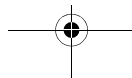
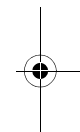
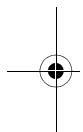
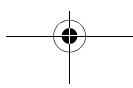
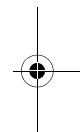
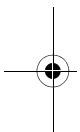




HET PENSIOENAKKOORD: PENSIOEN OP ZIJN KOP?



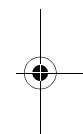
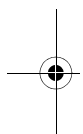




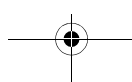
Publicaties van de Vereniging voor Pensioenrecht

20

Het pensioenakkoord: pensioen op zijn kop?



2011
Sdu Uitgevers
Den Haag





Grafische vormgeving Bert Arts BNO

Technische realisatie GrafiData bv

© 2011, Vereniging voor Pensioenrecht

Sdu Uitgevers

Postbus 20025, 2500 EA Den Haag, tel. (070) 378 99 11.

Nadere informatie over de uitgaven van Sdu Uitgevers vindt u op www.rechtinfiscaal.nl.

Alle rechten voorbehouden. Alle auteursrechten en databankrechten ten aanzien van deze uitgave worden uitdrukkelijk voorbehouden. Deze rechten berusten bij Sdu Uitgevers bv.

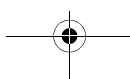
Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 h Auteurswet, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet) dient men zich te wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave ten behoeve van commerciële doeleinden dient men zich te wenden tot de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, kan voor de afwezigheid van eventuele (druk)fouten en onvolledigheden niet worden ingestaan en aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever deswege geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van eventueel voorkomende fouten en onvolledigheden. Vanwege de aard van de uitgave, gaat Sdu uit van een zakelijke overeenkomst; deze overeenkomst valt onder het algemene verbintenissenrecht.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the publisher's prior consent.

While every effort has been made to ensure the reliability of the information presented in this publication, Sdu Uitgevers neither guarantees the accuracy of the data contained herein nor accepts responsibility for errors or omissions or their consequences.





Inhoudsopgave

Voorwoord / 7

Op weg naar een nieuwe vormgeving van pensioenregelingen in Nederland / 9

Prof.dr. Pieter M.C. de Lange

Langer werken maar een hoger pensioen / 23

Drs. Dirk Korbbe AAG

Ir. Maaike Schakenbos

Jurgen Spieker MSc

Het rendementsaanpassingsmechanisme / 33

Ir. Coenraad Vos AAG

De impact van het Pensioenakkoord op de Pensioenwet / 51

Mr. René Overtoom

De contractuele relatie tussen sociale partners en BPF: enkele gedachten / 63

Mr. Albert van Marwijk Kooy CPL

Mr. Jorn de Bruin

De omgang met bestaande pensioenrechten: het Europeesrechtelijke speelveld voor verplicht invaren en de methodiek van het zo nodig vrijwillig invaren / 73

Prof.mr. Tom Barkhuysen

Mr. Teun Huijg

Communicatie: zekerheid over onzekerheden / 89

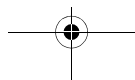
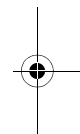
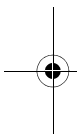
Mr. Saskia Everts CPL

Mr. Marianne M. Zweers

Verhoging van de AOW-leeftijd en de aanpassing van het Witteveen-kader / 105

Mr. Jeroen Los







VOORWOORD

De vorige publicatie van de Vereniging voor Pensioenrecht dateert van 2009. Het thema daarvan was *Pensioen en kredietcrisis*. De term ‘verplicht collectief invaren’ was toen nog niet uitgevonden. Het voorwoord van het bestuur eindigde toen met: ‘Op dit moment zitten wij nog midden in de “kredietcrisis”, al zijn er signalen dat de economische omstandigheden voorzichtig aan het verbeteren zijn. Juist omdat de “kredietcrisis” nog steeds haar sporen nalaat, leek het ons nuttig deze uitgaven van de Vereniging voor Pensioenrecht te wijden aan de gevolgen van de kredietcrisis voor pensioen en pensioenuitvoerders en nader in te gaan op de onderwerpen die voor pensioenregelingen in deze bijzondere tijd spelen.’ De thema’s die in die publicatie zijn besproken zijn nog steeds actueel.

Pensioen op zijn kop is een vervolg op *Pensioen en kredietcrisis*.

De pensioenwereld is sindsdien op zijn kop gezet. De komende jaren zal pensioen opnieuw uitgevonden moeten worden. Er zal een nieuw pensioencontract moeten komen. De veelbesproken verhoging van de pensioenleeftijd is daarvan niet meer dan een nanodeeltje.

De overheid en de pensioenuitvoerders staan in 2012 voor grote uitdagingen en dilemma’s.

De grootste uitdaging is het oplossen van het vraagstuk ‘al dan niet verplicht collectief invaren van de bestaande rechten’. Het dilemma daarbij is gezegd: ‘Wie betaalt welk deel van de rekening?’ Er zal naar een oplossing gezocht moeten worden waarbij iedere generatie zijn ‘fair share’ betaalt. De tweede uitdaging gaat over het communicatietraject. Hoe gaan de overheid en de uitvoerders de aanpassingen communiceren zonder dat men iedereen verliest?

Daarbij is onontbeerlijk dat we inzicht krijgen in de werking van de aanpassingsmechanismen en vele andere facetten van het Pensioenakkoord. De bijdragen in deze bundel helpen u dat inzicht te verkrijgen.

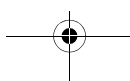
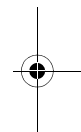
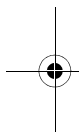
Net als bij de vorige publicatie heeft een groot aantal leden een bijdrage geleverd. Het bestuur is hen veel dank verschuldigd.



Ook nu weer levert de Vereniging voor Pensioenrecht vanuit juridisch perspectief een bijdrage aan het pensioendebat. Wij wensen u veel leesplezier en inspiratie toe.

Namens het bestuur van de Vereniging voor Pensioenrecht,

prof. dr. Gerry J.B. Dietvorst
Hoogleraar Toekomstvoorzieningen Tilburg University



Op weg naar een nieuwe vormgeving van pensioenregelingen in Nederland

Prof.dr. Pieter M.C. de Lange
Emeritus hoogleraar Pensioenrecht
Radboud Universiteit Nijmegen



1 Inleiding

De vernieuwing van de Nederlandse pensioenwetgeving door de invoering van de Pensioenwet is eigenlijk nog van betrekkelijk recente datum.¹ Bovendien is in het proces tot de uiteindelijke totstandkoming van die wet ook gebleken dat er over de vormgeving van een formeel kader voor de pensioenregeling heel lang gedacht en gesproken moest worden,² voordat de nieuwe wetgeving inderdaad het *Staatsblad* bereikte. En dat terwijl de praktische vormgeving van pensioenregelingen in die tussentijd juist al aanzienlijke veranderingen had ondergaan.³ De ontwikkeling van eindloon(plus) naar middelloon is immers tamelijk snel gegaan.⁴ Overigens werd in de hiervoor genoemde Pensioennota door het kabinet al een aantal voordelen van het middelloonsysteem genoemd en vergeleken met de (toen) dominante eindloonsystemen. Een directere relatie tussen betaalde premie en verkregen rechten, het beter toegesneden zijn op wisselende arbeidspatronen, de billijker verdeling van pensioenmiddelen over verschillende categorieën werknemers en het feit dat de uiteindelijke kosten beter te overzien zijn en, bij gelijkblijvende andere pensioenfactoren, op een lager niveau zullen liggen. Het kabinet vond het toen al wenselijk dat het middelloonsysteem één van de elementen zou worden die in de pensioennorm een plaats zouden krijgen. Niettemin is in de fiscale grensbepaling van toelaatbare pensioenregelingen, die werd vastgelegd in de zogenoemde Witteveen-wetgeving⁵, nog wel nadrukkelijk voor het eindloonstelsel (en dat bovendien ruim ingevuld) als uitgangspunt gekozen: 'Overeenkomstig de aanbevelingen⁶ is vastgelegd dat een maximale jaarlijkse opbouw van 2% van het eindloon is toegestaan, zodat in minimaal 35 jaar een pensioen van 70% van het eindloon kan worden opgebouwd. Door het bestaande, in de praktijk veelal gehanteerde maximum van 1,75% te verhogen ontstaat er voor de steeds groter wordende groep werknemers die geen 40 jaar werkt, meer ruimte om een volledig pensioen op te bouwen.'⁷

1 De bepalingen van de nieuwe wet zijn in werking getreden vanaf 1 januari 2007.

2 Het proces begon immers al met de Nota Aanvullende Pensioenen, Kamerstukken II, 1990-1991, 22 167, nr. 2, d.d. 25 juni 1991.

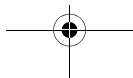
3 Zie bijvoorbeeld mijn afscheidsrede *Wat is oud?*, 23 januari 2009, Radboud Universiteit Nijmegen, p. 11-13.

4 Zie daarvoor de Pensioenmonitor, <http://www.statistics.dnb.nl/popup.cgi?usr/statistics/excel/t8.11ny.xls>.

5 *Stb.* 1999, 211, inwerkingtreding op 1 juni 1999.

6 Van de werkgroep 'Fiscale behandeling pensioenen', meer in het bijzonder de aanbevelingen 1 t/m 3, Kamerstukken II, 1994-1995, 24 328, nr. 1, Bijlage 2.

7 Memorie van toelichting, Kamerstukken II, 1997-1998, 26 020, nr. 3, p. 9.



Wel werd de toen geboden wettelijke fiscale ruimte voor VUT en vervroegde pensionering ook al vrij snel weer weggenomen⁸, maar ik heb het idee dat het kabinet nog niet durft los te komen van het inmiddels tamelijk onterechte idee dat het ouderdomspensioen van een werknemer altijd 70% van het laatstverdiende salaris zal bedragen.⁹

Dit aspect van de inhoud van de pensioenregeling maakt onderdeel uit van wat in het wetsvoorstel inzake de Pensioenwet werd aangeduid als de individuele zekerheid. Daarnaast was toen het doel van de nieuwe wet om waarborgen te treffen voor de financiële zekerheid en voor de uitvoeringszekerheid.¹⁰ Dit in navolging van de terminologie van het SER-advies over de nieuwe Pensioenwet.¹¹ De waarborgen voor financiële zekerheid moesten worden vormgegeven doordat de pensioenrechten en -aanspraken buiten de onderneming gebracht moeten worden en gefinancierd moesten zijn. Een pensioenfonds dient solide te beleggen. De waarborgen voor individuele zekerheid leiden tot materiële voorschriften gericht op het beschermen van groepen deelnemers en individuen binnen die groepen. Hier kan gedacht worden aan gelijkebehandelingsvoorschriften voor voltijders en deeltijders, en voor mannen en vrouwen, maar ook aan het recht op waardeoverdracht en de gelijke behandeling van slapers en gepensioneerden. De waarborgen voor uitvoeringszekerheid bestaan uit voorschriften voor pensioenuitvoerders over de vormgeving van medezeggenschap, de voorlichting over de pensioenregeling en de wijze van inrichting van een pensioenfonds en het bestuur van een pensioenfonds. Ook bevatten deze waarborgen voorschriften die betrekking hebben op het toezicht op de uitvoering van pensioenregelingen door pensioenuitvoerders en het toezicht op pensioenfondsen. Anders dan deze trits van uitgangspunten richt het Pensioenakkoord zich vooral op een andere invulling van het aspect van de financiële zekerheid dan bij het tot stand komen van de Pensioenwet voor ogen stond. En in de praktijk dus eigenlijk op de toelaatbare financiële onzekerheid van pensioen.

8 In de vorm van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling, *Stb.* 2005, 115, in werking getreden vanaf 1 januari 2005.

9 Zie bijvoorbeeld Pauline Bakker, *Ouderdomspensioen op zijn retour?*, VU Expertisecentrum Pensioenrecht, 2008, <http://www.belastingrecht.aandevu.nl/Portals/0/images/AEGON-rapport.pdf>, en van dezelfde auteur 'Eerlijk over later', *Pensioen Actief*, oktober 2009.

10 Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 2.

11 <http://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2000-2007/2001/b19452.aspx>.



2 De positie van de partijen betrokken bij het Pensioenakkoord

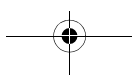
Uitgangspunt voor de positie van de betrokken partijen is naar mijn oordeel nog steeds de situatie, zoals die is weergegeven in de memorie van toelichting van de Pensioenwet.¹² De rol van de overheid bij de pensioenen ligt in het waarborgen van de afspraken die sociale partners maken. In het al genoemde advies van de SER betreffende de Pensioenwet is dit patroon nader uitgewerkt.

De SER en het kabinet hanteren als uitgangspunt dat sociale partners de primaire verantwoordelijkheid dragen voor het tot stand brengen en de inhoud van pensioenregelingen. Dit vloeit voort uit het karakter van het arbeidspensioen. Het komt rechtens voort uit de pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst en het dient ter aanvulling van het wettelijke ouderdomspensioen. Daartoe bevat het arbeidspensioen een relatie met de levensstandaard van de werknemer op het moment van pensioneren. Daarom moet de besluitvorming over het arbeidspensioen onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg zijn. Alleen dan kan een juiste afweging worden gemaakt tussen de (kosten)consequenties van wensen op pensioenterrein – pensioenkosten zijn immers arbeidskosten – en die op het gebied van de overige arbeidsvoorwaarden. Dit moet volgens de SER ertoe leiden dat de eerste verantwoordelijkheid voor de arbeidsvoorwaarde pensioen ligt bij sociale partners op het decentrale niveau. Dat wil zeggen op het niveau van de bedrijfstak en de onderneming waar de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen daadwerkelijk plaatsvinden, dus in voorkomende gevallen ook individueel tussen werkgever en werknemer.

De rol van de overheid is op het terrein van de arbeidspensioenen in beginsel beperkt tot het formuleren van algemene wettelijke waarborgen, de fiscale begeleiding en – op verzoek van representatieve partijen – de derdenbinding in de vorm van verplichte deelname aan bedrijfstakpensioenfondsen. Met het verplicht stellen van een pensioenregeling volgt de overheid dan ook in belangrijke mate de op bedrijfstakniveau gemaakte afspraken tussen representatieve organisaties van werkgevers en werknemers.

¹² Memorie van toelichting, Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 4.

¹² *Het pensioenakkoord: pensioen op zijn kop?*





Maar eerst draagt de overheid de verantwoordelijkheid voor de wettelijke basispensioenvoorziening (AOW) en voor de Anw en de WAO als basis van de aanvullende pensioenregelingen.

Aangezien het beleid ten aanzien van de arbeidspensioenen raakt aan de algemene doelstellingen van sociaaleconomisch beleid (in het bijzonder het streven naar een zo redelijk mogelijke inkomensverdeling) neemt het voorgaande niet weg dat de overheid als hoedster van het algemeen belang ook ten aanzien van de arbeidspensioenen een eigen, ultieme verantwoordelijkheid heeft op basis waarvan zij nadere normen kan stellen. Deze verantwoordelijkheid houdt in ieder geval in dat zij gehouden is de ontwikkelingen op pensioenterrein te volgen. Daarnaast kunnen naar het oordeel van de SER in zijn advies Pensioenproblematiek¹³, een zorgwekkende pensioensituatie of het schaden van het algemeen belang of het stelselmatig schaden van de gerechtvaardigde belangen van derden aanleiding zijn voor overheidsingrijpen:

‘Maar een dergelijk ingrijpen zou zich primair moeten richten op versterking en stimulering van collectief overleg als basis voor de materiele besluitvorming, zonder daarbij verdergaande (overheids)maatregelen uit te sluiten. Met het oog op het totstandbrengen dan wel instandhouden van een contractueel evenwicht moet overheidsingrijpen zich in de eerste plaats richten op het bevorderen van een evenwichtige onderhandelings situatie om daarmee de betrokken partijen zelf in staat te stellen majeure problemen op pensioenterrein sluitend op te lossen. Blijkt het zelfregulerend vermogen van partijen alsnog tekort te schieten of blijken partijen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid niet te nemen met als gevolg een sociaal niet te aanvaarden situatie, dan is er aanleiding voor een verdergaand overheidsingrijpen.’

Overigens draagt het in de loop der tijd gegroeide onderscheid in taken en verantwoordelijkheden volgens de SER geen absoluut karakter en zijn de onderscheiden verantwoordelijkheden niet vrijblijvend van aard; het gaat hier om een ‘wederzijds verplichtende verantwoordelijkheid’. Een en ander vereist dus uitdrukkelijk een constructieve samenwerking tussen sociale partners en overheid met respect voor elkaars verantwoordelijkheden, op basis waarvan de arbeidspensioenen vorm kunnen krijgen.

Eventueel overheidsingrijpen moet naar het oordeel van de Raad dan ook proportioneel zijn en uitgaan van de primaire verantwoordelijkheid van

13 http://www.ser.nl/~media/DB_Advieszen/1990_1999/1990/b11283.ashx.



de sociale partners. Niettemin heeft de overheid zich er bij de besluitvorming over de AOW rekenschap van te geven dat deze verzekering een bodemfunctie vervult voor de aanvullende voorzieningen en kunnen sociale partners op decentraal en centraal niveau niet voorbijgaan aan het maatschappelijk belang van de totstandkoming en instandhouding van behoorlijke aanvullende pensioenvoorzieningen.

In de inleiding op het Pensioenakkoord¹⁴ wordt deze lijn ook nog gevolgd:

‘Sociale partners in de Stichting van de Arbeid maken in dit pensioenakkoord afspraken over noodzakelijke aanpassingen van de arbeidspensioenen in de tweede pijler waarvoor zij een bijzondere verantwoordelijkheid dragen. In samenhang daarmee doen zij in dit akkoord ook voorstellen voor de toekomstbestendigheid van de AOW in de eerste pijler. Om de houdbaarheid van het integrale Nederlandse pensioenstelsel te waarborgen zijn naar het oordeel van sociale partners belangrijke aanpassingen nodig. De twee pijlers in het Nederlandse pensioengebouw zijn op elkaar afgestemd en moeten ook in de toekomst goed op elkaar blijven aansluiten. De voorstellen om in de nabije toekomst in zowel de AOW als de arbeidspensioenen rekening te houden met het feit dat Nederlanders gemiddeld langer leven, met ruimte voor een flexibele uittreedleeftijd in beide pijlers, dus ook bij de AOW, waarborgen dit.’

Maar het uitgangspunt voor het inslaan van nieuwe wegen op pensioen gebied is dus wel geformuleerd als het waarborgen van de houdbaarheid van het integrale Nederlandse pensioenstelsel. En de vraag is: Hoe realiseren wij dat?

3 Aanleidingen voor een nieuwe benadering van de pensioenregeling: de financiële crises en de vergrijzing

De eerste aanzet voor de ontwikkeling die heeft geleid tot het huidige Pensioenakkoord is overigens juist wel door de overheid in gang gezet. In de brief van minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 mei 2009¹⁵ aan de Tweede Kamer vinden wij de volgende initiatieven als start voor de verdere overwegingen:

‘Binnen de tweede pijler is door kapitaaldekking een omvangrijk vermogen opgebouwd, waardoor het Nederlandse pensioenstelsel beter

14 http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Convenanten_Verklaringen/2010_2019/2010/20100604.ashx.

15 Brief aan de Tweede Kamer, Kamerstukken II, 2008-2009, 30 413, nr. 127.

14 *Het pensioenakkoord: pensioen op zijn kop?*



dan veel andere landen is voorbereid op de aankomende vergrijzing. Er is dan ook alle reden om de fundamenteën van het Nederlandse pensioenstelsel te koesteren. Ondanks de bovengenoemde sterke punten van het Nederlandse pensioenstelsel heeft de turbulentie op de financiële markten ook de kwetsbaarheid van het Nederlandse pensioenstelsel blootgelegd. De hoge mate van kapitaaldekking maakt het pensioenstelsel, en daarmee de inkomensvoorziening van de huidige en toekomstige gepensioneerden, gevoelig voor schokken op de financiële markten. De huidige crisis is de tweede in nog geen tien jaar tijd die het pensioenstelsel zwaar onder druk zet. Na de vorige crisis zijn de pensioenpremies verhoogd tot kostendekkend niveau of hoger. Daarnaast werden eindloonregelingen op grote schaal in voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregelingen omgezet, waardoor de schokbestendigheid van het pensioenstelsel werd vergroot, maar de pensioenopbouw en indexatiezekerheid werd verminderd. De huidige crisis toont aan dat pensioenfondsbeleggingen, die steeds meer in aandelen en andere zakelijke waarden zijn gaan beleggen, in toenemende mate gevoelig zijn voor een combinatie van lage rente en lage aandelenwaarden. Sturingsinstrumenten, zoals indexatiekorting voor actieven en gepensioneerden, moeten naar verwachting zeer langdurig worden ingezet om de dekkingsgraden weer op peil te brengen. Dat laat onverlet dat het herstel van pensioenfondsbeleggingen in belangrijke mate afhankelijk zal zijn van de ontwikkelingen op de financiële markten in de komende jaren.'

En dat laatste is tot op zekere hoogte alleen maar lastiger geworden, doordat de bankencrisis al snel werd opgevolgd door de huidige problemen rond de euro (en de dollar). Toch lijkt dat aspect van tijdelijke aard. Misschien te optimistisch gedacht, maar de ervaring leert dat financiële crises, hoewel natuurlijk nooit zonder kleerscheuren, toch in het verleden meestal redelijk door pensioenuitvoerders zijn opgevangen.

Er is echter wel een nog veel nadrukkelijker probleem aanwezig, de vergrijzing:

'Daarnaast worden nieuwe uitdagingen gesteld door de aankomende vergrijzing van de bevolking. De pensioenvermogens zullen in de komende decennia nog sterk stijgen in verhouding tot de loonsom. Daarmee zal het opvangen van financiële schokken door de actieve deelnemers steeds moeilijker worden. Bovendien zullen de kosten van pensioenregelingen ook autonoom verder oplopen door de vergrijzing en de stijging van de levensverwachting.'



Het verwondert mij overigens steeds weer dat deze ontwikkeling door de beleidsbepalers als iets nieuws wordt gepresenteerd. Die trend kenden we toch al veel langer.¹⁶

Maar ook hier wreekt zich kennelijk weer het eeuwige pensioenprobleem, dat de scope van de pensioenregeling die van de beleidshorizon van de plannenmakers steeds weer verre te boven gaat. De onoverzichtelijkheid van een tijdspanne van 60 jaar of meer, zoals ik dat ik mijn afscheidsrede heb aangeduid,¹⁷ staat steeds weer in de weg van een adequate planning van toekomstige pensioenproblematiek.

Maar huidige problematiek vertaalt zich volgens de minister, in zijn brief, in de volgende concreet te beantwoorden vragen:

I.a. Welke parameters ten aanzien van de rente, aandelenrendementen, loon- en prijsinflatie mogen pensioenfondsen de komende jaren hanteren in hun financiële opzet?

I.b. Hebben pensioenfondsen de afgelopen jaren een verantwoord beleggingsbeleid gevoerd? Hoe is omgegaan met de afweging tussen rendement en risico?

I.c. Komt het financieel toetsingskader pensioenfondsen (ftk), mede in het licht van de recente ervaringen als gevolg van de financiële crisis, in alle opzichten tegemoet aan de huidige en toekomstige uitdagingen die op het terrein van de aanvullende pensioenen worden gesteld of is bijstelling noodzakelijk?

De vraag naar het functioneren van het huidige ftk heeft een directe relatie met de vraag of het huidige stelsel van aanvullende pensioenregelingen optimaal functioneert en kan blijven functioneren onder druk van verdere vergrijzing.

II. Naast de drie bovengenoemde vraagstukken met betrekking tot de financiële problematiek van pensioenfondsen, die onder invloed van de crisis aan urgentie hebben gewonnen, zijn er enkele institutionele aspecten die aandacht behoeven in het licht van de eerder genoemde uitdagingen.

Zo is vraag relevant of de huidige bestuurs- en medezeggenschapsstructuur van pensioenfondsen voldoende is toegesneden op de huidige en toekomstige ontwikkelingen, bijvoorbeeld ten aanzien van de positie van gepensioneerden. Daarnaast is de vraag hoe de huidige bestuursstructuren zich verhouden tot toenemende tendens om de kerntaken

16 Zie bijvoorbeeld A. Lans Bovenberg, 'Fiscus en vergrijzing: Naar een ander fiscaal systeem?' *Weekblad voor Fiscaal Recht*, 1992, p. 1823.

17 T.a.p., p. 21.



van pensioenfondsen – het beleggen van pensioengelden en het administreren van pensioenregelingen – aan uitvoeringsorganisaties uit te besteden.’

De minister geeft zelf een aanzet voor de beantwoording van vraag I.a door het instellen van de Commissie-Don. Immers, in de Pensioenwet is vastgelegd dat de parameters ftk iedere drie jaar moeten worden getoetst in relatie tot de financieel-economische ontwikkelingen in het verleden en in de toekomst.

Het rapport van deze commissie verscheen in september 2009, maar was verdeeld.¹⁸ En de minister schreef op 25 september 2009 aan de voorzitter van de Tweede Kamer:

‘Met het oog op de huidige economische situatie en de positie waarin veel pensioenfondsen dientengevolge verkeren, zal ik het daarbij daartoe leiden dat de pensioenfondsen in hun beslissingen over de pensioenpremies voor het komend jaar nog uit kunnen gaan van de thans geldende parameters. Voorts zal ik in lijn met het advies bewerkstelligen dat bij eventuele tegenvallers in de uitvoering van de lopende herstelplannen uitstel tot herziening wordt verleend tot na het overleg dat ik medio 2010 zal hebben met de Stichting van de Arbeid en de pensioenkoepels.’

De ander aspecten zouden nog onderwerp van nadere studie gemaakt worden in de vorm van een tweetal afzonderlijke studietoelagen. Een commissie die onderzoek zou gaan doen naar het beleggingsbeleid en risicobeheer van pensioenfondsen en een commissie die onderzoek zou gaan doen naar de toekomstbestendigheid van aanvullende pensioenregelingen. De commissies werden een paar maanden later ingesteld en aangekondigd.¹⁹

Dat werd op de eerste plaats de Commissie-Frijns, met als taak het analyseren op welke wijze het beleggingsbeleid van pensioenfondsen en in het bijzonder het risicobeheer zich sinds de jaren negentig heeft ontwikkeld. Voorts zou de commissie voor de toekomst aanbevelingen moeten doen ten aanzien van het beleggingsbeleid en risicobeheer van pensioenfondsen.

En voorts de Commissie-Goudswaard, met als taak het analyseren van de toekomst- en schokbestendigheid van de huidige pensioencontracten naar aanleiding van de huidige financiële en economische crisis en reke-

¹⁸ <http://www.mkb.nl/download.php?itemID=501253>.

¹⁹ Brief aan de Tweede Kamer, Kamerstukken II, 2008-2009, 32 043, nr. 1.



ning houdend met de vergrijzing in de komende decennia. Indien uit de analyse zou blijken dat (een deel van) de huidige pensioencontracten aan heroverweging toe is, is het de taak van de commissie om de omvang van de problematiek te schetsen en daarvoor oplossingsrichtingen aan te geven. Randvoorwaarde daarbij was om een op collectiviteit en solidariteit gebaseerd systeem in de tweede pijler van het pensioenstelsel te behouden. Daarnaast diende de commissie de eventuele overgangsproblematiek te analyseren.

4 De conclusies en aanbevelingen van de ingestelde commissies

Het rapport *Pensioen: "Onzekere zekerheid"* van de Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer, de Commissie-Frijns, verscheen op 19 januari 2010.²⁰ De commissie formuleert 19 aanbevelingen.

De belangrijkste conclusies van deze commissie luiden in samenvatting als volgt:

- De pensioenfondssector is heterogeen en wordt steeds complexer.
- De pensioenfondsen worden mede door ontgroening en vergrijzing steeds kwetsbaarder.
- Pensioenfondsen hebben structureel te weinig aandacht voor risicobeheer en uitvoering van het beleggingsbeleid.
- Reëel kader dient leidend te zijn; nu ligt door het Financieel Toetsingskader (FTK) te veel nadruk op de nominale dekkingsgraad.
- Specifieke kenmerken van pensioenfondsen worden onvoldoende vertaald in beleggingsbeleid.
- Maatschappelijk verantwoord handelen is geen geïntegreerd onderdeel van het risicobeheer en het beleggingsbeleid.
- Het governance-model behoeft verbetering.

De aanbevelingen van de commissie zijn erop gericht om deze problemen aan te pakken. Zo dienen besturen bijvoorbeeld een strategisch risicokader vast te stellen waarin een voor het fonds en de deelnemers geëigende balans wordt vastgelegd tussen rendement en risico. Voorkomen moet worden dat het beleggingsbeleid de facto vooral rendementgedreven is. Ook is de visie van de deelnemers en van de bijdragende werkgevers op duurzaamheid relevant. Als verplicht onderdeel van de verantwoording

20 <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/01/19/rapport-commissie-frijns.html>.





informeert het fonds via website en ten minste jaarlijks via het jaarverslag de deelnemers over de veronderstelde risicobereidheid van de deelnemers, het actuele risicoprofiel, de feitelijke nominale en reële dekkingsgraad, evenals de door het bestuur vastgestelde kritische ondergrens van nominale en reële dekkingsgraad.

Ook is heel belangrijk dat een reële doelstelling als leidend wordt aanbevolen. Het beleggingsbeleid moet gericht zijn op een juiste balans tussen de reële doelstelling (ambitie) en het tussentijdse nominale en reële dekkingsgraadriskico. In het bijzonder moet het bestuur zich ervan vergewissen dat kritische dekkingsgraadgrenzen, ook onder extreme omstandigheden, niet worden onderschreden.

Ook dient het bestuur in staat te zijn om een effectief tegenwicht ('countervailing power') te vormen voor de professionele uitvoerders en (commerciële) aanbieders van beleggingsproducten. Dit geldt ook als de uitvoering in eigen huis plaatsvindt. Daarbij moeten de complexiteit van het beleggingsbeleid en de risico's zijn afgestemd op het pensioencontract, het risicodraagvlak en de risicobereidheid van het pensioenfonds én op de aanwezige bestuurlijke expertise.

Besturen van kleine fondsen dienen zich periodiek te buigen over de vraag of de omvang van het fonds niet te klein wordt voor een optimale bemensing van het bestuur en de inrichting van de bestuurlijke processen, dit afgezet tegenover de aanwezige alternatieven.

Het rapport *Een sterke tweede pijler. Naar een toekomstbestendig stelsel van aanvullende pensioenen*, van de Commissie Toekomstbestendigheid, de Commissie-Goudswaard, verscheen vervolgens op 27 januari 2010.²¹

De conclusies en aanbevelingen uit dit rapport kunnen als volgt worden samengevat.

Het Nederlandse pensioenstelsel is met de bestaande ambities en veronderstelde zekerheid onvoldoende toekomstbestendig vanwege de vergrijzing, de stijgende levensverwachting en de toenemende kwetsbaarheid voor financiële risico's. Voor het behoud van de wezenskenmerken van het stelsel – een collectieve, solidaire pensioenvoorziening – moeten keu-

21 <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/01/01/rapport-een-sterke-tweede-pijler-naar-een-toekomstbestendig-stelsel-van-aanvullende-pensioenen/129-2010-3-13903.pdf>.



zes worden gemaakt. Het stelsel dient verder te worden ontwikkeld naar een nieuw evenwicht tussen de ambitie, de zekerheid en de kosten van het pensioen. De commissie ziet hiervoor goede mogelijkheden.

Maar er zit nauwelijks meer rek in de pensioenpremies. Dat betekent dat oplossingen gezocht moeten worden in een beperking van de pensioenambitie of in het anders omgaan met risico's, of een combinatie van beide. Het beperken van de ambitie ten aanzien van de hoogte van het pensioen drukt de kosten en maakt ruimte voor het opvangen van de dreigende premiestijging als gevolg van onder meer de stijgende levensverwachting. Sociale partners zouden ervoor kunnen kiezen de norm van 70% van het laatstgenoten loon op 65-jarige leeftijd naar beneden bij te stellen. Bij een gelijk aantal opbouwjaren betekent dat een lager opbouwpercentage. Mensen kunnen door langer doorwerken weer eenzelfde pensioenuitkering bereiken. Ook kan gekozen worden voor het maximaliseren van het pensioengevend salaris of het overgaan naar indexatie van pensioenen op basis van prijzen in plaats van lonen. Daarnaast kan overwogen worden om de levensverwachting in de pensioenregelingen te incorporeren. Het automatisch koppelen van de pensioenuitkering of de pensioenleeftijd aan de stijgende levensverwachting maakt het stelsel toekomstbestendiger, omdat een bron van kostenstijging wordt weggenomen. Een lagere collectieve ambitie hoeft naar het oordeel van de commissie over het algemeen niet tot grote problemen te leiden. De ambitie ligt nu immers, ook internationaal gezien, op een hoog niveau. De inkomens- en vermogenspositie van gepensioneerden is in Nederland gemiddeld genomen gunstig en verbetert nog. Wel zijn er bepaalde groepen die het huidige ambitieniveau niet halen.

