



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

# De pensioenvoorziening in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland: een rechtsvergelijkend onderzoek

*Jessica van den Heuvel-Warren*

DESIGN PAPER 222

NETSPAR INDUSTRY SERIES

**DESIGN PAPERS** zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geacordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussieren het ontwerp van (een component van) een pensioensysteem of -product, analyseren de doelstelling en bieden mogelijkheden voor het verbeteren van de doeltreffendheid ervan. Dit type paper is toegankelijk geschreven voor specialisten uit de sector, verantwoordelijk voor het ontwerpen van de besproken component. Design Papers bevatten een sectie waarin de auteurs naar aanleiding van de analyse hun eigen mening geven. Design Papers worden ter bespreking gepresenteerd bij Netspar evenementen, waarbij de panelleden bestaan uit vertegenwoordigers van academici en partners uit de sector, samen met internationale wetenschappers. Netspar Design Papers worden voor publicatie beoordeeld door de Netspar Editorial Board.

### **Colofon**

Netspar Design Paper 222, maart 2023

### **Editorial Board**

Mark-Jan Boes – VU Amsterdam

Andries de Grip (voorzitter) – Maastricht University

Arjen Hussem – PGGM

Agnes Joseph – Achmea

Bert Kramer – Rijksuniversiteit Groningen & Ortec Finance

Serge Mans – AEGON

Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht

Alwin Oerlemans – APG

Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank

Mariëtte Sanderse – PMT

Peter Schotman – Universiteit Maastricht

Erik Schouten – Ministerie van Financiën | Belastingdienst

Frank Smudde – APG

Peter Wijn – APG

Jeroen Wirschell – PGGM

Marianne Zweers – a.s.r.

### **Ontwerp**

B-more Design

### **Vormgeving**

Bladvulling, Tilburg

### **Redactie**

Jolanda van den Braak, Nijmegen

Netspar

Design Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

# INHOUD

<i>Samenvatting</i>	4
<i>Summary</i>	5
1. <i>Introductie</i>	6
2. <i>De wettelijke pensioenvoorziening</i>	11
3. <i>De aanvullende pensioenvoorziening</i>	27
4. <i>De individuele pensioenvoorziening</i>	43
5. <i>Conclusie</i>	54
<i>Bibliografie</i>	58

## **Affiliaties**

Jessica van den Heuvel-Warren MSc. – Tilburg University

## Samenvatting

Door middel van een rechtsvergelijking zijn de pensioensystemen van Nederland, Duitsland, het VK en Zwitserland geanalyseerd. Het is duidelijk dat de pensioensystemen van de vier landen verschillen. Ieder land heeft immers een eigen geschiedenis die het pensioensysteem vormgegeven heeft. Toch zien we overal een drie-pijlerpensioenstelsel met een wettelijke eerste pijler, aanvullende voorzieningen in de tweede pijler en individuele pensioenvoorzieningen in de derde pijler. De invulling ervan is echter niet in alle landen gelijk. We zien in elk van de vier landen een wettelijke pensioenvoorziening verzorgd door de staat als basis voor het totale pensioen. In de tweede pijler is een verschuiving zichtbaar van DB- naar DC-systemen. De rol van de individuele pensioenvoorzieningen in de derde pijler neemt in alle vier de landen alsmat toe. In Nederland, het VK en Zwitserland vormt het een soort communicerend vat met het aanvullend pensioen. Duitsland heeft individuele pensioenvoorzieningen ingevoerd vanwege het versoberende staatspensioen, waarvan dan ook relatief veel gebruik wordt gemaakt. Over het algemeen kunnen we concluderen dat het belang van de individuele pensioenvoorziening de afgelopen decennia is toegenomen en dat het een essentieel onderdeel vormt van de toereikendheid van pensioenen in het algemeen. De landen die lid zijn van de EU of dat tot voor kort waren 'scoren' het beste op doorvoering van de aanbevelingen van de Europese Commissie.

## Summary

The pension systems of the Netherlands, Germany, the UK, and Switzerland were analysed by means of comparative legal research. The four countries have different pension systems. After all, each country's history has shaped it. Nevertheless, all four countries have a three-pillar pension system with a statutory first pillar, additional provisions in the second pillar and individual pension provisions in the third. However, its interpretation is not the same in all countries. In all four countries a statutory pension provision provided by the state forms the basis for the total pension. In the second pillar a shift from DB to DC systems occurs. The role of individual pension schemes in the third pillar is increasing in all four countries. In the Netherlands, the UK and Switzerland it forms a kind of communicating vessel with the supplementary pension. Germany has introduced individual pension provisions because of the austere state pension, which is therefore relatively widely used. Overall, we can conclude that the importance of individual pension provision has increased in recent decades and is an essential component in achieving adequate pensions in general. The countries that are members of the EU or until recently were members of the EU, 'score' best when it comes to implementing the EC's recommendations.

## 1. Introductie

Dalende geboortecijfers en een stijgende levensverwachting resulteren in een telkens oudere bevolkingsstructuur. De verwachting is dan ook dat de demografische afhankelijkheidsratio bijna verdubbeld zal zijn in 2060.<sup>1</sup> Dit legt een enorme druk op pensioenstelsels.<sup>2</sup> Tevens worden aanzienlijke middelen aan pensioenen besteed<sup>3</sup> Geen wonder dus dat we pensioenen onmiskenbaar terugvinden op de beleidsagenda van de Europese Commissie (EC). Het 'Witboek: Een agenda voor adequate, veilige en duurzame pensioenen'<sup>4</sup> is een van de belangrijkste documenten waarin de EC reflecteert op de gemeenschappelijke zorgen over problemen in de verschillende pensioenstelsels van alle lidstaten. Het zet een agenda uiteen om pensioenen op de lange termijn adequaat, veilig en duurzaam te maken. De commissie probeert dit te doen door beleidsoriëntaties en initiatieven op Europees niveau voor te stellen waarmee de EU nationale beleidsmakers kan ondersteunen.<sup>5</sup>

In een eerdere bijdrage<sup>6</sup> heb ik al uitgebreid stilgestaan bij de invloed van het Europees semester op het Nederlandse pensioenstelsel. In deze bijdrage worden aan de hand van een rechtsvergelijking de pensioensystemen van Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland geanalyseerd. Er wordt gekeken op welke wijze deze vier landen, met ieder hun eigen nationale pensioensysteem, invulling geven aan een adequaat pensioen en in hoeverre zij rekening houden met de aanbevelingen van de Europese Commissie. Tevens wordt gekeken of er verschillen zitten tussen de landen die lid zijn van de Europese Unie (Nederland en Duitsland) en degene die dat niet (meer) zijn (het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland). In deze bijdrage bespreek ik enkel de regelingen omtrent de werknemer; de (zelfstandige) ondernemer blijft derhalve buiten beschouwing.

Het is duidelijk dat de vier landen verschillende pensioensystemen hebben. Ieder land heeft immers zijn eigen geschiedenis waarbinnen het pensioensysteem vormgegeven is. Toch kan min of meer geconcludeerd worden dat elk van de vier landen een drie-pijler pensioenstelsel heeft (Figuur 1). Daarin wordt de eerste pijler – bestaande uit wettelijke pensioenvoorzieningen – verzorgd door staat. De tweede pijler bestaat uit aanvullende pensioenvoorzieningen gerelateerd aan arbeid en de derde pijler

1 European Commission (2017a) p.111

2 COM(2012)55 final pp.2-3

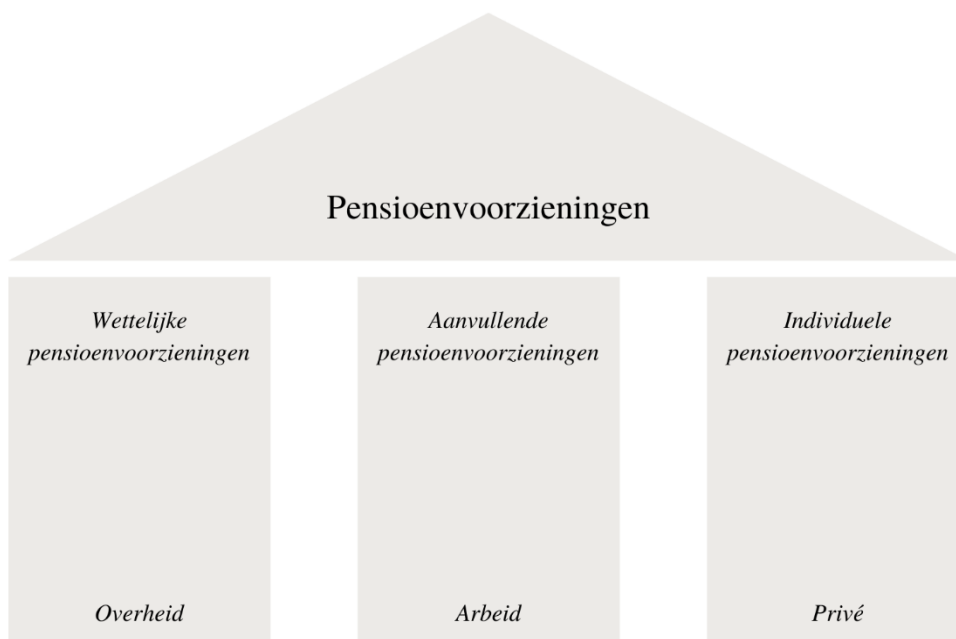
3 European Commission (2017a) p.119

4 Commission, 'White Paper: An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions' COM(2012)55 final

5 COM(2012)55 final pp.2-3

6 Van den Heuvel-Warren (2021)

*Figuur 1: het drie-pijler pensioenstelsel*



bevat individuele pensioenvoorzieningen. De invulling van de pijlers is echter niet in alle landen hetzelfde.

Hieronder ga ik eerst kort in op de aanbevelingen van de Europese Commissie en baken ik het begrip 'adequaat pensioen' af. Het vervolg van dit paper is als volgt ingedeeld: paragraaf 2 begint met een uiteenzetting van de wettelijke pensioenvoorziening in de vier landen. In paragraaf 3 kijk ik naar de aanvullende pensioenvoorziening. De individuele pensioenvoorziening wordt behandeld in paragraaf 4<sup>7</sup> en paragraaf 5 sluit af met een vergelijking van hoe de vier landen invulling geven aan een adequaat pensioen en in hoeverre de landen de aanbevelingen van de EC hebben doorgevoerd in hun nationale pensioensystemen. Aan de hand hiervan volgt een beoordeling of er verschillen zitten tussen de landen die lid zijn van de EU en degene die dat niet (meer) zijn.

### **1.1 EU-pensioenbeleid en aanbevelingen van de Europese Commissie**

Hoewel sommige aspecten door de Europese Unie worden aangestuurd, is iedere lidstaat zelf verantwoordelijk voor zijn pensioenstelsel. Wat betreft pensioensystemen is namelijk het subsidiariteitsbeginsel van toepassing. Dit beginsel vereist dat besluiten

<sup>7</sup> Gelet op de vele eerdere Netspar-publicaties, beperk ik mij hier tot een korte behandeling van de wettelijke-, aanvullende- en individuele pensioenvoorziening in Nederland.

op het laagst mogelijke (bestuurs)niveau worden genomen, zodat rekening gehouden wordt met nationale, regionale én lokale voorkeuren en zodat beslissingen zo dicht mogelijk bij de burger worden genomen.<sup>8</sup> Meer in het bijzonder zorgt dit beginsel ervoor dat de EU niet optreedt, tenzij het effectiever is dan optreden op nationaal, regionaal of lokaal niveau. Het subsidiariteitsbeginsel is een belangrijk instrument om lidstaten te beschermen tegen ongewenste EU-invloed, maar rechtvaardigt ook EU-optreden indien en voor zover de EU beter in staat is beleidsdoelstellingen te realiseren.<sup>9</sup>

In plaats van rechtstreeks ingrijpen in het pensioenbeleid van lidstaten, moedigt de Europese Unie verspreiding van ideeën over hervormingen aan met haar *open method of coordination (OMC)*, ofwel: open methode van coördinatie van beleidsvorming.<sup>10</sup> Dit betekent dat er gemeenschappelijke doelstellingen voor de lidstaten worden vastgesteld, waarna iedere lidstaat deze doelstellingen zelf moet vertalen in nationale beleidsstrategieën en de resultaten periodiek moet monitoren in een landenrapportage.<sup>11</sup>

De Europese Commissie heeft getracht het pensioendebat in Europa vorm te geven en een Europa-brede discussie over de toekomst van de Europese pensioenstelsels op gang te brengen door een 'Groenboek naar adequate, duurzame en veilige Europese pensioenstelsels' uit te brengen. De reacties op het groenboek vormen de basis voor het daaropvolgende 'Witboek: Een agenda voor adequate, veilige en duurzame pensioenen' uit 2012. Het weerspiegelt gemeenschappelijke zorgen over problemen rondom de pensioenstelsels van de verschillende lidstaten en schetst een agenda om de pensioenen op de lange termijn adequaat, veilig en houdbaar te maken. Het probeert dit te doen door beleidsoriëntaties en beleidsinitiatieven op Europees niveau voor te stellen waarmee de EU nationale beleidsmakers kan ondersteunen.<sup>12</sup> De grootste uitdaging voor het pensioenbeleid is om een stelsel te creëren dat financieel houdbaar is, zodat het toereikende pensioeninkomens kan opleveren en ouderen in staat stelt te genieten van een behoorlijke levensstandaard en economische onafhankelijkheid. Om dit te bereiken heeft de Europese Commissie de volgende aanbevelingen gedaan:<sup>13</sup>

a) koppeling van de pensioenleeftijd aan de toename van de levensverwachting

8 Van Meerten et al. (2011) p.3

9 van Meerten et al. (2011) pp.9-10

10 de la Porte (2002) p.39

11 De zogenoemde *Country Reports*.

12 COM(2012)55 final pp.2-3

13 COM(2012)55 final p.9



- b) beperking van de toegang tot vervroegde pensionering
- c) ondersteuning van een langer arbeidsleven
- d) het dichten van de pensioenkloven tussen mannen en vrouwen
- e) ontwikkeling van aanvullende particuliere pensioenspaarregelingen

Het doorvoeren van pensioenhervormingen langs deze lijnen zal bijdragen aan een duurzamer pad en toereikende inkomens op oudere leeftijd in een veel minder gunstige demografische context.

## 1.2 Een adequaat pensioen

Ondanks dat alle lidstaten binnen de EU een eigen pensioensysteem kennen, zien we dat de EC een adequaat pensioen voor alle werknemers tot prioriteit bestempelt. Een exacte kwantificering van wat een 'adequaat' pensioen is, laat de Europese Commissie achterwege. De OESO boog zich in de recentste *OECD Pensions Outlook* van 2020 wel over deze vraag. Hierin wordt een kader geschetst voor beleidsmakers om te kunnen beoordelen of het huidige beleid (waarschijnlijk) zal leiden tot een adequaat inkomen bij pensionering. Beleidsmakers bekijken toereikendheid vanuit een algemeen oogpunt van openbaar beleid. Dit is een ander perspectief dan wat individuen zouden nemen om de adequaatheid van hun eigen potentiële pensioeninkomen te beoordelen. Toereikendheid beoordeeld door individuen of huishoudens zou namelijk een afspiegeling zijn van hun eigen doelstellingen voor pensionering en hun persoonlijke omstandigheden. Desalniettemin is het de OESO gelukt een raamwerk te creëren waarmee binnen een pensioenstelsel het begrip 'adequaat' nader ingevuld en ingekaderd kan worden. Het raamwerk maakt een onderscheid tussen de verschillende componenten van de beoordeling van de toereikendheid van het pensioeninkomen. Deze componenten zijn doelstelling, indicator, target en beoordeling:

- **Een doelstelling** (of een reeks doelstellingen) voor de toereikendheid van het pensioeninkomen gaat over de context. Het verwijst naar wat een pensioensysteem beoogt te bereiken als 'adequaat' pensioeninkomen, ofwel: het beantwoordt de vraag *toereikendheid ten opzichte van wat?*. Voorbeelden van doelstellingen – of antwoorden op deze vraag – zijn het verlichten van armoede of het behouden van een levensstandaard na pensionering.
- **Een indicator** is een maatstaf voor het pensioeninkomen. Het moet een geschikte proxy zijn voor een bepaalde doelstelling. Een voorbeeld van een veelgebruikte indicator is de vervangingsratio.

- Met een bepaald doel voor ogen en een indicator om dat doel te meten, zijn **targets** referentiepunten om te bepalen of het pensioeninkomen toereikend is.
- Het stellen van een target omvat het vaststellen van een toereikendheidsnorm, ofwel: het vormen van een oordeel over zaken als een passende vervangingsratio, een bestaansminimum of levensstandaard die mensen in staat stelt comfortabel te kunnen leven. Door de uitkomsten van indicatoren te vergelijken met streefdoelen voor een hele bevolking, moeten beleidsmakers **beoordelen** of het systeem in grote lijnen een toereikend pensioeninkomen biedt.

Hoe beleidsmakers zouden kunnen reageren op bevindingen van ontoereikendheid van het pensioenstelsel kan variëren, afhankelijk van de structuur van de pensioenstelsels en normatieve opvattingen over de rol van de overheid bij het bereiken van deze toereikendheid. Maar wat alle landen gemeen hebben, is dat het niet adequaat reageren op tekortkomingen in de toereikendheid van het pensioeninkomen op lange termijn ernstige gevolgen heeft voor de bevolking. Als zodanig is het essentieel dat beleidsmakers op deze tekortkomingen anticiperen en reageren vóórdat de uitdagingen op het gebied van toereikendheid te groot worden.<sup>14</sup>

De vraag wat een 'adequaat' pensioen is, wordt door verschillende landen dan ook verschillend beantwoord. In deze bijdrage wordt – in lijn met de OESO – een 'adequaat' pensioen omschreven als *de mate waarin het te verwachten pensioeninkomen voldoende is om het arbeidsinkomen te vervangen na pensionering, teneinde de levensstandaard te kunnen behouden*.

Een algemene vuistregel is een vervangingsratio van 70 procent – ongeveer twee derde van het laatstverdiende salaris, ervan uitgaande dat de hypotheeklasten een derde van het inkomen bedragen en vlak voor pensionering (volledig) worden afgelost.<sup>15</sup>

14 OECD (2020)

15 OECD (2012), OECD Pensions Outlook 2012, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264169401-en>

## 2. De wettelijke pensioenvoorziening

In deze tweede paragraaf ga ik nader in op de wettelijke pensioenvoorziening in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland.

### 2.1 De wettelijke pensioenvoorziening in Nederland

#### 2.1.1 Algemene Ouderdomswet (AOW)

Per 1 januari 1957 is de Algemene ouderdomswet (AOW) in werking getreden die de eerste pensioenpijler vormt. Het is een basisvoorziening die voorziet in de noodzakelijke kosten van levensonderhoud na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De AOW is onderdeel van de zogenoemde volksverzekeringen en de verzekeringsplicht wordt – in beginsel – vastgesteld op grond van ingezetenschap.<sup>16</sup> De AOW wordt gefinancierd door een omslagstelsel via het heffen van premies en bijdragen van het Rijk. De premie wordt tegelijk met de belasting en de premie voor overige volksverzekeringen geheven via een gecombineerde heffing. De premies voor deze volksverzekeringen worden betaald over het inkomen in de eerste schijf van box 1. In 2023 bedraagt de AOW-premie 17,9 procent.<sup>17</sup>

De AOW-gerechtigde leeftijd stond lange tijd vast op 65 jaar. De financiële houdbaarheid van de AOW als oudedagsvoorziening is echter onder druk komen te staan door onder andere demografische ontwikkelingen. Hierdoor is met de invoering van de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd (Wet VAP<sup>18</sup>) deze vaste leeftijd losgelaten en overgegaan op een gefaseerde verhoging en vervolgens een koppeling aan de stijging van de levensverwachting.<sup>19</sup> Vanaf het moment dat een individu de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt vijftig jaar teruggekeken naar wat zijn of haar aanvangsleeftijd is.<sup>20</sup>

De AOW-uitkering wordt levenslang uitgekeerd vanaf de dag dat iemand de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.<sup>21</sup> De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de leefsituatie van het individu, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen alleenstaanden en gehuwden.<sup>22</sup> Alleenstaanden krijgen een netto-uitkering gelijk aan 70 procent van het nettominimumloon, terwijl gehuwden ieder 50 procent van het

16 Art. 6 Algemene ouderdomswet

17 Art. 2.10 lid 1 Wet IB 2001

18 *Stb.* 2012, 328

19 Art. 7a lid 2 AOW

20 Zie art. 7a lid 1 AOW

21 Art. 7 AOW

22 Art. 9 AOW

nettomimumloon aan AOW-uitkering ontvangen<sup>23</sup> (gezamenlijk dus 100 procent van het nettomimumloon). De bruto-AOW-uitkering bedraagt per 1 juli 2022 €1.334,94 per maand voor alleenstaanden en €863,88 per maand voor gehuwden.<sup>24</sup> De uitkeringen worden in box 1 van de inkomstenbelasting als 'loon uit vroegere arbeid' tegen een progressief tarief belast.<sup>25</sup>

### 2.1.2 Inkomensafhankelijke regelingen

Voor ouderen en/of huishoudens die korter dan vijftig jaar in Nederland wonen en die geen andere middelen van bestaan en/of geen vermogen hebben, is er ook een inkomensafhankelijke bijstandsregeling. Het vult de uitkeringen van de AOW en de aanvullende pensioenregeling(en) aan tot een maximale uitkering die gelijk is aan de volledige netto AOW-uitkering.<sup>26</sup>

## 2.2 De wettelijke pensioenvoorziening in Duitsland

### 2.2.1 Gesetzliche Rentenversicherung

De eerste pijler in Duitsland bestaat uit de verplichte staatspensioenverzekering (*gesetzliche Rentenversicherung (GRV)*). Het is een van de vijf 'takken' van het socialezekerheidsstelsel dat wordt verzorgd door de staat.<sup>27</sup> Op enkele uitzonderingen na zijn alle werknemers verplicht verzekerd.<sup>28</sup> De GRV is een risicoverzekering, gefinancierd volgens het omslagstelsel.<sup>29</sup> Het premiepercentage is 18,6 procent (2019) en wordt geheven over individuele inkomsten. Normaal gesproken betalen werkgever en werknemer elk de helft van de premie.<sup>30</sup>

Binnen de GRV zijn verschillende soorten pensioen te onderscheiden. Alvorens nader in te gaan op deze verschillende soorten is het noemenswaardig te vermelden dat alleen degenen die verzekerd zijn geweest, aanspraak kunnen maken op een

23 Art. 9 lid 5 AOW

24 SVB - AOW-bedragen (1 september 2022) <https://www.svb.nl/nl/aow/bedragen-aow/aow-bedragen>

25 Art. 34 lid 1 Wet LB 1964 juncto artikel 11 lid 1 sub c en lid 2 Uitvoeringsbesluit Loonbelasting 1965

26 OECD (2021d) p.1

27 De andere takken zijn Ziektekostenverzekeringen (*Krankenversicherung*), werkloosheidsverzekeringen (*Arbeitslosenversicherung*), (langdurige) zorgverzekeringen (*Pflegeversicherung*) en ongevallenverzekeringen (*Unfallversicherung*). In dit paper wordt alleen ingegaan op de GRV; de andere takken vallen buiten het bestek van dit onderzoek.

