

# Het nieuwe pensioencontract: tijd om keuzes te maken

P&P  
nr. 13 2012

22



**Drs. N.M. (Natasja) Winter**  
*is partner bij KWPS, consultant.*

**Ongeveer een jaar geleden kwamen tijdens de actualiteitenlezing aan de VU het pensioenakkoord en de duiding van het nieuwe pensioencontract aan de orde. Een jaar later kunnen we constateren dat er veel is gebeurd. De plannen die baanbrekend leken, zijn binnen een jaar fors aangescherpt. Het lijkt erop dat aan de nieuwe maatregelen en plannen weinig zal veranderen. Het is tijd om zaken te wijzigen en keuzes te maken.**

De ontwikkelingen binnen het stelsel van oudedagsvoorzieningen zijn het afgelopen jaar ongekend snel gegaan. Jaren lang bleken duidelijke ingrepen in het pensioenstelsel een moeilijk te bespreken onderwerp, totdat diverse rapporten<sup>1</sup> uitwezen dat ongewijzigde handhaving op langere termijn niet houdbaar is. Sociale partners kwamen onder andere naar aanleiding van deze rapporten tot een akkoord over de toekomst van ons pensioenstelsel, het Pensioenakkoord.<sup>2</sup> Nadere uitwerking en afspraken werden vastgelegd in het uitwerkingsmemorandum en overgenomen door de minister van Sociale Zaken.<sup>3</sup> Externe factoren leidden echter tot een forse kink in de kabel. Een verheviging van de financiële crisis, een moeilijk terug te dringen begrotingstekort en structureel (te) lage dekkingsgraden gaven de minister aanleiding om kritischer naar het pensioenstelsel en de voorstellen te kijken. De wijzigingen volgden zich binnen een jaar is snel tempo op. De voorgestelde flexibilisering van de AOW, verhoging van AOW-leeftijd op langere termijn en FTK-2 verdwenen van tafel. De AOW-leeftijd stijgt versneld, per 2013 reeds, als onderdeel van het Stabiliteitsprogramma<sup>4</sup>, de fiscale pensioenrichtleeftijd gaat per 2014 in één keer met twee jaar

omhoog onder gelijktijdige verlaging van het fiscale opbouwkader. Voor het FTK wordt één integraal FTK voorgesteld<sup>5</sup> dat zowel voor huidige als nieuwe contracten geldt. Het nieuw te vormen kabinet van VVD-PvdA presenteert enkele weken daarna het Deelakkoord<sup>6</sup> waarin een nog snellere stijging van de AOW-leeftijd wordt voorgesteld en de eerder voorgestelde Vitaliteitsregeling wordt ingetrokken voordat deze regeling het levenslicht nog heeft kunnen zien. Volgens de laatste stand van zaken betreft de laatste wijziging het Septemberpakket<sup>7</sup> op basis waarvan pensioenfondsen mogelijkheden krijgen om onder andere de noodzakelijke korting op pensioenen in 2013 te beperken en over meerdere jaren te verdelen. Fondsen die hiervan gebruik willen maken moeten hun pensioenregeling per 2013 reeds aanpassen. Een van de voorwaarden namelijk is dat de pensioenrichtleeftijd in deze regelingen per 2013 omhoog gaat naar 67 jaar, in tegenstelling tot de 'reguliere' aanpassing voor alle andere pensioenregelingen, waarvoor pas in 2014 een verhoging naar 67 jaar hoeft te worden doorgevoerd.

De wijzigingen op detailniveau zijn het afgelopen jaar enorm snel gegaan, maar de trend is al jaren geleden ingezet. Reeds

