



Dirk de Wit, MSc
Consultant bij KWPS



Nienke Oude Steenhof, MSc
Consultant bij KWPS

Onder andere vanwege de lage rentestand vervangen werkgevers hun middelloonregelingen op grote schaal door beschikbarepremieregelingen. In een beschikbarepremieregeling bouwen werknemers een pensioenkapitaal op voor de aankoop van een ouderdomspensioen op pensioendatum. Een vaak gestelde vraag is wat er gebeurt met het pensioenkapitaal bij overlijden vóór de pensioendatum. In dit artikel bespreken wij de keuzes die een werkgever heeft. Werkgevers willen een passende regeling en hun werknemers goed kunnen informeren.

Kapitaal bij overlijden? *De een zijn dood is de ander zijn pensioen*

AFLOPENDE RISICOVERZEKERING, BONUS BIJ LEVEN OF RESTITUTIE VAN KAPITAAL?

Voor werkgevers en werknemers(vertegenwoordigers) is het van belang te weten dat pensioenuitvoerders het kapitaal bij overlijden op (grofweg) drie manieren kunnen behandelen.

AFLOPENDE RISICOVERZEKERING

Een variant die niet veel meer voorkomt, is de aflopende risicoverzekering. In deze variant berekent de uitvoerder de hoogte van het kapitaal dat nodig is voor de financiering van een levenslang partnerpensioen en brengt hierop het reeds opgebouwde pensioenkapitaal in mindering. Het resterende benodigde kapitaal wordt daadwerkelijk verzekerd. Op deze wijze zijn het gespaarde kapitaal én het bedrag uit de risicoverzekering tezamen altijd precies voldoende om het levenslange partnerpensioen uit kunnen keren. Naarmate de deelname voortduurt en het pensioenkapitaal stijgt, daalt het te verzekeren kapitaal en als gevolg hiervan de risicopremie. Indien de

risicopremies voor rekening komen van de werkgever – hetgeen sinds de verplichte netto premiestaffels over het algemeen het geval is – leidt deze variant tot lagere kosten voor de werkgever. Vanwege het voordeel voor de werkgever zal een Ondernemingsraad niet snel akkoord gaan met een aflopende risicoverzekering. Hierom laten wij deze variant in het vervolg van dit artikel buiten beschouwing.

BONUS BIJ LEVEN

Traditioneel gebruikt de uitvoerder het kapitaal van een overleden deelnemer voor verhoging van het pensioenkapitaal van de overige deelnemers. Dit wordt de bonus bij leven genoemd. Deze bonus, ook wel negatieve risicopremie genoemd, doet zich in twee vormen voor:

- 1 Brengt de werkgever de pensioenregeling onder bij een premiepensioeninstelling (PPI), dan is de hoogte van de bonusstorting voor alle deelnemers afhankelijk van het kapitaal dat in enig jaar vrijvalt door overlijden van mededeelnemers.



Ministeriële staffels gaan uit van bonus bij leven

- 2 Bij uitvoering door een verzekeraar wordt vooraf in de uitvoeringsovereenkomst een procentuele (leeftijdsafhankelijke) bonusstorting overeengekomen die de verzekeraar garandeert gedurende de looptijd. Deze vooraf vastgestelde bonusstorting wordt gebaseerd op de ervaringssterfte bij de betreffende verzekeraar.

Belangrijk is dus te concluderen dat het pensioenkapitaal vervalt als de werknemer overlijdt vóór de pensioendatum.

RESTITUTIE VAN KAPITAAL

Met de komst van de PPI is de restitutie van kapitaal in de beschikbarepremiemarkt geïntroduceerd. Wanneer wordt gekozen voor restitutie van pensioenkapitaal, gebruikt de uitvoerder het kapitaal bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum voor optimalisatie van de pensioenaanspraken van de nabestaanden voor zover dit past binnen de fiscale grenzen. In de praktijk komt dit neer op indexatie van het partner- en/of wezenpensioen of de aankoop van een nabestaandenoverbruggingspensioen. Resterend er na de optimalisatie nog kapitaal of zijn er geen partner en kinderen, dan vervalt het (resterende) kapitaal aan de uitvoerder, de werkgever of het collectief van overige deelnemers. In het laatste geval is dus eveneens sprake van bonus bij leven.

