



Prof. dr. Theo Nijman

Hoogleraar risicomanagement van pensioenvoorzieningen aan Tilburg University en onderzoeksdirecteur bij Netspar

De Wet toekomst pensioenen leidt niet alleen tot forse veranderingen in de vormgeving van het ouderdomspensioen. Ook de inrichting van het nabestaandenpensioen gaat aanzienlijk veranderen. Sociale partners, pensioenfondsen en ondernemingsraden dienen nieuwe keuzes te maken binnen de ruimte die de wet zal gaan bieden. Uitvoerders, werkgevers en HR-professionals komen voor de uitdaging te staan deelnemers adequaat voor te lichten over de werking van het nieuwe nabestaandenpensioen. Het gaat daarbij zowel om de risico's voor de deelnemers als om het handelingsperspectief: de keuzes die de (voormalige) werknemers kunnen en moeten maken. In deze bijdrage wordt beschreven hoe het nabestaandenpensioen momenteel is vormgegeven en hoe het gaat veranderen. Ook wordt ingegaan op de vraag hoe het nabestaandenpensioen internationaal is ingericht en waarom de behoefte aan inkomensverzekeringen bij overlijden sterk kan verschillen tussen deelnemers.¹

Het nieuwe nabestaandenpensioen

HET HUIDIGE NABESTAANDENPENSIOEN

Bij overlijden van een werknemer voorziet de pensioenregeling doorgaans in een nabestaandenpensioen. Het gaat bij nabestaanden om de partner (partnerpensioen) dan wel om kinderen tot een bepaalde leeftijd (wezenpensioen). Gemakshalve beperken we ons in deze bijdrage tot het partnerpensioen. De vormgeving van het wezenpensioen is vergelijkbaar.

Het huidige partnerpensioen is een complex geheel van vele regelingen. Niet voor niets betreft een aanzienlijk deel van de klachten die pensioenuitvoerders ontvangen het nabestaandenpensioen. Een belangrijke doelstelling van de nieuwe wetgeving is dan ook om het nabestaandenpensioen te vereenvoudigen.

De ANW is de inkomensvoorziening voor nabestaanden in de eerste pijler. Sinds 1996 is de ANW sterk versoberd en alleen nog beschikbaar voor een klein deel van de weduwen en weduwnaars. ANW kan alleen ontvangen worden als de nabestaande ten minste 45 % arbeidsongeschikt is of als er kinderen zijn jonger dan 18 jaar. De ANW-uitkering biedt dan een minimaal inkomensniveau.

Voor werknemers is er vrijwel altijd ook een inkomensvoorziening in de tweede pijler. De hoogte van de uitkering kan evenwel sterk verschillen. Veelal zullen werknemers nog de oude norm van '70 % van 70 % van het laatst verdiende salaris' in hun

hoofd hebben. Die norm wordt evenwel vrijwel nooit gehaald. Een eerste reden daarvoor is dat de NP-uitkering een percentage betreft van de pensioengrondslag, dus van het pensioengevend salaris na aftrek van de zogenaamde franchise van ongeveer 15.000 euro per jaar. Als er geen ANW-inkomen is zal de uitkering daardoor lager liggen dan de oude norm. Ook is de uitkering een percentage van het ouderdomspensioen (OP). Zelfs als zowel NP als OP beide fiscaal maximaal zijn (dus 70 %) zal het gaan om 70 % van 70 % van het gemiddeld loon, niet van het laatstverdiende salaris. Als er sprake is van een NP op risicobasis zoals gebruikelijk is bij premieregelingen zal de uitkering bovendien afhangen van het aantal jaren dat men bij de laatste werkgever heeft gewerkt (de zogeheten diensttijdafhankelijkheid).

