

Pensioenakkoord niet de snelste en beste weg naar Rome

Alhoewel het Pensioenakkoord gebaseerd is op de systematiek van middelloon, is het voorgestelde stelsel te kwalificeren als een premieovereenkomst. In dit artikel neem ik niet het bestaande middelloonstelsel, maar de oorzaken die aan de huidige pensioenproblemen ten grondslag liggen, als uitgangspunt. Ik kom tot de conclusie dat de zuivere premieovereenkomst met collectieve en solidaire elementen een andere, snellere weg is die naar Rome leidt. Hij kent bovendien lagere uitvoeringskosten, waardoor het pensioen hoger wordt.



Het Pensioenakkoord is van groot belang om collectieve en solidaire pensioenregelingen, gecombineerd met de verplichtstelling, te kunnen behouden.¹ Als we het althans erover eens zijn dat de premie niet verder mag stijgen, wordt de uitkering hét instrument om verplichtingen en bezittingen in evenwicht te brengen. Het Pensioenakkoord is daarmee volgens de huidige tekst en strekking van de Pensioenwet te duiden als een premieovereenkomst.² De bijdrage van mijn collega's Winter en Brees in het vorige nummer maakt duidelijk welke fiscale wetswijzigingen ons te wachten staan. Zij beschrijven het topje van de wetgevingsberg die richting de polder dobert.

■ WAT IS ER AAN DE HAND?

Stel dat u de opdracht zou krijgen een kapitaalgedekte pensioenregeling te ontwerpen waarbij er een eenvoudige oplossing moet komen, geen expliciete voorkeur wordt uitgesproken voor het systeem en niet

wordt getornd aan de collectiviteit en solidariteit, noch aan de verplichtstelling voor bedrijfstakpensioenfondsen. Welke problemen en aandachtspunten zijn er dan te onderscheiden en hoe kunnen deze het hoofd worden geboden in de ideale pensioenregeling? Dat werk ik hierna puntsgewijs uit.

In de ideale pensioenregeling is de stijgende levensverwachting geïncorporeerd. Periodieke (wets)wijzigingen zijn niet nodig



1. Toename resterende levensverwachting

Sinds het midden van de 19e eeuw neemt de levensverwachting spectaculair toe.³ Rond 1850 werd een man gemiddeld 38, nu wordt hij meer dan twee keer



Jan-Olivier Kuijkhoven
Mr. J-O. Kuijkhoven is partner bij KWPS Corporate Pension Solutions

- 1 Op het moment dat de kopij werd afgesloten, had een aantal onderbonden van de FNV het Pensioenakkoord verworpen, maar openingen gelaten voor (wederom) een compromis.
- 2 Zie hierover ook prof. dr. E. Lutjens, Juridische obstakels bij nieuw pensioencontract, TPV 2011/7 en mr. dr. M. Heemskerk en mr. M.W. Minnaard, Impasse Pensioenakkoord door juridische belemmeringen: invaren een zinkend schip?, Pensioen Magazine 2011-5.
- 3 Joop de Beer, Verleden en Toekomst van de levensverwachting, De actuaris, mei 2006.
- 4 Rapport Prognosetafel 2010-2060 Actuariel Genootschap, 2010.
- 5 Blz. 25 Rapport Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenen (Goudswaard).

zo oud. Vooral de laatste twintig jaar is de toename drastisch, zegt het Actuariel Genootschap (AG), dat bovendien verwacht dat de trend zich voortzet.⁴ Technische en medische ontwikkelingen hebben een niet goed te voorspellen impact op de levensverwachting. Het is echter geen toeval dat de enorme toename is begonnen bij de industriële revolutie. Als een werknemer langer leeft en de gezonde levensverwachting zelfs meer dan gelijke tred houdt met het langer leven, is een lagere pensioenopbouw per jaar en langer doorwerken niet meer dan een logische stap.⁵ Het aantal jaren dat men pensioen ontvangt verandert niet, net zomin als de hoogte van de uitkering.