Het anders omgaan met onzekerheid vereist dat bepaalde risico's, zoals het langlevensrisico, meer expliciet bij de deelnemers komen te liggen. Hiermee krijgt de pensioenopbouw voor een groter deel het karakter van voorwaardelijke (of 'zachte') rechten. Eventueel kan de mate waarin zekerheid wordt geboden afhankelijk worden gemaakt van karakteristieken van groepen deelnemers, zoals leeftijd of inkomen. Wanneer minder garanties worden gegeven kan de pensioenambitie beter gehandhaafd blijven. Een grotere rol voor voorwaardelijke rechten vereist een pensioencontract waarin beter wordt gespecificeerd hoe met mee- en tegenvallers zal worden omgegaan en aan wie deze zullen worden toegerekend. Sociale partners en de pensioenfondsbesturen zullen zich hierover meer dan nu het geval is vooraf moeten uitspreken. Het verlagen van de ambitie dan wel het accepteren van een hoger risico vereist ook dat daarover

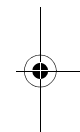
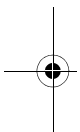


nadrukkelijk en transparant wordt gecommuniceerd. Deelnemers moeten zo goed mogelijk en zo begrijpelijk mogelijk worden geïnformeerd over de verwachte koopkracht van de pensioenrechten en de onzekerheid daarin.

De commissie sluit zijn bevinden als volgt af:

‘Het Nederlandse stelsel heeft zich door de jaren heen steeds aan kunnen passen aan de veranderende omstandigheden. Sociale partners en overheid staan nu voor een nieuwe uitdaging om de tweede pijler goed toekomstbestendig te maken. De commissie is er van overtuigd dat met de geadviseerde aanpassingen de sterke kanten van het stelsel behouden kunnen blijven, zodat de oudedagsvoorziening in Nederland internationaal tot de beste kan blijven behoren.’

Of deze optimistische visie in het Pensioenakkoord ook inderdaad is ingevuld wordt verder geanalyseerd in de hiernavolgende bijdragen. Persoonlijk ben ik van mening dat de institutionele vormgeving van pensioenregelingen in de praktijk eigenlijk bijna nooit het kader van algemeen geformuleerde ontwikkelingen heeft gevolgd. Zo zal ook nu weer de concrete invulling van de werkelijkheid, terecht, in het arbeidsvoorwaardenoverleg per bedrijfstak, bedrijf of persoonlijke arbeidsrelatie plaatsvinden. Wel past een waarschuwing aan alle werknemers om in dat kader verschrikkelijk kritisch te zijn met betrekking tot vernieuwingsvoorstellen die leiden tot een lager ambitieniveau en tot minder financiële zekerheid van hun eigen pensioenregeling. Maar helaas zullen de meesten deze verzuchting niet lezen.



Langer werken maar een hoger pensioen

Drs. Dirk Korbee AAG

Director Deloitte Pension Advisory

Ir. Maaïke Schakenbos

Business Analyst Deloitte Pension Advisory

Jurgen Spieker MSc

Consultant Deloitte Pension Advisory



In het huidige Financieel Toetsingskader (FTK) is het gangbaar dat bij een hogere levensverwachting de premie en de voorziening omhoog gaan. De regeling biedt (veelal) geen andere mogelijkheid om in te spelen op de stijgende levensverwachting, hoewel dit hard nodig is om de pensioenpremies niet verder te laten stijgen. Het Pensioenakkoord introduceert een mechanisme dat tot doel heeft de kosten van het ouderdomspensioen op een eerlijke(re) wijze te verdelen onder de belanghebbenden. In dit artikel wordt vanuit actuaireel perspectief gekeken naar overlevingstafels en de invloed hiervan op dit mechanisme uit het Pensioenakkoord.

1 Overlevingstafels

1.1 *Statische tafels versus prognosetafels*

De oorspronkelijke overlevingstafels starten met een hypothetische populatie van 100.000 0-jarigen en geven voor elke leeftijd aan hoeveel overlevenden er nog zijn tot er uiteindelijk niemand van de startpopulatie meer over is. Aan de hand van deze overlevingstafel kan de sterftekans op een bepaalde leeftijd of de levensverwachting worden berekend. De gegevens voor de overlevingstafel zijn afkomstig uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens.

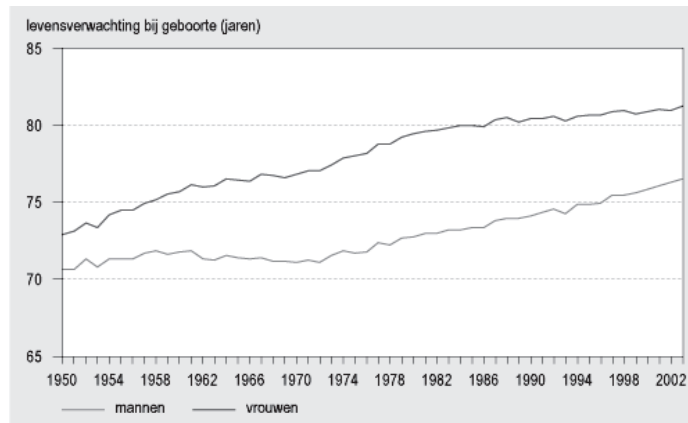
Er zijn twee soorten overlevingstafels: de cohort-overlevingstafel en de periode-overlevingstafel. De cohort-overlevingstafel geeft het daadwerkelijke overlevingspatroon weer van personen die allemaal in hetzelfde jaar zijn geboren, dit wordt ook wel een generatietafel genoemd. Een nadeel is dat de werkelijke levensverwachting van een bepaald geboortejaar pas kan worden berekend als iedereen overleden is. De periode-overlevingstafel daarentegen is ontwikkeld om op basis van de op dit moment beschikbare gegevens toch uitspraken te kunnen doen over de overlevingskansen van de huidige generatie. Hiervoor worden de leeftijdsspecifieke sterftegegevens van een bepaald kalenderjaar of meerdere kalenderjaren samen gebruikt om de sterftekansen voor alle leeftijden te berekenen. In deze overlevingstafels wordt dus impliciet aangenomen dat de levensverwachting in de (nabije) toekomst niet verandert.¹

Aangezien de afgelopen 100 jaar een continue verbetering van de levensverwachting van zowel mannen als vrouwen is te zien, zie Figuur 1, zijn

¹ A. van der Meulen, F. Janssen, *Achtergronden en berekeningswijzen van CBS-overlevingstafels*, Bevolkingstrends, 3e kwartaal 2007, p. 66-77.



bovengenoemde overlevingstafels niet meer representatief voor de huidige Nederlandse bevolking.



Figuur 1: Levensverwachting bij geboorte (jaren) (Bron: www.rivm.nl)

In 2007 publiceerde het Actuariel Genootschap (AG) daarom de eerste prognosetafel, AG Prognosetafel 2005-2050. In 2008 volgde het CBS met de CBS prognosetafel 2006-2050. Een prognosetafel extrapoleert de waargenomen sterftetrends en houdt hiermee rekening met de stijgende levensverwachting in de toekomst. Waar een statische overlevingstafel bestaat uit een enkele kolom met daarin per leeftijd de overlevings- of sterftetekans, is een prognosetafel een matrix met in de rijen alle (gehele) leeftijden en in de kolommen bijvoorbeeld de jaartallen 2005-2050 (in het geval van de zojuist genoemde AG Prognosetafel 2005-2050). De sterftetekans van een in 2015 40-jarige man wordt afgelezen in de rij '40 jaar' en in de kolom '2015'. Deze tweedimensionale manier van het weergeven van sterftetekansen maakt het mogelijk de verwachte trend van de levensverwachting mee te nemen. Zo heeft, volgens de meest recente AG Prognosetafel 2010-2060, een 20-jarige vrouw in 2011 een kans van 0,0227% om het jaar niet te overleven. Als de verwachtingen kloppen, is deze kans voor een 20-jarige vrouw in 2056 gehalveerd, terwijl deze kans 25 jaar geleden, in de overlevingstafel 1985-1990, 0,0689% was. Dit geeft aan wat voor stappen er gezet zijn in de prognosetafel en eigenlijk is het vreemd dat deze stappen nu pas gezet worden. De gedaalde sterftetekansen hebben natuurlijk grote invloed op de pensioenvoorzieningen en premies. Daarom is in het recent overeengekomen Pensioenakkoord het levensver-



wachtingsaanpassingsmechanisme (LAM) geïntroduceerd, waarmee kan worden ingespeeld op de stijgende levensverwachting.

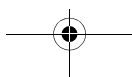
1.2 Ervaringssterfte

Over het algemeen worden voor overlevingstafels gegevens van de gehele Nederlandse bevolking gebruikt. Voor pensioenfondsen en verzekeraars van pensioenregelingen is eigenlijk alleen de levensverwachting van de eigen deelnemers van belang. Verschillende onderzoeken^{2 3} hebben aangetoond dat werkenden gezonder zijn dan niet-werkenden en daardoor ook langer leven. Pensioenfondsen dienen hier rekening mee te houden. Dit kan met behulp van ervaringssterfte. Ervaringssterfte is het verschil in (verwachte) sterfte tussen de gehele bevolking en de pensioenfondspopulatie.⁴

Ervaringssterfte kan worden opgesplitst in fondssterfte en bedragensterfte. Fondssterfte houdt rekening met het verschil in overlevingskansen tussen een verzekerde populatie en de gehele Nederlandse bevolking. Bedragensterfte is het verschijnsel dat mensen met een hoog inkomen langer leven dan mensen met een laag inkomen.⁵ Dit komt met name doordat mensen met een slechtere gezondheid eerder arbeidsongeschikt raken en er als gevolg daarvan in inkomen op achteruit gaan. Behalve het inkomen heeft ook het vermogen invloed op de gezondheid.⁶

De effecten van het verschil tussen bevolkingssterfte en fondssterfte zijn uitermate sterk, tot wel 40% van het sterftecijfer voor jongere werkenden. Wel neemt het verschil af met de leeftijd. Aangezien de niet-werkende/minder vermogende bevolking hogere sterftekansen heeft dan de werkende/vermogende bevolking, zullen zij eerder overlijden en zal de populatie op den duur voor een groter deel uit werkende/vermogende mensen bestaan.

- 2 F.M. McKee-Ryan, Z. Song, C.R. Wanberg, A.J. Kinicki, *Psychological Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study*, 2005.
- 3 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Participatie en gezondheid Thema 1: de invloed van arbeidsparticipatie en terugkeer naar werk*. Onderzoek van Sociaal-Economisch Onderzoek, Rotterdam, 2008.
- 4 *Ervaringssterfte, Towers Watson Ervaringssterfte 2010 nader toegelicht*, Towers Watson, 2010.
- 5 K. Knoops, M. van den Brakel, 'Rijke mensen leven lang en gezond', *TSG*, jaargang 88, 2010, nummer 1, p. 17-24.
- 6 M. Wingen, M. Berger-Van Sijl, A. Kunst, F. Otten, *Inkomen en vermogen als indicatoren van gezondheidsverschillen*, *Bevolkingstrends*, 3e kwartaal 2010, p. 43-49.





Rekening houden met ervaringssterfte kan op verschillende manieren:

- Leeftijdscorrectie: voor het bepalen van de sterftekans wordt niet de werkelijke leeftijd, maar een gecorrigeerde leeftijd (gewoonlijk lagere) gebruikt. Er wordt onderscheid gemaakt naar geslacht en vaak ook naar correcties voor en na pensionering. Het is een eenvoudige methode, maar een goede aansluiting met de fondspopulatie is moeilijk en op hogere leeftijden hebben de leeftijdscorrecties een te groot effect, omdat ervaringssterfte afneemt met de leeftijd.
- Sekseafhankelijke vermenigvuldigingsfactoren op sterftekansen: alle sterftekansen worden met eenzelfde factor (gewoonlijk kleiner dan 1) vermenigvuldigd, afhankelijk van het geslacht. Deze methode is ook zeer eenvoudig, maar een goede aansluiting met de fondspopulatie is moeilijk.
- Leeftijdsafhankelijke vermenigvuldigingsfactoren op sterftekansen: de sterftekansen worden vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de leeftijd en het geslacht. Deze methodiek geeft de beste inschatting, maar voor het verkrijgen van goede factoren is zeer veel data nodig.

2 Demografische ontwikkelingen in Nederland

Een van de opmerkelijkste demografische ontwikkelingen in de afgelopen jaren is de daling van het aantal sterfgevallen, hoewel de bevolking vergrijsde.⁷ Dit is voor het grootste deel te verklaren door de verbeterde medische wetenschap en een gezondere leefstijl.

Het aantal 65-plussers groeit hard en zal rond 2040 zijn hoogtepunt bereiken met een aantal van 4,6 miljoen. Tegelijkertijd daalt het aantal jongeren. De combinatie van deze twee verschijnselen zal voor problemen in de pensioenvoorziening gaan zorgen, wat een belangrijke reden is voor het huidige Pensioenakkoord.

⁷ C. van Duin, J. Garssen, *Bevolkingsprognose 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*, Bevolkingstrends, 1e kwartaal 2011, p. 16-23.



	<i>Leeftijd (jaren)</i>	<i>Levensverwachting man (jaren)</i>	<i>Levensverwachting vrouw (jaren)</i>
2011	65	20,2	23,1
	66	19,3	22,2
	67	18,4	21,3
2020	65	21,3	23,7
	66	20,4	22,8
	67	19,5	21,9
2025	65	21,7	24,0
	66	20,8	23,0
	67	19,9	22,1

Tabel 1: Levensverwachting van mannen en vrouwen volgens AG Prognosetafel 2010-2060

Tabel 1 laat de levensverwachting van mannen en vrouwen in de jaren 2011, 2020 en 2025 op verschillende leeftijden zien. Op dit moment is de levensverwachting van een 65-jarige man nog 20,2 jaar. In 2020, wanneer de pensioenleeftijd verhoogd zal worden naar 66 jaar, is de levensverwachting toegenomen en is de levensverwachting van een 66-jarige man nog 20,4 jaar, wat de verhoging rechtvaardigt. Het voornemen is de pensioenleeftijd in 2025 naar 67 jaar te verhogen. Maar wanneer de verhoging van de pensioenleeftijd naar 68 jaar plaats zal gaan vinden, is moeilijk te voorspellen, omdat de prognosetafels zeer waarschijnlijk nog aangepast zullen worden.

3 Verband met het levensverwachtingsaanpassingsmechanisme

Het huidige FTK kent geen direct aanpassingsmechanisme waarmee kan worden ingespeeld op de stijgende levensverwachting. Indien de prognoses op het gebied van levensverwachting stijgen, dan is er te weinig premie betaald voor de opgebouwde aanspraken. In het huidige FTK kunnen deze opgebouwde aanspraken niet met terugwerkende kracht worden aangepast aan de nieuwe prognoses. In plaats daarvan komen de kosten in verband met de reeds opgebouwde aanspraken voor rekening van het pensioenfonds en wordt de kostenstijging verwerkt in de toekomstige premies. Hiermee worden de kosten voor de gestegen levensverwachting



doorgeschoven naar toekomstige generaties. In het recent overeengekomen Pensioenakkoord⁸ wordt hier anders tegenaan gekeken.

In het Pensioenakkoord is het zogenoemde levensverwachtingsaanpassingsmechanisme (LAM) opgenomen. Dit aanpassingsmechanisme is bedoeld om de gevolgen van de stijgende levensverwachting voor de kosten van het ouderdomspensioen op een eerlijke(re) wijze te verdelen onder de belanghebbenden. Het uitgangspunt is dan ook dat voor verschillende generaties hetzelfde aantal opbouwjaren dezelfde rechten aan pensioenjaren geeft. Het LAM wordt tevens in lijn gebracht met de vijfjaarlijkse herziening van de AOW-leeftijd. Het LAM maakt onderscheid tussen opgebouwde aanspraken en toekomstige pensioenopbouw.

3.1 *Het LAM voor toekomstige pensioenopbouw*

De pensioenrichtleeftijd op basis waarvan pensioen opgebouwd wordt, blijft gelijk aan de AOW-leeftijd. Op het moment dat wettelijk wordt vastgelegd dat de AOW-leeftijd wordt verhoogd, dan dient de pensioenrichtleeftijd op basis waarvan de opbouw plaatsvindt ook aangepast te worden. Wanneer volgens plan per 1 januari 2013 wettelijk wordt vastgelegd dat de AOW-leeftijd per 2020 zal stijgen naar 66, dan zal voor de aanvullende pensioenen de pensioenrichtleeftijd vanaf 1 januari 2013 worden aangepast naar 66. Hetzelfde geldt wanneer op 1 januari 2015 de AOW-leeftijd per 2025 wordt aangepast naar 67.

Bovenstaande voorwaardelijke aanpassing vindt vervolgens elke vijf jaar plaats, analoog aan de aanpassing van de AOW-leeftijd. De beslissing tot het aanpassen van de AOW-leeftijd/pensioenrichtleeftijd vindt plaats op basis van gegevens van bijvoorbeeld het Actuarieel Genootschap of van het CBS. In het Pensioenakkoord staat dan ook de aanbeveling om voorafgaand aan een eventuele aanpassing van de pensioenrichtleeftijd de gekozen gegevens, van het Actuarieel Genootschap dan wel van het CBS, te actualiseren.

Op basis van de verhoogde pensioenrichtleeftijd en de herziene (verzwaarde) prognosetafel zullen de nieuwe pensioenpremies vastgesteld worden. De verhoging van de pensioenrichtleeftijd en verzwaring van de prognosetafel hebben een tegengesteld effect op de hoogte van de pensioenpremies. Het netto-effect van deze twee maatregelen wordt per pen-

8 *Pensioenakkoord voorjaar 2010*, Stichting van de Arbeid, 4 juni 2010.



sioenfonds bepaald en heeft gevolgen voor de pensioenregeling en niet voor de hoogte van de te betalen premie. Dit wordt in het Pensioenakkoord de premieneutraliteitsregel genoemd.

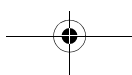
Deze premieneutraliteitsregel is bedoeld om het kostenniveau van het aanvullende pensioen stabiel te houden. Binnen het huidige FTK zorgt een hogere levensverwachting voor een hogere pensioenpremie en het verhogen van de pensioenleeftijd zou een lagere premie tot gevolg hebben. Om de almaar stijgende pensienkosten (als percentage van de loonsom) te stoppen zegt de premieneutraliteitsregel dat een stijging (of daling) in de levensverwachting daar geen invloed op kan hebben. De premieneutraliteitsregel wordt, op fondsniveau, als volgt toegepast.

In het geval de pensienkosten stijgen door de ontwikkelingen in de levensverwachting kan het opbouwpercentage naar beneden worden bijgesteld terwijl de premie, als percentage van de loonsom, gelijk blijft. Hierdoor moet er dus langer worden doorgewerkt om hetzelfde pensioen, als percentage van het gemiddelde salaris in geval van een middelloonregeling, op te bouwen. De andere optie is om toekomstige indexaties bij te stellen en het pensioen dus niet met de prijsindex mee te laten stijgen. Met deze laatste maatregel worden ook de opgebouwde aanspraken getroffen.

Wanneer (tevens) de pensioenleeftijd wordt verhoogd is het ook mogelijk dat er netto sprake is van een kostendaling. In dat geval kan, behalve voor een verbetering van het opbouwpercentage of toekomstige indexaties, ook worden gekozen om met het kostenvoordeel de financiële positie van het pensioenfonds te verbeteren, bijvoorbeeld door het opbouwen van een egalisereserve. Door het vormen van een voldoende grote egalisereserve kunnen tegenvallers in de toekomst beter worden opgevangen.

3.2 *Het LAM voor opgebouwde pensioenaanspraken*

Binnen het huidige FTK zijn de opgebouwde pensioenaanspraken min of meer gegarandeerd: korting op deze aanspraken (afstempelen) is een uiterste maatregel voor pensioenfondsen. Wanneer de prognosetafel wordt herzien (verzwaard), dan betekent dit een naar verwachting langere uitkeringsperiode. Dit heeft in het Pensioenakkoord ook gevolgen voor de opgebouwde pensioenen. Een stijging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd, het later ingaan van het pensioen en dus het verkorten van de uitkeringsperiode, heeft dat niet. De aanspraken worden in dat geval





verhoogd op basis van actuariële methoden, zodat de waarde van de opgebouwde aanspraken gelijk blijft. Merk op dat het hier gaat om pensioen-aanspraken die zijn opgebouwd onder de nieuwe regelgeving. Het Pensioenakkoord zegt niet hoe wordt omgegaan met 'oude' pensioenaanspraken, die opgebouwd zijn voordat het Pensioenakkoord ingaat. Waarschijnlijk zal de impact van deze maatregel in 2015 daarom beperkt zijn.

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat wanneer de prognoses voor de levensverwachting worden aangepast tijdens een vijfjaarlijkse herziening, de gevolgen hiervan niet direct in de opgebouwde pensioenen worden verwerkt. De kostenverhoging als gevolg van de stijging van de levensverwachting zal over een periode van maximaal tien jaar uitgesmeerd worden. Deze kostenstijging wordt verwerkt door in deze periode de indexaties over opgebouwde pensioenen naar beneden toe bij te stellen. Een voorbeeld: door een herziening van de prognosetafel stijgen de kosten van de bestaande aanspraken met 5%. In dat geval zal, indien de maximale termijn gehanteerd wordt, de geplande indexatie voor de komende tien jaar met grofweg 0,5% naar beneden worden bijgesteld. Deze methode kan overigens ook leiden tot 'negatieve indexatie' ofwel afstempelen.

Het LAM staat volledig los van de financiële positie van het pensioenfonds: de dekkingsgraad. Voor het opvangen van financiële schokken bestaat binnen het Pensioenakkoord een ander aanpassingsmechanisme.

4 Effecten LAM

Dit aanpassingsmechanisme zal tot gevolg hebben dat de pensioenregeling elke vijf jaar wordt aangepast. De impact van deze aanpassing is onzeker, maar in het verleden viel de stijging vaak hoger uit dan verwacht. Zoals eerder aangegeven heeft het Actuarieel Genootschap in 2007 een prognosetafel geïntroduceerd, de AG Prognosetafel 2005-2050. Deze prognosetafel is in 2010 herzien met de publicatie van de AG Prognosetafel 2010-2060. De impact van deze herziening op de voorziening pensioenverplichtingen (VPV) van pensioenfondsen lag voor de meeste fondsen tussen de 5 en 10 procent. De impact van een dergelijke herziening is groot, maar een aantal fondsen was hier al op vooruitgelopen door leeftijdsterugstellingen of ervaringssterfte toe te passen. Hierdoor was de schok vaak minder groot.



In het uitwerkingsmemorandum van het Pensioenakkoord⁹ geeft de Stichting van de Arbeid aan dat het wenselijk is dat de vijfjaarlijkse aanpassing aan de levensverwachting gebaseerd is op één geautoriseerde gegevensset. Dit houdt in dat bijvoorbeeld gekozen wordt om óf het CBS óf het Actuarieel Genootschap te volgen. Het is niet duidelijk of de Stichting van de Arbeid hier doelt op een landelijke keuze of een fondsspecifieke keuze. Daarnaast lijkt zij hierin dus voorbij te gaan aan de eerder omschreven en veel gebruikte ervaringssterfte. Aangezien de vijfjaarlijkse aanpassingen fondsspecifiek zijn en de ervaringssterfte per fonds behoorlijk kan verschillen, lijkt deze wens voor één geautoriseerde gegevensset niet voor de hand liggend.

De werking van het aanpassingsmechanisme is dus helder omschreven, maar de consistente toepassing ervan nog niet. Het Pensioenakkoord zegt enerzijds dat rekening moet worden gehouden met de fondsspecifieke situatie, maar anderzijds dat de aanpassingen in levensverwachting gebaseerd moeten zijn op één gegevensbron.

In het Pensioenakkoord wordt al een globale inschatting gemaakt dat één jaar langer leven kan worden opgevangen met 6 tot 8 maanden langer werken. Dit komt dus neer op 6 tot 8 maanden minder uitkering én 6 tot 8 maanden langer opbouwen om eenzelfde maandelijkse pensioenuitkering te ontvangen.

Eerder lieten we al zien dat de levensverwachting van een 65-jarige werkende man vrijwel gelijk is aan die van een 66-jarige in 2020. De levensverwachting van een 67-jarige werkende man in 2025 is significant lager. Indien de geplande verhogingen van de AOW-leeftijd doorgaan, dan daalt de levensverwachting op AOW-leeftijd en stijgt het aantal opbouwjaren. Door een groter aantal opbouwjaren en een lagere levensverwachting op pensioenleeftijd bouwen we dus een hoger pensioen op. Althans, totdat de huidige prognosetafel weer herzien wordt.

9 *Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord van 4 juni 2010*, Stichting van de Arbeid, 9 juni 2011.



Het rendementsaanpassingsmechanisme

Ir. Coenraad Vos AAG

Senior Manager bij Ernst & Young Actuarissen B.V. Zijn specialisatie is de advisering over pensioen aan werkgevers en pensioenfondsen



1 Inleiding

In dit artikel geven wij een nadere toelichting op het rendementsaanpassingsmechanisme (RAM). Het RAM is een belangrijke bouwsteen van het Pensioenakkoord en vervult de rol van financiële schokbreker zoals omschreven in paragraaf 2.3 van het Pensioenakkoord van juni 2010. Met het RAM worden de beleggingsresultaten en de risico's van het beleggen door een pensioenfonds toegedeeld aan de verzekerden van het pensioenfonds. Dit zal gebeuren door het toeslagpercentage van het pensioenfonds gedurende een zekere periode te verhogen dan wel te verlagen.

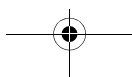
De concrete uitwerking van het RAM is nog niet volledig uitgekristalliseerd en zal op sectoraal niveau onderdeel worden van de onderhandelingen tussen sociale partners. Daarbij moeten besluiten genomen worden over complexe zaken als de lengte van de egalisatieperiode, de hoogte van de disconteringsvoet, een eventuele maximale toeslag, een beleidsstaffel voor de toeslagen en de invulling van het beleggingsbeleid.

Doel van dit artikel is tweeledig. In paragraaf 6 van het artikel geven we een heel concrete invulling van het RAM. Daarbij gaan we uit van een egalisatieperiode van 10 jaar en sturing op basis van de reële dekkingsgraad zonder verdere verfijningen. De lezer kan ervoor kiezen eerst deze paragraaf te bestuderen om daarmee een gevoel te ontwikkelen voor de aan het RAM ten grondslag liggende mechanismes. In de paragrafen 2 tot en met 5 gaan we op een meer conceptueel niveau in op het RAM, waarbij wel de kanttekening past dat de uitwerking van het nieuwe financiële toetsingskader (FTK2) nog in de kinderschoenen staat.

2 De plaats van het beleggingsrisico in het Pensioenakkoord

Het Pensioenakkoord dat de sociale partners hebben gesloten is een reactie op de knelpunten in het bestaande Nederlandse pensioenstelsel. Een beknopte samenvatting van deze knelpunten is te vinden op pagina 2 van de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 april 2010.

Het Pensioenakkoord is de reactie van sociale partners op de daar beschreven knelpunten. Onderdeel van het akkoord zijn afspraken over het beleggingsrisico.





De sociale partners delen de opvatting van het kabinet dat het belangrijk is om in een pensioenregeling toeslagen toe te kennen. Een nominale toezegging dan wel een toezegging waarin de voorwaardelijke toeslagen slechts sporadisch worden toegekend biedt immers geen bescherming tegen het inflatierisico.

Omdat er geen of beperkte ruimte aanwezig is om deze toeslagen vanuit de premie te financieren, is het nodig om via het beleggingsrendement de benodigde middelen voor het toekennen van toeslagen te genereren. Daarbij zijn pensioenfondsen mede door de dalende rente aangewezen op meer risicovolle beleggingen. De constatering dat het toekennen van toeslagen belangrijk is en dat hiervoor beleggingsrendement nodig is ligt aan de basis van één van de belangrijkste beginsels van het Pensioenakkoord, te weten:

Door het laten vervallen van zekerheid voor de opgebouwde pensioenaanspraken ontstaat er extra ruimte om in het beleggingsbeleid risico te nemen waarmee het benodigde extra rendement voor de financiering van het toeslagbeleid kan worden gegenereerd.

Deze benadering zal deels zijn ingegeven door de evaluatie van het huidige Financieel Toetsingskader. Op pagina 6 van het Rapport Evaluatie FTK wordt als eerste knelpunt benoemd (letterlijk citaat):

‘Pensioenfondsen staan voor een complex vraagstuk waarbij een afweging moet worden gemaakt tussen nominale zekerheid en een reële ambitie. Zo heeft de focus op nominale zekerheid vanuit het FTK en de veelal reële ambitie van pensioenfondsen een conflicterende impact op het beleggingsbeleid.’

Met de in het Pensioenakkoord gekozen benadering kiezen de sociale partners overtuigd voor de reële ambitie. Het hiervoor te nemen risico zal moeten worden opgevangen, en gezien het uitgangspunt van premiestabilisatie zal dit slechts in beperkte mate via de premieheffing kunnen plaatsvinden. Daarom is het RAM geïntroduceerd, een mechanisme waarbij het beleggingsrisico wordt opgevangen door een aanpassing van de toeslagpercentages die naar verwachting in de toekomst gegeven zullen worden. Daarbij is er, na de invoering van het nieuwe financiële toetsingskader (FTK2) geen principieel onderscheid meer tussen positieve toeslagpercentages en negatieve toeslagpercentages. Dit laatste betekent dat onder FTK2 het korten van de pensioenen een ‘normaal’ beleidsinstru-



ment is geworden en het niet langer de status van ultimum remedium heeft.

3 De plaats van het RAM binnen het Pensioenakkoord

Het Pensioenakkoord kan, zeer beknopt, worden weergegeven als een bouwwerk met zes bouwstenen, in willekeurige volgorde:

1. het levensverwachtingsaanpassingsmechanisme (LAM);
2. het rendementsaanpassingsmechanisme (RAM);
3. de premiestabilisatie;
4. de te hanteren rekenrente;
5. de egalisatiereserve;
6. de communicatievoorschriften.

De bouwstenen 2 tot en met 5 zijn daarbij onderling sterk verbonden en spelen allemaal een rol bij de verwerking van de beleggingsresultaten. We zullen deze bouwstenen gezamenlijk bespreken in de volgende paragraaf. In deze paragraaf staan we kort stil bij het LAM en de communicatie.

Het levensverwachtingsaanpassingsmechanisme (LAM) werkt voor de opgebouwde pensioenaanspraken (in ieder geval voor de pensioenaanspraken die zijn opgebouwd na de invoering van het Pensioenakkoord) tot op zekere hoogte vergelijkbaar als het RAM. Bij introductie van een nieuwe overlevingstafel wordt de hieruit volgende verzwarende van de voorziening pensioenverplichtingen vertaald in een kortingspercentage waarmee deze verzwarende over een periode van maximaal 10 jaar wordt gecompenseerd. Een belangrijk verschil tussen het LAM en het RAM is dat het eerste een meer principiële grondslag heeft. De LAM-kortingen moeten worden toegepast om te voorkomen dat de toegenomen levensverwachting tot een toename van de pensioenkosten of tot ongewenste solidariteit zal leiden. Het toepassen van de LAM-kortingen is dan ook niet afhankelijk van de dekkingsgraad van het pensioenfonds en er mogen geen onttrekkingen aan de egalisatiereserve worden gedaan om de LAM-kortingen te compenseren. Dit in tegenstelling tot de RAM-kortingen die geen principiële achtergrond hebben maar zijn bedoeld als schokdemper voor het opvangen van de resultaten op de beleggingen. RAM-kortingen zijn dan ook niet nodig wanneer de dekkingsgraad van het pensioenfonds toereikend is of als ze kunnen worden tegengeboekt in de egalisatiereserve.

Met betrekking tot de communicatievoorschriften willen we de volgende opmerkingen maken:

- Het Pensioenakkoord vraagt om transparante en volledige contracten, ook met betrekking tot de toeslagen en eventuele kortingen. De communicatie zal duidelijk moeten zijn en alle elementen van het beleid zullen benoemd moeten worden. De discretionaire bevoegdheid van pensioenfondsbesturen zal hierdoor waarschijnlijk afnemen.
- In paragraaf 6 van dit artikel wordt duidelijk dat de reële dekkingsgraad een belangrijke rol kan spelen bij de invulling van het RAM. Zeer waarschijnlijk zal van pensioenfondsen worden gevraagd om jaarlijks de reële dekkingsgraad op basis van de voor het pensioenfonds van toepassing zijnde toeslagambitie te publiceren. Daarnaast zal er een reële dekkingsgraad worden vastgesteld op basis van het op basis van de toepassing van het RAM aangepaste toeslagbeleid. Er zal duidelijk gecommuniceerd moeten worden over het verschil tussen deze twee reële dekkingsgraden.
- Na de invoering van het Pensioenakkoord gaan de verzekerden meer risico lopen. Risico is in hoge mate een abstract begrip en bij de introductie van het toeslagenlabel is gebleken hoe moeilijk het is om hierover duidelijk te communiceren.