28 §2 (1) SGB VI

29 OECD (2021a) p.1

30 BMAS (2020) p.159

pensioen. Daarnaast moet de verzekerde ook minimaal een aantal jaren verzekerd zijn geweest (*Wartezeit*).<sup>31</sup> Deze *Wartezeit* is voor elke soort pensioen anders. Bovendien heeft ook elke pensioenvorm zijn eigen voorwaarden. Op grond van §33 (1) SGB VI kan onderscheid worden gemaakt tussen een ouderdomspensioen (*Renten wegen Alters*), pensioen wegens verminderde verdien capaciteit (*Renten wegenger Erwerbsfähigkeit*) en pensioen bij overlijden (*Renten wegen Todes*). Hieronder wordt elk type kort behandeld.

- **Ouderdomspensioen: *Renten wegen Alters***

Duitsland kent de volgende ouderdomspensioenen:<sup>32</sup>

1. standaard ouderdomspensioen (*Regelaltersrente*)
2. ouderdomspensioen voor langdurig verzekerden (*Altersrente für langjährig Versicherte*)
3. ernstig arbeidsongeschiktheidspensioen (*Altersrente für schwerbehinderte Menschen*)
  - 3.1 ouderdomspensioen voor bijzonder langdurig verzekerden (*Altersrente für besonders langjährig Versicherte*)
4. ouderdomspensioen voor mijnwerkers die jarenlang ondergronds hebben gewerkt (*Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute*)

Om aanspraak te maken op *een* ouderdomspensioen moet men niet alleen voldoen aan de *Wartezeit*-vereiste, maar ingevolge §34 (2) SGB VI is er ook een grens aan de bijverdienste (*Hinzuverdienstgrenze*) voor gepensioneerden.

De verzekerde moet op grond van §35 SGB VI aan twee voorwaarden voldoen om recht te hebben op het standaard ouderdomspensioen (*Regelaltersrente*). Ten eerste moet men de wettelijke pensioenleeftijd (*Regelaltersgrenze*) hebben bereikt. De wettelijke pensioenleeftijd is afhankelijk van het geboortejaar. Voor degenen die vóór 1947 zijn geboren is dat 65 jaar. Voor degenen die geboren zijn tussen 1 januari 1947 en 31 december 1958 is de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar voor elk volgend jaar een maand opgeschoven. Voor degenen geboren tussen 1959 en 1963 is dit gelijk aan twee maanden per jaar. Voor iedereen geboren vanaf 1 januari 1964 wordt de wettelijke pensioenleeftijd vastgesteld op 67 jaar.<sup>33</sup> Ten tweede moet men ook al

31 BMAS (2020) p.141-142

32 §33 (2) SGB VI

33 BMAS (2020) pp.146-147

een aantal jaren verzekerd zijn, ofwel, er moet aan de *Wartezeit* voor het standaard ouderdomspensioen worden voldaan. Deze is gelijk aan vijf jaar.<sup>34</sup>

Toen de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd op 1 januari 2012 inging, voerde Duitsland een nieuw ouderdomspensioen in voor personen met een uitzonderlijk lang verzekeringsverleden (*Altersrente für besonders langjährig Versicherte*). Ingevolge §38 SGB VI kunnen verzekerden aanspraak maken op dit ouderdomspensioen wanneer zij de voor hen geldende pensioenleeftijd<sup>35</sup> bereiken en gedurende minimaal 45 jaar verplichte premies hebben betaald (de *Wartezeit*).<sup>36</sup>

Ingevolge §36 SGB VI kunnen verzekerden vóór het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd aanspraak maken op een langdurig dienstpensioen (*Altersrente für langjährig Versicherte*) als zij de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt en de *Wartezeit* van 35 jaar hebben vervuld. Eerder aanspraak maken op het pensioen is dus mogelijk, echter tegen een gereduceerd bedrag. De vermindering is gelijk aan 0,3 procent van het pensioen voor elke maand van vervroegde uitkering.<sup>37</sup>

Volgens §37 SGB VI moet de verzekerde aan drie voorwaarden voldoen om recht te hebben op het pensioen voor ernstig arbeidsongeschikten (*Altersrente für schwerbehinderte Menschen*). Ten eerste moet men de vereiste leeftijd hebben bereikt.<sup>38</sup> Ten tweede moet erkend zijn dat de verzekerde ernstig arbeidsongeschikt is om aanspraak te kunnen maken op het ernstig arbeidsongeschiktheidspensioen. Ten derde moet men de *Wartezeit* van 35 jaar hebben vervuld.<sup>39</sup> Het is ook mogelijk om dit ouderdomspensioen te vervroegen. Dit kan vanaf de leeftijd van 62 jaar.<sup>40</sup>

34 §50 (1) SGB VI; BMAS (2020) p.143

35 De toepasselijke pensioenleeftijd is geboortedatumafhankelijk. Voor iedereen geboren tussen 1947 en 1950 is de geldende pensioenleeftijd gelijk aan 65 jaar. Iedereen die in 1951 of 1952 is geboren, kan op 63 jaar met pensioen. Voor degenen geboren tussen 1 januari 1953 en 31 december 1963 is de geldende pensioenleeftijd van 63 jaar voor elk volgend jaar met twee maanden opgeschoven. Voor iedereen geboren vanaf 1 januari 1964 wordt de pensioenleeftijd vastgesteld op 65 jaar. Zie ook BMAS (2020) pp.146-147.

36 BMAS (2020) pp.143-144

37 BMAS (2020) p.144

38 De vereiste leeftijd is geboortedatumafhankelijk. Iedereen vóór 1952 geboren, kan op 63-jarige leeftijd aanspraak maken op een onverkort pensioen en vanaf 60 jaar op een verlaagd pensioen. Voor degenen die zijn geboren tussen 1 januari 1952 en 31 december 1957 wordt zowel de vereiste leeftijd voor een niet-verlaagd als een verlaagd pensioen met één maand opgeschoven voor elk volgend jaar. Voor iedereen geboren tussen 1 januari 1958 en 31 december 1963 wordt de vereiste leeftijd voor elk volgend jaar met twee maanden opgeschoven. Voor degenen die vanaf 1 januari 1964 zijn geboren, is de vereiste leeftijd vastgesteld op 65 jaar voor een onverkort pensioen en 62 jaar voor een verlaagd pensioen. Zie ook BMAS (2020) pp.146-147.

39 BMAS (2020) pp.144-145

40 §37 SGB VI

- **Pensioen wegens verminderde verdien capaciteit: *Renten wegener Erwerbsfähigkeit***

Een pensioen wegens verminderde verdien capaciteit (*Renten wegener Erwerbsfähigkeit*) compenseert voor de gederfde inkomsten wanneer iemands verdien capaciteit is verminderd of men helemaal niet meer kan werken. Dit pensioen wordt uitgekeerd tot het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, wanneer aanspraak gemaakt kan worden op het standaard ouderdomspensioen.<sup>41</sup> Duitsland kent de volgende pensioenen wegens verminderde verdien capaciteit:<sup>42</sup>

1. gedeeltelijk arbeidsongeschiktheidspensioen (*Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung*)
2. volledig arbeidsongeschiktheidspensioen (*Rente wegen voller Erwerbsminderung*)
3. pensioen voor mijnwerkers (*Rente für Bergleute*)

- **Pensioen bij overlijden: *Renten wegen Todes***

Het nabestaandenpensioen (*Renten wegen Todes*) is in Duitsland onder te verdelen in:<sup>43</sup>

1. weduwen- of weduwnaarspensioen (klein – *kleine Witwenrente oder Witwerrente* – of groot – *große Witwenrente oder Witwerrente*)
2. opvoedingspensioen (*Erziehungsrente*)
3. wezenpensioen (*Waisenrente*)

### 2.2.2 Pensioenberekening

De hoofdgedachte achter zowel inkomens- als premiegebonden pensioenen is dat de hoogte van de pensioenuitkering afhankelijk is van het inkomen uit arbeid waarover premie wordt betaald. De GRV-pensioenuitkering wordt door de *Deutsche Rentenversicherung (DRV)* uitbetaald. Voor de berekening van de maandelijkse pensioenuitkering wordt gebruik gemaakt van de pensioenformule (*Rentenformel*) zoals geformuleerd in §64 SGB VI. Deze formule luidt als volgt:

$$\begin{aligned} \text{maandelijks pensioen} \\ &= \text{Persoonlijke inkomenspunten} \times \text{pensioenType factor} \\ &\times \text{huidig pensioenWaarde} \end{aligned}$$

ofwel:

$$\text{maandelijkse pensioenuitkering} = P \times T \times W.$$

<sup>41</sup> BMAS (2020) p.148

<sup>42</sup> §33 (3) SGB VI

<sup>43</sup> §33 (4) SGB VI

- **Persoonlijke inkomenspunten (Persönliche Entgeltpunkte)**

Persoonlijke inkomenspunten (*Persönliche Entgeltpunkte*) zijn geformuleerd in §66 SGB VI. Het aantal punten wordt bepaald door iemands totale inkomenspunten vermenigvuldigd met de leeftijdsfactor (*Zugangsfaktor*). De basis voor het bepalen van persoonlijke inkomenspunten zijn (algemene) inkomenspunten.<sup>44</sup> Dit zijn de punten die een werknemer tijdens zijn of haar werkzame leven heeft verzameld. Op basis van §63 (2) SGB VI wordt het inkomen waarover premie wordt betaald omgezet in inkomenspunten. Eén inkomenspunt is gelijk aan de jaarpremie op basis van het gemiddelde inkomen van alle verzekerden.<sup>45</sup> Bijdragen op basis van een hoger of lager inkomen leveren naar verhouding meer of minder inkomenspunten op.<sup>46</sup> Voor bepaalde premievrije perioden worden ook inkomenspunten bijgeschreven.<sup>47</sup> De inkomenspunten worden vervolgens opgeteld over de verzekeringsgeschiedenis van het individu en uiteindelijk vermenigvuldigd met de instapleeftijdfactor. De instapleeftijdfactor heeft dus invloed op de hoogte van de persoonlijke inkomenspunten en daarmee op het pensioenbedrag. Als een pensioen eerder of later wordt aangevraagd dan de wettelijke pensioenleeftijd, corrigeert de instapleeftijdfactor hiervoor.<sup>48</sup>

- **Pensioentype factor (Rentenartfaktor)**

De factor 'pensioentype' (*Rentenartfaktor*) is een factor op basis van het soort pensioen dat wordt uitgekeerd. De factor met betrekking tot het type pensioen is vastgelegd in §67 SGB VI, waarbij het standaard ouderdomspensioen is vastgesteld op 1,0 (oftewel de pensioenfactor bepaalt de hoogte van het pensioen in vergelijking met het standaard ouderdomspensioen).

- **Huidige pensioenwaarde (Aktueller Rentenwert)**

De huidige pensioenwaarde (*Aktueller Rentenwert*) is het maandelijkse pensioen dat iemand met een modaal inkomen zou ontvangen na een kalenderjaar premie te hebben betaald. Op basis van §68 SGB VI wordt jaarlijks op 1 juli de actuele pensioenwaarde opnieuw vastgesteld door de oude actuele pensioenwaarde te vermenigvuldigen met de factoren voor de verandering van de brutolonen en salarissen

44 §66 (2) SGB VI

45 Of in formule: één inkomenspunt =  $\frac{\text{verzekerd income}}{\text{gemiddeld inkomen van alle verzekerden in hetzelfde jaar}}$

46 BMAS (2020) pp.153–154; OECD (2019c) p.1

47 Deze omvatten vervangende perioden (*Ersatzzeiten*), zorgperioden (*Pflegezeiten*), opvoedingsperioden (*Kindererziehungszeiten*), bepaalde perioden voor het opvoeden van kinderen (*Kinderberücksichtigungszeiten*), bijgeschreven perioden (*Anrechnungszeiten*) en toegevoegde perioden (*Zurechnungszeiten*).

48 BMAS (2020) pp.156–157



per werknemer, het premiepercentage voor het standaard ouderdomspensioen en de duurzaamheidsfactor.

### 2.2.3 Inkomensafhankelijke pensioentoeslag (Grundrente)

In januari 2021 heeft Duitsland een inkomensafhankelijke pensioentoeslag (*Grundrente*) ingevoerd voor degenen die gedurende ten minste 33 jaar verplichte premiebijdragen hebben betaald aan de GRV op basis van een relatief laag inkomen gedurende het gehele werkzame leven. Het aantal verdiende punten wordt verdubbeld, maar maximaal 0,8 per jaar (overeenkomend met 80 procent van het gemiddelde inkomen) gedurende maximaal 35 jaar. Alleen premieperiodes met een gemiddeld inkomen van minimaal 0,025 per maand (overeenkomend met 30 procent van het gemiddelde inkomen) komen in aanmerking. Het volledige bedrag van de toeslag wordt betaald aan gepensioneerden met een maandelijks inkomen (inclusief salaris, pensioenuitkering, huurinkomsten, etc.) tot €1.250,- voor een alleenstaande of €1.950,- voor een stel.

Bij een maandinkomen boven deze bedragen, maar niet meer dan €1.600,- voor een alleenstaande of €2.300,- voor een stel, wordt de toeslag verminderd met 60 procent van het maandinkomen boven respectievelijk €1.250,- of €1.950,-. Er wordt geen toeslag betaald bij een maandinkomen van meer dan €1.600,- voor een alleenstaande of €2.300,- voor een stel.<sup>49</sup>

## 2.3 De wettelijke pensioenvoorziening in het Verenigd Koninkrijk

De basis van de pensioenvoorzieningen in het Verenigd Koninkrijk is de eerste pijler. Deze paragraaf beschrijft de huidige situatie en recente ontwikkelingen van de wettelijke pensioenvoorziening in het VK.

Het eerstelijerpensioen wordt door de staat verstrekt. Het betreft een basisvoorziening om armoede bij pensionering te voorkomen. De pensioengerechtigde leeftijd – de *State Pension age* – is momenteel 66 jaar voor zowel mannen als vrouwen, oplopend tot 67 jaar tussen 2026 en 2028. De *Pensions Act 2014* (de Britse PW) voorziet in regelmatige herzieningen – ten minste eens in de vijf jaar – van de pensioengerechtigde leeftijd; dit om rekening te houden met veranderingen in levensverwachting en andere relevante factoren.<sup>50</sup>

49 OECD (2021a) pp.1-2

50 OECD (2021b) p.1; Pensions Policy Institute (2020) p.5; Zie ook *State Pension age timetables* opgehaald via [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/310231/spa-timetable.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/310231/spa-timetable.pdf)

Met ingang van 6 april 2016 is het systeem met twee 'niveaus' (*tiers*) van het *basic State Pension* en het *Additional State Pension* vervangen door het enkelvoudige *new State Pension*. Iedereen die vanaf 6 april 2016 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, ontvangt dit nieuwe *new State Pension*. Voor degenen die vóór deze datum de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, geldt het oude stelsel.<sup>51</sup> Met de invoering van het *new State Pension* beoogde de Britse regering dat individuen zich zouden kwalificeren op basis van hun eigen bijdrage. Uitzonderingen waardoor men aanspraak zou kunnen ontlenen of erven op basis van het premieoverzicht van een (voormalige) echtgenoot of geregistreerde partner zijn aldus beëindigd (met in acht neming van een overgangperiode).<sup>52</sup>

De eerste pijler wordt gefinancierd met een omslagstelsel via *National Insurance Contributions (NIC)* en algemene belastingen.<sup>53</sup>

Hieronder worden zowel het *basic State Pension* in combinatie met het *Additional State Pension* als het *new State Pension* toegelicht.

### 2.3.1 Basic State Pension & Additional State Pension

- **Basic State Pension**

Mannen geboren vóór 6 april 1951 en vrouwen geboren vóór 6 april 1953 hebben recht op het *basic State Pension*. Op zijn vroegst komen mensen hiervoor in aanmerking als ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Om in aanmerking te komen voor het volledige bedrag van het *basic State Pension*, moet men in totaal dertig kwalificerende jaren op zijn of haar *National Insurance record* hebben. Er zijn een aantal manieren om dit te bereiken. Ten eerste kan men tijdens het werkzame leven jaren 'verdienen' door *National Insurance credits (NICs)* te betalen. Ten tweede kan iemand premies voor de *NICs* hebben ontvangen; perioden van werkloosheid of ziekte waarin iemand recht heeft op verzekeringen of bijstandsuitkeringen, worden bijgeschreven op het *National Insurance record*. Zo wordt in dergelijke periodes toch *basic State Pension* opgebouwd. Ten derde kan men vrijwillig *NICs* hebben betaald.

Heeft iemand minder dan dertig kwalificerende jaren, dan wordt een evenredig verlaagd pensioen uitgekeerd.<sup>54</sup> Voor degenen die tussen 2010 en 2016 de pensioengerechtigde leeftijd bereikten, was er geen minimumvereiste voor *National Insurance Contributions* of *-credits*. In 2020/21 was het volledige *basic State Pension* voor een

51 OECD (2021b) p.1

52 House of Commons Library (2021) p.3

53 Pensions Policy Institute (2020) p.3

54 OECD (2021b) p.1

alleenstaande £134,25 per week.<sup>55</sup> Voor iedereen die na 6 april 2016 de pensioenge-rechtigde leeftijd bereikt, geldt het *new State Pension* (zie hieronder).

- **Additional State Pension**

Het *Additional State Pension* is een extra uitkering boven op het *basic State Pension*. Het oorspronkelijke doel van deze tweede *tier* was om extra pensioeninkomen voor werknemers te creëren om een pensioeninkomen te realiseren dat meer in over-eenstemming is met het inkomen vóór hun pensionering.<sup>56</sup> Mannen geboren vóór 6 april 1951 en vrouwen geboren vóór 6 april 1953 hebben recht op dit aanvullend pensioen. Met de invoering van het *new State Pension* kan per 6 april 2016 echter geen *Additional State Pension* meer worden opgebouwd.<sup>57</sup>

Deze tweede *tier* wordt – net als de eerste – gefinancierd met een omslagstelsel via premies voor de *NIC* (hoewel mensen geen pensioen meer kunnen opbouwen in deze tweede *tier*). De bijdrage bestond uit een bepaald percentage van iemands inkomen. De uitkering is gebaseerd op de eigen bijdrage, waardoor er minder inkomensherverdeling is dan in de eerste *tier*.<sup>58</sup> Er is dus geen vast bedrag voor dit aanvullend pensioen; hoeveel een persoon ontvangt, hangt af van:<sup>59</sup>

1. hoeveel jaar *NIC* is betaald
2. iemands inkomen
3. of men uit het *Additional State Pension* is gestapt<sup>60</sup>
4. of men zijn of haar *basic State Pension* heeft aangevuld<sup>61</sup>

Het *Additional State Pension* wordt automatisch uitgekeerd als men daarvoor in aan-merking komt. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met het *basic State Pension*.<sup>62</sup>

55 PPI (2020) p.9

56 PPI (2020) p.14

57 GOV.UK (g.d.) – Additional State Pension

58 PPI (2020) p.14

59 GOV.UK (g.d.) – Additional State Pension, what you'll get

60 Dit *contracting-out* is alleen mogelijk als de werkgever een *contracting-out*-pensioenregeling heeft. Dan wordt er geen premie betaald voor het *Additional State Pension*. Meer informatie over *contracting-out* is te vinden op <https://www.gov.uk/additional-state-pension/contracting-out>.

