

BLAUWDruk VOOR EEN TRANSPARANT, UITVOERBAAR EN TOEKOMSTBESTENDIG PENSIOENSTELSEL; POSITION PAPER AEGON NEDERLAND

I. Inleiding

Al geruime tijd discussiëren we in Nederland over de toekomst van ons pensioenstelsel. In 2014 startte het kabinet de Nationale Pensioendialoog. In het kader daarvan vroeg de staatssecretaris van SZW in april 2014 advies aan de SER over hoe de SER aankijkt tegen de aanvullende pensioenen in de toekomst en welk transitie pad daarvoor nodig is. In februari 2015 bracht de SER het advies Toekomst Pensioenstelsel uit. Op 20 mei 2016 publiceerde de SER de “Verkenning persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling”. In de op 8 juli 2016 gepubliceerde Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel bouwt de staatssecretaris voort op de SER-varianten voor de verdere gedachtevorming over het toekomstige pensioenstelsel. Uitgangspunt daarbij is om ook voor de toekomst een collectief en solidair pensioenstelsel te behouden. Inmiddels is duidelijk dat de sociale partners er binnen de SER niet binnen afzienbare tijd uitkomen. Werkgeversvoorzitter Hans de Boer gaf in augustus 2017 aan dat er “nog niet het begin” van een akkoord was. Aegon is als brede financiële dienstverlener in de Nederlandse markt actief bij de uitvoering en administratie van pensioenregelingen voor meer dan vier miljoen deelnemers. Vanuit die betrokkenheid voelt Aegon de verantwoordelijkheid om via een nieuw perspectief vanuit een niet-politieke context te komen tot voortgang in de pensioendiscussie. In dit position paper beschrijft Aegon een blauwdruk van een pensioenstelsel, dat recht doet aan het collectief en solidaire karakter en tegelijk transparant, uitvoerbaar en toekomstbestendig is en niet beïnvloed is door (partij)politieke dogma’s. En – niet onbelangrijk – relatief eenvoudig geëffectueerd en ingevoerd kan worden.

II. Uitgangspunten

De staatssecretaris van SZW geeft in de Perspectiefnota aan dat we niet uit het oog moeten verliezen dat de basis van ons pensioenstelsel sterk is. Collectiviteit, solidariteit en verplichtstelling zijn de fundamenten waarop het stelsel is gebouwd en zijn ook voor de toekomst belangrijke uitgangspunten¹. Tegelijkertijd zegt de staatssecretaris dat het pensioenstelsel begrijpelijk moet zijn en duidelijk over wat mensen kunnen verwachten. Een stelsel waarin mensen vertrouwen hebben en dat beter is toegesneden op de kenmerken en behoeften van de deelnemers. En dat tegelijkertijd de sterke elementen van het huidige stelsel behoudt: de mogelijkheid om collectief, solidair en tegen relatief lage kosten pensioen op te bouwen. Dat moet leiden tot een pensioenstelsel dat beter in balans is met de arbeidsmarkt.

Daarbij is er inmiddels een breed draagvlak om te komen tot een stelsel waarin sprake is van een financiering die leidt tot een degressieve opbouw van aanspraken.

Deze blauwdruk neemt al deze uitgangspunten als vertrekpunt en sluit af met een toets van de uitkomsten aan deze uitgangspunten.

III. Het fundament: fiscaal maximale financieringsruimte

Het fundament bij uitstek om een stelsel op te baseren volgens de boven vermelde uitgangspunten is een maximale financieringsruimte. Het staat buiten discussie dat er

¹ Begeleidende brief bij de Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel aan de Tweede Kamer van 8 juli 2016 (2016-0000162957), blz. 2.

