



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Inrichting fiscaal kader bij afschaffing doorsneesystematiek

*Bastiaan Starink
Michael Visser*

DESIGN PAPER 140

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 beoordeeld door de Netspar Editorial Board alvorens tot publicatie wordt overgegaan.

Colofon

Netspar Design Paper 140, maart 2020

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Iwan van den Berg – AEGON
Mark-Jan Boes – VU Amsterdam
Marijke Colly – MN
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden
Arjen Hussem – PGGM
Bert Kramer – Rijksuniversiteit Groningen & Ortec Finance
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam
Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht
Alwin Oerlemans – APG
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Koen Vaassen – Achmea
Mieke van Westing – Nationale Nederlanden
Peter Wijn – APG
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>English summary</i>	5
1. <i>Inleiding</i>	6
2. <i>Huidig wettelijk pensioenkader in loonbelasting</i>	8
3. <i>Fiscaal kader na invoering pensioenakkoord</i>	10
4. <i>Juridische aspecten</i>	16
5. <i>Gelijk fiscaal speelveld tweede en derde pijler</i>	18
6. <i>Overgangsproblematiek</i>	19
7. <i>Ondernemingspensioenfondsen, verzekeraars en premiepensioeninstellingen vragen bijzondere aandacht</i>	26
8. <i>Tot slot</i>	27
<i>Bijlage 1: Uitgangspunten berekening overgangseffecten</i>	28

Dankwoord

De auteurs danken de deelnemers van de Netspar werkgroep en andere reviewers voor hun waardevolle opmerkingen bij eerdere versies van dit paper.

Affiliaties

Bastiaan Starink – Tilburg University en PwC

Michael Visser – Tilburg University en Pensioen GeMi

Samenvatting

In het pensioenakkoord van 5 juni 2019 wordt aangegeven dat het nieuwe fiscaal kader voor alle pensioenregelingen gelijk wordt. In het nieuwe stelsel worden alle pensioencontracten fiscaal begrensd op de premie en niet langer op de opbouw en de indexatie. Dit betekent dat voor iedereen een uniforme leeftijdsonafhankelijke premiegrens gaat gelden. Die uniforme maximale premiegrens gaat niet slechts gelden voor pensioencontracten in de tweede pijler, maar ook voor pensioenopbouw in de derde pijler.

Dit paper gaat vooral in op de manier waarop de uniforme maximale premiegrens kan worden vastgesteld, met welke parameters rekening gehouden moet worden en welke afwegingen daarbij relevant zijn. Verder onderzoeken we onder andere enkele varianten voor een fiscale overgangsregeling en geven we aandachtspunten mee bij de uitwerking van een arbeidsvormneutraal pensioenkader.

Het nieuwe fiscaal pensioenstelsel gaat uit van premieregulering, vergelijkbaar met ons huidige fiscaal stelsel voor beschikbare premieregelingen. In het huidige fiscaal kader geldt nu een maximale staffel met een stijgende premie, oplopend met de leeftijd. Bij overgang naar degressieve opbouw volgt daaruit een maximale vlakke premie(grens). Bij het vaststellen van een uniforme maximale premiegrens geven wij de wetgever in overweging de parameters zoals die in het huidige fiscaal kader en staffelbesluit worden gehanteerd kritisch te bezien, te meer deze als afgeleide van een stelsel voor uitkeringsregelingen niet meer passend en goed genoeg zijn. Zo is voor een adequate pensioenopbouw in een systeem van leeftijdsonafhankelijke premie een realistische aanname van de carrièreontwikkeling noodzakelijk. Dit omdat het pensioenresultaat anders, vanwege het feit dat de nadruk van de pensioenopbouw verschuift naar het begin van de carrière, te ver achterblijft bij de huidige situatie. Het verdient aanbeveling om onderzoek te doen naar een realistische carrièreontwikkeling in Nederland. Als een fiscale overgangsregeling gewenst is, geven wij daarbij vooral om praktische redenen de voorkeur aan een relatief korte overgangstermijn. Een variant waarbij op basis van de leeftijd van de deelnemer op het transitiemoment een extra premieruimte wordt vastgesteld biedt goede mogelijkheden voor verdere uitwerking binnen de geschetste contouren van het pensioenakkoord.

English summary

The pension agreement of 5 June 2019 states that the new tax framework will be the same for all pension schemes. In the new system, all pension contracts will be tax-limited on the contribution instead of on the accrual and indexation. This means that a uniform age-independent contribution limit will apply to everyone. The uniform maximum contribution will not only apply to pension contracts in the second pillar, but also to pension accrual in the third pillar. This paper looks in particular at the way the uniform maximum contribution can be determined, which parameters must be taken into account and which considerations are relevant herein. Furthermore, we investigate – among other things – several alternatives for a tax transitional arrangement and provide points for attention when designing a form of work-neutral pension framework.

The new tax framework regarding pensions will be based on contribution regulation, similar to our current tax system regarding defined contribution schemes. The current tax framework has a maximum scale with a rising contribution, and increases with age. With transition to degressive accrual, a maximum flat contribution follows. When setting a uniform maximum contribution limit, we suggest the legislator to take a critical look at the parameters used in the current tax framework and scale decision, the more, as they are no longer appropriate and good enough as a derivative of defined benefit schemes. For example, for an adequate pension accrual in a system of age-independent contributions, a realistic assumption of career development is necessary because otherwise the pension result, due to the shifting of the emphasis of the pension accrual to the beginning of the career, lags too far behind compared to the current situation. It is advisable to conduct research into what a realistic career development is in the Netherlands. If a transitional tax arrangement is desired, we prefer a relatively short transition period due to practical reasons. An alternative in which an extra contribution margin is determined based on the age of the participant at the moment of the transition, offers good opportunities for further development within the outlines of the pension agreement.

1. Inleiding

In juni 2019 is het pensioenakkoord gesloten¹ dat op hoofdlijnen in 2020 verder uitgewerkt wordt. Het kabinet heeft de ambitie om per 2022 een wettelijk kader gereed te hebben waarmee sociale partners het arbeidsvoorwaardelijk pensioen gereed kunnen maken voor de eisen van de 21ste eeuw. Daarbij gaat het onder meer om aanpassing van de fiscale kaders voor het arbeidsvoorwaardelijk pensioen in de tweede pijler en voor de vrijwillige oudedagsvoorziening in de derde pijler. In dit paper gaan wij in op aanpassing van deze fiscale kaders en een aantal (beleidsmatige) aandachtspunten daarbij.²

Contouren fiscaal pensioenkader in pensioenakkoord 2019

In het pensioenakkoord van 5 juni 2019 staat dat het nieuwe fiscaal kader voor alle pensioenregelingen gelijk wordt.³ In het nieuwe stelsel worden alle pensioencontracten fiscaal begrensd op de premie en niet langer op de opbouw en de indexatie. Dit betekent dat er een uniforme *leeftijdsonafhankelijke* premiegrens gaat gelden voor iedereen, waarbij de hoogte zodanig is dat die een adequate pensioenopbouw faciliteert.

De omzetting van het fiscaal kader leidt op macroniveau niet tot een bezuiniging ten opzichte van de premiesom zoals die gold in juni 2019.⁴ De uniforme maximale premiegrens wordt, macro gezien, gebaseerd op de huidige ambitie van 75 procent van het gemiddelde loon in veertig opbouwjaren, zo valt te lezen. Aangegeven wordt dat daarbij de marktrente uitgangspunt is en frequente schommelingen in de fiscale premiegrens zoveel mogelijk moeten worden voorkomen.

De uniforme maximale premiegrens gaat niet slechts gelden voor alle pensioencontracten in de tweede pijler, maar ook voor pensioenopbouw in de derde pijler. In het pensioenakkoord wordt namelijk gemeld dat waar mogelijk en wenselijk een stap gezet wordt richting een arbeidsvormneutraal pensioenkader en dat het kabinet er bij

1 Brief van het kabinet aan de Tweede Kamer, Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 5 juni 2019, 2019-000009898.

2 Daarbij gaan wij alleen in op wijzigingen in de Wet op de loonbelasting 1964 en Wet inkomstenbelasting 2001. Uiteraard hebben de aanpassingen mogelijk ook gevolgen voor andere fiscale wetten, zoals de Wet op de vennootschapsbelasting en Successiewet.

3 Brief van het kabinet aan de Tweede Kamer, Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 5 juni 2019, 2019-000009898, p. 7.