61 Dit was alleen mogelijk tussen 12 oktober 2015 en 5 april 2017.

62 GOV.UK (g.d.) – Additional State Pension, how to claim

### 2.3.2 New State Pension

Vanaf 6 april 2016 heeft het Verenigd Koninkrijk het *new State Pension* ingevoerd voor iedereen die vanaf dat moment de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Mannen geboren op of na 6 april 1951 en vrouwen geboren op of na 6 april 1953 hebben recht op dit *new State Pension*. Om aanspraak te kunnen maken op het pensioen moet men minimaal tien kwalificerende jaren op zijn of haar *National Insurance record* hebben staan. Bovendien heeft men een totaal van 35 jaar aan premiebetalingen nodig om in aanmerking te komen voor het volledige bedrag. De kwalificerende jaren hoeven geen aaneengesloten periode te vormen. Afgezien van het verschil in het aantal kwalificerende jaren gelden dezelfde voorwaarden als hierboven vermeld voor het *basic State Pension*. In 2021/22 was een volledige uitkering van het *new State Pensions* voor een alleenstaande gelijk aan £177,10 per week.<sup>63</sup>

### 2.3.3 Inkomensafhankelijke uitkeringen

Naast het staatspensioen heeft het Verenigd Koninkrijk verschillende inkomensafhankelijke uitkeringen waarvoor gepensioneerden, afhankelijk van hun persoonlijke omstandigheden, mogelijk in aanmerking komen:

- **Pension Credit**

*Pension Credit* bestaat uit twee componenten: *Guarantee Credit* en *Savings Credit*.<sup>64</sup> *Guarantee Credit* is de belangrijkste inkomensafhankelijke uitkering, die wordt uitgekeerd aan ouderen van 66 jaar en ouderen die met hun andere inkomstenbronnen een bepaalde inkomensgrens niet overschrijden. Het dient in feite als een vangnet tegen armoede voor ouderen. Het effect van het *Guarantee Credit* is herverdelend. De uitkering wordt namelijk betaald uit de inkomensafhankelijke belastingen en alleen uitgekeerd aan personen onder het *appropriate amount*. Het *appropriate amount* is gelijk aan de *Standard Minimum Guarantee*<sup>65</sup>, plus aanvullende bedragen voor ernstige handicaps, zorgtaken of bepaalde huisvestingskosten. Het *Guarantee Credit* biedt mensen dus een minimuminkomen. Dit is gelijk aan £177,10 per week voor alleenstaanden en £270,30 per week voor een stel. De aanspraak kan hoger zijn als men arbeidsongeschikt is, zorgtaken of een hypotheek heeft.<sup>66</sup>

63 OECD (2021b) p.1; PPI (2020) p.9

64 PPI (2020) p.11

65 De *Standard Minimum Guarantee* (2021/22) is gelijk aan £ 177,10 (voor alleenstaanden) of £ 270,30 (voor koppels) per week.

66 OECD (2021b) p.2; PPI (2020) p.11

Met de invoering van het *new State Pension* is het *Savings Credit* niet meer beschikbaar voor mensen die na 6 april 2016 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Deze mogelijkheid was namelijk bedoeld om ervoor te zorgen dat mensen die een particuliere voorziening hadden getroffen of recht hadden op een *Additional State Pension* beter af zouden zijn dan mensen die zo'n voorziening niet hadden getroffen. Mensen die vóór 6 april 2016 de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en in aanmerking komen voor het *Savings Credit*, krijgen een extra uitkering. Voor elke £1 aan inkomen die wordt ontvangen boven het *Savings Credit*-drempelbedrag (£153,70 voor alleenstaanden en £244,12 voor een stel (2021/22)), maar onder het niveau van het *Guarantee Credit*, ontvangt men een extra uitkering van £0,60 via het *Savings Credit* met een maximum van £14,04 per week voor een alleenstaande en £15,71 per week voor een stel (2020/21). Deze extra uitkering wordt afgebouwd voor extra inkomsten boven het *Guarantee Credit* maximum. Voor elke £1 hierboven wordt de *Savings Credit*-uitkering verminderd met £0,40 (tot het punt waarop men geen recht meer heeft op een *Savings Credit*-uitkering).<sup>67</sup>

- **Overige inkomensafhankelijke (pensioen)uitkeringen**

In het Verenigd Koninkrijk zijn nog een aantal andere inkomensafhankelijke uitkeringen beschikbaar voor gepensioneerden. Voorbeelden hiervan zijn de *Housing Benefit* (vergelijkbaar met onze huurtoeslag) en de *Council Tax Reduction* (een vermindering van de gemeentelijke belastingen). Hoewel ze niet officieel deel uitmaken van het eerstelijerpensioen in het VK, zijn ze hier wel opgenomen omdat het belangrijke uitkeringen betreft die voor veel ouderen een onderdeel van hun pensioeninkomen vormen. De *Housing Benefit* is bedoeld om mensen te helpen met hun woonlasten, waaronder huur en een aantal huisvestingsgerelateerde servicekosten. De uitkering is bedoeld voor mensen met een laag inkomen die een woning huren. De *Council Tax Reduction* is een kortingsregeling die is ontworpen om mensen te helpen bij het betalen van hun gemeentelijke belastingen.<sup>68</sup>

Naast deze inkomensafhankelijke uitkeringen heeft het VK ook een aantal bijna universele uitkeringen die van toepassing zijn op gepensioneerden. Deze worden betaald ongeacht iemands inkomen of vermogen. Het gaat hier om: een kerstbonus van £10 voor iedereen die het staatspensioen ontvangt, een *Winter Fuel Payment* van £200 per huishouden wanneer ten minste één persoon uit het huishouden de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, £300 per huishouden wanneer ten minste

67 OECD (2021b) p.2; PPI (2020) p.11

68 PPI (2020) p.13

één persoon 80 jaar of ouder is, gratis medicatie via de *National Health Service* en oogtesten voor mensen van 60 jaar of ouder, gratis tv-licenties voor personen ouder dan 75 jaar, gratis centrale verwarming geïnstalleerd voor degenen die *Pension Credit* ontvangen en kortingen voor andere gepensioneerden, gratis reizen met de bus in de daluren<sup>69</sup> voor degenen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt.<sup>70</sup>

## 2.4 De wettelijke pensioenvoorziening in Zwitserland

### 2.4.1 AHV/IV

Pensioen in de eerste pijler wordt ook in Zwitserland door de staat verstrekt. En evenzeer gaat het hier om een basisvoorziening om armoede op late(re) leeftijd tegen te gaan door te voorzien in de basiskosten van levensonderhoud.<sup>71</sup>

Het eerstepijlerpensioen bestaat uit een ouderdoms- en nabestaandenverzekering (*Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)*), een arbeidsongeschiktheidsverzekering (*Invalidenversicherung (IV)*) en aanvullende toeslagen voor situaties waarin het pensioen en overige inkomsten de basiskosten voor levensonderhoud niet dekken. De AHV en IV zijn verplichte verzekeringen voor alle werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden vanaf 17 jaar.<sup>72</sup> De pensioenleeftijd is momenteel 65 jaar voor mannen en 64 jaar voor vrouwen. Anders dan in Nederland hangt de hoogte van de pensioenuitkering af van iemands gemiddelde levenslange inkomen. Dit gemiddelde levenslange inkomen hangt af van het aantal jaren dat men heeft bijgedragen en van het gemiddelde inkomen van de persoon vanaf de leeftijd van 20 jaar tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.<sup>73</sup> Er zijn drie manieren om te voldoen aan de verplichting om bijdragen te betalen:<sup>74</sup>

- door het betalen van de eigen bijdrage
- door bijdragen van de echtgenoot<sup>75</sup>
- door zogenoemde ouderschapskredieten en zorgkredieten<sup>76</sup>

69 In Londen kan iedereen die 60 jaar of ouder is gratis reizen in bussen, metro's en ander (openbaar)vervoer.

70 PPI (2020) p.53

71 Art. 112 van de Zwitserse federale grondwet

72 Verdragen met andere landen kunnen in individuele gevallen in afwijkende regels voorzien. Hier verder op ingaan gaat echter het bestek van dit onderzoek te buiten.

73 OECD (2021c) p.1

74 FSIO (2020) p.20

75 Deze moeten ten minste twee keer de minimale bijdrage bedragen.

76 Ouderschapskredieten worden toegekend voor elk jaar men voor kinderen onder de 16 jaar zorgt. Zorgkredieten worden toegekend voor jaren die men voor naaste familieleden heeft gezorgd. Zie voor meer informatie ook FSIO (2020) p.20.

In 2019 lag de pensioenuitkering tussen de CHF1.185 (circa €1.050) en CHF2.370 (circa €2.100) per maand. Als de premie niet altijd gedurende de gehele arbeidsperiode is betaald, kan de uitkering (gedeeltelijk) worden verlaagd.<sup>77</sup> Tijdens het huwelijk verdiende inkomsten worden bij elkaar opgeteld en 50/50 verdeeld over beide echtgenoten. Ouderschaps- en zorgkredieten worden ook 50/50 verdeeld tussen beiden.<sup>78</sup> Om een volledig pensioen te ontvangen, moeten mannen 44 jaar bijdragen en vrouwen 43 jaar.<sup>79</sup>

Net als in Nederland wordt de eerste pijler gefinancierd met een omslagstelsel.<sup>80</sup> Over het inkomen uit arbeid wordt een vaste premie van 8,7 procent geheven. De helft hiervan wordt betaald door de werkgever, de andere helft komt voor rekening van de werknemer en wordt rechtstreeks ingehouden op het salaris en betaald door de werkgever.<sup>81</sup> Deze bijdragen financieren ongeveer driekwart van alle OASI-inkomsten (*Old-Age and Survivors Insurance*). Het resterende kwart wordt gefinancierd uit drie andere bronnen:<sup>82</sup>

- federale subsidie, gefinancierd door opbrengsten van alcohol- en tabaksaccijnzen en andere algemene fondsen.
- Btw: de btw is in 1999 met één procentpunt verhoogd, OASI ontvangt 100 procent van deze verhoging.
- belasting op kansspelen: OASI ontvangt 100 procent van de opbrengst.

De Zwitserse eerste pijler biedt de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan dan de wettelijke pensioenleeftijd. Mannen kunnen dit vanaf 63 jaar, vrouwen vanaf 62 jaar. In geval van vervroegde uittreding wordt de pensioenuitkering gekort met 6,8 procent voor elk jaar dat men eerder met pensioen gaat.<sup>83</sup> Uitstel is ook mogelijk; het staatspensioen kan maximaal vijf jaar worden uitgesteld. Als men hiervoor kiest, wordt de uitkering verhoogd. Deze verhoging kan oplopen tot 31,5 procent bij vijf jaar uitstel.<sup>84</sup>

77 FSIO (2020) p.20

78 FSIO (2020) p.21

79 OECD (2021c) p.1

80 CPB (2018) p.22

81 FSIO (2020) p.16

82 FSIO (2020) p.22

83 OECD (2021c) p.2

84 OECD (2021c) p.3; FSIO (2020) p.17

- **Referendum van 25 september 2022**

Op 25 september 2022 stemde het Zwitserse electoraat over de aanvullende financiering van de *Alters- und Hinterlassenenversicherung* (AHV) door de het verhogen van de btw en de federale wet inzake de AHV te wijzigen (AHV 21). Aanvullende financiering is nodig omdat de financiële stabiliteit van de AHV gevaar loopt doordat babyboomers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en tegelijkertijd de levensverwachting stijgt. Over een paar jaar zullen de (huidige) inkomsten van de AHV niet meer voldoende zijn om alle pensioenuitkeringen te kunnen financieren.

De hervorming om de AHV te stabiliseren (AHV 21) is bedoeld om de AHV-pensioenen voor de komende tien jaar te garanderen. Het levert zowel besparingen als extra inkomsten op. Voor zowel vrouwen als mannen geldt voortaan een uniforme pensioenleeftijd van 65 jaar. De pensioenleeftijd voor vrouwen wordt geleidelijk verhoogd van 64 naar 65 jaar. Deze stijging wordt opgevangen door compenserende maatregelen; als de hervorming zoals gepland in 2024 van kracht wordt, kunnen vrouwen geboren tussen 1961 en 1969 onder betere voorwaarden vervroegd met pensioen gaan of een hoger AHV-pensioen krijgen als ze doorwerken tot hun 65ste. Extra inkomsten komen uit een verhoging van de btw. Het verlaagde belastingtarief wordt verhoogd van 2,5 naar 2,6 procent, het standaardtarief van 7,7 naar 8,1 procent. De hervorming brengt ook meer flexibiliteit met zich mee. Het wordt namelijk mogelijk om tussen de 63 en 70 jaar te kiezen voor een overgang naar pensionering en om de hoeveelheid (werkende) uren geleidelijk af te bouwen terwijl men aanspraak maakt op een gedeeltelijk pensioen. Degenen die na hun 65ste doorwerken, kunnen in bepaalde gevallen premiegaten dichten en daarmee hun pensioen verhogen. Dit zorgt ook weer voor een prikkel om langer door te werken.<sup>85</sup>

#### **2.4.2 Inkomensafhankelijke toeslagen**

Aanvullende uitkeringen worden toegekend naast de ouderdoms- en nabestaanden-uitkeringen (AHV) en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (AI) wanneer een individu niet voldoende inkomen heeft om in de basisbehoeften te voorzien. Een inkomensafhankelijke toeslag wordt uitgekeerd als inkomensafhankelijke uitkeringen en andere inkomstenbronnen onvoldoende zijn om in de basiskosten van levensonderhoud te voorzien. Het bedrag van deze aanvullende toeslagen komt overeen met het verschil tussen de 'erkende uitgaven' en het inkomen (totaal van uitkeringen, salaris,

85 Ch.ch (2022) – OASI reform



Tabel 1: De wettelijke pensioenvoorziening in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland

	Nederland	Duitsland	Verenigd Koninkrijk	Zwitserland
Wat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algemene ouderdomswet (AOW)</li> <li>• Algemene nabestaandenwet (Anw)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>gesetzliche Rentenversicherung</i> (GRV)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Basic State Pension</i></li> <li>+ <i>Additional State Pension</i></li> <li>• <i>new State Pension</i></li> <li>• Inkomensafhankelijke uitkeringen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Alters- und Hinterlassenenversicherung</i> (AHV)</li> <li>• <i>Invalidenversicherung</i> (IV)</li> <li>• Aanvullende toeslagen</li> </ul>
Financiering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omslagstelsel</li> <li>• Volksverzekering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omslagstelsel</li> <li>• Verplichte staatspensioenverzekering (risicoverzekering)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omslagstelsel</li> <li>• Staatspensioenverzekering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omslagstelsel</li> <li>• Volksverzekering</li> </ul>
Pensioengerechtigde leeftijd	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AOW-leeftijd</li> <li>• 66 jaar en 7 maanden (2022)</li> <li>• Gefaseerde verhoging, daarna koppeling aan de levensverwachting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Regelaltersgrenze</i></li> <li>• Afhankelijk van het geboortjaar (in 2022: 65 jaar en 10 maanden)</li> <li>• Gefaseerde verhoging, vanaf 2031 vastgesteld op 67 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• State Pension age</li> <li>• 66 jaar</li> <li>• Oplopend tot 67 jaar tussen 2026 en 2028</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mannen: 65 jaar</li> <li>• Vrouwen: 64 jaar</li> </ul>
Hoogte uitkering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• €1.334,94 (alleenstaanden)</li> <li>• €863,88 (gehuwden) per maand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afhankelijk van de pensioenformule (<i>Rentenformel</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• £177,10 (circa €205) per week (alleenstaanden)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afhankelijk van bijdragen en gemiddelde levenslange inkomen</li> <li>• Tussen de CHF1.185 (circa €1.050) en CHF2.370 (circa €2.100) per maand</li> </ul>
Vroegpensioen	Niet mogelijk	Niet mogelijk	Niet mogelijk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mannen: 63 jaar</li> <li>• Vrouwen: 62 jaar</li> </ul>

rendement op activa, etc.). De aanvullende toeslagen zijn dus afhankelijk van zowel iemands inkomen als vermogen.<sup>86</sup>

## 2.5 Deelconclusies

Tabel 1 laat een overzicht zien van de invullingen die de vier landen hebben gegeven aan hun eerstelijnerpensioen. Over de wettelijke pensioenvoorzieningen in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland zijn enkele algemene conclusies te trekken. Voor alle vier de landen geldt dat het een basisvoorziening betreft die voorziet in de noodzakelijke kosten van levensonderhoud na het bereiken van de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd. De financiering is in alle vier de landen op basis van de omslagmethode. Terwijl de AOW in Nederland op basis van ingezetenschap is, is dit in Duitsland gerelateerd aan dienstverband en gebaseerd

86 OECD (2021c) p.2

op het aantal pensioenpunten dat iemand tijdens zijn of haar werkende leven heeft verdiend. Het VK kent een soortgelijk systeem met *National Insurance Contributions* (of *-credits*). In Zwitserland is dit wat breder met verplichte verzekeringen voor alle werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden vanaf 17 jaar. Ook wordt daar gekeken naar het gemiddeld levenslang inkomen. Hoewel de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd in alle vier de landen wordt verhoogd, verschilt de daadwerkelijke pensioenleeftijd. In Nederland ligt deze het hoogst en stijgt deze ook het snelst. De wettelijke pensioengerechtigde leeftijd is in Zwitserland het laagst en zelfs (nog) verschillend voor mannen en vrouwen, al zal deze na het referendum van september (2022) gelijkgetrokken worden. Het eerstelijderspensioen ontvangen vóór de wettelijke pensioendatum is enkel in Zwitserland een mogelijkheid.

### 3. De aanvullende pensioenvoorziening

Deze derde paragraaf gaat nader in op de aanvullende pensioenvoorziening in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland.

#### 3.1 De aanvullende pensioenvoorziening in Nederland

De tweede pijler in Nederland bestaat uit pensioentoezeggingen van de werkgever aan de werknemer. Het aanvullend pensioen is een aanvulling op de AOW-uitkering en heeft als doel de levensstandaard na pensionering te kunnen behouden. In de meeste gevallen zorgt deze combinatie van AOW en aanvullend pensioen dan ook voor een adequaat niveau van pensioeninkomen.

Financiering van het aanvullend tweedepijlerpensioen verschilt van de financiering van de AOW. Waar de AOW wordt gefinancierd met een omslagstelsel volgt uit artikel 127 PW dat financiering van het aanvullend pensioen plaatsvindt via kapitaaldekking. Dit houdt in dat werknemers en werkgevers 'sparen' voor de toekomstige pensioen-uitkering van de werknemer via afdracht van premies aan een pensioenuitvoerder.

##### 3.1.1 De quasi-verplichtstelling

Deelname aan een pensioenregeling kan onderdeel van de arbeidsvoorwaarden zijn. Hoewel werkgevers niet wettelijk verplicht zijn om hun werknemers een aanvullende pensioenregeling aan te bieden, zijn er twee belangrijke uitzonderingen.

Ten eerste zijn werkgevers verplicht om hun werknemers een aanvullende pensioenregeling aan te bieden als de onderneming actief is in een bedrijfstak met een verplicht bedrijfstakpensioenfonds. Dit wordt ook wel 'de grote verplichtstelling' genoemd. Op verzoek van een representatieve delegatie van de branche wordt deze verplichting afgegeven door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.<sup>87</sup>

Ten tweede moet de werkgever voorzien in een aanvullende pensioenregeling als dit is opgenomen in de cao van het bedrijf. Is dit het geval, dan moet de werkgever alle werknemers dezelfde pensioenregeling aanbieden. Dit wordt ook wel 'de kleine verplichtstelling' genoemd.<sup>88</sup> Aanvullend geldt dat wanneer de werkgever een pensioenregeling aanbiedt, de werknemer verplicht is zich bij deze regeling aan te sluiten.<sup>89</sup> In totaal neemt zo'n 87 procent van de Nederlandse werknemers deel aan een dergelijke (aanvullende) werknemerspensioenregeling.<sup>90</sup>

87 Boone & van Damme (2007) p.9

88 Asser/Lutjens 7-XI 2016/259

89 Boone & van Damme (2007) pp.8-9

90 CBS (2018)

### 3.1.2 Pensioenvormen

In artikel 18 Wet LB 1964 wordt aangegeven welke pensioenvormen onderdeel kunnen uitmaken van een pensioenregeling. Dat zijn:

- ouderdomspensioen
- partnerpensioen
- wezenpensioen
- arbeidsongeschiktheidspensioen
- deelnemingsjarenpensioen
- nabestaandenoverbruggingspensioen

In dit onderzoek ligt de focus op het ouderdomspensioen. De overige pensioenvormen worden hier daarom verder buiten beschouwing gelaten.

### 3.1.3 Pensioenrichtleeftijd

Waar de pensioengerechtigde leeftijd voor het ouderdomspensioen voorheen was gekoppeld aan de AOW-gerechtigde leeftijd<sup>91</sup> is deze met de invoering van de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd losgelaten.<sup>92</sup> De AOW-leeftijd wordt gefaseerd verhoogd, terwijl de pensioenrichtleeftijd in 2014 in één keer is verhoogd naar 67 jaar. Hierna is de pensioenrichtleeftijd – net als de AOW-gerechtigde leeftijd – gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Een verschil is echter dat bij de AOW de verhoging wordt uitgedrukt in maanden, terwijl verhoging van de pensioenrichtleeftijd plaatsvindt met een volledig jaar.<sup>93</sup> Aan de hand van een formule kan worden berekend of de pensioenrichtleeftijd moet worden aangepast.<sup>94</sup>

Uit de term 'pensioenrichtleeftijd' valt al op te maken dat het geen harde leeftijdsgrens is. Zo bestaat er de mogelijkheid om het ouderdomspensioen eerder of juist later te laten ingaan. De uiterste ingangsdatum van het ouderdomspensioen is op het moment dat de werknemer de leeftijd bereikt die vijf jaar hoger is dan de pensioengerechtigde leeftijd zoals opgenomen in artikel 7a, lid 1, AOW.<sup>95</sup> Wordt er gebruikgemaakt van een eerdere ingangsdatum, dan dient (ingevolge art. 18a, lid 6, Wet LB 1964) een actuariële herberekening plaats te vinden.