In de ideale pensioenregeling is de stijgende levensverwachting geïncorporeerd. Periodieke (wets)wijzigingen zijn niet nodig. Bijkomende voordelen zijn dat de uitvoeringskosten dalen en de kenbaarheid van de regeling toeneemt.

2. Vergrijzing van de beroepsbevolking

De gemiddelde leeftijd van het werknemersbestand stijgt. De pensioenlasten stijgen hierdoor meer dan evenredig ten opzichte van de overige loonkosten, omdat de gemiddelde premiestorting minder lang kan oprenten. De premie voor een 60-jarige is bij benadering vijf keer zo hoog als die voor een 25-jarige om dezelfde aanspraak te kunnen verwerven. De doorsneepremie verhult dit aspect overigens. Door de pensioenpremie te bevriezen, wordt het pensioen uitgehouden als het bestand aan actieve deelnemers vergrijst. Dit lijkt mij in beginsel een onwenselijke situatie.

In de ideale pensioenregeling wordt een stijging van de pensioenpremie vanwege de vergrijzing niet tegengegaan. Werkgever en werknemer maken van tevoren goede afspraken wie de rekening van de hogere premie gepresenteerd krijgt.

In de ideale pensioenregeling is er altijd sprake van volledige kapitaaldekking



3. Verhouding werkenden/gepensioneerden wijzig

De vergrijzing van de beroepsbevolking gaat gecombineerd met een toename van het aantal gepensioneerden ten opzichte van het aantal werkenden. Dit is geen probleem als het pensioen altijd volledig kapitaalgedekt is. Als er een oplossing is voor de stijgende levensverwachting, is er sprake van volledige kapitaaldekking en heeft een wijziging in de verhouding werkenden/gepensioneerden geen invloed op de pensioenpremie, noch op de rechten van werknemers en gepensioneerden. Voor iedereen is er gespaard en is er voldoende kapitaal aanwezig.

In de ideale pensioenregeling is er altijd sprake van volledige kapitaaldekking.

4. Lagere rendementen?

De kans bestaat dat er in de toekomst gemiddeld lagere rendementen worden behaald door de pensioenuitvoerders. Allereerst wordt door de stijging van de leeftijd van de gemiddelde deelnemer en de daarmee gepaard gaande afname van de beleggingshorizon minder risicovol belegd. Ten tweede hebben velen de verwachting dat de rendementen in de eerste helft van de huidige eeuw lager zullen zijn dan die in de tweede helft van de vorige eeuw.⁶ In een pensioenregeling kan ofwel rekening worden gehouden met een laag verwacht rendement op de pensioenbeleggingen, dan wel met een reëel verwacht rendement, gecombineerd met het aanhouden van buffers om te voorkomen dat het pensioen niet kapitaalgedekt blijkt te zijn. Hoe complexer de methodiek, hoe minder transparant het pensioen en des te hoger de administratieve lasten. Van tevoren is niet te zeggen onder welk systeem het pensioen beter, c.q. hoger is. Er valt dan veel te zeggen voor een eenvoudige regeling met een voorspelbare premie.

In de ideale pensioenregeling wordt rekening gehouden met een laag verwacht rendement en worden verstoringselementen op een stabiele premiehoogte zo veel mogelijk voorkomen.

In de ideale pensioenregeling is er een zekere uitkering voor gepensioneerden



5. Risico afstempelen ingegane pensioenen

De langere levensverwachting, de gewijzigde verhouding tussen jongeren en ouderen en de lagere rendementen leiden ertoe, zeker in combinatie, dat ingegane pensioenen op den duur moeten worden verlaagd. Het lijkt voor gepensioneerden zeer wenselijk om ingegane pensioenen te verzekeren. Dit betekent dat er een einde komt aan de solidariteit tussen werkenden en gepensioneerden. Groot voordeel daarvan is dat er bij gepensioneerden kan worden gestuurd op nominale, gegarandeerde (verzekerde) uitkeringen en bij overige deelnemers op waardevastheid van het pensioen. De opbouw van pensioen vindt plaats gedurende een periode die grofweg twee keer zo lang is als de periode van uitkeren. Daarbij hebben gepensioneerden, naarmate hun leeftijd stijgt, in het alge-

6 Zie onder andere het 'Advies parameters voor pensioenfonds' uit 2009 van de – op dit punt intern verdeelde – Commissie Parameters (commissie-Don).