4 Brief van het kabinet aan de Tweede Kamer, Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 5 juni 2019, 2019-000009898, p. 8.

de uitwerking voor zorgt dat het fiscaal kader generiek toepasbaar en handhaafbaar is voor de Belastingdienst.

In dit paper werken we bovenstaande elementen verder uit. Daarbij komen aan de orde:

1. de manier waarop de uniforme maximale premiegrens kan worden vastgesteld en met welke elementen en parameters rekening gehouden moet worden
2. welke wijzigingen in ieder geval moeten worden doorgevoerd om dit nieuwe fiscaal kader mogelijk te maken, zowel in de fiscale als civielrechtelijke wet- en regelgeving
3. het overgangsregime
4. de vormgeving van een arbeidsvormneutraal pensioenkader

In dit paper komen passages voor uit andere publicaties van de auteurs zonder dat deze steeds geciteerd worden.⁵

5 B. Starink, Pensioenhervormingen: wordt 2019 het jaar van de waarheid?, WFR 2019/99. B. Starink, Fiscale aspecten van het pensioenstelsel per 2020, MBB 2017/2. B. Starink, G. Dietvorst en M. Visser, De fiscaliteit en pensioen: Naar een nieuw fiscaal pensioenkader?, Netspar Occasional 02/2016.

2. Huidig wettelijk pensioenkader in loonbelasting

In hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) zijn regels gesteld voor de maximaal mogelijke pensioenopbouw, de richtleeftijd, de inbouw van een AOW-uitkering et cetera. Dit zogenoemde Witteveenkader gaat zowel voor een uitkeringsregeling (eindloon- en middelloonregeling) als voor een beschikbare premieregeling uit van een maximale pensioen*uitkering*. Het Witteveenkader is sterk gericht op uitkeringsregelingen waarbij de pensioenuitkering wordt gedefinieerd. De hoogte van de pensioenpremie is in de Wet LB niet gereguleerd voor uitkeringsregelingen. Dat betekent de facto dat de pensioenpremie bij een lagere marktrente en een gelijkblijvende pensioenopbouw stijgt en ook als zodanig onder de omkeerregel valt.

Voor beschikbare-premieregelingen is in art. 18a, lid 3, Wet LB opgenomen dat de premie maximaal gericht moet zijn op een fiscaal maximaal middelloonpensioen (tekst 2020):

'Een op een beschikbare-premiestelsel gebaseerd ouderdomspensioen wordt tijds-evenredig opgebouwd en is gericht op een pensioen dat na 40 jaren opbouw niet meer bedraagt dan 75 percent van het gemiddelde pensioengevend loon tot dat tijdstip. De beschikbare premie wordt ten hoogste bepaald met inachtneming van de volgende uitgangspunten:

- a. de beschikbare premie wordt actuariael vastgesteld per leeftijdsklasse van ten hoogste vijf jaren en wordt afgestemd op de gemiddelde leeftijd in de klasse;*
- b. als loopbaanontwikkeling wordt gerekend met een loonstijging van drie percent per jaar gedurende de jaren voor het bereiken van de 35-jarige leeftijd, van twee percent per jaar gedurende de tien daaropvolgende jaren, van een percent per jaar gedurende de tien daaropvolgende jaren en van nihil gedurende de overige jaren;*
- c. bij de berekening wordt een rekenrente in aanmerking genomen van ten minste vier percent en wordt de te verwachten inflatie op nihil gesteld.'*

In onderdeel c van het geciteerde wetsartikel is dus bepaald dat de rekenrente die in aanmerking genomen mag worden bij de premievaststelling ten minste 4 procent bedraagt en dat de te verwachten inflatie op nihil moet worden gesteld. Op dit punt verschilt het fiscaal kader voor beschikbare-premieregelingen dus fundamenteel van het fiscaal kader voor uitkeringsregelingen. Bij een middelloonregeling mag de premie wel stijgen bij een daling van de rente en mag separaat worden betaald voor inflatie; bij een beschikbare-premieregeling mag dit niet. De wetgever hanteerde als uitgangspunt dat het gemiddelde rendement in een beschikbare-premieregeling voldoende zou zijn om de rekenrente van 4 procent en de inflatiecorrectie mogelijk

te maken. Dat uitgangspunt is in de huidige tijd minder realistisch dan vroeger, waardoor het wettelijke fiscaal kader voor beschikbare-premieregelingen sterker beperkend is (geworden) dan het wettelijke kader voor een middelloonregeling. Toegegeven, bij beleidsbesluit zijn de laatste jaren ook premiestaffels gepubliceerd die op een lagere rekenrente zijn gebaseerd, maar daaraan zijn veel beperkende voorwaarden verbonden en het betreft 'slechts' een beleidsbesluit.⁶

Het Witteveenkader is vanuit historisch perspectief gericht op uitkeringsregelingen waarbij wordt uitgegaan van een systeem van gelijkblijvende opbouw. Door de koppeling aan een middelloonresultaat wordt de maximale premie afgestemd op de kostprijs van een middelloonregeling, waarbij de kostprijs van de middelloonregeling dient te worden bepaald op basis van de in artikel art. 18a, lid 3, Wet LB genoemde uitgangspunten. Door deze koppeling ontstaat een progressief oplopende premie (ook voor uitkeringsregelingen), omdat de individuele actuariële premie nu eenmaal oploopt naarmate men ouder wordt. Deze progressieve premie wordt binnen een bedrijfstakpensioenfonds overigens wettelijk verplicht omgeslagen in een doorsneepremie. Ook de voorwaarde voor *tijdsevenredige* opbouw belemmert een gelijkblijvende premie (een gelijkblijvende premie leidt de facto tot degressieve opbouw). De term *tijdsevenredig* zou evenwel ook zo geïnterpreteerd kunnen worden dat een gelijkblijvende premie (vlakke staffel) ook is toegestaan omdat de premie gedurende de tijd evenredig blijft. Echter, de lezing van de Belastingdienst is dat de term *tijdsevenredig* betrekking heeft op een gelijkblijvende uitkering, niet een gelijkblijvende premie.⁷ Een gelijkblijvende premie in premieregelingen is nu overigens wel al mogelijk, maar daaraan zijn via het staffelbesluit strikte voorwaarden verbonden waardoor het niveau van deze maximale premie niet voor alle werkgevers en werknemers afdoende is voor het door hen beoogde ambitieniveau.⁸

Een vraag die nu voorligt: op welke manier kan de in het pensioenakkoord genoemde uniforme maximale premiegrens worden vastgesteld en met welke elementen en parameters kan rekening gehouden worden. Hierop gaan we in het volgende hoofdstuk in.

6 Meest recente versie betreft het Besluit Loonheffingen, inkomstenbelasting. Pensioenen; beschikbare-premieregelingen en premie- en kapitaalovereenkomsten en nettopensioenregelingen (Staffelbesluit pensioenen) (besluit van 20 december 2019, nr. 2019-21333).

7 Onderdeel 2 van het inmiddels vervallen Besluit van 28 april 2003, nr. CPP2003/308M.

8 Het fiscaal maximum in het Staffelbesluit pensioenen van de leeftijdsklasse 20- tot en met 24-jarigen (of de leeftijdsklasse waartoe de jongste werknemer behoort wanneer deze 25 jaar of ouder is) is dan namelijk de bovengrens voor alle andere leeftijdsgroepen. Zie besluit van 20 december 2019, nr. 2019-21333, bijlage I onderdeel 4g.

3. Fiscaal kader na invoering pensioenakkoord

De zogenoemde doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Voor alle contracten wordt een leeftijdsonafhankelijke premie verplicht en krijgen de deelnemers een opbouw die past bij de ingelegde premie. In plaats daarvan zou de doorsneesystematiek ook kunnen worden afgeschaft door de premie progressief te maken in een bedrijfstakpensioenfonds – en het hiermee corresponderende opbouwpercentage leeftijdsonafhankelijk te laten.⁹

Met de invoering van een leeftijdsonafhankelijke premie:

- komt een einde aan de herverdeling die het gevolg is van de doorsneesystematiek
- wordt de pensioenopbouw transparanter en
- sluit het stelsel beter aan op de arbeidsmarkt.

Hierbij wordt het fiscaal kader alleen nog op de pensioenpremie begrensd. Bij de vormgeving van het fiscaal kader blijft het kabinet oog houden voor het faciliteren van een adequate pensioenopbouw. Een voor de hand liggende gedachte is misschien om bij de vormgeving van het nieuwe fiscaal kader zoveel mogelijk aan te sluiten bij het huidige fiscaal kader voor premiereregelingen en het staffelbesluit. Toch is het niet zonder meer logisch of aan te bevelen om het staffelbesluit als leidraad te nemen.

