

FNV-DISCUSSIONOTA

*Naar een  
generatieproof  
pensioen*

<b>INHOUD</b>	<b>Pag.</b>
<b>1 FNV-beleidspakket voor AOW en Aanvullend Pensioen</b>	<b>5</b>
<b>2 De invloed van de demografie</b>	<b>9</b>
<b>3 Toekomst AOW</b>	<b>11</b>
<b>4 Aanvullend pensioen als arbeidsvoorwaarde</b>	<b>18</b>
4.1 <i>De kern - Algemeen -</i>	<b>18</b>
4.2 <i>Vergrijzing en pensioenkosten, rendement en indexatiebeleid</i>	<b>23</b>
4.3 <i>Indexatiebeleid: Verschil werkenden en gepensioneerden</i>	<b>26</b>
4.4 <i>Indexatiebeleid en communicatie</i>	<b>29</b>
4.5 <i>Solidariteit tussen en binnen generaties</i>	<b>31</b>
4.6 <i>Collectieve pensioenregelingen en individuele keuzemogelijkheden</i>	<b>39</b>
4.7 <i>De levensloopregeling en het aanvullende pensioen</i>	<b>40</b>
<b>5 Uitvoering van de pensioenregeling</b>	<b>42</b>
5.1 <i>Uitwerking van maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid</i>	<b>43</b>
5.2 <i>Transparantie en zeggenschap</i>	<b>45</b>
5.3 <i>Deelnemersgerichte communicatie</i>	<b>46</b>
5.4 <i>Marktwaardewaardering, IAS en Pensioen</i>	<b>48</b>
<b>6 Wettelijke faciliëring van het aanvullende pensioen</b>	<b>51</b>
<b>7 Slot</b>	<b>54</b>

## **Inleiding**

De vorige FNV-nota over ons pensioenstelsel 'Naar een Solide en Solidair Stelsel' dateert van mei 2003. Die ging vooral over de vraag hoe om te gaan met de grote dekkingsgraadproblemen. Een probleem waarmee pensioenfondsen op dat moment werden geconfronteerd als gevolg van een sluipende beurskrach.

Sindsdien is er veel veranderd. Dekkingsgraden van pensioenfondsen zijn een stuk verbeterd. En het beleid dat Nederlands grootste vakcentrale in 'Naar een Solide en Solidair Stelsel' bepleitte, is in belangrijke mate gerealiseerd:

- De structuur van ons pensioenstelsel is op hoofdlijnen gehandhaafd en zelfs versterkt: er heeft geen vlucht naar individuele beschikbare premiereregelingen plaatsgevonden.
- We hebben de gang naar een explicieter pensioencontract gerealiseerd.
- Pensioenpremies zijn naar kostendekkend niveau gebracht.
- Premieopslagen voor bufferherstel zijn geïntroduceerd.
- De beheersing van pensioenkosten is verregaand verbeterd door over te stappen naar middelloonstelsels. Maar ook door bij lage dekkingsgraden niet volledig te indexeren.
- Op onderdelen zijn regelingen versoerd met het oog op gezondere structurele pensioenlasten.
- Steeds vaker wordt de pensioenpremie gemaximeerd. Tegenvallers leiden in dat geval niet automatisch tot hogere premies. Maar het dwingt wel tot een nieuwe beleidsafweging.

De loonontwikkeling is vanaf 2003 in snel tempo afgeremd. Dat werkte gunstig uit op de financiële positie van pensioenfondsen. Ook matigde dit het effect van de indexatiebeperkingen. De beurskoersen trokken vanaf midden 2003 weer flink aan. De beleggingsrendementen waren in 2004 en 2005 bijzonder goed.

Enige domper is de rente. Die daalde zelfs onder de 4% en is daarmee duidelijk lager dan het langjarige gemiddelde. Dat heeft een aanzienlijke invloed op de marktwaarde dekkingsgraad. Te verwachten valt dat de rente in 2006 iets aantrekt in reactie op de verbeterende economische situatie in Europa. Toch blijft de lage rente de financiële positie van pensioenfondsen duidelijk beïnvloeden.

Al met al zijn pensioenfondsen in snel tempo - veel sneller dan menigeen verwachtte - uit de acute gevarezone gekomen. Maar de reserves moeten wel verder stijgen om een bestendig indexatiebeleid ook echt goed te kunnen waarborgen.

Sinds 2003 is er echter nog veel meer gebeurd. De afgelopen drie jaar hebben sterk in het teken gestaan van de strijd voor een goed (pre)pensioen. Het kabinet Balkenende-2 probeerde het prepensioen af te schaffen. Dat is niet gelukt. Nederland kwam massaal in opstand. Het door de vakbeweging afgedwongen Museumpleinakkoord maakte de weg vrij voor het verslepen van het prepensioen naar de 65plus ouderdomspensioen-paraplu. Wel moesten alle pensioencontracten voor 1 januari 2006 worden aangepast aan het nieuwe fiscale kader.

Dat is na strijd met werkgevers vrij goed gelukt. De totale pensioenkwaliteit is in een nieuwe jas redelijk ongeschonden uit de strijd gekomen. Het prepensioen is voor circa 85% versleept naar de oudedagsparaplu of naar levenslooparrangementen. Er bestaan wel verschillen tussen sectoren en ondernemingen. Ook op individueel werknemersniveau bestaan er verschillen in de mate waarin de versleepoperatie is gelukt.

De hele strijd over het pensioen heeft ook in andere opzichten sporen nagelaten. Bij gebrek aan argumenten probeerde het kabinet generaties tegen elkaar op te zetten. Met de naweeën daarvan zitten we nu nog altijd. Jongeren en ouderen, die elkaar in de haren zitten, is een schrikbeeld. De FNV wil een pensioenstelsel dat lusten en lasten eerlijk over generaties verdeelt. Zij wil naar een 'generatieproof' pensioen. Dat is een belangrijk uitgangspunt in deze nieuwe discussienota.

De nota gaat ook uitgebreid in op de vraag hoe ons pensioenstelsel zich verder moet ontwikkelen. De FNV vindt dat Nederland een pensioenstelsel heeft om trots op te zijn. Terecht wordt de mix van een stevige minimumvoorziening voor alle 65plussers en een arbeidsvoorwaardelijk geregeld aanvullend pensioen op kapitaaldeckingsbasis als evenwichtig en robuust gezien. Daarin willen we begrippen als solidariteit tussen en binnen generaties, evenzeer als de solidariteit tussen mannen en vrouwen en tussen gezonde en zieke werknemers, maar ook duurzaamheid en goede pensioenresultaten daadwerkelijk realiseren.

Ons stelsel is goed uit de beurskrach gekomen. Het heeft ook de aanval van Balkenende op de pensioenkwaliteit doorstaan. En eigenlijk zijn we uit die negatieve ontwikkelingen versterkt vandaan gekomen: de duurzaamheid, transparantie en uniformiteit zijn vergroot en verbeterd.

Maar de FNV is ambitieus. Zij wil het pensioenstelsel verder verbeteren. Daartoe presenteert de FNV een beleidspakket dat ingaat op de vormgeving van de AOW, alsmede op de wettelijke facilitatie van de aanvullende pensioenen. En ook willen vakcentrale en bonden de richting aangeven waarlangs de zij de arbeidsvoorwaardelijk vastgelegde aanvullende pensioenen willen vernieuwen.

De opbouw van de nota is als volgt:

In hoofdstuk 1 wordt het FNV-beleidspakket over AOW en aanvullend pensioen puntsgewijze en in telegramstijl samengevat. Hoofdstuk 2 gaat in op de vraag hoe de vergrijzing invloed heeft op de AOW en de aanvullende pensioenkosten. In hoofdstuk 3 worden vervolgens de FNV-opvattingen over de AOW uitgewerkt. In hoofdstuk 4 komt het FNV-beleid over het aanvullende pensioen aan bod. Hoofdstuk 5 gaat in op wat wij van de overheid vragen inzake de wettelijke facilitatie van aanvullende pensioenen. Hoofdstuk 6 is de 'epiloog' waarin we de lijnen kort samenbrengen.

## **1. FNV-beleidspakket voor AOW en Aanvullend Pensioen**

Onderstaand puntsgewijs en in telegramstijl het FNV-beleidspakket voor AOW en aanvullend pensioen. In de volgende hoofdstukken komen deze punten nader aan de orde.

### **AOW**

- AOW-richtleeftijd op 65 jaar handhaven
- AOW-financiering verder schragen door een zeer geleidelijke fiscalisering van de AOW-premie. Bruto-netto traject 65plus/65min geleidelijk aan gelijk trekken. Kleine aanvullende pensioenen daarbij ontzien.
- Discussie: AOW-ingangleeftijd met behoud richtleeftijd op 65 jaar, flexibiliseren tussen bijvoorbeeld 63 en 67 jaar.
- Deeltijdpensioen stimuleren.
- Ontslagbescherming 65pluswerknemers verbeteren.
- AOW-opbouwperiode verlagen van 50 naar 40 jaar. Opbouw mogelijk tussen 15 en 67 jaar. Bij 40 jaar opbouw volledig AOW-pensioen.
- Vrijlating aanvullend pensioen voor 65plussers met AOW-hiaat in de Bijstandswet verdrievoudigen.
- Inkoopmogelijkheden AOW voor lage inkomens verbeteren en goedkoper maken.
- Herbezinning maatregel waarbij partnertoeslag in de AOW volledig vervalt in 2015. De partnertoeslag moet worden gehandhaafd in geval de jongere partner actief op zoek is naar werk en geen eigen inkomen heeft.

### **Wettelijk**

- Fiscale facilitatie handhaven. De omkeerregel is hoeksteen van pensioengebouw. Daaraan mag niet worden getornd. De FNV wijst voorstellen gericht op maximering van de omkeerregel met kracht van de hand.
- Verplichte deelneming bedrijfstakpensioenfondsen. 70% van alle werknemers valt onder een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling. Zonder verplichtstelling is huidige stelsel niet denkbaar. Dat geldt niet alleen met het oog op het terugdringen van witte vlekken. Het bevordert ook een goede pensioenkwaliteit door voldoende draagvlak, solidariteit op bedrijfstakniveau en beperkte uitvoeringskosten.
- Goed toezicht in één hand. Het pensioentoezicht is de afgelopen 5 jaar sterk geïntensiveerd. De FNV vindt de integratie van DNB en PVK een goede zaak. De FNV vindt ook dat er één pensioentoezichthouder moet zijn. De aan de AFM toegedachte taken zouden naar de DNB moeten worden 'gedetacheerd'. In ieder geval moet de situatie met twee toezichthouders op korte termijn worden geëvalueerd.
- Gelijke behandeling waarborgen. De wetgever waarborgt de gelijke behandeling man/vrouw, oud/jong, deeltijd/voltd, vast/flexibel arbeidscontract.

**Aanvullend Pensioen**  
**Arbeidsvoorwaardelijk**

*Algemeen*

- Een goed aanvullend pensioen voor alle werknemers. Dit moet garanderen dat mensen uiterlijk op 65-jarige leeftijd een uitkering ontvangen die in een redelijke relatie staat tot het verdiende loon in de periode voor de pensionering. Zeker voor werknemers met een lang arbeidsverleden. Zo waarborg je dat de werknemer na de pensionering op ongeveer hetzelfde welvaartsniveau kan leven als van voor de pensionering.
- Fiscaal kader aanvullend pensioen daartoe zo maximaal mogelijk benutten.
- Mogelijkheden om een eerder met pensioen te gaan door het verslepen van oudedagspensioen voor 65 jaar en door benutting van de levensloopregeling.
- Een goed pensioen betekent een geïndexeerd pensioen. In tijden van normale rendementen moet op de lange termijn een hoge mate van volledige indexatie op basis van de loonontwikkeling (kunnen) worden gewaarborgd.
- Bestrijden van de witte vlek in pensioenland: Alle werknemers moeten onder de pensioenregeling vallen. Uitsluitingsbepalingen moeten we zoveel mogelijk ongedaan maken. Werkgevers moeten mede op basis van de al bestaande StAr-aanbevelingen ter zake op hun verantwoordelijkheden worden aangesproken.
- De FNV zal aanpak witte vlek ook mede beoordelen in het licht van een evaluatieonderzoek dat binnenkort start.
- Een expliciet pensioencontract waarin de verantwoordelijkheden van werkgever, uitvoerder en werknemer helder zijn neergelegd. De verdeling van verantwoordelijkheden en risico's moet duidelijk zijn.
- Een eerlijke verdeling van lusten en lasten over generaties. De solidariteit tussen generaties moet in stand blijven. Rendementsverschillen moeten zoveel mogelijk over generaties worden gemiddeld, zodat deze zo min mogelijk het pensioenresultaat in negatieve of positieve zin verstoren.
- Gelijke behandeling goed implementeren in alle regelingen. Vooral aandacht voor onterechte uitsluiting van flexibele arbeidscontracten en leeftijdsuitsluitingen.
- Collectieve pensioenregelingen: schaalgrootte is van groot belang om risico's te kunnen spreiden en solidariteit te behouden. Grote verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en grote ondernemingspensioenfondsen zijn de beste waarborg om hierin te voorzien.
- De FNV is voorstander van een defined benefitsysteem, maar een onvoorwaardelijk geïndexeerd DB-systeem is onbetaalbaar. Daarom moet gewerkt worden met voorwaardelijke indexatiesystematieken. Het beoogde pensioenresultaat inclusief indexatie is afhankelijk van de vraag of het beoogde rendement wordt behaald.
- Afspraken over de werkgeversverantwoordelijkheden over de financiering. Er worden voorwaarden gesteld aan het gebruik van collectieve defined contribution (CDC), met behoud van defined benefit voor individuele deelnemers.
- In een CDC-systeem is het ongewenst en onrechtvaardig als pensioenoverschotten nog ooit een werkgeversbestemming krijgen. Het systeem dient symmetrisch te zijn.
- Met het plafonneren van het werkgeversrisico kan alleen worden ingestemd als onder strikte voorwaarden dit risico wordt 'afgekocht' in relatie met bestaande reële

dekkingstekorten in fondsen en in relatie tot eventueel genoten premiekortingen in het verleden.