Een van de complicaties van de bestaande regelgeving rond het nabestaandenpensioen is het potentieel grote verschil in uitkering bij overlijden voor pensioendatum als men ooit werknemer was maar op het moment van overlijden geen werknemer meer is. Als de NP-voorziening op risicobasis was, is er bij overlijden na uitdiensttreden geen uitkering voor de nabestaanden. Als de verzekering op opbouwbasis was, is er wel een levenslange uitkering maar kan die veel lager zijn dan wanneer men nog werknemer was. Voor voormalig werknemers wordt de hoogte van de uitkering grofweg bepaald proportioneel aan het aantal jaren dat men als werknemer gewerkt heeft ten opzichte van een volledige opbouw als werknemer van bijvoorbeeld 40 jaar.

Als men geen werknemer is en ook nooit geweest is, kan er wel sprake zijn van een ANW-uitkering maar is er geen tweede pijler pensioen voor de nabestaanden. Zelfstandigen, bijvoorbeeld, die-

¹ Deze bijdrage is grotendeels gebaseerd op Muns, Nijman en Werker (2022), 'Uitkeringseffecten en kostendeckende premies in het nieuwe nabestaandenpensioen', *Netspar Design paper*, te verschijnen.

nen als zij dit risico willen verzekeren zelf een derde pijler verzekering af te sluiten, maar laten dat veelal na. Zowel de huidige vormgeving van het nabestaandenpensioen als gebrek aan verzekering door niet werknemers kunnen tot zeer schrijnende inkomensconsequenties leiden. In van Everdingen e.a. (2017)² is een aantal voorbeelden hiervan beschreven.

HET NIEUWE NABESTAANDENPENSIOEN

Als de voorstellen in de Wet toekomst pensioenen door het parlement worden overgenomen, gaat de inrichting van het nabestaandenpensioen sterk veranderen. Wellicht de belangrijkste aanpassing is dat de tweede pijler NP-uitkering voortaan een percentage zal zijn van het hele salaris, dus anders dan nu zonder aftrek van een franchise. De NP-uitkeringen voor lagere inkomens zullen daardoor aanzienlijk stijgen. In het pensioenakkoord is afgesproken dat de totale kosten van het nabestaandenpensioen niet zullen stijgen. Te verwachten is dan ook dat de NP-uitkeringen voor hogere inkomens zullen dalen.

Een tweede belangrijke aanpassing is dat de NP-uitkering bij overlijden voor de pensioendatum een percentage van het actuele salaris zal zijn, en dus niet meer afhankelijk van het aantal jaren dat men al in dienst is bij deze werkgever of het aantal jaren dat men al werknemer is. Deze verzekering zal ook steeds op risicobasis zijn (met enkele uitzonderingen waarop later wordt ingegaan). De nabestaande van iemand die nog maar een jaar werknemer was ontvangt dus een uitkering van bijvoorbeeld 50 % van het laatst verdiende salaris. Voor de nabestaande van iemand die vele jaren werknemer was maar kort voor overlijden uit dienst is getreden is er geen NP-uitkering.

De NP-uitkering bij overlijden na pensioendatum zal steeds op opbouwbasis zijn. Die uitkering is dus hoger als men meerdere jaren werknemer is geweest, of als hogere beleggingsrendementen zijn behaald. Een gevolg van de keuze voor dekking van een deel van het salaris op risicobasis bij overlijden voor pensioendatum en van opbouwdekking bij overlijden na pensioendatum is dat de uitkering bij overlijden vlak voor de pensioendatum sterk kan verschillen van de uitkering bij overlijden na de pensioendatum. In Muns, Nijman en Werker (2022) wordt hier nader op ingegaan.

Een belangrijke keuze die voormalig werknemers moeten maken is of ze de NP-verzekering willen voortzetten. Voortzetting van de NP-verzekering dekt het risico van overlijden voor de pensioendatum maar leidt, indien men niet overlijdt voor de pensioendatum, tot een lagere OP- en NP-uitkering. In Muns, Nijman en Werker (2022)

wordt een kwantitatieve onderbouwing gegeven van de afweging die men zal moeten maken. Overigens voorziet het wetsvoorstel in automatische voortzetting van de NP-uitkering bij uitdiensttreding voor een periode van drie maanden en is men ook gedurende een WW-periode verzekerd. In geval van ziekte is zo'n voortzetting er niet. Voor werknemers met een vast contract is dat geen probleem (men kan niet ontslagen worden tijdens ziekte), maar voor werknemers met tijdelijke contracten of bij faillissement van de werkgever is dit een belangrijk probleem dat aandacht verdient.