Hierna gaan we in op de parameters en beleidsmatige afwegingen bij het vaststellen van een uniforme maximale premiegrens. In het pensioenakkoord wordt over deze premiegrens het volgende opgemerkt:

*'De omzetting van het fiscale kader leidt op macroniveau niet tot een bezuiniging ten opzichte van de huidige premiesom. In het nieuwe fiscale kader wordt de uniforme fiscaal gemaximeerde premiegrens, macro gezien, gebaseerd op de huidige ambitie van 75% van het gemiddelde loon in 40 opbouwjaren (hetgeen neerkomt op 80% van het gemiddelde loon in ruim 42 opbouwjaren), waarbij de marktrente het uitgangspunt is waarbij frequente schommelingen in de fiscale premiegrens zoveel mogelijk moeten worden voorkomen.'*¹⁰

De voornaamste parameters, althans voor wat betreft de materiële invloed op de hoogte van de pensioenpremie, zijn de rekenrente, de opslag voor indexatie en het

9 Zie voor een pleidooi van dat systeem: B. Starink, Pensioenhervormingen: wordt 2019 het jaar van de waarheid?, Weekblad Fiscaal Recht 2019/99, p. 593 ev.

10 Brief van het kabinet aan de Tweede Kamer, Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 5 juni 2019, 2019-000009898, p. 7.

veronderstelde carrièrepatroon en de pensioenleeftijd. Op deze parameters gaan we hierna in. Ook behandelen we de mogelijkheid van een solvabiliteitsopslag. De overige parameters zijn minder discutabel.¹¹

3.1 Rekenrente

De rekenrente die op grond van de Wet LB in aanmerking genomen mag worden bedraagt ten minste 4 procent.¹² De in aanmerking te nemen inflatie is nihil. Op dit punt wijkt het fiscaal kader voor beschikbare-premieregelingen af van het kader voor uitkeringsregelingen. Voor de premie in een middelloonregeling is wettelijk geen minimale rekenrente gegeven, waardoor de marktrente altijd is toegestaan. De wetgever ging ervan uit dat het rendement op een premieregeling in principe voldoende zou moeten zijn om de rekenrente van 4 procent, de kosten en de inflatiecorrectie mogelijk te maken.¹³ De rente was in 1994 bij de invoering van het Witteveenkader echter ruim 7 procent, terwijl inmiddels een structureel en substantieel hoger rendement dan 4 procent al lang geen vanzelfsprekendheid meer is. Dit betekent wat ons betreft dat een Witteveenkader waarbij de *premie* gereguleerd wordt en niet langer de uitkering, moet uitgaan van een realistische en marktconforme rente. Een dergelijke rente bedraagt juli 2019 minder dan 1,5 procent.

Marktconformiteit brengt wat ons betreft met zich dat de rente en daarmee de fiscaal gefaciliteerde premie-inleg meebeweegt met de renteontwikkeling. In het pensioenakkoord valt te lezen dat idealiter een aanpassingsmechanisme wordt ontwikkeld waarbij een evenwicht wordt gevonden tussen het niet te vaak aanpassen van de premiegrens en het met niet te veel vertraging laten doorwerken van de gevolgen van een veranderende rente of levensverwachting.¹⁴ Het lijkt dan raadzaam een dergelijke aanpassing jaarlijks of zelfs eens in de zoveel jaren door te voeren, ook om een stabiele last bij werkgevers en werknemers te realiseren en aanpassingen uitvoerbaar te houden. Bij het kiezen van een aanpassingsmechanisme kan gedacht worden aan het formuleren van onder- en bovengrenzen voor (veranderingen in) rente en levensverwachting. Bij voorkeur gaan wijzigingen per 1 januari van een jaar

11 Denk aan de pensioenrichtleeftijd, de hoogte van de franchise, de gebruikte overlevingstafel et cetera. De pensioenrichtleeftijd behandelen we wel vanwege de materiële invloed en actualiteit.

12 Artikel 18a, derde lid, onderdeel c, Wet LB. De besluitnemer staat echter wel een marktrente toe, maar verbindt daar strenge voorwaarden aan, aangezien het begunstigend beleid betreft.

13 *Kamerstukken II, 1997/98, 26 020, nr. 3, p. 23.*

14 Brief van het kabinet aan de Tweede Kamer, Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 5 juni 2019, 2019-000009898, p. 8 (voetnoot 7).

in en vindt de aankondiging tijdig plaats en wordt hiermee dus rekening gehouden met een eventuele peildatum voor vaststelling van bepaalde grenzen.

3.2 Loonstijgingen, prijsstijgingen en carrièreontwikkeling

In de huidige beschikbare premiestaffels wordt geen rekening gehouden met loon- en prijsstijgingen. Anders geformuleerd: er mag in de beschikbare premie geen opslag zijn begrepen die bedoeld is om de pensioenopbouw te kunnen aanpassen aan de loon- of prijsontwikkeling. Het op peil houden van de pensioenopbouw met loon- en prijsstijgingen wordt daarom geacht te worden gefinancierd uit het overrendement (het rendement dat uitkomt boven de rekenrente). Indien de rekenrente wordt gebaseerd op de risicovrije rente én ervan uitgaande dat op pensioenbeleggingen over decennia inderdaad een hoger rendement kan worden gerealiseerd dan de risicovrije marktrente, lijkt het uitgangspunt dat het op peil houden van de pensioenopbouw met de ontwikkeling van de lonen en/of prijzen uit het overrendement kan worden gefinancierd, niet omstreden.

Een ander element is het in aanmerking nemen van een carrièreontwikkeling. De carrièreontwikkeling in de Wet LB (artikel 18a, derde lid, sub b) gaat momenteel voor een beschikbare premieregeling uit van:

- 3 procent per jaar tot het bereiken van de 35-jarige leeftijd
- 2 procent tussen 35 en 45 jaar
- 1 procent tussen 45 en 55 jaar
- 0 procent vanaf 55 jaar

De aanname is dus dat werknemers naast reguliere loonstijgingen ook loonsverhogingen krijgen door carrière te maken. De carrièreontwikkeling is relevant voor de pensioenopbouw omdat een opbouwsysteem dat *niet* uitgaat van een eindloonsystematiek (zoals een beschikbare-premieregeling en een middelloonregeling) tot op heden in wezen toch een middelloonresultaat nastreeft (waarbij dat middelloonresultaat weer is afgeleid van een eindloonambitie).¹⁵

In het nieuwe pensioencontract komt het zwaartepunt van de pensioenopbouw in het begin van de carrière te liggen. Indien het genoemde uitgangspunt – dat het uiteindelijke pensioenresultaat inclusief indexatie een middelloonresultaat nastreeft – wordt gehandhaafd, dan moet de veronderstelde carrièreontwikkeling realistisch zijn.

¹⁵ *Kamerstukken II, 1997/98, 26 020, nr. 3, p. 7.*

3.3 Pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd is sterk van invloed op de hoogte van de premie. In artikel 18a, achtste lid, Wet LB is de toename van de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de toename van de levensverwachting. Deze koppeling is momenteel nog een-op-een, maar het is de bedoeling dat de toename van de levensverwachting met één jaar leidt tot een verhoging van de pensioenrichtleeftijd met acht maanden.¹⁶

3.4 Solvabiliteitsopslag

De Wet LB staat het in de huidige beschikbare premiereregeling niet toe om separaat te betalen voor solvabiliteitsbuffers. In een uitkeringsregeling mag dit wel (civiel-juridisch moet het zelfs). In een premiereregeling waarbij geen garanties in de opbouwfase worden verleend, is een solvabiliteitsbuffer ook niet logisch. Echter, indien het pensioenkapitaal op pensioendatum wordt omgezet in een gegarandeerde levenslange uitkering bij een verzekeraar, is wel degelijk een solvabiliteitsbuffer vereist. Als er sprake is van een voorwaardelijke pensioenuitkering met collectieve buffers geldt hetzelfde. Het is dan ook het overwegen waard om bij de vaststelling van de maximale premie rekening te houden met een opslag voor solvabiliteit na pensioeningang. Dat is mogelijk door hier in de premiestelling en daarmee dus ook in de fiscaal maximale premie rekening te houden. Het doelvermogen wordt hiermee verhoogd en zo ook de daarvan afgeleide jaarlijkse premie.