4 De financiële parameters van nieuwe pensioenregelingen

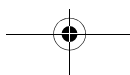
De pensioenregelingen die onder het Pensioenakkoord tot stand komen zullen voor een belangrijk deel worden vormgegeven door de keuze van het RAM, de premiestelling, de toe te passen disconteringsvoet en de toepassing en hoogte van een egalisatiereserve. Het ontbreekt in dit artikel aan de ruimte om de onderlinge verbanden tussen deze parameters volledig uit te werken. Wel willen we graag de volgende opmerkingen plaatsen:

- Het RAM zal van invloed zijn op de verdeling van het risico tussen oudere en jongere verzekerden. Hoe langer de periode waarover de beleggingsresultaten kunnen worden uitgesmeerd, des te groter de vertraging bij de doorvoering van de eventueel noodzakelijke verlaging van de toeslagen en in een aantal gevallen bij het korten op de nominale pensioenen. Dit is bij tegenvallende beleggingsopbrengsten in het voordeel van de oudere verzekerden.
- Over de na de invoering van het Pensioenakkoord te hanteren disconteringsvoet voor de pensioenaanspraken zonder nominale garantie is al veel discussie geweest. Daar waar in het Pensioenakkoord wordt gesproken over een disconteringsvoet gelijk aan het verwachte



beleggingsrendement zijn hier door diverse partijen al kanttekeningen bij geplaatst. Zo wordt op pagina 8 van de brief van het CPB van 24 juni 2011 aangegeven dat het verwachte beleggingsrendement alleen als discontovoet mag worden gebruikt als de beleggingsresultaten onmiddellijk en volledig kunnen worden verdeeld over de pensioenaanspraken. Dit betekent in de praktijk dat de onderliggende pensioenregeling sterk het karakter van een premiereregeling heeft. In een premiereregeling verliest de discontovoet haar betekenis. Ook DNB maakt in haar position paper over het Pensioenakkoord grote bezwaren tegen het hanteren van een direct aan het beleggingsbeleid van het pensioenfonds gekoppelde discontovoet. De berekeningen in paragraaf 6 maken duidelijk welke invloed de keuze van discontovoet heeft op de resulterende dekkingsgraad.

- Het samenspel tussen het RAM, de discontovoet, de premiestelling en de egalisatiereserve is van invloed op de verdeling van de beleggingsresultaten en de hiermee te financieren toeslagen over de verschillende generaties. Zo kan in het RAM worden gekozen voor een kortere of langere egalisatiereserve. De hoogte van de discontovoet is van invloed op de waarde van de verplichtingen. Een hogere discontovoet leidt tot lagere verplichtingen waardoor er eerder toeslagen zullen worden toegekend. Een egalisatiereserve zorgt juist voor extra prudentie waardoor de jongere deelnemers worden beschermd tegen te snel uitdelen. De egalisatiereserve kan worden gevoed vanuit het beleggingsrendement maar ook uit een eventuele opslag op de premie.
- Een belangrijk aandachtspunt bij de verdere uitwerking van het RAM is het effect van het RAM op de intergenerationele solidariteit. Dit kan leiden tot nadere voorschriften over de keuze van de parameters voor het RAM. Zo zal een lange egalisatieperiode een negatief effect hebben op de jongere deelnemers, waardoor bij een egalisatieperiode van 10 jaar (zoals in het voorbeeld in paragraaf 6) er wellicht strengere eisen zullen worden gesteld aan het beleggingsbeleid.
- In paragraaf 6 hebben we een uitwerking van het RAM weergegeven zonder verdere verfijningen. Er is een aantal verfijningen mogelijk waarmee over het algemeen extra prudentie zal worden ingebouwd. Hierbij kan gedacht worden aan:
 - maximaal toeslagpercentage;
 - egalisatiereserve;
 - toeslagstaffel waarbij afhankelijk van de reële dekkingsgraad meer of minder toeslag wordt toegekend. Indien de staffel voorschrijft dat er bij een reële dekkingsgraad van 100% (op basis van toeslagambi-





tie) nog geen volledige toeslag wordt toegekend leidt de staffel tot extra prudentie.

- In de uitwerking van het RAM zoals gepresenteerd in paragraaf 6 wordt het beleggingsrendement geabsorbeerd door de toeslagen gedurende de eerste 10 jaar aan te passen. De toeslagen voor de periode na deze 10 jaar worden gelijk verondersteld aan de toeslagambitie van het pensioenfonds. Bij de verwerking van het beleggingsrendement van $\pm 25\%$ in het derde jaar leidt dit tot een negatieve toeslag van $\pm 2,17\%$. De ingerekende toeslag is voor de eerste 10 jaar gelijk aan dit kortingspercentage terwijl er vanaf het 10e jaar weer wordt gerekend met de toeslagambitie van het fonds, namelijk de prijsinflatie die gelijk is verondersteld aan $2,0\%$ per jaar. Per saldo betekent dit dat de pensioenaanspraken de eerste 10 jaar worden gekort om vanaf het 10e jaar het toekennen van toeslagen weer mogelijk te maken. Hier zou ook een andere benadering kunnen worden gekozen (bijvoorbeeld de ingerekende toeslag over de hele periode op $0,0\%$ zetten), waarbij de keuze uiteraard van invloed is op de solidariteit tussen de generaties.

5 Conclusies

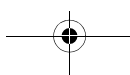
Door de introductie van het RAM wordt het mogelijk om in de pensioenregeling beleggingsrisico te nemen. Het risico kan worden opgevangen door een aanpassing van de toeslagen over een vooraf gekozen egalisatieperiode die maximaal 10 jaar mag bedragen.

Bij de uitwerking van het RAM zijn er diverse parameters waaraan gedraaid kan worden, zoals de lengte van de egalisatieperiode, de toepassing van een egalisatiereserve en de introductie van een toeslagstaffel.

Ook de voorschriften voor de vaststelling van de discontovoet onder het nieuwe financiële toetsingskader (FTK2) zal van invloed zijn op de verdeling van de risico's.

Het mag verwacht worden dat DNB bij de uitwerking van FTK2 op een aantal manieren invloed zal willen krijgen op de hierboven genoemde parameters van het RAM.

Ook de sociale partners zullen bij de sectorale uitwerking van het Pensioenakkoord hun invloed doen gelden bij de invulling van het RAM. Een belangrijk aandachtspunt zal daarbij de risicoverdeling tussen werkgevers en werknemers zijn. Dit kan worden uitgewerkt door bijvoorbeeld





afspraken te maken over een jaarlijkse toevoeging aan de egalisatiere-serve, waarbij de sociale partners een onderlinge verdeling voor de financiering van deze toevoeging overeenkomen.

6 Uitwerking van het RAM

Het RAM is het mechanisme binnen het Pensioenakkoord waarmee het beleggingsrisico wordt verdeeld over de deelnemers van een pensioenfonds. Daarbij ademen alle pensioenaanspraken van de verzekerden (zowel de 'basis'-pensioenaanspraken als de eventuele toekomstige toelagen) mee met de rendementen en ontwikkelingen van de financiële markten. Tegenvallende beleggingsresultaten worden vertaald in een verlaging van de toeslagpercentages terwijl meevallende beleggingsresultaten resulteren in een toename van de toeslagpercentages. Omdat de toeslagpercentages ook negatief kunnen worden is de mogelijkheid van korten van de pensioenaanspraken een onderdeel van het RAM.

Gehanteerde uitgangspunten

Om de aan het RAM onderliggende methodiek toe te lichten gaan we uit van een sterk vereenvoudigde (pensioen)verplichting. Het gaat om de verplichting om aan een 45-jarige man een eenmalige uitkering van € 1.000 te verrichten op het moment dat hij 65 jaar wordt. Uiteraard realiseren we ons dat hier sprake is van een fiscaal en pensioenrechtelijk oneigenlijk pensioen. Om de onderliggende principes en berekeningen van het RAM relatief eenvoudig uit te kunnen leggen gebruiken we toch dit gestileerde voorbeeld.

Voor de berekeningen maken we gebruik van de volgende veronderstellingen:

Tabel 1: Veronderstellingen bij de berekeningen

Risicovrije rente (termijnstructuur):	3,0%
Toeslagpercentage (op basis van de geformuleerde ambitie):	2,0%
Verwacht beleggingsrendement:	5,0%
Disconteringsvoet op basis van FTK2:	4,0%
Jaarlijkse sterftekans man tussen 45 en 65 jaar:	0,1%
Marktwaaarde beleggingsportefeuille:	€ 700



Toelichting

Het pensioenfonds heeft de verplichting om over 20 jaar een uitkering ter grootte van € 1.000 te verrichten aan een nu 45-jarige man. Het pensioenfonds zal beleggingen aanhouden om aan deze verplichting te kunnen voldoen.

De risicovrije rentetermijnstructuur is de rentevoet die correspondeert met een risicovrije belegging. Dit is de rentevoet die gebruikt moet worden om de waarde van een onvoorwaardelijke verplichting vast te stellen. In FTK1 is dit de rentetermijnstructuur die maandelijks door DNB wordt gepubliceerd. De onderliggende gedachte is dat een onvoorwaardelijke verplichting met de grootst mogelijke mate van zekerheid moet worden nagekomen. Dit beperkt de keuze voor de tegenover deze verplichting staande beleggingen tot risicovrije beleggingen. De disconteringsvoet waarmee de verplichtingen contant gemaakt worden moet aansluiten bij deze risicovrije beleggingen en is daarmee gelijk aan de risicovrije rente. Over het algemeen zal een pensioenfonds voor een reeks van jaren een uitkeringsverplichting hebben. Omdat voor iedere looptijd een andere risicovrije rentevoet geldt wordt binnen het FTK1 gebruikgemaakt van de risicovrije rentetermijnstructuur. In ons gestileerde voorbeeld is er maar één jaar waarin er een uitkeringsverplichting is en kunnen we dus volstaan met één risicovrije rente over die periode, die we gelijk veronderstellen aan 3,0%.

We gaan uit van een toeslagbeleid gebaseerd op de prijsinflatie en veronderstellen voor onze berekeningen dat deze prijsinflatie gelijk is aan 2,0% per jaar.

Wanneer wordt gekozen voor FTK2 zal de nominale garantie voor de pensioentoezegging komen te vervallen. Dit betekent dat er geen onvoorwaardelijke nominale pensioenaanspraken zijn, waardoor de noodzaak om in risicovrije beleggingen te investeren deels vervalt. Hierdoor kan de disconteringsvoet waartegen de pensioenverplichtingen contant worden gemaakt, worden gebaseerd op een beleggingsportefeuille waarin deels belegd is in meer risicovolle beleggingen die naar verwachting een hoger rendement genereren. In het Pensioenakkoord wordt als maximale disconteringsvoet het verwachte beleggingsrendement genoemd. Dit uitgangspunt is van verschillende kanten van kritisch commentaar voorzien. Verwacht mag worden dat in FTK2 prudentie zal worden ingebouwd waardoor de disconteringsvoet niet gelijk zal zijn aan het verwachte beleggingsrendement maar aan een disconteringsvoet die hier (substan-



tieel) onder ligt. Voor onze berekeningen gaan we uit van een verwacht beleggingsrendement van 5,0% en een disconteringsvoet onder FTK2 van 4,0%.

Om de voorziening pensioenverplichtingen te kunnen berekenen, hebben we ook aannames nodig over de overlevingskansen. We gaan hierbij uit van de relatief eenvoudig veronderstelling dat de jaarlijkse sterftekans gelijk is aan 0,1% en de totale sterftekans over de periode van 20 jaar gelijk is aan 2,0%. In dit artikel zullen we verder geen aandacht besteden aan deze overlevingskansen (sterftekansen). Overlevingskansen en het hiermee samenhangende langlevensrisico zijn van groot belang in het Pensioenakkoord, maar worden grotendeels afgedekt door het LAM.

De marktwaarde van de beleggingen van het pensioenfonds is, bij de start van de berekeningen, gelijk aan € 700.

Om de berekeningen niet nodeloos te compliceren houden we geen rekening met de volatiliteit in de rente, de inflatie en overige parameters van FTK1 en FTK2. Uiteraard is dit een versimpeling van de werkelijkheid.

Met de hierboven beschreven uitgangspunten en de hierbij gegeven toelichting kunnen we nu de werking van het RAM toelichten aan de hand van een aantal berekeningen.

Nominale dekkingsgraad onder FTK1

Onder FTK1 is de nominale pensioentoezegging onvoorwaardelijk en zullen we voor de berekening van de bijbehorende voorziening pensioenverplichtingen moeten uitgaan van de risicovrije rentevoet van 3,0%. De voorziening pensioenverplichtingen op tijdstip 0 kan als volgt worden vastgesteld:

Tabel 2: Nominale dekkingsgraad FTK1

Uitkering op leeftijd 65 jaar	€ 1.000
Te hanteren disconteringsvoet:	risicovrij en dus 3,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	$€ 1.000 * (1/1,03)^{20} = € 554$
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98%
Voorziening pensioenverplichtingen:	$98% * € 554 = € 543$
Marktwaarde beleggingen	€ 700
Nominale dekkingsgraad onder FTK1:	$€ 700/€ 543 = 129\%$

Nominale dekkingsgraad onder FTK2

Onder FTK2 vervalt het onvoorwaardelijke karakter van de nominale aanspraak (bij het invaren van de oude rechten ook voor deze oude rechten). Zoals eerder aangegeven, betekent dit dat het niet noodzakelijk is om risicovrije beleggingen aan te houden tegenover de voorziening pensioenverplichtingen. Hierdoor wordt het mogelijk om te rekenen met een disconteringsvoet die hoger is dan de risicovrije rente. Zoals hierboven toegelicht gaan we voor dit pensioenfonds uit van een disconteringsvoet van 4,0% onder FTK2, wat betekent dat we een flinke afslag ten opzichte van het verwachte beleggingsrendement van 5,0% toepassen. De berekening van de nominale dekkingsgraad onder FTK2 op tijdstip 0 wordt dan als volgt:

Tabel 3: Nominale dekkingsgraad FTK2

Uitkering op leeftijd 65 jaar:	€ 1.000
Te hanteren disconteringsvoet:	4,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	$€ 1.000 * (1/1,04)^{20} = € 456$
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98%
Voorziening pensioenverplichtingen:	$98% * € 456 = € 447$
Marktwaaarde beleggingen:	€ 700
Nominale dekkingsgraad onder FTK2:	$€ 700/€ 447 = 157\%$

We zien een afname van de voorziening pensioenverplichtingen van € 543 onder FTK1 naar € 447 onder FTK2 als gevolg van het overgaan van de nominale toezegging met een onvoorwaardelijk karakter naar een voorwaardelijke toezegging. Dit onderstreept het belang van de spelregels voor de bepaling van de disconteringsvoet in het FTK2. Met de door ons gekozen disconteringsvoet van 4,0% willen we niet vooruitlopen op deze spelregels, maar wel duidelijk maken dat het overgaan op FTK2 en de hogere disconteringsvoet die hier mee gepaard gaat zal leiden tot een afname van de voorziening pensioenverplichtingen. De daling van de voorziening pensioenverplichtingen gaat uiteraard gepaard met een toename van de dekkingsgraad. Voor dit pensioenfonds stijgt de nominale dekkingsgraad van 129% naar 157%.

Reële dekkingsgraad onder FTK2

Voor de vaststelling van de reële dekkingsgraad moeten de toekomstige toeslagen worden meegenomen in de berekening van de voorziening pensioenverplichtingen. Gegeven de veronderstelde standaardtoeslagen van

2,0% per jaar kan de reële dekkingsgraad op tijdstip 0 als volgt worden vastgesteld:

Tabel 4: Reële dekkingsgraad FTK2

Nominale uitkering op leeftijd 65 jaar:	€ 1.000
Uitkering inclusief verwachte toeslagen:	$€ 1.000 * 1,02^{20} = € 1.486$
Te hanteren disconteringsvoet:	4,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	$€ 1.486 * (1/1,04)^{20} = € 678$
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98%
Voorziening pensioenverplichtingen:	$98% * € 678 = € 664$
Marktwaarde beleggingen:	€ 700
Reële dekkingsgraad onder FTK2:	$€ 700/€ 664 = 106%$

Toepassing van het RAM

Het pensioenfonds heeft een reële dekkingsgraad van 106% en kent een toeslag van 2,0% per jaar toe over de nominale aanspraak van € 1.000. De nominale pensioenaanspraak wordt hiermee gelijk aan € 1.020. Helaas heeft het pensioenfonds een zeer slecht beleggingsjaar en komt het beleggingsrendement uit op -/ 15%. De marktwaarde van de beleggingen is hierdoor afgenomen van € 700 naar € 595. De financiële positie van het fonds op tijdstip 1, waarbij de looptijd van de verplichting is afgenomen van 20 jaar naar 19 jaar, kan als volgt worden berekend:

Tabel 5: Toepassing reële dekkingsgraad op t=1 voor toepassing RAM

Nominale uitkering op leeftijd 65 jaar:	€ 1.020
Uitkering inclusief verwachte toeslagen:	$€ 1.020 * 1,02^{19} = € 1.486$
Te hanteren disconteringsvoet:	4,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	$€ 1.486 * (1/1,04)^{19} = € 705$
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98,1%
Voorziening pensioenverplichtingen:	$98,1% * € 705 = € 692$
Marktwaarde beleggingen:	€ 595
Reële dekkingsgraad onder FTK2:	$€ 595/€ 692 = 86%$

Toepassing van het RAM in jaar 1

Bovenstaande reële dekkingsgraad is gebaseerd op het standaardtoeslagbeleid van het pensioenfonds. Omdat de dekkingsgraad ruim onder de 100% ligt mag worden geconcludeerd dat het fonds niet in de positie is om volledige toeslagen toe te kennen. In deze situatie wordt het RAM ingeschakeld en wordt er een aangepast toeslagpercentage vastgesteld voor de



eerstkomende 10 jaar zodanig dat de reële dekkingsgraad van het pensioenfonds na het inrekenen van deze aangepaste indexatie gelijk wordt aan 100%.

Op basis van het RAM wordt een aangepast toeslagpercentage voor de eerste 10 jaar bepaald dat gelijk is aan 0,47%. Dit kan als volgt worden onderbouwd:

We weten dat de marktwaarde van de beleggingen aan het einde van het eerste jaar € 595 bedraagt. Om een reële dekking van 100% te realiseren, moet de voorziening pensioenverplichtingen eveneens gelijk zijn € 595. Om te berekenen hoe hoog de uitkering op leeftijd 65 jaar mag zijn om op deze voorziening pensioenverplichtingen uit te komen, moeten we twee berekeningsstappen maken.

In de eerste stap gaan we vanuit de voorziening pensioenverplichtingen van € 595 de overlevingskans van 98,1% delen, dit geeft een contante waarde zonder sterfte van $€ 595/98,1\% = € 607$. Door deze stap hebben we rekening gehouden met het feit dat we een iets hogere uitkering kunnen toezeggen omdat een deel van de 46-jarigen (op tijdstip 1 is de verzekerde 46 jaar) zal overlijden voordat ze 65 jaar worden.

Vervolgens kunnen we de contante waarde zonder sterfte oprenten naar de 65-jarige leeftijd (dus over een periode van 19 jaar) op basis van de disconteringsvoet van 4%. De uitkering die we op leeftijd 65 jaar kunnen uitkeren wordt daarmee gelijk aan $€ 607 * 1,04^{19} = € 1.277$.

Bij toepassing van de toeslagambitie van 2,0% per jaar zouden we op leeftijd 65 jaar een uitkering moeten verrichten van € 1.486. Het opgebouwde nominale recht op tijdstip $t=1$ is namelijk gelijk aan € 1.020 en bedraagt na 19 jaar toeslagen van 2,0% ($€ 1.020 * 1,02^{19}$) € 1.486.

Op grond van het bovenstaande mag worden geconcludeerd dat de verwachte toeslagen over de eerste 10 jaar zodanig moeten worden verlaagd dat de nominale uitkering van € 1.020 verhoogd met deze verlaagde toeslagpercentages op leeftijd 65 jaar gelijk is aan € 1.277. Met enig rekenwerk kan worden vastgesteld dat hiervoor het toeslagpercentage over de eerste 10 jaar moet worden verlaagd van 2,0% naar 0,471%. Dit kan als volgt worden onderbouwd:

Tabel 6: Reële dekkingsgraad op $t=1$ na toepassing RAM

Nominale uitkering op leeftijd 65 jaar:	€ 1.020
Uitkering inclusief verwachte toeslagen:	$€ 1.020 * 1,00471^{10} * 1,02^9 = € 1.277$
Te hanteren disconteringsvoet:	4,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	$€ 1.277 * (1/1,04)^{19} = € 607$
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98,1%
Voorziening pensioenverplichtingen:	$98,1\% * € 607 = € 595$
Marktwaaarde beleggingen:	€ 595
Reële dekkingsgraad onder FTK2:	$€ 595/€ 595 = 100\%$

Merk op dat de reële dekkingsgraad van het pensioenfonds, nadat het aangepaste toeslagpercentage is ingerekend, weer gelijk is aan 100%. Daarbij moet wel bedacht worden dat deze reële dekkingsgraad van 100% van 'mindere' kwaliteit is dan een reële dekkingsgraad op basis van het standaardtoeslagbeleid.

De verlaging van het toeslagpercentage is een verlaging van 2,0% naar 0,471%. Als we de totale toeslag over de 10 jaar vergelijken dan is deze in de standaard situatie gelijk aan $1,02^{10} = 122\%$ en na aanpassing gelijk aan $1,00471^{10} = 105\%$. De verwachte toeslagen zijn dus met 17%-punt gedaald en daarnaast is het overschot op de balans van € 36 verdampt ($€ 6.700 - 6.664$, zie tabel 4). De totale afname van de toeslagcapaciteit is hiermee ongeveer 23%. Dit sluit goed aan bij het verschil tussen het op basis van de disconteringsvoet van 4,0% benodigde vermogen van $1,04 * € 700 = € 728$ en het daadwerkelijke vermogen van € 595. Dit verschil is namelijk gelijk aan 22,4%.

Toepassing van het RAM in jaar 2

In het tweede jaar weet het pensioenfonds zich enigszins te herstellen na het slechte eerste beleggingsjaar en wordt een rendement behaald van 8,0%. Het belegde vermogen wordt daarmee $1,08 * € 595 = € 643$. De toegekende indexatie is gelijk aan 0,471%, het percentage dat met behulp van het RAM is vastgesteld. De nominale aanspraak wordt daarmee gelijk aan € 1.025.

Op basis van deze nominale pensioenaanspraak kan de reële dekkingsgraad op basis van de toeslagambitie van 2,0% per jaar worden vastgesteld op:

Tabel 7: Reële dekkingsgraad op t=2 voor toepassing RAM

Nominale uitkering op leeftijd 65 jaar:	€ 1.025
Uitkering inclusief verwachte toeslagen:	€ 1.025 * 1,02 ¹⁸ = € 1.464
Te hanteren disconteringsvoet:	4,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	€ 1.464 * (1/1,04) ¹⁸ = € 723
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98,2%
Voorziening pensioenverplichtingen:	98,2% * € 723 = € 710
Marktwaaarde beleggingen:	€ 643
Reële dekkingsgraad onder FTK2:	€ 643/€ 710 = 91%

We zien dat de reële dekkingsgraad op basis van de toeslagambitie is toegenomen van 86% naar 91%. Dit sluit goed aan bij het gerealiseerde extra rendement van 4% (= 8% -/- 4%) en de korting op de toeslag van 1,53% (= 2,0% -/- 0,47%).

Toch is de reële dekkingsgraad op basis van de toeslagambitie nog geen 100%. Daarom wordt opnieuw het RAM ingeschakeld. Het aangepaste toeslagpercentage wordt op dezelfde manier bepaald als voor jaar 1. Dit resulteert in een toeslagpercentage van 0,99%.

Tabel 8: Reële dekkingsgraad op t=2, na toepassing RAM

Nominale uitkering op leeftijd 65 jaar:	€ 1.025
Uitkering inclusief verwachte toeslagen:	€ 1.025 * 1,0099 ¹⁰ * 1,02 ⁸ = € 1.325
Te hanteren disconteringsvoet:	4,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	€ 1.325 * (1/1,04) ¹⁸ = € 654
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98,2%
Voorziening pensioenverplichtingen:	98,2% * € 654 = € 643
Marktwaaarde beleggingen:	€ 643
Reële dekkingsgraad onder FTK2:	€ 643/€ 643 = 100%

Toepassing van het RAM in jaar 3

In het derde beleggingsjaar is er een samenloop van diverse crisissen en komt het beleggingsrendement uit op -/- 25%. Het belegde vermogen is daarna gelijk aan 75% * € 643 = € 482. De toegekende toeslag is gelijk aan 0,99% waardoor de nominale pensioenaanspraak gelijk wordt aan 1,0099 * € 1.025 = € 1.035. De reële dekkingsgraad op basis van de toeslagambitie kan nu als volgt worden vastgesteld:

Tabel 9: Reële dekkingsgraad op $t=3$, voor toepassing RAM

Nominale uitkering op leeftijd 65 jaar:	€ 1.035
Uitkering inclusief verwachte toeslagen:	€ $1.035 * 1,02^{17} = € 1.449$
Te hanteren disconteringsvoet:	4,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	€ $1.449 * (1/1,04)^{17} = € 744$
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98,3%
Voorziening pensioenverplichtingen:	98,3% * € 744 = € 731
Marktwaaarde beleggingen:	€ 482
Reële dekkingsgraad onder FTK2:	€ 482/€ 744 = 65%

Het mag duidelijk zijn dat het RAM moet worden ingezet en het toeslagpercentage wordt 2,17% negatief. Met andere woorden, in plaats van de uitkering te verhogen zal er nu een korting worden toegepast. Binnen FTK2 is dit 'afstempelen' een regulier beleidsinstrument. De reële dekkingsgraad, rekening houdend met een korting voor de komende 10 jaar is gelijk aan:

Tabel 10: Reële dekkingsgraad op $t=3$, na toepassing RAM

Nominale uitkering op leeftijd 65 jaar:	€ 1.035
Uitkering inclusief verwachte toeslagen:	€ $1.035 * (0,9783)^{10} * 1,02^{17} = € 955$
Te hanteren disconteringsvoet:	4,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	€ $955 * (1/1,04)^{17} = € 490$
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98,3%
Voorziening pensioenverplichtingen:	98,3% * € 490 = € 482
Marktwaaarde beleggingen:	€ 482
Reële dekkingsgraad onder FTK2:	€ 482/€ 482 = 100%.

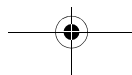
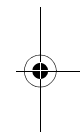
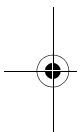
Toepassing van het RAM in jaar 4

In jaar 4 is er gelukkig sprake van een fors herstel op de financiële markten en behaalt het pensioenfonds een beleggingsrendement van 25%. Het belegde vermogen wordt hiermee gelijk $125\% * € 482 = € 603$. De nominale aanspraak is, na de korting van 2,17% ten gevolge van het beleggingsrendement over het vorige boekjaar, gelijk aan $€ 1.035 * 0,9783 = € 1.013$. De reële dekkingsgraad wordt gelijk aan 81%. Het aangepaste toeslagpercentage is gelijk aan 0,05%, en kan als volgt worden onderbouwd:

Tabel 11: Reële dekkingsgraad op $t=4$, na toepassing RAM

Nominale uitkering op leeftijd 65 jaar:	€ 1.013
Uitkering inclusief verwachte toeslagen:	€ $1.013 * (1,0005)^{10} * 1,02^6 = € 1.146$
Te hanteren disconteringsvoet:	4,0%
Contante waarde op leeftijd 45 jaar:	€ $1.146 * (1/1,04)^{16} = € 612$
Kans op in leven zijn op 65 jaar:	98,4%
Voorziening pensioenverplichtingen:	98,4% * € 612 = € 603
Marktwaarde beleggingen:	€ 603
Reële dekkingsgraad onder FTK2:	€ 603/€ 603 = 100%.

Met bovenstaande uitwerkingen hebben wij inzicht gegeven in de methodiek die uitgaat van de reële dekkingsgraad en de basis voor het RAM vormt. Daarbij is gekozen voor een sterk versimpelde (pensioen)toezegging. Omdat er in dit voorbeeld sprake is van slechts één verzekerde met het recht op een eenmalige uitkering neemt de looptijd van de verplichting jaarlijks met 1 jaar af. Bij de toepassing van het RAM op een echt pensioenfonds zal dit uiteraard niet het geval zijn, maar de onderliggende methodiek verandert niet. Deze methodiek komt er, in deze uitwerking van het RAM, in feite op neer dat de reële dekkingsgraad wordt bijgesteld naar 100% door de toeslagen in de eerste 10 jaar aan te passen. In de praktijk zullen er vele verschillende uitwerkingen van het RAM ontstaan, maar het sturen op de toeslagen zal hierbij steeds het uitgangspunt zijn.



De impact van het Pensioenakkoord op de Pensioenwet

Mr. René Overtoom

Mr. C.A.M. Overtoom is advocaat (Pensioenrecht) Financial Services,
Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP



Hoewel veel details van het Pensioenakkoord nog niet bekend zijn, weten we inmiddels wel wat de grote lijnen van het akkoord inhouden. Inmiddels zijn in Den Haag de ambtenaren van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid al bezig met het inventariseren en opstellen van de relevante wetswijzigingen.

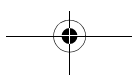
Dit artikel beoogt een overzicht te geven van de naar mijn mening benodigde wijzigingen van de Pensioenwet. Omwille van de leesbaarheid van dit artikel heb ik gekozen voor een thematische indeling, waarbij de benodigde wijzigingen zijn geordend in verschillende onderwerpen, in plaats van een artikelsgewijze indeling.

De inhoud van het Pensioenakkoord is tot op heden voornamelijk gericht op pensioenfondsen. Verzekerde pensioenregelingen hebben veel minder te maken met de inhoud van het Pensioenakkoord. Naar mijn verwachting zullen de meeste wijzigingen in de Pensioenwet daarom met name zijn bedoeld voor pensioenfondsen en de regelingen die door hen worden uitgevoerd. Het overgrote deel van mijn opmerkingen heeft daarom voornamelijk betrekking op het wettelijk kader zoals dat voor pensioenfondsen geldt.

Mogelijkheid tot invaren van oude rechten

Eén van de zaken die in het Pensioenakkoord niet duidelijk is geworden, is hoe kan of moet worden omgegaan met de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en de pensioenen die al in de uitkeringsfase zitten. Indien deze ‘oude rechten’ niet verplicht onder het regime van het Pensioenakkoord kunnen worden gebracht, heeft dit als consequentie dat er in feite twee verschillende pensioenregelingen uitgevoerd zullen moeten worden en dat er ook in de Pensioenwet twee wettelijke kaders zullen blijven bestaan. Het thans bestaande wettelijke kader zal voor een pensioenfonds in dat geval noodzakelijkerwijs blijven bestaan tot de laatste pensioenge-rechtigde met pre-Pensioenakkoordaanspraken overlijdt.

Overigens bestaat ook uitdrukkelijk de mogelijkheid voor sociale partners om het oude regime – op enkele wijzigingen na – te handhaven voor de opbouw van nieuwe pensioenaanspraken. Ook hierdoor zal de Pensioenwet voor een groot deel ook de huidige bepalingen moeten blijven handhaven.





Vanwege de thematische indeling van de Pensioenwet zal dit volgens mij op sommige onderdelen leiden tot 'dubbele artikelen', één pre-Pensioenakkoord- en één Pensioenakkoord-proof-artikel.

Handhaving huidige stelsel voor opbouw van nieuwe pensioenaanspraken

Zoals aangegeven laat het Pensioenakkoord ruimte om onder ongeveer dezelfde wettelijke voorwaarden de 'oude' pensioenregeling voort te zetten. Er zijn werkgevers die reeds hebben aangegeven dat zij hiervan gebruik zullen gaan maken. Gezien het feit dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is, lijkt mij dit niet meer dan redelijk. Uiteraard dienen de betreffende werkgevers daarmee wel de consequentie te accepteren dat men naar mijn mening niet onverkort kan uitgaan van premiestabilisatie op het huidige premieniveau, waar bij het Pensioenakkoord van wordt uitgegaan. Pensioenregelingen onder het oude regime zullen naar alle waarschijnlijkheid duurder worden.

Zo is het in de toekomst verplicht om bij handhaving van het huidige regime de pensioenen met een grotere zekerheid te garanderen (99,5% in plaats van 97,5%). Hoe hoger het zekerheidspercentage, hoe hoger het kostenplaatje dat daaraan vastzit.

Karakter pensioenovereenkomst

Het feit dat onder het Pensioenakkoord geen garantie meer bestaat ten aanzien van de hoogte van de uitkering, betekent ook dat de karakterbepaling van de pensioenovereenkomst (art. 10 PW) dient te worden aangepast. Geen van de thans opgenomen omschrijvingen voldoet voor een pensioenregeling onder het Pensioenakkoord.