bij invoering van de Witteveenwetgeving in 1998<sup>8</sup> zijn fiscale grenzen meer duidelijk afgebakend en kwam intertemporele flexibiliteit ter sprake: een flexibel stelsel van oudedagsvoorzieningen dat naar wens kan worden ingezet voor vormen van (vroeg)pensionering ter sprake. De volgende grote stap volgde in 2006 met de invoering van de Wet VPL<sup>9</sup> waarbij vroegpensioen werd afgeschaft, langer doorwerken werd gestimuleerd en de introductie van de levensloopregeling tegemoet leek te komen aan de wens tot meer individuele invulling van het oudedagsstelsel. De maatschappelijke ontwikkelingen hebben een en ander nu sneller vlot getrokken. Het hiervoor omschreven traject lijkt vooralsnog het sluitstuk in de aanloop naar een gewijzigde AOW en beperktere fiscaal gefaciliteerde opbouw. Het zal mij niets verbazen als op niet al te lange termijn ook het onderwerp zorg wordt toegevoegd aan het pakket van maatregelen. Zorg blijkt op termijn niet meer betaalbaar, zodat belastingplichtigen wellicht gestimuleerd moeten worden hier zelf voor te sparen en als gevolg daarvan ook kritischer naar hun zorgvraag kijken. De cirkel richting intertemporele flexibiliteit lijkt daarmee rond.

**VOORGESTELDE AOW-MAATREGELEN**

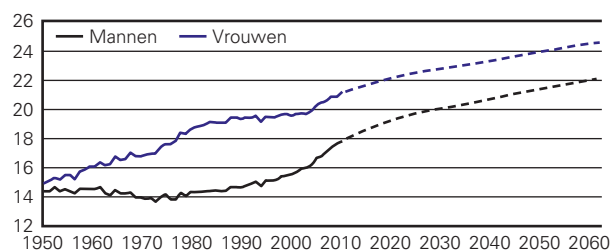
Er zijn diverse voorstellen gedaan met betrekking tot de verhoging van de AOW-leeftijd.<sup>10</sup> Uiteindelijk heeft de minister in een bijna lovenswaardig tempo van enkele maanden<sup>11</sup> het Wetsvoorstel verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd<sup>12</sup> door het wetgevingsproces geloodst, zodat het voorstel per 12 juli 2012 tot wet is verheven.<sup>13</sup> Op basis van deze wet, die voor wat betreft de AOW reeds per 2013 effect heeft, luidt de AOW-verhoging als volgt.

Jaar	AOW-leeftijd
2013	65 jaar en 1 maand
2014	65 jaar en 2 maanden
2015	65 jaar en 3 maanden
2016	65 jaar en 5 maanden
2017	65 jaar en 7 maanden
2018	65 jaar en 9 maanden
2019	66 jaar
2020	66 jaar en 3 maanden
2021	66 jaar en 6 maanden
2022	66 jaar en 9 maanden
2023	67 jaar

Als gevolg van het Deelakkoord van VVD en PvdA wordt voorgesteld de verhoging van de AOW-leeftijd versneld in te voeren. De verhoging vindt op basis van dit akkoord in grotere stappen plaats zodat de AOW-leeftijd in 2018 66 jaar is en in 2021 reeds 67 jaar.<sup>14</sup>

Jaar	AOW-leeftijd
2013	65 jaar en 1 maand
2014	65 jaar en 2 maanden
2015	65 jaar en 3 maanden
2016	65 jaar en 6 maanden
2017	65 jaar en 9 maanden
2018	66 jaar
2019	66 jaar en 4 maanden
2020	66 jaar en 8 maanden
2021	67 jaar

De versnelde verhoging komt overigens meer tegemoet aan de feitelijke ontwikkeling van de resterende levensverwachting vanaf 65 jaar. Een punt dat de Raad van State direct opmerkte bij het Pensioenakkoord en het eerste wetsvoorstel ter verhoging van de AOW-leeftijd. De Raad van State heeft steeds het belang onderstreept dat het proces van een verhoging van de AOW-leeftijd daadwerkelijk en op korte termijn in gang wordt gezet (zie figuur 1).<sup>15</sup>



Bron: Kamerstukken II 2011/2012, 33 046, nr. 3<sup>17</sup>

**Figuur 1**

**VOORGESTELDE FISCALE MAATREGELEN**

Met de verhoging van de AOW-leeftijd wordt ook de fiscale pensioenrichtleeftijd aangepast. Liep deze in eerder voorstellen altijd vooruit op de AOW-leeftijd, onder toepassing van de nieuwe Wet en het Deelakkoord loopt de fiscale pensioenrichtleeftijd gedurende één jaar achter. Per 2014 is de fiscale pensioenrichtleeftijd 67 jaar en deze wordt vervolgens gekoppeld aan de levensverwachting. Jaarlijks wordt bezien of de ontwikkeling van de levensverwachting aanleiding geeft om de pensioenrichtleeftijd te verhogen. Indien een verhoging noodzakelijk is, vindt de verhoging plaats in stappen van één jaar.<sup>16</sup> De fiscale pensioenrichtleeftijd zal in 2019 naar verwachting stijgen naar 68 jaar.