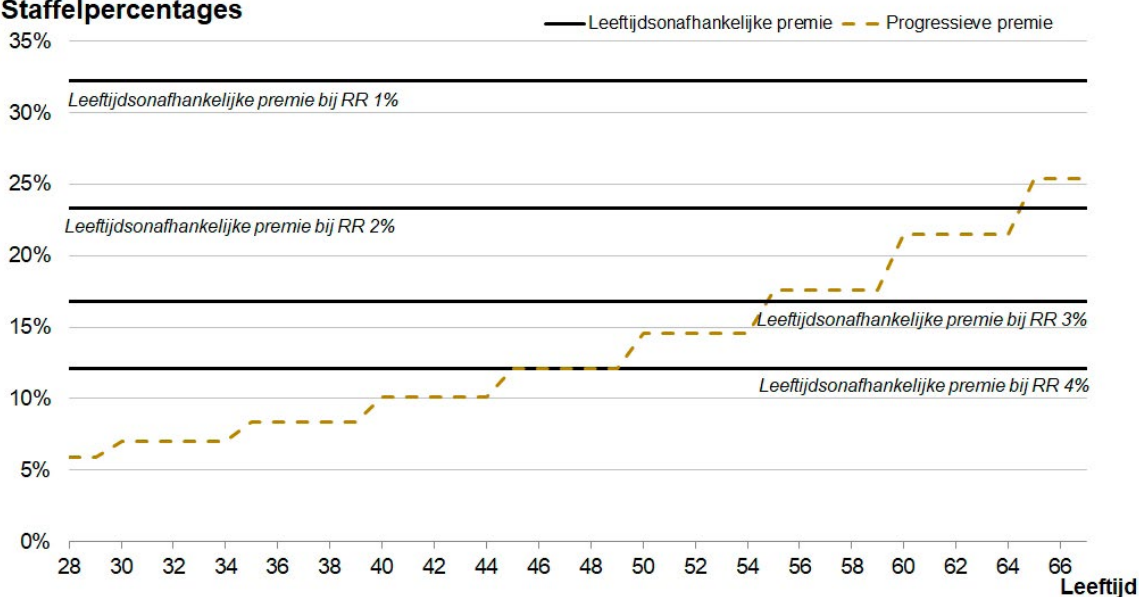
Samengevat dienen de gekozen parameters uiteraard zo realistisch mogelijk te zijn, met het oog op het gestelde doel: een adequate pensioenopbouw. Het in aanmerking nemen van een loon- of prijsstijging lijkt niet noodzakelijk mits de gehanteerde disconteringsvoet is gebaseerd op een risicovrije rente. In een systeem van leeftijdsonafhankelijke premie is een realistische aanname van de carrièreontwikkeling noodzakelijk om tot een adequate pensioenopbouw te komen. Zo niet, dan blijft het pensioenresultaat te ver achter bij de huidige situatie, aangezien de nadruk van de pensioenopbouw naar het begin van de carrière verschuift. Het verdient wat ons betreft aanbeveling om onderzoek te doen naar een realistische carrièreontwikkeling in Nederland en niet zomaar uit te gaan van het al decennia gehanteerde en hiervoor beschreven model van 3-2-1-0 procent.

16 Het mitigeren van de koppeling van de AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd aan de resterende levensverwachting vanaf 65 jaar per 2025 is nog niet opgenomen in de al aangenomen Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd (35223) en zal dus nog in wet- en regelgeving moeten worden verankerd.

3.5 Hoogte van de leeftijdsonafhankelijke premie

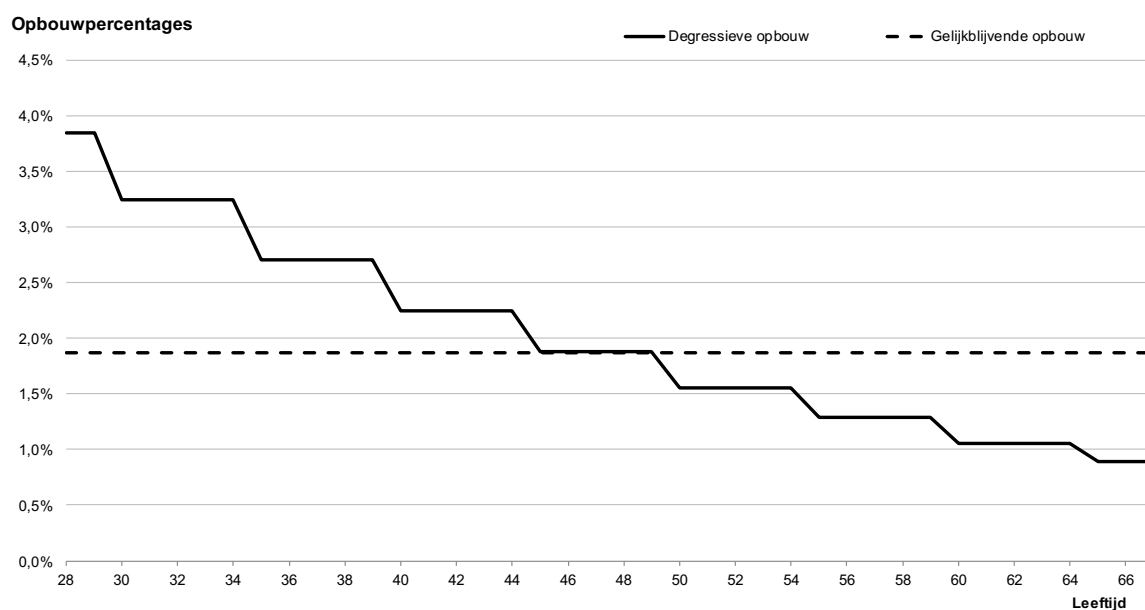
Indien de huidige parameters, zoals in het genoemde beschikbare-premiebesluit toegepast, worden gehanteerd, dan bedraagt de leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie circa 12 procent voor het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum (staffel II). Bij een lagere rekenrente van 1 procent loopt die premie op tot ruim 32 procent (zie figuur hieronder). De totale leeftijdsonafhankelijke premie zal voor zowel ouderdomspensioen als nabestaandenpensioen op basis van realistische en meer actuele parameters dan die uit het genoemde staffelbesluit, uitkomen tussen de 25 en 30 procent van de pensioengrondslag (uitgaande van een rekenrente tussen circa 1,25 en 1,75 procent). De eerste inschatting van minister Koolmees voor de fiscale maximum premie van 27 procent sluit hierbij aan.¹⁷ Deze 'vingeroefening' alsmede onze berekeningen zijn uiteraard met name sterk afhankelijk van de veronderstelde rente. Dat betekent dat deze percentages bij een lagere dan de genoemde rente stijgen.

Staffelpercentages



17 Nieuw premieplafond komt volgens 'vingeroefening' uit op 27%, M. van Wijk en A. de Vos, PensioenPro, 6 september 2019.

Vertaald naar opbouwpercentages (degressieve opbouw) leidt dit tot het volgende beeld:



In een systeem van degressieve opbouw daalt, uitgaande van dezelfde parameters, het opbouwpercentage van bijna 4 op leeftijd 27 naar 0,9 op leeftijd 67.

4. Juridische aspecten

Voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen is een doorsneepremie nu juridisch wettelijk voorgeschreven (artikel 8, Wet Bpf 2000). Datzelfde geldt voor beroepspensioenfondsen (artikel 243, WVB). Andere uitvoerders kennen geen specifieke eis voor het hanteren van een doorsneepremie. Wel kan wet- en regelgeving inzake gelijke behandeling een bepaalde premiestelling vereisen. Het vraagstuk van gelijke behandeling bij pensioenopbouw is overigens een omvangrijk vraagstuk. Een belangrijke vraag daarbij is of de premie / de uit de premie te verkrijgen aanspraak gelijk moet zijn voor alle leeftijden. In dit paper diepen wij dit vraagstuk niet verder uit.¹⁸

Bij arbeidsovereenkomsten is doorsneeopbouw (ten minste tijdsevenredige pensioenopbouw) momenteel wettelijk verplicht (artikel 17 Pensioenwet). Eerder is al beargumenteerd dat juridische belemmeringen voor de introductie van alternatieven eenvoudig kunnen worden weggenomen door wetswijzigingen.¹⁹

Wanneer de keuze valt op een leeftijdsonafhankelijke premie (die in een uitkeringsovereenkomst leidt tot degressieve opbouw), dan moet in ieder geval artikel 17 van de Pensioenwet worden herzien; daarin staat de verplichting tot ten minste tijdsevenredige pensioenopbouw bij uitkerings- en kapitaalovereenkomsten. Dat ligt anders voor artikel 8 Wet Bpf 2000, waarin de verplichte doorsneepremie bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen staat. Bij een keuze voor een leeftijds-onafhankelijke premie hoeft artikel 8 Wet Bpf 2000 niet per se te worden gewijzigd. Immers, in het nieuwe pensioenkader gebaseerd op premiereregelingen geldt als financiering dan voor alle contracten een maximale vlakke premie. Dit kan een doorsneepremie genoemd worden, aangezien niet de premiestelling verandert, maar slechts wat men ervoor terugkrijgt.