een begrenzing is in de financieringsruimte. We zijn er al jaren lang aan gewend. Niet alleen bij een (C)DC-regeling, maar ook een DB-regeling bereikt via maximale opbouwpercentages en franchise een grens aan premie. Hoewel het een fiscale maatregel is, gedragen we ons er allemaal naar als een algemeen erkende grondregel, zowel sociale partners als overheid en politiek. Het bedrag dat als financiering beschikbaar is, is uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag en wordt als premie ingezet voor pensioenopbouw. Iedere werknemer in Nederland heeft jaarlijks een fiscaal maximale financieringsruimte voor de opbouw van ouderdomspensioen. In zoverre is het niet echt nieuw, want dit het kenmerk van de al bestaande premieovereenkomst. Nieuw is wel dat we afstappen van een stelsel waarin sprake is van een in beginsel voor iedere deelnemer jaarlijks gelijke pensioenopbouw per dienstjaar waarvan de kosten stijgen naarmate de deelnemer ouder wordt. In plaats daarvan gaan we over naar een systeem waarbij de kosten per deelnemer vast worden, dat wil zeggen hetzelfde percentage van de pensioengrondslag, dus leeftijd onafhankelijk. Ter onderscheiding van de premieovereenkomst op basis van een stijgende staffel, hanteren we hiervoor de term “vaste premieovereenkomst”. Hiermee wordt de jaarlijkse pensioenopbouw minder naarmate de deelnemer ouder wordt (degressieve opbouw). Deze vaste premieovereenkomst en de hierna beschreven vier varianten zijn op basis van de Pensioenwet al mogelijk. De enige wettelijke wijziging die hiervoor noodzakelijk is, is een relatief eenvoudige aanpassing van de Wet op de loonbelasting waardoor de omkeerregel alleen geldt voor vaste premieovereenkomst.

III.1 De vaste premieovereenkomst

Een premieovereenkomst met een voor iedere deelnemer, ongeacht leeftijd, zelfde percentage van zijn pensioengrondslag als beschikbare premie is momenteel al mogelijk. Volgens vaste jurisprudentie van het College voor de rechten van de mens (v/h Commissie gelijke behandeling) leidt een dergelijke premieovereenkomst niet tot niet toegestaan onderscheid op grond van leeftijd. Doordat voor de voor iedereen gelijke premie steeds minder pensioen kan worden ingekocht naarmate de deelnemer ouder wordt, is materieel sprake van een degressieve pensioenopbouw.

De huidige fiscale kaders van een beschikbare premie gaan uit van een met de leeftijd stijgende premie, die erop is gericht om een middelloonresultaat te benaderen. Een vaste premie is alleen mogelijk als voor alle deelnemers het percentage geldt dat behoort bij het leeftijd cohort 20-25. Maar op basis van dit percentage is een met een middelloonregeling vergelijkbaar pensioenresultaat onhaalbaar. Om het voorgestelde nieuwe stelsel te realiseren is daarom de volgende wijziging van het fiscale kader nodig:

In de Wet op de loonbelasting 1964 wordt opgenomen dat een pensioenregeling alleen onder de omkeerregel valt als de voor de financiering van het pensioen beschikbare premie niet meer bedraagt dan X% van het pensioengevende salaris. De fiscale facilitering van alle andere pensioensystemen (eindloon, middelloon, beschikbare premie met stijgende staffel) vervalt. Het percentage X wordt eens per vijf jaar door het ministerie van Financiën zodanig vastgesteld dat op basis van de rekenrente en de levensverwachting een pensioen kan worden opgebouwd dat na 40 jaren opbouw niet meer bedraagt dan 75% van het gemiddelde pensioengevend loon.

Naast het uit de vaste beschikbare premie te financieren ouderdomspensioen kan een

nabestaanden- en een arbeidsongeschiktheidspensioen worden opgebouwd ter grootte van maximaal respectievelijk 70% van het bereikbare ouderdomspensioen en 80% van het salaris.