7 Zie ook: Van toezegging naar ambitie, Netspar NEA Paper, blz. 64/65.

meen minder uitgaven en kunnen ze het pensioen door middel van een hoog-laagconstructie laten uitkeren. Omdat de belangen van deze twee groepen niet hetzelfde zijn, zorgt scheiding van de vermogens voor een toename van de eenvoud, wendbaarheid en uitvoerbaarheid. Pensioen kan daardoor (weer) onderdeel van de arbeidsvoorwaarden worden.⁷

In de ideale pensioenregeling is er een zekere uitkering voor gepensioneerden.

6. Pensioen wordt nauwelijks begrepen

Ondanks toename van de communicatie en invoering van de Pensioenwet is het droevig gesteld met het pensioenbewustzijn in Nederland. Twee voorbeelden:

- het pensioenonbewustzijn is toegenomen van 66% in 2009 naar 72% in 2010;⁸
- slechts 12% van de werknemers verwacht een pensioen lager dan 70%.⁹

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) zegt ten aanzien van het Pensioenakkoord onder andere: maak pensioenregelingen eenvoudiger, makkelijker te administreren en goedkoper om uit te voeren.¹⁰ Al eerder heeft ze de sociale partners opgeroepen om bestaande pensioenregelingen te versimpelen, nieuwe pensioenregelingen te vereenvoudigen en overgangsen uitzonderingsregelingen zo veel mogelijk te vermijden.¹¹ Het aantal pagina's communicatie, de systemen, de complexiteit en de negatieve pers en dito rapporten nemen alleen maar toe en van vereenvoudiging is geen sprake. Het gevolg is verwarring en desinteresse bij degene voor wie het pensioen is bedoeld. Er ontstaan al geluiden om pensioenregelingen af te schaffen en werknemers zelf voor hun pensioen te laten zorgen. Werknemers gaan dan zelf hun 'pensioen' regelen, waardoor de collectiviteit en de solidariteit verloren gaan, er grotere kans is dat werknemers verkeerde beleggingskeuzes maken en er onderdekking ontstaat voor risico's als arbeidsongeschiktheid en overlijden.

De ideale pensioenregeling is eenvoudig te communiceren. Dit impliceert dat de regeling en het systeem waarop de regeling is gebaseerd, eenvoudig zijn.

In het ideale pensioensysteem snapt een werknemer direct de waarde van zijn pensioenregeling



7. Pensioen wordt niet op waarde geschat

In het verlengde van het voorgaande wordt pensioen door werknemers zelden op (de economische) waarde geschat. Dat is veel werkgevers een doorn in het oog. De belangrijkste oorzaak is allicht dat de premie in uitkeringsovereenkomsten iets totaal anders is dan de aanspraak. De gemiddelde werknemer weet niet

dat voor een levenslange uitkering van € 15.000 met 70% overgang op de partner een kapitaal nodig is van een slordige kwart miljoen euro.

In het ideale pensioensysteem snapt een werknemer direct de waarde van zijn pensioenregeling.

8. Individualisering

De maatschappij wordt steeds individueler en werknemers willen in toenemende mate zelf beslissen waar en wanneer ze werken en aan welke arbeidsvoorwaarden ze hun salaris willen besteden. Werkgevers spelen hierop in door onder andere cafetariasystemen op te zetten, mede als gevolg van de verkrapting van de arbeidsmarkt. Vanwege de relatieve onbekendheid met pensioen is het niet zonder risico om de pensioenpremie deel te laten uitmaken van het cafetariamodel. En toch zal bij het opzetten van arbeidsvoorwaarden – en dus ook van de pensioenregeling – steeds meer rekening worden gehouden met de wensen van de gebruiker. Pensioenregelingen worden de laatste tien jaar steeds flexibeler en langzamerhand staan werkgevers toe dat de werknemer bepaalt of de werkgeversbijdrage geheel aan het sparen van pensioen of deels anderszins wordt besteed. De werkgever zal de werknemer in het geval van dergelijke flexibele regelingen goed moeten voorlichten over de consequenties van zijn keuze en onaanvaardbare risico's moeten voorkomen.