91 Wet fiscale behandeling van pensioenen, *Kamerstukken II 1997-1998*, 26 020, nr.3, p.24

92 Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd, *Kamerstukken II 2011-2012*, 33 290

93 Verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd, *Kamerstukken II 2011-2012*, 33 290, nr. 3, p.2, 12

94 Zie art. 18a, lid 8, Wet LB 1964

95 Art. 18a, lid 4, Wet LB 1964

### 3.1.4 AOW-inbouw

Zoals eerder vermeld is de tweede pijler een aanvulling op de eerste pensioenpijler. Als gevolg hiervan is pensioenopbouw in de tweede pijler alleen mogelijk als er rekening wordt gehouden met de AOW in de eerste pijler. Premies voor het aanvullend pensioen worden daarom alleen geheven over het inkomen boven een bepaalde franchise: de AOW-franchise. Er wordt in de wet geen verplichte methode van inbouw of franchise voorgeschreven, maar wel dat er rekening gehouden dient te worden met de (enkelvoudige) AOW van een gehuwd persoon.<sup>96</sup> Er zijn twee mogelijkheden om met de AOW-component rekening te houden: i) de franchisemethode en ii) de inbouwmethode. De franchisemethode wordt in de praktijk het meest gebruikt.<sup>97</sup>

### 3.1.5 Pensioensystemen

De hoogte van de verwachte pensioenuitkering is onder andere afhankelijk van het pensioensysteem dat van toepassing is op de opbouw. Artikel 18a Wet LB 1964 onderscheidt drie pensioensystemen, te weten i) het eindloonstel, ii) middelloonstelsel en iii) beschikbare-premiestelsel. Het eind- en middelloonstelsel en varianten daarvan worden ook wel aangeduid als *defined benefit*-regelingen (hierna DB-regelingen). Het beschikbare-premiestelsel en varianten daarvan worden ook wel aangeduid als *defined contribution*-regelingen (hierna DC-regelingen).<sup>98</sup> Afhankelijk van de keuze van pensioensysteem kunnen de risico's voor rekening van de werknemers, de werkgever, gepensioneerden of ex-deelnemers komen.<sup>99</sup> Met de invoering van de Pensioenwet (hierna: PW) werd getracht meer helderheid te verschaffen over deze risico's. Ingevolge art. 10 PW dient het karakter van de pensioenovereenkomst vastgelegd te worden. Onderscheid wordt er gemaakt tussen een uitkeringsovereenkomst, een kapitaalovereenkomst en een premieovereenkomst. Desalniettemin zijn er in de praktijk combinaties mogelijk.<sup>100</sup>

96 Art. 18a, lid 7, Wet LB 1964

97 Janse & Janssen in Bollen-Vandenboorn (2022) p.267

98 Van Heest (2006) p.19

99 Jansweijer (1998) p.11

100 Janse & Janssen in Bollen-Vandenboorn (2022) p.277

### 3.1.5.1 Pensioensystemen onder het nieuwe pensioenstelsel

Na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen is het enkel nog mogelijk om een pensioenregeling in de vorm van een premieovereenkomst vast te stellen.<sup>101</sup> Het nieuwe pensioenstelsel kent drie typen premiereregelingen:<sup>102</sup>

- het solidaire pensioencontract
- het flexibele pensioencontract
- de premie-uitkeringsovereenkomst

Verder moet verplicht een leeftijdsonafhankelijke premie gehanteerd worden, tenzij er sprake is van een vrijwillige pensioenregeling.<sup>103</sup> In combinatie met het vervallen van de tijdsevenredige opbouw vervalt hiermee de doorsneesystematiek. Dit betekent dat de pensioenopbouw afneemt met leeftijd vanwege de steeds korter wordende beleggingshorizon van de deelnemer. Met andere woorden: er vindt degressieve opbouw van pensioen plaats.<sup>104</sup>

### 3.1.6 Opbouwpercentages, pensioengevend loon en diensttijd

De opbouw en omvang van het pensioen worden vastgesteld door per dienstjaar een percentage te nemen van het pensioengevend loon of de pensioengrondslag. In het Witteveenkader worden maximale leeftijdsonafhankelijke opbouwpercentages gehanteerd voor de middel- en eindloonregeling. Bij de premie-overeenkomst wordt daarentegen juist de premie begrensd.<sup>105</sup> Deze drie begrippen bepalen samen de omvang van het jaarlijks op te bouwen pensioen, waarbij ook nog rekening gehouden dient te worden met de hierboven genoemde AOW-inbouw.

### 3.1.7 Fiscale behandeling

Op grond van art. 10 Wet LB 1964 behoren pensioenaanspraken in beginsel tot het loon. Omdat de wetgever het niet reëel vindt belasting te heffen terwijl er nog geen uitkering wordt genoten, wordt het *exempt-exempt-taxed*-systeem (*EET*) van

101 Artikel I, onderdeel D, consultatieversie wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen, voorgestelde artikel 10, lid 1, PW

102 Artikel I, onderdeel D, consultatieversie wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen, voorgestelde artikel 10, lid 2, PW

103 Artikel 1, onderdeel J, consultatieversie wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen, voorgestelde artikel 17, PW

104 Janse & Janssen in Bollen-Vandenboorn (2022) p.291

105 Bijlage 1 'Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel' bij Kamerbrief van 8 juli 2016, Perspectiefnota Toekomst Pensioenstelsel, 2016-0000162957, p.29-30. Zie ook art. 18a, lid 1, 2 en 3, Wet LB 1964 waarin deze begrenzingen zijn vastgelegd.

belasting gehanteerd. In Nederland kennen wij dit systeem ook als de zogenaamde omkeerregel. Uit art. 11, lid 1 onderdeel c Wet LB 1964 volgt derhalve dat aanspraken ingevolge een pensioenregeling niet tot het loon behoren. Vervolgens bepaalt art. 11 lid 1 onderdeel j, 1<sup>o</sup> Wet LB dat de eigen bijdrage van de werknemer aftrekbaar is voor de verschuldigde loonbelasting. Artikel 10, lid 1, wet LB 1964 bepaalt dat onder loon al hetgeen valt dat uit dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genomen, zo ook de aanspraken op een uitkering.<sup>106</sup> Hierdoor worden de pensioenuitkeringen in de uitkeringsfase belast met loonbelasting (voorheffing) en op basis van art. 3.80 en art. 3.81 Wet IB 2001 ook in de inkomstenbelasting in de heffing betrokken.

Als laatste dient hier nog vermeld te worden dat sinds 1 januari 2015 een aftoppingsgrens van toepassing is op het maximale pensioengevend salaris. Voor 2023 is deze grens gesteld op €128.810 (bij een fulltime dienstbetrekking).<sup>107</sup> Tot aan de aftoppingsgrens kan pensioen worden opgebouwd onder de omkeerregel. Boven dit bedrag kan pensioen worden opgebouwd via een zogenoemd nettopensioen. Dit is een voorziening voor werknemers die een pensioengrondslag hebben boven de aftoppingsgrens. Het is – net als de aanvullende pensioenregelingen – een arbeidsvoorwaardelijke afspraak tussen de werkgever en werknemer. Verder betreft het een vrijwillige pensioenregeling die slechts mogelijk is als dit individueel is overeengekomen en aangeboden wordt. Bij het nettopensioen wordt het TEE-systeem gehanteerd.<sup>108</sup>

### 3.2 De aanvullende pensioenvoorziening in Duitsland

De tweede pensioenpijler in Duitsland bestaat uit vrijwillige aanvullende pensioenregelingen (*betriebliche Altersversorgung [bAV]*), via de werkgever. Deze regelingen zijn in 1974 in het leven geroepen op grond van de Bedrijfspensioenwet, de *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung*, ook wel *Betriebsrentengesetz (BetrAVG)* genoemd.<sup>109</sup> Aanvullende pensioenen worden in §1 BetrAVG gedefinieerd als bedrijfspensioenregelingen die door de werkgever aan de werknemer worden verstrekt op basis van de arbeidsrelatie. Dit kan een ouderdoms-, arbeidsongeschiktheids- of een nabestaandenuitkering zijn.

106 Art. 10, lid 2, Wet LB 1964

107 Art. 18ga, Wet LB 1964

108 Janse & Janssen in Bollen-Vandenboorn (2022) pp.315–324; Kuijkhoven (2015) p.24

109 Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610)

### 3.2.1 Entgeltumwandlung

Traditioneel zijn bedrijfspensioenregelingen een vrijwillige uitkering van de werkgever aan zijn werknemers. Sinds 2002 hebben werknemers echter het recht om een deel van hun inkomen om te zetten in een bedrijfspensioenregeling door te kiezen voor een zogenoemde uitgestelde beloning (*Entgeltumwandlung*).<sup>110</sup> Een deel van het loon van de werknemer (tot 4 procent van zijn toekomstige loonaanspraken<sup>111</sup>) wordt dan omgezet om een aanvullend pensioen op te bouwen. Met de introductie van *Entgeltumwandlung* kwam er een einde aan de keuze van de werkgever om een werknemer al dan niet pensioenrechten toe te kennen. Als een werknemer gebruik wil maken van de *Entgeltumwandlung*, is de werkgever verplicht hieraan mee te werken. Bovendien, als de bedrijfspensioenregeling door de werknemer wordt gefinancierd met uitgestelde vergoedingen, heeft de Wet ter versterking van het bedrijfspensioen van 2017 (*Betriebsrentenstärkungsgesetz 2017*) een grote verandering doorgevoerd. Volgens deze wet moet de werkgever, tenzij anders vermeld in de cao, 15 procent van het omgerekende loon als aanvullende werkgeversbijdrage afdragen, op voorwaarde dat de omzetting de werknemers bespaart op sociale premies. Dit geldt vanaf 2019 voor alle nieuwe deelnemers in de *Entgeltumwandlung* en vanaf 2022 ook voor alle bestaande. Zoals gezegd moeten werkgevers gehoor geven aan het verzoek van een werknemer om gebruik te maken van *Entgeltumwandlung*. Hoe zij de oude-dagsvoorziening van hun medewerkers verder invulling geven, is echter een kwestie van onderling overleg en wordt vaak vastgelegd op bedrijfsniveau of in de cao.<sup>112</sup>

### 3.2.2 Toezegging en uitvoeringsmethode

De mogelijkheden voor ondernemingspensioenregelingen verschillen in soort toezegging en wijze van uitvoering. Beide zijn de keuze van de werkgever. Voor wat betreft de opbouw van de pensioenregeling kan een werkgever kiezen uit de volgende vier soorten toezeggingen:<sup>113</sup>

1. uitkeringsovereenkomst (*Reine Leistungszusage*)
2. vaste (gegarandeerde) bijdrage (*Beitragsorientierte Leistungszusage*)
3. premieovereenkomst met gegarandeerd minimum (*Beitragszusage mit Mindestleistung*)

<sup>110</sup> BMAS (2019) p.130; de *Entgeltumwandlung* werd geïntroduceerd in het *Altersvermögensgesetz* (AVmG vom 26.6.2001, BGBl. I 2001 S. 1310) en is te vinden in § 1 (2) nr.3 en 4, BetrAVG en § 1a BetrAVG.

<sup>111</sup> §1a (1) BetrAVG

<sup>112</sup> BMAS (2019) p.131

<sup>113</sup> BaFin (g.d.) – Das System der betrieblichen Altersversorgung



#### 4. premieovereenkomst (*Reine Beitragszusage*)

Net als in Nederland is de uitkeringsovereenkomst (*Reine Leistungszusage*) traditioneel de meest gebruikte vorm van pensioentoezegging. Bij deze pensioenregeling belooft de werkgever een bepaald ouderdomspensioen. Dit kan een vast geldbedrag zijn of een percentage van het laatst verdiende salaris van de werknemer. Zowel de *Beitragsorientiere Leistungszusage*<sup>114</sup> als de *Beitragszusage mit Mindestleistung*<sup>115</sup> zijn hybride plannen. Kenmerken van zowel uitkeringsovereenkomsten als premieovereenkomsten zijn in deze regelingen terug te vinden. De *Beitragsorientiere Leistungszusage* is een hybride regeling waarbij de werkgever bepaalde bijdragen toekent die worden omgezet in gegarandeerde ouderdoms-, invaliditeits- of nabestaandenuitkeringen. Deze uitkeringen worden verstrekt in de vorm van een lijfrente of een lumpsum. De *Beitragszusage mit Mindestleistung* is een premieovereenkomst met een gegarandeerd minimum. Het garandeert een minimumuitkering gelijk aan de opgebouwde premies plus rente-inkomsten minus risicopremies. De werkgever draagt het financiële risico. Vanwege dit financiële risico zijn Duitse werkgevers altijd voorzichtig geweest met het aanbieden van een ondernemingspensioenregeling. Als gevolg hiervan heeft de wetgever per 1 januari 2018 een 'echte' beschikbare premieregeling (*Reine Beitragszusag*<sup>116</sup>) ingevoerd.<sup>117</sup>

De ondernemingspensioenregeling kan rechtstreeks door de werkgever worden uitgevoerd of via een van de in §1b (2) – (4) BetrAVG genoemde pensioenuitvoerders. Er zijn vijf opties of uitvoeringsmethoden:

1. *Direktzusage*
2. *Unterstützungskasse*
3. *Direktversicherung*
4. *Pensionskasse*
5. *Pensionfonds*

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de nakoming van het toegezegde pensioen, ook als de uitvoering niet rechtstreeks via hen plaatsvindt.<sup>118</sup> Om de belangrijkste

114 §1 (2) 1 BetrAVG

115 §1 (2) 2 BetrAVG

116 §1 (2) 2a BetrAVG

117 §1 BetrAVG; BaFin (g.d.) – Das System der betrieblichen Altersversorgung; Hausner and Heine 2004.

118 §1 (1) BetrAVG

kenmerken en verschillen te laten zien, bespreek ik hieronder kort elk van de vijf uitvoeringsmethoden.

- **Direktzusage**

Bij de *Direktzusage* ofwel 'directe toezegging', ook wel pensioentoezegging (*Pensionszusage*) genoemd, kent de werkgever de werknemer pensioenrechten toe. Aangezien de werkgever verantwoordelijk is voor de voorziening, legt deze een boekreserve aan om de pensioenuitkering van de werknemer in de toekomst te kunnen financieren. Formeel is de directe toezegging niet onderworpen aan overheidstoezicht of investeringsregulering. De aanspraken van werknemers (hun pensioenrechten) zijn echter wel degelijk beschermd. Mocht een bedrijf failliet gaan, dan neemt de *Pensions-Sicherungs-Verein* (Vereniging van Pensioenverzekeringen) de verplichtingen van de werkgever over.<sup>119</sup>

- **Unterstützungskasse**

Een *Unterstützungskasse*<sup>120</sup> is een afzonderlijke juridische entiteit die bepaalde personeelsbeloningen verstrekt. Dit kan een fonds zijn voor een specifiek bedrijf of een groep bedrijven die samen één *Unterstützungskasse* vormen. Pensioenpremies worden betaald door de werkgever. Het is echter mogelijk dat zowel de werkgever als de werknemer premie betaalt. Wanneer de werknemer ook een deel van de premie moet betalen, houdt de werkgever dit in op het brutosalaris. De *Unterstützungskasse* kent geen beperkingen met betrekking tot de belegging van de ontvangen bijdragen. Verder is de *Unterstützungskasse* niet aansprakelijk voor ondernemingspensioenregelingen. Werknemers hebben dus geen wettelijke aanspraak op de *Unterstützungskasse*. Alleen de werkgever kan door de werknemer aansprakelijk worden gesteld. Net als bij de *Direktzusage* worden de pensioenrechten beschermd door de *Pensions-Sicherungs-Verein* in geval van insolventie van de werkgever.<sup>121</sup>

- **Direktversicherung**

Een andere uitvoeringsmethode voor ondernemingspensioenregelingen is de directe verzekering (*Direktversicherung*).<sup>122</sup> Dit is een bijzondere vorm van levensverzekering die werkgevers als verzekeringnemers voor hun werknemers afsluiten. De begunstigen van deze levensverzekering zijn de werknemers of, bij overlijden, hun

119 BMAS (2018) pp.14-15

120 §1b (4) BetrAVG

121 BMAS (2018) p.15

122 §1b (2) BetrAVG

nabestaanden. Betalingen aan de verzekeringsmaatschappij worden gedaan door de werkgever. Deze directe verzekeringen zijn onderworpen aan staatscontrole door de *Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)*.<sup>123</sup> Dit betekent dat er beleggingsbeperkingen gelden voor de verzekeringsmaatschappij en dat bescherming van de pensioenrechten door de *Pensions-Sicherungs-Verein* in geval van faillissement van de werkgever slechts in uitzonderlijke gevallen wordt geboden.<sup>124</sup>

- **Pensionskasse**

Een ondernemingspensioenregeling kan ook worden uitgevoerd door een *Pensionskasse*.<sup>125</sup> Dit is een pensioeninstelling of levensverzekeraar die alleen loonverlies door ouderdom, arbeidsongeschiktheid of overlijden verzekert. De pensioenregeling bij een *Pensionskasse* is dus vergelijkbaar met een levensverzekering. Verder is een *Pensionskasse* een aparte en zelfstandige rechtspersoon, meestal opgericht door één of meerdere vennootschappen. De werkgevers betalen de premies, die later worden gebruikt om de uitbetaling van pensioenuitkeringen te financieren. Net als bij directe verzekeringen wordt de *Pensionskasse* gecontroleerd door de *BaFin*. Een verschil is echter dat de pensioenrechten bij insolventie in het geheel niet worden beschermd door de *Pensions-Sicherungs-Verein*.<sup>126</sup>

- **Pensionsfonds**

Als vijfde uitvoeringsmethode is in 2002 de *Pensionfonds*<sup>127</sup> ingevoerd. Een *Pensionfonds* is een aparte rechtspersoon die alleen ondernemingspensioenuitkeringen verstrekt. Het lijkt erg op een *Pensionskasse*. Het verschil is echter dat de regels voor beleggingen van een *Pensionfonds* minder streng zijn dan voor een *Pensionskasse*. Bijdragen kunnen vrij worden belegd op de kapitaalmarkt. Aangezien dit zowel kansen als risico's met zich meebrengt, worden de pensioenrechten van de werknemers bij insolventie van de werkgever(s) beschermd door de *Pensions-Sicherungs-Verein*. Verder wordt een *Pensionfonds*, net als de *Direktversicherung* en de *Pensionskasse*, gecontroleerd door de *BaFin*.<sup>128</sup>

123 BaFin (g.d.) – Das System der betrieblichen Altersversorgung

124 BMAS (2018) p.15

125 §1b (3) BetrAVG

126 BaFin (g.d.) – Das System der betrieblichen Altersversorgung; BMAS (2018) pp.15–16

127 §1b (3) BetrAVG

128 BaFin (g.d.) – Das System der betrieblichen Altersversorgung; BMAS (2018) p.16

### 3.2.3 Pensioenleeftijd

In de Wet bedrijfspensioenen (*Betriebsrentengesetz [BetrAVG]*) is geen officiële pensioenleeftijd opgenomen. Overeenkomstig §2 (1) BetrAVG wordt echter aangenomen dat de arbeidsverhouding eindigt bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.<sup>129</sup> Ook is er geen officiële leeftijdsgrens voor de minimumleeftijd waarop een ondernemingspensioen mag worden uitgekeerd. Het is mogelijk om de pensioenuitkering eerder te ontvangen, maar alleen als de wettelijke pensioenuitkeringen tegelijkertijd worden uitbetaald.<sup>130</sup>

### 3.3 De aanvullende pensioenvoorziening in het Verenigd Koninkrijk

Het verstrekken van een aanvullende pensioenvoorziening door de werkgever is vrijwillig. Deze pensioenregelingen die via de werkgever worden verstrekt, worden *workplace pension schemes* – ofwel bedrijfspensioenregelingen – genoemd. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk bij aan deze regelingen. Anders dan in Nederland en in tegenstelling tot de (verplichte) *National Insurance Contributions* is de premie voor een bedrijfspensioenregeling vrijwillig.<sup>131</sup>

Bedrijfspensioenregelingen kunnen uitkerings-, premie- of hybride/risicodelende regelingen zijn. De werkgever draagt meestal bij aan deze plannen; vaak wordt echter ook een eigen bijdrage gevraagd.<sup>132</sup> De link met de werkgever kan heel sterk zijn; sommige werkgevers hebben hun eigen pensioenplan opgezet dat ook door hen wordt gefinancierd en beheerd. Aan de andere kant kan de link ook zwak zijn; zo kan de werkgever alleen toegang verlenen tot een pensioenregeling die wordt beheerd door een pensioenuitvoerder. Veel regelingen worden uitgevoerd door één werkgever, maar regelingen voor meerdere werkgevers worden steeds populairder. Bovendien heeft het VK maar een beperkt aantal bedrijfstakpensioenfondsen.<sup>133</sup>

#### 3.3.1 Automatic Enrolment en NEST

De pensioenkloof<sup>134</sup> in het Verenigd Koninkrijk is geruime tijd een van de grootste binnen de OESO geweest.<sup>135</sup> Als gevolg hiervan wilde de Britse regering mensen aanmoedigen om meer te sparen voor hun pensioen. Dit heeft geleid tot de invoering van

129 De wettelijke pensioenleeftijd, of *Regelaltersgrenze*, is vastgelegd in §35 SGB VI.

130 §6 BetrAVG

131 PPI (2020) p.18

132 Dit wordt ook wel het element van zachte dwang genoemd.

133 PPI (2020) p.22

134 De pensioenkloof meet het verschil tussen het OESO-gemiddelde vervangingsinkomen en het werkelijke (nationale) vervangingsinkomen.

135 OECD (2013) p.193

het systeem van *automatic enrolment* – automatische inschrijving – vanaf oktober 2012 voor bedrijfspensioenregelingen.<sup>136</sup> Werknemers tussen de 22 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd worden automatisch ingeschreven in een door hun werkgever gekozen pensioenregeling, maar hebben nog steeds het recht om zich af te melden (*opting-out*).