Naast de verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd wordt ook de maximaal toegestane jaarlijkse pensioenopbouw verlaagd. Voor eindloon wordt het opbouwpercentage verlaagd naar 1,9% en voor middelloon naar 2,15%. De verlaging voor beschikbare premieregelingen vindt op gelijke wijze plaats.<sup>18</sup>

De verlaagde opbouwpercentages zijn evenwel van toepassing in combinatie met de hogere pensioenleeftijd. Teruggerekend naar de 65-jarige leeftijd is de feitelijke achteruitgang aanzienlijk groter dan de gepresenteerde tienden van procentpunten. De tabel toont de ontwikkeling van de maximale opbouwpercentages, allen uitgedrukt in een maximaal toegestaan percentage op de 60-jarige leeftijd. Dit geeft de daadwerkelijke daling van de opbouwpercentages over de afgelopen jaren van eenzelfde pensioenleeftijd duidelijk weer.<sup>19</sup>

jaar	eindloos	middelooos
1998	2%	2,25%
2006	1,38%	1,55%
2014	1,15%	1,3%

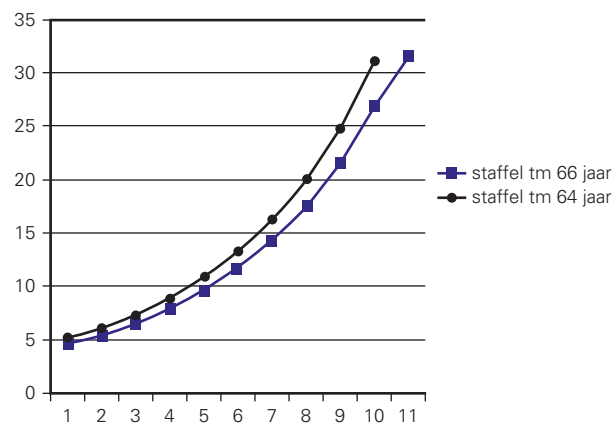


De combinatie van een hogere pensioenleeftijd en een lager opbouwpercentage leidt per saldo tot een daling van de fiscale ruimte met circa 18%. De directe gevolgen zijn relatief beperkt omdat de werknemers hun reeds opgebouwde pensioenaanspraken met richtleeftijd 65 jaar behouden. Alsdan vindt een geleidelijke overgang naar de 67-jarige leeftijd plaats. Wellicht dat dit de reden is dat de fiscale maatregelen tot minder commotie leiden dan de verhoging van de AOW-leeftijd. Aanpassing van het 2e pijler pensioen leidt echter tot een aantasting van de arbeidsvoorwaarden. Voor jongere werknemers betekent een en ander dat zij 18% minder pensioen kunnen opbouwen, ten opzichte van een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar. Om het pensioenniveau van oudere collega's enigszins te evenaren moeten zij in ieder geval twee jaar langer doorwerken. Zelfs als de jonge werknemers langer doorwerken, dan is hun pensioen uiteindelijk toch zo'n 5% lager. Deze daling van 5% in ogenschouw nemend dient de vraag zich aan of de discussie over al dan niet afstemmen wel juist wordt gevoerd. De thans gecommuniceerde verzachtende maatregelen (hogere rekenrente, spreiden van korting op aanspraken, alsmede een adempauze voor de eis dat de premie moet bijdragen aan herstel)<sup>20</sup> zijn nadelig voor jongeren. Bovendien kan slechts gebruik worden gemaakt van deze maatregelen als de pensioenrichtleeftijd reeds in 2013 wordt verhoogd naar 67 jaar. De jaarlijkse opbouw wordt hierdoor al vanaf 2013 lager, het argument dat jongeren langer de tijd hebben om tekorten weer in te lopen doet daar niets aan af. Op basis van het nieuwe fiscale kader komt deze groep standaard ten minste 5% tekort. Indien het systeem van LAM en RAM voorts onverkort wordt toegepast, is het maar zeer de vraag of het 'tekort' ooit kan worden ingelopen.