- Voor de werknemer moet de voorwaardelijke toezegging zoveel mogelijk worden gemodelleerd langs de lijn van een middelloonregeling met een goed indexatiebeleid voor alle deelnemers.
- Lage franchise op basis van individuele AOW, hoog opbouwpercentage, nabestaandenpensioen op kapitaaldeckingsbasis. Een lage AOW-franchise versterkt de pensioenopbouw van lager betaalde werknemers en is goed toegesneden op de tweeverdienersituatie die steeds meer gemeengoed wordt.
- Stabiele lange termijn kostendekkende premie met beperkte marge voor premieopslagen/kortingen.
- In de kostendekkende premie moet voorzien zijn in een opslag vanwege de beoogde indexatie van opgebouwde pensioenaanspraken.
- Gelijke belangen actieven en gepensioneerden m.b.t. de te hanteren pensioenpremieopslag ten behoeve van bufferherstel.
- Streven naar stevige buffers met oog op stabiele indexatie: 140% nominaal is geen bovengrens, maar veeleer de gewenste ondergrens. In feite is een dekkingsgraad van meer dan de 100% reële toezegging gewenst!
- Evenwichtige indexatie tesamen met verdere bufferopbouw. Bij voldoende buffers dienen meevallers in de rendementen te worden gebruikt om indexatie-inperkingen uit het verleden ongedaan te maken.
- Lange termijnbuffers op peil houden, vergt sterke bestuurlijke ruggengraat. Toezicht moet premie en lange termijnbuffers bewaken.
- Indexatiekeurmerk dat in een oogopslag de informatie biedt over de indexatiekwaliteit. Openbaarheid over het indexatiebeleid.
- Publicatie nominale en reële dekkingsgraad in alle regelingen.
- Voorwaardelijke indexatie. Deelnemer eerlijk informeren over relatie nominale en reële beleggingsrendementen en de kwaliteit van de indexatie.
- Inzicht via analyses in solidariteit tussen generaties.
- Meevallers gebruiken om overgangssituatie VUT-financieringshobbel zo snel mogelijk op te lossen.
- Langere levensverwachting vraagt om nieuwe afwegingen tussen premiehoogte en pensioenkwaliteit. Ruimte gemoeid met VUT-overgangskosten moet ook in de toekomst voor pensioen beschikbaar blijven. Dit met het oog op stijging levensverwachting en behoud van pensioenkwaliteit op 65 jaar.
- Uitrui OP/NP/vervroegd pensioen behouden en verbeteren op basis van actuariële fairness.
- Uitrui NP naar OP of vervroegd pensioen vereist schriftelijke instemming van beide partners.
- Voorzien in voortgezette pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.
- Koppeling tussen pensioen à la carte- en cao à la carte-systemen.

### **Uitvoering regelingen**

- Uitvoering via bedrijfstak- en grote en middelgrote ondernemingspensioenfondsen heeft de voorkeur. Zo kun je de solidariteit tussen en binnen generaties steviger worden verankeren. Bijvoorbeeld door te werken met doorsneepremies. Maar ook door het indexatiebeleid steviger te verankeren en de uitvoeringskosten laag te houden, zodat de kwaliteit kan toenemen.
- In verzekerde regelingen is dit veel minder goed mogelijk. Hier is de grijze vlek dan ook groter dan in de fondsen.
- Schaalvergroting in fondsen met het oog op de toenemende complexiteit en regelgeving.
- Beziën of kleine bedrijfstakpensioenfondsen en kleine ondernemingspensioenfondsen sterker kunnen bundelen tot één regeling en één uitvoeringsorganisatie. Dit vergroot het financieringsdraagvlak en verbetert de professionalisering van de werkorganisaties.
- FNV heeft bezwaar tegen een wettelijke verplichting om pensioenfonds(bestuur) los te koppelen van de uitvoeringsorganisatie via een verplicht opdrachtgever-opdrachtnemermodel.
- Goed geregelde Pension Fund Governance langs de lijnen van het advies van StAr, CSO en Pensioenkoepels uit december 2005. Goede verankering medezeggenschap conform het convenant tussen StAr en CSO uit 2003.
- Waarborgen van bestuurlijke kwaliteiten van FNV-vertegenwoordigers in pensioenfondsbesturen. Ditzelfde geldt voor FNV-vertegenwoordigers in deelnemersraden en verantwoordingsorganen.

### **Communicatie en voorlichting**

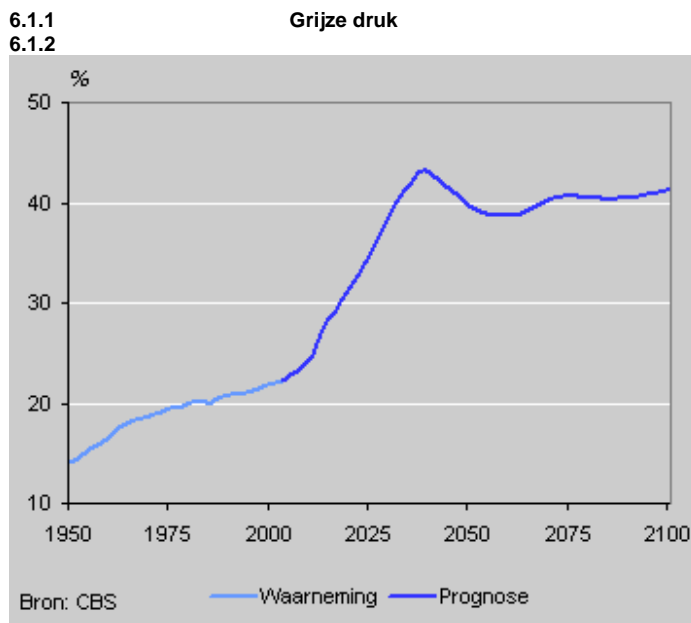
- Goede voorlichting en communicatie over pensioenaanspraken.

### **Maatschappelijk Verantwoord Beleggen en Corporate Governance.**

- Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB) moet een belangrijker item worden op de pensioenagenda.
- Alle beleggingen standaard toetsen op sociale en milieucomponent.
- Fondsen moeten best practices sterker uitwisselen.
- Relatie leggen tussen MVB en Corporate Governance (CG) door in de CG- dialoog ook de MVB-invalshoek standaard mee te nemen.
- FNV heeft met anderen onderzoek uitgezet om MVB-beleid nieuwe impulsen te geven.

## 2. De invloed van de demografie

Nederland heeft in de afgelopen vijftig jaar in veel opzichten een grote demografische verandering ondergaan. Deze ontwikkeling zal zich de komende veertig jaar verdergaand voorzetten. In het oog springt de steeds verdere vergrijzing. Het aantal 65plussers loopt op. Dit geldt zowel in absolute aantallen, alsook relatief dus ten opzichte van het aantal 65minners. De stijging van het aantal 65plussers wordt veroorzaakt doordat de grote geboortecohorten van na WO-2 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Daarnaast groeit het aantal 65plussers omdat de levensverwachting gestaag blijft stijgen. Vooral vanaf 2015 zal de groei van het aantal 65plussers versnellen. Rond 2035 is er een top in de vergrijzing. Daarna is sprake van een beperkte 'verjonging'. In de onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de grijze druk -d.w.z. het aantal 65plussers t.o.v. het aantal 20-64jarigen - in beeld gebracht.



Deze ontwikkeling van de grijze druk heeft een directe invloed op de AOW-lasten die op omslagbasis worden gefinancierd. In het AOW-hoofdstuk gaan we hier nader op in. De vergrijzing beïnvloedt ook het aanvullend pensioen. De stijging van de levensverwachting leidt tot hogere aanvullende pensioenlasten: immers, we moeten meer sparen om dezelfde uitkeringen per jaar te kunnen waarborgen. Daarnaast beïnvloedt de vergrijzing steeds sterker de verhouding tussen pensioenvermogen en loonsom. Deze factor neemt fors toe. Gevolg is dat de premie als korte termijn sturingsinstrument steeds meer aan kracht inboet. En ook dat het rendement als bepalende factor steeds belangrijker wordt. In de paragraaf over de aanvullende pensioenen gaan we hierop verder in.

De invloed van de vergrijzing op het aanvullende pensioen loopt echter niet alleen via de groei van het aantal 65plussers. Tussen nu en 2015 vergrijst de beroepsbevolking: de

gemiddelde leeftijd ligt op circa 42 jaar en gaat uiteindelijk naar 43 à 44 jaar. Daarna daalt ze weer geleidelijk. Gezien de huidige bevolkingsopbouw zal de beroepsbevolking op termijn mogelijk gaan krimpen. Dat alles vertaalt zich in defined benefit regelingen in stijgende pensioenpremies, omdat de premie leeftijdgerelateerd is. Hiervan gaat een tijdelijk en in omvang relatief vrij beperkt effect uit op de aanvullende pensioenkosten. In het hoofdstuk over het aanvullende pensioen werken we dit nog verdergaand uit.

### 3. Toekomst AOW

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit 3 pijlers:

- de AOW
- de aanvullende werknemerspensioenen
- de individuele aanvullingen, zoals lijfrenten, koopsommen etc.

Nederland onderscheidt zich internationaal door een relatief groot belang van de tweede pijler (werknemerspensioen) en een relatief beperkte betekenis van de eerste pijler (overheidspensioen). In ons land is circa 40% van het ouderdomsinkomen afkomstig van het werknemerspensioen. In Duitsland, Italië en Spanje is dat minder dan 5%.

De AOW vormt de basis van het pensioenstelsel in Nederland en biedt een uitkering op minimumniveau, gefinancierd op omslagbasis. Werkenden betalen een procentuele premie die aan een maximum is gebonden. Samenwonende 65plussers ontvangen ieder AOW die is gerelateerd aan 50 procent van het netto minimumloon, dus samen 100 procent. Alleenstaande 65plussers ontvangen AOW die is gerelateerd aan 70 procent van het netto-minimumloon. De AOW kent een politiek risico: door de ontkoppeling van de sociale uitkeringen en de lonen, kan de AOW achterblijven bij de loonontwikkeling. De aanvullende pensioenen kennen risico's op het gebied van inflatie en rendement. De risico's in de derde pijler liggen volledig bij het individu. Het Nederlandse 3-pijlerstelsel kent hierdoor een relatief gunstige risicospreiding. De aanvullende pensioenen houden rekening met de AOW door gebruik te maken van een franchise. De verdeling tussen de eerste en tweede pijler staat ter discussie door de toenemende vergrijzing.

De vergrijzing van de bevolking in Nederland kent twee vormen. Ten eerste neemt het aandeel ouderen toe ten opzichte van het aandeel jongeren.

Ten tweede stijgt de gemiddelde levensverwachting steeds verder.

De zogenaamde grijze druk neemt hierdoor toe. De FNV ziet het lang-leven-risico onder ogen: we moeten voorkomen dat de lasten van de ene generatie worden afgewenteld op een andere. Aangezien de AOW op omslagbasis is gefinancierd, leidt de toenemende vergrijzing ertoe dat meer premiegeld nodig is voor de financiering van de AOW in de toekomst.

Gemiddeld blijkt de levensverwachting van 65plussers met 0,65 jaar per tien jaar te zijn toegenomen sinds de invoering van de AOW in 1957. Dit houdt in dat de gemiddelde 65plusser in 1957 nog 14,2 jaar te leven had en in 2000 nog 17,4 jaar. In de cijfers over de vergrijzing kijken we tot op heden sterk naar de demografische ontwikkeling van de bevolking in Nederland (65+/65-, levensverwachting, gezondheid). Hieruit blijkt dat het aantal 65plussers sterk toeneemt: van 2,3 miljoen in 2005 naar 4 miljoen in 2040. Het percentage 65plussers als aandeel van de 20-64jarigen (de grijze druk) stijgt daarmee van 23 procent in 2005 naar ruim 40% in 2035. Nog onduidelijk is het effect van de mogelijk verder stijgende arbeidsmigratie op het vergrijzingsprobleem. Dit hangt af van de omvang en de leeftijdsverdeling van de groepen die immigreren en emigreren.

Volgens de FNV is echter geen sprake van het 'spook' van de vergrijzing. De vergrijzing in Nederland is minder problematisch dan in andere Europese landen, zoals Duitsland, Frankrijk en Italië. Daar zijn demografische verschuivingen sterker in combinatie met een geringe participatie 55plus en vallen grotendeels samen met omslaggefinancierde pensioenen.

Het SER-advies 'Van alle leeftijden', gaat uit van een stijging van de bruto vergrijzingslast met 8 procent van het Bruto Binnenlands Product (BBP) tot 2040. Hiervan kan 5 procent BBP worden terugverdiend door de belastingheffing over aanvullende pensioenen. Verder kan een deel worden terugverdiend door de verbetering van de AOW-financieringsgrondslag.