De ideale pensioenregeling maakt het de deelnemer mogelijk om onder voorwaarden en zonder grote risico's een deel van het pensioenbudget te besteden aan andere arbeidsvoorwaarden.

9. Vitaliteit en verkrapting arbeidsmarkt

Dit aspect sluit naadloos aan op het vorige. Werkgevers formuleren in toenemende mate vitaliteitsbeleid. Hiermee beogen ze hun werknemers productief, gemotiveerd, zelfstandig en ondernemend te houden. De ontwikkeling van de werknemer staat voorop. Nu was pensioen per definitie niet bedoeld om de werknemer tijdens zijn arbeidzame periode te faciliteren, maar daarna. Het onderscheid tussen pensioen en andere arbeidsvoorwaarden is de laatste tien jaar evenwel steeds minder hard aan het worden. Een behoorlijk deel van het budget voor pensioen is nog steeds fiscaal gefaciliteerd, maar verschoven naar de levensloopregeling, die op haar beurt wordt opgevolgd door de vitaliteitsregeling. Het is onlangs zelfs mogelijk geworden tegelijkertijd pensioen te ontvangen en volledig door te werken.¹² Als de sociale partners werknemers in dienst willen houden tot of zelfs na de (verschuivende) pensioenleeftijd,

8 Pensioenbewustzijnmeter, maart 2011.

9 Geef Nederlanders Pensioeninzicht, AFM-rapport, januari 2010.

10 Presentatie AFM op AFM-Pensioencongres 'Onzekere tijden', 11 mei 2011.

11 Juistheid UPO, AFM-rapport, oktober 2010.

12 Besluit van 30 augustus 2011, nr. BLKB2011/1231M.

kan de werknemer de mogelijkheid worden geboden een deel van het pensioenbudget over te hevelen naar het vitaliteitsbudget. De positie van ouderen wordt daarvoor beter.

De ideale pensioenregeling maakt het mogelijk dat de sociale partners en de werknemer decentraal en zelf op ontwikkelingen rond (eigen) vitaliteit kunnen inspelen.

In het ideale pensioenstelsel hoeft er geen waardering plaats te vinden op grond van het FTK



10. FTK

Op basis van het Financieel Toetsingskader (FTK) dienen pensioenfondsen de waardering van beleggingen en verplichtingen te laten plaatsvinden op marktwaarde. Door fluctuaties in de markttrentre en in de waarde van de beleggingen is de ontwikkeling van de dekkingsgraad van pensioenfondsen te vergelijken met een achtbaan. Met de komst van het Pensioenakkoord zal een lichter regime gaan gelden, het zogenoemde FTK 2, aangezien de pensioenaanspraken onder het Pensioenakkoord zachter zijn.¹³

In het ideale pensioenstelsel hoeft er geen waardering plaats te vinden op grond van het FTK. De uitvoeringskosten van pensioen dalen hierdoor.

11. Regels voor de jaarverslaggeving

De verschillende regimes voor de jaarverslaggeving schrijven voor dat de waarde van mogelijke toekomstige (niet direct voorziene) pensioenverplichtingen en opbrengsten uit de pensioenregeling als verplichting, respectievelijk bezitting dienen te worden opgenomen op de balans van de werkgever.

In het geval van de ideale pensioenregeling is er geen sprake van waardering van de pensioenregeling voor de jaarverslaggeving. De uitvoeringskosten van pensioen dalen.