WELKE INKOMENSVERZEKERING TEGEN OVERLIJDEN IS GEWENST?

Het nabestaandenpensioen in de tweede pijler biedt een generieke regeling voor alle werknemers en kan en zal nooit tegemoet kunnen komen aan de behoefte tot verzekering voor deelnemers in allerlei verschillende omstandigheden. Bij afwijkende omstandigheden kan men zich bijverzekeren in de derde pijler. Merk daarbij op dat men de tweede pijler verzekering evenwel niet kan ontwijken en zal moeten meebetalen (direct via de werknemerspremie en indirect via de loonruimte en de werkgeverspremie) ook als meer verzekerd is dan waaraan men behoefte heeft. Voor werkenden die geen werknemer zijn lijkt het sowieso van groot belang om na te denken over dekking in de derde pijler.

Het antwoord op de algemene vraag welke inkomensvoorziening bij overlijden gewenst is, zal afhangen van de vraag in hoeverre men verzekering wil bieden tegen het wegvallen het inkomen van de overledene dan wel primair een inkomen wil bieden waarmee de levensstandaard min of meer gehandhaafd kan worden. Verzekering tegen het wegvallen van het inkomen van de overledene kan bijvoorbeeld van belang zijn om te voorkomen dat het overlijden ook tot een gedwongen verhuizing zal leiden omdat de huur of hypotheeklast niet meer kan worden opgebracht. Voor koopwoningen is hierbij opvallend dat tot 2021 een overlijdensrisicoverzekering verplicht was voor het verkrijgen van een NHG-garantie op een hypotheek, maar deze eis inmiddels vervallen is. Ook veel bezitters van koopwoningen kunnen zodoende door het overlijden van een partner in grote financiële problemen komen.

Gerelateerd aan de vraag of het wegvallende inkomen verzekerd moet worden, is de vraag of verondersteld wordt dat de nabestaande meer uren gaat werken na het overlijden om voldoende inkomen te genereren (zie v.d Vaart e.a. (2019)³) dan wel juist tijd moet krijgen voor rouwverwerking en het opbouwen van een nieuw leven. Merk op dat de versobering van de ANW sinds 1996 lijkt te zijn ingegeven door de gedachte dat het goed is voor

2 Zie Van Everdingen, Fraterman, Van Kampen, Slootweg, Starink, Van Straalen en Visser (2017), 'Nabestaandenpensioen: versnipperde vormgeving vertroebelt risico's', *Netspar Occasional Paper*.

3 Van der Vaart, Alessie en Van Ooijen (2020), 'Economic consequences of widowhood: Evidence from a survivor's benefits reform in the Netherlands', *Netspar Design paper* 160.

nabestaanden om (meer) te gaan werken na het overlijden van de partner om zo de draad van het leven weer op te pakken.

Als we kijken naar de vormgeving van het nieuwe nabestaandenpensioen is opvallend is dat de Nederlandse NP-uitkeringen ook in de WTP altijd levenslang zijn. Bij overlijden op jonge leeftijd van een partner van dezelfde leeftijd ontstaat dus een uitkering die naar verwachting 60 jaar of nog langer loopt. Men zou kunnen betogen dat hier nog een verouderd element van het kostwinnersdenken is achtergebleven. Vaak wordt gewezen naar de alimentatie bij echtscheiding die ook een beperkt aantal jaren betreft en op de aanzienlijke kans op 'herpartnering'. Overigens heeft de regering aangegeven na te zullen denken over het inbouwen van mogelijkheden om nog meer dan bij ouderdomspensioen al het geval is, mogelijkheden te bieden om het NP-vermogen dat wordt toegekend met name in de eerste uitkeringsjaren op te nemen. Maar het vermogen dat verzekerd is zal dus worden afgestemd op de resterende levensverwachting van de overlevende partner.