De FNV wil de AOW als basisvoorziening voor iedereen overeind houden. Om de stijgende lasten te kunnen blijven financieren, is het nodig de participatie te verhogen, de productiviteit te verbeteren en de totale AOW-uitgaven te verhogen. Een verhoging van de AOW-uitgaven wordt - door het omslagstelsel – afgewenteld op andere generaties. De beste garantie om de AOW betaalbaar te houden is daarom het verhogen van de arbeidsparticipatie. Hierdoor verbetert de verhouding tussen actieven en niet-actieven. Het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren, vrouwen, (kinderen van) migranten en ouderen, vormt een belangrijke bijdrage om ons welvaartsniveau in stand te houden. Maar ook om de financiering van de AOW en de gezondheidszorg te kunnen blijven waarborgen. Daarbij zijn we al aardig op de goede weg. De arbeidsparticipatie in de leeftijdscategorie 55-64 is veel lager dan in de categorie tot 55 jaar, maar wel snel groeiende. Het beleid is erop gericht om in 2010 minimaal 50% arbeidsparticipatie in de categorie 55-64 te halen. Verder is de jeugdwerkloosheid vooral onder kinderen van migranten erg hoog en is het de bedoeling het aantal kleine deeltijdbanen uit te breiden naar grote deeltijdbanen. De komende periode wil de FNV flink investeren in de verhoging van de arbeidsparticipatie van groepen die nu nog aan de kant staan. Ook de verbetering van de arbeidsproductiviteit draagt bij aan economische groei en daarmee aan het opvangen van de vergrijzingskosten en het betaalbaar houden van de AOW. Dit vergt sociale innovatie: moderne arbeidsverhoudingen, investeringen in een goed personeelsbeleid en meer verantwoordelijkheden voor werknemers.

### ***Meer mogelijkheden***

De FNV vindt dat de AOW het karakter van een volksverzekering dient te behouden. Dit betekent dat je de AOW niet moet koppelen aan het aantal gewerkte jaren. Wel moet het eenvoudiger worden om aan het einde van de loopbaan in deeltijd te werken en daarbij gebruik te maken van deeltijdpensioen. Het loon wordt dan aangevuld vanuit de AOW en/of de pensioenregeling.

Deeltijdpensioen heeft als voordeel dat oudere werknemers zich zo geleidelijk kunnen voorbereiden op hun pensionering. Op basis van de Wet aanpassing arbeidsduur bestaat al het recht om in deeltijd werkzaam te zijn. Een samenhangende vorm van deeltijdpensioen is hier nog niet op aangepast doordat het gebruik van deeltijd-AOW nog niet mogelijk is.

De FNV stelt voor de mogelijkheden van deeltijdpensioen te verruimen door een combinatie van werk en AOW met aanvullend pensioen mogelijk te maken. Om deeltijdwerk en deeltijdpensionering te stimuleren, is het wenselijk om alle mogelijke organisatorische belemmeringen voor deeltijdpensioen in bedrijven en instellingen met spoed op te heffen.

De FNV is geen voorstander van een generieke verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en wijst deze af. Hiertoe bestaat ook geen directe noodzaak met het oog op de vergrijzing. Een generieke maatregel, gericht op het verhogen van de pensioenleeftijd, levert nauwelijks positieve effecten op zolang de arbeidsparticipatie van de categorie 55-64 nog relatief laag is. Het gebruik van de sociale zekerheid (WW, WIA en bijstand) zal naar verwachting toenemen en er is sprake van mogelijke verdringingseffecten. Ouderen hebben een relatief slechte arbeidsmarktpositie, mede doordat werkgevers onvoldoende investeren in scholing en employability. Er bestaat voldoende potentieel onder de beroepsbevolking tot 65 jaar.

Het verhogen van de arbeidsparticipatie onder de groepen jongeren, vrouwen, migranten en 55-64-jarigen, is voor de FNV de prioriteit in de komende periode. Wel werkt de FNV mee om mogelijk bestaande belemmeringen op te heffen die mensen van 65 jaar en ouder ondervinden om op vrijwillige basis langer willen doorwerken. Tegelijkertijd is het volgens de FNV ook noodzakelijk de mogelijkheid om vrijwillig te stoppen met werken vóór het 65<sup>e</sup> jaar uitdrukkelijk te behouden. Diverse wetenschappers stellen voor om de AOW-leeftijd te koppelen aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Gezien de stijgende levensverwachting komt dit neer op het verhogen van de AOW-leeftijd. Ook hiervoor gelden de bovenstaande bezwaren.

Als het beleid gericht op het verder verhogen van de arbeidsparticipatie onder deze groepen succesvol is, dan kan de FNV zich voorstellen dat de AOW-leeftijd zal worden geflexibiliseerd om het gebruik van deeltijdpensioen te stimuleren. De FNV wil van de leden in ieder geval weten of zij behoefte hebben om in de toekomst zelf de keuze te maken ten aanzien van de uittredeleeftijd. Daarmee blijft de AOW-spilleeftijd onveranderd op 65 jaar bestaan. Eerder gebruik maken van de AOW wordt in dit geval mogelijk voor werknemers die dit wensen. Dit kan uitkomst bieden voor werknemers in slijtende beroepen of mensen die al op jonge leeftijd zijn begonnen met werken. Ook werknemers die langer willen doorwerken krijgen de mogelijkheid om dit te doen. De uittredeleeftijd wordt zo een vrijwillige keuze die meer aansluit bij de persoonlijke voorkeur van mensen. Uit onderzoek uit 2005 blijkt dat driekwart van de FNV-leden voorstander is van deze flexibilisering, waarbij zowel eerder als later uittreden mogelijk wordt.

Werken moet lonen, dit geldt dus ook voor langer werken. Om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen, is het conform de meeste huidige aanvullende pensioenregelingen wenselijk om langer doorwerken te belonen met een actuariael hogere AOW-uitkering (jaarlijks  $\pm 6\%$ ). Anderzijds hangt eerder uittreden samen met een verlaging van de AOW-uitkering (actuariale korting van jaarlijks  $\pm 6\%$ ).

Op de spijleeftijd van 65 jaar zal de hoogte van de AOW onveranderd welvaartsvast blijven, vergeleken met de huidige situatie. Op deze wijze blijft de 65 jaar als uitredeeleeftijd de standaard. Tegelijktijd bestaat er een positieve prikkel op basis van verleiding en vrijwilligheid om langer door te werken.

***De voor- en nadelen van flexibilisering AOW-leeftijd:***

**Voordelen:**

- sluit aan op de flexibilisering van het aanvullende pensioen
- sluit aan bij behoefte aan maatwerk in uittredingsbeslissing
- aantrekkelijk voor groepen (pensioentekort of lang arbeidsverleden)
- sluit goed aan op deeltijdpensioen
- vergroot keuzemogelijkheden op basis van vrijwilligheid
- hogere uitkering bij later ingaand pensioen
- efficiëntere verzekering

**Nadelen:**

- mogelijke risicoselectie
- lagere uitkering bij eerder ingaand pensioen
- mogelijk onterecht beroep op bijstand

Voor oudere werknemers zou je een specifiek persoonlijk ontwikkelingsplan (POP+) kunnen opstellen dat naast afspraken over scholing en employability, ook is gericht op de wijze van uittreding, in overleg met de werkgever.

In zo'n individueel plan kun je afspraken maken over individuele wensen van de werknemer over de wijze van uittreding (uittredemoment, deeltijdfactor laatste fase), binnen de mogelijkheden van de organisatie.

Er bestaat toenemende behoefte onder werknemers om in deeltijd met pensioen te gaan. De flexibilisering van de uitredeeleeftijd hangt samen met het bevorderen van deeltijdpensioen. De laatste fase van het werkzame leven benut iemand in dat geval om geleidelijk uit te treden uit het arbeidsproces. Dit biedt een natuurlijke overgang tussen betaald werk en pensioen. Naar verwachting zal de participatie toenemen. Deeltijdwerk en deeltijdpensioen zouden (organisatorisch en financieel) meer gestimuleerd kunnen worden.

De AOW is en blijft een minimumvoorziening. De FNV vindt dat het aan werknemers zelf is om hun eigen keuze voor een bepaalde uitredeeleeftijd te maken. Flexibilisering maakt het voor werknemers met een pensioengat makkelijker, dit gat (deels) aan te vullen door langer en mogelijk in deeltijd te blijven werken. Voor bepaalde groepen is een vrije keuze over de uitredeeleeftijd met een reële mogelijkheid om eerder te stoppen met werken van belang.

Een mogelijk nadeel is, dat eerder uitreden voor mensen met een groot pensioengat kan betekenen, dat deze onder het bijstandsniveau terecht komen. We moeten voorkomen dat risicoselectie plaatsvindt.

Werknemers met een pensioengat die niet langer willen doorwerken, maar juist eerder willen stoppen, moet je daarom goed voorlichten over de gevolgen van de actuariële korting op hun inkomen. Deze geldt immers voor een langere periode.

### ***Lasten delen***

Het handhaven van de AOW als waardevaste basis van de oudedagsvoorziening is van groot belang. In een tijd van toenemende vergrijzing waarin het vertrouwen in het pensioenstelsel onder druk staat, is de garantie van een waardevast basispensioen noodzakelijk om dat vertrouwen te herstellen. De AOW biedt de garantie dat er voor iedereen na pensionering een basisvoorziening bestaat. Wat de FNV betreft, wordt de AOW-uitkering dan ook niet afhankelijk van het betaalde inkomen.

Op dit moment betalen werkenden de rekening voor de AOW-premie. Door de toekomstige groei van de AOW-lasten als gevolg van de vergrijzing is het noodzakelijk dat de AOW wordt betaald door de gehele samenleving. Dit kan door de stijgende lasten niet verder op te vangen door premies, maar door financiering via de belastingopbrengsten. De vraag is dan aan de orde hoe het staat met de solidariteit tussen generaties, maar ook binnen generaties. In de toekomst zullen de inkomensverschillen binnen de groep gepensioneerden naar verwachting sterk uiteen gaan lopen. Dit komt mede doordat de inkomensgroepen die in staat waren om een hoog aanvullend pensioen (tweede pijler) op te bouwen, ook de groepen zijn die via vermogen in de derde pijler (lijfrente, eigen woningbezit etc.) een hoger besteedbaar inkomen hebben. Er bestaat verder een structurele ontwikkeling in de stijging van het aantal vroeggepensioneerden met daarnaast een baan. De FNV vindt een evenwichtige inkomensverdeling ook binnen generaties van belang.

Uitbreiding van de AOW-financiering uit de algemene middelen - de zogeheten fiscalisering - betekent dat ook de AOW-gerechtigden met hogere inkomens naar draagkracht een evenredige bijdrage leveren aan de financiering van de AOW-lasten.

De FNV vindt dat dit niet moet gelden voor personen met alleen AOW of AOW met klein aanvullend pensioen. Naar verwachting zal de koopkracht onder gepensioneerden, ondanks geleidelijke fiscalisering, sterker stijgen dan de koopkracht van actieven. Dit komt door de toename van het aandeel aanvullende pensioenen in het pensioenstelsel. De FNV streeft naar een gelijkmatige verdeling van de koopkrachtontwikkeling van de actieven en postactieven. Tegelijkertijd wordt de financieringsbasis van de AOW structureel verbreed, zodat de hoogte van de AOW-uitkering meer toekomstbestendig wordt. Mede hierdoor kan het premiepercentage voor de AOW dalen.

**Inkomenseffecten van fiscaliseren AOW:**

Op dit moment betalen 65plussers over de eerste twee belastingschijven geen AOW-premie. De AOW-premie bedraagt sinds eind jaren negentig het vaste niveau van 17,9% over een belastbaar inkomen van ruim € 30.000 in 2006. Daarnaast wordt een steeds verder groeiend deel van de AOW betaald uit de algemene middelen (rijksbijdrage). 65plussers betalen een wettelijke ziektekostenpremie van 4,4%. Voor werknemers wordt de ziektekostenpremie van 6,6% betaald door de werkgever. Maar deze premie wordt wel opgeteld bij het belastbare inkomen van gemiddeld zo'n 2,6%. Als we hiervoor corrigeren komt het bruto-netto verschil tussen 65plussers en 65minners op 16,1% uit.

De bruto-AOW bedraagt € 8000 op jaarbasis voor samenwonenden en € 11.500 voor alleenstaanden. Fiscalisering van de AOW-premie leidt tot een hoger bruto-AOW, gegeven de netto-netto koppeling van de AOW aan het minimumloon. Ook leidt fiscalisering van de AOW-premie tot een hogere nettominimumloon en daarmee ook tot een hogere netto-AOW. Dat komt omdat het overall belastingtarief daalt vanwege de verbreding van de financieringsgrondslag. Deze grondslag neemt met 12 miljard toe. In 2035 - als het aantal 65plussers veel lager is dan nu - is de grondslagverbreding minstens 2,5 keer zo groot: dus minstens 30 miljard. Dit leidt tot een positief koopkrachteffect van circa 1% in de AOW en nettominimumloon op basis van de situatie 2006 en tot circa 2,5% extra koopkracht op basis van de situatie 2035.

Voor de 65plussers met een klein aanvullend pensioen is het positieve koopkrachteffect van de netto-AOW groter dan het negatieve koopkrachteffect vanwege de fiscalisering. Voor de 65plussers met een hoog aanvullend pensioen is het koopkrachteffect negatief. Voor alle 65minners is het koopkrachteffect positief. Fiscalisering van de AOW moet je, gegeven de eraan verbonden koopkrachteffecten, zeer geleidelijk doorvoeren. Hiervoor is een periode van 15 à 20 jaar nodig. Zo merken de huidige 65plussers er weinig van en heeft het volledig betrekking op degenen die na 2020 65 jaar worden .

Zo kun je ook waarborgen dat deze operatie voor 65plussers met een aanvullend pensioen tot € 10.000 per jaar niet zal leiden tot een negatieve koopkrachtontwikkeling in enig jaar.

**AOW-gat dichten**

Nederland is een van de weinige landen die de AOW aan het ingezetenschap heeft verbonden. Dit betekent dat de volledige AOW niet voor iedereen in Nederland geldt. De AOW op basis van het ingezetenschap met een opbouwperiode van 50 jaren heeft voor grote groepen - vooral migranten - geleid tot een aanzienlijk AOW-gat. Een groot aantal van hen komt onder het bestaansminimum als gevolg van pensionering. Door het vrije verkeer van werknemers binnen de EU, is de AOW-opbouw met een koppeling aan het ingezetenschap met een opbouwperiode van 50 jaren, echter niet meer van deze tijd.