12. Globalisering

Uitkeringsovereenkomsten vergen in geval van fusies en overnames veel aandacht en vormen soms dealbreakers. Buitenlandse aandeelhouders hebben vaak aversie tegen de Nederlandse uitkeringsovereenkomst. In Europa hebben 60 miljoen werknemers een premieovereenkomst, net als grotendeels het geval is op de vrije pensioenverzekeringsmarkt in Nederland. Internationale pensioenregelingen zijn veelal gebaseerd op een premieovereenkomst, omdat de regelingen op premie- én aansprakenniveau met elkaar te vergelijken en eenvoudig te implementeren zijn.

De ideale pensioenregeling sluit aan bij internationale trends en bij internationale mobiliteit.

13. Uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten van pensioen zijn aanzienlijk, ook in het geval van pensioenfondsen. Voor een pensioenfonds met tienduizend actieve deelnemers zijn uitvoeringskosten van 5% niet ongebruikelijk. Wetswijzigingen, opleiding van bestuurders, communicatie, FTK, jaarverslaggeving, toezicht en inspraak zijn belangrijke redenen voor forse kostenposten. Dit gaat ten laste van het pensioenresultaat van de deelnemers. Een kostenverlaging van 0,25 procentpunt leidt op een termijn van 40 jaar tot een circa 7,5% hoger pensioenvermogen.¹⁴

In de ideale pensioenregeling zijn de uitvoeringskosten zo laag mogelijk.

In de ideale pensioenregeling zijn er geen bijbetalingsverplichtingen ter zake van waardeoverdracht



14. Waardeoverdracht

Bij wisseling van werkgever hebben werknemers een wettelijk recht op waardeoverdracht. Doordat de uitgaande overdrachtswaarde is gebaseerd op de wettelijke rente en de inkomende waardeoverdracht op de rekenrente van de uitvoerder, ontstaan er in het geval van een verzekerde regeling vaak bijbetalingsverplichtingen.

In de ideale pensioenregeling zijn er geen bijbetalingsverplichtingen ter zake van waardeoverdracht.

15. Invaren van bestaande rechten

Welk pensioensysteem ook wordt gehanteerd voor de toekomst, hiermee wordt het probleem van tekorten in het geval van reeds verworven pensioenrechten niet opgelost. Het is de vraag of het in het Pensioenakkoord beschreven invaren van bestaande rechten mogelijk is op grond van Europees recht.¹⁵ De ideale pensioenregeling van de toekomst staat daar los van.

13 Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord van 4 juni 2010, d.d. 9 juni 2011.

14 Kosten pensioenfondsen verdienen meer aandacht, AFM-rapport, april 2011.

15 Zie hierover bijvoorbeeld mr. dr. M. Heemskerk en mr. M.W. Minnaard, Impasse Pensioenakkoord door juridische belemmeringen: invaren een zinkend schip?, Pensioen Magazine 2011-5, alsmede prof. dr. E. Lutjens, Juridische obstakels bij nieuw pensioencontract, TPV 2011/7.