De jaarlijkse inkomensgrens waarboven iedere werknemer automatisch is ingeschreven is £10.000 (2020/21). Hoewel werknemers de keuze hebben om zich af te melden, zijn werkgevers verplicht om het automatische inschrijvingsproces ongeveer elke drie jaar te herhalen, zodat werknemers die zich hebben afgemeld hun keuze kunnen herzien. Dit wordt ook wel *re-enrolment* genoemd (herinschrijving). Vanaf 1 februari 2018 is automatische inschrijving verplichtgesteld voor alle kwalificerende werkgevers.<sup>137</sup> Ter ondersteuning van dit systeem heeft de Britse regering het *National Employment Savings Trust (NEST)* opgericht. Dit is een DC-regeling met een op vertrouwen gebaseerde bestuursstructuur om ervoor te zorgen dat alle werkgevers toegang hebben tot een kwalitatief goede en goedkope pensioenregeling. NEST is verplicht om alle werkgevers te accepteren die er een pensioenregeling willen onderbrengen, ongeacht hoe groot of klein het bedrijf is.<sup>138</sup>

### 3.3.2 Uitkerings- en premieregelingen

De meest voorkomende bedrijfspensioenregelingen zijn de uitkeringsregelingen (DB-regelingen) en beschikbare premieregelingen (DC-regelingen). Ook in het Verenigd Koninkrijk zien we dat DB-schema's aan populariteit inboeten in vergelijking met DC-schema's. Uit onderzoek van het *Office for National Statistics* blijkt dat er in 2000 4,6 miljoen actieve deelnemers in DB-regelingen in de private sector waren, vergeleken met 1,3 miljoen in 2016. DC-regelingen lieten een groei zien: van ongeveer 1 miljoen actieve deelnemers in 2000 naar maar liefst 6,4 miljoen in 2016. De stijging van het aantal DC-regelingen hangt waarschijnlijk samen met hervormingen op de werkplek. Daarbij worden DC-regelingen gezien als de meest waarschijnlijke manier voor werkgevers om te voldoen aan de verplichtingen als gevolg van de *automatic enrolment*. Bovendien zijn DB-regelingen minder aantrekkelijk voor werkgevers vanwege het investeringsrisico dat de werkgever draagt.<sup>139</sup>

136 Department for Work & Pensions (2013) p.7

137 PPI (2020) p.27

138 OECD (2021b) p.1

139 ONS (2017) p.6

### 3.3.3 Hybride regelingen

De *Pension Schemes Act* van 2015 introduceerde wetgeving om de ontwikkeling van hybride en risicodelingsregelingen in het Verenigd Koninkrijk te vergemakkelijken. De wet definieert drie categorieën pensioenregelingen gebaseerd op het soort belofte dat die hun deelnemers doen over de hoogte of het bedrag van de uitkering. Deze categorieën zijn:<sup>140</sup>

1. de uitkering staat vast (DB-regelingen)
2. slechts een deel van de uitkering of een deel van de 'pensioenpot' staat vast (gedeeld risico)
3. helemaal geen belofte (DC-regelingen)

Hybride regelingen bieden een mix van voordelen. Een *nursery scheme* werkt bijvoorbeeld als een DC-regeling voor jongere werknemers, maar is gerelateerd aan het eindsalaris naarmate de werknemer ouder wordt. Een ander alternatief is een DC-regeling die garandeert dat de pensioenuitkering niet onder het niveau van een eindloonregeling komt. De wet bevat ook maatregelen die het mogelijk maken om collectieve uitkeringen aan te bieden via collectieve DC-regelingen. Daarnaast kunnen risico's worden gebundeld door het creëren van één collectief fonds in plaats van individuele fondsen, zoals bij individuele DC-regelingen het geval is. De wetgeving staat ook de ontwikkeling van nieuwe producten toe om de investerings-, inflatie- en langlevensrisico's van alle deelnemers aan bedrijfspensioenregelingen te bundelen, en staat het toe dat de uitkering fluctueert. Pensioenregelingen kunnen een op vertrouwen gebaseerde of contractgestuurde bestuursstructuur hebben. In het tweede geval wordt de pensioenregeling beheerd door de contractuitvoerder, meestal een verzekeringsmaatschappij. Regelingen met een op vertrouwen gebaseerde bestuursstructuur hebben een raad van toezicht die de regeling uitvoert in het belang van de begunstigden.<sup>141</sup>

### 3.4 De aanvullende pensioenvoorziening in Zwitserland

De Zwitserse tweede pensioenpijler bestaat uit een aanvullende pensioenvoorziening via de werkgever. Deze verplichte bedrijfspensioenverzekering werd in 1985 ingevoerd, met als doel het behoud van de levensstandaard na pensionering.

De tweede pijler wordt gefinancierd met een kapitaalstelsel en is opgebouwd rond *defined credits*, waarbij iedereen een eigen 'pensioenrekening' heeft.<sup>142</sup> Verder

140 PPI (2020) p.22

141 PPI (2020) p.22

142 OECD (2021c) p.1

is de pijler opgedeeld in een verplicht deel – het *Berufliche Vorsorge* (BVG) – en een vrijwillig deel – het *Überobligatorium*.

Alle werknemers die verzekerd zijn onder de eerste pijler en die minimaal CHF21.330<sup>143</sup> en maximaal CHF85.320 per jaar (2020) verdienen, zijn ook verzekerd onder de tweede pijler. De verplichte verzekering (BVG) gaat in wanneer men op de leeftijd van 17 jaar of ouder een arbeidsrelatie aangaat. De premies dekken echter alleen het risico op overlijden en invaliditeit tot men de leeftijd van 24 jaar bereikt. Vanaf de leeftijd van 25 jaar tot men stopt met werken worden de premies ook gebruikt voor de opbouw van het pensioen. Pensioenfondsen kunnen ook werknemers verzekeren met een inkomen buiten de bovengenoemde bandbreedte. Deze gevallen worden niet-verplichte aanvullende pensioenverzekeringen genoemd.<sup>144</sup>

De tweede pijler bouwt voort op de opbouw binnen de eerste pijler. Daarom dekt een dergelijke aanvullende pensioenvoorziening slechts een deel van iemands totale inkomen. Dit wordt het 'gecoördineerde salaris' genoemd. Het komt overeen met het jaarsalaris minus de coördinatieaftrek. De coördinatieaftrek bedraagt CHF24.885 en het gecoordineerde salaris moet minimaal CHF3.555 bedragen. Het hoogste gecoordineerde salaris onder de verplichte beroepsverzekering (BVG) is dus gelijk aan CHF60.435 (CHF85.320 minus CHF24.885).<sup>145</sup>

Het verplichte deel (BVG) komt overeen met een pensioenopbouw gelijk aan een wettelijk minimum. Daarnaast kan vrijwillig pensioen worden opgebouwd via het *Überobligatorium* over een inkomen van meer dan CHF85.320. Als gevolg hiervan ontvangen de meeste gepensioneerden ook een uitkering van het vrijwillige *Überobligatorium*.<sup>146</sup>

De premie stijgt met leeftijd en is gelijk aan een percentage van het pensioengevend salaris. De waarde van de opgebouwde premies bij pensionering hangt af van de rente die wordt toegepast op de premies van eerdere jaren. Minstens de helft van de premie wordt betaald door de werkgever, hoewel veel werkgevers een hoger aandeel betalen.<sup>147</sup> Het aanvullend pensioen is daarmee onderdeel van de arbeidsvoorwaarden en een belangrijk onderdeel bij het aantrekken van vakbekwame medewerkers.

143 Dit bedrag moet bij één werkgever worden verdiend wil de verzekering verplicht zijn.

144 ch.ch (g.d.) – *How do I manage my retirement provision?*; FSIO (g.d.) – *Meaning and objectives of occupational pension funds*

145 Cijfers voor 2020

146 FSIO (2020) pp.23–26; OECD (2021c) p.2

147 FSIO (2020) p.25, 27; OECD (2021c) pp.1–2

Waardeoverdracht van pensioengelden is mogelijk tussen alle fondsen. Er is zelfs sprake van een wettelijke verplichting tot het overdragen van pensioengelden bij ontslag of verandering van werkgever. Als een werknemer van werkgever wisselt, wordt het opgebouwde pensioenkapitaal automatisch overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Bij werkloosheid of een overstap naar werk als zelfstandige wordt het opgebouwde pensioenkapitaal aan een publieke instelling overgedragen en daar verder beheerd.<sup>148</sup>

In de tweede pijler is het ook mogelijk om eerder met pensioen te gaan. Dat kan zelfs al vanaf een leeftijd van 58 jaar. Pensioenfondsen bepalen de voorwaarden voor dit vervroegd pensioen. Als algemene regel geldt dat de pensioenuitkering voor elk jaar van vervroegde uittreding met 0,15 tot 0,2 procentpunt wordt gekort. Wanneer men vervroegd met pensioen gaat, is er ook een verlies aan premies en tegoeden. Al met al is de (theoretische) uitkering per jaar van vervroeging 6,6 procent (1 jaar uitstel) tot 6,0 procent (5 jaar) lager.

Later met pensioen gaan is eveneens mogelijk. Het aanvullend pensioen kan maximaal vijf jaar worden uitgesteld, tot een leeftijd van 70 jaar. Ook bij uitstel zijn het de pensioenfondsen die de voorwaarden definiëren. Als algemene regel geldt hier dat de uitkering wordt verhoogd met 0,2 procentpunt voor elk jaar van uitstel bij een leeftijd van 66 en 67 jaar en met 0,25 procentpunt bij een leeftijd van 68 tot en met 70 jaar. Bij uitstel van pensionering draagt men extra premies bij, waardoor de theoretische uitkering 7,0 procent (1 jaar) tot 7,7 procent (5 jaar) per jaar van uitstel hoger is.<sup>149</sup>

### 3.5 Deelconclusies

Tabel 2 laat een overzicht zien van het tweedepijlerpensioen in de vier landen. Enkele algemene conclusies kunnen worden getrokken. Voor alle vier de landen geldt dat het aanvullend pensioen van de tweede pijler dient als aanvulling op de wettelijke pensioenvoorziening en als doel heeft om de levensstandaard na pensionering te behouden. De financiering is in elk van de vier landen op basis van kapitaaldekking. De mate van verplichtstelling verschilt echter wel per land. Terwijl we in Nederland de quasi-verplichtstelling kennen – met zowel de grote als de kleine verplichtstelling – is het aanvullend pensioen in Duitsland en het Verenigd Koninkrijk op vrijwillige basis. Echter, om een toereikend pensioen op te bouwen, moeten er daadwerkelijk bijdragen aan het pensioenstelsel worden betaald. In lijn hiermee heeft de Britse

148 FSIO (2020) p.26

149 OECD (2021c) p.3



Tabel 2: De aanvullende pensioenvoorziening in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland

	Nederland	Duitsland	Verenigd Koninkrijk	Zwitserland
Wat	Pensioentoezeggingen van de werkgever aan de werknemer	Aanvullende pensioenregelingen ( <i>betriebliche Altersversorgung [bAV]</i> ) via de werkgever	<i>Workplace pension schemes</i>	Bedrijfspensioenverzekering • <i>Berufliche Vorsorge (BVG)</i> • <i>Überobligatorium</i>
Financiering	Kapitaaldekking	Kapitaaldekking	Kapitaaldekking	Kapitaaldekking
Verplichting	Quasi-verplichtstelling • Grote verplichtstelling • Kleine verplichtstelling	Vrijwillig <i>Entgeltumwandlung</i> • Als een werknemer ervan gebruik wil maken is de werkgever verplicht hieraan mee te werken	Vrijwillig • <i>Automatic enrolment</i> • <i>Opting out</i> • <i>Re-enrolment</i>	• BVG is verplicht • <i>Überobligatorium</i> vrijwillig
Pensioen(richt)leeftijd	2014: verhoging naar 67 jaar • Gekoppeld aan de levensverwachting 68 jaar (2022)	Geen officiële pensioenleeftijd • De aannahme is dat de arbeidsverhouding eindigt bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd	Opgenomen in de <i>workplace pension scheme</i>	65 jaar
Interactie met eerste pijler	AOW-franchise	Koppeling pensioenleeftijd	-	Het 'gecoördineerde salaris' (= jaarsalaris -/- de coördinatieaftrek)
Vroegpensioen	Mogelijk → actuariële herberekening	Indien de wettelijke pensioenuitkeringen tegelijkertijd worden uitbetaald	Vanaf de leeftijd opgenomen in de <i>scheme</i>	Mogelijk vanaf 58 jaar (er wordt dan wel gekort)
Fiscale behandeling	EET (TEE bij netto-pensioen)	TTE → EET	EET (25% belasting-vrije lumpsum)	EET

regering het systeem van *automatic enrollment* ingevoerd. Dit om haar bevolking aan te moedigen meer te sparen voor hun pensioen en zo het aantal deelnemers te laten toenemen. Zwitserland kent zowel een verplicht deel (*Berufliche Vorsorge*) als een vrijwillig deel (*Überobligatorium*). Overigens zien we wel een verschuiving van DB- naar DC-systemen waardoor het (aanvullend) pensioen telkens een beetje meer een individuele aangelegenheid wordt en risico's worden overgedragen naar het individu.

De pensioen(richt)leeftijd verschilt per land en is uiteenlopend. In 2014 is deze in Nederland naar 67 jaar verhoogd en vervolgens – net als de AOW-leeftijd – gekoppeld aan de levensverwachting. Momenteel staat pensioen(richt)leeftijd op 68 jaar (2022). Duitsland heeft geen officiële pensioenleeftijd in de tweede pijler. Er wordt echter aangenomen dat de arbeidsverhouding eindigt bij het bereiken van de wettelijke

pensioenleeftijd. In het VK is de pensioenleeftijd opgenomen in de *workplace pension scheme*. Zwitserland kent een vaste pensioenleeftijd van 65 jaar in de tweede pijler. Interactie met de eerste pijler zien we doordat de tweede pijler in alle vier de landen gezien wordt als aanvulling op de eerste pijler. In Nederland en Zwitserland zien we dit ook expliciet terug in respectievelijk de AOW-franchise en het 'gecoördineerde salaris'. Duitsland heeft de pensioenleeftijd in beide pijlers gekoppeld. Ook of vroegpensioen mogelijk is hangt af van de uitkering van het wettelijk pensioen. Vroegpensioen is vaak mogelijk met betrekking tot het aanvullend pensioen. In Nederland en Zwitserland vindt er dan wel actuariële herberekening plaats. In Duitsland is dit alleen mogelijk wanneer de wettelijke pensioenuitkeringen tegelijkertijd worden uitbetaald. Men dient dus volgens de eerste pijler in aanmerking te komen voor vroegpensioen. In het VK hangt het af van wat er is overeengekomen in de *workplace pension scheme*. De fiscale behandeling van het aanvullend pensioen is, met uitzondering van Duitsland, in de landen op basis van het *EET-systeem*. Alleen in Duitsland is het nog (deels) TTE, maar is een transitie naar EET gaande. Enkele uitzonderingen zijn het nettopensioen in Nederland dat op basis van TEE wordt belast en de 25 procent belastingvrije lumpsum in het VK.

#### **4. De individuele pensioenvoorziening**

In deze vierde paragraaf kijken we naar de individuele pensioenvoorziening in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland.

##### **4.1 De individuele pensioenvoorziening in Nederland**

De Nederlandse derde pijler bestaat uit individuele pensioenvoorzieningen. Het gaat hier met name om lijfrenten. Kenmerk hiervan is dat het om een vrijwillige voorziening gaat waarvoor zowel het initiatief als de verantwoordelijkheid bij het individu ligt. Het doel van de derde pijler is het aanvullen van – eventuele – pensioentekorten. Dit is met name het geval wanneer opbouw van het aanvullend pensioen in de tweede pijler tekortschiet of afwezig is, bijvoorbeeld bij zelfstandigen. De ruimte in de derde pijler wordt dan ook beïnvloed door de omvang en kwaliteit van de eerste en de tweede pijler. De versoering van de pensioenregeling in de tweede pijler heeft tot gevolg dat men eerder aanvullende pensioenvoorzieningen treft in de vorm van een lijfrente. De markt voor lijfrenten is in Nederland niet het werkterrein van pensioenfondsen, maar van levensverzekeraars en banken, en wordt gereguleerd door de Wet op het financieel toezicht (Wft).<sup>150</sup>

##### **4.1.1 Fiscale behandeling**

Net als in de tweede pijler wordt ook het derde-pijler-pensioensparen fiscaal gestimuleerd en gefaciliteerd via het EET-systeem van belastingheffing. Premies zijn aftrekbaar van het inkomen als uitgave voor inkomensvoorzieningen in box 1. De hoogte van aftrekbare lijfrentepremies is echter afhankelijk van onder andere de inhoud van de pensioenregeling in de tweede pijler en voor facilitering dient bijvoorbeeld sprake te zijn van een pensioentekort.<sup>151</sup>

In het kort komt het fiscale kader voor lijfrenten erop neer dat iedere belastingplichtige elk jaar recht heeft op lijfrentepremieaftrek. De hoogte van de aftrek wordt bepaald door in het voorafgaande jaar genoten inkomen en de waardetoeename van zijn of haar pensioenaanspraken in de tweede pijler door actieve deelname in het voorafgaande jaar. Deze voorwaarden zijn erop gericht dat de besparingen via lijfrente daadwerkelijk gebruikt worden als inkomensvoorziening voor de oude dag. Lijfrente-uitkeringen behoren – net als de overige pensioenuitkeringen – tot de grondslag van box 1. De derde pijler in Nederland werkt dus als het ware als

<sup>150</sup> Dietvorst (2022) p.524, 528

<sup>151</sup> Art. 3.124 e.v. Wet IB 2001

compenserende pijler. Dit is bijzonder, omdat alleen degene die daadwerkelijk behoefte heeft aan een aanvullende oudedagsvoorziening fiscale aftrek krijgt voor de betaalde lijfrentepremies.<sup>152</sup>

#### 4.2 De individuele pensioenvoorziening in Duitsland

Ook de Duitse derde pijler bestaat uit individuele pensioenvoorzieningen. Zoals eerder besproken, staan vergrijzende samenlevingen voor grote uitdagingen met betrekking tot hun pensioenstelsels. Deze demografische veranderingen vormen met name problemen voor omslagstelsels, waardoor veel landen gedwongen worden de vrijgevigheid van deze regelingen te verminderen.<sup>153</sup> In dit verband lanceerde Duitsland verschillende hervormingen van het publieke pensioenstelsel en voerde het verschillende instrumenten in om aanvullende particuliere pensioenvoorzieningen te verbeteren, zoals het zogenaamde Riester-pensioen (*Riester Rente*) en het Rürup-pensioen (*Rürup Rente*).<sup>154</sup> Beide worden hieronder achtereenvolgens behandeld.

##### 4.2.1 Riester Rente

Het Riester-pensioen (Riester Rente of Riesterförderung<sup>155</sup>) is in 2002 ingevoerd. Deze vrijwillige particuliere pensioenregelingen zijn speciaal ontworpen om het gat te dichten dat was ontstaan door de verlaging(en) van de wettelijke pensioenvoorziening (de *Gesetzliche Rentenversicherung*) als reactie op de aanhoudende druk van de Duitse vergrijzende samenleving.<sup>156</sup> Volgens §10a (1) EStG hebben mensen die recht hebben op de *Gesetzliche Rentenversicherung* het recht op een Riester-pensioen. De reden is dat met name degenen die in aanmerking komen voor de *Gesetzliche Rentenversicherung* een beperkt inkomen uit de eerste pijler zullen hebben, aangezien deze geleidelijk wordt afgebouwd. Om de 'pensioenkloof' te dichten, introduceerde de Duitse pensioenspaarwet (de *Altersvermögensgesetz*<sup>157</sup>) verschillende spaarstimulansen voor gecertificeerde pensioenproducten die bekend werden als 'Riester-pensioenen'.<sup>158</sup> Riester-pensioenen worden op twee manieren zwaar

152 Dietvorst (2022) p.528–529

153 Borch-Supan e.a. (2012) p.2; zie ook COM(2012)55 p.2

154 Jochum (2013) p.146

155 Vernoemd naar de minister van Arbeid en Sociale Zaken Walter Riester.

156 Borch-Supan e.a. (2012) p.4

157 *Altersvermögensgesetz* (AVmG vom 26.6.2001, BGBl. I 2001 S. 1310, in werking getreden op 1 januari 2002).