Een ander voorbeeld waar wellicht in het tweede pijler NP-pensioen meer wordt verzekerd dan waar behoefte aan is het fenomeen 'dubbele dekking'. Het wetsvoorstel benadrukt dat opgebouwde NP-rechten bij de transitie naar een nieuw stelsel zullen worden geëerbiedigd. Met name ouderen die de komende 20 jaar hun pensioendatum gaan bereiken, zullen hiervan profiteren waarbij de nabestaanden bij overlijden voor de pensioendatum naast een uitkering volgens de risicoverzekering ook een uitkering op basis van voor de transitie opgebouwde aanspraken ontvangen.

Een derde en laatste voorbeeld van wellicht te ruime verzekering is dat in de basisvariant uit de nieuwe pensioenwet de NP-uitkering na overlijden gemiddeld genomen € 7.500 hoger ligt in geval van overlijden voor de pensioendatum dan bij overlijden na de pensioendatum. Een alternatief is om in geval van overlijden voor de pensioendatum uit te gaan van een overbruggingspensioen tot de pensioendatum en vanaf die datum dezelfde uitkering als ontvangen zou worden bij overlijden na de pensioendatum. Uiteraard zijn minder ruime verzekeringen goedkoper. In Muns, Nijman en Werker (2022) wordt ingeschat dat het inbouwen van het overbruggingspensioen in de basisvariant uit de WTP tot een kostendekkende premie leidt die een vol procentpunt lager ligt (6.2 % versus 7.2 % voor de basisvariant).

HET INTERNATIONALE PERSPECTIEF

Opvallend is dat het tweede pijler nabestaandenpensioen in verschillende landen heel anders wordt vormgegeven. In Denemarken kennen alleen de oudere regelingen nog een levenslange NP-uitkering, en wel van doorgaans 30-50 % van het salaris. In nieuwe regelingen is er een NP-uitkering voor een aantal jaren. De deelnemer kan bijvoorbeeld kiezen voor een uitkering gedu-

rende vier of acht jaar. De kosten worden verhaald op het voor OP opgebouwde vermogen. De wetgever verplicht niet dat er een NP-verzekering moet zijn. Wel kan de onderneming opleggen dat ten minste enige NP-verzekering wordt gekozen.

In de UK en de US verschilt de vormgeving van het nabestaandenpensioen sterk tussen de DB-regelingen die nog gangbaar zijn in de publieke sector en de DC-regelingen waarnaar is overgestapt in de private sector. In de DB-regelingen is er een levenslange NP-uitkering, die bovendien gegarandeerd en in de UK ook geïndexeerd is. In premieregelingen (DC) valt opgebouwd pensioenvermogen bij overlijden voor de pensioendatum geheel toe aan de partner. Dit geldt ook als men inmiddels geen werknemer meer is. Na een volledige carrière als werknemer is dit een aanzienlijk bedrag waaruit een uitkering over vele jaren dan wel een levenslange uitkering zou kunnen worden aangekocht. Als nog maar kort gewerkt is, is het opgebouwde pensioenvermogen bij overlijden slechts voldoende voor een uitkering over een heel korte periode. Om deze reden is de internationale gangbare vormgeving van NP in DC-regelingen niet overgenomen in de WTP hoewel ook in de WTP wordt overgestapt op premieregelingen. Het kabinet heeft gekozen voor het verzekeren van het overlijdensrisico waardoor voor werknemers een levenslange NP-uitkering ontstaat, ongeacht het aantal gewerkte jaren. Als men geen werknemer meer is vervalt het opgebouwde pensioenvermogen en is er geen NP-uitkering tenzij er sprake is van voortzetting van de verzekering. Het kabinet motiveert deze keuze door te wijzen op de schijnzekerheid die zou kunnen ontstaan als bij in eerdere jaren opgebouwd pensioenvermogen er wel sprake is van een NP-uitkering maar die heel laag kan zijn doordat nog maar een beperkt vermogen was opgebouwd.