De in art. 10, onderdeel a, PW vermelde term 'uitkeringsovereenkomst' voor de thans bestaande salaris/diensttijdregelingen voldoet niet. De toelichting bij de definitie van 'uitkeringsovereenkomst' geeft aan dat bij deze vorm van pensioen de werkgever en werknemer een overeenkomst sluiten over een uitkering met een bepaalde hoogte die vanaf een bepaalde leeftijd wordt ontvangen. Zowel het risico dat de levensverwachting van de werknemer meer toeneemt dan aanvankelijk werd verwacht, als het beleggingsrisico ligt te allen tijde bij de pensioenuitvoerder. Een pensioenregeling onder het Pensioenakkoord legt juist zowel het risico dat de levensverwachting van de werknemer meer toeneemt dan aanvankelijk werd verwacht, als het beleggingsrisico bij de deelnemer en pensioengerechtigde neer.



Ook de term ‘premieovereenkomst’ sluit niet aan bij een regeling op grond van het Pensioenakkoord. De betaalde pensioenpremie wordt immers omgezet in een aanspraak op een pensioenuitkering, maar de hoogte van deze pensioenuitkering is onderhevig aan het beleggingsrisico en het langlevensrisico. Deze risico’s blijven dus na omzetting van de betaalde pensioenpremie aan het pensioenfonds bij de deelnemer en pensioengerechtigde liggen. Het Pensioenakkoord spreekt over ‘volledig voorwaardelijke pensioenaanspraken’. Er bestaat wel een vorm van een premieovereenkomst waarbij de betaalde pensioenpremie bij betaling onmiddellijk wordt omgezet in een pensioenaanspraak. Deze vorm gaat er echter van uit dat vanaf dat moment het beleggingsrisico en het langlevensrisico bij de pensioenuitvoerder komen te liggen.

Feitelijk zal er dus een tussenvorm tussen de uitkeringsovereenkomst en de premieovereenkomst toegevoegd moeten worden, waarbij de premie wordt omgezet in een aanspraak, maar de risico’s wel bij de rechthebbende blijven. Wellicht dat de term ‘flexibele-uitkeringsovereenkomst’ of ‘reële-ambitieovereenkomst’ voldoende duidelijk aangeven wat het contract in een notendop inhoudt.

Verplicht deelnemerschap

In de Pensioenwet wordt op grond van de term ‘pensioenovereenkomst’ geprobeerd duidelijk te maken dat het deelnemerschap aan een pensioenregeling berust op een overeenkomst die met wederzijds goedvinden wordt aangegaan. Dit impliceert dat er ten aanzien van de pensioenregeling volledige vrijheid bestaat om hieraan wel of niet deel te nemen.

De meeste pensioenovereenkomsten zijn echter een integraal onderdeel van de arbeidsovereenkomst en kunnen niet separaat worden gezien. Bovendien is het bij de meeste verzekerde en verplichtgestelde pensioenregelingen zo dat er voor de werkgever een verplichting geldt om alle nieuwe werknemers als deelnemer aan te melden. Afstand doen van deelname kan meestal alleen als wordt aangetoond dat men een gemoedsbezwaarde is en om die reden niet wenst mee te doen aan een pensioenverzekering. In dat geval wordt (als het goed is) een met veel waarborgen omgeven afstandsverklaring getekend.

Met de komst van het Pensioenakkoord en de risicoverschuiving naar de deelnemers en gepensioneerden, zullen steeds meer werknemers zelf meer invloed op het beleggen van hun pensioengeld willen hebben. Velen zullen er zelfs voor willen kiezen om de middelen voor hun pensioen zelf





te beleggen in plaats van dat over te laten aan de pensioenfondsen. Een korte blik op commentaren van lezers bij pensioengerelateerde artikelen die op internet worden gepubliceerd leert dat het vertrouwen in de pensioenfondsen op dit moment erg laag is en velen ervoor willen kiezen om hun pensioengeld zelf te beheren. Ze zullen in dat geval genoeg nemen met een dekking voor het overlijdensrisico en zullen de rest van de pensioenpremie als salaris willen ontvangen om zodoende zelf een pensienpot op te bouwen. Dat dit vanuit fiscaal oogpunt gecompliceerd ligt (de omkeerregel is immers niet van toepassing), wordt overigens over het algemeen niet meegenomen in de overwegingen.

Werkgevers zullen mogelijk ook niet onwelwillend tegenover een afschaffing van de collectieve pensioenregeling staan, aangezien voor velen van hen de pensioenregeling een gecompliceerde arbeidsvoorwaarde is waar relatief gezien zeer veel energie in moet worden gestoken zonder dat dit veel positieve effecten heeft. Hoewel hier verbetering in zit, wordt pensioen over het algemeen toch niet als onderscheidende arbeidsvoorwaarde beschouwd (er wordt door een aspirant-werknemer eerder gekeken hoeveel eigen bijdrage hij moet betalen dan wat voor regeling hij heeft en wat het op pensioendatum oplevert).

Dit is een trend die zich naar mijn mening alleen maar verder zal voortzetten. Pensioen zal in de toekomst steeds meer geïndividualiseerd worden. Of dit een positieve ontwikkeling is, doet hierbij niet echt ter zake.

Mogelijk zal dus de deelname aan een pensioenregeling op de wat langere termijn veel meer een kwestie van vrijwilligheid (moeten) worden, waar de Pensioenwet zal moeten zorgen dat de gevolgen van het aangaan en het (bij aanvang of tussentijds) afzien van deelname aan een pensioenregeling veel duidelijker aangegeven worden. Aangezien we op dit moment nog steeds te maken hebben met verplichtgestelde pensioenregelingen en dit fenomeen voorlopig nog niet is verdwenen, zal het met de individualisering van pensioenregelingen in veel bedrijfstakken niet zo'n vaart lopen, maar de richting die het langzaam maar zeker opgaat is duidelijk.

Medezeggenschap

Samenhangend met de wens tot keuzevrijheid om mee te doen met de pensioenregeling van de werkgever kan worden aangenomen dat werknemers tevens de wens hebben om meer inspraak te hebben ten aanzien van de pensioenregeling en de investeringsmogelijkheden.



Deze inspraak kan via verschillende wijzen worden ingericht. Uiteraard bevat het huidige systeem al meerdere manieren waarop medezeggenschap kan worden uitgeoefend.

De media-aandacht voor het Pensioenakkoord heeft de belangstelling voor pensioenen onder zowel jongere als oudere werknemers in elk geval aangewakkerd. Naar verwachting zullen beide groepen meer medezeggenschap over de pensioenregeling gaan claimen.

Voor de verwachte beleggingsrendementen, en dus de invulling van het beleggingsbeleid zal een zaak zijn waar zowel deelnemers als pensioengerechtigden (terecht) medezeggenschap in willen uitoefenen. De verwachte beleggingsrendementen worden immers het uitgangspunt voor de disconteringsvoet die gebruikt mag worden voor berekening van de contantmaking van pensioenaanspraken. Deze contante waarde van de pensioenaanspraken zal weer gevolgen hebben voor de vaststelling van de reële dekkingsgraad onder FTK2.

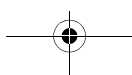
Uiteraard geldt dat bij elk bestuursbesluit een evenwichtige afweging van alle belangen zal moeten plaatsvinden, maar dat werknemers en pensioengerechtigden via de verschillende wegen van medezeggenschap meer over de schouders van het bestuur zullen willen meekijken zal een logisch gevolg zijn van de risicoverschuiving richting deze beide groepen. De Wet versterking bestuur pensioenfondsen, waarmee de Pensioenwet zal worden aangepast, zal hierin een belangrijke rol gaan spelen.

Toeslagverlening

Eén van de zaken die de meeste aandacht heeft gekregen bij de introductie van het Pensioenakkoord is de toeslagverlening. De hoogte van de toeslagverlening is in geval van een voorwaardelijke toeslagverlening altijd al gekoppeld geweest aan het behaalde rendement.

Daarnaast is in de toelichting bij de definitie van pensioenaanspraak in art. 1 PW thans opgenomen dat een eenmaal toegekende toeslag wordt beschouwd als een pensioenaanspraak. Deze kan dus niet meer worden teruggedraaid, met uitzondering van toepassing van het kortingsartikel (art. 134 PW).

Onder de werking van het Pensioenakkoord zullen toegekende toeslagen nog steeds gezien kunnen worden als onderdeel van de pensioenaanspraak, maar zullen de pensioenfondsen de mogelijkheid hebben om





reeds verleende toeslagen te verlagen indien de financiële positie van het betreffende pensioenfonds daartoe noopt. Aangezien in het nieuwe contract geen onvoorwaardelijke toezeggingen worden gedaan, vervallen (in ieder geval voor de aanspraken die zijn opgebouwd onder de werking van het Pensioenakkoord) ook de onvoorwaardelijke toeslagverleningen die in het verleden golden. Hoe bij bestaande pensioenregelingen met onvoorwaardelijke toeslagverlening wordt omgegaan in het kader van het invaren van oude rechten zal ook nog nader beschouwd moeten worden, lijkt mij.

Via het Rendementsaanpassingsmechanisme wordt het voor pensioenfondsen mogelijk om eenmaal toegekende toeslagen bij een tegenvallende financiële positie weer ongedaan te maken.

Waardeoverdrachten

Eén van de grote vraagtekens is hoe onder het Pensioenakkoord dient te worden omgegaan met waardeoverdrachten. DNB heeft in haar position paper over het Pensioenakkoord al aangegeven dat het verwachte beleggingsrendement niet objectief is vast te stellen en voor ieder fonds anders is, hetgeen ook de beslissing om al dan niet gebruik te maken van het recht op waardeoverdracht voor de deelnemer complexer maakt.

Ook het feit dat de waarde van de pensioenaanspraken niet meer eenduidig voor alle pensioenfondsen is vast te stellen (er is immers geen sprake meer van nominale, 'harde' aanspraken), maar veel meer gaat afhangen van de fondsspecifieke waarderingsmethodiek maakt een uniforme methode voor vaststelling van overdrachtswaarde praktisch zeer moeilijk uitvoerbaar.

Gevolg zal zijn dat het voor zowel de pensioenuitvoerders als voor de deelnemers een verzoek tot waardeoverdracht veel lastiger zal worden om af te handelen.

Communicatie

De aandacht voor communicatie door pensioenuitvoerders aan belanghebbenden heeft de afgelopen jaren al volop in het licht gestaan. De Pensioenwet bevat een groot aantal bepalingen over de wijze waarop en wanneer pensioenuitvoerders dienen te communiceren met de belanghebbenden. Een groot gemis in de communicatie van pensioenuitvoerders in de afgelopen decennia is geweest dat de hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering minder zeker is dan werd voorgespiegeld. De korting van



aanspraken als gevolg van financiële moeilijkheden is bij pensioenfondsen altijd al een mogelijkheid geweest, maar is door hen nooit zo expliciet gecommuniceerd. Bij pensioenverzekeraars ligt dat iets ingewikkelder omdat zij contractueel verplicht zijn om de toezegging gestand te doen. Alleen in geval van (dreigend) faillissement zouden ook verzekeraars de toegezegde pensioenen mogen aanraken.

Met de komst van het Pensioenakkoord zal er zeer duidelijk aangegeven moeten worden wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de opgebouwde en in uitkering zijnde pensioenen. Het Pensioenakkoord spreekt over 'volledige en transparante pensioencontracten'. Het is hiermee waarschijnlijk dat het pensioencontract een uitbreiding krijgt en omtrent de inhoud van het pensioencontract duidelijk meer gecommuniceerd zal moeten gaan worden.

DNB heeft aangegeven dat zij het voor pensioenfondsen als uitdaging ziet om begrijpelijk uit te leggen welk pensioenresultaat deelnemers mogen verwachten en welke onzekerheid daarbij hoort. Laten wij hopen dat pensioencommunicatiedeskundigen hier iets begrijpelijks van kunnen maken. In elk geval verwacht ik hier ook een belangrijke rol voor de AFM weggelegd. Zij kan toetsen of de communicatie helder en begrijpelijk is voor deelnemers. Het zou mijn inziens helpen indien de AFM hierbij handvaten voor de praktijk opstelt in de vorm van in de communicatie te gebruiken vaste teksten. Dit kan deelnemers ook weer helpen om in te schatten of waardeoverdracht een verstandig idee is.

Financieel en actuariel

Invoering van het Pensioenakkoord zal consequenties hebben voor het Financieel Toetsingskader.

Op het moment van schrijven van dit artikel hebben pensioenfondsen straks de keuze uit de toepassing van twee versies van het Financieel Toetsingskader; het oude FTK en het nieuwe FTK. Er moet een keuze worden gemaakt, het toepassen van beide toetsingskaders zal niet mogelijk zijn (uitgezonderd misschien het Multi-OPF).

Voor bestaande pensioenaanspraken zal het huidige FTK (FTK1) worden aangepast. Het huidige FTK is gebaseerd op een nominale zekerheidsmaatstaf van 97,5%. Dit betekent dat zeker moet zijn dat de nominale pensioenaanspraken met een zekerheid van 97,5% ook daadwerkelijk worden uitgekeerd. In de praktijk is gebleken dat de eisen in het huidige FTK





niet toereikend zijn om dit percentage ook daadwerkelijk waar te maken. Het Pensioenakkoord geeft aan dat er maatregelen moeten worden genomen om voornoemde zekerheidsmaatstaf (nog) zekerder te maken. De belangrijkste maatregel zal zijn om de verplichte buffers van pensioenfondsen te verhogen.

Ook voor nieuwe aanspraken bestaat de keuze om deze te blijven opbouwen op grond van de huidige uitgangspunten, echter wel met inachtneming van de bovenstaande wijzigingen in het FTK. Ook geldt voor deze nieuwe aanspraken dat de pensioenleeftijd gekoppeld zal worden aan de pensioenleeftijd.

Voor nieuwe aanspraken die worden opgebouwd op grond van de nieuwe Pensioenakkoordbeginselen zal gewerkt worden met rendementsparameters die worden gekoppeld aan de samenstelling van de beleggingsportefeuille van een pensioenfonds. Gezien het feit dat op grond van het Pensioenakkoord straks geen onvoorwaardelijke toezeggingen meer gelden, is de huidige verplichte toepassing van de risicovrije rentevoet als discontovoet voor de waardering van pensioenverplichtingen straks niet meer van toepassing. De methode van vaststelling van de dekkingsgraad zal hiermee derhalve ook wijzigen (door middel van het zogenoemde rendementsaanpassingsmechanisme (RAM), uitgewerkt in FTK2). Tevens wordt er in deze nieuwe regels rekening gehouden met de ontwikkelingen in de levensverwachting (het zogenoemde Levensverwachtingsaanpassingsmechanisme (LAM)). Ook is een uitvloeisel van het Pensioenakkoord dat er geen sprake meer zal zijn van een zekerheidsmaatstaf ter bepaling van de aan te houden buffers. Aangezien het bij aanspraken op grond van het Pensioenakkoord gaat om volledig voorwaardelijke aanspraken, hoeft niet meer te worden uitgegaan van zekerheidsmaatstaven.

Het bovenstaande zal in lagere regelgeving worden uitgewerkt en zal naar mijn verwachting beperkte impact op de Pensioenwet zelf hebben.

Overschotten en tekorten

In de Pensioenwet is op dit moment een artikel opgenomen waarin wordt aangegeven wat er met overschotten kan gebeuren, namelijk terugstorting of premiekorting, en onder welke voorwaarden dit is toegestaan (art. 129 PW). Tevens wordt in art. 134 PW aangegeven wat de (uiteinde-lijke) gevolgen van een dekkingstekort van een pensioenfonds zijn. Beide artikelen zullen moeten worden aangepast. Naar mijn mening zal art. 129 PW ten aanzien van pensioenfondsen helemaal geschrapt kun-



nen worden. Overschotten kunnen onder de werking van het Pensioenakkoord niet meer terug naar de werkgever/werknemers vloeien in de vorm van terugstortingen of premiekortingen.

In geval van overschotten zullen deze worden beschouwd als meer dan gemiddelde rendementen en kunnen deze worden aangewend voor het aanhouden van een egalisatiereserve. Dit is een reserve die wordt aangehouden boven de 100% reële dekkingsgraad of een dekkingsgraad boven het benodigde vermogen. Het doel van de reserve is om middelen opzij te zetten voor tijden dat er minder dan gemiddelde rendementen worden behaald. Vermogen dat uitgaat boven de egalisatiereserve kan gespreid over tien jaar aan de aanspraken van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden toekomen. Ook kan het worden gebruikt om wijzigingen in het beleggingsbeleid aan te brengen om zodoende het risico op rendement te verminderen.

De bepaling in art. 134 PW zal ook moeten worden aangepast. Aangezien er geen sprake meer zal zijn van nominale aanspraken, zal verlaging van de aanspraken onder de werking van het Pensioenakkoord veel makkelijker kunnen worden doorgevoerd indien de financiële resultaten van het pensioenfonds tegenvallen.

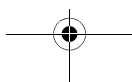
Tevens zullen de artikelen over herstelplannen niet meer op deze wijze van toepassing zijn op de aanspraken die worden opgebouwd op grond van het nieuwe pensioencontract. Via het RAM vloeit het herstel van de dekkingsgraad immers direct voort uit de daarvoor opgestelde formules.

Eisen ten aanzien van beleggingen

Art. 135 PW geeft thans aan dat pensioenfondsen een beleggingsbeleid dienen te voeren dat in overeenstemming is met de prudentpersonregel en met name is gebaseerd op drie voorwaarden:

- waarden worden belegd in het belang van de aanspraak- en pensioengerechtigden;
- beleggingen in eigen ondernemingen of groep van ondernemingen zijn beperkt;
- beleggingen worden gewaardeerd op basis van marktwaardering.

Naar mijn mening kan bovenstaand principe blijven bestaan. De nadere uitwerking in lagere regelgeving (art. 13 Besluit FTK) kan ook in stand worden gelaten.





De praktische uitwerking van het beleggingsbeleid zal per pensioenfonds verschillen aan de hand van het gewenste risicoprofiel. Wel zal mijns inziens duidelijk aangegeven moeten worden welke richtlijnen het bestuur vaststelt voor het beleggingsbeleid en zal dit beleid ook goed moeten worden gecommuniceerd aan de aanspraak- en pensioengerechtigden. Dit zal zo veel mogelijk ook moeten worden vastgelegd in het pensioencontract. Onder de werking van het Pensioenakkoord heeft het beleggingsresultaat immers veel meer een directe invloed op de hoogte van de pensioenaanspraken en -uitkeringen.

Toezicht

DNB heeft gewaarschuwd dat pensioenfondsen de neiging kunnen krijgen om hoge ambities te communiceren terwijl er tegelijk een groot risico is dat die ambitie niet wordt gehaald. DNB ziet dit als een voedingsbodem voor een verwachtingskloof. Voor de toezichthouder (DNB) ligt hier dus een taak om vooraf te toetsen op de haalbaarheid van de geformuleerde reële ambitie. Die haalbaarheidstoets is in sterke mate afhankelijk van de veronderstellingen die daarvoor worden gebruikt. Om de risico's voor de deelnemers zo veel mogelijk te beperken, zullen deze veronderstellingen vooraf getoetst moeten worden. Dit vereist dat DNB vooraf inzicht krijgt in de geformuleerde reële ambitie van een pensioenfonds en de veronderstellingen die hierbij zijn gehanteerd.

Ook zal DNB in staat worden gesteld om, mede aan de hand van de prudentpersonregel, in te grijpen bij pensioenfondsen die risico's nemen die niet overeenkomstig het vooraf geformuleerde en aan de deelnemers gecommuniceerde risicoprofiel zijn en dus niet in het belang van de deelnemers zijn.

Tevens zal er door AFM moeten worden getoetst of de communicatie van pensioenfondsen richting de deelnemers over de verwachte hoogte van het pensioen aansluit bij de gehanteerde rendementsveronderstellingen.

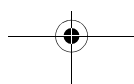
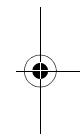
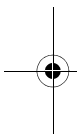
Tot slot

Het Pensioenakkoord heeft zoals eerder aangegeven al veel stof doen opwaaien. Implementatie van de afspraken zal nog wel heel wat voeten in de aarde hebben. De slotparagraaf van het Pensioenakkoord geeft aan dat er nog zaken definitief moeten worden ingevuld en onderzocht. De inzet is om het wettelijke kader per 1 januari 2013 in te voeren.



Hoewel dit op het eerste gezicht ruim voldoende tijd lijkt te zijn voor de ambtenaren van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de details verder uit te werken en de benodigde wettelijke aanpassingen op schrift te stellen, blijkt de tijd weer zeer snel te verlopen en heb ik reeds mijn twijfels of deze datum gehaald zal worden. De ondertekenaars van het Pensioenakkoord hebben blijkbaar al ingezien dat de deadline van 1 januari 2013 krap is, want er is tevens opgenomen dat indien de voornoemde datum niet haalbaar blijkt, invoering van het wettelijke kader per 1 januari 2014 aan de orde is.

Uitgaande van die datum hebben we dus nog wel even de tijd om de details van het Pensioenakkoord verder uit te werken en om te zetten in wetteksten.



De contractuele relatie tussen sociale partners en BPF: enkele gedachten

Mr. Albert van Marwijk Kooy CPL

Hoofd pensioenpraktijk en advocaat bij Van Doorne, gastmedewerker pensioenrecht aan de Universiteit Leiden

Mr. Jorn de Bruin

Advocaat bij Van Doorne



1 Inleiding

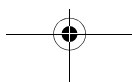
Beginnen met een ‘disclaimer’, dat belooft niet veel goeds. Het is echter nodig. Deze bijdrage is niet meer dan een eerste verkenning¹ naar het antwoord op enkele vragen en problemen rondom de relatie tussen sociale partners en bedrijfstakpensioenfondsen (‘BPF’s’). Geen echte antwoorden, of het zou moeten zijn dat de door ons signaleerde vragen slechts academisch van aard zijn. Wij geloven echter van niet.² Concrete aanleiding is het Pensioenakkoord, vandaar de plek van deze bijdrage in dit boekje. Immers, dat Pensioenakkoord leidt in 2012 en 2013 naar mag worden aangenomen tot grote aanpassingen in de collectieve pensioenregelingen. De vraag is dan of en hoe die vertaald gaan worden door de uitvoerders van die regelingen. Daarbij beperken wij ons tot de BPF’s. Ondernemingspensioenfondsen (‘OPF’s’) komen (behoudens als vergelijkingsmateriaal) niet aan bod³, al was het maar omdat de contractuele positie daar relatief goed geregeld is.

2 De uitgangssituatie: algemeen

De Pensioenwet geeft een duidelijk kader, zo lijkt het. Een werkgever heeft een pensioenregeling, die tot concrete uiting komt in pensioenovereenkomsten. Zodra de verwerving van pensioen aanvangt, moet de werkgever zijn daaruit voortvloeiende verplichtingen onderbrengen bij een pensioenuitvoerder. Dat gebeurt middels een uitvoeringsovereenkomst. De Pensioenwet stelt aan de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst een groot aantal eisen. De uitvoeringsovereenkomst vertoont duidelijke kenmerken van een verzekeringsovereenkomst. De uitvoerder stelt een pensioenreglement op, en dat beheerst de deelnemingsverhouding tussen uitvoerder en deelnemer. Zie daar in kort en ruw bestek de bekende pensioendriehoek.⁴

Direct valt op dat de Pensioenwet zich niet bemoeit met de vraag hoe de pensioenregeling tot stand komt. Dat is een kwestie van arbeidsvoorwaar-

- 1 Wij stellen ons in deze bijdrage op als buitenstaanders die met de Pensioenwet en overige pensioenwetgeving in de hand kennisnemen van de tekst van het Pensioenakkoord, en relatief onbekend zijn met de ongeschreven regels en gebruiken van de pensioensector.
- 2 Voor zover wij hebben kunnen nagaan worden de vragen die wij hierna opwerpen in de literatuur niet systematisch behandeld. Veelal wordt gewerkt met aannames, dan wel worden problemen in het geheel niet signaleerd.
- 3 Dat geldt dus ook voor het Multi-OPF, en eens te meer voor beroepspensioenfondsen en PPF’s. Ook de positie van verzekeraars laten wij rusten.
- 4 Terzijde: hoe langer je erover nadent, en hoe meer je er in de praktijk mee te maken hebt, des te passender lijkt het om te spreken van de *Bermuda triangle*.





denvorming. Mogelijk is de werkgever vrij zijn arbeidsvoorwaarden zelf in te richten, daaronder begrepen de pensioenregeling. Daarmee bedoelen wij: er is geen verplichtstellingsbesluit van kracht, en vakverenigingen laten de werkgever ook verder ongemoeid. De werkgever heeft dan vaak een verzekerde pensioenregeling, of de uitvoering is opgedragen aan een eigen pensioenfonds, een OPF dus. Geen bemoeienis van vakverenigingen in dat geval, eventueel slechts de inbreng van een ondernemingsraad.⁵ Hoe en met wie de werkgever zijn pensioenregeling en wijzigingen daarin ook tot stand brengt, de werkgever is zelf opdrachtgever van zijn pensioenuitvoerder en het is de werkgever die de uitvoeringsovereenkomst aangaat.

Aldus zijn in het systeem van de Pensioenwet de totstandkoming van de pensioenregeling en de uitvoering daarvan keurig gescheiden. En zo werkt het ook in de praktijk. Steeds wordt ons voorgehouden dat we de regeling en de uitvoering daarvan goed moeten onderscheiden. De juridische analyse van wat er aan de hand is bij wijziging van een pensioenregeling is daarvan een goed voorbeeld. De werkgever gaat over de regeling, de uitvoerder over de uitvoering. Een uitvloeisel hiervan is onder meer dat de pensioenuitvoerder een volstrekt eigen verantwoordelijkheid heeft. Voor pensioenfonds maakt art. 108 PW dat helder: ieder instemmingsrecht⁶ van derden ter zake enig besluit van het fonds is nietig. Is een verzekeraar uitvoerder, dan is een wettelijk verbod als dit niet nodig: de verzekeraar zal contractueel zorgen dat hij als enige verantwoordelijk is en blijft voor de uitvoering. Dat de verzekeraar baas in eigen huis⁷ is wordt bewerkstelligd door het commerciële karakter van de onderhavige uitvoeringsrelatie. Terugkomend op het OPF: de werkgever zal vooral zijn belangen behartigen via vertegenwoordiging in het bestuur van het fonds. Gezien de eigen verantwoordelijkheid van fondsbestuurders⁸ is dat echter bepaald geen garantie voor de uitvoering van zijn wil. En daarenboven zal hij de uitvoeringsovereenkomst willen benutten om, met inachtneming van art. 108 PW, zoveel mogelijk een vinger in de pap te houden en te bewerkstelligen dat zijn belangen niet worden geschaad bij de uitvoering van zijn pensioenregeling.

5 Het instemmingsrecht van art. 27 WOR. Terzijde: dit instemmingsrecht is enkel van toepassing in geval van een verzekerde regeling (en voorts in de uitzonderingssituaties van art. 23, lid 4, PW).

6 Daarbij gaat het zowel om contractuele als statutaire instemmingsrechten.

7 Tot welke mis(ver)standen dat, ook in de pensioensector, heeft kunnen leiden is bekend.

8 Te denken valt met name aan de normen van art. 105, lid 2, PW (taakvervulling gericht op de belangen van de belanghebbenden, en evenwichtige vertegenwoordiging).



3 De uitgangssituatie: BPF

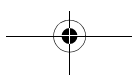
Maar hoe zit het volgens de Pensioenwet dan bij de bedrijfstakregelingen, en bij de uitvoering daarvan door BPF's? En tot wat voor inzichten leidt de Wet Bpf 2000 in dat kader?

- Eerst de totstandkoming van de pensioenregeling. Hetgeen wij zojuist aangaven in de algemene context geldt onverkort. De Pensioenwet bemoeit zich hiermee niet. Uit alles blijkt dat de wetgever de regeling ziet als een kwestie voor sociale partners.
- Dan de uitvoering. Ingeval de werkgever zich verbonden heeft of gehouden is⁹ tot (kort gezegd) aansluiting bij een BPF, behoeft die werkgever geen uitvoeringsovereenkomst te sluiten.¹⁰ In plaats daarvan is de werkgever gebonden aan het uitvoeringsreglement van het BPF. Dat reglement dient te voldoen aan de eisen van art. 25 PW.¹¹ De individuele werkgever is dus gebonden aan een uniforme uitvoeringsovereenkomst.
- Dan de stap van totstandkoming van de pensioenregeling naar de uitvoering daarvan. De individuele werkgever gaat niet over de pensioenregeling, dat doet zijn werkgeversvereniging, althans de werkgeversvereniging aan wier afwegingen en beslissingen de werkgever middels de verplichtstelling ingevolge de Wet Bpf 2000 gebonden is. Maar de Pensioenwet regelt niets over de relatie tussen de sociale partners in enige bedrijfstak en het BPF. En toch is het de pensioenregeling van die sociale partners die wordt uitgevoerd door het BPF. Ook de Wet Bpf 2000 zwijgt erover. Die wet regelt in essentie slechts de verplichtstellingsmaterie. Daaraan doet niet af dat ook die wet duidelijk als premisse heeft dat de sociale partners over de pensioenregeling gaan en het BPF over de uitvoering daarvan. Immers, het is niet het BPF dat om verplichtstelling vraagt maar het 'georganiseerde bedrijfsle-

9 Hier zien we een verwijzing enerzijds naar een lidmaatschap van de werkgever van een werkgeversvereniging betrokken bij de totstandkoming van de pensioenregeling, en anderzijds de effecten van een verplichtstelling ingevolge de Wet Bpf 2000.

10 Vgl. art. 23, lid 2, onderdeel a, PW.

11 Vgl. art. 23, lid 2, onderdeel b, PW.





ven'. Dat zullen doorgaans dezelfde partijen zijn die aan de cao-onderhandelingsstafel plaatshebben¹², maar dat hoeft niet.

- Art. 108 PW geldt voor pensioenfondsen in het algemeen, en ziet dus niet alleen op OPF's maar ook op BPF's. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de wetgever voor de toepassing van art. 108 PW met name zijn oog had op werkgevers en ondernemingsraden.¹³ Desalniettemin is de tekst van art. 108 PW zodanig breed geformuleerd dat ook een instemmingsrecht van sociale partners nietig is.¹⁴

Het uitvoeringsreglement beheerst de relatie tussen de individuele werkgever en het BPF. Het behelst echter vanzelfsprekend niet de opdracht tot onderbrenging, zoals dat wel is geregeld in de uitvoeringsovereenkomst tussen de individuele werkgever en een verzekeraar of ondernemingspensioenfonds. Die onderbrenging vloeit immers direct voort uit zijn lidmaatschap van een werkgeversvereniging of uit een verplichtstelling. De opdracht tot onderbrenging of het verzoek tot verplichtstelling komt van het georganiseerde bedrijfsleven (en wordt eventueel na tussenkomst van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geëffectueerd). Juist deze rechtsverhouding wordt niet beheerst door een overeenkomst. Ook de Wet Bpf 2000 zwijgt hierover.

Het is van belang om hierbij te bedenken dat waar de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en verzekeraar of een pensioenfonds kwalificeert als een wederkerige overeenkomst, dit niet geldt voor een uitvoeringsreglement. Dit is immers in essentie een document van het fonds, dat wordt vastgesteld door het fonds. Het uitvoeringsreglement heeft dus een veel eenzijdiger karakter dan de uitvoeringsovereenkomst.

- 12 Aanvankelijk werd de Wet Algemeen Verbindend Verklaring (25 mei 1937, *Stb.* 801) gebruikt om te komen tot een pensioenverplichtstelling. De neerlegging in een algemeen verbindend verklaarde cao had echter ook tot gevolg dat van tijd tot tijd geen verplichtstelling gold. De Wet Verplichte Deelneming in een Bedrijfspensioenfonds (17 maart 1949, *Stb.* 1949, J 121) voorzag in een meer uitgewerkte en verbeterde regeling. Blijkens het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen (art. 4.3, onder 4, *Stcrt.* 2010, nr. 13489) komen cao-bepalingen over pensioenen inmiddels niet meer in aanmerking voor algemeen verbindendverklaring.
- 13 Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr. 3 (MvT PW), p. 54: hier wordt eveneens nog gesproken over een verbod op instemmingsrechten van de deelnemersraad en de deelnemersvergadering. Dit is gewijzigd bij de vierde nota van wijziging: Kamerstukken II, 2005-2006, 30 413, nr. 54.
- 14 Vgl. de tekst van art. 108 PW: 'Iedere bepaling die een instemmingsrecht inhoudt van een partij, die geen orgaan is van het pensioenfonds, inzake een besluit of voorgenomen besluit van het pensioenfonds is nietig, tenzij in deze wet anders is bepaald.'



4 Probleem! / Is er een probleem?

Wij moeten dus vaststellen dat de wetgever de relatie tussen enerzijds het georganiseerde bedrijfsleven¹⁵ en anderzijds het BPF, de pensioenuitvoerder ongeregeld laat. Is dat erg? Dat weten wij niet. Wel lijkt ons dat daarmee het kader ontbreekt, waarbinnen opgelost zouden moeten worden de vragen die in de nabije toekomst gaan spelen in de sfeer van de collectieve pensioenregelingen uitgevoerd door BPF's. Althans, dat dit kader erg vaag is. Let wel, fricties tussen het georganiseerde bedrijfsleven enerzijds en BPF's anderzijds zijn geen nieuw fenomeen. En kennelijk lukt het tot nu toe in de praktijk aardig om problemen op te lossen.