158 Borch-Supan e.a. (2012) p.4

gesubsidieerd: door middel van financiële subsidies via toeslagen (*Riester-Zulagen*) en door belastingaftrek (*Sonderausgabenabzug*).<sup>159</sup>

De *Riester-Zulagen* bestaat in principe uit twee delen: i) een basissubsidie en ii) een kindersubsidie. Ten eerste wordt de basissubsidie verleend zolang de eigen bijdrage van de deelnemer in het voorafgaande jaar minimaal 4 procent van het bruto-inkomen bedraagt. De basissubsidie is inkomensafhankelijk en komt overeen met de eigen bijdrage van de deelnemer. Het volledige bedrag van de basissubsidie is gelijk aan €175,- per jaar. Ten tweede krijgen alle in aanmerking komende deelnemers een extra subsidie per kind. Voor kinderen geboren tot 2007 is dit maximaal €185,- per jaar. Voor kinderen geboren na 2008 is de maximale subsidie €300,- per jaar. De deelnemer ontvangt het volledige bedrag van de subsidies alleen als hij de eigen bijdrage (4 procent van het bruto-inkomen van vorig jaar) volledig heeft betaald. Als er minder wordt gespaard, worden de subsidies proportioneel verlaagd. Subsidies worden rechtstreeks in de pensioenregeling van de deelnemer gestort. De staat kent ook een eenmalige 'instapbonus' van €200,- toe aan jonge Riester-spaarders (jonger dan 25 jaar) om hen te stimuleren vervroegd te gaan sparen voor hun pensioen en de samengestelde rente volledig te benutten.<sup>160</sup>

Bovendien genieten Riester-pensioenen een fiscale voorkeursbehandeling. Bijdragen kunnen worden afgetrokken van iemands belastbaar inkomen als bijzondere uitgaven (*Sonderausgabenabzug*). De premies kunnen daarbij weliswaar hoger zijn dan de 4 procent van het brutoloon, maar het aftrekbare bedrag is beperkt. Tot een maximum bedrag van €2.100,- per jaar kan aanspraak worden gemaakt op extra pensioenkosten ter vermindering van het belastbaar inkomen. Bovendien zijn kapitaalinkomsten tijdens de opbouwfase vrijgesteld van belasting. Terwijl uitkeringen worden belast, profiteren individuen wel van een vrijstelling (*Altersentlastungsbetrag*).<sup>161</sup> Het *Altersentlastungsbetrag* is een heffingsvrij vermogen dat wordt toegekend aan belastingplichtigen als zij de leeftijd van 64 jaar hebben bereikt vóór aanvang van het kalenderjaar waarover het belastbaar inkomen wordt vastgesteld. Met de start van deze toeslag in 2005 was 40 procent van de uitkeringen belastingvrij (met een maximum van €1.900,-), wat betekent dat slechts 60 procent van de uitkeringen onderworpen was aan de inkomstenbelasting. Deze vrijstelling nam tot 2020 jaarlijks af met 1,6 procentpunt en neemt nu af met 0,8 procentpunt per jaar tot 2040, wanneer alle uitkeringen van Riester-pensioenen belastbaar zijn voor

159 BMAS (2018) p.26

160 BMAS (2018) p.26-27; Borch-Supan & Quinn (2015) p.22; Jochum (2013) p.147; Borch-Supan e.a. (2012) p.4-6

161 BMAS (2018) p.29; Borch-Supan & Quinn (2015) p.22; Borch-Supan e.a. (2012) p.5

de inkomstenbelasting. Momenteel is 15,2 procent van de uitkeringen belastingvrij (met een maximumbedrag van €722,-) en zodoende 84,8 procent van de uitkeringen onderworpen aan de personenbelasting (2021).<sup>162</sup>

- **Erfenis**

De *Riester Rente* kan in de meeste gevallen worden geërfd. Onder bepaalde omstandigheden kan het zelfs zonder verlies van geld aan de langstlevende echtgenoot worden doorgegeven. Als een echtgenoot overlijdt, kunnen de geërfde pensioenactiva – ongeacht het type investering van het Riester-pensioen – worden overgedragen naar het gecertificeerde pensioencontract van de langstlevende echtgenoot. Het is zelfs voldoende als het Riester-pensioen alleen voor dit doel is afgesloten. Als het pensioenvermogen wordt doorgegeven aan andere erfgenamen (bijvoorbeeld kinderen), moeten de eerdergenoemde subsidies worden terugbetaald en worden de beleggingsopbrengsten belast.

Bij de besteding van het gespaarde kapitaal moet onderscheid worden gemaakt tussen de verschillende Riester-producten. Aandelen die zijn gespaard in spaarplannen van banken en spaarplannen van fondsen kunnen worden geërfd als activa tot het begin van de resterende pensioenfase (vanaf de leeftijd van 85). Bij een particuliere pensioenverzekering is de situatie bij overlijden afhankelijk van de contractvorm. Als een 'pensioengarantieperiode' (*Rentengarantiezeit*) is overeengekomen, blijft de begunstigde (bijvoorbeeld de echtgenoot) het pensioen ontvangen tot het einde van deze garantieperiode. Als er geen garantietermijn is afgesproken of de verzekerde overlijdt nadat de garantietermijn is verstreken, ontvangt de erfgenaam(en) geen uitkering. Ook kan worden afgesproken dat het vermogen overgaat op de erfgenamen als de deelnemer overlijdt in de spaarfase. In deze gevallen moet de staatsubsidie ook worden terugbetaald als de erfgenaam niet de echtgenoot is. Een laatste mogelijkheid is om een nabestaandenpensioen af te spreken voor echtgenoten en kinderen.<sup>163</sup>

#### 4.2.2 Rürup Rente

Het Rürup-pensioen (*Rürup Rente*<sup>164</sup> of *Basisrente*) is in 2005 ingevoerd. Het is specifiek, maar niet uitsluitend, bedoeld voor zelfstandigen die normaal gesproken niet in aanmerking komen voor een Riester-pensioen.

<sup>162</sup> §24a EStG

<sup>163</sup> BMAS (2018) p.40-41

<sup>164</sup> Vernoemd naar professor Bert Rürup, een economisch adviseur van de Duitse regering.

Het Rürup-pensioen is speciaal voor degenen die geen gebruik kunnen maken van het Riester-pensioen als aanvulling op de staatspensioenverzekering (bijvoorbeeld zelfstandigen die niet verplicht zijn om deel te nemen aan de *Gesetzliche Rentenversicherungen*). In tegenstelling tot het Riester-pensioen kennen Rürup-pensioenen geen premiegrens. Hierdoor kan het functioneren als een volledig ondersteunend eerstelijnerpensioen, vandaar de officiële naam *Basisrente*. Het functioneert wel iets anders dan de eerste pijler *Gesetzliche Rentenversicherungen*.

Terwijl de *Gesetzliche Rentenversicherungen* een omslagsysteem is, worden de Rürup-pensioenen volledig gefinancierd en particulier georganiseerd door financiële instellingen. In tegenstelling tot het Riester-pensioen kunnen Rürup-pensioenen niet worden gekapitaliseerd. Bovendien zijn Rürup-pensioenen onderhevig aan verschillende regels en beperkingen. In vergelijking met andere particuliere pensioenregelingen is het belangrijkste verschil dat de Rürup-uitkeringen een lijfrente moeten zijn en dat er geen optie is voor een lumpsum. Deze eisen zorgen ervoor dat deelnemers belasting kunnen uitstellen.<sup>165</sup>

#### 4.3 De individuele pensioenvoorziening in het Verenigd Koninkrijk

Particuliere persoonlijke pensioenregelingen zijn individuele regelingen op basis van een directe overeenkomst tussen een individu en een pensioenuitvoerder. Ze worden door het individu zelf geregeld. Sommige werkgevers bieden echter persoonlijke pensioenen aan als bedrijfspensioenen.<sup>166</sup> Persoonlijke pensioenen worden ook wel *defined contribution* (beschikbare premieregelingen) of *money purchase*-pensioenen genoemd.<sup>167</sup>

Het geld dat in een persoonlijke pensioenregeling wordt gestort, wordt door de pensioenuitvoerder belegd. Bij pensionering krijgt het individu een pensioen dat afhankelijk is van i) de hoeveelheid geld die gestort is, ii) de prestaties van de beleggingen van het fonds en iii) hoe de deelnemer besluit het geld op te nemen. Het storten van bijdragen aan een persoonlijke pensioenregeling kan via reguliere betalingen of een bedrag ineens.

De Britse regering probeert belastingbetalers aan te moedigen om een persoonlijke pensioenregeling af te sluiten. Dat doet ze door een belastingvermindering aan te bieden op de premiebetalingen die het individu heeft gedaan, door het individu niet te belasten voor de premie die door de werkgever is betaald (de werkgever krijgt zelf ook een belastingvermindering), door de regeling niet te belasten tijdens de periode

165 Borch-Supan & Quinn (2015) p.19; Jochum (2013) p.147

166 Zie ook paragraaf 3.4.

167 De meeste informatie in deze paragraaf is afkomstig van [www.gov.uk](http://www.gov.uk).

van pensioenopbouw en door enkele uitkeringen uit een dergelijke pensioenregeling belastingvrij te laten opnemen.<sup>168</sup>

Er is geen limiet aan het premiebedrag dat men kan storten in een persoonlijke pensioenregeling. Er zijn echter wel grenzen aan het bedrag dat in aanmerking komt voor belastingvermindering. Ook moet men rekening houden met de *annual-* en *lifetime allowance*.<sup>169</sup>

De meeste persoonlijke pensioenregelingen stellen een leeftijd vast waarop men kan beginnen met het opnemen van geld. Dit is meestal niet vóór de leeftijd van 55 jaar (58 vanaf 2028). Van het opgebouwde eigen pensioen kan maximaal een 25 procent lumpsum belastingvrij worden opgenomen. Het individu heeft dan zes maanden de tijd om een plan af te sluiten om de resterende 75 procent op te nemen, waarover men doorgaans wél belasting betaalt. De opties om dit overige deel op te nemen zijn onder meer het geheel of gedeeltelijk opnemen in contanten<sup>170</sup>, een lijfrente voor het leven kopen of het beleggen om een regelmatig, aanpasbaar inkomen te krijgen (ook bekend als *flexi-access-drawdown*).

Er bestaan verschillende soorten persoonlijke pensioenregelingen, waaronder *stakeholder pensions* en *self-invested personal pensions (SIPPs)*. Deze persoonlijke pensioenregelingen werken volgens hetzelfde principe als bedrijfspensioenregelingen, maar hebben vaak hogere kosten omdat de pensioenuitvoerder de regeling voor één persoon uitvoert in plaats van voor een groep. Persoonlijke pensioenregelingen zijn beschikbaar voor iedereen onder de 75 jaar en uitkeringen kunnen worden ontvangen vanaf de in de regeling vermelde leeftijd.<sup>171</sup>

#### 4.3.1 Stakeholder pensions

Een *Stakeholder pension* is een soort individuele pensioenvoorziening. Sommige werkgevers bieden ze aan, maar een particulier kan er ook zelf een starten. De *stakeholder pensions* moeten voldoen aan de minimumnormen die door de Britse regering

168 Op persoonlijke pensioenen is het EET-systeem (*Exempt-Exempt-Taxed*) van toepassing.

169 De *lifetime allowance* is de totale waarde van alle pensioenbesparingen die iemand bij pensioenering kan hebben zonder daarover belasting te hebben moeten betalen. Het totaal in aanmerking te nemen bedrag is de som van alle pensioenregelingen waarin iemand deelneemt, buiten het staatspensioen.

170 Met deze optie is het ook mogelijk om geld te blijven storten in de regeling, echter moet men dan wel belasting betalen over premies boven de £4.000 per jaar.

171 Gov.uk (g.d.) – Personal pensions; PPI (2020) p.26



zijn vastgesteld<sup>172</sup>, zoals een wettelijke limiet voor kosten<sup>173</sup>, gratis overboekingen, de mogelijkheid om op elk moment – zonder boete – premiebijdragen te stoppen en opnieuw te starten, lage minimumbijdragen van niet meer dan £20,- en een standaard beleggingsfonds. De pensioenuitvoerder vraagt de belastingvermindering aan tegen het basistarief en voegt deze toe aan de pensioenpot van het individu.<sup>174</sup>

Veel van de standaardfondsen zijn voorzien van *lifestyling*. Dit betekent dat fondsen – meestal automatisch – worden verplaatst naar beleggingen met een lager risico naarmate pensionering nadert. Het is niet nodig om te stoppen met werken om geld op te nemen uit een *stakeholder pension*. Meestal geldt echter wel een leeftijds-eis van minimaal 55 jaar (58 jaar vanaf 2028). Bij het opnemen van geld kan tot 25 procent van de pensioenpot onbelast worden opgenomen. Het restant kan worden gebruikt om iemand te voorzien van een belastbaar inkomen en/of een of meerdere belastbare lumpsums.

#### 4.3.2 Self-invested personal pensions

Een *self-invested personal pension* (SIPP) is een soort persoonlijk pensioen en werkt op dezelfde manier als een standaard persoonlijke pensioenregeling.<sup>175</sup> Het belangrijkste verschil is dat individuen meer flexibiliteit hebben in hun keuze van investeringen. In feite beheert een individu met een SIPP de eigen investeringen. Bovendien kan het individu zelf bepalen hoeveel hij of zij bijdraagt en hoe vaak. Premiebijdragen aan een SIPP komen ook in aanmerking voor belastingvermindering. Deze belastingvermindering houdt in dat de premie wordt verhoogd door een uitkering van de overheid. Bijdragen krijgen de bronbelastingaftrek van het basistarief.<sup>176</sup> Als iemand bijvoorbeeld een forfaitair bedrag van £2.000,- bijdraagt aan zijn of haar

172 De meeste informatie in deze paragraaf is verkregen via [www.gov.uk](http://www.gov.uk) en [moneyhelper.org.uk](http://moneyhelper.org.uk). *MoneyHelper* is een gratis dienst die wordt aangeboden door de *Money and Pensions Service*, een *arm's length* lichaam, gesponsord door het ministerie van Werk en Pensioenen. Het bundelt de ondersteuning en diensten van drie door de overheid gesteunde aanbieders van financiële begeleiding: *Money Advice Service*, *The Pensions Advisory Service* en *Pension Wise*.

173 1,5 procent per jaar van de waarde van de pensioenpot in de eerste tien jaar, daarna 1 procent per jaar. Als een werkgever echter gebruikmaakt van het *stakeholder pension* om aan zijn *automatic enrolment*-verplichtingen te voldoen, is deze onderworpen aan een tariefplafond van 0,75 procent.

174 Belastingplichtigen met een hoger tarief moeten de extra aftrek via hun belastingaangifte aanvragen.

175 De meeste informatie in deze paragraaf is verkregen via [www.gov.uk](http://www.gov.uk) en [moneyhelper.org.uk](http://moneyhelper.org.uk).

176 Belastingbetalers met een hoger tarief (40%) kunnen via hun belastingaangifte aanspraak maken op extra belastingvermindering tot £ 500, en tot £ 625 extra als iemand een *additio-nal-rate* belastingplichtige (45%) is.

SIPP, dan krijgt deze persoon een belastingvermindering van £500,- van de overheid, waardoor in totaal wordt £2.500,- wordt geïnvesteerd in het SIPP. Er zijn echter grenzen aan de bijdrage van een individu en aan de belastingvermindering per jaar. Vanaf de leeftijd van 55 jaar (57 in 2028) kan men geld gaan opnemen uit de pensioenpot. De belangrijkste opties om dit te doen zijn:

1. De besparingen laten staan en ze op een later moment opnemen.
2. De pensioenpot gebruiken om een levenslang gegarandeerd inkomen of een vaste looptijd te kopen, ook wel *lifetime annuity* (levenslange lijfrente) of *fixed term annuity* (lijfrente voor bepaalde tijd) genoemd.
3. De pensioenbesparingen gebruiken om een flexibel pensioeninkomen te verkrijgen, ook wel *pension drawdown* (pensioenopname) genoemd.
4. Het opnemen van meerdere lumpsums.
5. De volledige pensioenpot in een keer opnemen.
6. Een combinatie van bovenstaande opties; men kan elke combinatie kiezen, met verschillende delen van de pensioenpot of losse pensioenpotten.

Bij het opnemen van de pensioengelden is dit inkomen belastbaar. Normaal gesproken kunnen belastingbetalers er echter voor kiezen om bij aanvang tot 25 procent van hun pensioenpot als een eenmalig belastingvrij bedrag ineens op te nemen. De rest is belastbaar inkomen.

SIPP's geven een belastingbetaler enerzijds flexibiliteit en controle. Anderzijds moet het individu de financiële markten begrijpen en bereid zijn tijd te besteden aan onderzoek en het actief beheren van de beleggingen en bereid zijn om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar beslissingen als er iets misgaat (als investeringen bijvoorbeeld enorm dalen).

#### **4.3.3 Group Personal Pensions en Group Stakeholder Pensions**

*Group Personal Pensions* (GPP) en *Group Stakeholder Pensions* (GSP) zijn contractuele DC-pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een pensioenuitvoerder en die bedoeld zijn voor een groep werknemers die voor één werkgever werken. De regelingen worden gesponsord door de werkgever, maar het wettelijk contract is nog steeds tussen het individu en de pensioenuitvoerder. Omdat dit soort persoonlijke pensioenen collectieve regelingen zijn, rekenen ze doorgaans lagere beheerskosten dan individuele persoonlijke pensioenregelingen.<sup>177</sup>

#### 4.4 De individuele pensioenvoorziening in Zwitserland

In Zwitserland bestaat de derde pensioenpijler uit particuliere pensioenen. De Zwitsers kennen een vrijwillige, individuele pensioenopbouw die volledig privaat gefinancierd is en een *nice to have*-potje oplevert voor de oude dag. De derde pijler is onderverdeeld in een gereguleerde fiscaal gunstige regeling (3a) en een ongereguleerde regeling zonder fiscale voorkeursbehandeling (3b), hieronder achtereenvolgens behandeld.

##### 4.4.1 Pilaar 3a

De 3a-pilaar is slechts voor een beperkte groep toegankelijk; hij bestaat namelijk uit particuliere pensioenregelingen voor personen met een inkomen. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen mensen in loondienst en zelfstandigen. Wie een inkomen heeft, kan bij een bank of verzekeringsmaatschappij een pensioenproduct in de 3a-pijler afsluiten. De daarvoor betaalde premies worden op een bankrekening gestort of opgenomen in een specifieke verzekering waaruit geen opnames zijn toegestaan. De premies zijn aftrekbaar van het belastbare inkomen, de uitkeringen zijn onderworpen aan de inkomstenbelasting. Spaargelden zijn vrijgesteld van vermogensbelasting en rente en vermogenswinsten zijn vrijgesteld van inkomstenbelasting.<sup>178</sup>

Binnen de 3a-pijler wordt onderscheid gemaakt tussen mensen zonder aanvullende pensioenregeling, zoals zelfstandigen, en mensen met een aanvullende pensioenregeling via de werkgever. Iedereen zonder aanvullende regeling mag een hoger bedrag beleggen dan iemand die ook al in een aanvullende regeling belegt. Het maximale bedrag dat kan worden geïnvesteerd wordt elk jaar vastgesteld door en gepubliceerd op de website van het Zwitserse sociale verzekeringskantoor. Zo konden werknemers met een aanvullende pensioenregeling in 2020 maximaal CHF6.826 inleggen. Voor zelfstandigen zonder aanvullende pensioenregeling is dit maximaal 20 procent van het jaarinkomen, tot een maximum van CHF34.128.<sup>179</sup>

##### 4.4.2 Pilaar 3b

Anders dan bij de 3a-pijler zijn de particuliere pensioenregelingen in de 3a-pijler voor iedereen toegankelijk en is er geen limiet aan de hoogte van de premie die in de regeling kan worden gestort. Er is echter ook geen fiscale voorkeursbehandeling.<sup>180</sup>

178 ch.ch (n.d.) – The 3rd pillar; OECD (2021c) p.2

179 ch.ch (n.d.) – The 3rd pillar; FSIO (2020) p.31

180 Bütler & Stadelmann (2020) p.3

#### 4.4.3 Opname van gelden uit de derde pijler

Bij pensionering is men verplicht het opgebouwde pensioenkapitaal op te nemen. Over het algemeen kunnen spaargelden binnen de 3a-pijler maximaal vijf jaar voor de officiële pensioenleeftijd worden opgenomen. Eerdere opnames zijn mogelijk mits het geld wordt gebruikt om het eigenwoningbezit of de aflossing van een hypotheek te financieren, indien mensen (blijvend) naar het buitenland emigreren of om een eigen bedrijf op te zetten. Ook kan geld worden opgenomen als men niet kan werken en een volledige invaliditeitsuitkering geniet.

Wie doorwerkt na de pensioengerechtigde leeftijd, kan blijven bijdragen aan de regeling en/of de uittreding uitstellen tot vijf jaar na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Voor particuliere pensioenfondsen in de 3b-pijler gelden geen bijzondere voorwaarden. Als pensioengeld uit de derde pijler vóór de officiële pensioenleeftijd wordt opgenomen, wordt het apart van de overige inkomsten belast en tegen een aanzienlijk lager tarief.<sup>181</sup>

#### 4.5 Deelconclusies

Tabel 3 laat een overzicht zien van hoe de vier landen hun derdepijlerpensioen hebben vormgegeven. Een aantal algemene conclusies kunnen worden getrokken. Voor alle vier de landen geldt dat de derde pijler een vrijwillige, veelal individuele pensioenvoorziening betreft die voorziet in het opvullen van – eventuele – pensioentekorten. Dit is met name noodzakelijk in Duitsland en het Verenigd Koninkrijk, waar de overheid dan ook stimuleert om in de derde pijler pensioen op te bouwen. In Nederland gebeurt dit in mindere mate en in Zwitserland wordt de derde pijler vooral gezien als een *nice to have*-potje voor de oude dag.