Een vraag die opkomt is of een soortgelijke bepaling als artikel 8 Wet Bpf 2000 niet ook in de Pensioenwet moet worden opgenomen. Wat ons betreft wel. Immers, hiermee wordt gegarandeerd dat bij andere regelingen dan pensioenregelingen bij een Bpf tevens sprake is van een leeftijdsonafhankelijke premie. Een leeftijds-onafhankelijke premie slechts regelen in de Wet LB is onvoldoende omdat voor fiscaal niet-gefacilieerde regelingen dan nog steeds het huidige systeem gehandhaafd kan blijven.

18 Voor een beschouwing op dit vraagstuk zie bijvoorbeeld D. Boeijen, C. de Groot, M. Heemskerk, N. Kortleve en R. Maatman, Compensatie bij afschaffing doorsneesystematiek, Netspar Design Paper 135, november 2019.

19 D. Boeijen, M. Heemskerk en R. Maatman, Beëindiging van de doorsneesystematiek. Juridisch navigeren naar alternatieven, Netspar Design Paper 35, januari 2015.

In het nieuwe fiscaal pensioenkader wordt een uniforme leeftijdsonafhankelijke maximale premie geïntroduceerd. Dit fiscaal kader is zogenoemd regelend recht en anders dan bijvoorbeeld de Pensioenwet geen dwingend recht. De Pensioenwet geldt voor alle pensioenuitvoerders als dwingend recht. Als een leeftijdsonafhankelijke premie daarin verplicht wordt gesteld, werkt dit automatisch door in pensioenovereenkomsten. Dat zorgt – bij wijziging van de pensioenregeling – voor een andere juridische positie dan wanneer een leeftijdsonafhankelijke premie alleen in de Wet LB wordt geregeld.

Een voordeel om het (ook) in de Pensioenwet te regelen, is dat een uniforme leeftijdsonafhankelijke premie dan ook voor fiscaal onzuivere pensioenregelingen verplicht is. Wanneer de doorsneefinanciering alleen in fiscale (Wet LB) wetgeving geregeld zou worden, zouden fiscaal onzuivere pensioenregelingen die wel voldoen aan het pensioenbegrip van de Pensioenwet straks wel gefinancierd mogen worden op basis van een progressieve premie (maar dan zonder toepassing van de omkeerregel) – ook voor het nettopensioen boven 110.111 euro (niveau 2020).

Een ander aspect met het oog op de juridische positie betreft de wijziging van de pensioenregeling. Bij de huidige premieregelingen is een progressieve premie onderdeel van de pensioenovereenkomst. Deze overeenkomst zal moeten worden gewijzigd, waarbij in beginsel instemming van de werknemer (al dan niet via de cao) en mogelijk de ondernemingsraad nodig is. Wanneer alleen de Wet LB wordt gewijzigd, stemt een werknemer waarschijnlijk niet zonder compensatie in. Maar ook via automatische (dwingendrechtelijke) doorwerking van een nieuwe financieringswijze met een bepaling in de Pensioenwet kan een werknemer stellen dat wijziging van de pensioenovereenkomst zonder compensatie niet aanvaardbaar is. Nader onderzoek naar de beste juridische inbedding is wenselijk.

5. Gelijk fiscaal speelveld tweede en derde pijler

In het pensioenakkoord is aangegeven dat de uniforme maximale premiegrens gaat gelden voor alle pensioencontracten én voor pensioenopbouw in de derde pijler. Waar mogelijk en wenselijk wordt een stap gezet richting een arbeidsvormneutraal pensioen kader, zo valt te lezen. De gedachte van een arbeidsvormneutraal pensioen kader is niet nieuw.²⁰ In de kern gaat het erom dat iedereen die aan het arbeidsproces deelneemt onder dezelfde voorwaarden en met eenzelfde fiscale begeleiding (lees: premieaftrek) een adequate oudedagsvoorziening op moet kunnen bouwen. Nu maakt de juridische vorm waarin men aan het arbeidsproces deelneemt nog uit voor het fiscaal pensioenregime – al zijn de tweede en derde pijler de laatste decennia al behoorlijk naar elkaar toegegroeid.

Het grootste verschil tussen de tweede en de derde pijler is momenteel dat in de derde pijler wordt uitgegaan van een leeftijdsonafhankelijke premie (maximaal 13,3% van de premiegrondslag in 2020), terwijl de premie in de tweede pijler gestaffeld oploopt met de leeftijd. Nu het de bedoeling is in de tweede pijler over te stappen op een leeftijdsonafhankelijke premie, komt daarmee het grootste verschil tussen de beide fiscale regimes in de pijlers te vervallen. Het ligt voor de hand om de fiscale grenzen in de tweede en derde pijler te harmoniseren. Dat brengt wel een budgettaire aandachtspunt met zich: wanneer in de derde pijler wordt aangesloten bij de eerder besproken maximale premiegrens in de tweede pijler, dan betekent dit dat de maximale premieaftrek bij lijfrenten omhoog gaat. Afhankelijk van het (grotere) gebruik van deze (verhoogde) premieaftrek, zorgt dit voor belastingderving voor de schatkist op korte termijn. Een schatting van deze effecten hebben wij niet kunnen maken. Ook op overige onderdelen van de fiscale regels voor de tweede en de derde pijler is harmonisatie mogelijk. Te denken valt aan dezelfde inhaalmogelijkheden van niet-benutte ruimte uit het verleden, het hanteren van dezelfde franchise en het ook in de tweede pijler kunnen opbouwen van pensioen over de fiscale bijtelling van de auto van de zaak.²¹ Ook hier kunnen budgettaire gevolgen voor de overheid uit voortvloeien die kunnen meewegen bij de wenselijkheid van (verdere) uniformering.

20 Zie G.J.B. Dietvorst en M.R. Visser, Pensioen zzp'er is niet zo bijzonder! Een inventarisatie van het fiscaal en juridisch pensioen kader voor zelfstandigen zonder personeel, Tilburg University 2009; H.M. Kapelle (e.a.), Fiscale behandeling van oudedagsvoorzieningen: het kan beter, eerlijker, efficiënter en eenvoudiger, Geschriften van de vereniging voor Belastingwetenschap, no. 242 en G.J.B. Dietvorst (e.a.), Arbeidsvormneutraal pensioen kader: een logische vervolgstap, Brochures Toekomstvoorzieningen Tilburg University, juli 2013.

21 Zie voor een uitgebreider overzicht G.M.C.M. Staats, Verschillen tussen tweede en derde pijler van toekomstvoorzieningen, Weekblad Fiscaal Recht, 2020/2.

6. Overgangsproblematiek

De overgang van het huidige systeem van leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw en leeftijdsafhankelijke pensioenpremie naar een systeem van leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw (degressieve opbouw) en leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie, gaat gepaard met grote overgangseffecten. Die overgangseffecten worden veroorzaakt doordat de pensioenopbouw over het werkzame leven uit balans raakt. Voor de werknemer die nog aan zijn carrière moet beginnen na de invoering van het nieuwe pensioenstelsel heeft de overgang uiteraard geen negatief effect²²; voor de werknemer die ongeveer tegelijkertijd met de invoering van het nieuwe pensioenstelsel met pensioen gaat, heeft de overgang evenmin effect. Het effect is het grootst voor de werknemer die halverwege zijn of haar pensioenopbouw is; ongeveer tussen leeftijd 45 en 50.

Een achteruitgang in toekomstige pensioenopbouw kan een reden zijn voor de invoering van een compensatieregeling. Het pensioenakkoord heeft nadrukkelijk aandacht voor de transitie en het compensatievraagstuk. Naast extra fiscale ruimte om de compensatie te faciliteren, zal het kabinet een wettelijk kader scheppen voor een evenwichtige overstap. Het CPB schatte de bijbehorende transitielast op macro-niveau eerder op een bedrag tussen de circa 43 en 61 miljard euro.²³ Let wel, deze transitielast kan door n et andere accenten en uitgangspunten in de berekening zo maar miljarden verschillen.²⁴

De transitielast kan desgewenst uit de eventueel aanwezige buffers van pensioenfondsen worden betaald, maar ook uit een extra premie. Dat laatste is per definitie aan de orde bij beschikbare-premiereregelingen en verzekerde regelingen waarin geen sprake is van buffers (zoals bij een pensioenfonds). Een dergelijke overgangsregeling via de pensioenpremie vereist een faciliteit in de Wet LB.