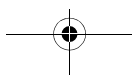
Een vraag is echter hoe dat straks moet. Krijgen sociale partners – gesteld dat zij het onderling eens worden – het BPF zo ver om de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren, en mogelijk zelfs ook zo ver om de opgebouwde rechten 'in te varen' in de nieuwe systematiek? Welke handvatten hebben zij daarbij? Ons vertrekpunt daarbij (echter bespreking hiervan is niet een onderdeel van deze bijdrage) is dat niet de sociale partners, maar het BPF gaat over dat invaren; in aanleg is immers sprake van een collectieve waardeoverdracht.

Natuurlijk is het zo dat de lijntjes tussen bedrijfstakpensioenfondsbestuurders en de achterliggende vakbond of werkgeversvereniging veelal kort zijn. Gelet echter op eigen verantwoordelijkheid van de pensioenfondsbestuurder geldt ook in deze situatie – net als bij het OPF – dat dit geen garantie is voor uitvoering van de wil van sociale partners.

Een extra reden voor sociale partners om zich zorgen te maken over hun rol bij de uitvoering van 'hun' pensioenregeling wordt gevormd door de komende wetgeving op het gebied van pension fund governance. In de alternatieve governance modellen wordt de directe invloed van sociale partners via 'hun' bestuurders immers (veel) kleiner. De nadruk komt immers steeds meer op deskundigheid te liggen en steeds minder op het lidmaatschap van de pensioenfondsbestuurder. Zo zijn bij verschillende bedrijfstakpensioenfondsen al onafhankelijke bestuurders – dat wil zeggen bestuurders die niet behoren tot de desbetreffende vakbond(en) of werkgeversvereniging(en) – aan de slag.

Gelet op het statutaire primaat, zou het opnemen van een uitgebreidere regeling in de statuten op het eerste gezicht een aanknopingspunt kunnen zijn om te komen tot een vastlegging van de relatie tussen het georganiseerde bedrijfsleven en het BPF. Deze gedachte gaat echter voorbij

15 Vgl. art. 2, lid 1, Wet Bpf 2000: de werkgevers en werknemers in een bedrijfstak betrokken bij het sluiten van een cao, althans bij het afspreken van een pensioenregeling.





aan het feit dat uiteindelijk het bestuur beslist over de inhoud van de statuten. Het bestuur van het BPF kan daardoor eenzijdig de afspraken met het georganiseerde bedrijfsleven wijzigen.¹⁶

Het lijkt erop dat een bedrijfstakpensioenfonds dermate onafhankelijk is dat het zich volledig kan onttrekken aan de wil van sociale partners indien het dat wil.¹⁷ Alleszins reden om contractueel zaken te gaan regelen.

5 Enkele afsluitende gedachten

Een eerste conclusie is dat het georganiseerde bedrijfsleven in enige bedrijfstak niet over de contractuele middelen beschikt om af te dwingen dat enige wijziging van een bedrijfstakpensioenregeling door het betrokken BPF daadwerkelijk wordt doorgevoerd. Maar daaraan moet direct toegevoegd worden dat dat voor een werkgever die middels een uitvoeringsovereenkomst betrokken is bij een OPF ook zo is. Daar zorgt art. 108 PW voor. De werkgever die wordt geconfronteerd met een onwillig ondernemingspensioenfonds of een niet meewerkende verzekeraar kan echter zijn heil bij een andere pensioenuitvoerder zoeken (zij het dat de uitvoeringsovereenkomst doorgaans goede redenen bevat om hiertoe niet al te snel over te gaan, zoals het verschuldigd worden van een exitpremie).

De werkgever die op grond van zijn lidmaatschap van een werkgeversvereniging of op grond van een verplichtstelling deelneemt aan een bedrijfstakpensioenfonds heeft echter minder (tot geen) bewegingsvrijheid.

Reden te meer dus voor het georganiseerde bedrijfsleven om in elk geval te zorgen voor een collectieve onderhandelingspositie en dus voor het contractueel vastleggen van de rechtsverhouding.

Een dergelijke overeenkomst zou geen uitvoeringsovereenkomst moeten zijn (of heten). Dat wekt te veel verwarring. Te denken valt aan een raamovereenkomst, waarvan de vraag zou zijn of daarop de regels aangaande de opdrachtovereenkomst¹⁸ van toepassing zouden zijn. Vooralsnog duiden wij de overeenkomst aan als een Raamovereenkomst.

De vraag rijst dan welke elementen die Raamovereenkomst zou moeten bevatten. Hieronder bespreken wij enkele mogelijkheden.

¹⁶ Vgl. art. 9 Wet Bpf 2000.

¹⁷ Vanzelfsprekend hebben sociale partners nog wel de mogelijkheid om intrekking van de verplichtstelling te verzoeken. Dit beschouwen wij echter als een ultimum remedium. Bovendien zullen de collectieve belangen (doorgaans) niet gediend zijn met een verzoek tot intrekking van de verplichtstelling.

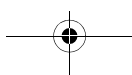
¹⁸ Art. 7:400 e.v. BW.



- Vanzelfsprekend dient uit de Raamovereenkomst expliciet te volgen dat de inhoud van de regeling behoort tot het primaat van sociale partners en dat de uitvoering de verantwoordelijkheid van het fonds betreft.
- Ter zake de looptijd zou kunnen worden aangeknoopt bij de vijfjaarlijkse hertoetsing van de representativiteit.¹⁹ Het ligt voor de hand dat indien het verplichtstellingsbesluit voordien wordt gewijzigd op verzoek van het georganiseerde bedrijfsleven, de Raamovereenkomst in dat geval ook opnieuw tegen het licht wordt gehouden. Op dat moment begint de vijfjaarstermijn immers ook opnieuw te lopen.
- Het is de vraag of de Raamovereenkomst opzegbaar zou moeten zijn. Dit zou wat ons betreft mogelijk moeten zijn, zij het dat een eventuele opzegging van de Raamovereenkomst een opmaat kan zijn voor een verzoek van sociale partners tot intrekking van de verplichtstellingsbeschikking. Door opzegging mogelijk te maken, kunnen beide partijen ook gebruikmaken van de signaalfunctie die dit met zich brengt.
- In de Raamovereenkomst kan ook worden geadresseerd hoe sociale partners en BPF omgaan met een wijziging in de samenstelling. Hoe bijvoorbeeld te handelen wanneer een grote werkgeversvereniging ruzie krijgt met de andere werkgeversverenigingen? Kan deze werkgeversvereniging dan nog aanspraak maken op een zetel in het bestuur? En hoe om te gaan met een vakbond die zich niet langer in de verplichtstelling kan vinden, maar wel het verzoek tot verplichtstelling heeft ondertekend? Daarbij verdient wederom het proces van benoeming van bestuurders de aandacht.
- In dat kader kan gedacht worden aan een parallel naar joint-ventureovereenkomsten, waarbij nieuwe partijen kunnen aantreden en oude partijen kunnen uittreden. Dit maakt dat een bedrijfstakpensioenfonds van kracht kan blijven terwijl in de coulissen de sociale partners de wacht wisselen.
- Sociale partners en het BPF kunnen een geschillenregeling opnemen in de Raamovereenkomst. Dit heeft als voordeel dat partijen zouden kunnen opteren voor arbitrage of zich kunnen onderwerpen aan een bindend adviseur.
- In de Raamovereenkomst kan ook de koppeling worden gelegd naar de toepasselijke bedrijfstak-cao.²⁰ Partijen zouden kunnen afspreken dat wanneer een vakbond of werkgeversvereniging wegloopt van de

¹⁹ Vgl. art. 12, lid 2, Wet Bpf 2000.

²⁰ Idem noot 15.

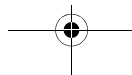
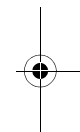
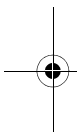




cao-onderhandelingstafel, dit niet zonder gevolgen blijft voor diens betrokkenheid bij de verplichtstelling.

- De Raamovereenkomst zou voorts afspraken kunnen bevatten over de inhoud van de pensioenregeling en over hoe het georganiseerde bedrijfsleven en het BPF om zullen gaan met een wijziging daarvan.
- Maar ook over meer praktische zaken zouden afspraken gemaakt kunnen worden. Wat is bijvoorbeeld het aanspreekpunt voor het BPF indien het zich wil richten tot de sociale partners? Ook kan men denken aan afspraken omtrent premiestelling – bijvoorbeeld een afgesproken bandbreedte waarbinnen de premie zich zal bevinden. En fungeert het pensioenreglement als gegevensdrager van de pensioenregeling, of is juist sprake van een uitgebreide pensioenovereenkomst?
- Tot slot zouden partijen afspraken kunnen maken over de mogelijkheid van vrijwillige aansluiting bij het BPF.

Zijdelings is nog relevant hoe de leden van de partijen bij de Raamovereenkomst gebonden worden aan deze overeenkomst en hoe deze overeenkomst dus direct doorwerkt. Gelet op het uitgangspunt dat zowel werkgeversverenigingen als vakbonden in beginsel de mogelijkheid hebben om namens hun achterban te contracteren gaan wij er vooralsnog vanuit dat dit geen beletsel vormt.



De omgang met bestaande pensioenrechten: het Europeesrechtelijke speelveld voor verplicht invaren en de methodiek van het zo nodig vrijwillig invaren

Prof.mr. Tom Barkhuysen

(Bestuursrecht)advocaat te Amsterdam bij Stibbe en hoogleraar Staats- en bestuursrecht aan de Universiteit Leiden

Mr. Teun Huijg

(Pensioenrecht)advocaat te Amsterdam bij Stibbe

Deze bijdrage is gedeeltelijk een verslag van de lezing die de eerstgenoemde auteur verzorgde voor de Vereniging van Pensioenrecht te Utrecht op 13 september 2011. In deze bijdrage is grotendeels afgezien is van verwijzingen naar jurisprudentie en literatuur.



1 Inleiding

De omgang met bestaande pensioenrechten, waaronder ook moeten worden begrepen bestaande aanspraken, is één van de heetste hangijzers in het kader van het Pensioenakkoord. In de Tweede Kamer is reeds uitvoerig over dit onderwerp gedebatteerd en door de minister van SZW is ook vervolgonderzoek uitgezet waarover begin 2012 zou moeten worden gerapporteerd. Centraal staat daarbij de vraag of er al dan niet kan worden gekozen voor het verplicht 'invaren' van bestaande rechten in het beoogde nieuwe pensioensysteem, waarbij dan nog een beslispoint is of dit al dan niet collectief/per pensioenfonds moet kunnen worden bepaald.

Om redenen die verband houden met de financiële soliditeit van het beoogde nieuwe pensioenstelsel, zal het niet verbazen dat er een grote voorkeur uitgaat naar het verplicht invaren van de bestaande rechten via een wettelijke voorziening, tenzij er serieuze juridische obstakels aan de orde zijn. In dat laatste geval zou alleen gekozen moeten worden voor het vrijwillig invaren van deze rechten op basis van instemming van de aanspraakgerechtigden.¹

Juridisch is daarmee de belangrijkste vraag of dergelijke obstakels er al dan niet zijn. Daarbij is vooral het Europese recht van belang, nu er waarschijnlijk voor zal worden gekozen om een en ander in een formele wet te regelen en een dergelijke wet alleen kan worden getoetst aan het Europese recht. Alle reden dus voor een verkenning van het Europeesrechtelijke speelveld. Daarbij zal overigens een toetsingskader worden besproken dat ook bruikbaar zal blijven wanneer er nog wijzigingen zullen worden aangebracht in het nu voorliggende Pensioenakkoord.

Met het oog op de beantwoording van de hier centraal staande vraag zal hierna in de eerste plaats dieper worden ingegaan op de beoogde maatregelen (onder 2). Daarna zal onder 3 worden verkend welke grenzen er al dan niet voortvloeien uit het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en het daarmee materieel vergelijkbare EU-Grondrechtenhandvest (andere EU-rechtelijke bepalingen lijken geen obstakel te vormen). Vervolgens zal aan de orde komen welke mogelijkheden de Pensioenwet (PW) thans reeds kent om het invaren op vrijwillige basis moge-

¹ In dit artikel worden daarmee zowel pensioengerechtigden, slapers als actieve werknemers bedoeld.



lijk te maken voor het geval dat verplicht invaren om welke reden dan ook een brug te ver zou zijn (onder 4). Afgesloten zal worden onder 5 met een conclusie.

Deze verkenning is temeer van belang nu via de media de Stichting PensioenFatsoen reeds heeft aangekondigd zich met alle juridische middelen te zullen verzetten tegen een eventueel verplicht invaren van de bestaande rechten. Daarbij moet in eerste instantie worden gedacht aan het voeren van procedures voor de nationale rechter, waarbij vervolgproucedures mogelijk zijn bij zowel het Hof van Justitie van de Europese Unie als het Straatsburgse Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM).

2 De beoogde maatregelen

In het nu voorliggende Pensioenakkoord wordt wat betreft de oude pensioenrechten in essentie op drie punten een belangrijke wijziging aangebracht ten aanzien van de huidige pensioenregeling. In de eerste plaats wordt beoogd om de huidige 'onvoorwaardelijke' aanspraken die in nominale zin alleen in zeer uitzonderlijke omstandigheden kunnen worden verlaagd (vergelijk de regeling van art. 134 PW) en waarbij veelal een van de rendementen afhankelijke indexatieambitie geldt, om te vormen naar 'voorwaardelijke' aanspraken. Bij deze laatstbedoelde 'zachte' aanspraken is korten reeds mogelijk bij (op termijn) tegenvallende beleggingsresultaten. Criticasters van het Pensioenakkoord hebben deze regeling ook wel aangeduid met de term 'casinopensioen'. Een tweede hoofdpunt van de pensioenherziening betreft de periodieke verhoging van de ingangsdatum van het pensioen en de AOW van 65 jaar stapsgewijs naar 66 jaar in 2020, 67 jaar in 2025 en daarna iedere vijf jaar indien de gemiddelde levensverwachting hoger is dan 18,26 jaar. Een hogere levensverwachting zal bovendien ook gevolgen hebben voor de reeds opgebouwde rechten. Ten derde vervallen eventueel bestaande bijbetalingsverplichtingen van werkgevers.

Duidelijk is dat met deze beoogde maatregelen de huidige bestaande pensioenrechten zachter worden. Dat roept de vraag op hoe de overige maatregelen zich verhouden met het Europese recht.



3 Betekenis van het EVRM

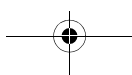
3.1 *De status van het EVRM en de hier relevante rechten*

Om te beginnen moet worden vastgesteld dat de rechten uit het EVRM voorrang hebben boven formele wetgeving, waaronder dus ook zou moeten worden verstaan de eventueel aan te passen Pensioenwet. Verder is van belang dat de Nederlandse rechter een formele wet niet kan toetsen aan de grondrechten opgenomen in de Nederlandse Grondwet. Mocht een procedure bij de Nederlandse rechter voor de betrokkenen – zoals de Stichting PensioenFatoen en haar leden – niet het beoogde resultaat opleveren, dan kan na uitputting van de in Nederland beschikbare rechtsmiddelen worden doorgeprocedeerd bij het EHRM in Straatsburg. Ook is het mogelijk in het kader van een procedure voor de nationale rechter een prejudiciële vraag te stellen aan het Luxemburgse Hof van Justitie van de Europese Unie.

Hieruit blijkt reeds dat de te nemen maatregelen moeten voldoen aan de EVRM-eisen en de daarmee vergelijkbare normen uit het EU-Grondrechtenhandvest. Het gaat immers niet aan om een pensioenherziening in te voeren, die daarna op losse schroeven zal komen te staan door rechterlijk ingrijpen.

Daarbij komt de vraag aan de orde welke rechten uit het EVRM bij de beoogde pensioenmaatregelen in het geding zijn. In de eerste plaats kan daarbij worden gedacht aan het eigendomsrecht zoals dit is neergelegd in art. 1 Eerste Protocol bij het EVRM (EP). Verder zou een rol kunnen spelen het verbod van ongerechtvaardigde ongelijke behandeling, onder meer op grond van leeftijd, zoals dat is gegarandeerd in art. 14 EVRM en in het Twaalfde Protocol bij het EVRM. Op beide onderdelen wordt hierna afzonderlijk ingegaan. Opgemerkt zij nog dat beide rechten een equivalent kennen in het EU-Grondrechtenhandvest en voor wat betreft gelijke behandeling EU-Richtlijn 2000/78/EG, waarop echter niet nader ingegaan hoeft te worden nu er qua geboden bescherming op dit punt daarvan in beginsel geen toegevoegde waarde uitgaat.²

2 Zie over de relevante EVRM-bepalingen met verwijzingen naar jurisprudentie T. Barkhuysen, *Het EVRM als integraal onderdeel van het Nederlandse bestuursrecht*, VAR-preadvies, Den Haag 2004; T. Barkhuysen & M.L. van Emmerik, *De eigendomsbescherming van artikel 1 van het Eerste Protocol bij het EVRM en het Nederlandse burgerlijk recht: het Straatsburgse perspectief*, Preadvies Vereniging voor Burgerlijk Recht, Deventer 2005. Zie over het EU-Grondrechtenhandvest T. Barkhuysen & A.W. Bos, 'De betekenis van het Handvest Grondrechten van de Europese Unie voor het bestuursrecht', *JB-plus* 2011, p. 3-34.





3.2 De betekenis van het eigendomsrecht

Uit de jurisprudentie volgt dat bestaande pensioenrechten kwalificeren als eigendomsrecht in de zin van art. 1 EP. Het eigendomsbegrip onder het EVRM is namelijk veel ruimer dan dat van het Nederlandse Burgerlijk Wetboek. Feitelijk vallen alle op geld waardeerbare aanspraken onder dit eigendomsrecht te scharen. Een inmenging in het eigendomsrecht c.q. een beperking daarvan is alleen toegestaan als:

- deze is voorzien bij wet;
- een algemeen rechtvaardig belang dient; en
- proportioneel is (er moet een ‘fair balance’ bestaan tussen het aangeaste belang van de houder van de rechten en het met de maatregelen gediende algemene belang).

Verder kan worden vastgesteld dat het voorwaardelijk maken van de bestaande pensioenrechten en het opschuiven van de ingangsdatum leidt tot een inmenging in het eigendomsrecht. Wel is het van belang om te vermelden dat ook de huidige regeling niet geheel ongeclausuleerd is, in die zin dat op basis daarvan onder bepaalde omstandigheden ook een beperking van de aanspraken mogelijk (de regeling van art. 134 PW).

Daarmee komt de vraag op of de beoogde pensioenmaatregelen kunnen worden gerechtvaardigd onder het eigendomsrecht. Aan het vereiste van voorzienbaarheid bij wet kan makkelijk worden voldaan, door het voorzien van een basis in de Pensioenwet. Ook aan de eis van een gerechtvaardigd algemeen belang kan worden voldaan. De jurisprudentie van het EHRM laat grote vrijheid aan staten voor wat betreft het bepalen daarvan. Het behoud van de stabiliteit van het pensioenstelsel voldoet als motivering voor het aannemen van een dergelijk belang, waarbij wel expliciet zal moeten worden aangegeven waarom de huidige regeling van art. 134 PW niet toereikend is. De wetgever zal hier waarschijnlijk wel in slagen, nu toepassing van art. 134 PW alleen mogelijk is in zeer extreme omstandigheden en als *ultimum remedium*.

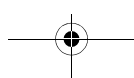
Zoals in veel zaken hangt het antwoord op de vraag of de beoogde maatregelen kunnen worden gerechtvaardigd onder het eigendomsrecht er uiteindelijk van af of er al dan niet sprake is van een fair balance. Uit de jurisprudentie kan een aantal factoren worden afgeleid dat hier relevant is. Uitgangspunt daarbij is dat er geen excessieve last mag worden gelegd op de houder van de rechten. Om te beginnen blijkt uit de jurisprudentie dat daarvan niet snel sprake is. Het EHRM en de Nederlandse rechter toet-



sen terughoudend, met name op het terrein van de sociale zekerheid en de pensioenen. Zo vond het EHRM in de zaak Goudswaard-Van der Lans in het kader van de wijziging van de Algemene Weduwen- en Wezenwet naar de Algemene nabestaandenwet een korting van 69% op het nabestaandenpensioen niet excessief.³ Daarbij ging het daarenboven nog eens om een geval waarin het verzekeringsrisico reeds was ingetreden, door het overlijden van de echtgenote, voordat de wetswijziging tot stand kwam. Uit de jurisprudentie blijkt verder dat voor het EHRM nog meeweegt of de beoogde veranderingen al dan niet het resultaat zijn van collectieve onderhandelingen. Voor de Nederlandse situatie betekent dit dat aan de ene kant kan worden vastgesteld dat er inderdaad sprake is van dergelijke onderhandelingen, maar dat er anderzijds een grote meerderheid binnen de vakbonden is overgebleven die zich verzet tegen de maatregelen. Verder is van belang dat het EHRM en de Hoge Raad geen duidelijk verschil maken tussen publiek- of privaatrechtelijk opgebouwde aanspraken en evenmin tussen omslag- en opbouwstelsels. Heel voorzichtig kan worden geconstateerd dat bij private opbouw mogelijk iets eerder sprake kan zijn van een excessieve last, maar heel harde aanwijzingen daarvoor zijn in de jurisprudentie niet terug te vinden. Bij het gerechtvaardigd achten van de beoogde maatregelen zou verder een rol kunnen spelen dat de huidige rechten ook niet geheel ongeclausuleerd zijn. Dit blijkt mede uit art. 134 PW. Aan de acceptatie van de maatregel onder het eigendomsrecht zou verder kunnen bijdragen dat betrokkenen mogelijk ook kunnen profiteren van buiten verwachting goed renderende beleggingen.

Cruciaal is echter dat de noodzaak van de maatregel overtuigend moet kunnen worden onderbouwd, hetgeen ook geldt voor het moment van het bepalen van de korting en het al dan niet kiezen voor een inhaalindexatie. Op basis van rapportages van onafhankelijke deskundigen zou deze noodzaak moeten kunnen worden onderbouwd, en daarvan zou dan ook rekenschap moeten worden gegeven in de memorie van toelichting bij het beoogde voorstel tot wijziging van de Pensioenwet. Uit de jurisprudentie blijkt verder dat een overgangsregeling zou kunnen bijdragen aan de acceptatie van het verplicht invaren onder het eigendomsrecht, zoals die bijvoorbeeld al is voorgesteld met betrekking tot de leeftijd voor het ingaan van een pensioen. Mede in het kader van de noodzakelijkheids-toets moet verder worden vastgesteld dat maatwerk van essentieel belang is. De kans dat de maatregel kan worden geaccepteerd onder het eigen-

3 EHRM 22 september 2005, AB 2006/1 (Goudswaard-Van der Lans/Nederland).





domsrecht, wordt sterk vergroot wanneer de regeling voorziet in beslissingen op decentraal niveau (per pensioenfonds) en wanneer er ook hardheidsclausules in zijn opgenomen voor personen die als gevolg van de overgang onevenredig worden getroffen.

Uit de jurisprudentie blijken ook duidelijke grenzen te kunnen worden afgeleid voor de vormgeving van de stelselwijziging. Zo lijkt een terugbetalingsregeling van reeds uitgekeerde gelden onder art. 1 EP niet mogelijk. Ook wanneer de korting die als gevolg van het nieuwe systeem zou worden opgelegd dusdanig hoog is dat daarmee sprake zou zijn van de facto ontneming van de opgebouwde rechten, zal dat waarschijnlijk niet door de beugel kunnen, hetgeen ook geldt voor een evident ongelijke behandeling van gelijke gevallen.

Op dit moment moet de conclusie zijn dat wanneer de hiervoor genoemde factoren in acht worden genomen, het eigendomsrecht van art. 1 EP voldoende ruimte laat voor het verplicht invaren van de bestaande rechten. Alleen wanneer er geen overtuigende onafhankelijke deskundigenrapportages beschikbaar zouden zijn waaruit de noodzaak van de maatregel blijkt, lijkt art. 1 EP voor problemen te kunnen zorgen.

3.3 *Zijn de beoogde maatregelen in overeenstemming met het verbod van ongerechtvaardigde ongelijke behandeling?*

Uit art. 14 EVRM en het Twaalfde Protocol bij het EVRM vloeit voort dat gelijke gevallen niet ongelijk mogen worden behandeld, tenzij daarvoor een objectieve en redelijke rechtvaardiging kan worden gegeven. Deze eis heeft op twee punten relevantie voor de beoogde pensioenmaatregelen.

In de eerste plaats betekent de gelijkebehandelingsnorm dat indien ervoor zou worden gekozen om per fonds te beslissen over het invaren daarbij objectieve criteria moeten worden gehanteerd, die voorkomen dat er personen ongerechtvaardigd ongelijk worden behandeld. In de tweede plaats moet voorkomen worden dat bepaalde leeftijdscategorieën als gevolg van de beoogde maatregel onevenredig worden geschaad. Dit zou voorkomen kunnen worden door de differentiatie met de discontoet en het variëren met de vereiste herstelperiode.

Waar het het meer specifiek verschuiven van de ingangsdatum van het pensioen en de bijbehorende overgangsregeling betreft, lijkt te kunnen worden geconstateerd dat de thans beoogde plannen voldoen aan de gelijk-



kebehandelingsnorm. De verschillen die hiervan het gevolg zijn voor de jongere en de oudere generatie, lijken objectief gerechtvaardigd te kunnen worden. Ouderen zijn immers gemiddeld eerder met werken begonnen, jongeren kunnen zich nog langer instellen op een latere ingangsdatum en er is sprake van een gestegen levensverwachting. Ook hier geldt echter dat de noodzaak dat dit punt objectief moet kunnen worden onderbouwd.

4 Methodiek van het vrijwillig invaren

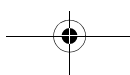
Op het moment dat de wetgever besluit dat verplicht invaren via een wettelijke voorziening op te veel juridische bezwaren stuit, zal hij – naar het nu lijkt – betrokken partijen willen faciliteren in het invaren op basis van collectieve en/of individuele vrijwilligheid. In deze paragraaf wordt besproken of – en zo ja, tot op welke hoogte – dat reeds onder de huidige Pensioenwet mogelijk is en of de wet aangepast moet worden. Eerst worden de obstakels besproken die de Pensioenwet thans kent voor het invaren. Daarna komt – als invaarmogelijkheid – collectieve waardeoverdracht aan bod. Ook zullen eventuele alternatieven besproken worden, waarbij geldt dat de Pensioenwet wel gewijzigd moet worden. De verzerde regeling valt buiten het bestek van dit artikel.

4.1 Algemene schets van huidige obstakels in de Pensioenwet

Eigen wijzigingsregime; art. 20 Pensioenwet

Het eerste obstakel voor het vrijwillig invaren vormt art. 20 PW. Dat artikel bepaalt dat tot het tijdstip van wijziging opgebouwde pensioenaanspraken in beginsel niet gewijzigd kunnen worden. Daarmee doorkruist de Pensioenwet als *lex specialis* de algemene vermogensrechtelijke wijzigingsmogelijkheden (zoals wijziging op basis van wilsovereenstemming, art. 6:248 BW, etc.).

Gezien de systematiek van de Pensioenwet is het niet verwonderlijk dat de Pensioenwet de algemene vermogensrechtelijke wijzigingsmogelijkheden opzij zet. Aan de Pensioenwet ligt het uitgangspunt ten grondslag dat de pensioengelden te allen tijde hun bestemming moeten behouden. Uiteraard is dat uitgangspunt ingegeven vanuit de wens de werknemer te beschermen. Een al te gemakkelijke wijzigingsbevoegdheid zou afbreuk doen aan die beschermingsgedachte.





De Pensioenwet kent dan ook voor al opgebouwde pensioenrechten een geheel eigen wijzigingsregime. Alleen het fonds is bevoegd tot wijziging over te gaan. Het fonds kan dat alleen doen indien het niet meer beschikt over het wettelijk minimaal vereiste eigen vermogen (voor een standaardpensioenfonds 105%) en het geen andere middelen meer ter beschikking staan (*ultimum remedium*). In dat geval is het fonds bevoegd tot korten over te gaan. Deze kortingsmogelijkheid zal van geen nut zijn bij het invaren. Door het korten worden reeds opgebouwde rechten verlaagd, maar wijzigd het karakter van de pensioenregeling niet. Bij het invaren moet juist het karakter van de rechten gewijzigd worden.

Een andere wijzigingsmogelijkheid is de wijziging als gevolg van een collectieve waardeoverdracht. Daarbij wordt in mindere mate inbreuk gemaakt op de algemene vermogensrechtelijke wijzigingsmogelijkheden. Bij collectieve waardeoverdracht heeft de aanspraakgerechtigde namelijk altijd de mogelijkheid daartegen bezwaar te maken, waardoor deze methode van wijziging eerder het karakter heeft van wijziging op basis van wederzijdse wilsovereenstemming. Over de nadere inhoud van art. 83 PW en het karakter van het maken van bezwaar zal hierna nog nader worden ingegaan.

Afkoopverbod; art. 65 Pensioenwet

In het verlengde van het eigen wijzigingsregime bevat de Pensioenwet ook een nog meer algemeen obstakel voor het invaren van oude rechten. Dat is het afkoopverbod uit art. 65 PW. Afkoop is iedere handeling waardoor pensioenrechten hun pensioenbestemming verliezen. Een door alle betrokken contractspartijen overeengekomen aanpassing van de oude rechten lijkt in beginsel daarmee strijdig te zijn.

Uit de wetsgeschiedenis van de Pensioenwet volgt dat het wijzigen middels een collectieve waardeoverdracht – mits conform de wettelijke eisen verricht – niet strijdig is met het afkoopverbod. Waardeoverdracht zou namelijk geen afkoop zijn en daardoor ook niet strijdig kunnen zijn met het afkoopverbod. De wetgever gaat er blijkbaar vanuit dat bij collectieve waardeoverdracht de pensioenrechten niet hun pensioenbestemming verliezen. In feite is dat niet helemaal waar. Bij een collectieve waardeoverdracht kan bijvoorbeeld ook een uitkeringsovereenkomst gewijzigd worden in een premieovereenkomst. Naar de letter van de wet (art. 1 PW, definitie ‘afkoop’) is dat strijdig met het afkoopverbod. Door die wijziging verliezen de desbetreffende oude rechten immers hun pensioenbestemming. De wetgever lijkt in ieder geval in het kader van waardeoverdracht



niet alleen naar de letterlijke tekst te kijken. De wetgever heeft aangegeven dat met het hierna nog nader te bespreken vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid (uit art. 83 PW) wordt voorkomen dat op het niveau van de pensioenuitvoerder geld achterblijft. De gedachte van de wetgever lijkt daarom te zijn dat weliswaar de oude rechten hun bestemming verliezen, maar dat de daarvoor gereserveerde financiële middelen dat niet doen. In de (impliciete) visie van de wetgever bijten het afkoopverbod en de mogelijkheid van wijziging door middel van waardeoverdracht elkaar dan ook niet.

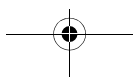
4.2 *Collectieve waardeoverdracht – collectieve actuariële gelijkwaardigheid*

Uit het voorafgaande is gebleken dat op basis van de huidige Pensioenwet het karakter van de oude rechten alleen gewijzigd kan worden in het kader van een collectieve waardeoverdracht (art. 83 PW). Art. 83 PW bevat twee criteria die bij het invaren tot problemen zouden kunnen leiden. Dat betreft het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid en het recht van de aanspraakgerechtigden bezwaar te maken tegen de voorgenomen waardeoverdracht. In deze paragraaf wordt het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid besproken. De bezwaarmogelijkheid komt in de volgende paragraaf aan bod.

Art. 83, lid 2, onderdeel b, PW eist dat bij collectieve waardeoverdracht de over te dragen overdrachtswaarde dusdanig wordt vastgesteld dat aan het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid op basis van dezelfde grondslagen wordt voldaan. De vraag is of dat vereiste aan het invaren middels collectieve waardeoverdracht in de weg staat. Kan het karakter van de over te dragen rechten ook gewijzigd worden als gevolg van collectieve waardeoverdracht?

Uit onder meer de parlementaire geschiedenis van de Pensioenwet blijkt dat het doel van het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid gelegen is in het voorkomen dat door de waardeoverdracht mannen en vrouwen verschillende pensioenrechten krijgen. Dat betekent dus niet dat het karakter van de over te dragen rechten niet gewijzigd zou mogen worden, maar wel dat die wijziging geslachtsneutraal moet uitpakken.

Bovendien lijkt met het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid bedoeld te zijn dat de wijziging financieel neutraal moet uitpakken. Zoals gezegd heeft de wetgever hieromtrent gesteld dat er in het kader van waardeoverdracht geen geld moet achterblijven bij de oude uitvoer-





der. Die uitvoerder moet er niet beter van worden, aldus de wetgever. Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat bij collectieve waardeoverdracht de waardeoverdracht niet alleen geslachtsneutraal moet uitpakken, maar ook financieel neutraal. Bij het invaren kan aan beide voorwaarden voldaan worden.