#### GEVOLGEN WIJZIGING PENSIOENLEEF TIJD

De hiervoor omschreven verhoging van AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd zullen in veel gevallen leiden tot noodzakelijke aanpassingen in arbeidsovereenkomsten en/of pensioenreglementen. De arbeidsovereenkomst kan immers

niet meer zonder enig risico 'van rechtswege' eindigen op 65-jarige leeftijd. Een koppeling met de nieuwe AOW-leeftijd zal voor de hand liggen. Pensioenregelingen behoeven in veel gevallen ook aanpassingen. Indien het huidige opbouwpercentage onder het fiscale maximum op 65-jarige leeftijd blijft (eindloos: 1,63%; middelooos: 1,84%), is het waarschijnlijk mogelijk de pensioenregeling voorsnog ongewijzigd te laten. Dit geldt evenwel niet voor beschikbare premieregelingen. Hiervoor dient in ieder geval een extra leeftijdsklasse (66-67 jaar) te worden opgenomen. Voorts leidt de toevoeging van een extra klasse en lagere opbouwpercentages tot een ander actuariel verloop van de premiestafel.<sup>21</sup> (zie figuur 2)



Figuur 2 - Verloop maximale premiestaffels bij pensioenrichtleeftijd 65 en 67jaar

Handhaving van de huidige premiestafel, ook onder toevoeging van een extra leeftijdsklasse, leidt dan te allen tijde tot een niet toegestane afwijking van het actuariële verloop: aanpassing is noodzakelijk.

Een volgende verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd (en waarschijnlijk ook verlaging van de opbouwpercentages) zal naar verwachting op korte termijn plaatsvinden. Deze tweede fiscale wijziging zal voor nagenoeg alle pensioenregelingen tot aanpassing moeten leiden. Voor werkgevers is dit derhalve het moment om de pensioenregeling nader te beschouwen en te kiezen voor een toekomstbestendige regeling, die niet continu moet worden aangepast. De belangrijkste vraag voor werkgevers: wat is het doel van het hebben van de pensioenregeling binnen de onderneming? Niet alleen de pensioenleeftijd is daarbij een belangrijk aspect, ook de keuze voor het pensioenstelsel is essentieel.

#### KEUZES PENSIOENRICHTLEEF TIJD

Er is een aantal belangrijke overwegingen voor wat betreft de pensioenrichtleeftijd:

- \* Wordt de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de verschuivende AOW-leeftijd of wordt aangesloten bij de steeds wijzigende nieuwe fiscale pensioenrichtleeftijd (67 jaar in 2014)?

Indien de dienstbetrekking eindigt op de AOW-datum (bijvoorbeeld 65 jaar en 3 maanden), sluit dit niet aan bij de pensioenrichtdatum volgens het 2e pijler pensioen. Onder voorwaarden is het mogelijk de pensioenrichtdatum voor het 2e pijler pensioen standaard te bepalen op de AOW-datum. Sociale partners dienen zich te beseffen dat dit leidt tot een jaarlijks wijzigende pensioendatum. Bij aansluiting bij de fiscale pensioenrichtleeftijd zal de wijziging zich minder frequent voordoen, maar is wel steeds sprake van afwijking met de AOW-leeftijd en waarschijnlijk einde van de dienstbetrekking. Voor deelnemers zal dit moeilijk te begrijpen zijn. Overigens is bij de behandeling van de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd een motie<sup>22</sup> ingediend (en aangenomen) waarin de regering wordt verzocht te bevorderen dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst van rechtswege gelijk zal zijn aan de pensioenrichtleeftijd, dat wil zeggen per 1 januari 2014 gelijk aan 67 jaar. Hoe hieraan vorm wordt gegeven is nog niet bekend.

- Wordt er een tegemoetkoming gegeven voor de continue en blijvende afwijking tussen AOW-leeftijd en de fiscale pensioenrichtleeftijd?