Minister Koolmees van SZW heeft in juni 2018 al aangegeven dat compensatie voor een transitiepad van het huidige stelsel naar het nieuwe stelsel binnen het fiscaal

22 Mits het een 'modelwerknemer' betreft waarmee in de rekenmodellen rekening wordt gehouden. Een dergelijke modelwerknemer bestaat uiteraard niet; op individueel niveau treden er altijd verschillen op.

23 M.H.C. Lever en S. Muns, 2017, *Effecten afschaffing doorsneesystematiek: een ALM analyse*, CPB Achtergronddocument, CPB, Den Haag, p. 11.

24 Zo geldt de genoemde transitielast van 60 miljard in de hiervoor genoemde studie van het CPB bij een rekenrente (RTS) van 2 procent of hoger. Bij 1 procent gaat het volgens deze studie om een bedrag van 43 miljard. M.H.C. Lever en S. Muns, 2017, *Effecten afschaffing doorsneesystematiek: een ALM analyse*, CPB Achtergronddocument, CPB, Den Haag, p. 9.

kader kan worden geregeld.²⁵ Ook in het Regeerakkoord werd daar al op gehint. Het budget voor een dergelijke overgangsregeling gaat vooralsnog vanaf 2020 uit van een taakstellende fiscale ruimte om de pensioenpremies met 1 miljard euro te laten stijgen om – bij afschaffing van de doorsneesystematiek bij pensioenen – een evenwichtige transitie mogelijk te maken.²⁶ In zijn brief naar aanleiding van het pensioenakkoord heeft minister Koolmees dit herhaald.²⁷

Hoe zou een dergelijke fiscale overgangsregeling eruit kunnen zien? We werken twee mogelijkheden uit.

6.1 Variant perspectiefnota

In de perspectiefnota van voormalig staatssecretaris van SZW Klijnsma is reeds op hoofdlijnen een fiscaal transitiekader uitgewerkt.²⁸ Deze transitievariant houdt de facto in dat gedurende maximaal 25 jaar zowel het oude als het nieuwe fiscaal kader geldt:

*'In dit overgangsrecht mogen deelnemers fiscaal gefaciliteerd pensioen opbouwen tegen het voor de bijbehorende leeftijd hoogste opbouw- of premiepercentage van beide stelsels. Grofweg betekent dit dat voor een deelnemer die in het betreffende opbouwjaar jonger is dan 45 jaar een fiscaal gefaciliteerde opbouw gaat gelden conform het degressieve stelsel (met aflopende opbouwpercentages voor hogere leeftijdscohorten), terwijl een deelnemer die in het betreffende opbouwjaar ouder is dan 45 jaar nog tot het opbouwpercentage van 1,875% voor middelloonregelingen fiscaal gefaciliteerd pensioen kan opbouwen.'*²⁹

Het grote voordeel van deze variant is dat vrijwel iedere deelnemer volledig gecompenseerd zou kunnen worden. Het nadeel is de relatief lange overgangsperiode van 25 jaar en de onduidelijke budgettaire consequenties. Iedere termijn voor een overgangsperiode is subjectief en betreft uiteindelijk een politieke keuze. Een overgangsregeling van 25 jaar waarbij de kosten ervan worden herverdeeld over (groepen van) werknemers is volgens ons niet of nauwelijks houdbaar en uitlegbaar. Een sprekend voorbeeld uit de praktijk, de invoering van de zogenoemde VPL-regelingen

25 Kamerstukken II, 2017-2018, 32 043, nr. 421, p. 28.

26 CPB Notitie, 4 oktober 2017, *Analyse economische en budgettaire effecten van de financiële bijlage van het Regeerakkoord*, p. 22.

27 Brief van het Kabinet aan de Tweede Kamer, Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 5 juni 2019, 2019-000009898, p. 4.

28 Kamerstukken II, 2016/17, 32 043, nr. 337, bijlage 2, p. 29 ev.

29 Kamerstukken II, 2016/17, 32 043, nr. 337, bijlage 2, p. 30.

per 2006³⁰, laat zien dat in dit geval een overgangsregeling van (maximaal) vijftien jaar, waarbij een groot beroep wordt gedaan op de solidariteit, uiteindelijk niet of nauwelijks houdbaar en uitlegbaar is gebleken.

Vanwege het vervallen van de fiscale facilitering van VUT- en prepensioenregelingen met ingang van 1 januari 2005, zijn VPL-regelingen in het leven geroepen. Onder een VPL-regeling kan voorwaardelijk extra ouderdomspensioen worden toegezegd waarvan de financiering (en daarmee het onvoorwaardelijk worden) gedurende maximaal vijftien jaar wordt uitgesteld. Dergelijke regelingen zijn vaak toegezegd; hiervoor wordt in de periode 2006–2021 een extra premie gevraagd van alle deelnemers, ongeacht of zij daadwerkelijk aanspraak maken op een dergelijke extra pensioentoezegging. Het draagvlak voor zo'n langdurige overgangsregeling staat de laatste jaren onder (grotere) druk. Daarvoor zijn verschillende redenen aan te voeren, waaronder de uitgestelde financieringswijze (bij een alsmaar dalende rente), premiebetalers die niet altijd (meer) weten waarvoor en voor wie ze betalen en uitvoerders die de langdurige overgangsregeling als een administratieve last ervaren. Het resultaat is dat veel van de in het leven geroepen VPL-regelingen al binnen de periode van vijftien jaar zijn afgeschaft, versoberd of ter discussie staan.^{31,32} Aan overgangsregelingen met een relatief lange termijn kleven diverse (praktische) bezwaren en waarschijnlijk ook (negatieve) arbeidsmarkeffecten, omdat wisseling van banen naar verwachting wordt tegengehouden door de 'gouden ketting' van een overgangsregeling.

Kappelle en Potter van Loon schetsten in het *Weekblad Fiscaal Recht* een blauwdruk voor een rechtvaardige en uitvoerbare overgangsregeling.³³ De door de auteurs voorgestane overgangsregeling voorziet erin dat iedere deelnemer in veertig jaar een ouderdomspensioen ter grootte van 75 procent van zijn gemiddelde salaris kan opbouwen, ongeacht zijn leeftijd op het moment dat de stelselherziening in werking treedt. Op basis van een door auteurs opgesteld zeer gestileerd model behaalt een deelnemer aan een pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie ter grootte van 21 procent in veertig jaar een pensioenresultaat op

30 VPL (VUT, Prepensioen, Levensloop)–regelingen.

31 Ter illustratie, onder andere het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Levensmiddelen heeft de VPL-regeling stopgezet: <https://www.bpffoodservice.nl/nieuws/2015/vpl-regeling-stopt-per-1-januari-2015/>

32 Een aantal redenen klinkt bijvoorbeeld door in een pleidooi van een fractie van het Verantwoordingsorgaan van Stichting Pensioenfonds ABP voor heroverweging van de zogenoemde VPL-regeling: <https://vop.nl/2018/03/grote-zorgen-om-vut-overgangsregeling-bij-abp/>