De FNV stelt daarom voor om de opbouwperiode terug te brengen naar 40 jaren. Iedereen die ergens tussen 15 en 65 jaar veertig jaar in Nederland is geweest, kent dan een volledige AOW-opbouw (bij een hoger jaarlijks opbouwpercentage). Dit verkleint in de toekomst voor een aanzienlijke groep het AOW-gat. Een vraag blijft overigens wel of de leeftijd van 15 jaar nog wel aansluit bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De FNV vindt dat de AOW het karakter dient te behouden van een volksverzekering als minimumvoorziening voor individuen. De FNV is daarom geen voorstander van het koppelen van de AOW aan het aantal gewerkte jaren. In de meeste andere Europese landen is dit wel het geval. Dit leidt tot een tekort of overschot aan opgebouwde AOW bij migratie.

Met ingang van 2015 komt de partnertoeslag te vervallen: gehuwden en samenwonenden onder de 65 ontvangen een toeslag bij pensionering van de partner. Deze toeslag vormt mogelijk een belemmering voor de economische zelfstandigheid van vrouwen. Op dit moment bedraagt de toeslag maximaal bruto € 632,03. Hij is lager als de jongere partner eigen inkomsten heeft. Hierdoor wordt meer uren werken door partners van gepensioneerden ontmoedigd. Dit is in strijd met de doelstelling van de FNV om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Toch was de FNV tegen de afschaffing van de partnertoeslag, aangezien de afschaffing grote financiële gevolgen voor betrokkenen heeft. Verder leidt het afschaffen tot een onderscheid tussen alleenstaanden en samenwonenden. De FNV stelt daarom voor het vervallen van de partnertoeslag te heroverwegen. De partnertoeslag moet worden gehandhaafd in geval de jongere partner actief op zoek is naar werk en geen eigen inkomsten heeft. Door de relatief korte periode tot 2015 hebben partners die niet eerder hebben gewerkt onvoldoende kans gekregen om een volwaardige pensioenopbouw te realiseren.

#### **AOW-spaarfonds**

In 1997 werd het AOW-spaarfonds opgezet dat is bedoeld om de toenemende kosten van de AOW op te vangen. Het is bedoeld om vanaf 2020 een deel van de AOW-lasten op te vangen. Het AOW-spaarfonds is, anders dan de naam doet vermoeden, geen pot geld die kan worden aangesproken op het moment dat de kosten van het staatspensioen oplopen. De huidige methode om het fonds te vullen is dat er wel gestort wordt, maar dat het geld meteen wordt teruggeleend door de overheid.

Aangezien het "spaarfonds" niet meer is dan een vordering op de staat, biedt het fonds onvoldoende zekerheid over de houdbaarheid van de AOW in de toekomst. Het politieke risico bestaat dat een kabinet in 2020 andere prioriteiten stelt dan het aflossen van de schuld aan zichzelf. Een indicator van de kwaliteit van het fonds is de reductie van de staatsschuld, aangezien deze de benodigde middelen kan vrijmaken om vanaf 2020 aan de AOW te besteden. De laatste jaren is de staatsschuld echter nauwelijks gedaald. Om de bedoelde zekerheid voor de AOW van de toekomst te krijgen, zou dit fonds gevoed moeten worden met werkelijke stortingen.

## **4. Aanvullend pensioen als arbeidsvoorwaarde**

### **4.1 De kern - Algemeen -**

De FNV wil dat alle werknemers in Nederland een goed aanvullend pensioen opbouwen. De AOW is slechts een minimumvoorziening die niet gerelateerd is aan het verdiende inkomen. Daarom is bovenop de AOW een goed aanvullend pensioen broodnodig om te garanderen dat werknemers na de pensionering een uitkering ontvangen die in een redelijke relatie staat tot het verdiende loon. Dit geldt zeker voor werknemers met een lang arbeidsverleden. Zo waarborgen we dat de werknemer na pensionering op ongeveer hetzelfde welvaartsniveau kan doorleven als van voor de pensionering. Daarnaast wil de FNV mogelijkheden om eerder met pensioen te gaan.

Dit kan door het verslepen van oudedagspensioen en door benutting van de levensloopregeling: Ouderdompensioen moet je vervroegd kunnen opnemen en nabestaandenpensioen moet evenzeer kunnen worden uitgeruild naar vervroegd ingaand pensioen. Een goed pensioen betekent een geïndexeerd pensioen op basis van de loonontwikkeling. In tijden van normale rendementen moet op de lange termijn een hoge mate van volledige indexatie kunnen worden gewaarborgd. Het grote belang van indexering blijkt uit het feit dat indexering circa 40 à 50% van de totale waarde van het totale pensioen uitmaakt. Als je pensioenaanspraken in het geheel niet indexeert, blijven ze dus sterk bij de welvaartsontwikkeling achter.

Een goed aanvullend pensioen betekent ook dat er rechten op een nabestaandenpensioen worden opgebouwd, die in een redelijke relatie staan tot de opbouw van ouderdompensioen. Er moet een uitruil mogelijk zijn tussen ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Die moet zo zijn vorm gegeven dat het de positie van beide partners bij uitruil waarborgt. Dus moeten beide partners instemmen met uitruil van nabestaandenpensioen naar ouderdompensioen.

De FNV wil dat in alle pensioenregelingen ook een wezenpensioen onderdeel is. Dit pensioen ondersteunt de financiële verzorging van kinderen waarvan de financieel verantwoordelijke vader en/of moeder is overleden. Een goed pensioen betekent dat ook bij arbeidsongeschiktheid en bij werkloosheid minimaal gedurende de loongerelateerde uitkeringsperiode de pensioenopbouw wordt voortgezet. Datzelfde geldt bij periodes van verlof. Ook dan is het belangrijk dat er geen gaten in de pensioenopbouw vallen.

Een goed pensioen impliceert dat er geen witte vlekken zijn. Dat alle werkgevers een collectieve aanvullende pensioenvoorziening treffen voor hun werknemers. En dat, daar waar deze collectieve regelingen getroffen zijn, er geen werknemers van de regeling worden uitgesloten. Uitsluiting op basis van leeftijd en aard van het arbeidscontract komen steeds minder voor. Maar het is nog altijd niet helemaal uitgebannen.

Een goed pensioen wordt in een expliciet contract vastgelegd. Helder moet zijn hoe risico's over pensioenuitvoerder, werkgever en werknemer verdeeld zijn.

De FNV wil dat werknemers zoveel mogelijk zekerheid hebben over de hoogte van hun pensioenaanspraken. Zij prefereert daarom regelingen waarin de uitkering wordt toegezegd (defined benefit).

In regelingen waarin een premie wordt toegezegd (beschikbare premieregelingen, defined contribution) heeft de werknemer grote onzekerheid over het uiteindelijke resultaat. Datzelfde geldt voor toegezegde kapitaalrekeningen. De waarde wordt sterk beïnvloed door de hoogte van de rentevoet op het moment dat je het kapitaal omzet naar een inkoop van uitkeringsrechten.

Maar de FNV beseft ook dat defined benefit regelingen met gegarandeerde indexatie onbetaalbaar zijn. Het vergt enorme hoge buffers. Het brengt ook het risico mee van onbeheerste premiestijgingen. En die zijn desastreus voor de werkgelegenheid en de koopkracht als rendementen tegenvallen. Daarom wordt er in de praktijk steeds meer gewerkt met pensioenregelingen waarin afspraken zijn gemaakt over de maximale collectieve pensioenpremie.

#### **Individuele defined benefit en collectieve defined contribution (CDC)**

In pensioenland doet zich steeds sterker het volgende spanningsveld voor: werknemers en gepensioneerden willen zoveel mogelijk zekerheid over hun (toekomstige) pensioenuitkering. Overigens is zekerheid over de premie niet alleen een werkgeversbelang maar evenzeer een werknemersbelang. De pensioenpremie heeft invloed op de koopkracht en indirect ook een stevige invloed op de werkgelegenheidsontwikkeling.

Bron van onzekerheid zowel voor werknemers als voor werkgevers vormt vooral het nominale en reële rendement dat wordt betaald op de beleggingen. Die rendementsfactor hebben noch werkgevers noch werknemers in de hand, al is het wel zo dat loonontwikkeling invloed heeft op vooral het reële rendement en zij het in veel mindere mate ook op het nominale rendement.

Sturing op dit geheel van zekerheden en onzekerheden zit vooral in de factoren: de lange termijn (kostendekkende) premie en de indexatie. Uit deze mix van omstandigheden komt als compromis steeds sterker het beeld naar voren dat er afspraken worden gemaakt over een vaste lange termijnpensioenpremie die door de werkgever wordt betaald en een toegezegde pensioenuitkering aan de werknemer waarbij de indexatie gekoppeld is aan de financiële positie van het pensioenfonds welke in belangrijke mate tot uitdrukking komt in de dekkingsgraad.

De combinatie kan alleen maar goed werken als de premiestelling voldoende hoog is met het oog op lange termijnambities. In dat kader moeten voldoende zekerheden zijn ingebouwd. Korte termijnschokken kunnen dan via het indexatie-instrument worden opgevangen. Daarbij moet worden bedacht dat als zich onverwachte lange termijn tegenvallers of meevallers voordoen een nieuwe discussie kan plaatsvinden over de hoogte van de pensioenpremie. Bij tegenvallers wordt de werkgeverspremie niet automatisch verhoogd maar kan er wel in het kader van het bredere arbeidsvoorwaardenoverleg tot een premieverhoging worden besloten. Meevallers mogen alleen dan tot premieverlaging leiden als de dekkingsgraad duidelijk boven de 100% reëel ligt en de VUT-hobbelproblematiek niet tot pensioenbreuk kan leiden. Dit betekent dat er voorlopig geen ruimte is voor premieverlagingen!

De FNV is van opvatting dat mits aan een aantal strakke randvoorwaarden wordt voldaan het systeem van collectieve defined contribution en individuele defined benefit voor alle partijen bevredigend kan werken, en in ieder geval verre te verkiezen is boven pensioenregelingen op basis van individuele beschikbare premies. Tot die randvoorwaarden hoort in ieder geval ook dat eventuele tekorten in een fonds niet worden afgewenteld op nieuwe generaties werknemers.

In de praktijk heeft deze systematiek vooral in de sfeer van de ondernemingspensioenfondsen ingang gevonden. Dit is mede ingegeven door de noodzaak een antwoord te hebben op de steeds strengere accountantsregels. Maar ook in de sfeer van de bedrijfstakpensioenfondsen is de systematiek van de openeinderegelingen steeds vaker onhanteerbaar gegeven daaraan verbonden onbeheersbare premiegevolgen. Dit leidt ertoe dat er ook daar steeds vaker gewerkt wordt met de lange termijnvastlegging van pensioenpremies.

Als dekkingsgraden te laag worden, betekent dit dat je niet volledig kunt indexeren. Het beoogde pensioenresultaat, inclusief indexatie, is mede afhankelijk van de vraag of het beoogde rendement wordt behaald: de indexatieaanspraak is derhalve geclausuleerd. Maar basis blijft een toegezegde uitkering. De FNV kiest daarbij voor middelloonregelingen met voorwaardelijke indexatie. Zij zet er op in om de wettelijk fiscale pensioenruimte zo maximaal mogelijk te benutten. Dus:

- een hoog opbouwpercentage (maximaal 2,25%),
- een lage franchise: in combinatie met de hoge opbouw € 11.500 per jaar,
- een vol nabestaandenpensioen,
- opbouw gedurende de hele loopbaan
- en zoveel mogelijk loonelementen pensioengevend.

Een volle benutting van de fiscale ruimte creëert ook de beste mogelijkheden om via verslepen een goed prepensioen te kunnen opnemen.

De FNV kiest voor stabiele pensioensystemen. Daarin past het om te werken met een op lange termijn stabiele premie waarin de financiering van de beoogde goede indexatie onderdeel is. Een stabiel pensioensysteem vergt stevige pensioenbuffers.

De aanval op het prepensioen door het kabinet Balkenende was in feite een aanval op de pensioenkwaliteit en op de solidariteit tussen generaties. Balkenende cs wilden vooral voor jongeren komen tot een veel slechtere pensioenopbouw. Deze aanval is afgeslagen. De Museumpleindemonstratie maakte duidelijk dat Nederland koos en kiest voor een solidaire samenleving met een hoogwaardig pensioen waarin lusten en lasten eerlijk over generaties worden gespreid. Kortom, een pensioen dat 'generatieproof' is.

Het prepensioen is verslept naar de 65plusparaplu. De pensioenrichtleeftijd is overall onder druk van de regelgeving op 65 jaar gezet. Over een brede linie zijn eindloonregelingen sinds midden jaren negentig omgezet naar middelloonopbouw. Anno 2006 is middelloon 'regel' geworden. Meer dan 80% van de werknemers valt inmiddels onder een middelloonregeling.

De franchise is in de versleppoperatie verlaagd. Tevens is gekozen voor een hoog opbouwpercentage van veelal tussen 2% en de 2,25% middelloon. Het nabestaandenpensioen wordt doorgaans (tenminste deels) weer op kapitaaldekkingsbasis opgebouwd.

Voor degenen die geboren zijn vóór 1 januari 1950 is de huidige regeling in grote lijnen ongewijzigd gebleven. Voor de 'tussengeneratie' - werknemers tussen de 30 en 55 jaar - wordt de nieuwe 65plusregeling door inkoop van oude dienstjaren alsnog gerealiseerd. Deze inkoop komt in de plaats van de oude VUT-achtige aanvullingen boven het prepensioen dat slechts gedeeltelijk door de tussengeneraties was opgebouwd. Echter, inkoop kan soms tot andere, ook slechtere resultaten leiden. Per saldo verschilt de kwaliteit van de pensioenopbouw tussen oudere en jongere generaties slechts in beperkte mate. Daarbij moet worden bedacht dat de oudere generatie in het verleden vaak nog viel onder kwalitatief veel slechtere pensioenregelingen dan de huidige generatie. De verwachting is dan ook dat de kwaliteit van de aanvullende pensioenen voor degenen die met pensioen gaan gestaag zal blijven verbeteren: minder werknemers krijgen te maken krijgen met gebrekkige regelingen en hiaten uit het verleden.