Als gevolg van de latere ingang van het 2e pijler pensioen (ten opzichte van de AOW) ontstaat een te overbruggen periode van circa twee jaren. De werknemer kan het pensioen vervroegd laten ingaan, onder actuariële herrekening, om het gat te overbruggen. De vervroegde ingang gaat ten koste van de hoogte van het pensioen, zodat werknemers om een tegemoetkoming zouden kunnen vragen.

- Worden werknemers gecompenseerd voor de lagere opbouw per jaar? De beperking van het fiscale kader met 18% is fors. Dit leidt, ceteris paribus, tot een daling van werkgeverslasten. Leidt dit tot compensatie-eisen of wordt dit budgetneutraal opgelost? De pensioenpremies stijgen immers voortdurend als gevolg van de lage marktrente en stijgende levensverwachting, zodat het de vraag is of de beperking van het fiscale kader wel tot een daling van pensioenlasten leidt.
- Hoe wordt de continue wijzigende pensioenrichtleeftijd verwerkt in de pensioenregeling (automatische aanpassing)? Indien de fiscale pensioenleeftijd voortdurend stijgt, zal dit steeds tot aanpassingen van de pensioenregeling moeten leiden. Is het mogelijk een bepaling op te nemen, zodat de fiscale pensioenleeftijd automatisch gekoppeld wordt aan de stijgingen? Wat betekent dit voor de arbeidsvoorwaarden?

## KEUZE PENSIOENSYSTEEM

Geeft een nieuwe pensioenrichtleeftijd voorts aanleiding om het pensioensysteem te herzien? Indien een werkgever een

integrale benadering van het 'pensioenprobleem' nastreeft, worden zowel leeftijd als systeem in acht genomen bij de totstandkoming van een nieuwe pensioenregeling. Past een nominale gegarandeerde doch lagere pensioenaanspraak (huidige nominale contract) bij het HR-beleid of sluit het nieuwe bewegende systeem van reële aanspraken beter aan (reële contract of DC-regelingen)? Als de werkgever er voor kiest een pensioensysteem te implementeren dat bestand is tegen demografische en economische ontwikkelingen, dan zal de keuze vallen op het reële systeem of een DC-regeling, al dan niet met collectieve elementen. Alvorens te kiezen voor een pensioensysteem is het noodzakelijk de gevolgen ervan te kennen. De kwalificatie van het contract is in dat kader een belangrijk aspect.

### *Kwalificatie reële contract: Pensioenwet*

Het reële contract kan, naar mijn mening, in de kern als een premieovereenkomst worden beschouwd. Net als in een

DC-regeling is de uitkering afhankelijk van: 1) ingelegde premie, 2) netto rendement en 3) levensverwachting. Het grote verschil is dat de deelnemers bij een DC-regeling in beginsel afhankelijk zijn van één aankoopmoment en dus de rentestand op dat moment. Er zijn mogelijkheden om dit probleem te ondervangen. Het is dan de vraag waarom werkgevers een complex uitvoerbaar en moeilijk

communiceerbaar systeem als het reële contract willen implementeren. Omdat sprake is van een hybride vorm (een 'zachte meeverende' aanspraak), is niet duidelijk hoe het reële contract in de praktijk wordt behandeld. De minister lijkt in diverse uitingen<sup>23</sup> te hebben aangegeven dat het reële contract als een DB-regeling moet worden beschouwd, maar geeft dit nergens expliciet aan. De praktijk heeft echter al in een eerder stadium vastgesteld dat het reële contract als premieovereenkomst moet worden gekwalificeerd.<sup>24</sup> Met name in de communicatie zal de kwalificatie als uitkeringsovereenkomst dan wel pensioenovereenkomst duidelijk tot uiting moeten komen.

