd;
- deelnemers lopen bij premieovereenkomsten grotere beleggingsrisico's dan bij (voorwaardelijke) uitkeringsovereenkomsten;
- een premieovereenkomst is een individuele regeling;
- premieovereenkomsten herbergen het risico van een lage rente op de pensioendatum en dus van een lager pensioen dan in een (voorwaardelijke) middelloonregeling.

³ Zie onder andere Lans Bovenberg, 'Scheid de opbouw- en uitkeringsfase van de uitkeringsfase', Pensioenvisie FD selections, 2 juni 2010 en 'Pensioenstelsel aan verbouwing toe', NRC Handelsblad, 1 juni 2010. In het Netspar NEA paper van juni 2010, 'Van toezegging naar ambitie' wordt door Dick Boeijen, Niels Kortleve en Jan Tamerus gepleit voor onderzoek naar splitsing van opbouw- en uitkeringsfase.

■ HOE OM TE GAAN MET HET VERLEDEN

Welke keuze de sociale partners, per onderneming of bedrijfstak, ook maken voor de toekomst, bestaande middelloonaanspraken zijn uitkeringsovereenkomsten onder de huidige Pensioenwet en kunnen deelnemers in beginsel niet worden afgenomen. De FTK-regels voor middelloon worden echter strikter dan in het geval van voorwaardelijk middelloon. Pensioenfondsen geven reeds het signaal af dat de indexatiekansen bij voorwaardelijk middelloon groter zijn dan bij onvoorwaardelijk middelloon. De deelnemer zal de afweging moeten maken of hij zijn nominale aanspraak – die overigens wegens de mogelijkheid van afstempelen toch niet helemaal zeker is – uitruilt tegen een geïndexeerde, voorwaardelijke aanspraak. De kans is groot dat de uitkomsten elkaar weinig ontlopen, maar dat de deelnemer vanwege de strengere FTK-eisen aan middelloon kiest voor waardeoverdracht naar het voorwaardelijk middelloonsysteem. Kiezen de sociale partners ervoor om van middelloon over te stappen naar de collectief belegde premieovereenkomst, dan staat de deelnemer voor de keuze om waardeoverdracht te laten plaatsvinden van de nominale middelloonaanspraken naar de collectief belegde premieovereenkomst.

De deelnemer zal de afweging moeten maken of hij zijn nominale aanspraak uitruilt tegen een geïndexeerde, voorwaardelijke aanspraak

■ TEN SLOTTE

Met dit artikel hopen we te hebben bijgedragen aan de discussie over de invulling van het Pensioenakkoord. Het is duidelijk dat de stap van toezegging naar ambitie moet worden gezet. Sociale partners beslissen of zij dat doen door de introductie van een voorwaardelijke middelloonregeling of een collectief belegde premieovereenkomst. De pensioenuitkomst in beide systemen wordt gedefinieerd door premiehoogte, levensverwachting en gerealiseerde rendementen. Het combicontract uit het Pensioenakkoord zal niet levensvatbaar blijken te zijn. ●

PENSIOEN VOOR DE DGA; FISCALE (ON)MOGELIJKHEDEN VOOR HET PENSIOEN IN EIGEN BEHEER

Paul van Ravenzwaaij

De directeur-grotaandeelhouder (DGA) neemt een uitzonderingspositie in pensioenland in. Hij heeft namelijk twee petten op, die van de werknemer en die van de werkgever-aandeelhouder. Pensioentoezeggingen worden door de fiscus nauwlettend in de gaten gehouden. Zijn de gemaakte afspraken wel zakelijk? Is er geen sprake van een verkapte uitdeling?

Binnen de wetgeving bestaat een interessante mogelijkheid om het pensioen binnen de onderneming op te bouwen; een mogelijkheid die de fiscale wetgever echter niet bepaald stimuleert. Maar bij de advisering van de DGA is het helemaal niet gezegd dat een eigen pensioentoezegging wel het beste voor hem uitpakt. Misschien kan hij wel beter op een andere manier in zijn oudedagsvoorziening voorzien.

Dit boek gaat vooral over de mogelijkheid die de directeur-grotaandeelhouder heeft om zijn pensioenopbouw in eigen beheer binnen de onderneming te houden. Ook wordt er aandacht besteed aan de pensioenbrief en de toekomst van de pensioenopbouw in Nederland. Vooral voor de directeur-grotaandeelhouder zijn de gevolgen van de wetswijzigingen erg ingrijpend.

Kluwer, Deventer 2010

Reeks Financiële Dienstverlening, deel 30, 6e druk, omvang 166 pag.'s

Prijs: € 33,50 (incl. btw), abt. € 28,50 (incl. btw)

ISBN 9789013074895