De financiering is in alle vier de landen op basis van kapitaaldekking. Ook zien we bij elk van de vier landen interactie met de overige pijlers. In Nederland wordt de derde pijler gebruikt voor het opvullen van (eventuele) pensioentekorten. Is het pensioen uit de eerste en tweede pijler niet toereikend, dan kan een individu dit met pensioenopbouw in de derde pijler aanvullen. In Duitsland zien we dit aanvulmechanisme ook. Tevens zien we een koppeling met het eerste pijlerpensioen; wie recht heeft op de *Gesetzliche Rentenversicherung* heeft ook recht op een *Riester*-pensioen. Het *Rürup*-pensioen is juist speciaal voor degenen die geen gebruik kunnen maken van het *Riester*-pensioen als aanvulling op de staatspensioenverzekering. In het VK ligt de interactie met name in de ruimte die er in de derde pijler nog is na het opbouwen van pensioen in de eerste en tweede pijler. Er dient namelijk rekening te

181 ch.ch (g.d.) – The 3rd pillar

Tabel 3: De individuele pensioenvoorziening in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland

	Nederland	Duitsland	Verenigd Koninkrijk	Zwitserland
Wat	Vrijwillige individuele voorziening • Lijfrentes	Individuele voorziening • <i>Riester Rente</i> • <i>Rürup Rente</i>	Persoonlijke pensioenen ( <i>Defined contribution/money purchase</i> -pensioenen), o.a.: • <i>Stakeholder pensions</i> • <i>Self-invested personal pensions</i> • <i>Group Personal Pensions &amp; Group Stakeholder Pensions</i>	Vrijwillige individuele voorziening • Pijler 3a • Pijler 3b
Financiering	Kapitaaldekking	Kapitaaldekking	Kapitaaldekking	Kapitaaldekking • Volledig privaat gefinancierd • <i>nice to have</i>
Interactie pijler 1 en/of 2	Opvullen (eventuele) pensioentekorten	• Volgens §10a (1) EStG hebben mensen die recht hebben op de <i>Gesetzliche Rentenversicherung</i> het recht op een Riester-pensioen • Het Rürup-pensioen is speciaal voor degenen die geen gebruik kunnen maken van het Riester-pensioen als aanvulling op de staatspensioenverzekering	Er dient rekening gehouden te worden met de <i>annual-</i> en <i>lifetime allowance</i> .	Pijler 3a maakt onderscheid tussen mensen met en zonder aanvullende pensioenregeling. Individueel zonder aanvullende regeling mogen een hoger bedrag inleggen.
Fiscale behandeling	EET	TTE → EET	EET (25% belastingvrije lumpsum)	Pijler 3a: EET

worden gehouden met de *annual-* en *lifetime allowance*. In Zwitserland wordt vanuit de derde pijler met name naar de tweede pijler gekeken. Pijler 3a maakt onderscheid tussen mensen met en zonder aanvullende pensioenregeling; mensen zonder aanvullende regeling mogen een hoger bedrag inleggen. Met uitzondering van Duitsland vindt de fiscale behandeling van het derdepijlerpensioen in de landen plaats op basis van het EET-systeem – in Duitsland is het nog (deels) TTE, maar is een transitie naar EET gaande. Enkele uitzonderingen zijn bijvoorbeeld de 25 procent belastingvrije lumpsum in het VK en de 3b-pijler in Zwitserland, waar men geen fiscale voorkeursbehandeling geniet.

## 5. Conclusie

Deze bijdrage heeft de pensioenstelsels van Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland omschreven. De tabel hieronder toont een overzicht van deze vier stelsels.

Kijkend naar het driepijlersysteem in de vier landen kunnen enkele conclusies worden getrokken over hoe de landen invulling geven aan een adequaat, veilig en duurzaam pensioen.

- Alle vier de landen hebben een wettelijke pensioenvoorziening, verzorgd door de staat, die de basis vormt voor het totale pensioen. De financiering is in alle vier de landen op basis van de omslagmethode. Waar in Nederland de AOW op basis van ingezetenschap is, is dit in Duitsland gerelateerd aan dienstverband en op basis van het aantal pensioenpunten dat iemand tijdens zijn of haar werkende leven heeft verdiend. Het VK kent een soortgelijk systeem met *National Insurance Contributions* (of *-credits*). Zwitserland trekt dit iets breder, met verplichte verzekeringen voor alle werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden vanaf 17 jaar, maar er wordt ook gekeken naar het gemiddeld levenslang inkomen.

Tabel 4: Overzicht pensioenstelsels Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland

	Nederland	Duitsland	Verenigd Koninkrijk	Zwitserland
Pilaar 1	<b>Wettelijke pensioenvoorziening</b> – Algemene ouderdomswet (AOW) – Algemene nabestaandenwet (Anw)	<b>Wettelijke pensioenvoorziening</b> – <i>gesetzliche Rentenversicherung</i> (GRV)	<b>Wettelijke pensioenvoorziening</b> – <i>basic State Pension &amp; Additional State Pension</i> – <i>new State Pension</i> – Inkomensafhankelijke uitkeringen	<b>Wettelijke pensioenvoorziening</b> – <i>Alters- und Hinterlassenenversicherung</i> (AHV) – <i>Invalidenversicherung</i> (IV) – Aanvullende toeslagen
Pilaar 2	<b>Aanvullende pensioenvoorziening</b>	<b>Aanvullende pensioenvoorziening</b> – <i>betriebliche Altersversorgung</i> (bAV)	<b>Aanvullende pensioenvoorziening</b> – Workplace pension schemes	<b>Aanvullende pensioenvoorziening</b> – <i>Berufliche Vorsorge</i> (BVG) – <i>Überobligatorium</i>
Pilaar 3	<b>Individuele pensioenvoorziening</b> – Lijfrentes	<b>Individuele pensioenvoorziening</b> – <i>Riester Rente</i> – <i>Rürup Rente</i>	<b>Individuele pensioenvoorziening</b> – <i>Stakeholder pensions</i> – <i>Self-invested personal pensions</i> – <i>Group Personal Pensions &amp; Group Stakeholder Pensions</i>	<b>Individuele pensioenvoorziening</b> – Pilaar 3a – Pilaar 3b

- Elk van de vier landen heeft te maken met een steeds ouder wordende bevolking en de daarbij behorende druk op de pensioensystemen. Oplossingen hiervoor lijken gevonden te worden in het beperken van het staatspensioen en tegelijkertijd het bieden van alternatieven in werknemers- en persoonlijke pensioenen. Hierdoor vindt een verschuiving plaats van staatspensioenen richting particuliere pensioenen.
- Een pensioenstelsel gebaseerd op zowel een omslagstelsel (de eerste pijler) als een kapitaaldeckingsstelsel (de tweede en derde pijler) leidt tot zowel solidariteit als tot individueel sparen. Deze combinatie draagt bij aan een veilig en duurzaam pensioenstelsel.<sup>182</sup>
- Wat betreft het aanvullend pensioen zien we een verschuiving van DB- naar DC-systemen. Hiermee wordt het pensioen beetje bij beetje een steeds individuele aangelegenheid en worden risico's overgedragen naar het individu.
- De rol van de individuele pensioenvoorzieningen in de derde pijler neemt alsmaar toe in de vier landen. In Nederland, het VK en Zwitserland vormt het een soort communicerend vat met het aanvullend pensioen – wat ook noodzakelijk is voor een geïntegreerd pensioensysteem. Duitsland heeft individuele pensioenvoorzieningen ingevoerd vanwege het versoberende staatspensioen, waar om die reden ook relatief veel gebruik van wordt gemaakt. Over het algemeen kunnen we concluderen dat het belang van de individuele pensioenvoorziening de afgelopen decennia is toegenomen en een essentieel onderdeel vormt van de toereikendheid van pensioenen in het algemeen.
- Een van de nadelen van de pensioenstelsels is de complexiteit ervan. Geen van de wetgevers slaagt erin om het pensioenstelsel eenvoudig te maken. Zo moeten er in Nederland, het VK en Zwitserland complexe berekeningen worden uitgevoerd om te zien of iemand (fiscaal gefaciliteerd) pensioen kan opbouwen in de derde pijler. De Duitse *Riester Rente* is eenvoudiger (enkel de koppeling met de GRV) en laat zien dat niet alleen subsidiëring, maar ook eenvoud leidt tot een grote(re) deelname.
- Om een toereikend pensioen op te bouwen, moeten er daadwerkelijk bijdragen aan het pensioenstelsel worden betaald. Om haar bevolking aan te moedigen meer te sparen voor het pensioen – en daarmee het aantal deelnemers te laten toenemen – heeft de Britse regering het systeem van *automatic enrollment* ingevoerd. Nederland en Zwitserland kennen ook een soort automatische inschrijving;

<sup>182</sup> Uiteraard dient ook te worden gekeken naar de verhouding tussen de grootte van het omslagdeel en het kapitaaldeckingsdeel. Wanneer een van beide fors domineert zal het positieve effect op een veilig en duurzaam pensioenstelsel minder zijn.

in Nederland hebben we de quasi-verplichtstelling, in Zwitserland neemt iedere werknemer deel via een verplichte verzekering. Hierdoor nemen meer mensen deel aan een pensioenregeling, wat leidt tot meer adequate pensioenen.

- Waar in het VK geen grote verschillen bestaan tussen aanvullende en individuele pensioenvoorzieningen en ook de belastingwet- en regelgeving voor deze pensioenvoorzieningen vergelijkbaar is, verschilt de belastingwet- en regelgeving in Nederland en Zwitserland voor de twee pijlers, al zijn ze wel nauw met elkaar verbonden.
- Individuele pensioenvoorziening leiden in alle vier de landen tot periodieke uitkeringen. Vaak is het ook mogelijk om een lumpsum op te nemen.

De volgende vraag die beantwoord dient te worden, is in hoeverre de vier landen de aanbevelingen van de EC hebben doorgevoerd in hun nationale pensioensystemen.

De tabel hieronder geeft een synopsis.

Een aantal zaken vallen op.

- Nederland heeft de aanbevelingen uit het Witboek en de daaropvolgende land-specifieke aanbevelingen opgepakt en veranderingen doorgevoerd waardoor het pensioenstelsel inmiddels aan alle aanbevelingen van de Europese Commissie voldoet. De pensioenleeftijd is in elke van de drie pijlers eerst verhoogd en vervolgens gekoppeld aan de levensverwachting. Toegang tot vroegpensioen en andere trajecten die tot vervroegde uittreding kunnen leiden worden beperkt en tevens fiscaal ontmoedigd. Ondersteuning van een langer arbeidsleven wordt onder meer gedaan door de Arbowedgeving en parttime pensionering wordt gestimuleerd. Verder zijn er verschillende ingrijpende hervormingen van de derde pijler en het stelsel van langdurige zorg doorgevoerd. Deze hervormingen worden aangevuld met succesvolle hervormingen die oudere werknemers aanmoedigen om langer te werken. Het pensioenstelsel is genderneutraal; de pensioengerechtigde leeftijd

*Tabel 5: Synopsis doorvoering aanbevelingen EC*

	Nederland	Duitsland	Verenigd Koninkrijk	Zwitserland
Koppeling pensioenleeftijd aan toename levensverwachting	✓	✗	✓	✗
Beperking toegang tot vroegpensioen	✓	✓	✓ / ✗	✗
Ondersteuning van een langer arbeidsleven	✓	✓	✓	✓
Dichten pensioenkloof mannen ↔ vrouwen	✓	✓	✓	✗
Ontwikkeling aanvullende particuliere pensioenspaarregelingen	✓	✓	✓	✓



van zowel mannen als vrouwen is al sinds 1990 gelijk. Door zowel de 'grote-' als de 'kleine verplichtstelling' neemt zo'n 87 procent van de Nederlandse werknemers deel aan een (aanvullende) werknemerspensioenregeling. Met de invoering van het nieuwe pensioenstelsel wordt het Nederlands pensioen individueler en worden de tweede en derde pijler (meer) gelijkgetrokken.

- Duitsland kent geen koppeling van de pensioengerechtigde leeftijd met de levensverwachting. De gehele consensus daar is dat elke beslissing over de pensioenleeftijd politiek van aard is en een nationale beslissing. Wel omvat het Duitse eerstelijderspensioen een duurzaamheidsfactor in de pensioenberekening (in de *Aktueller Rentenwert*). Deze houdt niet alleen rekening met demografische veranderingen, maar ook met relevante trends op de arbeidsmarkt en het huidige pensioengedrag.
- Het Verenigd Koninkrijk heeft niet – zoals Nederland – een automatische link met de (stijging van de) levensverwachting, maar de *State Pension age* moet echter wel regelmatig – ten minste eens in de vijf jaar – worden herzien om rekening te houden met veranderingen in levensverwachting en andere relevante factoren.
- Vervroegd pensioen is niet mogelijk in de eerste pijler in het VK. Voor de tweede- en derdelijderspensioenen behoort het wel tot de mogelijkheden. De volledige pensioenspaarpot kan vanaf de leeftijd van 55 jaar in een keer worden opgenomen. Wel heeft de Britse regering actie ondernomen om te voorkomen dat (sociale) uitkeringen worden gebruikt als alternatief voor vervroegde uittreding, wat de mogelijkheden dus beperkt.
- Zwitserland heeft geen koppeling tussen de pensioengerechtigde leeftijd en de levensverwachting. De pensioengerechtigde leeftijd verschilt daar nog voor mannen en vrouwen, al hebben de Zwitsers op 25 september 2022 gestemd voor het gelijktrekken van deze leeftijd.
- Ook is het in Zwitserland mogelijk om vervroegd met pensioen te gaan. Mannen kunnen dit vanaf 63 jaar, vrouwen vanaf 62 jaar. Men moet dan wel rekening houden met een korting op de pensioenuitkering van 6,8 procent voor elk jaar dat men eerder met pensioen gaat.
- We zien dat de landen die lid zijn van de Europese Unie (Nederland en Duitsland) of dat tot voor kort waren (het Verenigd Koninkrijk) het beste 'scoren' op doorvoering van de aanbevelingen van de Europese Commissie.

## Bibliografie

- Boone, J. & van Damme, E. (2007). Marktwerking in de pensioensector? (NEA paper 5).
- Börch-Supan, A.H., Coppola, M. & Reil-Held, A. (2012) 'Riester Pensions in Germany: Design, Dynamics, Targetting Success and Crowding-in'. NBER Working Paper 18014, Cambridge, April 2012.
- Börch-Supan, A.H. & Quinn, C. (2015) 'Taxing Pensions and Retirement Benefits in Germany'. CESifo Working Paper, No. 5636, Center for Economic Studies and ifo Institute (CESifo), Munich.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2018) 'Zusätzliche Altersvorsorge Betriebsrente und Riester-Rente'. A 817, Hausdruckerei BMAS, Bonn, Januar 2018.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2019) 'Ratgeber zur Rente'. A 815, Zarbock GmbH & Ko.KG, Frankfurt/Main, Juli 2019.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2020) 'Soziale Sicherung im Überblick 2020'. A998, Hausdruckerei des BMAS, Bonn, Januar 2020.
- Bütler, M. & Stadelmann, S. (2020) 'Building on a pension: Second pillar wealth as a way to finance real estate?'. The Journal of the Economics of Ageing, Volume 17, October 2020, 100261.
- CBS (2018) 'Witte vlek op pensioengebied 2016'.
- CPB (2018) 'Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen'. CPB Achtergronddocument, Den Haag, 10 juli 2018.
- De la Porte, C. & Nanz, P. (2004) 'The OMC – a Deliberative–Democratic Mode of Governance? The Cases of Employment and Pensions'. Journal of European Public Policy, Vol. 11, No.2, pp. 267–88.
- Department for Work & Pensions (2013) 'The single-tier pension: a simple foundation for saving'. The Stationary Office Limited, January 2013.
- Dietvorst, G.J.B. (2022) 'Lijfrenten'. In A.H. Bollen–Vandenboorn (Ed.) Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen. Den Haag: Sdu.
- European Commission (2012a) 'White Paper: An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pension.' COM(2012)55.
- European Commission (2017a) 'Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2017.' (Luxembourg: Publications Office of the European Union).
- Federal Social Insurance Office FSIO (2020). 'Switzerland's old-age insurance system: A tried-and-tested system'. FSIO, Bern, 2020
- Heest, W. van (2006) 'Overgang naar een collectieve beschikbare premieregeling: Wijzigen is één, binden is twee'. Pensioen & Praktijk, 2006/7/8.
- Heuvel-Warren, J. van den (2021) 'De invloed van het Europees semester op het Nederlandse pensioenstelsel'. Netspar Discussion Paper Series; Vol. 07/2021, No. 006
- House of Commons Library (2021) 'The new State Pension – transitional issues'. Briefing Paper, Number CBP–07414, 13 May 2021
- Janse, M.C.D. & Janssen, E.H.M. (2022) 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen'. In A.H. Bollen–Vandenboorn (Ed.) Pensioen en de belangrijkste toekomstvoorzieningen. Den Haag: Sdu.
- Jansweijer, R.M.A. (1998) 'Pensioensystemen vergeleken: wie draagt welke risico's'. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag, oktober 1998
- Jochum, H. (2013) 'The Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions from a German Point of View'. EC Tax Review 2013/3.

- Lutjens, E. (2016). Grote en kleine verplichtstelling. In: Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel XI. Pensioen, Deventer: Wolters Kluwer.
- Meerten, H. van, Brink, A. van den en Vries, S.A. de (2001) 'Regulating Pensions: Why the European Union Matters'. Netspar Discussion Paper, October 28, 2011.
- OECD (2012) 'OECD Pensions Outlook 2012'. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013) 'The pension gap', in 'Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators'. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2020) 'OECD Pensions Outlook 2020'. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2021a) 'Pensions at a glance 2021: OECD and G20 Indicators: Country profiles – Germany'. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2021b) 'Pensions at a glance 2021: OECD and G20 Indicators: Country profiles – United Kingdom.' OECD Publishing, Paris.
- OECD (2021c) 'Pensions at a glance 2021: OECD and G20 Indicators: Country profiles – Switzerland.' OECD Publishing, Paris.
- OECD (2021d) 'Pensions at a glance 2021: OECD and G20 Indicators: Country profiles – Netherlands.' OECD Publishing, Paris.
- Office for National Statistics (ONS), released 27 October 2011, ONS website, 'Pension Trends, Chapter 5: State pensions'.
- Office for National Statistics (ONS), released 28 September 2017 'Occupational Pension Schemes Survey: UK, 2016. The nature of occupational pension provision in the UK providing summary data on membership of schemes and contributions paid'. Statistical bulletin.
- Pensions Policy Institute (2020). 'The Pensions Primer: A guide to the UK pensions system'. London: PPI May 2020.

## OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- 1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)  
Lans Bovenberg en Casper van Ewijk
- 2 Langlevenrisico in collectieve pensioencontracten (2011)  
Anja De Waegenaere, Alexander Paulis en Job Stigter
- 3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)  
Theo Nijman en Lans Bovenberg
- 4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)  
Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser
- 5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)  
Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries
- 6 The design of European supervision of pension funds (2012)  
Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans
- 7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)  
Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan
- 8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)  
MARIKE KNOEF, ROB ALESSIE en ADRIAAN KALWIJ
- 9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)  
Theo Nijman en Bas Werker
- 10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)  
Frank de Jong en Peter Schotman
- 11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)  
Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach
- 12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg en Tim Boonen
- 13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)  
Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout
- 14 Hoofdlijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)  
Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman
- 15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)  
Elisabeth Brügggen, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke
- 16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)  
Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele
- 17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)  
Frank de Jong and Yang Zhou
- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)  
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)  
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Kojien
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)  
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert

- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)  
Servaas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)  
Kees de Vaan, Daniele Fano, Herialt Mens and Giovanna Nicodano
- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)  
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)  
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)  
Marika Knoef, Jim Been, Rob Alessie, Koen Caminada, Kees Goudswaard, and Adriaan Kalwij
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)  
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)  
Jan Bonenkamp, RYanne Cox en Marcel Lever
- 28 EIOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)  
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)  
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)  
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)  
Marika Knoef, Arjen Hussem, Arjan Soede en Jochem de Bresser
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)  
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)  
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)  
Jijia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsneesystematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)  
Dick Boeijen, Mark Heemskerk en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)  
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)  
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh
- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)  
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzì Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd (2015)  
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)  
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)  
Marika Knoef, Kees Goudswaard, Jim Been en Koen Caminada
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)  
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)  
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)  
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)  
Lans Bovenberg, RYanne Cox and Stefan Lundbergh

- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)  
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)  
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggem, Thomas Post and Chantal Hoet
- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)  
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofiel-meting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)  
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)  
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)  
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)  
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioen-documenten: een gebruikersstudie (2016)  
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)  
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)  
Manuel García-Huitrón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)  
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)  
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)  
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marike Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)  
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets
- 60 Save more or retire later? Retirement planning heterogeneity and perceptions of savings adequacy and income constraints (2016)  
Ron van Schie, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs. Selectie uit de poort (2016)  
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A personalized elicitation method and its impact on asset allocation (2016)  
Gosse Alserda, Benedict Dellaert, Laurens Swinkels and Fieke van der Lecq
- 63 Market-consistent valuation of pension liabilities (2016)  
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before retirement? Or did we already, but nobody noticed? (2016)  
Mauro Mastrogiacomo
- 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument (2016)  
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk: impact and wealth transfers (2017)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsneeproblematiek. Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen? (2017)  
Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen
- 68 De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen (2017)  
Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath

- 69 De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen (2017)  
Marleen Damman en Hanna van Solinge
- 70 Default life-cycles for retirement savings (2017)  
Anna Grebenchtchikova, Roderick Molenaar, Peter Schotman en Bas Werker
- 71 Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? (2017)  
Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken en Chantal Hoet
- 72 Activating pension plan participants: investment and assurance frames (2017)  
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggén, Thomas Post en Chantal Hoet
- 73 Zerotopia – bounded and unbounded pension adventures (2017)  
Samuel Sender
- 74 Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen (2017)  
Saskia Bakels, Agnes Joseph, Niels Kortleve en Theo Nijman
- 75 Polderen over het pensioenstelsel. Het debat tussen de sociale partners en de overheid over de oudedagvoorzieningen in Nederland, 1945–2000 (2017)  
Paul Brusse
- 76 Van uitkeringsovereenkomst naar PPR (2017)  
Mark Heemskerk, Kees Kamminga, René Maatman en Bas Werker
- 77 Pensioenresultaat bij degressieve opbouw en progressieve premie (2017)  
Marcel Lever en Sander Muns
- 78 Bestedingsbehoeften bij een afnemende gezondheid na pensionering (2017)  
Lieke Kools en Marike Knoef
- 79 Model Risk in the Pricing of Reverse Mortgage Products (2017)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg, Hans Schumacher, Lei Shu and Lieke Werner
- 80 Expected Shortfall voor toezicht op verzekeraars: is het relevant? (2017)  
Tim Boonen
- 81 The Effect of the Assumed Interest Rate and Smoothing on Variable Annuities (2017)  
Anne G. Balter and Bas J.M. Werker
- 82 Consumer acceptance of online pension investment advice (2017)  
Benedict Dellaert, Bas Donkers and Carlos Lourenço
- 83 Individualized life-cycle investing (2017)  
Gréta Oleár, Frank de Jong and Ingmar Minderhoud
- 84 The value and risk of intergenerational risk sharing (2017)  
Bas Werker
- 85 Pensioenwensen voor en na de crisis (2017)  
Jochem de Bresser, Marike Knoef en Lieke Kools
- 86 Welke vaste dalingen en welk beleggings-beleid passen bij gewenste uitkeringsprofielen in verbeterde premiereregelingen? (2017)  
Johan Bonekamp, Lans Bovenberg, Theo Nijman en Bas Werker
- 87 Inkomens- en vermogensafhankelijke eigen bijdragen in de langdurige ouderenzorg: een levenslopperspectief (2017)  
Arjen Hussem, Harry ter Rele en Bram Wouterse
- 88 Creating good choice environments – Insights from research and industry practice (2017)  
Elisabeth Brüggén, Thomas Post and Kimberley van der Heijden
- 89 Two decades of working beyond age 65 in the Netherlands. Health trends and changes in socio-economic and work factors to determine the feasibility of extending working lives beyond age 65 (2017)  
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt and Suzan van der Pas
- 90 Cardiovascular disease in older workers. How can workforce participation be maintained in light of changes over time in determinants of cardiovascular disease? (2017)  
Dorly Deeg, E. Burgers and Maaïke van der Noordt
- 91 Zicht op zzp-pensioen (2017)  
Wim Zwinkels, Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada en Kees Goudswaard

- 92 Return, risk, and the preferred mix of PAYG and funded pensions (2017)  
Marcel Lever, Thomas Michielsen and Sander Muns
- 93 Life events and participant engagement in pension plans (2017)  
Matthew Blakstad, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 94 Parttime pensioneren en de arbeidsparticipatie (2017)  
Raymond Montizaan
- 95 Keuzevrijheid in pensioen: ons brein wil niet kiezen, maar wel gekozen hebben (2018)  
Walter Limpens en Joyce Vonken
- 96 Employability after age 65? Trends over 23 years in life expectancy in good and in poor physical and cognitive health of 65–74-year-olds in the Netherlands (2018)  
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk, Hannie Comijs and Martijn Huisman
- 97 Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken (2018)  
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens en Harry van Dalen
- 98 Overgangseffecten bij introductie degressieve opbouw (2018)  
Bas Werker
- 99 You're invited – RSVP! The role of tailoring in incentivising people to delve into their pension situation (2018)  
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij en Leo Lentz
- 100 Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen (2018)  
Jonneke Bolhaar en Daniël van Vuuren
- 101 Naar een model voor pensioencommunicatie (2018)  
Leo Lentz, Louise Nell en Henk Pander Maat
- 102 Tien jaar UPO. Een terugblik en vooruitblik op inhoud, doelen en effectiviteit (2018)  
Sanne Elling en Leo Lentz
- 103 Health and household expenditures (2018)  
Raun van Ooijen, Jochem de Bresser en Marike Knoef
- 104 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen (2018)  
Marcel Lever, Eduard Ponds, Rik Dillingh en Ralph Stevens
- 105 The move towards riskier pension products in the world's best pension systems (2018)  
Anne G. Balter, Malene Kallestrup-Lamb and Jesper Rangvid
- 106 Life Cycle Option Value: The value of consumer flexibility in planning for retirement (2018)  
Sonja Wendel, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 107 Naar een duidelijk eigendomsbegrip (2018)  
Jop Tangelder
- 108 Effect van stijging AOW-leeftijd op arbeidsongeschiktheid (2018)  
Rik Dillingh, Jonneke Bolhaar, Marcel Lever, Harry ter Rele, Lisette Swart en Koen van der Ven
- 109 Is de toekomst gearriveerd? Data science en individuele keuzemogelijkheden in pensioen (2018)  
Wesley Kaufmann, Bastiaan Starink en Bas Werker
- 110 De woontevredenheid van ouderen in Nederland (2018)  
Jan Rouwendal
- 111 Towards better prediction of individual longevity (2018)  
Dorly Deeg, Jan Kardaun, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk en Natasja van Schoor
- 112 Framing in pensioenkeuzes. Het effect van framing in de keuze voor beleggingsprofiel in DC-plannen naar aanleiding van de Wet verbeterde premieregeling (2018)  
Marijke van Putten, Rogier Potter van Loon, Marc Turlings en Eric van Dijk
- 113 Working life expectancy in good and poor self-perceived health among Dutch workers aged 55–65 years with a chronic disease over the period 1992–2016 (2019)  
Astrid de Wind, Maaïke van der Noordt, Dorly Deeg and Cécile Boot
- 114 Working conditions in post-retirement jobs: A European comparison (2019)  
Ellen Dingemans and Kène Henkens



- 115 Is additional indebtedness the way to increase mortgage–default insurance coverage? (2019)  
Yeorim Kim, Mauro Mastrogiacomo, Stefan Hochguertel and Hans Bloemen
- 116 Appreciated but complicated pension Choices? Insights from the Swedish Premium Pension System (2019)  
Monika Böhnke, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 117 Towards integrated personal financial planning. Information barriers and design propositions (2019)  
Nitesh Bharosa and Marijn Janssen
- 118 The effect of tailoring pension information on navigation behavior (2019)  
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij and Leo Lentz
- 119 Opleiding, levensverwachting en pensioenleeftijd: een vergelijking van Nederland met andere Europese landen (2019)  
Johan Mackenbach, José Rubio Valverde en Wilma Nusselder
- 120 Giving with a warm hand: Evidence on estate planning and bequests (2019)  
Eduard Suari–Andreu, Raun van Ooijen, Rob J.M. Alessie and Viola Angelini
- 121 Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers– en werkgeversperspectief (2019)  
Raymond Montizaan, Merlin Nieste en Davey Poulissen
- 122 The rise in life expectancy – corresponding rise in subjective life expectancy? Changes over the period 1999–2016 (2019)  
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Noëlle Sant, Henrike Galenkamp, Fanny Janssen and Martijn Huisman
- 123 Pensioenaanvullingen uit het eigen woningbezit (2019)  
Dirk Brounen, Niels Kortleve en Eduard Ponds
- 124 Personal and work–related predictors of early exit from paid work among older workers with health limitations (2019)  
Nils Plomp, Sascha de Breij and Dorly Deeg
- 125 Het delen van langlevensrisico (2019)  
Anja De Waegenaere, Agnes Joseph, Pascal Janssen en Michel Vellekoop
- 126 Maatwerk in pensioencommunicatie (2019)  
Sanne Elling en Leo Lentz
- 127 Dutch Employers’ Responses to an Aging Workforce: Evidence from Surveys, 2009–2017 (2019)  
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens and Hendrik P. van Dalen
- 128 Preferences for solidarity and attitudes towards the Dutch pension system – Evidence from a representative sample (2019)  
Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 129 Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken (2019)  
Henk–Wim de Boer, Tunga Kantarcı, Daniel van Vuuren en Ed Westerhout
- 130 Spaarmotieven en consumptiegedrag (2019)  
Johan Bonekamp en Arthur van Soest
- 131 Substitute services: a barrier to controlling long–term care expenditures (2019)  
Mark Kattenberg and Pieter Bakx
- 132 Voorstel keuzearchitectuur pensioensparen voor zelfstandigen (2019)  
Jona Linde
- 133 The impact of the virtual integration of assets on pension risk preferences of individuals (2019)  
Sesil Lim, Bas Donkers en Benedict Dellaert
- 134 Reforming the statutory retirement age: Policy preferences of employers (2019)  
Hendrik P. van Dalen, Kène Henkens and Jaap Oude Mulders
- 135 Compensatie bij afschaffing doorsnee–systematiek (2019)  
Dick Boeijen, Chantal de Groot, Mark Heemskerk, Niels Kortleve en René Maatman
- 136 Debt affordability after retirement, interest rate shocks and voluntary repayments (2019)  
Mauro Mastrogiacomo

- 137 Using social norms to activate pension plan members: insights from practice (2019)  
Joyce Augustus-Vonken, Pieter Verhallen, Lisa Brügggen and Thomas Post
- 138 Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen (2020)  
Erik Lutjens en Fieke van der Lecq
- 139 Eigen bijdrage aan ouderenzorg (2020)  
Pieter Bakx, Judith Bom, Marianne Tenand en Bram Wouterse
- 140 Inrichting fiscaal kader bij afschaffing doorsneesystematiek (2020)  
Bastiaan Starink en Michael Visser
- 141 Hervorming langdurige zorg: trends in het gebruik van verpleging en verzorging (2020)  
Pieter Bakx, Pilar Garcia-Gomez, Sara Rellstab, Erik Schut en Eddy van Doorslaer
- 142 Genetic health risks, insurance, and retirement (2020)  
Richard Karlsson Linnér and Philipp D. Koellinger
- 143 Publieke middelen voor particuliere ouderenzorg (2020)  
Arjen Hussem, Marianne Tenand en Pieter Bakx
- 144 Emotions and technology in pension service interactions: Taking stock and moving forward (2020)  
Wiebke Eberhardt, Alexander Henkel en Chantal Hoet
- 145 Opleidingsverschillen in levensverwachting: de bijdrage van acht risicofactoren (2020)  
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Johan P. Mackenbach
- 146 Shades of Labor: Motives of Older Adults to Participate in Productive Activities (2020)  
Sonja Wendel and Benedict Dellaert
- 147 Raising pension awareness through letters and social media: Evidence from a randomized and a quasi-experiment (2020)  
Marieke Knoef, Jim Been and Marijke van Putten
- 148 Infographics and Financial Decisions (2020)  
Ruben Cox and Peter de Goeij
- 149 To what extent can partial retirement ensure retirement income adequacy? (2020)  
Tunga Kantarcı and Jochem Zweerink
- 150 De steun voor een 'zwareberoepenregeling' ontleed (2020)  
Harry van Dalen, Kène Henkens en Jaap Oude Mulders
- 151 Verbeteren van de inzetbaarheid van oudere werknemers tot aan pensioen: literatuuroverzicht, inzichten uit de praktijk en de rol van pensioenuitvoerders (2020)  
Peter Lapperre, Henk Heek, Pascal Corten, Ad van Zonneveld, Robert Boulogne, Marieke Koeman en Benedict Dellaert
- 152 Betere risicospreiding van eigen bijdragen in de verpleeghuiszorg (2020)  
Bram Wouterse, Arjen Hussem en Rob Aalbers
- 153 Doorbeleggen met garanties? (2020)  
Roderick Molenaar, Peter Schotman, Peter Dekkers en Mark Irwin
- 154 Differences in retirement preferences between the self-employed and employees: Do job characteristics play an explanatory role? (2020)  
Marleen Damman, Dieuwke Zwier en Swenne G. van den Heuvel
- 155 Do financial incentives stimulate partially disabled persons to return to work? (2020)  
Tunga Kantarcı and Jan-Maarten van Sonsbeek
- 156 Wijzigen van de bedrijfstakpensioenregeling: tussen pensioenfondsbestuur en sociale partners (2020)  
J.R.C. Tangelder
- 157 Keuzes tijdens de pensioenopbouw: de effecten van nudging met volgorde en standaardopties (2020)  
Wilde Zijlstra, Jochem de Bresser en Marieke Knoef
- 158 Keuzes rondom pensioen: implicaties op uitkeringssnelheid voor een heterogeen deelnemersbestand (2020)  
Servaas van Bilsen, Johan Bonekamp, en Eduard Ponds

- 159 Met big data inspelen op woonwensen en woongedrag van ouderen: praktische inzichten voor ontwerp en beleid (2020)  
Ioulia V. Ossokina en Theo A. Arentze
- 160 Economic consequences of widowhood: Evidence from a survivor's benefits reform in the Netherlands (2020)  
Jeroen van der Vaart, Rob Alessie and Raun van Ooijen
- 161 How will disabled workers respond to a higher retirement age? (2020)  
Tunga Kantarcı, Jim Been and Arthur van Soest
- 162 Deeltijdpensioenen: belangstelling en belemmeringen op de werkvloer (2020)  
Hanna van Solinge, Harry van Dalen en Kène Henkens
- 163 Investing for Retirement with an Explicit Benchmark (2020)  
Anne Balter, Lennard Beijering, Pascal Janssen, Frank de Jong, Agnes Joseph, Thijs Kamma and Antoon Pelsser
- 164 Vergrijzing en verzuim: impact op de verzekeringsvoorkeuren van werkgevers (2020)  
Remco Mallee en Raymond Montizaan
- 165 Arbeidsmarkteffecten van de pensioenpremiestystematiek (2020)  
Marika Knoef, Sander Muns en Arthur van Soest
- 166 Risk Sharing within Pension Schemes (2020)  
Anne Balter, Frank de Jong en Antoon Pelsser
- 167 Supporting pension participants: Three lessons learned from the medical domain for better pension decisions (2021)  
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman and Hans Hoeken
- 168 Variable annuities with financial risk and longevity risk in the decumulation phase of Dutch DC products (2021)  
Bart Dees, Frank de Jong and Theo Nijman
- 169 Verloren levensjaren als gevolg van sterfte aan Covid-19 (2021)  
Bram Wouterse, Frederique Ram en Pieter van Baal
- 170 Which work conditions can encourage older workers to work overtime? (2021)  
Raymond Montizaan and Annemarie Kuenn-Nelen
- 171 Herverdeling van individueel pensioenvermogen naar partnerpensioen: een stated preference-analyse (2021)  
Raymond Montizaan
- 172 Risicogedrag na een ramp; implicaties voor pensioenen (2021)  
Martijn de Vries
- 173 The Impact of Climate Change on Optimal Asset Allocation for Long-Term Investors (2021)  
Mathijs Cosemans, Xander Hut and Mathijs van Dijk
- 174 Beleggingsbeleid bij onzekerheid over risicobereidheid en budget (2021)  
Agnes Joseph, Antoon Pelsser en Lieke Werner
- 175 On the Resilience of ESG Stocks during COVID-19: Global Evidence (2021)  
Gianfranco Gianfrate, Tim Kievid & Mathijs van Dijk
- 176 De solidariteitsreserve juridisch ontrafeld (2021)  
Erik Lutjens en Herman Kappelle
- 177 Hoe vertrouwen in politiek en maatschappij doorwerkt in vertrouwen in pensioeninstellingen (2021)  
Harry van Dalen en Kène Henkens
- 178 Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen  
Suzanne Kali, Jim Been, Marika Knoef en Albert van Marwijk Kooy
- 179 Completing Dutch pension reform (2021)  
Ed Westerhout, Eduard Ponds and Peter Zwaneveld
- 180 When and why do employers hire and rehire employees beyond normal retirement age? (2021)  
Orlaith C. Tunney and Jaap Oude Mulders
- 181 Family and government insurance: Wage, earnings, and income risks in the Netherlands and the U.S. (2021)  
Mariacristina De Nardi, Giulio Fella, Marika Knoef, Gonzalo Paz-Pardo and Raun van Ooijen

- 182 Het gebruik van data in de pensioenmarkt (2021)  
Willem van der Deijl, Marije Kloek, Koen Vaassen en Bas Werker
- 183 Applied Data Science in the Pension Industry: A Survey and Outlook (2021)  
Onaopepo Adekunle, Michel Dumontier and Arno Riedl
- 184 Individual differences in accessing personalized online pension information: Inertia and a digital hurdle (2021)  
Milena Dinkova, Adriaan Kalwij & Leo Lentz
- 185 Transitie: gevoeligheid voor veronderstellingen en omstandigheden (2021)  
Anne Balter, Jan Bonenkamp en Bas Werker
- 186 De voordelen van de solidariteitsreserve ontrafeld (2021)  
Servaas van Bilsen, Roel Mehlkopf en Antoon Pelsser
- 187 Consumption and time use responses to unemployment (2021)  
Jim Been, Eduard Suari-Andreu, Marike Knoef en Rob Alessie
- 188 Wat is inertie? (2021)  
Marijke van Putten en Robert-Jan Bastiaan de Rooij
- 189 The effect of the Dutch financial assessment framework on the mortgage investments of pension funds (2021)  
Yeorim Kim and Mauro Mastrogiacomio
- 190 The Recovery Potential for Underfunded Pension Plans (2021)  
Li Yang, Antoon Pelsser and Michel Vellekoop
- 191 Trends in verschillende gezondheidsindicatoren: de rol van opleidingsniveau (2021)  
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Dorly Deeg
- 192 Toedeling van rendementen met spreiding (2021)  
Anne Balter en Bas Werker
- 193 Occupational pensions, macroprudential limits, and the financial position of the self-employed (2021)  
Francesco G. Caloia, Stefan Hochguertel and Mauro Mastrogiacomio
- 194 How do spouses respond when disability benefits are lost? (2021)  
Mario Bernasconi, Tunga Kantarci, Arthur van Soest, and Jan-Maarten van Sonsbeek
- 195 Pension Payout Preferences (2021)  
Rik Dillingh and Maria Zumbuehl
- 196 Naar de kern van pensioenkeuzes (2021)  
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman en Hans Hoeken
- 197 The Demand for Retirement Products: The Role of Withdrawal Flexibility and Administrative Burden (2021)  
Pim Koopmans, Marike Knoef and Max van Lent
- 198 Stapelen van keuzes; interacties in keuze-architectuur en tussen tijd en risico (2021)  
Jona Linde en Ingrid Rohde
- 199 Arbeidsmarktstatus tussen de 65ste verjaardag en de AOW-leeftijd: verschillen tussen opleidingsgroepen (2021)  
Wilma J. Nusselder, Marti K. Rado en Dorly J.H. Deeg
- 200 Geheugenloos spreiden met gelijke aanpassingen (2021)  
Sander Muns
- 201 Bevoegdheidsverdeling sociale partners en pensioenfondsen bij stelseltransitie (2022)  
René Maatman en Mark Heemskerk
- 202 Matchmaking in pensioenland: welk pensioen past bij welke deelnemer? (2022)  
Marike Knoef, Rogier Potter van Loon, Marc Turlings, Marco van Toorn, Floske Weehuizen, Bart Dees en Jorgo Goossens
- 203 Inkomenseffecten bij en na invaren in het nieuwe pensioencontract (2022)  
Sander Muns, Theo Nijman en Bas Werker
- 204 Pensioenvoorbereiding van zzp'ers tijdens de coronacrisis (2022)  
Marleen Damman en Gerbert Kraaykamp
- 205 Een reële oriëntatie van het nieuwe pensioencontract (2022)  
Rens van Gastel, Niels Kortleve, Theo Nijman en Peter Schotman
- 206 Infographics and financial decisions: an eye-tracking experiment (2022)  
Hong Phuoc (Michael) Vo, Reinier Cozijn and Peter de Goeij

- 207 Eliciting Pension Beneficiaries' Sustainability Preferences (2022)  
Rob Bauer, Tobias Ruof and Paul Smeets
- 208 No pension and no house? The effect of LTV limits on the housing wealth accumulation of the self-employed (2022)  
Mauro Mastrogiacomo and Cindy Biesenbeek
- 209 Drawing Up the Bill: Does Sustainable Investing Affect Stock Returns Around the World? (2022)  
Rómulo Alves, Philipp Krueger and Mathijs van Dijk
- 210 Personal life events and individual risk preferences (2022)  
Paul Bokern, Jona Linde, Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 211 Trust and Distrust in Pension Providers in Times of Decline and Reform. Analysis of Survey Data 2004–2021 (2022)  
Hendrik P. van Dalen and Kène Henkens
- 212 Diversiteit en inclusie in pensioenfondsbesturen (2022)  
Tanachia Ashikali and Floortje Fontein
- 213 NDC-pensioen: bruikbaar alternatief voor Nederland? Verkenning van routes voor versterking pensioen voor allen (2022)  
Casper van Ewijk, Lex Meijdam en Eduard Ponds
- 214 Visuele communicatie van onzekere pensioenuitkeringen (2022)  
Lisanne van Weelden, Maaïke Jongenelen, Marloes van Moort en Hans Hoeken
- 215 Uitkeringseffecten en kostendekkende premies in het nieuwe nabestaandenpensioen (2022)  
Sander Muns, Theo Nijman en Bas Werker
- 216 A comparison of pension-relevant preferences, traits, skills, and attitudes between the self-employed and employees in the Netherlands (2022)  
Paul Bokern, Jona Linde, Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 217 Het pensioenperspectief van basisbanen (2022)  
Ton Wilthagen, Zeger Kluit en Michael Visser
- 218 Carbon Bias in Index Investing (2022)  
Mathijs Cosemans and Dirk Schoenmaker
- 219 Measuring Risk Capacity (2022)  
Rob Alessie, Viola Angelini and Lars Kleinhuis
- 220 Participatiehypotheken als impuls voor mobiliseren woningkapitaal: een interessante optie voor pensioenfondsen (2023)  
Casper van Ewijk, Arjen Gielen, Marike Knoef, Mauro Mastrogiacomo en Alfred Slager
- 221 Trust in Pension Funds, Or the Importance of Being Financially Sound (2023)  
Hendrik P. van Dalen and Kène Henkens
- 222 De pensioenvoorziening in Nederland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland: een rechtsvergelijkend onderzoek (2023)  
Jessica van den Heuvel-Warren



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Dit is een uitgave van:  
Netspar  
Telefoon 013 466 2109  
E-mail [info@netspar.nl](mailto:info@netspar.nl)  
[www.netspar.nl](http://www.netspar.nl)

Maart 2023