De mogelijkheden om vervroegd uit te treden zijn daarmee in belangrijke mate intact gebleven. Net als vóór de versleppoperatie bepaalt de individuele situatie sterk de mogelijkheden om vervroegd uit te treden. Daarbij speelt nu ook de nieuwe levensloopregeling een rol. In de box wordt ingegaan op de factoren die de kwaliteit van het aanvullende pensioen en de mogelijkheden voor vervroegde uittreding bepalen.

#### **Hoeveel pensioen heb ik, wanneer kan ik vervroegd met pensioen?**

In deze box zetten we op een rijtje welke factoren de belangrijkste invloed hebben op de hoogte van de pensioenopbouw in vergelijking tot het oude loon. Hoe hoger deze opbouw t.o.v. het oude loon, hoe meer ruimte er is om vervroegd met pensioen te gaan. Het verschil tussen de oude situatie (VUT-tijdperk) en de nieuwe situatie (VPL-tijdperk) is dat in het VUT-tijdperk het vervroegd pensioen hoog was en de gaten in het 65pluspensioen zaten. In de nieuwe situatie kent het 65pluspensioen voor veel werknemers een resultaat dat juist hoger is dan 70% van het oude loon. Door dat pensioen vóór de 65jarige leeftijd op te nemen, wordt het evenwicht tussen prepensioen en 65pluspensioen bereikt.

De volgende factoren zijn van groot belang.

##### **Inhoud pensioenregeling**

- *Kwaliteit pensioenregeling*  
Belangrijke determinanten zijn: hoogte van het opbouwpercentage, hoogte van de franchise, mogelijke opbouw van een nabestaandenpensioen.
- *Kwaliteit indexatie*  
Pensioenregeling: belangrijkste determinant is indexatie zowel tijdens de actieve alsook tijdens de niet actieve periode.

### **Arbeidsverleden**

- Hoe lang is het arbeidsverleden en wat was de pensioenopbouw tijdens de gewerkte jaren?
- Pensioenbreuk. Hebben wisseling van werkgever, periodes van werkloosheid etc. tot pensioenbreuken geleid?
- Carrière. Omdat middelloonregelingen zijn gebaseerd op het gemiddelde loon tijdens de gehele carrière, hebben carrièremakers die op latere leeftijd loonstijgingen realiseren een relatief lager pensioen ten opzichte van het laatst verdiende loon, vergeleken met werknemers die vroeg carrière maken.

### **Persoonlijke situatie**

- Kostwinner, tweeverdiener of alleenstaand. Kostwinners met een partner zonder inkomen hebben het 'voordeel' dat na 65 jaar voor deze partner de AOW een basisuitkering biedt. Dit verhoogt het gezinsinkomen bij pensionering. Voor tweeverdieners geldt bij pensionering dat het inkomen daalt als een van de werkende partners geen volledige aanvullend pensioen heeft opgebouwd cq dat in het verleden aanvullend pensioen is opgebouwd in regelingen met een hoge franchise. Voor alleenstaanden geldt dat zij het nabestaandenpensioen kunnen omruilen naar een hoger of eerder ingaand ouderdompensioen.
- Echtscheiding. Bij echtscheiding worden pensioenrechten verdeeld over de beide partners. Dit kan tot fors lagere rechten leiden (vooral bij partnerpensioen op risicobasis).

De FNV is van opvatting dat de versleppoperatie heeft geleid tot een uniformer en transparanter pensioenstelsel. Het evenwicht tussen generaties is op een goede manier vormgegeven. De structurele pensioenkosten liggen op een aanvaardbaar niveau. Wel zijn de kostenconsequenties van de omzetting van de omslag gefinancierde VUT naar een kapitaalgedekt ouderdompensioen nog altijd voelbaar. Rond 2021 zal deze financieringshobbel volledig genomen zijn. Op dat moment zullen de pensioenkosten in veel regelingen belangrijk kunnen dalen, omdat de kosten van de overgangsregelingen dan volledig moeten zijn afgefinancierd.

De FNV vindt het huidige stelsel toekomstgericht en duurzaam financierbaar. Zij wil dit stelsel in de kern behouden, maar de FNV gaat verder op zoek naar verdere verbeteringen in het stelsel. De belangrijkste punten die meer aandacht behoeven zijn:

- de invloed van de vergrijzing en rendement,
- de indexatie in relatie tot de pensioenpremie,
- de solidariteit tussen generaties in de toekomst,
- en beleid inzake pensioenbuffers.

Al deze vraagstukken hangen direct met elkaar samen. In de navolgende paragrafen gaan we hier nader op in. Dit mondt uit in een aantal beleidsmaatregelen die de FNV voorstelt teneinde in te spelen op deze vraagstukken die zich in de (nabije) toekomst zullen voordoen.

## **4.2 Vergrijzing en pensioenkosten, rendement en indexatiebeleid**

Het inleidende hoofdstuk 3 ging in op de invloed van de vergrijzing op AOW en aanvullende pensioen. Vastgesteld is dat de stijgende levensverwachting een directe invloed heeft op de pensioenkosten. Dit geldt zowel voor de AOW als voor het aanvullende pensioen. Een stijging van de levensverwachting met één jaar leidt voor de toekomstige aanvullende pensioenopbouw tot circa 5% hogere kosten. Bij een pensioenpremie van 15 % van de loonsom betekent 5% extra kosten een extra premiebeslag van 0,75%.

Op dit moment reserveren pensioenfondsen al voor de mogelijkheid dat de huidige generatie werknemers en gepensioneerden ouder wordt dan eerder was geraamd. Er vanuit gaande dat dit risico goed is ingeschat, leidt dat in de toekomst niet tot extra lasten.

Conclusie van de FNV is dat de stijgende levensverwachting van 65plussers een geleidelijk proces is waarop tijdig kan en moet worden geanticipeerd. Dit proces is goed te overzien en goed bij te sturen. Nieuwe CPB-ramingen over de vergrijzing en de levensverwachting komen binnenkort beschikbaar.

De vergrijzing van de beroepsbevolking, dus de mensen tussen 20 en 64 jaar, is beperkt van aard. Het gaat om een stijging van de gemiddelde leeftijd met 1 à 2 jaar in de periode tot 2015. Een stijging van de gemiddelde leeftijd met één jaar leidt tot een premie-effect van minder dan 0,5% van de loonsom. Dit effect zal zich slechts tijdelijk voordoen. Na 2015 daalt de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking weer naar het huidige niveau. Conclusie van de FNV is dat de vergrijzing van de beroepsbevolking slechts een tijdelijk effect heeft op de hoogte van de pensioenpremies. En ook dat dit effect beperkt van omvang is. Er is derhalve geen noodzaak om vanwege deze ontwikkeling ons pensioenstelsel (ingrijpend) te wijzigen.

De invloed van de vergrijzing en van de rijping van pensioenregelingen is wel bijzonder groot op de verhouding tussen pensioenverplichting en loonsom. Deze ratio loopt steeds verder op. Van 1 in 1970 naar 2 in 1990 naar circa 2,5 in 2005 naar 4 à 4,5 in 2035.

Dit zijn de macrocijfers. Op het niveau van pensioenregelingen is de diversiteit heel erg groot. Veel pensioenfondsen in krimpende ondernemingen en bedrijfstakken hebben nu al een ratio die ligt boven de 5. Nieuwe bedrijfstakken en ondernemingen kennen juist veel lagere ratio's dan gemiddeld.

De groei van deze ratio impliceert dat het rendement als inkomstenbron voor pensioenregelingen een steeds crucialere factor vormt. De premie is, zeker op korte termijn, een steeds minder krachtig sturingsinstrument om pensioentekorten te kunnen opvangen. Om een voorbeeld te geven: Als de pensioenverplichting vijf keer zo groot is als de loonsom, kost iedere procent rendementstegenvaller op de korte termijn 5% (!) premie over de loonsom. De premie is en blijft uiteraard wel van cruciaal belang voor een gezonde pensioenbalans. Het heffen van een kostendekkende pensioenpremie (inclusief

de financieringscomponent voor toekomstige indexatie) voor de in te kopen pensioenrechten vormt de basis onder ieder goed pensioenstelsel.

In de nota 'Naar een solide en solidair stelsel' heeft de FNV in 2003 al gekozen voor expliciete pensioencontracten waarin helder wordt vastgelegd hoe met langdurige rendementsmee- en tegenvallers wordt omgegaan. In zo'n expliciet pensioencontract wordt daarmee de verantwoordelijkheid van werkgever en actieve werknemers voor tekorten die ontstaan als gevolg van (rendements) tegenvallers vastgelegd. Langdurig en sterk tegenvallende rendementen kun je (helaas) niet zonder zware gevolgen compenseren via alsmaar stijgende premieopslagen boven de kostendeekkende premie.

Langdurige en grote rendementstegenvallers leiden boven dat premieplafond tot een beperking van de indexatie van in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken. Als de rendementen meevallen, staat de FNV een symmetrisch beleid voor. In dat geval moeten eerst de buffers weer worden opgebouwd. Als dit in voldoende mate het geval is, dienen vervolgens indexatie-inperkingen uit het verleden ongedaan te worden gemaakt. De vergrijzing leidt ertoe dat invloed van rendementen steeds sterker toeneemt. Rendementen kunnen van jaar op jaar sterk verschillen. Als je rendementsschokken één op één via de indexatie doorgeeft, leidt dat ook tot een zeer schoksgewijze indexatie. De FNV denkt dat je zo het vertrouwen in het pensioenstelsel ondermijnt. Daarom pleit zij voor geleidelijkheid in de relatie tussen rendement en indexatie, waarbij gekoerst wordt op de lange termijnontwikkelingen. Ditzelfde geldt evenzeer voor de pensioenpremie. Langdurig zeer hoge rendementen moeten niet cq zo min mogelijk leiden tot verlagingen van de kostendeekkende premie.

Er zijn drie sterke argumenten tegen premieverlagingen t.o.v. de kostendeekkende premie:

- In de eerste plaats zouden rendementsmeevallers aan alle deelnemers ten goede moeten komen en niet alleen aan de actieve deelnemers (is bij premieverlaging het geval). Omgekeerd geldt evenzeer, dat rendementstegenvallers door alle deelnemers moeten worden gedragen.
- In de tweede plaats is het ongewenst dat pensioenfondsen een procyclisch premiebeleid voeren. In de laagconjunctuur moet je vermijden dat pensioenpremies sterk moeten worden verhoogd naar kostendeekkend niveau. In de hoogconjunctuur is het ongewenst dat premieverlagingen bijdragen aan een oververhitte economie. Deze les uit de jaren negentig en begin van deze eeuw wil de FNV ter harte nemen. Een stabiele pensioenpremie is tenslotte heel belangrijk met het oog op een evenwichtige solidariteit tussen generaties. Het is ongewenst als jonge generaties heel grote premieopslagen moeten betalen door tekorten uit het verleden, of juist onevenredig profiteren via premiereducties van meevallers over het verleden opgebouwde pensioenvermogens.
- In de derde plaats is een stabiel pensioensysteem sterk gebaat bij hoge buffers waarmee je korte termijnschokken kunt opvangen.

Het nieuwe Financiële Toetsingskader bindt premiekortingen terecht aan strenge regels. En het maakt de mogelijkheid om een stabiel premiebeleid te kunnen voeren voldoende mogelijk.

Het is gewenst dat de belangen van alle deelnemers in de pensioenregeling zeker in een vergrijzende samenleving zoveel mogelijk parallel lopen. Zo is het niet goed als bijvoorbeeld de gepensioneerden en de actieve deelnemers sterk van mening verschillen over de vaststelling van de pensioenpremie. Gepensioneerden betalen immers de pensioenpremie niet meer en hebben (op dit moment) geen last van premieopslagen die nodig zijn voor bufferherstel. En premieopslag leidt voor actieven tot aantasting van de koopkracht of tot een beperking van de overige beschikbare loonruimte. Deze belangentegenstelling kun je oplossen door premieopslagen (via de indexatie) in mindering te brengen op de aanpassing van ingegane pensioenen. Dit leidt tot een parallelle ontwikkeling van de koopkracht van gepensioneerden en van werknemers.

Als je de premieopslag voor de actieven ongedaan maakt, vereist een consistent beleid dat je dan voor de ingegane pensioenen en slapersrechten de indexatiekorting ongedaan maakt. Op die manier wordt ook meer een parallelle koopkrachtontwikkeling gerealiseerd.

In de pensioenliteratuur wordt ook wel gesuggereerd om het indexatiebeleid zo in te richten dat gepensioneerden een grotere zekerheid krijgen dat die loon- en/of prijsindexatie kan worden gerealiseerd, terwijl voor jongere deelnemers zich grotere mee- en tegenvallers kunnen voordoen.

De FNV is bereid om over dergelijke varianten mee te denken. Maar de FNV wil er wel voor blijven waken dat pensioenregelingen en het indexatiebeleid transparant zijn. Een grote verscheidenheid in het indexatiebeleid valt moeilijker bestuurlijk te hanteren. Voorts is het zeer de vraag of met de huidige lage rentes een beleggingspakket voor gepensioneerden met veel obligaties wel de beoogde indexatieresultaten oplevert. De beste garantie voor een zekere indexatie is de combinatie van een stabiele kostendekkende premie (met daarin ook een grote indexatiecomponent) tezamen met hoge (indexatie-)buffers (en dus geen premiekortingen of andere besteding van buffers). Het herstel op de beurzen sinds 2003/2004 moet worden benut om buffers weer op peil te krijgen.