DE ARGUMENTEN VOOR EEN BONUS BIJ LEVEN WEGEN ZWAARDER DAN DE ARGUMENTEN TEGEN

De keuze tussen bonus bij leven of restitutie met optimalisatie van het nabestaandenpensioen kost de werkgever in beginsel niks. De werkgever legt de beslissing daarom vaak bij de Ondernemingsraad. In de praktijk zien wij dat de Ondernemingsraad in veel gevallen de voorkeur uitspreekt voor de restitutievariant waarbij optimalisatie van het nabestaandenpensioen plaatsvindt. In het vervolg van dit artikel bespreken wij welke overwegingen de werkgever hierover kan meegeven aan de Ondernemingsraad.

STAFFELS VAN HET MINISTERIE GAAN NIET UIT VAN RESTITUTIE, MAAR VAN BONUS BIJ LEVEN

De bonus bij leven sluit aan bij de methodiek waarmee het ministerie van Financiën de staffels voor beschikbarepremieregelingen heeft vastgesteld. Alhoewel het niet duidelijk uit de rekenregels uit het Staffelbesluit pensioenen blijkt, houdt het Ministerie van Financiën bij de vaststelling van de premiepercentages rekening met sterftewinst tijdens de opbouwfase. Deze sterftewinst tijdens de opbouwfase is vergelijkbaar met de variant bonus bij leven. Hiermee verwerft de deelnemer extra pensioenkapitaal, waardoor hij een pensioenuitkering kan aankopen die gelijk is aan een fiscaal maximaal middelloonpensioen. Wordt gekozen voor de variant restitutie bij overlijden dan is er een lager kapitaal beschikbaar. De deelnemer koopt volgens de theoretische uitgangspunten van het Staffelbesluit een te laag ouderdompensioen aan. Rationeel gezien is het verrassend dat Ondernemingsraden veelal de voorkeur geven aan een pensioenregeling met restitutie van kapitaal in geval van overlijden.

Bij bonus bij leven komt de pensioenuitkering substantieel hoger uit

Hoeveel lager is het ouderdompensioen nu als wordt gekozen voor restitutie? Vanwege het ontbreken van de bonusstorting, is voor de variant van restitutie van kapitaal een aanvullende premie nodig om op pensioendatum tot een kapitaal te komen dat gelijk is aan het kapitaal dat wordt verworven in de variant van bonus bij leven. Voor de eerste leeftijdscohorten uit de premiestaffel, bedraagt deze aanvullende premie circa 8 % van de premie die volgens de door het Ministerie van Financiën gepubliceerde premiestaffels ingelegd mag worden. Op latere leeftijd daalt de extra benodigde premie naar circa 1,5 %. Vergelijken wij het te bereiken pensioen in beide varianten, dan zal het pensioenkapitaal en daarmee de jaarlijkse pensioenuitkering op pensioendatum in de variant bonus bij leven voor een dertig- en vijftigjarige toetreders respectievelijk

circa 5,5 % en 4 % hoger uitkomen. We spreken dus over substantiële bedragen.

RESTITUTIE IS GOED BESCHOUWD OVERKILL

Een veelgehoord algemeen bezwaar tegen invoering van een beschikbarepremieregeling, is de risicotransitie van uitvoerder en werkgever naar deelnemer. De variant bonus bij leven biedt de werknemer een uitzicht op een hoger pensioenkapitaal. In plaats daarvan wordt er veelal gekozen voor een beter nabestaandenpensioen, dus de restitutievariant. Het nabestaandenpensioen is – in ieder geval tijdens het dienstverband – in een beschikbarepremieregeling echter vaak al goed geregeld. Een op middelloonbasis verzekerd nabestaandenpensioen in een beschikbarepremieregeling is tijdens het dienstverband tenslotte gelijk aan het nabestaandenpensioen dat de werknemer in een middelloonregeling zou opbouwen. Voor optimalisatie van het nabestaandenpensioen bestaat dus in beginsel geen noodzaak.