33 H.M. Kappelle en R.J.D. Potter van Loon, *Van A(anspraak) naar B(eschikbare premie)*, WFR 2018/7245, p. 848–854.

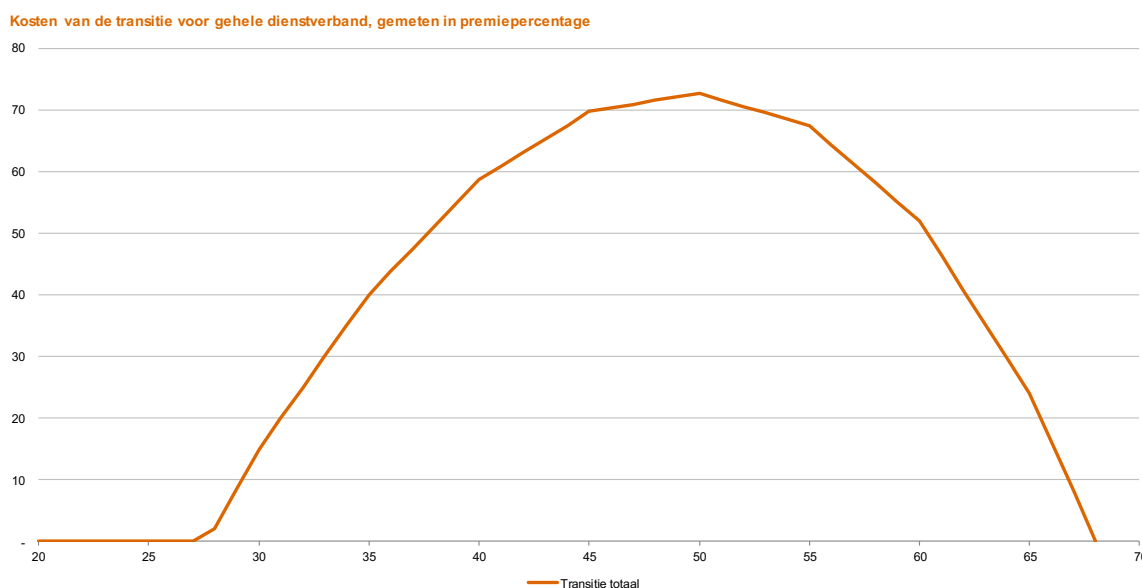
pensioeningangsdatum van ongeveer 75 procent van zijn gemiddelde salaris. De overgangsregeling die de auteurs voorstellen, voorziet in een extra premie bovenop de genoemde 21 procent gedurende een vooraf vastgesteld aantal jaren. Die extra premie bedraagt het verschil tussen de percentages van de fiscale beschikbare-premiestaffel op basis van 3 procent rekenrente en het vaste percentage van 21. Daartoe is een overgangstabel opgesteld die een plek kan krijgen in de overgangsbepalingen van hoofdstuk IIB in de Wet LB. Belangrijkste knelpunt is de lange overgangsperiode van veertig jaar, al betreft het één regime waarin een beperkt en in de tijd aflopend aantal deelnemers extra fiscale ruimte heeft. Auteurs formuleren ook een alternatief met een kortere overgangsperiode van negen jaar waarbij ze werken met een vaste extra fiscale ruimte van bijvoorbeeld 15 procent voor iedere deelnemer.

Hoewel de lange overgangstermijn vanuit het oogpunt van rechtvaardigheid misschien zuiverder is qua compensatiemethodiek op individueel niveau, achten wij de alternatieve variant van Kappelle en Potter van Loon van negen jaar realistischer en pragmatischer. Hierna werken wij een alternatief uit met ook een kortere overgangstermijn. Het belangrijkste verschil is dat het hierna uitgewerkte alternatief direct na invoering van de nieuwe pensioenregeling van start gaat, terwijl de variant van Kappelle en Potter van Loon uitgestelde ingang kent waarbij de periode van uitstel leeftijdsafhankelijk is.

6.2 Variant gelijkblijvende premieopslag gedurende overgangsfase

Een andere mogelijkheid is het creëren van een overgangsregeling waarbij een extra premieruimte wordt vastgesteld op basis van de leeftijd van de deelnemer op het transitie-moment. Deze extra premie moet de lagere pensioenopbouw ten opzichte van de situatie voor invoering van het nieuwe pensioenstelsel compenseren. Dat is een betrekkelijk eenvoudige berekening waarbij het pensioenresultaat in de oude situatie wordt vergeleken met het pensioenresultaat in de nieuwe situatie, waarna het verschil wordt omgerekend in een extra benodigde jaarlijkse premie tussen het moment van overgang naar het nieuwe stelsel en de pensioendatum. De grafiek hierna geeft het tekort aan als percentage van de pensioengrondslag per leeftijd op het transitie-moment:³⁴

34 Daarbij zijn de volgende actuariële uitgangspunten gehanteerd: rekenrente van 1,6 procent, geen loon- of prijsstijgingen, pensioenleeftijd 68, opbouw over veertig jaar vanaf leeftijd 28 en overlevingskansen conform de AG prognosetafel 2018.



Hieruit blijkt dat het totale tekort het hoogst is voor een deelnemer die rond de 50 jaar is op het transitiemoment. Om dit tekort volledig op te lossen (gesteld dat dit het doel is), is een bedrag nodig van tientallen miljarden. Eerder noemden we bedragen van circa 43 tot 61 miljard euro (afhankelijk van het doorgerekende scenario en de gehanteerde parameters), zoals door het CPB berekend. Dat betreft een netto profijt-berekening waarbij naar meer effecten (lees: ook andere voordelen) dan alleen het pensioenresultaat wordt gekeken, waardoor het 'tekort' lager uitkomt. Uit eigen berekeningen³⁵ blijkt dat indien *slechts* het verschil in pensioenresultaat wordt berekend, het tekort ongeveer 79 miljard euro bedraagt (zie bijlage 1 voor de uitgangspunten bij deze berekening). Uitgangspunt is dat het beoogde pensioenresultaat gelijk is aan de huidige situatie. Dat is een fors bedrag, maar dit bedrag kan over (vele) jaren worden uitgesmeerd en is, afgezet tegen een jaarlijkse totale pensioenpremie in Nederland van circa 40 miljard euro, wellicht niet onoverkomelijk. Ook is het uiteraard de vraag of alle 'tekorten' wel volledig moeten worden gecompenseerd en of de tekorten door middel van extra premie-inleg moeten worden opgebracht of bijvoorbeeld (deels) uit buffers van pensioenfondsen kunnen worden betaald.

Wij merken nadrukkelijk op dat het berekende bedrag van ongeveer 79 miljard euro een andere berekening is dan die van het CPB. Onze berekening betreft geen nettoprofijt-berekening, maar de facto het gemis aan pensioenpremie voor bestaande deelnemers in de nieuwe regeling, uitgaande van een fiscaal optimale regeling. Mede daarom komt onze berekening boven de genoemde bedragen van het CPB uit.

35 Met dank aan Dirk-Symon Siesling (PwC) voor de berekeningen.

Op basis van de huidige karakteristieken van deelnemers en pensioenpremie in Nederland en een gemiddelde pensioenpremie van 22 procent³⁶, is het bedrag van 79 miljard euro als volgt verdeeld over de leeftijdscohorten:

leeftijd	# actieven	premie	grondslag	totale transitiekosten		transitiekosten in jaar 1	
				% van PG	in € mln.	% van PG	in € mln.
< 20 jaar	41.377	294	1.337				
20 - 24 jaar	507.957	3.611	16.415	0%	-	0,0%	-
25 - 29 jaar	632.177	4.494	20.429	2%	435	0,1%	0
30 - 34 jaar	591.725	4.207	19.122	25%	4.776	0,7%	34
35 - 39 jaar	569.667	4.050	18.409	47%	8.735	1,5%	135
40 - 44 jaar	577.469	4.105	18.661	63%	11.760	2,4%	287
45 - 49 jaar	702.531	4.994	22.702	71%	16.095	3,4%	546
50 - 54 jaar	726.207	5.163	23.467	71%	16.560	4,4%	735
55 - 59 jaar	690.421	4.908	22.311	61%	13.641	5,6%	764
60 - 64 jaar	523.555	3.722	16.919	41%	6.888	6,9%	472
65 - 69 jaar	63.304	450	2.046	12%	245	8,0%	20
70 - 74 jaar	64	0	2				
75 - 79 jaar	2	0	0				
80 - 84 jaar	2	0	0				
85 - 89 jaar	-	-	-				
90 - 95 jaar	-	-	-				
totaal	5.626.458	40.000	181.818		79.134		2.992

De in jaar 1 benodigde extra premielast bedraagt bijna 3 miljard euro oftewel 7,5 procent ($=3/40$) van de totale pensioenpremie per jaar. De vraag hoe deze tussen werkgever en werknemer dan wel leeftijdscohorten verdeeld moet worden, laten wij buiten beschouwing. Dat jaarlijkse bedrag neemt in ongeveer veertig jaar af naar nul. Het premiepercentage van de overgangsregeling neemt toe van 0 tot 8 naarmate de deelnemer ouder is op het moment dat de overgangsregeling wordt ingevoerd. Merk op dat het percentage behoort bij de leeftijd van de deelnemer op het transitiemoment en daarna niet meer wijzigt (afwijkend van de reguliere situatie in een beschikbare premieregeling). De reden waarom dit jaarlijkse percentage ook na leeftijd 45 op- en niet afloopt, zoals in de vorige grafiek werd getoond, is omdat het hier een *jaarpremie* betreft en niet een *totaal* tekort. Ter illustratie: een 65-jarige heeft weliswaar een extra premie van 8 procent per jaar nodig, maar het totale tekort is klein. De extra

³⁶ Cijfers ontleend van website van De Nederlandsche Bank. Het betreft de premie betaald aan pensioenfondsen, premiepensioeninstellingen en verzekeraars.

premie van 8 procent wordt namelijk ook maar tot aan pensioendatum (dus slechts enkele jaren) betaald.