Dat proces is in de praktijk volop gaande en zal de komende jaren met kracht moeten worden doorgezet. Grotere buffers hebben bovendien als voordeel dat je risico's kunt nemen in het beleggingsbeleid en dat daardoor ook sterker kan worden geprofiteerd van de op lange termijn betere rendementsvooruitzichten op aandelen t.o.v. obligaties.

De benadering van de FNV is dat een goed pensioen zijn prijs heeft. Maar ook dat we er voor moet waken dat we zekerheid op zekerheid stapelen en dat daardoor moet worden gewerkt met een extreem voorzichtig beleggingsbeleid met als gevolg heel hoge premies en/of heel slechte indexatie-uitkomsten. Kortom ook hier is het zoeken naar de juiste balans tussen kwaliteit en zekerheid.

### **4.3 Indexatiebeleid: Verschil tussen werkenden en gepensioneerden?**

De oude eindloonregelingen voorzagen veelal in een onvoorwaardelijke indexatie voor actieven en een voorwaardelijke indexatie voor gepensioneerden. In de nota 'Naar een Solide en Solidair Stelsel' heeft de FNV met dit uitgangspunt gebroken. Daarvoor in de plaats is gekozen voor een beleid waarin indexatiekortingen in gelijke mate worden toegepast voor alle groepen deelnemers. De twee hoofdargumenten voor dit gewijzigde beleid zijn:

1. Lusten en lasten van tegenvallende rendementsontwikkelingen moeten zo solidair mogelijk door alle deelnemers worden gedragen. Op die manier zijn de pensioenkosten zo goed mogelijk beheersbaar en kun je zo snel mogelijk op een herstel van dekkingsgraden aansturen. En snel herstel is nodig om het vertrouwen in het aanvullend pensioenstelsel te handhaven en de indexatie ook weer zo snel mogelijk toe te passen.
2. De last alleen bij gepensioneerden leggen en niet in gelijke mate bij actieven is oneerlijk. Immers het rendement over alle opgebouwde pensioenreserves (en daarmee samenhangende pensioenaanspraken) valt tegen. Dus dat gaat alle deelnemers aan. Als je actieven wel indexeert en gepensioneerden niet, dreigt het (tegenvallende) rendement geheel ten goede te komen aan actieven ten koste van de gepensioneerden. Zij dreigen zodoende te worden geconfronteerd met langdurige kortingen op de indexatie. Zij kunnen dat op geen enkele manier compenseren. Werknemers hebben anders dan gepensioneerden nog een beperkte speelruimte. Een niet volledige indexatie leidt tot een lagere pensioenopbouw en daarmee op termijn tot een lagere pensioenuitkering. Dit legt een ongewenste druk op werknemers om later met (pre)pensioen te gaan om het ouderdomspensioen te verhogen. Reparatie van indexatiegaten dwingt werknemers dan om extra te sparen.

Deze analyse leert hoe belangrijk het is om er voor te zorgen dat we wel volledig kunnen indexeren om deze tekorten te vermijden. Het geeft nog eens aan dat goede pensioenbuffers geen luxe zijn, maar pure noodzaak.

Een gelijke indexatiekorting in geval van dekkingsgraadproblemen hoeft niet te betekenen dat de indexatiedoelstelling voor actieven en voor gepensioneerden ook per sé gelijk moet zijn. In een middelloonregeling ligt het volstrekt voor de hand dat de indexatie van aanspraken voor actieve deelnemers is afgestemd op de loonontwikkeling. Er zijn voorbeelden van regelingen waarin de indexatiedoelstelling voor ingegane pensioenen is afgestemd op een mix van loon en prijsindex.

Iedere indexatiekorting is zeer ongewenst. Voor de gepensioneerde leidt deze direct tot minder koopkracht. En de actieve werknemers krijgen de gevolgen voor hun kiezen als ze te zijner tijd met pensioen gaan. Dat kan dus over een groot aantal jaren zijn. Voor actieven is het mogelijk deze indexatiekorting gedeeltelijk te beperken. Dit kan door in het pensioencontract een afspraak te maken over een extra opslag bovenop de kostendekkende premie, waaruit een (gedeelte van de) indexatie voor actieven kan

worden betaald. Gevolg hiervan is dat zij op korte termijn koopkrachtverlies hebben als gevolg van de extra premie voor indexatie. Maar als zij met pensioen gaan, hebben zij daar voordeel van, omdat dat koopkrachtverlies er dan niet is. Dit betekent dan derhalve een extra premie boven de kostendeckende premie die in de systematiek van het expliciet pensioencontract was vastgelegd. Dat kan ook collectief worden geregeld. Dit zou betekenen dat zij extra (collectieve) pensioenpremie moeten betalen om de indexatiekorting te kunnen vermijden. Daarmee trekken zij het koopkrachtverlies als gevolg van rendementstegenvallers als het ware naar voren, zodat ze er later niet mee geconfronteerd worden als ze met pensioen gaan. Daarmee bereik je tevens dat koopkrachtontwikkeling van gepensioneerden en van actieven sterker op een lijn komt. Dit kan spelen in jaren met een relatief hoge loonontwikkeling waarin rendementen relatief laag zijn.

In die situatie hebben actieven wel de ruimte om dreigende indexatiekortingen af te kopen door extra pensioenpremies op te brengen. Hierdoor komt de koopkracht van actieven en van gepensioneerden als gevolg van de extra premie meer op één lijn.

Dit is een uitkomst die goed strookt met FNV-beleid in tijden van lage dekkingsgraden als gevolg van lage rendementen of een laag renteniveau.

Op ondernemings- en sectorniveau dient het indexatiebeleid in relatie tot de premieopslagen zorgvuldig vorm krijgen. In de onderstaande box is dit aan de hand van een voorbeeld uitgewerkt.

**Hoe werkt premieopslag t.b.v. indexatie van actieven uit?**

**Voorbeeld: Actieven betalen extra premie voor indexatie.**

Loonindex 2%

Prijsindex 1%

Indexatie o.b.v. de prijsindex.

Uit overrente is voor indexatie beschikbaar: 0,5%. Dit is de helft van de prijsindex.

Uit de premieopslag van de actieven is voor indexatie beschikbaar: 0,5%

Deze premieopslag bedraagt bijv. 0,25%<sup>1</sup> en heeft een negatief koopkrachteffect van circa 0,2%.

- Indexatie voor gepensioneerden en slapers: 0,5%
- Indexatie voor actieven: 0,5 + 0,5 = 1%

**Koopkracht<sup>2</sup>**

- Gepensioneerden
 

AOW deel	+ 1%
Aanvullend pensioen	- ½%
Totaal circa	+ ¼%
- Actieven

<sup>1</sup> Dit premie-effect treedt op als de pensioenverplichting van de actieven de helft bedraagt van de totale loonsom. Bij een grotere pensioenverplaatsing is het premie-effect (nog) hoger.

<sup>2</sup> Gesteld dat collectieve lastendruk gelijk blijft en dat AOW wordt aangepast aan de loonontwikkeling.

Zonder premieopslag	+ 1%
Met premieopslag	+ 0,8%

Deze verschillen zijn uiteraard kleiner als de aanvullende pensioenen conform de loonindex worden aangepast. Dit is in een aantal grote regelingen zoals bij ABP en PGGM het geval.

De FNV staat in alle gevallen voor een beleid waarin we solidariteit betrachten tussen generaties en tussen actieven en gepensioneerden. In ieder geval moet worden voorkomen dat we in ons pensioenstelsel onbetaalde rekeningen doorschuiven van de ene naar de andere groep. Daarom is het van groot belang dat we de beginselen van het indexatiebeleid stevig vastleggen in een expliciet pensioencontract.

Daarin moet voorop staan dat we zo snel mogelijk komen tot een situatie waarin over de hele linie de indexatievooruitzichten goed zijn. Dat vereist een reële dekkingsgraad (d.w.z. de verhouding tussen het vermogen en de verplichtingen rekening houdend met het volledig indexeren daarvan) die op of liefst boven de 100% ligt. Dit komt neer op een nominale dekkingsgraad van circa 145%. Het niveau van deze dekkingsgraad voorkomt discussies over de verdeling van de 'armoede'.

Maar als er 'armoede' verdeeld moet worden, dan doet de FNV dat vol overtuiging door een gelijke behandeling van actieven, gepensioneerden en slapers. De lijnen van deze gelijke behandeling zijn hierboven uitgewerkt. Daarbij is er maatwerk mogelijk op bedrijfstak- of ondernemingspensioenfondsniveau.

In dat maatwerk kun je ook betrekken hoe in het verleden met het betalen van de pensioenrekening is omgegaan en hoe de solidariteit toen is vormgegeven. Een lange termijn consistent beleid gericht op solidariteit tussen groepen en tussen generaties is een van de voornaamste pijlers die ons pensioenopbouw moeten schragen.

## **4.4 Indexatiebeleid en communicatie**

De FNV vindt het van groot belang dat deelnemers goed inzicht krijgen in de indexatieambitie in hun pensioenregeling. Maar ook in de mate waarin je deze kunt waarmaken. In dat kader is de reële dekkingsgraad van een pensioenfonds van groot belang.

De reële dekkingsgraad geeft informatie over de vraag in hoeverre de buffers toereikend zijn om niet alleen de nominale, maar ook de reële aanspraken (dus inclusief de loon- en/of prijsstijging) te kunnen waarmaken. Dit is van groot belang voor werknemers als zij beslissen over bijvoorbeeld een nieuwe baan, of bij de beslissing om al dan niet te kiezen voor waardeoverdracht. Kortom, de FNV pleit voor het benchmarken van alle pensioenregelingen. Dat kan de transparantie op, in ieder geval dit zeer wezenlijke kwaliteitsaspect, sterk vergroten. Op termijn is het wenselijk om te komen tot een indexatie(kwaliteits-)keurmerk. In deze benchmark is het van belang te kijken naar een langere periode. Hieruit zal ook blijken dat tegenvallende rendementen en een lage rentestand sterke gevolgen hebben voor pensioenfonds over de brede linie.

In deze benchmark spelen in elk geval de volgende elementen een rol:

- indexatieambitie,
- premiecomponent in de kostendekkende premie i.v.m. de voorgenomen indexatie,
- feitelijke indexatie in het verleden
- en reële dekkingsgraad met het oog op de toekomst.

Deze vergelijking dient ook gepubliceerd te worden. Op die manier kan ook worden voorkomen dat deelnemers zich blind staren op een 'mooie' nominale regeling, die echter in de praktijk op indexatiegebied grote hiaten oplevert.

Op termijn kan een indexatiekeurmerk worden ontwikkeld dat dezelfde vorm zou kunnen krijgen als het energiekeurmerk op auto's en koelkasten. De letter A betekent een goede indexatie, de letter E het ontbreken van indexatie. Zo is in één blik duidelijk hoe de vlag er wat dat betreft voor staat.

Het hanteren van een dergelijk instrument is niet alleen van groot belang voor individuele deelnemers, maar kan ook bevorderen dat pensioenfonds en cq pensioenverzekeraars worden gestimuleerd om hun indexatiekwaliteit te vergroten. De verschillen tussen pensioenfonds en verzekeraars en een aantal verzekerde regelingen met een structureel zwakke indexatie wordt hiermee in beeld gebracht. Daarnaast is in sommige regelingen bij het verslepen van prepensioen te veel gekozen voor nominale i.p.v. reële kwaliteit. Het indexatiekeurmerk kan er toe leiden dat in deze regelingen sterker geïnvesteerd wordt in het realiseren van de indexatie-ambitie.

Een constante hoge indexatiekwaliteit is voorts zeer gewenst met het oog op waardeoverdracht van pensioenaanspraken bij wisseling van werkgever/pensioenverzekeraar.

Als de indexatiekwaliteit gelijkmatig goed is, bestaat niet het gevaar dat waardeoverdracht tot een ongewenst verlies van pensioenrechten leidt. Waardeoverdracht blijft zo een gewenst instrument voor de deelnemer om alle rechten bij een verzekeraar te houden. Maar ook voor de uitvoerders om de uitvoeringskosten laag te houden door het voorkomen van een versnipperde uitvoering van heel veel slapersrechten.

De bestaande indexatiematrix, die onderdeel is van het Nieuwe Financiële Toetsingskader, kan ertoe leiden dat veel pensioenfondsen kiezen voor een bescheiden indexatieambitie. Dit om uit te komen onder zware financieringseisen en communicatieverplichtingen. Onbedoeld drukt de indexatiematrix zo een negatief stempel. Een onderlinge vergelijking kan deze zaken positief beïnvloeden.

Een punt van aandacht bij deze vergelijking is het verschil tussen 'jonge' en 'oude' fondsen. In een 'jong' fonds met weinig opgebouwde pensioenaanspraken en met veel jonge deelnemers valt veel gemakkelijker een indexatietoezegging te doen, dan in een gerijpt fonds met veel gepensioneerden. In de laatste situatie valt de indexatie veel moeilijker via de premie bij te sturen. Het mag niet zo zijn dat via deze benchmark ten onrechte wordt geconcludeerd dat het ene fonds het beter doet dan het andere, terwijl feitelijk heel andere factoren ten grondslag liggen aan de stuurbaarheid van de indexatie. De rijping van een fonds kan onderdeel uitmaken van deze vergelijking.

## **4.5 Solidariteit tussen en binnen generaties**

De kurk waarop iedere collectieve pensioenregeling drijft, is de solidariteit tussen en binnen generaties. De kracht van een collectieve regeling is nu juist dat je risico's gezamenlijk draagt en vereffent. Zo wordt een proces voor risicoselectie en uitsluiting vermeden.