RESTITUTIE VAN KAPITAAL TORNT AAN DE SOLIDARITEIT IN DE PENSIOENREGELING

Pensioen in Nederland wordt gekenmerkt door een zekere mate van solidariteit. Deze solidariteit is extra sterk tijdens de uitkeringsfase. Werknemers vinden het vanzelfsprekend dat het kapitaal van gepensioneerden die vroegtijdig overlijden wordt gebruikt voor de financiering van het pensioen van gepensioneerden die langer leven dan gemiddeld. Het micro langlevensrisico (het risico dat de deelnemer langer leeft dan gemiddeld en daardoor meer pensioen moet ontvangen dan hij heeft gespaard) wordt dan collectief gedeeld. Deze handelwijze wordt bij de keuze voor bonus bij leven ook vóór de pensioendatum toegepast, door het pensioenkapitaal van deelnemers die vroegtijdig overlijden te gebruiken voor de verhoging van pensioenkapitaal van de langer levende deelnemers. Het is dan niet logisch dat – bij de keuze voor restitutie van kapitaal – vóór pensioendatum niet gekozen wordt voor deze collectieve risicodeling en dat vererven van pen-

Restitutie is goed beschouwd overkill

Restitutie voelt simpelweg beter

sioenkapitaal de voorkeur krijgt, terwijl deze collectieve risicodeling wel ná de pensioendatum bestaat.

Tevens ontstaat bij de keuze voor restitutie van kapitaal bij overlijden een vorm van (ongewenste) solidariteit van deelnemers zonder nabestaanden naar deelnemers met nabestaanden. Deelnemers zonder nabestaanden zullen nooit profiteren van de optimalisatie van het nabestaandenpensioen, terwijl deelnemers met nabestaanden profiteren als het kapitaal bij overlijden van deze deelnemers vrijvalt aan het collectief en leidt tot een verhoging van het pensioenkapitaal van de overige deelnemers. Is de pensioenregeling gebaseerd op een bonus bij leven, dan profiteren alle deelnemers in dezelfde mate, ongeacht burgerlijke staat. De Ondernemingsraad zou bij de afweging bonus bij leven of restitutie van kapitaal dan ook goed naar de samenstelling van het bestand moeten kijken.

RESTITUTIE IS EEN EMOTIONELE KEUZE, GEEN RATIONELE

Dat werknemers(vertegenwoordigers) toch een voorkeur hebben voor restitutie van kapitaal bij overlijden is vanuit de emotie wel degelijk te begrijpen. Werknemers hebben in een beschikbarepremieregeling een persoonlijke pensioenpot opgebouwd die als eigendom wordt beschouwd van de deelnemer. In tegenstelling tot andere persoonlijke eigendommen gaat dit kapitaal bij overlijden niet automatisch over naar de erfgenamen. Restitutie van het kapitaal zorgt ervoor dat het kapitaal toch (deels) terecht komt bij de partner en kinderen, zodat deze goed verzorgd achterblijven. Dat voelt simpelweg beter.

De emotionele voorkeur voor restitutie van kapitaal wordt verduidelijkt wanneer wij door de bril van de gedragseconoom kijken naar de keuze tussen bonus bij leven of restitutie van kapitaal. Tversky en Kahneman

stellen in hun prospect theory¹ dat mensen moeite hebben met het visualiseren van kleine kansen en deze systematisch overschatten. De kans dat een deelnemer voor zijn pensioen overlijdt is klein (de gemiddelde jaarlijkse sterftekans is tot 53 jaar minder dan 0,1 % volgens gegevens van het CBS), maar wordt mogelijk door de hiervan niet bewuste deelnemer als groot ervaren. De restitutie in geval van overlijden heeft voor deze deelnemer gevoelsmatig veel waarde, zodat hij hieraan de voorkeur geeft boven de jaarlijkse bonusstorting.