### *Kwalificatie reële contract: loonbelasting*

Voor fiscale doeleinden is het reële contract naar mijn mening eveneens te kwalificeren als DC-regeling vanwege de hiervoor genoemde kernelementen.<sup>25</sup> Het lijkt er op dat de staatssecretaris van Financiën hier in het besluit van 29 december 2009 reeds in heeft voorzien: ook een premieovereenkomst is de premieovereenkomst waarbij de beschikbaar gestelde premie wordt gebaseerd op de kostprijs van een middelloonpensioen, eventueel bepaald op basis van een doorsneepremie.<sup>26</sup> De voorwaarden voor aanwijzing van deze hybride pensioenregelingen als DC-regeling luiden als volgt:

- De regeling behelst een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet op basis van de kostprijs van een fiscaal maximaal middelloon.
- Uitgangspunt dient te zijn dat de beschikbare premie ten hoogste gelijk is aan de op basis van de berekeningsgrondslagen van het pensioenfonds of verzekeraar vast te stellen kostprijs van het middelloonpensioen.
- Behaald overrendement mag alleen worden aangewend voor een fiscaal maximale toegestane indexatie van het pensioen.
- In het reglement is opgenomen dat het pensioen inclusief toegekende indexatie niet uitgaat boven de grenzen van Hoofdstuk IIB Wet op de loonbelasting 1964.
- Restuitkeringen zijn niet toegestaan en resterend kapitaal komt toe aan de pensioenuitvoerder.



Aan de 'voorkant' wordt de regeling derhalve aan de grenzen voor middelloonregelingen getoetst en in de uitvoering als beschikbare premiereregeling beschouwd. Het is de vraag of de huidige fiscale wetgeving voldoende aanknopingspunten biedt om het reële contract als DB-regeling te kwalificeren en aan de grenzen.

Overigens leidt de goedkeuring op grond van het besluit tot een verschil in behandeling tussen zuivere beschikbare premiereregelingen en het reële contract. Beschikbare premiestaffels dienen in beginsel te worden gebaseerd op een rekenrente van 4%, conform het voorschrift van artikel 18a, derde lid, onderdeel c Wet op de loonbelasting 1964. Omdat de minimale rekenrente van 4% in praktijk onvoldoende blijkt om een pensioen op te bouwen dat vergelijkbaar is met een middelloonpensioen, wordt een premiestaffel op basis van een rekenrente van 3% toegestaan.<sup>27</sup> Een van de voorwaarden is echter dat dan een middelloontoets dient plaats te vinden, hetgeen moeilijk uitvoerbaar is. Toepassing van een eindloontoets zou het voor de praktijk aanzienlijk eenvoudiger maken.<sup>28</sup> Alsdan is sprake van een eerlijker behandeling tussen beschikbare premiereregelingen en het reële contract, omdat premies voor het reële contract tegenwoordig eerder op 3% dan op 4% rekenrente worden gebaseerd. Uiteraard leidt een premiestaffel op basis van 3% rekenrente tot hogere premies, hetgeen tegenstrijdig is met de voorgestelde beperking van het fiscale kader en de gewenste bezuinigingen. Ook zou onverkorte toepassing van 3%-staffels leiden tot een stijgende premielast voor werkgevers. Sociale partners zijn echter de architecten van de pensioenregeling en kunnen besluiten een lagere dan de maximale premiestaffel in de regeling op te nemen. Binnen het fiscale kader hebben zij immers vrije keuze, maar dan

moet het kader voor middelloon- en beschikbare premiereregelingen wel gelijk zijn.

#### *Complexiteit pensioensysteem*

Voorts is van belang te beseffen dat het reële contract meer complex is in uitvoering en communicatie dan een DC-regeling met collectieve elementen. Uit diverse workingpapers van DNB<sup>29</sup> blijkt dat DC-regelingen lagere administratiekosten hebben dan DB-regelingen en dat zo min mogelijk complexiteit en schaalvergroting tot lagere kosten leiden. Dit lijkt vooral te pleiten voor een DC-regeling die solidair is door diverse collectieve elementen. De oproep van DNB<sup>30</sup> luidt om te komen tot pensioenregelingen die evenwichtig, transparant, duurzaam, uitvoerbaar en uitlegbaar zijn. Het reële contract voldoet daar naar mijn mening niet aan. De reeds bekende DC-regeling, al dan niet aangepast met collectieve elementen<sup>31</sup>, des te meer.