Bovenstaande betekent dat de vormgeving van een overgangsregeling sterk wordt beperkt door de budgettaire ruimte ervoor. Wij gaven eerder al aan dat een lange overgangsregeling van, zeg, meer dan tien jaar praktisch onwenselijk lijkt. Het kabinet lijkt zoals gezegd extra fiscale ruimte te willen bieden voor 1 miljard euro extra premie per jaar. Voor een volledige compensatie via de premie is echter in het begin 3 miljard per jaar nodig. Dat bedrag loopt af naar nihil in ruim veertig jaar. Indien een kortere overgangsregeling wordt beoogd (hetgeen wat ons betreft dus raadzaam is), dan stijgt de benodigde extra premie per jaar. Het totale tekort van 79 miljard euro lijkt, gegeven de budgettaire ruimte en de verwachting dat een overgangperiode korter dan veertig jaar in beslag neemt, dus zeker niet uit fiscaal gefacilieerde extra premie gefinancierd te kunnen worden. De keuze is dan om het tekort niet volledig te compenseren of om het tekort niet alleen met extra premie maar bijvoorbeeld (ook) via de buffers van de pensioenfondsen te financieren. Die mogelijkheid lijkt op dit moment in veel gevallen beperkt door de afwezigheid van dergelijke buffers. Realistisch gezien zal er op individueel niveau dus geen volledige compensatie plaatsvinden. Dat is wat ons betreft niet erg: verandering zonder achteruitgang op individueel niveau is onmogelijk.

7. Ondernemingspensioenfondsen, verzekeraars en premiepensioeninstellingen vragen bijzondere aandacht

De afgelopen tien jaar is bij de totstandkoming van de verschillende pensioenakkoorden en uitwerkingen met name geredeneerd en gerekend vanuit het perspectief van bedrijfstakpensioenfondsen – niet geheel onlogisch, aangezien circa 75 procent van de jaarlijkse premieinleg plaatsvindt bij een Bpf. Het is evenwel een beperkt perspectief, omdat de problematiek van een Bpf wezenlijk afwijkt van die van een ondernemingspensioenfonds (Opf), verzekeraar en premiepensioeninstelling (PPI).

Ten eerste bestaat de doorsneesystematiek (een aanleiding voor de stelselwijziging) slechts bij een Bpf en niet bij een Opf en verzekerde regeling. Bij een Bpf betalen alle aangesloten werkgevers en werknemers eenzelfde premiepercentage, ongeacht de feitelijke leeftijdsopbouw van het werknemersbestand. Bij een Opf en verzekerde regeling wordt altijd de individuele actuariële premie betaald. Van herverdeling tussen werknemers vanwege de leeftijd is dus geen sprake. Een werkgever met een relatief oud bestand is in een Opf en een verzekerde regeling meer premie kwijt dan een werkgever met een relatief jong bestand. Bij een Bpf is echter wel sprake van herverdeling tussen werkgevers.

Ten tweede bepaalt de aanwezigheid van buffers het mogelijke succes van een overgangsregeling sterk. Bij een verzekerde regeling zijn per definitie geen buffers aanwezig waardoor een transitielast altijd uit extra premie gefinancierd moet worden. De afwezigheid van de mogelijkheid tot herverdeling is een groot verschil tussen een verzekerde regeling en een regeling bij een pensioenfonds.

Een derde belangrijk aandachtspunt is het aantal regelingen. Een tien- tot twintigtal verzekeraars en PPI's hebben gezamenlijk tienduizenden pensioenregelingen in beheer die vrijwel allemaal gewijzigd moeten worden. Deze wijzigingen kunnen zij niet zelfstandig doorvoeren aangezien er altijd overeenstemming tussen werkgever en werknemer nodig is voor het aanpassen van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Dat vergt net als bij pensioenfondsen grote aanpassingen van onder meer administratiesystemen, contracten en communicatiemiddelen.

Het ligt niet in de lijn der verwachting dat op één moment alle pensioenregelingen ineens aangepast moeten zijn aan het nieuwe pensioenstelsel. Bij de overgang naar het Witteveenkader werd hier ruim vijf jaar voor uitgetrokken en ook bij de invoering van de Wet VPL hadden partijen enkele jaren de tijd om wijzigingen door te voeren. Het oude en het nieuwe regime bestonden derhalve enkele jaren naast elkaar. Het is wellicht raadzaam om bij de invoering van het nieuwe pensioencontract een soortgelijke periode te hanteren om de benodigde wijzigingen gefaseerd door te voeren.

8. Tot slot

Na een decennium steggelen is er gelukkig een pensioenakkoord. Een akkoord op hoofdlijnen, maar de duivel zit 'm in de details. Een voordeel van het akkoord is dat er verder nagedacht gaat worden over de uitwerkingsvragen, waaronder de vraag naar de vormgeving van het fiscaal stelsel, zowel voor de reguliere pensioenopbouw als voor de overgangsregeling.

Dat nieuwe fiscaal stelsel zal uitgaan van premiereregulering, vergelijkbaar met het huidige fiscaal stelsel voor beschikbare premiereregelingen. Het huidige stelsel is echter een afgeleide van het fiscaal stelsel voor uitkeringsregelingen en daarmee niet goed genoeg: als de premiereregeling de norm wordt, dan moet het fiscaal stelsel daar primair op gericht zijn, waarbij een leeftijdsonafhankelijke premie de uitkomst is.

Bij het vaststellen van een uniforme maximale premiegrens geven wij de wetgever in overweging de parameters, zoals die in het huidige fiscaal kader en Staffebesluit pensioenen worden gehanteerd, kritisch te bezien. Zo is voor een adequate pensioenopbouw in een systeem van leeftijdsonafhankelijke premie een realistische aanname van de carrièreontwikkeling noodzakelijk. Wordt die aanname niet gedaan, dan blijft het pensioenresultaat te ver achter op de huidige situatie, aangezien de nadruk van de pensioenopbouw verschuift naar het begin van de carrière. Het verdient daarom aanbeveling onderzoek te doen naar een realistische carrièreontwikkeling in Nederland. Als een fiscale overgangsregeling gewenst is, dan geven wij – vooral om praktische redenen – de voorkeur aan een relatief korte overgangstermijn. Daarvoor zijn diverse varianten denkbaar, met elk voor- en nadelen. Een variant waarbij op basis van de leeftijd van de deelnemer op het transitiemoment een extra premieruimte wordt vastgesteld biedt mogelijkheden voor verdere uitwerking binnen de geschetste contouren van het pensioenakkoord.

Wij kijken uit naar de verdere uitwerking en hopen daaraan met deze en andere publicaties bij te dragen.

Bijlage 1: Uitgangspunten berekening overgangseffecten

Parameter	Waarde
1. Rente	1,6% (gemiddelde RTS per 30 september 2018)
2. Indexatie	Geen
3. Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
4. Opbouwtermijn en ambitie	40 jaar, 75% middelloon
5. Carrièrepatroon	Wel, conform 3-2-1-0 over de pensioengrondslag
6. Startloon	€ 20.000 grondslag (salaris minus franchise)
7. Overlevingstafel	Prognosetafel AG 2018 met correctiefactoren van het CVS (ES-P2)
8. Geslacht	Geslachtsneutraal
9. Soort partnerpensioen	Uitgesteld opgebouwd partnerpensioen cf. Staffel II
10. Leeftijdsverschil partner	3 jaar
11. Kostenopslag	Geen

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)
Marieke 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)
Marieke 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)
Marieke 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 Mastrogiacomio
- 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 Brügggen, 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 levensloopperspectief (2017)
Arjen Hussem, Harry ter Rele en Bram Wouterse
- 88 Creating good choice environments – Insights from research and industry practice (2017)
Elisabeth Brügggen, 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 Mastrogiacomio, 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 Mastrogiacomio

- 137 Using social norms to activate pension plan members: insights from practice (2019)
Joyce Augustus-Vonken, Pieter Verhallen,
Lisa Brügger and Thomas Post
- 138 Alternatieven voor de huidige verplicht-
stelling 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



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Dit is een uitgave van:
Netspar
Telefoon 013 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

Maart 2020