III.2 Vier varianten, met afnemende zekerheid en toenemende kans op hoger pensioen

Binnen de vaste premieovereenkomst kan worden gekozen voor met een uitkeringsovereenkomst vergelijkbare zekerheid, of voor minder zekerheid en (daardoor) een grotere kans op hogere rendementen waaruit een hoger pensioen gefinancierd kan worden. We onderscheiden vier varianten, afnemend in zekerheid en toenemend in kans op een hoger pensioen;

- 1 de vaste premieovereenkomst waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een levenslange periodieke uitkering die ingaat op de pensioeningangsdatum (vaste premie-uitkeringsovereenkomst);
- 2 de vaste premieovereenkomst waarbij de premie wordt gebruikt om een in euro's gegarandeerd kapitaal op te bouwen, dat op de pensioeningangsdatum wordt omgezet in een levenslange vaste periodieke uitkering (vaste premie-kapitaalovereenkomst);
- 3 de vaste premieovereenkomst waarbij de premie wordt gebruikt om een niet gegarandeerd pensioenbeleggingskapitaal op te bouwen, dat op de pensioeningangsdatum wordt omgezet in een levenslange vaste periodieke uitkering (zuivere vaste premieovereenkomst);
- 4 de vaste premieovereenkomst waarbij de premie wordt gebruikt om een niet gegarandeerd pensioenbeleggingskapitaal op te bouwen, dat op de pensioeningangsdatum wordt omgezet in een levenslange variabele periodieke uitkering, zoals geïntroduceerd in de Wet verbeterde premieregeling (vaste premieovereenkomst met variabele uitkering).

III.2.1 Vaste premie-uitkeringsovereenkomst

Bij een vaste premie-uitkeringsovereenkomst zet de deelnemer zijn vaste beschikbare premie meteen in het jaar waarin hij deze beschikbaar krijgt om in een uitgestelde levenslange periodieke uitkering. De omzetting gebeurt tegen de actuele tariefgrondslagen van de pensioenuitvoerder in dat jaar. Na deze omzetting loopt de deelnemer geen beleggingsrisico, renterisico en langlevensrisico meer. Dat neemt de pensioenuitvoerder van hem over. Hij verkrijgt een gegarandeerde aanspraak op een levenslange periodieke uitkering die ingaat op zijn pensioendatum. Het enige risico dat de deelnemer loopt, is de verandering van de grondslagen in de komende jaren als hij jaarlijks zijn beschikbare premie omzet in een levenslange periodieke uitkering. Als de grondslagen worden verzwaaard, kan hij minder pensioen inkopen. Omdat sprake is van een gegarandeerde levenslange periodieke uitkering, blijven voor de ingekochte aanspraken voor de uitvoerders dezelfde financiële toetsingskaders gelden als nu voor een uitkeringsovereenkomst. In zoverre is deze variant zeer vergelijkbaar met een middelloonregeling met degressieve opbouw (SER-variant I).

III.2.2 Vaste premie-kapitaalovereenkomst

Bij de vaste premie-kapitaalovereenkomst gebruikt de deelnemer zijn beschikbare

premie om een in euro's gegarandeerd pensioenkapitaal op te bouwen. Dit kapitaal is op pensioendatum voldoende om, uitgaande van de grondslagen van nu, een met een middelloonregeling vergelijkbaar pensioenresultaat te bereiken. De deelnemer loopt geen beleggingsrisico, maar heeft op de pensioeningangsdatum wel te maken met de dan geldende tariefgrondslagen. Als die zwaarder zijn dan in de opbouwfase kan hij minder pensioen inkopen dan beoogd. Als en voor zover de kapitaalovereenkomst een winstdeling kent, kan op pensioeningangsdatum een stijgend pensioen worden aangekocht. Na de omzetting van het pensioenkapitaal in een levenslange periodieke uitkering, loopt de deelnemer geen rente- en langlevensrisico meer. Dat is voor rekening en risico van de pensioenuitvoerder. Omdat sprake is van een gegarandeerde levenslange periodieke uitkering, blijven voor de op pensioeningangsdatum ingekochte rechten voor de uitvoerders dezelfde financiële toetsingskaders gelden als nu voor een uitkeringsovereenkomst.