Aspect	Solidair DC
1. <i>Toename resterende levensverwachting</i>	De regeling veert automatisch mee, alleen wijziging van de staffel is nodig in geval van daling van het fiscaal maximum.
2. <i>Vergrijzing beroepsbevolking</i>	De pensioenpremie stijgt in geval van vergrijzing. De sociale partners maken van tevoren afspraken wie voor de premiestijging opdraait.
3. <i>Verhouding werkenden/gepensioneerden wijzigt</i>	Er is altijd sprake van individuele kapitaaldekking. Het pensioen wordt niet uitgehouden door een wijziging van deze verhouding.
4. <i>Lagere rendementen</i>	Door het hanteren van een lage (vaste) rekenrente is de pensioenuitkomst relatief zeker en is er gereede kans op overrendement en daarmee op toeslagverlening.
5. <i>Risico afstempelen ingegane pensioenen</i>	Risico is afwezig omdat gepensioneerden zeker zijn van gegarandeerde nominale rechten door scheiding van vermogens.
6. <i>Pensioen wordt nauwelijks begrepen</i>	Het pensioenkapitaal is even goed te begrijpen als het saldo op een bankrekening. De werknemer moet duidelijk worden gemaakt wat de verwachte pensioenhoogte is. Het bestaande UPO voor premieovereenkomsten voorziet hier reeds in.
7. <i>Pensioen wordt niet op waarde geschat</i>	Omdat er sprake is van een premieovereenkomst, is de aanspraak gelijk aan de premie, waardoor de waarde inzichtelijk is.
8 en 9. <i>Individualisering, vitaliteit en verkrapping arbeidsmarkt</i>	De regeling is eenvoudig te flexibiliseren wat output en input betreft. Goede communicatie en het voorkomen van verkeerde beslissingen is essentieel.
10. <i>FTK</i>	Voor Solidair DC zou een zeer licht FTK-regime kunnen gelden, omdat de verplichtingen altijd gelijk zijn aan de bezittingen en de dekkingsgraad altijd 100% is.
11. <i>Regels voor de jaarverslaggeving</i>	Het systeem is aan te merken als een toegezegdebijdrageregeling, waardoor geen activering/passivering plaatsvindt op de balans van de sponsor.
12. <i>Globalisering</i>	Het systeem sluit aan bij internationale trends en mobiliteit.
13. <i>Uitvoeringskosten</i>	Het systeem leidt vanwege de simpliciteit tot lagere uitvoeringskosten.
14. <i>Waardeoverdracht</i>	Geen risico op bijstortingen in het geval van recht op waardeoverdracht bij wisseling van dienstbetrekking en verzekerde regelingen.

Schema 1. Solidair DC

■ DE JUISTE WEG NAAR ROME?

Het hybride karakter van het Pensioenakkoord – een premieovereenkomst met uitkeringsambitie? – zorgt voor een oplossing voor de aspecten 1, 3 en 4. Ter zake van aspect 2 schiet het Pensioenakkoord door. Ten aanzien van de aspecten 10, 11 en 14 moet de nog in te vullen wetgeving nog duidelijk maken of het Pensioenakkoord een stap voorwaarts is. Daar lijken bij voorbaat kansen op. Ten aanzien van de aspecten 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13 en 14 brengt het Pensioenakkoord niet direct een oplossing. De vraag is of het akkoord op lange termijn voldoende houdbaar is in een maatschappij die sterk blijft veranderen. Is de pensioentechniek te veel uitgangspunt geweest voor het Pensioenakkoord en hebben de sociale partners wel voldoende acht geslagen op andere problemen dan de demografische ontwikkelingen?

Solidair DC

De ideale pensioenregeling bestaat niet. In een moderne, eenvoudige en toekomstbestendige regeling worden risico's evenwel gedeeld, is het pensioensysteem simpel en gemaakt om toekomstige wijzigingen en onverwachte ontwikkelingen op te vangen. Een andere weg dan het Pensioenakkoord die naar Rome leidt, is een zo collectief en solidair mogelijke vorm van premieovereenkomst. Hierna schets ik de contouren van een dergelijke regeling en noem deze Solidair DC, als tegenhanger van de individuele beschikbarepremieovereenkomst. De hoofdkenmerken hiervan zijn:¹⁶

¹⁶ Zie voor een uitgebreide behandeling van Solidair DC de notitie op www.solidair-dc.nl.

- premieovereenkomst in de zin van art. 10 PW;
- geen beleggingsvrijheid, waardoor art. 52 PW niet van toepassing is;
- collectieve beleggingen conform het prudent person beginsel ex art. 135 PW;
- werknemer ontvangt beschikbare premie volgens leeftijdsafhankelijke staffel;
- lage rekenrente, bijvoorbeeld tussen 3 en 4%, waardoor er een gereede kans is op overrendement en daarmee toeslagverlening;
- doorsneepremie in geval van (verplichtgesteld bedrijfstak)pensioenfonds is mogelijk;
- op pensioendatum aankoop van verzekerd ouderdomspensioen, waardoor er splitsing is tussen opbouw- en uitkeringsfase;
- pensioenaankoopcommissie helpt de gepensioneerde het beste (verzekerde) aanbod uit de markt te krijgen en maakt collectieve afspraken.