4.3 Collectieve waardeoverdracht – bezwaarmogelijkheid

Algemeen

Hiervoor is aan de orde geweest dat het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid van art. 83 PW op het eerste gezicht geen belemmering lijkt te vormen voor het via collectieve waardeoverdracht invaren van oude pensioenrechten. Daarnaast bepaalt art. 83 PW dat bij collectieve waardeoverdracht de betrokken aanspraakgerechtigde het recht heeft bezwaar te maken tegen die overdracht.

Art. 83 PW spreekt over ‘geen bezwaar’. De voorganger van art. 83 PW (art. 32ba, lid 1, onderdeel a, Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW)) sprak over ‘instemmen’. Inhoudelijk is er echter niet veel veranderd. Het ‘geen-bezwaarvereiste’ is niets anders dan een stilzwijgende instemming, zoals dat onder de PSW ook al vrij gebruikelijk was. Net zoals het instemmen onder de PSW een rechtshandeling was (en overigens ook een aanvaarding in de zin van art. 6:217, lid 1, BW), is het (wel of geen) bezwaar maken dat thans ook.⁴ De constatering dat het maken van (geen) bezwaar een rechtshandeling is, is relevant voor het invaren, omdat aan die rechtshandeling wilsgebreken kunnen kleven en die nietigheid of vernietigbaarheid tot gevolg kunnen hebben. Om dat te voorkomen zal een goede en heldere informatievoorziening essentieel zijn.

Praktisch en juridisch gezien zal de bezwaarmogelijkheid van de aanspraakgerechtigde het grootste obstakel zijn bij het invaren. Werkgevers en pensioenuitvoerders zullen er de voorkeur aan geven zo veel mogelijk de betrokken aanspraakgerechtigden op collectief niveau te binden. Tegelijkertijd hebben zij er ook belang bij dat er zo veel mogelijk op individueel niveau maatwerk wordt geleverd. Dat bevordert immers de redelijkheid van de wijziging. Hierna wordt bekeken in hoeverre aanspraakgerechtigden collectief gebonden kunnen worden aan een collectieve waardeoverdracht.

4 Zie in gelijke zin A-G Keus in zijn conclusie bij de uitspraak CZ (PJ 2010/69; vgl. punt 3.4).



Collectief geen bezwaar en actieve werknemers

Voor actieve werknemers zijn de vakbonden doorgaans de aangewezen partij om namens die werknemers in te stemmen met (een wijziging van) arbeidsvoorwaarden (zoals pensioen). Verdedigd zou kunnen worden dat vakbonden dat ook ten aanzien van collectieve waardeoverdracht zouden kunnen doen. Daar moeten de volgende kanttekeningen bij worden gemaakt.

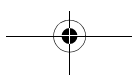
Een werknemer is alleen gebonden aan wat sociale partners overeenkomen indien hij lid is van de contracterende vakbond en hij bovendien onder de werkingssfeer van de cao valt. Ook is een werknemer daaraan gebonden indien hij dat met zijn werkgever is overeengekomen middels een incorporatiebeding. De werknemer die dus noch door lidmaatschap, noch door incorporatie gebonden is, valt buiten het directe regelingsbereik van sociale partners en is dus sowieso niet gebonden aan wat sociale partners overeenkomen.

Voor een niet-lid (maar wel gebonden als gevolg van een incorporatiebeding) is het wel van belang dat het incorporatiebeding ook betrekking heeft op afspraken omtrent art. 83 PW. Voorkomen moet worden dat de werknemer succesvol kan stellen dat met het incorporatiebeding niet bedoeld is de werknemer ook te binden aan cao-afspraken omtrent art. 83 PW. Of dat succesvol bepleit kan worden, is een kwestie van uitleg van het incorporatiebeding en hangt sterk af van de omstandigheden van het geval.

Art. 83 PW heeft blijkens zijn tekst betrekking op de relatie tussen de pensioenuitvoerder en de werknemer. De pensioenuitvoerder is echter geen contractpartij bij de cao. Cao-partijen zullen dat kunnen opvangen door in de cao een derdenbeding (art. 6:253 BW) op te nemen ten gunste van de pensioenuitvoerder. De uitvoerder moet dat dan vervolgens wel zelf nog aanvaarden.

Hof Den Bosch heeft in zijn uitspraak van 3 maart 2009 geoordeeld dat sociale partners niet bevoegd zouden zijn overeen te komen dat werknemers instemmen met collectieve waardeoverdracht. Sociale partners zouden aan het uitvoerende fonds niet een bevoegdheid tot waardeoverdracht kunnen toekennen die in strijd is met art. 83 PW. Dat artikel zou namelijk van dwingend recht zijn, aldus nog steeds het hof.⁵ Het is twij-

⁵ Hof Den Bosch 3 maart 2009, *PJ* 2009/67, r.o. 4.12.4.





felachtig of deze uitspraak juist is. Niet goed valt in te zien waarom een werknemer zijn beschikkingsmacht ten aanzien van het uitoefenen van zijn recht op bezwaar niet zou mogen overdragen aan een vakbond (middels lidmaatschap of door incorporatie). Dat is immers waar het op neer komt indien een vakbond een cao aangaat waarin staat dat de desbetreffende werknemer akkoord gaat met de waardeoverdracht en die werknemer lid is van die bond (of zich aan zijn onderhandelingsresultaten middels incorporatie heeft onderworpen). Goed verdedigd zou kunnen worden dat de werknemer in dat geval juist gebruik heeft gemaakt van zijn wettelijk recht bezwaar te maken. Namelijk door dat over te laten aan zijn vertegenwoordiger(s). In deze visie kan er dan geen sprake zijn van strijdigheid met dwingend recht, zoals het hof doet voorkomen. De werknemer maakt juist gebruik van zijn wettelijk recht. Mogelijk dat het hof van mening is dat het in art. 83 PW neergelegde recht zich niet leent voor collectieve uitoefening en dat het artikel dwingend is in die zin dat elke werknemer te allen tijde zelf bezwaar moet kunnen maken tegen waardeoverdracht. Het is niet goed duidelijk waarop het hof die lezing van art. 83 PW dan baseert. De wetsgeschiedenis geeft daar in ieder geval geen aanknopingspunten voor.

Collectief geen bezwaar en slapers en gepensioneerden

Wat betreft gepensioneerden en slapers geldt dat zij doorgaans niet meer gebonden zijn aan wat sociale partners overeenkomen. Het is dan ook een stuk lastiger om hen collectief te binden aan een collectieve waardeoverdracht. Dat lijkt anders te zijn indien de pensioenregeling – en de wijzigingen daarvan – altijd op cao-niveau is overeengekomen. Hetzelfde geldt indien gepensioneerden en slapers lid zijn gebleven van de contracterende vakbond. In die gevallen vallen zij nog onder het regelingsbereik van sociale partners (vgl. wat betreft gepensioneerden de reeks zgn. ziektekostenuitspraken).⁶ Daarbij dient er voor gewaakt te worden dat de in de cao overeengekomen verslechtering in gelijke mate geldt voor actieve werknemers.

Individueel geen bezwaar

Voor alle aanspraakgerechtigden die niet via cao te binden zijn (omdat zij geen lid zijn, of omdat zij geen incorporatiebeding zijn overeengekomen) geldt in ieder geval dat hen individueel de mogelijkheid gegeven moet worden bezwaar te maken tegen de voorgenomen waardeoverdracht. Een

6 T. Huijg, '(Eenzijdig) beëindigen van een ziektekostenbijdrage aan postactieven', TRA juni/juli 2010, p. 11 e.v.



belangenafweging zou in dat geval kunnen meebrengen dat de aanspraakgerechtigde in alle redelijkheid geen bezwaar kan maken. Gezien het feit dat het een wettelijk recht betreft, zal daar niet snel sprake van zijn. Of daar sprake van is, zal afhangen van de concrete omstandigheden van het geval. Dat sociale partners en de overheid voorstander van invaren zijn, zal daarbij een grote rol spelen. Uiteraard kan een goede 'business case' op individueel niveau daarbij van doorslaggevende betekenis zijn.

4.4 *Alternatieven voor collectief invaren*

In het voorgaande is bekeken of – en in hoeverre – binnen het huidige bestaande wettelijke kader aanspraakgerechtigden gebonden kunnen worden aan wat cao-partijen in het kader van collectieve waardeoverdracht overeenkomen. Daarbij is gebleken dat dit beperkt mogelijk is. Door de uitspraak van Hof Den Bosch en het aantal aanspraakgerechtigden dat niet collectief te binden is omdat zij geen lid zijn (of geen incorporatiebeding zijn overeengekomen), is het echter twijfelachtig of het overlaten aan cao-partijen wel de meest wenselijke aanpak is. Gedacht kan ook worden aan alternatieven, waarbij de wet wel gewijzigd moet worden.

Eén daarvan is de situatie waarin het fondsbestuur de bevoegdheid krijgt namens de aanspraakgerechtigden in te stemmen met de waardeoverdracht. Het nadeel van dat alternatief is dat het uitgaat van een verantwoordelijkheidsverdeling en zeggenschapsstructuur die wezenlijk anders is dan de situatie zoals die nu geldt tussen werkgever, werknemer(s)organisatie(s) en uitvoerder. Nu is het zo dat de pensioenuitvoerder de tussen sociale partners overeengekomen pensioenregeling uitvoert. Strikt genomen bemoeit de uitvoerder zich niet met de inhoud van die pensioenregeling, maar zal diens handelen daar natuurlijk wel invloed op hebben. De wettelijke eisen omtrent medezeggenschap (bestuurssamenstelling, samenstelling en bevoegdheden deelnemersraad, etc.) en governance (de principes voor goed pensioenfondsbestuur) zijn daar ook op ingericht en niet op een meer inhoudelijke rol. Zo zijn slapers – en in mindere mate gepensioneerden – (nog) niet, of zeer beperkt, vertegenwoordigd in het fondsbestuur en de andere organen van het fonds. Het nog in te dienen wetsvoorstel 'Versterking bestuur pensioenfondsen' zal daar wel verandering in brengen (en eventueel ook het wetsvoorstel van de



Tweede Kamer-leden Koşer Kaya en Blok⁷), maar ook dan nog kan niet van een daadwerkelijke representatieve vertegenwoordiging in het bestuur (en diverse andere organen) gesproken worden. Het is maar de vraag of het wenselijk is een groot gedeelte van de Pensioenwet (en de daaraan ten grondslag liggende verantwoordelijkheidsverdeling en medezeggenschapsstructuur) zo ingrijpend te wijzigen enkel en alleen om het invaren te vergemakkelijken.

Om deze reden zou als alternatief ook gekozen kunnen worden de wet dusdanig te wijzigen dat ten aanzien van alle betrokken aanspraakgerechtigden wordt ingevaren indien een bepaald minimum aan aanspraakgerechtigden geen bezwaar heeft gemaakt. Eventueel zou daarbij vastgelegd kunnen worden dat de aanspraakgerechtigden die reeds door cao-binding gebonden zijn, tellen als aanspraakgerechtigden die geen bezwaar hebben gemaakt. Dit idee behoeft nadere doordenking, maar lijkt op voorhand een serieuze kandidaat indien verplicht invaren geen optie blijkt te zijn.

5 Conclusie

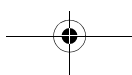
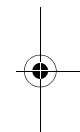
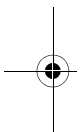
Uit het voorgaande volgt dat het Europese speelveld voldoende ruimte laat voor het zonodig verplicht – dus via een wettelijke voorziening – invaren van bestaande pensioenrechten. Wat betreft het EVRM (en het EU-Grondrechtenhandvest) is de grens daarbij de onevenredige aantasting van de belangen van de houders van rechten. Cruciaal is in dat licht dat de noodzaak van het verplicht invaren financieel-economisch aannemelijk kan worden gemaakt door onafhankelijke deskundigen. Verder moet die maatregel worden gekozen die een zo beperkt mogelijke inbreuk maakt op de bestaande rechten. Een breed draagvlak bij de sociale partners draagt bij aan de beperking van de juridische risico's net als het opnemen van hardheidsclausules en overgangsrecht. Wanneer er ook nog zou worden gekozen voor maatwerk per pensioenfonds zouden deze risico's onder het Europese recht nog verder kunnen worden beperkt.

Wanneer de wetgever en de pensioenfondsen voorgaande vuistregels in acht nemen, lijken zij zich geen echte zorgen te hoeven maken over eventuele procedures tegen de stelselwijziging die voorziet in het verplicht invaren.

7 Initiatiefwetsvoorstel Koşer Kaya en Blok, Samenstelling en medezeggenschap in pensioenfondsbesturen (Kamerstukken 31 537).



Beslist de wetgever echter dat er onvoldoende draagvlak is voor verplicht invaren, dan zou onder de thans bestaande regelgeving alleen het invaren middels collectieve waardeoverdracht mogelijk zijn. Het nadeel daarvan is echter dat aanspraakgerechtigden individueel het recht hebben daartegen bezwaar te maken. Het is te verdedigen – maar andersluidende rechtspraak bestaat – dat dat recht collectief uitgeoefend kan worden door vakbonden. Het probleem daarbij is wel dat veel aanspraakgerechtigden niet onder het regelingsbereik van sociale partners vallen. Andere manieren waarop aanspraakgerechtigden collectief gebonden kunnen worden aan een collectieve waardeoverdracht vergen een wijziging van de Pensioenwet. Te denken valt hier aan het (eventueel) tijdelijk overhevelen van de instemmingsbevoegdheid naar het fondsbestuur of de minderheid van de aanspraakgerechtigden te laten binden aan de wens van de meerderheid.



Communicatie: zekerheid over onzekerheden

Mr. Saskia Everts CPL

Pensioenjurist bij ASR Nederland, Juridische Zaken Pensioen

Mr. Marianne M. Zweers

Pensioenjurist bij ASR Nederland, Juridische Zaken Pensioen



Inleiding

Eerder in deze bundel is een overzicht gegeven van de totstandkoming van het Pensioenakkoord. Daarbij is ingegaan op de aanpassingsmechanismen van het pensioen aan rendement (RAM) en levensverwachting (LAM) en de wijzigingen die in wetgeving nodig zijn om het Pensioenakkoord in de AOW en de pensioenregelingen te kunnen uitwerken. Bij het uitwerken van de mogelijkheden van het Pensioenakkoord in een concrete pensioentoezegging komen de juridische en communicatieve haalbaarheid samen.

Als het al mogelijk wordt, hoe moet je dat dan communiceren? Daarom wordt in dit artikel nader ingegaan op de communicatieaspecten van het Pensioenakkoord.

Die communicatie kent vele facetten en hangt samen met het duidelijk moeten, kunnen en willen communiceren van de risico's dat het pensioen later in kan gaan of lager uit kan vallen.

Met communicatie worden immers verwachtingen gewekt (ook met het uitblijven ervan trouwens). Om verwachtingen goed te kunnen managen zullen risico's helder en duidelijk moeten zijn. Momenteel wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het Pensioenakkoord in al zijn facetten verder uitgewerkt om de regelgeving erop aan te kunnen passen. Diverse werkgroepen zijn daarvoor in het leven geroepen, waaronder een met het oog op de communicatieaspecten. Daarnaast loopt de evaluatie van de informatieverplichtingen uit de Pensioenwet. De uitkomst van deze evaluatie en de bevindingen van de genoemde werkgroep zijn ten tijde van dit schrijven echter nog niet bekend.

Ondanks dat het effect van informatie op het pensioenbewustzijn en het daaraan gekoppeld handelen veelal is overschat, bestaat de (wettelijke) plicht om zorgvuldig, waarheidsgetrouw, helder en duidelijk te communiceren over risico's. Het belang van communicatie om zekerheid te geven over onzekerheden, waaronder het benoemen van en inzicht geven in de risico's, is dé les die getrokken kan worden uit de totstandkoming van het Pensioenakkoord.

Met deze bijdrage over de communicatieaspecten van het Pensioenakkoord willen wij allereerst stilstaan bij de verhouding tussen de bij informatie betrokken verschillende partijen (wetgever, werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder) en belang en de moeilijkheid van het communiceren van risico's. Daarnaast zullen wij ingaan op de volgens ons bestaande noodzaak om ten behoeve van de duidelijkheid een vierde karakter te introduceren naast de bestaande uitkerings-, kapitaal- en pre-



mieovereenkomst die nu in de Pensioenwet gedefinieerd zijn. Het daarbij opstellen van een voorwaardelijkheidsverklaring voor pensioen zou een overweging kunnen zijn.

Communicatie en informatie in verschillende trajecten

De belangen van de overheid en de bij de pensioenregelingen betrokken partijen zijn groot en verschillend. Dat zie je terug in de communicatie rond de totstandkoming van het Pensioenakkoord. De communicatieve uitingen variëren tussen 'roulettepensioen' en 'weer ruimte voor indexatie'. Nu het akkoord er is en de wetgeving wordt aangepast komt er een moment dat werkgevers en werknemers beslissen in hoeverre zij in hun pensioenregeling van de mogelijkheden van het akkoord gebruik gaan maken. Bij de communicatie kunnen we diverse trajecten onderscheiden.

Eerst is er het wetgevingstraject om daadwerkelijk gebruik te kunnen gaan maken van de afspraken uit het Pensioenakkoord. In dit traject wordt gecommuniceerd tussen de bij wetgeving betrokken partijen en belanghebbenden. De communicatie en informatie zal daarbij gericht zijn op vastlegging welke risico's gelopen mogen worden, de reikwijdte van de daarbij te hanteren parameters, termijnen voor ingrijpen en aanpassingen en informatieverplichtingen. Tevens zal de afweging gemaakt moeten worden om voorschriften *rule based* of *principal based* te gaan vastleggen. Toekomstbestendigheid is hopelijk niet alleen een van de pijlers van het Pensioenakkoord, maar ook van de komende aanpassing van de wet- en regelgeving op het terrein van pensioen. De wetsvoorschriften uit de Pensioenwet en de discussies die daarbij gevoerd zijn, zijn amper vijf jaar oud.

We pleiten ervoor om daar waar het gaat om nieuwe informatiebepalingen of aanpassing van bestaande, eerst onderzoek te doen naar de effectiviteit en uitvoerbaarheid van nieuwe voorstellen. Wijzigingen hebben nu eenmaal een kostenverhogend effect op de uitvoering van pensioenregelingen. Reden om vermeende goede nieuwe ideeën op informatiegebied eerst daadwerkelijk op resultaat en uitvoerbaarheid te toetsen, alvorens ze wettelijk voor te schrijven.

Als voorbeeld lijkt ons de enkele verwijzing naar de uitwerking van het toeslagenlabel hier voldoende.

Daarnaast is er het traject tussen werkgevers en werknemers bij de totstandkoming of wijziging van de pensioenregeling aan de hand van het Pensioenakkoord. De keuze voor het type contract en de mogelijke para-



meters die gebruikt gaan worden bij de aanpassingsmechanismen zullen daar ter beslissing liggen. Transparante informatie over de uitwerking van die parameters, ook met het oog op solidariteitsvraagstukken waaronder die van de overheveling tussen generaties, zullen in dat traject beslecht moeten worden. Daarbij wordt er door de professoren Theo Nijman en Lans Bovenberg¹ op gewezen dat de inschatting van uitkomsten afhankelijk is van subjectieve elementen. Tevens wijzen zij op het risico dat transparantie solidariteit uitholt. Over de beslissingen tot het opbouwen van buffers en het doorschuiven en uitdelen daarvan, hoe subjectief ook, zal verantwoording aan de achterban moeten worden afgelegd. Welke keuzes op dit vlak ook gemaakt worden, zij zullen eenduidig moeten worden overeengekomen en vastgelegd. Onduidelijkheid in keuzes en hun gevolg heeft een weerslag op de informatieverstrekking en de betrouwbaarheid ervan. Communicatie en informatie in dit traject² zal gericht zijn op het maken van evenwichtige keuzes en de gevolgen van die keuzes voor de verschillende groepen rechthebbenden op pensioen. De achtergronden van het hoe en waarom zullen hier meer op de voorgrond treden.

Bij de verantwoording van gemaakte keuzes zullen niet alleen de positieve maar ook de navenante negatieve risico's en inschattingen voor een evenwichtige belangenbehartiging tussen de verschillende groepen rechthebbenden kenbaar moeten worden gemaakt.

Dan is er de informatie van de pensioenuitvoerder als de keuzes voor de inhoud van het contract eenmaal gemaakt zijn, de regeling duidelijk is en kan worden uitgevoerd. De inhoud van de regeling moet op een heldere, duidelijke en begrijpelijke wijze aan de deelnemer worden uitgelegd in onder andere de startbrief en andere verplichte, zowel periodieke als event-driven, informatie. Ook het informatietraject bij het mogelijke invaren van oude rechten of waardeoverdracht zal zeer zorgvuldig moeten gebeuren om gevolgen duidelijk te maken. Zeker bij waardeoverdracht heeft de deelnemer een keuze om zijn rechten wel of niet in te brengen.

Communicatie en informatie aan de deelnemer zal hier veel meer gericht zijn op de risico's die doorwerken in de hoogte en ingangsdatum van de pensioenuitkering en op de inschatting van de kans dat die risico's zich

¹ Onder andere in de bundel *Onderneming en pensioen*, 2011.

² De communicatie- en informatieverplichtingen in de relatie werkgever/werknemer worden beheerst door de verplichtingen die voortvloeien uit het 'goed werkgeverschap' conform art. 7:611 BW.



voor zullen doen. Dit alles met het oog op reëel verwachtingsmanagement bij de individuele deelnemer.

Het communiceren van risico's

Het communiceren van risico's staat meer dan ooit in de schijnwerpers. Het is niet alleen een kwestie van kunnen, maar ook van willen. Blijkbaar wordt de noodzaak in goede tijden niet zo sterk gevoeld en bovendien lijkt het effect van die informatie in goede tijden minder groot te zijn. Het begrip van risico's is niet alleen abstract, maar lijkt ook conjunctuurgevoelig. De mogelijkheid voor pensioenfondsen om in uitzonderlijke situaties de kortingsregel toe te passen (afstempelen) stamt al uit de tijd van de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW). Toch is daarover in de praktijk tot voor kort relatief weinig gecommuniceerd. Anders zou het mogelijke toepassen van de kortingsregel nu niet zo als een overval zijn ervaren. Overigens is het opmerkelijk dat het gebrek aan communicatie over de kortingsregel in het verleden en het ontbreken van een kenbaar duidelijk voorbehoud daartoe naar de deelnemer, toch geen juridische belemmering vormt om de kortingsregel toe te passen. Dit mede gezien de jurisprudentie over het verlenen van toeslagen of juist het stoppen daarvan. Uit de zogenoemde Protector-jurisprudentie³ blijkt namelijk dat als er bij iedere toeslagverlening niet voortdurend een voorbehoud wordt gemaakt er door een bestendige gedragslijn sprake kan zijn van overgang van voorwaardelijke naar onvoorwaardelijke toeslagverlening. Bij de huidige verplichte voorwaardelijkheidsverklaringen is bij een voorwaardelijke toeslagverlening dan ook gemeld dat aan de toeslagverlening geen rechten voor de toekomst ontleend kunnen worden. Het lijkt erop dat bij het communiceren over risico's en voorwaardelijkheid van pensioen, waaronder de kortingsregel, ook een inschatting gemaakt wordt van de kans dat de gebeurtenissen zich daadwerkelijk voordoen. Dat wil zeggen de communicatie over negatieve risico's. Want de positieve risico's, zoals de vermelding dat er door het Pensioenakkoord weer een kans op indexatie bestaat, worden breed uitgemeten. Naar analogie van de jurisprudentie over voorwaardelijkheid van toeslagverlening moet er ook bij de voorwaardelijkheid van pensioen continu op de voorwaardelijkheid ervan gewezen worden.

3 Hof Amsterdam 9 juli 2002, *PJ* 2002/97. Deze jurisprudentie ligt ook ten grondslag aan de Hoofdlijnennotities voor de nieuwe Pensioenwet waarbij het FTK werd geïmplementeerd.



De discussie rond het Pensioenakkoord heeft menigeen de realiteitszin van de risico's en solidariteitsvraagstukken rondom pensioen (terug)gegeven. Daaruit volgt zoals gebruikelijk de roep om heldere en duidelijke communicatie en informatie. En, zoals in de politiek gebruikelijk is, de roep om daaraan gekoppelde verplichtingen. Een greep uit de ingediende Kamervragen en moties:

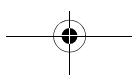
'Deelt u de mening dat het inzicht in onzekerheden van pensioenfondsen moet verbeteren? Wat is uw reactie op het advies om kansverdelingen van pensioenuitkomsten (procentuele kans op waardevervalst pensioen en procentuele kans op onderdekking) te analyseren en communiceren? Bent u bereid om verplichte communicatie hiervan op te nemen in de verwachte wetswijzigingen naar aanleiding van het Pensioenakkoord? Kunt u in de aanstaande wetswijziging opnemen dat de pensioenfondsen de consequentie van het niet korten bij een dekkingsgraad onder de 100% en de meer dan evenredige uitkeringen aan gepensioneerden dan expliciet moeten communiceren aan hun deelnemers? Bent u bereid om bij de verdere ontwikkeling van www.mijnpensioenoverzicht.nl een sterkere nadruk te leggen op de communicatie van risico's? Bent u bereid om hierin ook de eerder genoemde kansverdeling van de pensioenuitkomst op te nemen?'

In een motie⁴ werd de regering verzocht om de pensioenfondsen te verplichten de deelnemers jaarlijks via het uniforme pensioenoverzicht te informeren over de betaalde pensioenpremies en de in dat jaar opgebouwde rechten en een bandbreedte aan te geven voor de verwachtingen ten aanzien van de hoogte van het pensioen, bijvoorbeeld met en zonder indexatie. Minister Kamp gaf de toezegging om deze motie mee te nemen in zijn plan van aanpak rond pensioen.

Informatie geven over onzekerheid hoeft niet moeilijk te zijn. Voorbeelden daarvan zijn op het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) en het in Pensioenregister terug te vinden. 'De pensioenuitkering kan hoger of lager uitvallen' of 'Deze pensioenuitkering is een voorbeeld' bij de vermelding van een indicatief pensioen.

In het kader van het Pensioenakkoord is het echter de vraag of het enkele vermelden van deze onzekerheden nog wel genoeg is. De vraag is in hoeverre inzicht moet worden gegeven in de specifieke risico's en in de kans dat ze zich voordoen. Een aanverwante vraag is op welke manier en in welk stadium.

4 Kamerstukken II, 2010-2011, 32 043, nr. 31.





Prof.dr. Henriëtte Prast put regelmatig uit een hele voorraad aan onderzoeken waaruit blijkt dat mensen risico's eigenlijk niet willen horen en, ook al zijn ze van de risico's op de hoogte, zij hun gedrag er doorgaans niet of nauwelijks op aanpassen. In de DNB Household Survey (Smits, zomer 2011) werd de vraag gesteld of mensen hun leven(sstijl) zouden aanpassen als zij te horen krijgen dat hun pensioen 25% lager zou uitval-
len. De antwoorden: 21% zei 'ja', 28% zei 'nee', 38% zei 'moet wel, maar ik doe niets' en 17% gaf aan het niet te weten.

De groep 'moet wel, maar ik doe niets' gaf als reden: 'ik weet niet wat ik kan doen' 9%, 'kan nu niets doen' 24%, 'wil me niet verdiepen in pensioen' 23% en 'stel het uit tot later' 33%.

In datzelfde onderzoek kwam naar voren dat deelnemers gemiddeld 25% pensioeninkomen willen opofferen voor zekerheid.⁵

Tevens geeft zij aan dat uit onderzoek is gebleken dat financiële kennis ook kan leiden tot zelfoverschatting in het nemen van risico's of handelen ('ik kan de benchmark verslaan'). In hoeverre kunnen we overigens van mensen pensioenbewustzijn vragen, als we ze altijd hebben voorgehouden dat het pensioen wel goed geregeld was? Uit het AFM-onderzoek 'Geef Nederlanders pensioeninzicht' (januari 2010) bleek dat mensen te hoge verwachtingen hebben rond de uitkomst van hun pensioen.

Volgens het position paper van de AFM over het Pensioenakkoord (september 2011) dient aan de deelnemer meer informatie te worden verstrekt over risico's en onzekerheden in pensioenregelingen, zodat een deelnemer niet ten onrechte de indruk krijgt dat zijn pensioen zeker of zelfs gegarandeerd is. De informatie over de individuele pensioenvooruitzichten (zowel in het UPO als op www.mijnpensioenoverzicht.nl) zou volgens de AFM aangevuld moeten worden met de mogelijke gevolgen van onzekerheden, zoals die verband houden met inflatie, de financiële markten en langlevens.

De vraag die ons bezighoudt is wat de risico's bij het Pensioenakkoordcontract precies zijn en hoe je die zou kunnen of moeten communiceren. Transparant zijn betekent niet meteen dat het helder en duidelijk is. Bovendien is het communiceren van voorwaarden niet hetzelfde als het communiceren van verwachtingen. We verwijzen daarbij naar de toeslagverlening waar de voorwaarden door middel van verplicht voorgeschre-

5 Prof.dr. H.M. Prast bij symposium 'Onderneming en Pensioen', DNB 12 oktober 2011. De context van vraagstelling en de kenmerken van de groep ondervraagden is ons niet bekend. Onduidelijk is de omschrijving van de 'onzekerheid' waarvoor de ondervraagden 25% van hun inkomen wilden opofferen.



ven matrixteksten gebeurt en de verwachtingen via het toeslagenlabel. De kritiek op het label laat zien hoe moeilijk het is om gekwantificeerd over verwachtingen te communiceren.

Verwachtingen van rechthebbenden moeten in ieder geval synchroon lopen met de werkelijke rechten die zij uit hoofde van de pensioenregeling hebben.

Om duidelijkheid te creëren willen we daarom eerst het nieuwe Pensioenakkoord-contract wat betreft risico's voor de deelnemer onderscheiden van de huidige pensioenovereenkomsten.

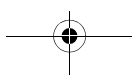
De noodzaak voor een vierde karakter

Bij het Pensioenakkoord is sprake van een verschuiving van risico's naar de deelnemer. Die risico's spitsen zich toe op twee grootheden, de levensverwachting en het rendement, kortom de ingangsdatum en de hoogte van het pensioen (ook na ingang). Deze risico's wijken af van de risico's die bij de huidige gekarakteriseerde pensioenovereenkomsten in de Pensioenwet worden gelopen.

We kennen het fenomeen dat de hoogte van het pensioen in de opbouw-fase (mede) afhankelijk is van het rendement, we kennen het fenomeen dat pensioenaanspraken en pensioenrechten als ultimum remedium kunnen worden afgestempeld, maar we kennen niet het fenomeen dat de pensioenuitkering ook na ingang afhankelijk is van negatieve rendementen of de ingangsdatum afhankelijk wordt gesteld van de toekomstige levensverwachting. Dat geeft direct weer waarom er bij het Pensioenakkoord-contract naar onze mening sprake is van een nieuw zogenoemd vierde karakter dat we hierna de 'voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst' zullen noemen.

De Pensioenwet kent drie karakters waarbij de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer is getypeerd al naar gelang de garantie die ermee wordt afgegeven:

- Bij de uitvoeringsovereenkomst wordt een vooraf bepaalde pensioenuitkering gegarandeerd (de hoogte van de uitkering op een bepaalde pensioendatum staat vast).
- Bij de kapitaalovereenkomst wordt een vooraf bepaald kapitaal gegarandeerd dat op de pensioendatum moet worden aangewend voor de inkoop van een pensioenuitkering (de hoogte van een kapitaal op een bepaalde pensioendatum staat vast). De uiteindelijke pensioenuitkering is afhankelijk van het aankooptarief op de pensioendatum. Vanaf dat moment staat de uitkering vast.





- De premieovereenkomst garandeert een vooraf bepaalde premie. Die premie kan worden aangewend voor de directe aankoop van een gegarandeerde pensioenuitkering, de verzekering van een gegarandeerd kapitaal of de premie kan belegd worden. Bij de aanwending voor kapitaal of beleggen staat de hoogte van de pensioenuitkering ook pas vanaf de pensioendatum vast.