#### **KEUZE PENSIOENUITVOERDER**

Ten slotte komt de vraag op welke pensioenuitvoerder het gekozen pensioensysteem uitvoert, indien de mogelijkheid tot keuze er is ten minste. De minister geeft aan dat in het reële contract geen onderscheid wordt gemaakt tussen de opbouw- en de uitkeringsfase (en daarom is er geen sprake van een DC-regeling). Dit hangt samen met de spreidingsperiode die wordt toegepast in het kader van de aanpassingsmechanismen. Die zorgt ervoor dat pensioengerechtigden eventuele kortingen in kleine stappen krijgen te verwerken omdat zij de financiële risico's met actieven blijven delen. Het is evenwel de

vraag of het juist niet nuttig is een splitsing aan te brengen tussen de opbouw- en de uitkeringsfase, en wel binnen het nieuwe voorgestelde vehikel van de API. De opbouwfase vindt plaats in ring 1 van de API. In de uitkeringsfase wordt de deelnemer overgeheveld naar het aansprakendeel, ring 2. Er wordt evenwel volledig collectief belegd, met een horizon die gericht is op de gemiddelde overlijdensdatum van gepensioneerden. Wanneer het rendement op de meer risicovolle beleggingscategorieën tegenvalt, worden gepensioneerden hier echter niet de dupe van. Zij zijn namelijk 'eigenaar' van de gemiddeld minder risicovolle beleggingscategorieën. Ring 2 voert een nominaal contract uit, maar kan vanwege de UFR een hogere rente hanteren dan de marktrente. Op basis van deze hogere rentevoet kan een hogere uitkering worden verkregen dan bij een verzekeraar het geval is. De beleggingshorizon van een net ingegane pensioenuitkering is nog lang, waarmee de kans dat het feitelijke rendement lager is dan de gehanteerde rentevoet normaal gesproken niet groot is. Bij een hoger rendement is er ruimte voor indexatie of correctie voor een gestegen levensverwach-

### ~

## Toepassing van eindloontoets zou het aanzienlijk eenvoudiger maken

### ~

dement op de meer risicovolle beleggingscategorieën tegenvalt, worden gepensioneerden hier echter niet de dupe van. Zij zijn namelijk 'eigenaar' van de gemiddeld minder risicovolle beleggingscategorieën. Ring 2 voert een nominaal contract uit, maar kan vanwege de UFR een hogere rente hanteren dan de marktrente. Op basis van deze hogere rentevoet kan een hogere uitkering worden verkregen dan bij een verzekeraar het geval is. De beleggingshorizon van een net ingegane pensioenuitkering is nog lang, waarmee de kans dat het feitelijke rendement lager is dan de gehanteerde rentevoet normaal gesproken niet groot is. Bij een hoger rendement is er ruimte voor indexatie of correctie voor een gestegen levensverwach-

ting, bij een lager rendement dient er te worden gekort. De uitkering voor een gepensioneerde is weliswaar minder zeker dan bij een verzekeraar, maar zal door het ontbreken van een winstoogmerk over de gehele looptijd bezien waarschijnlijk hoger zijn. Deze systematiek is voor pensioenfondsen momenteel niet mogelijk vanwege het verbod op ringfencing. Overigens zou opheffing van het verbod op ringfencing de API voor dit doel overbodig maken en kan deze wijze van uitvoering met verschillende ringen direct worden geïmplementeerd.

### TEN SLOTTE

Werkgevers/ sociale partners staan aan de vooravond van een aantal belangrijke beslissingen. Er moeten keuzes worden gemaakt. Sociale partners doen er daarom verstandig aan dit moment aan te grijpen om het huidige systeem te heroverwegen. Van belang is dat alle betrokken partijen beseffen dat er keuzes te maken zijn: het nominale contract, het reële contract of een DC-regeling, al dan niet met collectieve elementen. De keuze voor het ene of het andere systeem heeft belangrijke (indirecte) implicaties die in de heroverweging dienen te worden meegenomen.