In de praktijk blijkt dat de bonus bij leven averechts werkt op de keuze van de werknemer om vrijwillig in de pensioenregeling bij te sparen. Wanneer de werknemer vóór pensioendatum komt te overlijden en de pensioenregeling de variant bonus bij leven kent, waardoor het extra gespaarde kapitaal niet ten goede komt aan de nabestaanden, dan voelt dit voor de werknemer als een verlies dat voorkomen had kunnen worden. Weet de werknemer dat het kapitaal niet 'weg is', maar door middel van restitutie zal worden gebruikt voor de verzorging van zijn partner en/of kinderen, dan is de werknemer eerder geneigd extra in te leggen. Dat in de variant bonus bij leven op de extra premie een bonusstorting wordt verleend, wordt in deze afweging niet meegenomen of als minder waardevol geacht door die overschatting van zeer kleine overlijdenskans.

UITDIENSTREDDING VOOR PENSIOENDATUM

De keuze voor bonus bij leven of restitutie van kapitaal is ook bij uitdiensttreding voor de pensioendatum relevant. Het nabestaandenpensioen is in een beschikbarepremieregeling in beginsel verzekerd op risicobasis en deze verzekering eindigt bij uitdiensttreding. Als er is gekozen voor restitutie van kapitaal, dan kan er bij overlijden met het gerestitueerde kapitaal alsnog een nabestaandenpensioen worden aangekocht of kan optimalisatie van het bij uitdiensttreding verzekerde nabestaandenpensioen plaatsvinden. Dat is een welkome aanvulling op het lagere inkomen van de partner.

1 Kahneman, D., en Tversky, A., 1979, *Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk in Econometrica*, Vol. 47, No. 2, pp. 263-292.

Optimalisatie nabestaandenpensioen heeft vaak de voorkeur van ondernemingsraden

In de variant bonus bij leven blijft de jaarlijkse bonusstorting in stand na uitdiensttreding. Om een nabestaandenpensioen te verzekeren, moeten er premies worden onttrokken aan het kapitaal.

CONCLUSIE

Werkgevers hebben de neiging de keuze voor de behandeling van kapitaal bij overlijden bij de Ondernemingsraad te leggen, waarbij de Ondernemingsraad in veel gevallen de voorkeur geeft aan restitutie van het kapitaal bij overlijden. De voorkeur van de Ondernemingsraad voor restitutie van kapitaal bij overlijden wordt met name ingegeven door de emotie en kan verklaard worden door gedragseconomie. Echter, als we kijken naar het Staffebesluit, het partnerpensioen, de solidariteit én de feitelijke sterftekansen, dan is de variant bonus bij leven de meeste logische keuze. Het pensioenkapitaal op pensioendatum kan dan tot 5,5 % hoger uitkomen. Optimalisatie van het nabestaandenpensioen brengt ook nog eens herverdelingseffecten tussen deelnemers met en zonder partner met zich mee, die als ongewenst kunnen worden ervaren. Werkgevers hebben de zorgplicht om de consequenties van bonus bij leven of restitutie van kapitaal aan de Ondernemingsraad over te brengen, zodat zij de juiste afweging kan maken. In de wetenschap dat de variant van restitutie waarschijnlijk tot een lager pensioen zal leiden dan is beoogd, dient een werkgever dit goed duidelijk te maken en een actieve rol te spelen bij de keuze van de uitvoerder. Weinig uitvoerders geven hier namelijk een keuze in. Zij bieden over het algemeen de ene of de andere variant aan.