Het karakter van de nieuwe ‘voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst’ past niet in het rijtje van de huidige drie (hierboven genoemde) karakters. De ‘voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst’ is geen uitkeringsovereenkomst omdat de hoogte van het pensioen, alsmede de pensioeningangsdatum slechts voorwaardelijk zijn vastgesteld. Het recht op de pensioenuitkering is vooraf afhankelijk gesteld van de levensverwachting en het rendement op de beleggingen. Daarmee kan ook na ingang van het pensioen de hoogte van de uitkering worden aangepast. De toegezegde pensioenuitkering is daarmee niet als uiterste redmiddel via de huidige kortingsregel, maar vooraf via de genoemde aanpassingsmechanismen voorwaardelijk gemaakt. De aanpassingsmechanismen maken immers onderdeel uit van de pensioenovereenkomst. Daarmee inbreuk makend op het vereiste dat eenmaal opgebouwde aanspraken niet mogen worden verlaagd. Er bestaat voor de individuele deelnemer bij deze pensioenovereenkomst dus alleen recht op een voorwaardelijke pensioenuitkering. Er is geen sprake van een kapitaal- of premieovereenkomst. Op deelnemerniveau bestaat immers geen recht op een specifiek kapitaal of specifieke premie. Ook bij die overeenkomsten staat de hoogte van de pensioenuitkering in de opbouwperiode weliswaar niet vast, na aankoop van het pensioen op de pensioendatum is dat echter wel het geval. Daarnaast is de hoogte van de uitkering op de pensioendatum gerelateerd aan het voor de deelnemer specifiek aanwezige kapitaal of beleggingswaarde. Bij tussentijdse beëindiging van de deelneming vormt het opgebouwde kapitaal of de beleggingswaarde de grondslag voor de overdrachtswaarde. Volgens de Pensioenwet dient een pensioenuitkering vanaf de ingangsdatum een vastgestelde uitkering in euro’s te zijn. Bij de totstandkoming is aan de orde geweest dat een pensioenuitkering in beleggingen en daarmee wisselend in hoogte expliciet niet tot de mogelijkheden behoorde. Bij de ‘voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst’ is de pensioenuitkering weliswaar vastgesteld in euro’s, de hoogte ervan kan echter nog steeds als gevolg van het rendementsaanpassingsmechanisme ook na de pensioendatum worden aangepast.

Gezien deze nu nog buitenwettelijke eigenschappen van het Pensioenakkoord-contract en het daarop van toepassing wordende nieuwe financieel



toetsingskader FTK2, pleiten wij ervoor dit contract niet te vermengen met de bestaande pensioenovereenkomsten. Daarnaast zal aandacht besteed moeten worden aan het huidige verschil in 'garantie' tussen de uitkeringsovereenkomst bij pensioenfondsen op basis van FTK1 (en kortingsregel) en de uitkeringsovereenkomst bij een rechtstreeks verzekerde regeling.

Mede met het oog op de herkenbaarheid in communicatie en informatie, zou er voor het nieuwe contract een nieuw type pensioenovereenkomst moeten komen: 'de voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst'. Daarbij staat de ingangsdatum van het pensioen niet van te voren vast en zijn de pensioenaanspraken en ingegane rechten mede afhankelijk van negatieve toeslagen als gevolg van rendementsontwikkelingen. Het pensioen is daarmee voorwaardelijk.

Huidige wettelijke informatieverplichtingen

Relatief weinig werknemers interesseren zich voor hun pensioen. Meestal wordt de interesse groter naarmate de werknemer ouder wordt. De aanscherping van informatieverplichtingen bij de komst van de Pensioenwet had tot doel vaker en duidelijker over pensioen te communiceren. De informatieverplichtingen zijn vervat in de artikelen 21, 38 t/m 48 en 52 Pensioenwet. Aan inhoud, kwaliteit, kwantiteit en frequentie worden specifieke eisen gesteld. Daarnaast werd de kring van rechthebbenden op informatie verruimd. Een deel van de informatieverplichtingen betreft periodieke informatieverstrekking, een deel is event-driven, gekoppeld aan bepaalde gebeurtenissen zoals het beëindigen van het dienstverband, pensionering, overlijden of scheiding. Ook wordt de pensioenuitvoerder verplicht om (met financiële bijsluiter vergelijkbare) informatie aan de deelnemer te verstrekken voordat hij besluit om te gaan deelnemen aan een vrijwillige pensioenregeling.

UPO en Pensioenregister

De verplichte informatie moet in heldere, duidelijke en voor de (gewezen) deelnemer begrijpelijke bewoordingen worden verstrekt.⁶ Bij de jaarlijkse informatieverstrekking moet gebruikgemaakt worden van een vastgesteld model, het Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Bij de ontwik-

6 De Raad van Europa heeft een meetlat gemaakt waarmee het taalniveau van mensen en teksten gemeten kan worden. A1 is het laagste taalniveau en C2 het hoogste. Taalniveau B1 wordt gezien als eenvoudig Nederlands, omdat bijna iedereen in Nederland teksten op taalniveau B1 begrijpt. Informatie in B1-niveau wordt als helder, duidelijk en begrijpelijk gezien.



keling daarvan (nog voordat de Pensioenwet bestond) stonden uniformiteit, begrijpelijkheid en optelbaarheid centraal. Het UPO werd gecheckt op taalniveau B1 en er volgden panelonderzoeken. Het werd ontdaan van de vaktermen ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Het werd 'uw pensioen' en 'het pensioen dat uw partner krijgt als u komt te overlijden'. Er is rekening gehouden met de drie huidige pensioenkarakters en hun aanspraak in nominale pensioenen, kapitalen of beleggingen. Bij de opzet van het UPO liep men er tegenaan dat er een veelheid van pensioenregelingen en combinaties van dekkingen en financieringen is. Tevens werd duidelijk dat er bij het weergeven van de aanspraken van de rechthebbende tegenover de pensioenuitvoerder niet altijd in de zo gewenste gegarandeerde uitkering kan worden gesproken. Indien er geen aanspraak op nominale uitkeringen bestaat, kan slechts worden volstaan met voorbeelden of indicaties. Daarbij moeten aannames worden gedaan, die voor iemand die geen verstand heeft van pensioen moeilijk in een keer te doorgronden zijn. Door het vermelden van het pensioenkapitaal of de beleggingswaarde wordt echter duidelijk wat wel zeker is gesteld. Daarmee wordt benadrukt dat de pensioenuitkering die daarbij als indicatie wordt vermeld ook slechts een voorbeeld is. Laat men de onderliggende (juridische aanspraak op) kapitalen of beleggingen weg, en zouden uitsluitend de pensioenindicaties worden vermeld, dan wordt het belang om erop te wijzen dat de vermelde uitkeringen slechts indicaties zijn des te groter. Dat zie je terug in het Pensioenregister, www.mijnpensioenoverzicht.nl. Een medium met een grote bereikbaarheid en een simpele visuele presentatie. Het heeft bijgedragen aan het besef dat het pensioen voor de meeste mensen lager is dan verwacht. Daar is er echter voor gekozen om bij een kapitaalovereenkomst of een premieovereenkomst met kapitaal of beleggingen uitsluitend de pensioenindicaties te vermelden. Het komt de eenvoud ten goede. Maar de vraag is of het ook het begrip vergroot over waar de uiteindelijke pensioenuitkering van afhankelijk is. Bij de opzet van het UPO destijds is ook even aandacht besteed aan het feit dat pensioenfondsen in uitzonderlijke omstandigheden de genoemde pensioenuitkeringen moeten afstempelen. Toch is er op het UPO alleen rekening gehouden met de mogelijkheid dat er over herstelplannen geïnformeerd moest worden. Men vond het destijds niet opportuun om jaarlijks te wijzen op (het risico) van de kortingsmogelijkheid. Blijkbaar werd er bij de vermelding van (negatieve) risico's een inschatting gemaakt van de mogelijkheid dat het risico zich voordoet. Kijkend vanuit de huidige situatie had het rechthebbers kunnen voorbereiden op het feit dat de uitkeringen minder gegarandeerd waren dan ze hadden gedacht. Het is de vraag of we hieruit



mogen concluderen dat er niet graag gecommuniceerd wordt over negatieve risico's.

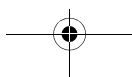
Feit blijft dat eenvoud (alleen indicaties of het vermelden van nettobedragen) niet altijd de gewenste duidelijkheid over risico's en het inzicht in verwachtingen geeft.

Voorwaardelijkheidsinformatie zal in ieder geval duidelijk op het jaarlijkse UPO moeten worden opgenomen wat betreft de hoogte maar ook de ingangsdatum van pensioen. Wij zijn daarbij voorstander van een apart UPO-model toegespitst op de nieuwe voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst. De verschillende pensioenovereenkomsten zijn bij het pensioenregister niet herkenbaar. Er worden alleen pensioenbedragen en indicatieve pensioenbedragen vermeld. Bij de voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst zullen ook uitsluitend indicatieve pensioenbedragen kunnen worden vermeld. Maar niet alleen bij de hoogte, ook bij de ingangsdatum moet vermeld worden dat het daar feitelijk ook alleen een indicatie betreft. Dit tot het moment waarop de datum vaststaat. Bij de AOW-ingangsdatum is dat minimaal 10 jaar voor de ingangsdatum.

Startbrief

Verplichte informatie betreft ook de door de pensioenuitvoerder bij aanvang van de regeling te verstrekken startbrief. In tegenstelling tot het UPO dat dient als jaaropgave, geeft de startbrief wel uitleg over de inhoud van de regeling. Daarbij moet het karakter van de pensioenovereenkomst gedefinieerd zijn, zodat duidelijk is wat er bij de pensioenovereenkomst gegarandeerd is: uitkering, kapitaal of premie. De risico's voor de deelnemer moeten daarmee duidelijk worden gemaakt. Bij de premieovereenkomst moet daarenboven expliciet de bestemming van de premie worden aangegeven, dus het gedeelte van de premie dat besteed wordt voor pensioen op opbouwbasis, het gedeelte dat besteed wordt voor pensioen op risicobasis en het gedeelte dat besteed wordt voor de kosten van de uitvoering van de regeling en niet leidt tot pensioenaanspraken.

Ook bij de nieuwe voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst zal in de startbrief op een begrijpelijke wijze duidelijk moeten worden gemaakt welke risico's bij de deelnemer zijn neergelegd. Het lijkt dat daar een simpele verwijzing naar indicaties in verband met het rendementsrisico en de levensverwachting niet voldoende zal zijn. Daar zal de werking van beide aanpassingsmechanismen met de gebruikte parameters en de totstandkoming van de beslissingen tot invulling van die parameters in begrijpelijke taal aan de deelnemers kenbaar moeten worden gemaakt.





Die aanpassingsmechanismen maken immers onderdeel uit van hun pensioenovereenkomst.

Het spreekt voor zich dat de mechanismen en cijfermatige details in het reglement en de uitvoeringsovereenkomst zonder enige terughoudendheid en eenduidig beschreven dienen te worden.

Voorwaardelijkheidsverklaringen en beeldende maatstaven

Afhankelijk van de uitwerking van het RAM en LAM in wet- en regelgeving, kan bekeken worden of cijfermatige gegevens zoals bijvoorbeeld de disconteringsvoet en nominale of reële dekkingsgraden ook in de verschillende informatie-uitingen aan de deelnemers moeten worden verstrekt.

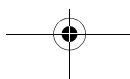
Verwachtingen zijn wellicht beter uit te drukken in tekst dan in cijfers of beeldende maatstaven omdat cijfers en plaatjes onbedoeld specifiekere verwachtingen kunnen wekken.⁷

Het RAM lijkt zich te vertalen in het verlenen van positieve en negatieve toeslagen (die laatste zijn nieuw). Wij zouden daardoor een parallel kunnen maken met de huidige voorwaardelijkheidsverklaringen bij toeslagen. Die geven een omschrijving van de voorwaarden waaronder toeslagen plaatsvinden. De tekst van de voorwaardelijkheidsverklaring is in B1-taal geschreven. Men moet dan echter wel bedenken dat bij de toeslagenmatrix de toeslag voorwaardelijk is en bij de voorwaardelijke-uitvoeringsovereenkomst juist het pensioen voorwaardelijk is. Wel komt overeen dat aan een eenmaal verleende toeslag dan wel aan het voorwaardelijke pensioen geen rechten kunnen worden ontleend voor de toekomst.

Het goede van de voorwaardelijkheidsverklaringen bij toeslagverlening is dat er wel een systeem is gemaakt waarbij ambitieniveau, financiering en de mate van voorwaardelijkheid consistent op elkaar zijn afgestemd. Die afstemming zou er ook moeten zijn bij de nieuwe voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst.

Zoals eerder opgemerkt geeft de voorwaardelijkheidsverklaring de voorwaarden voor de toeslagverlening weer. De verwachtingen omtrent toeslagen worden (en voor sommigen inmiddels 'werden') weergegeven in het toeslagenlabel. De ontwikkelingen rond dat label geven aan hoe moeilijk het is om niet alleen een beeldende maatstaf uit te denken maar ook verwachtingen in modellen en scenario's weer te geven. De inschatting

7 Zie de tegenstelling bij verwachtingen rond invoering van het toeslagenlabel (amendement Kamerstukken II, 2006-2007, 30 413, nr. 83) en het huidige gebruik van het toeslagenlabel.





van uitkomsten blijft immers afhankelijk van subjectieve elementen. De kans bestaat dat de verwachtingen een eigen leven gaan leiden.

Valkuil bij roep om eenvoud

De roep om zekerheid en eenvoud mag er echter niet toe leiden dat de informatie zodanig wordt gebracht dat de risico's of het feit dat het om indicaties gaat 'in het niet vallen'.

Als voorbeeld noemen we het communiceren van pensioen in nettobedragen. Dát zouden de mensen immers begrijpen. Onze vraag daarbij is of ze dan wel het goede begrijpen. Naar onze mening is dit een voorbeeld van schijnzekerheid. Niet alleen is de berekening onderhevig aan de jaarlijkse wijzigingen van heffingen en belastingen, pensioen is slechts een onderdeel van het inkomen dat van invloed is op een bruto-nettoberekening. Doorverwijzing naar een pagina voor financiële planning waarbij alle relevante gegevens voor een bruto-nettoberekening moeten worden ingevuld, is een beter alternatief en maakt mensen meer bewust van de afhankelijkheden. Al was het alleen maar om te voorkomen dat het communiceren van pensioen in nettobedragen de verwachtingskloof juist weer vergroot.

Het is ook van belang dat dit soort aanvullende financiële planningsgegevens niet worden verward met juridische aanspraakgegevens. We verwijzen eveneens naar de eerder genoemde vereenvoudiging om op het pensioenregister bij kapitaal- en premieovereenkomsten (met kapitaal of beleggingen) uitsluitend in indicatieve pensioenen te communiceren. Daarmee wordt immers de relatie met de pensioenovereenkomst verbroken.

Onze conclusie

De uitwerking van het Pensioenakkoord in duidelijke deelnemersinformatie zal een grote uitdaging zijn. Wij pleiten daarbij voor de introductie van een nieuw karakter: de voorwaardelijke-uitkeringsovereenkomst met zijn eigen aanpassingsmechanismen voor de hoogte en de ingangsdatum van het pensioen. Die ingangsdatum kan verschoven worden. De opgebouwde en ingegane pensioenen kunnen door negatieve toeslagen verlaagd worden, afhankelijk van de ontwikkelingen op de financiële markten. Het communiceren zal onderscheiden moeten worden in communiceren over voorwaarden en communiceren over verwachtingen. De begrijpelijkheid van de informatie staat of valt met de mogelijkheid om die risico's voor leken inzichtelijk te kunnen maken. Ook al heeft

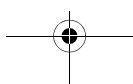
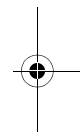
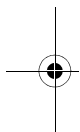


informatie het grootste bereik en begrip in B1, we zullen die informatie ter wille van de eenvoud niet moeten ontdoen van de werkelijke zaken waar het om draait. Het geven van verwachtingspercentages of anderszins gekwantificeerde verwachtingen is moeilijk en zal – zeker na de ervaringen met het toeslagenlabel – kritisch bekeken moeten worden.

Op dit moment wordt door velen het gebrek aan pensioenbewustzijn gekoppeld aan de informatie over pensioen. Zolang het pensioenbewustzijn het gewenste niveau nog niet heeft bereikt blijft men bezig informatie(verplichtingen) aan te passen. Daarbij lijkt het zwaartepunt langzamerhand te verschuiven van volledige informatie naar eenvoud en inkomensgerelateerde informatie. Ook die vereenvoudiging en het daarbij weglaten van de werkelijke aanspraken heeft echter een keerzijde, namelijk dat mensen zich focussen op zaken die alleen de schijn van zekerheid hebben.

Bij het ontwikkelen van communicatie over de risico's van het nieuwe pensioencontract moeten we de lessen uit het verleden meenemen. Naar onze mening moet de werkelijke effectiviteit en uitvoerbaarheid van nieuwe voorstellen met betrekking tot informatie eerst grondig getoetst worden alvorens deze wettelijk wordt voorgeschreven. Wijzigingen hebben nu eenmaal een kostenverhogend effect op de uitvoering van pensioenregelingen.

Informatie kan worden gegeven door middel van tekst, getallen en beeldende maatstaven waarbij alles z'n voors en tegens heeft. In een streven naar eenvoud ligt schijnzekerheid op de loer en in een streven naar volledigheid kan informatie door omvang en gedetailleerdheid verloren gaan. Voordeel van digitale informatieverstrekking is dat er makkelijker een zekere gelaagdheid en daarmee dosering van informatie kan worden aangebracht. De communicatie moet helder en duidelijk zijn, inzicht gevend in voorwaarden, in risico's en factoren waardoor deze beïnvloed worden. Echter zonder het creëren van schijnzekerheid of een overkill aan informatie. Mensen op een heldere en duidelijke wijze zekerheid geven over de onzekerheid is hier dus de grootste klus.



Verhoging van de AOW-leeftijd en de aanpassing van het Witteveen-kader

Mr. Jeroen Los

Advocaat bij Onno F. Blom Advocaten te Nieuwegein

1 Inleiding

Nederland staat aan de vooravond van één van de belangrijkste structurele wijzigingen in het Nederlandse pensioenstelsel. Hoogtepunten in dat kader tot op heden zijn het Pensioenakkoord van 4 juni 2010 en het daaropvolgende Uitwerkingsmemorandum van 9 juni 2011.¹ Deze bijdrage zoomt in op enkele onderdelen van die structurele wijzigingen, namelijk de verhoging van de (standaard) ingangleeftijd van de AOW, het flexibiliseren van die ingangleeftijd en het aanpassen van de in de Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen regels ten aanzien van fiscaal zuivere pensioenregelingen (het zogeheten ‘Witteveen-kader’). Deze aspecten zijn door mij toegelicht tijdens de bijeenkomst van de Vereniging voor Pensioenrecht op 13 september 2011. Toen ben ik uitgegaan van het voorontwerp van de ‘Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW’ dat op 21 juni 2011 door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de Tweede Kamer is gezonden.² In deze bijdrage echter ga ik uit van het gelijkkluidende definitieve wetsontwerp dat op 12 oktober 2011 door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – mede namens de staatssecretaris van Financiën – bij het parlement is ingediend.³ Hierna geef ik een korte schets van hetgeen voorafging aan de totstandkoming van het Pensioenakkoord. Daarna volgt een schets van de – voor pensioenregelingen relevante – belangrijke punten van het wetsontwerp, gevolgd door een aantal opmerkingen. Ook het thans bij de Tweede Kamer aanhangige wetsontwerp ‘Wet wijziging ingangsdatum AOW-ouderdomspensioen’⁴ waarmee de ingangsdatum van de AOW-uitkering vanaf 1 januari 2012 samen komt te vallen met de dag waarop de AOW-gerechtigde 65 jaar wordt, komt kort aan de orde.

2 Wat voorafging aan het Pensioenakkoord

Over de vergrijzingsproblematiek en in dat kader het verhogen van de (standaard) AOW-ingangleeftijd wordt al veel langer gesproken. Het is echter pas echt concreet geworden met de zich in de zomer van 2007 aftekenende (nieuwe!!) financiële crisis. Een kredietcrisis met alle kenmerken van een vertrouwenscrisis in de financiële sector, die ook nog eens leidde tot een economische crisis. Dat alles verzwakte de financiële positie van

1 Beide zijn in te zien via www.stvda.nl.

2 Kamerstukken II, 32 043, nr. 62.

3 Kamerstukken II, 33 046, nrs. 1-4.

4 Bij de Tweede Kamer ingediend onder nr. 32 846.

de pensioenfondsen. De pensioenfondsen met een reserve- respectievelijk dekkingstekort moesten herstelplannen indienen bij de toezichthouder (De Nederlandsche Bank N.V.); veel herstelplannen zijn nog steeds actueel.⁵ De situatie in de pensioenfondsensector trok natuurlijk ook de aandacht van de politiek. Om de crisis het hoofd te bieden (houdbaarheid overheidsfinanciën, verhoging arbeidsparticipatie en verlaging van de collectieve uitgaven) heeft het toenmalige kabinet na moeizaam overleg afspraken gemaakt met de sociale partners, onder andere op het gebied van pensioenen (Sociaal Overleg op 24 maart 2009). In dat kader had het kabinet het concrete voornemen de AOW-leeftijd te verhogen naar 67 jaar. De SER kreeg de gelegenheid om vóór 1 oktober 2009 door middel van een advies een alternatief te bedenken; een alternatief dat bij de definitieve besluitvorming zwaar zou wegen, aldus het toenmalige kabinet. De SER kwam er echter niet uit; de standpunten van werkgevers en werknemersorganisaties bleken onoverbrugbaar te zijn. Reden voor het kabinet om op 8 oktober 2009 te besluiten de AOW-leeftijd in twee stappen te verhogen: op 1 januari 2020 van 65 naar 66 jaar en op 1 januari 2025 van 66 naar 67 jaar. Ook de fiscale faciëring van pensioenaanspraken (het Witteveen-kader) zou daarop worden aangepast in de vorm van een verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar. Een daartoe strekkend wetsontwerp werd op 2 december 2009 door het kabinet bij de Tweede Kamer ingediend.⁶ De behandeling van dat wetsontwerp viel echter stil vanwege de val van het kabinet in februari 2010.

3 Pensioenakkoord 4 juni 2010 en Uitwerkingsmemorandum 9 juni 2011

Om te voorkomen dat de politiek zich het pensioendossier zou toe-eigenen (verkiezingen op 8 juni 2010 en de daaropvolgende formatieonderhandelingen voor een nieuw kabinet), en omdat zich binnen het parlement een meerderheid voor de verhoging van de AOW-leeftijd leek af te tekenen, kwam men binnen de STAR op 4 juni 2010 alsnog tot het Pensioenakkoord met dezelfde datum. Het Pensioenakkoord van 4 juni 2010 bleek geen rustig bezit te zijn; veel details moesten nog worden uitgewerkt. Het noodzakelijke overleg liet duidelijk zien dat er nog zodanige fundamentele interpretatieverschillen waren, dat het Pensioenakkoord van 4 juni 2010 in feite door partijen weer ter discussie werd gesteld.

⁵ Voor een actuele stand van zaken: zie www.dnb.nl.

⁶ Kamerstukken II, 32 247, nrs. 1-2. De tijdstippen van de verhogingen van de fiscale pensioenrichtleeftijd conform dit wetsontwerp lopen keurig in de pas met de tijdstippen van de verhogingen van de AOW-leeftijd.



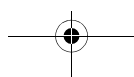
Omdat de onderhandelingen diverse keren zijn vastgelopen (mede in verband met interne onenigheid binnen de vakorganisaties) duurde het tot 9 juni 2011 voordat partijen overgingen tot de publicatie van het Uitwerkingsmemorandum met dezelfde datum. In verband met de totstandkoming van het Pensioenakkoord zal het kabinet de AOW een in financiële zin robuuster fundament geven. Jaarlijks, vanaf 2013 tot 2028, wordt de AOW, naast de gebruikelijke indexatie, extra verhoogd met een bedrag ter grootte van 0,6% van de huidige AOW-uitkering voor een gehuwd persoon. Deze extra verhoging wordt geïndexeerd aan de hand van de loonontwikkeling.

De meeste vakorganisaties spraken hun steun voor het Pensioenakkoord uit, maar enkele (waaronder FNV Bondgenoten en AbvaKabo FNV) bleven zich hardnekkig verzetten tegen het Pensioenakkoord. Ook de Tweede Kamer stelde zich tijdens het op 29 juni 2011 gehouden debat kritisch op jegens het Pensioenakkoord getuige de vele moties die door diverse partijen werden ingediend.⁷ In een poging de bezwaren tegen het Pensioenakkoord weg te nemen deed minister Kamp tijdens het overleg met de sociale partners op 13 september 2011 namens het kabinet enkele concessies. Een en ander is uitgewerkt in de kabinetsbrief van 14 september 2011 aan de Tweede Kamer.⁸ De voor deze bijdrage relevante concessies betreffen maatregelen voor mensen die op jonge leeftijd zijn begonnen met werken en in een zwaar beroep hebben gewerkt. Zij krijgen betere mogelijkheden om vervroegd te pensioneren al is het niet zo dat eerder stoppen met werken financieel aantrekkelijker wordt dan doorwerken. Een van die maatregelen is dat de – te introduceren – vitaliteits-spaarregeling zo wordt ingericht dat deelnemers het spaartegoed (maximaal € 20.000) ook kunnen opnemen voor bijvoorbeeld deeltijdpensioen of als aanvulling op het inkomen bij eerder stoppen met werken. Wel dient het tegoed uiterlijk vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te worden opgenomen. Vermeldenswaard is verder dat de Tweede Kamer tijdens het op 15 september 2011 gehouden debat akkoord is gegaan met de grote lijnen van het Pensioenakkoord, mede vanwege de toezegging van het kabinet dat werknemers met een lager inkomen (zij worden verondersteld een zwaar beroep uit te oefenen) meer mogelijkheden krijgen om vervroegd te pensioneren als de AOW-leeftijd omhoog gaat naar 66 jaar (in 2020) en later naar 67 jaar.⁹ Al die concessies konden

⁷ Kamerstukken II, 32 043, nrs. 46-61.

⁸ Kamerstukken II, 32 043, nr. 66.

⁹ Zie de brief van 30 september 2011 van het kabinet aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II, 32 043, nr. 71) waarin het kabinet dieper ingaat op de bovenstaande zaken.



niet verhinderen dat FNV Bondgenoten en AbvaKabo FNV zich na hun ledenraadpleging (de uitkomst daarvan werd bekend op 19 september 2011) tegen het Pensioenakkoord bleven verzetten, alhoewel de meerderheid binnen de FNV in de vorm van de Federatieraad FNV akkoord ging met het Pensioenakkoord. Het Pensioenakkoord op zich gaat daarom gewoon door. FNV Bondgenoten en AbvaKabo FNV echter hebben aangekondigd zich tegen het Pensioenakkoord te blijven verzetten en zich, binnen de sectoren waar zij aan de cao-onderhandelingstafel zitten, niet aan het Pensioenakkoord te zullen storen. Voor de overheid als werkgever geen prettig vooruitzicht. Nu het Pensioenakkoord doorgang zal vinden heeft het kabinet dan ook de voorbereidingen ter zake van de noodzakelijke wetswijzigingen (van onder andere de Pensioenwet) opgestart. De diverse onderzoeken (waaronder het onderzoek naar de mogelijkheden om reeds opgebouwde pensioenaanspraken en rechten onder te brengen in het nieuwe pensioencontract) zijn naar verwachting in februari 2012 afgerond. In het voorjaar van 2012 wordt de Tweede Kamer daarover en over een plan van aanpak geïnformeerd. In de loop van 2012 wordt een concreet wetsvoorstel aan de Tweede Kamer aangeboden. Er bestaan twijfels of dit tijdpad haalbaar is. Er wordt daarom serieus rekening gehouden met een gewijzigde Pensioenwet met ingang van 1 januari 2014.

4 **Wetsontwerp ‘Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW’**

Nadat het kabinet op 21 juni 2011 al een voorontwerp van de ‘Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW’ naar de Tweede Kamer had gezonden, volgde op 12 oktober 2011 het definitieve gelijkkluidende wetsontwerp. Het voorontwerp en het definitieve wetsontwerp bevatten de beoogde wettelijke vastlegging van de afspraken die in het Pensioenakkoord zijn gemaakt op het vlak van de verhoging en flexibilisering van de AOW-leeftijd en het Witteveen-kader. Ik geef hierna een korte weergave van de belangrijkste aspecten. Het ingediende wetsontwerp maakt een tweetal andere wetsvoorstellen overbodig. Het gaat om de bij de Tweede Kamer aanhangige wetsvoorstellen 31 774¹⁰ en 32 767¹¹; die worden dan ook ingetrokken.

10 Wetsvoorstel 31 774 is op 18 november 2008 bij de Tweede Kamer ingediend en beoogde de Algemene Ouderdomswet zodanig te wijzigen dat uitstel van het ingangstijdstip van de AOW-uitkering mogelijk werd.

11 Wetsvoorstel 32 767 is op 10 mei 2011 bij de Tweede Kamer ingediend ter invulling van de afspraak in het – aan het kabinet-Rutte ten grondslag liggende – Regeerakkoord ‘Vrijheid en verantwoordelijkheid’ om de AOW-leeftijd te verhogen van 65 naar 66 jaar.



4.1 *Verhoging AOW-leeftijd als gevolg van stijgende levensverwachting*

Met dit wetsvoorstel wordt de AOW-leeftijd op bepaalde tijdstippen aangepast aan de stijgende gemiddelde resterende levensverwachting. In de wet wordt een mechanisme vastgelegd waaruit voortvloeit dat de AOW-leeftijd met een heel jaar wordt verhoogd wanneer de stijgende levensverwachting aanleiding geeft tot verhoging van de AOW-leeftijd met een heel jaar of meer. Volgt daaruit dat de AOW-leeftijd verhoogd moet worden, dan gaat deze verhoging 11 jaar later in. Het eerste aanpassingstijdstip (echter!) is 1 januari 2020; de AOW-leeftijd gaat dan omhoog van 65 naar 66 jaar.¹² ‘Door de eerste verhoging pas in 2020 te laten plaatsvinden, hebben werknemers, werkgevers, sectoren en de uitvoering voldoende tijd zich op de nieuwe AOW-leeftijd voor te bereiden’, aldus de memorie van toelichting.¹³ De volgende aanpassingstijdstippen zijn 1 januari 2025, 1 januari 2030, etc. Dit betekent dat uiterlijk op 1 januari 2014 duidelijk is of de AOW-leeftijd vanaf 1 januari 2025 (verder) omhoog gaat van 66 naar 67 jaar.¹⁴ Dat lijkt nu al waarschijnlijk te zijn. Uiterlijk op 1 januari 2019 is duidelijk of de AOW-leeftijd vanaf het volgende aanpassingstijdstip – 1 januari 2030 – (verder) omhoog gaat van 67 naar 68 jaar. De wet zal niet voorzien in een verlaging van de AOW-leeftijd. Ook niet indien de gemiddelde resterende levensverwachting daalt. De opbouwperiode van het AOW-pensioen blijft 50 jaar en loopt steeds direct voorafgaand aan de daarbij passende AOW-leeftijd. Geldt voor een persoon een AOW-leeftijd van 66 jaar, dan loopt de opbouwperiode vanaf 16 jaar tot 66 jaar, etc.

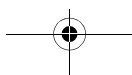
4.2 *Vervroeging AOW-ingangsdatum*

Voorts wordt de mogelijkheid van vervroeging van de ingangsdatum van de AOW-uitkering in de wet opgenomen. Vervroeging van het ingangstijdstip kan niet eerder dan de dag waarop de rechthebbende 65 jaar wordt. Dit impliceert dat deze wettelijke vervroegingsmogelijkheid alleen benut kan worden door personen voor wie (vanaf 1 januari 2020) een hogere AOW-leeftijd gaat gelden. De maximale vervroeging is beperkt tot 2 jaar hetgeen uitsluitend relevant is voor de personen voor wie (vanaf 1 januari 2030) een AOW-leeftijd van 68 jaar gaat gelden. Per

12 Anders gezegd, personen geboren vóór 1955 behouden een AOW-leeftijd van 65 jaar.

13 Kamerstukken II, 33 046, nr. 3, p. 5.

14 In dat geval krijgen (in ieder geval) personen geboren in de periode vanaf 1955 tot en met 1959 een AOW-leeftijd van 66 jaar.



heel jaar vervroeging wordt de netto-AOW-uitkering met 6,5% gekort.¹⁵ De vervroegde – verlaagde – AOW-uitkering wordt verhoogd ter compensatie van de verschuldigde AOW-premie (17,9%) totdat betrokkene zijn AOW-leeftijd bereikt. Een belangrijke eis om een verzoek tot vervroegde uitkering van de AOW-uitkering gehonoreerd te krijgen is dat de rechthebber een structureel inkomen dient te hebben dat qua hoogte (inclusief de vervroegde AOW-uitkering) de netto-alleenstaandenuitkering uit hoofde van de Wet werk en bijstand evenaart. Deze eis wordt gesteld om te voorkomen dat personen die het ingangstijdstip van de AOW-uitkering vervroegen, zich daarnaast met een beroep op de Wet werk en bijstand een aanvullende bijstandsuitkering verschaffen. In de lagere regelgeving zal worden gedefinieerd wat precies wordt verstaan onder structureel inkomen. De memorie van toelichting noemt onder andere het aanvullende ouderdomspensioen, maar ook individuele pensioenvoorzieningen zoals (bancaire) lijfrenten. Inkomsten uit arbeid worden niet genoemd. Ik acht dat logisch omdat inkomsten uit arbeid in dit verband niet structureel zijn. Een vervroegd gepensioneerd kan op ieder tijdstip besluiten te stoppen met werken en daarmee zijn inkomsten uit arbeid verliezen in tegenstelling tot bijvoorbeeld het ouderdomspensioen dat levenslang wordt uitbetaald.