Een groot aantal factoren bepalen de mogelijkheden van solidariteit tussen generaties. Eén daarvan is de leeftijdsopbouw van de bevolking. In een piramidale leeftijdsopbouw, zoals in de jaren vijftig, is het gemakkelijker om op omslagbasis voor ouderen uitkeringen te regelen dan in een bevolkingsopbouw met juist relatief veel ouderen. In de laatste situatie - waarin we nu verkeren - is dit veel minder goed mogelijk. Dat was ook een van de overwegingen om midden jaren negentig de VUT op omslagbasis om te zetten naar een kapitaaldekkingssysteem: door de vergrijzende beroepsbevolking zou een VUT op omslagbasis op de langere termijn onbetaalbaar worden. De VUT is toen omgezet naar kapitaalgedekt prepensioen. Deze prepensioenregelingen garandeerden in tegenstelling tot de oude VUT dat jongeren hun eigen rechten gingen opbouwen. Het omzetten van VUT naar prepensioen vergde wel dat er een hele set overgangsmaatregelen moest worden getroffen voor de tussengeneratie die niet meer een volledig prepensioen kon opbouwen.

Zij kregen aanvullingen boven hun beperkte prepensioenopbouw. Deze omzetting van VUT naar prepensioen heeft steeds op een breed maatschappelijk draagvlak kunnen rekenen.

Het kabinet Balkenende-2 zette vervolgens in op afbraak van de prepensioenregelingen. Dat leidde tot een breed maatschappelijk proces. Het kabinet Balkenende probeerde groepen tegen elkaar uit te spelen. Vooral oud tegen jong. Tegen jongere werknemers werd gezegd: 'Jullie betalen wel prepensioenpremie, maar je bouwt geen rechten op. Dat was en is pertinent niet waar. Tegen ouderen werd gezegd: 'Je hoeft niet te demonstreren, want voor degenen die geboren zijn vóór 1 januari 1950 veranderen we de fiscalensystematiek niet.'

Daarmee hoopte het kabinet Balkenende te bereiken dat prepensioenregelingen structureel voor jongere generaties zouden worden afgeschaft. Dit zonder enige pensioencompensatie en met de bedoeling dat alleen degenen die geboren waren vóór 1 januari 1950 (de zogenaamde 55plussers) er gebruik van zouden blijven maken.

De FNV heeft zich hier vanaf het allereerste begin stevig tegen verzet. Zij heeft steeds betoogd dat deze kabinetsbenadering een vorm van leeftijdsdiscriminatie is. Het valt niet uit te leggen dat het hele prepensioenvooruitzicht zou vervallen voor degenen die geboren zijn na 1 januari 1950.

De FNV heeft daarin steeds gestaan vóór solidariteit tussen alle generaties. Dat FNV-beleid kon, zo bleek uit de massale opkomst op het Museumplein en uit allerlei enquêtes, op een zeer brede steun onder de bevolking rekenen.

***Nieuwe pensioenregelingen en de solidariteit tussen generaties***

Jongere generaties bouwen in de meeste gevallen rechten op in een regeling die afgestemd is op een tweeverdienersituatie. Daarmee wordt ingespeeld op de verdere toetreding van vrouwen op de arbeidsmarkt. Ook voorkom je zo dat lagerbetaalde werknemers geen of een erg laag aanvullend pensioen opbouwen. Degenen met een lang arbeidsverleden bouwen steeds sterker over hun hele arbeidsverleden pensioen op. Voor de tussengeneraties geldt dezelfde regeling, mits zij volledig kunnen profiteren van overgangsmaatregelen: de inkoop van de nieuwe regeling over oude dienstjaren.

Voor de oudere generatie blijft dikwijls - zij het soms met enige versoberingen - de oude regeling intact. Daarmee is de pensioenkwaliteit redelijk gelijkmatig verdeeld over alle generaties. Wel moet bedacht worden dat oudere generaties vaak in het verleden pensioen hebben opgebouwd in regelingen die slechter waren dan de huidige. Dat hangt samen met het feit dat in de jaren zestig, zeventig en tachtig gestaag verbeteringen in onze pensioenregelingen zijn doorgevoerd. De verwachting is dan ook dat er in de komende jaren sprake blijft van een situatie waarin de pensioenuitkomsten van de jongste generatie 65plussers toch net weer wat beter zijn, dan die van de oudere generaties voor hen. Ook daaruit blijkt dat solidariteit over de generaties heen op een evenwichtige manier vorm is gegeven.

Dit proces zet zich de komende jaren voort, omdat het aantal werknemers dat geen of een slecht pensioen heeft opgebouwd langzaam maar gestaag blijft dalen. De nieuw vormgegeven pensioenregelingen dragen hieraan bij. Bovendien kunnen jongere generaties gegeven hun langere levensverwachting ook langer van het opgebouwde pensioen profiteren.

Uit allerlei onderzoek blijkt dat jongeren het belang van een goed pensioen over het algemeen sterk onderschatten. Ook daarom is een collectief pensioen van groot belang. Immers, wie te laat begint met sparen voor zijn pensioen, zal worden geconfronteerd met lelijke tekorten.

***Solidariteit tussen generaties hangt samen met sociaal economische situatie.***

De opkomst en het verdwijnen van de VUT leert hoe de solidariteit tussen generaties ook mede afhankelijk is van de sociaal economische situatie. Ook leert het dat dit soort processen uiteindelijk een eigen dynamiek krijgen. De VUT is eind jaren zeventig, begin jaren tachtig in het leven geroepen. De werkloosheid onder jongeren was toen bijzonder hoog en het vooruitzicht was, dat die nog een lange tijd zou aanhouden. In reactie daarop was het parool 'Oud voor Jong': Oudere werknemers zouden vervroegd met pensioen gaan en zo plaats maken voor jongeren.

De solidariteit tussen generaties kreeg zo vorm: jongeren betaalden aan het vervroegde pensioen voor ouderen om de allerjongste generatie betere kansen op de arbeidsmarkt te geven. Echter, de wens om vervroegd te kunnen uitreden bleef sterk bestaan. De generatie van de veertigers en de vijftigers, die inmiddels 10 à 15 jaar VUT-premie betaalden, wilden daar ook wel iets voor in de plaats zien. Midden jaren negentig is vervolgens de VUT omgezet in prepensioen.

Dit is toen veelal met een versobering van rechten gepaard gegaan voor jongere generaties. Zij hadden echter wel de zekerheid dat tegenover de premiebetaling ook een harde pensioenopbouw stond. Tevens was een overgangsmaatregel nodig voor de tussengeneratie (in de leeftijd tussen circa 30 en 60 jaar). Zij zouden geen volledig prepensioen kunnen opbouwen. Dit werd gecompenseerd door VUT-achtige aanvullingen boven het prepensioen toe te zeggen.

De situatie werd dus dat het totale pensioen werd opgebouwd uit 3 componenten nl. prepensioen, aanvullend 65pluspensioen en AOW. Een grote groep werknemers had (en heeft) hiaten in het aanvullend 65pluspensioen. Een deel van het prepensioen zou desgewenst aangewend kunnen worden om deze hiaten te dichten. Of met andere woorden het prepensioen lijkt/leek voor deze werknemers mooier dan het is.

Het verslepen van het prepensioen naar de 65plusparaplu lost dit 'optische' probleem op. Alle pensioen is 65pluspensioen en stukjes daarvan kunnen desgewenst naar voren worden gehaald (zoals in de oude situatie prepensioen naar achteren kon worden geschoven). Kortom er is geen sprake meer van een 'verborgen' gat in het aanvullend 65pluspensioen. Eerder is nu een omgekeerde situatie aan de orde. Binnen de 65pluspensioenopbouw is er ruimte om te verslepen naar prepensioen. De prepensioenleeftijd waarvoor de werknemer kiest, wordt ook bepaald door de persoonlijke situatie, zoals in box in paragraaf 6.1 is toegelicht.

Ook in de versleppoperatie waren overgangsmaatregelen voor de tussengeneratie noodzakelijk. Deze overgangsmaatregelen komen materieel gezien sterk overeen met de eerdere nog lang niet uitgewerkte overgangsmaatregelen bij de omzetting van VUT naar prepensioen. Echter, in de technische vormgeving moest dit gegeven in de Wet VPL de uitwerking krijgen van een inkoop over oude dienstjaren. Verreweg het mooiste zou zijn geweest als de overgangsmaatregelen in een klap afgefinancierd hadden kunnen worden. Maar in veel sectoren is met deze overgangsmaatregelen gedurende een periode van zo'n 15 jaar zo'n 2 à 4% van de loonsom gemoeid. Gecumuleerd komt dit neer op 30 à 60% van de loonsom. Dit is zo excessief veel dat het niet in een jaar valt op te brengen, maar over een langere periode moet worden uitgesmeerd. De andere manier zou zijn geweest om de financiering ten koste te laten gaan van de dekkingsgraad van het pensioenfonds.

In dat geval zouden de dekkingsgraden echter door hun ondergrenzen zakken met zware repercussies voor de indexatie van opgebouwde pensioenaanspraken.

De DNB zou hiervoor geen toestemming hebben gegeven.

De overgangsmaatregelen zijn in 2021/2023 uitgewerkt. Gedurende deze periode kan wisseling van baan tot een verlies van rechten leiden: nl. het missen van de inkoop over oude dienstjaren. De FNV vindt dit een ongewenste situatie. Als de financiële situatie van fondsen zich verdergaand verbetert door gunstige beleggingsopbrengsten, moet de opbrengst hiervan worden benut om dit probleem weg te nemen. Het is eigenlijk niet gewenst dat de tussengeneratie dit soort van pensioenverlies leidt.

De VUT-financieringshobbel laat op deze manier nog altijd zijn ongewenste sporen achter. Partijen op decentraal niveau moet er veel aan gelegen zijn om deze ongerechtigheid glad te strijken. Dit kan door afspraken te maken tussen fondsen, zoals bijvoorbeeld het geval is tussen de groot- en kleinmetaal. Zij nemen met gesloten beurzen de verplichtingen van deze groep van elkaar over bij baanwisseling. Op die manier treedt er geen pensioenverlies op. Een breder circuit van fondsen zou zich bij dit initiatief kunnen aansluiten. Een andere oplossing is dat het oude fonds de inkoop van oude dienstjaren ook voortzet voor werknemers die tussentijds de regeling verlaten. De VUT veranderde in twee stappen van een werkgelegenheidsmaatregel in een component binnen het ouderdomspensioen. Bij alle aanpassingen is steeds de discussies tussen generaties een belangrijk aandachtspunt geweest. Alleen op basis van een breed maatschappelijk draagvlak kunnen dergelijke veranderingsprocessen op een verantwoorde wijze vorm krijgen.

### ***Inzicht in de pensioenrekening en solidariteit tussen generaties.***

In de discussie tussen generaties wordt de FNV geconfronteerd met ouderenorganisaties die de lasten eenzijdig bij jongeren willen leggen. Maar ook met jongerenorganisaties die met veel verve het omgekeerde willen doen. Het FNV-beleid tracht tot een balans te komen waarin alle generaties gezamenlijk de problemen op lossen.

Het is in de toekomst steeds belangrijker om generaties inzicht te bieden in de relatie tussen door hen betaalde premies en opgebouwde aanspraken. Solidariteit tussen en binnen generaties kun je op die manier expliciet maken en mythes bestrijden. En zo kun je een zuivere discussie over pensioenbeleid voeren.

De FNV is voorstander van transparantie: het is goed als dergelijke informatie aan alle deelnemers in een pensioenregeling wordt geboden.

De FNV denkt ook dat het goed is dat generaties in beginsel zeker over de lange termijn bezien steeds meer hun eigen pensioenrekening betalen. In feite is dat ook het uitgangspunt achter een aanvullende pensioenregeling op kapitaaldekkingsbasis.

De trend in de afgelopen 30 jaar was dat allerlei financieringselementen die de pensioenrekening naar de toekomst verschoven zijn gesloopt (bijv. 65 – x financiering, levensjarenstelsels, VUT-omslag, geen kostendekkende premies enz.).

Deze trend zet zich als gevolg van de vergrijzing in de komende jaren naar verwachting voort. Pensioenen zullen steviger moeten worden gefinancierd, ook met het oog op de zo volledig mogelijke indexatie van in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken.

De FNV wil er echter voor waken dat we in dat proces doorschieten. Dat rendementen in de jaren tachtig en negentig relatief heel hoog waren, is geen verdienste van de

generatie die toen pensioen opbouwde. De lage rendementen in de jaren zestig en in de periodes 2000-2003 kun je evenmin aan die generaties wijten. Het is zeer gewenst dat we rendementen over pensioenvermogens juist over heel lange periodes uitmiddelen. Dat is de beste garantie voor een goed pensioen. Zo'n beleid vergt wel dat generaties hun eigen structurele rekeningen betalen. En ook dat ze bereid zijn om incidentele meeen tegenvallers te verevenen.

De solidariteit binnen generaties is evenzeer belangrijk: solidariteit tussen mannen en vrouwen, tussen gezonde en zieke werknemers met en zonder (jonge) kinderen, de solidariteit tussen degenen met jongere en met oudere partners. Kortom binnen generaties is er evenzeer sprake van solidariteitsmechanismen die het pensioen op een collectieve basis betaalbaar houden, terwijl groepen op een individuele basis voor een onbetaalbare pensioenrekening dreigen te worden geplaatst.

#### ***Indexatiebeleid en solidariteit tussen generaties.***

De discussie over solidariteit tussen generaties speelde op toen dekkingsgraden van pensioenfondsen daalden en zij de pensioenpremies moesten verhogen. De FNV heeft steeds gekozen voor beleid - in goede en slechte tijden - dat lasten en eerlijk verdeelt tussen generaties. De FNV vindt dat je jonge generaties niet moet belasten met pensioentekorten uit het verleden. Door tekorten op te vangen via beperkingen van de indexatie behandel je alle generaties gelijk. Op die manier creëer je ook een breed draagvlak en wordt een zo snel mogelijk herstel bevorderd.

#### ***Indexatiebeleid en generatierekeningen.***

Door Bovenberg en Teulings is voorgesteld om te gaan werken met zogenaamde generatierekeningen. Deze rekeningen gaan uit van de gedachte dat iedere jaargang werknemers (dus bijv. degenen die geboren zijn in 1972, 1981 of 1955) een eigen beleggingsportefeuille krijgt. Die is afgestemd op de risico's die ze op dat moment kunnen nemen. Op basis van deze beleggingsportefeuille wordt een rendement vergaard dat vervolgens volledig de indexatie van de aanspraken bepaalt.