### Noten

- 1 Commissie toekomstbestendigheid aanvullende pensioenen (commissie Goudswaard), Commissie parameters FTK (commissie Don)
- 2 Pensioenakkoord 4 juni 2010, Kamerstukken II 2009/2010, 30 413, nr. 145
- 3 Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord 9 juni 2011, Kamerstukken II 2010/2011, 30 413, nr. 157
- 4 Stabiliteitsprogramma 2012 van 27 april 2012
- 5 Hoofdlijnnota herziening financieel toetsingskader pensioenen van 30 mei 2012, AV/PB/2012/8475
- 6 Deelakkoord begroting 2013, 1 oktober 2012
- 7 Septemberpakket pensioenen van 24 september 2012, AV/PB/2012/14554
- 8 Wet fiscale behandeling van pensioenen, Kamerstukken II 1997/1998, 26 020
- 9 Wet aanpassing fiscale behandeling VUT- en prepensioenregelingen en introductie levensloopregeling, Kamerstukken II 2004/2005 29 760
- 10 Zie onder andere Kamerstukken II 2011/2012, nr. 33 046
- 11 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 juni 2012, ASEA/SAS/2012/9135
- 12 Kamerstukken I en II 2011/2012, nr. 33 290
- 13 Wet van 12 juli 2012, Staatsblad 2012 328
- 14 Ter vergelijking: op basis van het eerste wetsvoorstel ter verhoging van de AOW-leeftijd (nr. 33 046) bedroeg de AOW-leeftijd 66 jaar in 2020 en 67 jaar in 2025
- 15 Zie onder andere Kamerstukken II 2011/2012, 33 290, nr. 4
- 16 Zie ook Bevolkingsprognose 2010–2060: sterkere vergrijzing, lange levensduur, 17 december 2010, CBS
- 17 Kamerstukken II 2011/2012, 33 290, nr. 3, onderdeel 3.4.1
- 18 Zie hiervoor ook Vraag en Antwoord 012-005 d.d. 170612 Kennisgroep Pensioenen
- 19 Zie Vraag en Antwoord 12-004, d.d. 170612 en Vraag en Antwoord 05-046 d.d. 020312 Kennisgroep Pensioenen
- 20 Septemberpakket pensioenen van 24 september 2012, AV/PB/2012/14554
- 21 Zie Besluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Staatscourant 2009, nr. 20523 en Vraag en Antwoord 012-005 d.d. 170612 Kennisgroep Pensioenen
- 22 Bijlage bij AV/PB/2012/9692, vraag 3 en brief van 30 mei 2012, onderdeel 9, AV/PB/2012/8475
- 23 Motie van het lid Noten c.s., Kamerstukken I 2011/2012, 33 290, nr. J
- 24 Onder andere Mr. Dr. Mark Heemskerk, 'De (on)houdbaarheid van het Pensioenakkoord', hoofdstuk 5, VU Expertisecentrum Pensioenrecht publicatienummer 2011-2
- 25 Zie onder andere Starink en Straatman, Fiscale pensioenkader moet op de schop: op naar Witteveen 2.0 in Pensioen Magazine nr. 4 2012, Kuijkhoven en Schuurman Fiscale pensioenkader hoeft niet op de schop in Pensioen Magazine nr. 6 2012 en Mr. Dr. Mark Heemskerk, 'De (on)houdbaarheid van het Pensioenakkoord', hoofdstuk 5, VU Expertisecentrum Pensioenrecht publicatienummer 2011-2
- 26 Besluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M, Staatscourant 2009, nr. 20523, onderdeel 6 en bijlage V
- 27 Bijlage IV van het Besluit van 21 december 2009
- 28 Zie ook Kuijkhoven en Schuurman Fiscale pensioenkader hoeft niet op de schop in Pensioen Magazine nr. 6 2012
- 29 Jacob Bikker, Onno Steenbeek en Federico Torracchi, The impact of scale, complexity and service quality on the administrative costs of pension funds: A cross-country comparison, DNB Working Paper No. 258 / Augustus 2010, p. 24 en Jacob Bikker en Jan de Dreu, Pension fund efficiency: the impact of scale, governance and plan design, DNB working Paper109, Augustus 2006, p. 10
- 30 Speech directeur Kellermann, Pensioenseminar DNB 12 september 2012
- 31 Denk bijvoorbeeld aan een doorsneepremie, geen beleggingsvrijheid maar collectieve beleggingen.