III.2.3 Zuivere vaste premieovereenkomst

Bij de zuivere vaste premieovereenkomst gebruikt de deelnemer zijn beschikbare premie om een niet gegarandeerd pensioenbeleggingskapitaal op te bouwen. Op de pensioeningangsdatum zet hij zijn pensioenbeleggingskapitaal om in een levenslange vaste gegarandeerde uitkering. In de opbouwfase loopt de deelnemer het beleggingsrisico en heeft hij op de pensioeningangsdatum te maken met de dan geldende tariefgrondslagen. Voor zover het pensioenbeleggingskapitaal meer bedraagt dan nodig is om een met een nominale middelloonregeling vergelijkbaar pensioenresultaat in te kopen, kan een stijgend pensioen worden ingekocht. Na de omzetting van het pensioenbeleggingskapitaal in een levenslange periodieke uitkering, loopt de deelnemer geen rente- en langlevensrisico meer. Dat is voor rekening en risico van de pensioenuitvoerder. Omdat sprake is van een gegarandeerde levenslange periodieke uitkering, blijven voor de op pensioeningangsdatum ingekochte rechten voor de uitvoerders dezelfde financiële toetsingskaders gelden als nu voor een uitkeringsovereenkomst.

III.2.4 Vaste premieovereenkomst met variabele uitkering

Bij de variabele premieovereenkomst gebruikt de deelnemer zijn beschikbare premie om een niet gegarandeerd pensioenbeleggingskapitaal op te bouwen. Op de pensioeningangsdatum zet hij zijn pensioenbeleggingskapitaal om in een levenslange variabele uitkering, zoals geïntroduceerd in de Wet verbeterde premieregeling . Hij loopt zowel in de opbouwfase als in de uitkeringsfase het beleggingsrisico en het collectieve langlevensrisico. Zijn individuele langlevensrisico ligt bij de pensioenuitvoerder (SER-variant IV).

IV Toets aan de uitgangspunten

Uitgangspunten van de staatssecretaris van SZW zijn collectiviteit, solidariteit en verplichtstelling².

Collectiviteit

Alle varianten kunnen als collectiviteit worden afgesloten en uitgevoerd. Sociale partners

² Begeleidende brief bij de Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel aan de Tweede Kamer van 8 juli 2016 (2016-0000162957), blz. 2.

kunnen overeenkomen dat een regeling alleen één van de varianten kent, of dat deelnemers kunnen kiezen tussen (combinaties van) de varianten. Uiteraard worden alle premies collectief belegd en beheerd, zodat sprake is van het collectief delen van het beleggingsrisico. Hierbij kan enige differentiatie worden aangebracht door uit te gaan van enkele risicoprofielen. Bijvoorbeeld, defensief, neutraal, offensief. Dan delen deelnemers met hetzelfde risicoprofiel gezamenlijk het beleggingsrisico. Ook het langlevensrisico wordt in alle varianten collectief gedeeld. Vrijval ten gevolge van kortlevensrisico, komt ten goede aan de overige deelnemers in het collectief.

Solidariteit

Solidariteit en het collectief delen van risico's gaan hand in hand. Door de hiervoor beschreven manier van het delen van beleggingsrisico's en – met name – het kortleven- en langlevensrisico is sprake van de gewenste solidariteit. Indien bij de premieovereenkomst met variabele uitkering wordt gekozen voor de reeds bestaande mogelijkheid om de beleggingsresultaten uit te smeren over een periode van tien jaar, is ook daardoor sprake van solidariteit binnen het collectief (tussen uittreders en intreders binnen de uitsmeerperiode). Tenslotte blijft premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid uiteraard mogelijk, waardoor de toekomstige opbouw van een arbeidsongeschikte deelnemer ten laste komt van het collectief.