4.3 *Uitstel AOW-ingangsdatum*

Voorts wordt de mogelijkheid van uitstel van de ingangsdatum van de AOW-uitkering in de wet opgenomen. Om doorwerken na de leeftijd van 65 jaar zo veel mogelijk te stimuleren, kan dit al vanaf 1 januari 2013. Uitstel is mogelijk tot maximaal 5 jaar na de dag waarop de rechthebbende de AOW-leeftijd heeft bereikt. Voor een persoon met een AOW-leeftijd van 65 jaar is dat 70 jaar, voor een persoon met een AOW-leeftijd van 66 jaar is dat 71 jaar, etc. In geval van uitstel wordt de bruto-AOW-uitkering verhoogd met 6,5% per heel jaar uitstel. Twee jaar uitstel levert een verhoging op van 13%; er is daarom geen sprake van een samengestelde verhoging.

4.4 *Deeltijd AOW-uitkering*

Vervroeging of uitstel van de AOW-uitkering kan ook gedeeltelijk plaatsvinden (in 10%-delen van de AOW-uitkering). Om uitvoeringstechnische redenen kan een deel van de AOW-uitkering alleen ingaan op 'de dag van

15 De korting op de bruto-AOW-uitkering bedraagt een iets ander percentage.



de maand waarop men zijn verjaardag heeft', aldus de memorie van toelichting.¹⁶ Is men bijvoorbeeld jarig op 2 oktober, dan kan een deel van de AOW-uitkering ingaan op 2 november, 2 december, etc. Een eenmaal ingegane deeltijd-AOW-uitkering kan niet worden verlaagd, wel verhoogd.

4.5 *Wijziging Witteveen-kader*

In tegenstelling tot wetsvoorstel 32 767¹⁷ gaan de diverse fiscale maximumopbouwpercentages in het wetsvoorstel 'Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW' niet omlaag. Wel gaat de fiscale pensioenrichtleeftijd omhoog. De verhoging loopt in de pas met de verhoging van de AOW-leeftijd (in stappen van 1 jaar). Dat geschiedt steeds 10 jaar voorafgaand aan de verhoging van de AOW-leeftijd.¹⁸ De wetgever neemt alvast een voorschot op de verhoging van de AOW-leeftijd van 66 naar 67 jaar (per 1 januari 2025) door nu al in de Wet LB 1964 vast te leggen dat (10 jaar eerder) de fiscale pensioenrichtleeftijd vanaf 1 januari 2015 67 jaar zal zijn. De verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd vindt plaats een jaar nadat bekend is gemaakt dat de AOW-leeftijd met een jaar wordt verhoogd. De verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd, 10 jaar eerder dan de (overeenkomstige) verhoging van de AOW-leeftijd, leidt met vertraging tot een stijging van de feitelijke uittredleeftijd, aldus de memorie van toelichting. De bij de pensioenopbouw fiscaal in acht te nemen franchise is vanaf 1 januari 2013 met inbegrip van de verhoging van de AOW-uitkering van 0,6% per jaar in de periode vanaf 2013 tot en met 2028. Met de verhogingen van de fiscale pensioenrichtleeftijd en de hogere fiscale franchise wordt de in het Regeerakkoord overeengekomen besparing van € 700 miljoen gerealiseerd. Naast de wijzigingen in de Wet LB 1964 worden ook de regels ten aanzien van de individuele inkomensvoorzieningen in de derde pijler aangepast. De verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2013 van 65 naar 66 jaar wordt vertaald naar een verlaging van:

- a. het maximale lijfrentepremiepercentage van (thans) 17% naar 16,4%.
Bij iedere volgende verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd met een jaar vindt een verdere verlaging plaats met 0,6% (dus per 1 januari 2015: van 16,4% naar 15,8%, etc.);

¹⁶ Kamerstukken II, 33 046, nr. 3, p. 13.

¹⁷ Zie noot 11.

¹⁸ De eerste verhoging echter, van 65 naar 66 jaar, geschiedt 7 jaar voorafgaand aan de eerste verhoging van de AOW-leeftijd van 65 naar 66 jaar.





- b. het maximale dotatiepercentage voor de fiscale ouderdomspensioen moet ingaan (thans) 12% naar 11,6%. Bij iedere volgende verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd met een jaar vindt een verdere verlaging plaats met 0,4% (dus per 1 januari 2015: van 11,6% naar 11,2%, etc.).

De fiscale maximumleeftijd waarop het ouderdomspensioen moet ingaan is momenteel 70 jaar.¹⁹ Die leeftijd zal door middel van de nog bij het parlement in te dienen aanpassingswet eveneens worden verhoogd. Ten slotte is nog vermeldenswaard dat het kabinet zich heeft verbonden aan de afspraak in het Pensioenakkoord dat het Witteveen-kader nog in breder verband door het kabinet wordt beschouwd om te komen tot een 'passend en eenduidig' Witteveen-kader dat tegemoetkomt aan de terechte wens van de sociale partners dat het fiscale kader voldoende ruimte biedt voor de inpassing van het nieuwe pensioencontract. Dit zal later door het kabinet worden ingevuld.

5 Wetsontwerp 'Wet wijziging ingangsdatum AOW-ouderdomspensioen'

Een van de onderwerpen in het aan het kabinet-Rutte ten grondslag liggende regeerakkoord 'Vrijheid en verantwoordelijkheid' van 30 september 2010 betreft het laten ingaan van de AOW-uitkering op de dag dat de AOW-gerechtigde 65 jaar wordt (in tegenstelling tot het huidige ingangstijdstip dat ligt op de eerste dag van de maand waarin men de leeftijd van 65 jaar bereikt). Het wetsvoorstel om dat te realiseren is op 8 juli 2011 bij het parlement ingediend.²⁰ De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2012. Dit raakt ook de tussen werkgever(s) en werknemer(s) afgesproken pensioenovereenkomsten (en de daaruit voortvloeiende pensioenregelingen) die het ouderdomspensioen laten ingaan op dezelfde dag als waarop de AOW-uitkering ingaat. Indien genoemde partijen het levenslange ouderdomspensioen op hetzelfde tijdstip willen laten ingaan als het (standaard) ingangstijdstip van de AOW-uitkering, zullen partijen de pensioenovereenkomst respectievelijk de pensioenregeling moeten aanpassen. Strikt noodzakelijk acht ik dat overigens niet. Juridisch gezien is er niets op tegen het aanvangstijdstip van uitbetaling van de AOW-uitkering enigszins te laten verschillen met die van het ouderdomspensioen. Logisch is dat echter niet.

¹⁹ Zie art. 18a, lid 4, onder 5°, Wet LB 1964.

²⁰ Kamerstukken II, 32 846, nrs. 1 en 2.



6 40-deelnemingsjarenpensioen

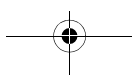
Uit de reacties in de pers en uit de tekst van het Pensioenakkoord heb ik niet kunnen afleiden in hoeverre het 40-deelnemingsjarenpensioen een rol heeft gespeeld in de onderhandelingen binnen de STAR inzake het Pensioenakkoord. Op grond van art. 18e Wet LB 1964 mogen werkgevers en werknemers een 40-deelnemingsjarenpensioen afspreken dat – samen met het reguliere ouderdomspensioen (dat op zich al rekening houdt met de AOW-uitkering) – voorziet in een totale pensioenuitkering ter grootte van 70% van het pensioengevend loon, vanaf de leeftijd van (op zijn vroegst) 63 jaar. Het 40-deelnemingsjarenpensioen wordt opgebouwd vanaf het tijdstip waarop de deelnemer 40 deelnemingsjaren heeft bereikt.²¹ Het wetsontwerp bevat in dit verband de bepaling dat vanaf 1 januari 2020 (als de AOW-leeftijd omhoog gaat van 65 naar 66 jaar) de fiscale voorschriften ter zake worden gewijzigd in een ‘41-deelnemingsjarenpensioen’. De vroegst mogelijk ingangsheeftijd daarvan (zonder actuariële korting) bedraagt 64 jaar. Het 40-deelnemingsjarenpensioen is destijds in de Wet LB 1964 opgenomen als onderdeel van het tussen het kabinet en de STAR gesloten Sociaal Akkoord 2004. De bij pensioenregelingen betrokken partijen hebben zo meer mogelijkheden de pensioenregeling zo te ontwerpen dat werknemers met een snel slijtend beroep beter in staat zijn vervroegd met pensioen te gaan met een acceptabel pensioenniveau. Dat ook werknemers met een minder of niet slijtend beroep eveneens van deze fiscale pensioenvorm kunnen profiteren, is tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel ‘Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling’ expliciet door de wetgever bevestigd.²² Naar mijn mening is het ‘41-deelnemingsjarenpensioen’ een prima instrument om een niet gewenste inkomensachteruitgang in geval van vroegpensionering (gerekend vanaf de verhoogde AOW-leeftijd) op te vangen. Het moet dan natuurlijk wel in de arbeidsvoorwaarden worden opgenomen. Daarvoor is nodig om het op de agenda van het arbeidsvoorwaardenoverleg te zetten (cao-overleg, etc.).

7 Voorwaarden aan vervroeging of uitstel AOW-ingangsdatum?

In de toelichting op het voorontwerp en op het definitieve bij het parlement ingediende wetsontwerp ‘Wet verhoging pensioenleeftijd, extra

21 Aldus de letterlijke tekst van art. 18e, lid 1, onderdeel c, Wet LB 1964.

22 Kamerstukken II, 29 760, nr. 18, p. 4. Handelingen 2004-2005, nr. 15, EK, p. 721.



verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW' wordt op diverse plaatsen de suggestie gewekt dat aan vervroeging of uitstel van de AOW-ingangsdatum de voorwaarde wordt verbonden dat de rechthebbende (voor een deel) moet stoppen met werken respectievelijk (voor een deel) moet doorwerken om voor de (gedeeltelijke) vervroeging of uitstel van de AOW-uitkering in aanmerking te komen. Zo spreekt de memorie van toelichting op het wetsontwerp over een verhoging van 6,5% 'voor elk jaar dat men langer werkt'.²³ Of een persoon kan besluiten om een volgend deel van de AOW-uitkering in te laten gaan omdat 'betrokkene besluit om toch minder uren te gaan werken dan hij oorspronkelijk voor ogen had'. Toch ben ik van mening dat het wel of niet werken geen rol speelt bij het toekennen van een (gedeeltelijke) AOW-uitkering. De voorgestelde wettekst zegt niets dat wijst op een dergelijke voorwaarde. Voorts vermeldt de memorie van toelichting het volgende: 'Bij het verzoek om tot uitbetaling van (een deel van) de AOW over te gaan, hoeft de betrokkene geen reden voor zijn verzoek op te geven'.²⁴ Duidelijk taal lijkt mij. Daar komt nog bij dat bij het toetsen van de hoogte van het structurele inkomen ter zake van de vervroeging van de ingangsdatum van de AOW-uitkering, het inkomen uit arbeid eveneens geen rol speelt (zie paragraaf 4.2). Ik ga er daarom van uit dat de Sociale Verzekeringsbank als uitvoerder van de AOW straks ter zake van het toekennen van een vervroegde of uitgestelde AOW-uitkering, geen onderzoek zal doen of betrokkene (gedeeltelijk of geheel) is gestopt met werken dan wel (geheel of gedeeltelijk) is blijven werken.

Een soortgelijke toets geldt wel ten aanzien van het aanvullende ouderdomspensioen, maar die toets is fiscaal van aard. Met ingang van 7 september 2011 zijn de voorwaarden enigszins versoepeld in de vorm van een besluit van de staatssecretaris van Financiën.²⁵ Kort gezegd komt een en ander op het volgende neer. Vervroeging van de reglementaire ingangsdatum van het ouderdomspensioen is fiscaal niet toegestaan voor zover de inkomsten uit arbeid na die vervroegde datum blijven doorlopen. Het ouderdomspensioen moet echt dienen als inkomensvervanging van de inkomsten uit arbeid; de fiscale faciliteit in de vorm van de omkeerregel (pensioenaanspraken onbelast, pensioenuitkeringen belast) is met die reden in het leven geroepen. Als een werknemer zijn ouder-

²³ Kamerstukken II, 33 046, nr. 3, p. 11.

²⁴ Kamerstukken II, 33 046, nr. 3, p. 16.

²⁵ Besluit van 30 augustus 2011, nr. BLKB2011/1231M, Loonheffingen. Pensioenen; vervroegen ingangsdatum pensioenuitkeringen en samenloop met arbeidsinkomsten, *Stcrt.* 7 september 2011, nr. 16384, *NTFR* 2011/2031.

domspensioen vervroegd laat ingaan zonder dat hij dienovereenkomstig in arbeidsinkomsten achteruitgaat, voldoet de pensioenregeling niet meer aan de fiscale regels voor een fiscaal zuivere pensioenregeling en wordt de gehele pensioenaanspraak op grond van art. 19b, lid 1, Wet LB 1964 op de vervroegde ingangsdatum belast. Hetzelfde geldt als de reglementaire ingangsdatum van het ouderdomspensioen wordt uitgesteld terwijl de betrokkene stopt met werken. Uitstel is volgens de Belastingdienst fiscaal alleen mogelijk als de dienstbetrekking wordt voortgezet.²⁶ De voorgaande regel ten aanzien van vervroegde ingang van ouderdomspensioen is afgezwakt in die zin dat vervroeging van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen tot (op zijn vroegst) de 60-jarige leeftijd is toegestaan, zonder dat getoetst wordt of de werknemer nog inkomsten uit arbeid heeft of niet.

Het lijkt mij niet zo'n gekke veronderstelling dat de gemiddelde werknemer ernaar streeft de ingangsdatum van de (gedeeltelijke) AOW-uitkering en van het (gedeeltelijke) aanvullende ouderdomspensioen samen te laten vallen. In dat geval zijn de fiscale voorschriften met betrekking tot het (gedeeltelijk) kunnen vervroegen of uitstellen van het ingangstijdstip van het ouderdomspensioen bepalend ten aanzien van de mogelijkheid van vervroeging of uitstel van het ingangstijdstip van het ouderdomspensioen én de AOW-uitkering.

8 100%-grens

Een bestaand en belangrijk voorschrift dat speelt in geval van uitstel van het ingangstijdstip van een pensioenuitkering betreft de '100%-grens'. Art. 18a, lid 7, Wet LB 1964 bepaalt dat het ouderdomspensioen niet meer mag bedragen dan 100% van het pensioengevend loon op het tijdstip dat het pensioen ingaat.²⁷ Dat maximum geldt met inbegrip van de AOW-uitkering inclusief de vakantie-uitkering en zonder partnertoeslag. Met het introduceren van de mogelijkheid van uitstel van de AOW-uitkering en de daarmee gepaard gaande verhoging van 6,5% (per heel jaar uitstel) en de extra verhoging van 0,6% per jaar vanaf 2013 tot en met 2028, zal duidelijk zijn dat als de pensioengerechtigde opteert voor een latere ingangsdatum van zijn pensioen, de 100%-grens sneller wordt bereikt dan voorheen. Dit effect wordt iets gedempt door het feit dat vanwege een hogere franchise de hoogte van het aanvullende ouderdomspensioen iets lager zal zijn. Hoe eerder het totale pensioen de 100%-grens bereikt, hoe eerder de

²⁶ Zie Vraag & Antwoord 08-045; in te zien via www.belastingdienst.nl.

²⁷ Art. 18d Wet LB 1964 bevat vier uitzonderingen op de 100%-grens die – gelet op het onderwerp van deze bijdrage – hier verder niet worden besproken.



rechthebbende de neiging zal hebben te stoppen met werken en dat is niet bevorderlijk voor de arbeidsparticipatie van ouderen. Ik zie de mogelijkheid van uitstel van de ingangsdatum van de AOW-uitkering daarom als een uitgelezen kans de 100%-grens uit de Wet LB 1964 (en uit de Pensioenwet²⁸) te verwijderen. Daarmee wordt de administratie van pensioenaanspraken weer iets eenvoudiger.

9 Voorwaardelijke aanspraken

Met de inwerkingtreding van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling per 1 januari 2005²⁹ is voor werkgevers en werknemers de mogelijkheid geschapen om extra aanspraken op ouderdoms- en partnerpensioen te verzekeren vanwege niet-benutte fiscale pensioenruimte over dienstjaren tot en met 2005. De afspraken daarover moeten zijn gemaakt in 2006 of 2007. De financiering daarvan mag plaatsvinden in de toekomst (maximaal in een periode van 15 jaar; al dan niet tijdsevenredig). Zolang geen financiering heeft plaatsgevonden, is geen sprake van pensioen in de zin van de Pensioenwet. Er gelden specifieke voorwaarden die buiten het bestek van deze bijdrage vallen.³⁰ Werkgevers en werknemers die in dit kader voorwaardelijke aanspraken op ouderdomspensioen hebben afgesproken, hebben daarbij een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar moeten hanteren. De vraag rijst hoe moet worden omgegaan met de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 65 naar 66 jaar (vanaf 1 januari 2013) en van 66 naar 67 jaar (vanaf 1 januari 2015). Deze vraag is ook gesteld tijdens de parlementaire behandeling van wetsontwerp 32 767.³¹ Het kabinet heeft daarop geantwoord dat bij deze voorwaardelijke pensioenaanspraken 'inderdaad de destijds geldende opbouwruimte van toepassing blijft'.³² De parlementaire toelichting op wetsontwerp 32 767 acht ik – gelet op de samenhang tussen wetsontwerp 32 767 en het wetsontwerp 'Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW' – relevant als het gaat om de interpretatie van laatstgenoemd wetsontwerp. Beargumenteerd kan worden dat de in 2006 of 2007 door werkgevers en werknemers afgesproken voorwaardelijke aanspraken op ouderdomspensioen gebaseerd kunnen blijven op een pensioenrichtleeftijd van

28 Zie art. 69 PW.

29 *Stb.* 2005, 115.

30 Zie het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004, *Stb.* 2005, 391 en 657. Zie ook art. 38i Wet LB 1964.

31 Zie noot 11.

32 Zie de nota naar aanleiding van het verslag, Kamerstukken II, 32 767, nr. 7, p. 11.



65 jaar, ook al gaat de pensioenrichtleeftijd ten aanzien van de vanaf 1 januari 2013 op te bouwen aanspraken op ouderdomspensioen omhoog van 65 naar 66 jaar en vanaf 1 januari 2015 van 66 naar 67 jaar. Dat neemt niet weg dat voor degenen die zijn geboren in de periode vanaf 1955 tot en met 1959, een AOW-ingangleeftijd geldt van 66 jaar (ook al gaat het ouderdomspensioen uit hoofde van de in eerste instantie voorwaardelijke aanspraak op ouderdomspensioen, al op 65-jarige leeftijd in). En het gat bedraagt zelfs twee jaar voor degenen die zijn geboren in de periode vanaf 1960 tot en met 1964 en kan zelfs drie jaar bedragen voor degenen die zijn geboren in de periode vanaf 1965 tot en met 1969 indien de overheid uiterlijk op 1 januari 2019 besluit de AOW-leeftijd met ingang van 1 januari 2030 te verhogen van 67 naar 68 jaar, waarmee dezelfde verhoging van de pensioenrichtleeftijd vanaf 1 januari 2020 gaat gelden. Alhoewel het – qua fiscale pensioenruimte – natuurlijk valt toe te juichen dat ten aanzien van de voorwaardelijke aanspraken op ouderdomspensioen een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar mag worden blijven gehanteerd, wordt het er natuurlijk allemaal niet makkelijker op.

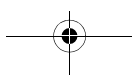
10 Reeds bestaande pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Een onderwerp dat stevast terugkomt bij iedere wijziging in de fiscale regels ten aanzien van fiscaal zuivere pensioenregelingen is de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid van degenen die voor de wijziging arbeidsongeschikt zijn geworden.³³ Ook de verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd vanaf 1 januari 2013 doorkruist de pensioenopbouw van diegenen die vóór 1 januari 2013 arbeidsongeschikt zijn geworden. De vraag rijst of de opbouw van de aanspraak op ouderdomspensioen voor hen vanaf 1 januari 2013 gebaseerd moet worden op de fiscale pensioenrichtleeftijd van 66 jaar. Op vragen vanuit de Tweede Kamer is door de regering tijdens de parlementaire behandeling van wetsontwerp 32 767³⁴ hierover opgemerkt dat de geldende pensioenregeling voor deze categorie arbeidsongeschikte werknemers – onder voorwaarden – niet hoeft te worden aangepast. Een en ander zal worden vastgelegd in een fiscaal besluit.³⁵ Hetzelfde geldt neem ik aan ten aanzien van de verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd vanaf 1 januari 2015 (van 66 naar

33 Voor een beschrijving van de gang van zaken ten aanzien van de Wet VPL: zie J. Los, *Fiscale behandeling van pensioenen*, Serie Tekst en toelichting, Sdu Uitgevers, Den Haag 2009, aant. 268.

34 Zie noot 11.

35 Zie de nota naar aanleiding van het verslag, Kamerstukken II, 32 767, nr. 7, p. 11-12.



67 jaar) en – als deze doorgaat – bij de verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd vanaf 1 januari 2020 (van 67 naar 68 jaar), etc.

11 Aansluitingsperikelen van diverse uitkeringen

De verhoging van de AOW-leeftijd veroorzaakt aansluitingsperikelen in de bestaande tussen werkgevers en werknemers afgesproken pensioenovereenkomsten. Ik ga hierna dieper in op het arbeidsongeschiktheidspensioen en het Anw-hiaatpensioen.

11.1 *Arbeidsongeschiktheidspensioen*

De uitkering van een arbeidsongeschiktheidspensioen als onderdeel van een pensioenovereenkomst is meestal gekoppeld aan het zijn van arbeids(on)geschikt in de zin van de WIA. De regering zal nog een wetsontwerp bij het parlement indienen om te bewerkstelligen dat de socialezekerheidsuitkeringen doorlopen tot de nieuwe AOW-leeftijd.³⁶ Zo zal een WIA-uitkering vanaf 1 januari 2020 langer worden uitgekeerd dan thans (namelijk tot 66 jaar). Dit impliceert dat pensioenovereenkomsten tegen die tijd moeten worden aangepast in die zin dat het arbeidsongeschiktheidspensioen eveneens een jaar langer wordt uitgekeerd. Tot zover is het nog redelijk eenvoudig, maar het wordt ingewikkelder. De opbouw van het ouderdomspensioen kan tot 1 januari 2013 plaatsvinden rekening houdend met een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar; vanaf die datum moet rekening worden gehouden met een pensioenrichtleeftijd van 66 jaar. Thans is het zo dat op de leeftijd van 65 jaar de AOW-uitkering en het aanvullende ouderdomspensioen qua pensioeninkomen 'het stokje overnemen' van de WIA-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen, die dan stoppen. Gecompliceerd wordt het voor bijvoorbeeld een werknemer die tussen 1 januari 2013 (of 2015) en 1 januari 2020 arbeidsongeschikt wordt en op basis daarvan een arbeidsongeschiktheidspensioen gaat ontvangen. Tot wanneer loopt dit arbeidsongeschiktheidspensioen dan door? Voor een deel tot het tijdstip waarop het op ingangleeftijd 65 jaar gebaseerde ouderdomspensioen ingaat en voor het andere deel tot het tijdstip waarop het op ingangleeftijd 66 jaar gebaseerde ouderdomspensioen ingaat? De twee ouderdomspensioenen met verschillende ingangleeftijden zullen sowieso naar elkaar toegerekend moeten worden. Het is logisch om het arbeidsongeschiktheidspensioen uit te keren tot het tijdstip vanaf wanneer het totale ouderdomspensioen

36 Aldus de memorie van toelichting, Kamerstukken II, 33 046, nr. 3, p. 4.



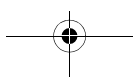
tot uitkering komt. Het kan hierbij zelfs gaan om verschillende ouderdomspensioenen met een ingangleeftijd van 65 jaar, 66 jaar (vanaf 1 januari 2013) en 67 jaar (vanaf 1 januari 2015) en zelfs 68 jaar (vanaf 1 januari 2020) voor dezelfde deelnemer. Ook zou afgesproken kunnen worden dat het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgekeerd tot de voor betrokkene geldende AOW-leeftijd in combinatie met een anticumulatiebepaling die voorziet in verlaging van de optelsom van het arbeidsongeschiktheids- en ouderdomspensioen tot een af te spreken uitkeringsniveau. Juridisch kan het allemaal wel, maar makkelijk wordt het niet. Om nog maar niet te spreken hoe dit allemaal in www.mijnpensioenoverzicht.nl weergegeven gaat worden.

Hier speelt overigens ook de problematiek van reeds ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen waar de parlementaire behandeling verder niet over rept. Een werknemer van wie de AOW-gerechtigde leeftijd wordt verhoogd (van bijvoorbeeld 65 naar 66 jaar) en die voor die verhoging arbeidsongeschikt is geworden en uit dien hoofde een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, wordt geconfronteerd met een gat van een jaar indien de pensioenovereenkomst voorziet in een arbeidsongeschiktheidspensioen tot de 65-jarige leeftijd. Of als de pensioenovereenkomst bepaalt dat het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgekeerd tot de AOW-leeftijd, dan wordt de pensioenuitvoerder geconfronteerd met een financieel gat ter grootte van een jaarbedrag aan arbeidsongeschiktheidspensioen. Omdat het hier om reeds gerealiseerde arbeidsongeschiktheidsrisico's gaat, zullen verzekeraars niet genegen zijn dit tekort aan te vullen en de rekening daarom bij de werkgever neerleggen. Bij pensioenfonds is dat feitelijk ook het geval. De parlementaire toelichting op wetsontwerp 32 767³⁷ vermeldt over deze materie niets.

11.2 *Anw-hiaatpensioen*

Een andere vraag die naar aanleiding van de verhoging van de standaard ingangsdatum van de AOW rijst is hoe om te gaan met bijvoorbeeld personen die zijn geboren in de periode vanaf 1955 tot en met 1959 voor wie een AOW-ingangleeftijd gaat gelden van 66 jaar en die ten tijde van inwerkingtreding van de Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW, een Anw-hiaatpensioen genieten. Hier speelt een vergelijkbare problematiek als bij een ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen (zie paragraaf 11.1). Indien de pensioen-

³⁷ Zie noot 11.



regeling bepaalt dat het Anw-hiaatpensioen wordt uitgekeerd tot de datum waarop de AOW-uitkering voor de betrokken persoon aanvangt, loopt de uitkeringsgerechtigde geen financieel risico maar moet de pensioenuitvoerder het Anw-hiaatpensioen een jaar langer uitkeren terwijl daarin in de premiestelling niet is voorzien. Maar als de pensioenregeling bepaalt dat het Anw-hiaatpensioen wordt uitgekeerd tot (bijvoorbeeld) de maand waarin de gerechtigde 65 jaar wordt, dan ontstaat er een gat in het pensioeninkomen gedurende een jaar. Het Anw-hiaatpensioen stopt, terwijl nog geen AOW wordt uitgekeerd. Het gat bedraagt zelfs twee jaar voor Anw-hiaatpensioengerechtigden die zijn geboren in de periode vanaf 1960 tot en met 1964 en kan zelfs drie jaar bedragen voor Anw-hiaatpensioen gerechtigden die zijn geboren in de periode vanaf 1965 tot en met 1969 indien de overheid uiterlijk op 1 januari 2019 besluit de AOW-leeftijd met ingang van 1 januari 2030 te verhogen van 67 naar 68 jaar. Hier zal een oplossing voor gevonden moeten worden. Omdat het hier om reeds gerealiseerde overlijdensrisico's gaat, zullen verzekeraars niet genegen zijn dit tekort aan te vullen en de rekening daarom bij de werkgever neerleggen. Bij pensioenfondsen is dat feitelijk ook het geval. De parlementaire toelichting op wetsontwerp 32 767³⁸ vermeldt over deze materie niets.

12 **Fiscale ruimte na inwerkingtreding wetsontwerp 'Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW'**

Met de verdere inperking van het Witteveen-kader vanaf 1 januari 2013, 1 januari 2015, etc., rijst de vraag welke fiscale pensioenruimte er na iedere inperking eventueel resteert. Ik zie op dit punt de volgende mogelijkheden:

- a. Het verhogen van de opbouwpercentages per dienstjaar tot maximaal de fiscaal maximaal toegestane opbouwpercentages.
- b. Het uitbreiden van de in de pensioenovereenkomst opgenomen definitie van pensioengevend loon door er loonbestanddelen aan toe te voegen die thans niet pensioengevend zijn (en die fiscaal pensioengevend mogen zijn).
- c. Het vervangen van een partnerpensioen op risicobasis door een partnerpensioen op opbouwbasis.
- d. Het alsnog benutten van dienstjaren die thans niet pensioengevend zijn.

38 Zie noot 11.



- e. Het afspreken van een gegarandeerde indexatie ter grootte van (maximaal) 3%.
- f. Het afspreken van extra aparte pensioenaanspraken zonder gebruik te maken van de omkeerregel (met andere woorden pensioenaanspraken belast³⁹; pensioenuitkeringen onbelast). Deze aanspraken moeten apart worden geadministreerd.⁴⁰
- g. Compensatie in de vorm van andere extra arbeidsvoorwaarden.
- h. De levensloopregeling.

Bij de levensloopregeling past de opmerking dat deze met ingang van 1 januari 2012 wordt afgeschaft, behoudens een overgangsregeling. Het kabinet acht het faciliteren van vervroegde uittreding niet (meer) aan de orde. De levensloopregeling wordt geïntegreerd in het zogeheten nieuwe vitaliteitspakket. In het kader van het Pensioenakkoord is met de vakorganisaties overeengekomen dat werknemers die op 31 december 2011 ten minste € 3.000 op hun levenslooprekening hebben staan, onder de huidige voorwaarden kunnen doorsparen met dien verstande dat vanaf 1 januari 2012 geen levensloopverlofkorting (een korting op de te betalen belasting bij opnemning van het levenslooptegoed) meer wordt opgebouwd. Deelnemers met minder dan € 3.000 levenslooptegoed kunnen dit in 2012 opnemen of in 2013 onbelast doorstorten naar de vitaliteits-spaarregeling.⁴¹

13 Ten slotte

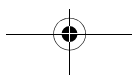
De komende tijd zullen de details van het Pensioenakkoord (het nieuwe pensioencontract) door middel van overleg tussen kabinet en de diverse bij pensioen betrokken organisaties verder worden uitgewerkt. Denk daarbij aan de sociale partners, de koepelorganisaties binnen de pensioensector (de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars), de organisaties van gepensioneerden en – niet te vergeten – de toezichthouders op de pensioenfondsen en pensioenverzekeraars, DNB en AFM.⁴² Ook de politieke jongerenorganisaties krijgen een plek aan de overlegtafel, aldus kondigde de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 10 oktober 2011 aan. Er zal dus heel wat afgepraat worden voordat het

39 De (waarde van de) pensioenaanspraken zijn in dat geval eenmalig belast in box 1 én jaarlijks in box 3.

40 Zie art. 18, lid 3, Wet LB 1964 en art. 60 Uitv.reg. LB 1990.

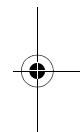
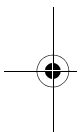
41 Meer details hierover zijn te vinden in de kabinetsbrieven d.d. 14 en 30 september 2011 aan de Tweede Kamer, Kamerstukken II, 32 043, nrs. 66 en 71.

42 Beide hebben position papers gepubliceerd (in te zien via www.dnb.nl en www.afm.nl).





nieuwe pensioencontract daadwerkelijk in de praktijk zijn beslag zal krijgen. Voorts dient bedacht te worden dat het wetsontwerp ‘Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW’ (zoals dat ten tijde van het afsluiten van de tekst van deze bijdrage luidt⁴³), tijdens de parlementaire behandeling zeker wordt geamendeerd. Het kabinet heeft immers de steun van de oppositie nodig, omdat gedoogpartner PVV en de SP zich tegen het Pensioenakkoord hebben gekeerd. Bovendien moet ook nog het wetsontwerp tot wijziging van de Pensioenwet door het parlement worden geloodst. Voorts ben ik van mening dat de toch al ingewikkelde pensioenregelingen na aanpassing aan het Pensioenakkoord nog ingewikkelder worden. In deze bijdrage heb ik daar een aantal voorbeelden van gegeven. Het wordt voor pensioenuitvoerders niet alleen een enorme uitdaging om het nieuwe pensioencontract te implementeren en dat ook nog eens tijdig te doen, maar ook om helder en transparant aan alle betrokkenen uit te leggen hoe het nieuwe pensioencontract precies in elkaar steekt. Daar komt nog bij dat het echte eindstation natuurlijk de uiteindelijke pensioenregeling is; al of niet op basis van het nieuwe pensioencontract. Het Pensioenakkoord is namelijk slechts een aanbeveling van de STAR aan het bedrijfsleven om het nieuwe pensioencontract in te voeren. Maar het is uiteindelijk aan de werkgever(s) en werknemer(s) – al of niet in georganiseerd verband – om de aanbevelingen van de STAR geheel of gedeeltelijk op te volgen of niet. En zowel niets doen als het nieuwe pensioencontract afspreken, heeft gevolgen (hoe dan ook).



43 De tekst van deze bijdrage is afgesloten op 20 oktober 2011.