Solidair DC kan worden gecombineerd met de overige arbeidsvoorwaarden, door bijvoorbeeld een deel van de werkgeversbijdrage te gebruiken voor het niet-verplicht opbouwen van pensioenkapitaal. De werknemer kan zelf definiëren of dit budget wordt ingezet voor bijvoorbeeld stortingen in de toekomstige vitaliteitsregeling. Niet alleen de output (flexibilisering in hoogte, uitruil en mate van ingang), maar ook de input (premiehoogte) kan bij Solidair DC op simpele wijze flexibel worden gemaakt.

Solidair DC veert mee met de levensverwachting. Als deze stijgt en het fiscale maximum daalt, heeft dit tot gevolg dat de aan te kopen pensioenuitkering op de standaardpensioenleeftijd lager wordt. Het gevolg is dat de werknemer in beginsel langer zal moeten doorwerken. Bij een verlaging van het fiscale maximum hoeft alleen de staffel in de regeling te worden gewijzigd, verder niets. Het is aan te raden om eventuele compensatiemaatregelen in de vorm van salaris of premie voor de vitaliteitsregeling te laten plaatsvinden.¹⁷

Kortom, Solidair DC zorgt voor oplossingen of oplossingsrichtingen voor de hiervoor genoemde aspecten 1 tot en met 14. In schema 1 worden ze kort op een rij gezet.

■ TEN SLOTTE

Niet onbelangrijk is op te merken dat een pensioenregeling gebaseerd op Solidair DC direct kan worden ingevoerd en dat daar in beginsel geen wetswijzigingen voor nodig zijn. Er bestaan al premieregelingen die zeer veel kenmerken van Solidair DC hebben. Resteert de slotvraag: blijven verzekeraars en de nieuw toetredende premiepensioeninstellingen de exclusieve uitvoerders van premieovereenkomsten of nemen de pensioenfondsen in de toekomst ook een andere weg naar Rome? ●

¹⁷ In haar rapport 'Juistheid UPO' van oktober 2010 pleit de AFM ervoor om pensioenovergangsmaatregelen zo veel mogelijk achterwege te laten.

PENSIOENCOMPENDIUMREEKS 2011

De Pensioencompendiumreeks behoort tot de basisuitrusting van iedereen die professioneel betrokken is bij pensioenen. Samen vormen de vijf boekjes in zakformaat een unieke en complete vraagbaak, die snel uitleg geeft over rechten, plichten en cijfers met betrekking tot pensioenen. De reeks levert u een overzicht van de belangrijkste pensioenregelingen, biedt daarbij alle geldende cijfers en onderbouwt het pensioenadvies binnen alle belangrijke wettelijke kaders.

PENSIOENCOMPENDIUM 4

prof. dr. E. Lutjens en mr. P.J.M. Akkermans
mr. W.M.H.A. van Tilborg (red.)

Pensioencompendium 4 bevat macrogegevens over onder andere de bevolking, sterf-tetafels, de financiële en niet-financiële gegevens over pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. De tabellen die betrekking hebben op de niet-financiële gegevens van pensioenfondsen zijn ontleend aan gegevens van DNB.

In het sociaal-juridische deel vindt u premies en uitkeringen die betrekking hebben op de sociale zekerheid en in het fiscale deel informatie die bij de pensioenadviesing niet mag ontbreken.

Deze uitgave zal een nuttige rol vervullen in de adviespraktijk voor professionele pensioenadviseurs, assurantietussenpersonen, accountants en medewerkers van verzekeringsmaatschappijen en pensioenfondsen.

Kluwer, Deventer 2011

Omvang: 100 pag.'s

Prijs € 49,95 (incl. btw), abt. € 47,45 (incl. btw)

ISBN 9789013087390