Opvallend is dat de internationaal gangbare vormgeving in Nederland wel terug te vinden is in pensioen via een PPI (premie pensioen instelling). Daar is veelal wel sprake van een nabestaandenuitkering ook als men geen werknemer meer is, doordat een deel van het opgebouwde pensioenvermogen daarvoor dan wordt ingezet. Ook in de derde pijler kan een opgebouwd kapitaal bij overlijden ten goede komen aan de erven.

HET HANDELINGSPERSPECTIEF

Het nabestaandenpensioen zal als de Wet toekomst pensioenen door het parlement wordt gesteund, over een aantal jaren aanzienlijk veranderen. De inkomenseffecten van overlijden van een partner zijn een standaardvoorbeeld van de toegevoegde waarde van verzekeren omdat het gaat om een gebeurtenis met een kleine kans maar grote consequenties voor wie het treft. Hoewel de precieze behoefte aan een NP-uitkering sterk van persoonlijke omstandigheden zal afhangen (denk aan opgebouwd vermogen, verdien capaciteit en mogelijkheden om uitgaven aan te passen) zal in

vele arbeidscontracten een nabestaandenpensioen worden aangeboden om deelnemers die niet zelf actie ondernemen, te ontzorgen.

Een belangrijke keuze voor de arbeidsvoorwaarden voor werkgevers, vakbonden en ondernemingsraden zal dus zijn welke hoogte van uitkering passend is. Fiscaal maximaal kan de NP-uitkering 50 % van het salaris bedragen maar ook nu wordt vaak een wat lager percentage afgesproken om premielasten te besparen. Belangrijk is ook welke solidariteit wordt ingebouwd. De kosten-dekkende premie voor oudere deelnemers, deelnemers met lage inkomens, deelnemers met jongere partners en voor mannen is bijvoorbeeld hoger dan gemiddeld. Een collectief kan er voor kiezen dezelfde (werknemers-)premie te vragen voor allen, maar kan bijvoorbeeld ook de hoogte van de uitkering aanpassen bij een groot leeftijdsverschil tussen partners.

Na de keuze van de inrichting van de regeling zijn er veelal vele keuzes te maken voor de deelnemer. Kort voor de pensioendatum zal gekozen moeten worden hoe het pensioenvermogen toe te delen aan ouderdoms- en nabestaandenpensioen en zal wellicht voor elk van beide gekozen moeten worden hoeveel beleggingsrisico tijdens pensionering wordt genomen. Voor de pensioendatum is een belangrijke keuze voor een individuele deelnemer of men bij uitdiensttreding gebruik wil maken van de mogelijkheden tot voortzetting van de NP-verzekering. Elke deelnemer zal zich ook periodiek moeten afvragen of de generieke verzekering vanuit het NP-pensioen passend is voor de persoonlijke omstandigheden van die deelnemer, dan wel dat additionele derde pijler verzekering gewenst is. Te verwachten valt dat werkgevers via HR-afdelingen een belangrijke rol zullen spelen bij de keuzebegeleiding rond al deze vragen.

Theo Nijman is hoogleraar risicomanagement van pensioenvoorzieningen aan Tilburg University en onderzoeksdirecteur van Netspar. Netspar is het kennisnetwerk voor pensioenen en vergrijzing waarin vele pensioenuitvoerders, pensioenfondsen, toezichhouders, universiteiten en de overheid kennis ontwikkelen en delen ten behoeve van de financiering van de 'oude dag'. De site www.netspar.nl biedt podcasts, video's en papers over een groot aantal pensioen gerelateerde vraagstukken vanuit vele academische disciplines.