Verplichtstelling

Om te blijven voldaan aan de eisen die het Europese HvJ stelt aan de verplichtstelling, moet sprake zijn van voldoende solidariteit. Diverse deskundigen op dit terrein geven aan daarvoor voldoende ruimte te zien bij een stelsel dat niet tegen doorsneepremie is gefinancierd. Ten opzichte van de SER-varianten is deze blauwdruk niet zodanig wezenlijk anders dat dit tot een andere conclusie zou moeten leiden. Voor zo veel nodig kan een verplicht gesteld bedrijfstak pensioenfonds besluiten om niet alle varianten aan te bieden, maar alleen die variant(en) waarmee de verplichtstelling niet op de tocht wordt gezet.

V Overgangsrecht

Bij een voor iedere deelnemer gelijk percentage van zijn pensioengrondslag als beschikbare premie, bouwt een jongere ten opzichte van een actuair bepaalde leeftijd afhankelijke premie relatief meer pensioen op. Een oudere daarentegen juist minder. Voor deelnemers die vanaf het begin af aan in dit systeem opbouwen, maakt dat niet uit. Na 40 jaar is het pensioenresultaat voor iedereen hetzelfde. Voor deelnemers die echter bij de invoering van dit systeem al enige jaren opbouwen, kan dit onvoordelig uitpakken. Zij krijgen in de laatste jaren een beschikbare premie die lager is dan de actuariële en kunnen dus niet tot een met een middelloon vergelijkbaar pensioenresultaat komen. Om het systeem transparant en uitvoerbaar te houden, moet sprake zijn van een zo beperkt en eenvoudig mogelijke overgangsregeling. De aanpassing van het fiscale kader moet in één keer geschieden. Vanaf de invoeringsdatum komen middelloon- en eindloonregelingen niet meer voor fiscale facilitering in aanmerking en geldt voor alle beschikbare premiereregelingen één vast maximum percentage van de pensioengrondslag als premie. Wetswijzigingen hebben onmiddellijke werking en dat betekent dat het nieuwe fiscale kader ook geldt voor alle lopende pensioenregelingen. Voor de groep deelnemers die gezien hun leeftijd met het vaste percentage te weinig fiscale ruimte hebben om een middelloonresultaat te benaderen, komt er daarom een overgangsregeling. Deze overgangsregeling voorziet in het doen van een vrijwillige

aanvullende storting in de beschikbare premieregeling ter grootte van een nader vast te stellen premiepercentage.

Of en in hoeverre de werkgever aan de financiering van deze vrijwillige premie bijdraagt, is onderdeel van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die sociale partners maken.

VI Slotopmerking

Het voorgestelde pensioenstelsel is gefundeerd op een vaste premieovereenkomst en bevat herkenbare elementen van de huidige premieovereenkomst, maar is door de randvoorwaarde van een gelijke premie voor alle deelnemers niettemin essentieel vernieuwend. Het combineert en stroomlijnt de reeds bestaande mogelijkheden die de Pensioenwet biedt. Wel is een eenvoudige wijziging van het fiscale kader nodig. Er wordt in alle opzichten voldaan aan de uitgangspunten in de staatssecretaris van SZW in de Perspectiefnota. Bovendien komt de door velen gewenste degressieve opbouw zo binnen bereik en wordt de doorsneepremie in die zin afgeschaft. Tel daarbij op dat het voorgestelde pensioenstelsel transparant, uitvoerbaar en toekomstbestendig is en de overgang daarnaar toe simpel vorm gegeven kan worden. Het door ons voorgestelde pensioenstelsel is geen aardverschuiving en kan worden gerealiseerd op basis van de huidige wet- en regelgeving met een geringe fiscale aanpassing. Het voldoet aan alle randvoorwaarden en kan het pensioenlandschap tot in lengte van jaren gezond en vruchtbaar houden! Laten we daarom beginnen met het toekomstige pensioenstelsel te baseren op deze blauwdruk en vanuit die positie verder te werken, zonder ons daarbij te laten belemmeren door ingewikkelde invaardiscussies of andere overgangssperikelen. Binnen dit stelsel kan via collectieve waardeoverdracht ingevaren worden in elk van de vier varianten. Ook dat is een keuze die sociale partners maken.