De gedachte achter deze generatierekening is dat het zou kunnen leiden tot minder benodigde pensioenreserves. En ook tot zeer strikte afspraken over de indexatie van opgebouwde pensioenaanspraken.

Het idee is dat jongere generaties meer risico kunnen nemen en dus meer in aandelen kunnen beleggen. Ouderen willen minder risico nemen en beleggen derhalve meer in obligaties. Dit kan tot gefragmenteerd indexatiebeleid leiden als aandelenrendementen sterk verschillen van die van obligaties. Dit was in de afgelopen jaren sterk het geval.

De reële rendementen op obligaties zijn in de afgelopen 10 jaar bijzonder laag geweest.

De rente lag zo rond de 4% en de inflatie schommelde tussen de 4,5% in 2001 en de 1% in 2006 en lag gemiddeld op circa 2%. De aandelenrendementen en andere zakelijke waarden gaven veel grotere fluctuaties te zien. Deze schommelden ergens tussen de plus en min 20% op jaarbasis. De laatste beurscrash is nog altijd niet volledig opgevangen.

De koersen lagen eind 2005 onder het niveau van het topjaar 1999.

Als de rendementen (en daarmee de marktwaarde van bezittingen) doorslaggevend zijn, betekent dat ook dat je geen nominale rechten meer kunt geven. Alle rechten worden afhankelijk van rendementen. Dit is ook de reden waarom er minder reserves nodig zijn, want er worden minder garanties gegeven.

De voorstellen van Bovenberg en Teulings lijken op het eerste gezicht op een totale systeembreuk t.o.v. de huidige pensioensystemen. Bij nadere bestudering blijkt dit toch minder het geval dan dat op het eerste gezicht lijkt.

De huidige beleggingsmix van ruwweg 60% aandelen en 40% obligaties is het gemiddelde van een mix van 100% aandelen voor jongeren en 100% obligaties voor ouderen. Maar in de huidige systematiek worden alle risico's wel gepoold en niet per geboortecohort geadresseerd.

Voor het indexatiebeleid geldt hetzelfde. De huidige - doorgaans gelijke - indexatie voor alle groepen deelnemers is het samengebalde geheel van rendementen over aandelen en obligaties afzonderlijk. Grotere reserves zijn niet alleen een kostenpost. Ze vormen ook een extra bron van rendement en geven zo meer zekerheid dat de nominale en ook de reële aanspraken kunnen worden gewaarborgd. Een indexatiebeleid met gelijke indexatie-uitkomsten voor alle deelnemers is bovendien bestuurlijk beter hanteerbaar dan grote verschillen tussen generaties en grote fluctuaties binnen een generatie. Vooral als er alleen in aandelen wordt belegd.

Kortom, het valt te betwijfelen of de voorstellen van Bovenberg en Teulings de stabiliteit en daarmee het draagvlak onder aanvullende pensioenregelingen versterken.

De Koninklijke weg om uit de problemen te blijven is om - uitgaande van een expliciet pensioencontract - verder te gaan in: het versterken van ons beleid van stevige kostendekkende premies, inclusief een opslag vanwege de toekomstige gewenste indexatie. Plus voortgaan in het verhogen van de reële en nominale dekkingsgraad. En in te blijven zetten op een beleid, waarin risico's toch worden gedeeld tussen en binnen generaties.

### ***Solidariteit en doorsneepremies.***

De meeste werknemers in Nederland (circa 70%) vallen onder een bedrijfstakpensioenfonds. Deze werken met een doorsnee pensioenpremie. Die is derhalve voor alle werknemers een gelijk percentage van het salaris boven de franchise. Ook in veel grote ondernemingspensioenfondsen is dit op een soortgelijke manier geregeld. Met de doorsneepremie wordt de contractuele opbouw van doorgaans circa 2 % van het pensioengevend salaris gefinancierd.

De individuele actuariële premie voor deze opbouw verschilt afhankelijk van factoren, zoals leeftijd en geslacht. De individuele actuariële premie is lager dan het doorsnee gemiddelde voor werknemers jonger dan 40 à 45 jaar en is hoger voor degenen die ouder zijn.

Voor de werknemers van 40 à 45 jaar komen de individuele en de doorsneepremie redelijk met elkaar overeen. Life time gemeten loopt voor werknemers die hun hele loopbaan pensioen opbouwen de zaak glad. Op jongere leeftijd draagt een werknemer extra bij, op oudere leeftijd ontvangt-ie uit het collectief. Derhalve gaat het hier om een vorm van solidariteit die over de gehele loopbaan gezien een solidariteit met jezelf is.

Voor verreweg de meeste werknemers is dit ook de feitelijke situatie op dit moment. Echter, voor zover werknemers vroegtijdig stoppen met werken of pas op latere leeftijd intreden of switchen van een middelloonregeling naar andersoortige regelingen kan sprake zijn van het op life time basis doorbreken van de equivalentie tussen premiebetaling en pensioenopbouw. En dus van solidariteit tussen groepen werknemers.

In de pensioenliteratuur bepleiten Bovenberg en Jansweijer om de equivalentie tussen premiebetaling en pensioenopbouw te versterken, met behoud van een doorsneepremie. Dit impliceert een hogere pensioenopbouw op jongere leeftijd en een lagere pensioenopbouw op oudere leeftijd. Tevens impliceert zo'n stap zeer hoge overgangskosten. Die kunnen oplopen tot in totaal 30 à 50% van de loonsom. Deze overgangskosten blijven gedurende een lange overgangperiode van 20 jaar spelen. Immers, jongeren gaan meer opbouwen en voor de huidige generatie ouderen moet de in het vooruitzicht gestelde opbouw worden waargemaakt teneinde grote hiaten in hun pensioenopbouw te vermijden. De overgang die Bovenberg en Jansweijer voorstellen, leidt bovendien tot een groot coördinatieprobleem. Als je niet over de hele linie op precies dezelfde manier en in hetzelfde tempo de systemen omzet, kom je terecht in een nieuwe pensioenbreukproblematiek.

Als in de ene regeling een jongere werknemer 5% opbouwt en de oudere werknemer 1%, terwijl in de andere regeling voor iedereen een gelijke opbouw van 2,25% geldt, dan leidt dat tot wisseling van pensioenfondsen en tot ongewenste uitkomsten: een veel te laag of een te hoog resultaat.

De FNV vindt het door Bovenberg en Jansweijer gesignaleerde probleem niet ernstig genoeg om een dergelijke zware prijs te vragen. En zeker niet in de huidige situatie. Als voor pensioenen een hogere prijs zou moeten worden gevraagd, dan wil de FNV de opbrengst bestemmen voor andere meer urgente pensioenproblemen: bijvoorbeeld het sneller affinancieren van de VUT-financieringshobbel. Maar ook het sneller op orde brengen van de dekkingsgraad van pensioenfondsen.

Op één punt wil de FNV het betoog van Bovenberg en Jansweijer wel naar nieuw pensioenbeleid vertalen: Een werknemer die op bijvoorbeeld 40-jarige leeftijd ZZP'er (zelfstandige zonder personeel) wordt, zou op basis van een doorsneepremie de pensioenopbouw in het bedrijfstakfonds moeten kunnen voortzetten.

Zeker als hij in dezelfde sector werkzaam blijft. Zo voorkom je dat werknemers die op latere leeftijd hun eigen bedrijf starten, worden geconfronteerd met een zeer hoge pensioenrekening. De sectorsolidariteit wordt zo verbreed tot ZZP'ers die voorheen werknemer in de sector waren. Ook de rechten van zelfstandigen die (weer)werknemers

worden, moeten hun bestaande rechten zonder verliezen kunnen inkopen bij het nieuwe pensioenfonds.

***Conclusies: Solidariteit tussen en binnen generaties.***

Solidariteit tussen en binnen generaties is een zeer groot goed. Door deze solidariteit te waarborgen, kun je ook een goed pensioen beter veiligstellen.

De doelstelling is: een goed pensioen met een redelijke relatie tussen het inkomen voor en na de pensionering. Solidariteit tussen en binnen generaties voorkomt dat werknemers gedupeerd worden door 'toevallige' tegenvallers in de beleggings sfeer. Door deze zoveel mogelijk gezamenlijk op te vangen, leg je de beste basis voor het gewenste pensioenresultaat. Solidariteit vorm geven betekent ook: rekening houden met maatschappelijke en economische ontwikkelingen.

De totstandkoming van de VUT en het uiteindelijk omzetten daarvan naar een verbeterd 65pluspensioen is zo'n ontwikkeling. Solidariteit vorm geven betekent dat we met elkaar praten over het arbeidsvoorwaardenpensioen vanuit een basishouding. Die is: er gezamenlijk willen uitkomen, omdat we er van overtuigd zijn dat dat tot het beste resultaat leidt. Een resultaat dat vele malen beter is dan een versplinterd geheel waarin iedereen zelf moet uitzoeken hoe hij of zij voor zijn of haar pensioen moet zorgen. Een geheel ook waarin dan factoren als geslacht, leeftijd, gezondheid en dergelijke een heel sterke invloed op het uiteindelijke resultaat hebben.

## **4.6 Collectieve pensioenregelingen en individuele keuzemogelijkheden**

Een goed collectief defined benefit pensioen laat zich prima verenigen met individuele keuzemogelijkheden: Op basis van actuariële neutraliteit kun je het ouderdomspensioen eerder of later opnemen. Het ouderdoms- en het nabestaandenpensioen kun je onderling uitruilen. Je kunt mogelijkheden creëren om loon- en/of arbeidstijdelementen om te zetten naar extra pensioeninkoop.

De FNV vindt het ook van groot belang dat er ruime mogelijkheden zijn om te kiezen voor deeltijdpensioen. Deeltijdpensioen zal steeds sterker aan belang toenemen. Het creëert meer vrije tijd zoals veel oudere werknemers graag willen, maar handhaaft tevens de band met het arbeidsproces en een betaalde baan. Deeltijdpensioen kan bijdragen aan de balans die de werknemer zoekt tussen vrije tijd en betaald werk.

Deeltijdpensioen is in de pensioensystematiek heel eenvoudig en goed te regelen. Vooral aan de kant van het sociale beleid op ondernemingsniveau dienen we het komende jaren verdergaand uit te bouwen. Kortom, binnen de collectieve regeling zijn er ruime mogelijkheden voor individueel maatwerk. De FNV wil dit speelveld van individuele keuzemogelijkheden breed houden.

In een aantal pensioenregelingen zijn er daarenboven mogelijkheden gecreëerd om individueel bij te sparen. Soms is boven een bepaalde loongrens gekozen voor extra opbouw op basis van een beschikbare premiereregeling. Zolang zo'n beschikbare premiereregeling de slagroom op het toetje is, heeft de FNV daar geen bezwaar tegen. De vakcentrale is wel een verklaard tegenstander van onversneden volledige beschikbare premiereregelingen. Deze organiseren onvoldoende solidariteit tussen groepen deelnemers, zoals tussen jong en oud. Ze leiden ook tot veel te grote onzekerheid over de pensioenuitkomst voor deelnemers met als mogelijk gevolg een slecht pensioen. Ook hebben ze grote pensioenbreuken bij overgang naar middelloonregelingen tot gevolg. Dit soort regelingen is ook absoluut niet nodig om voldoende keuzemogelijkheden te kunnen inbouwen.

Een apart punt van aandacht bij keuzemogelijkheden is hoe we moeten omgaan met de zogenaamde hoog/laag constructie. Dit is een middel om pensioen hoger te laten zijn in de jaren dat de levensverwachting nog goed is, en daarmee de consumptiepatronen nog hoog zijn. En lager te laten zijn na bijvoorbeeld het 80<sup>ste</sup> jaar.

Binnen de fiscale wetgeving zijn aan deze hoog/laag constructie grenzen gesteld om te voorkomen dat alle pensioen vroeg wordt opgenomen en dat mensen op late leeftijd een beroep op allerlei collectieve voorzieningen moeten doen. Pensioenfondsen kunnen binnen deze wettelijke grenzen ook in dit opzicht keuzemogelijkheden bieden.

Probleem sinds de VPL-wetgeving is dat een grote groep werknemers de bestaande hoog/laag constructie moet benutten om 65pluspensioen naar prepensioen te verslepen. Zodoende blijft er na 65 jaar weinig of geen ruimte meer beschikbaar om daarna nog verdergaand te kiezen voor een hoger pensioen tot aan bijvoorbeeld het 75<sup>ste</sup> jaar en een lager pensioen daarna. Bezien zou moeten worden of daarom de hoog/laag constructie na 65 jaar moet worden verruimd.

## **4.7 De levensloopregeling en het aanvullende pensioen**

Op 1 januari 2006 is de levensloopregeling in werking getreden. In de regeling mogen werknemers 12% van hun loon per jaar sparen, tot een maximum van 210%. De levensloopinleg is aftrekbaar voor de loon- en inkomstenbelasting. Per jaar deelname kent de overheid een heffingskorting van €183 toe. Men kan niet gelijktijdig aan de spaarloon- en de levensloopregeling deelnemen. Werknemers moeten een keuze maken. De rendementen in de levensloopregeling worden niet belast (via box 3 de forfaitaire vermogensrendementsheffing).

De levensloopregeling was oorspronkelijk door het kabinet Balkenende bedoeld als een puur individuele regeling. Door het Museumpleinakkoord is dit nog iets in collectieve zin bijgesteld. Zo kunnen werkgeversbijdragen algemeen verbindend worden verklaard.

Ook kan er sprake zijn van een collectief contract met een werkgever, overigens wel met de mogelijkheid voor de werknemer om te kiezen voor een andere aanbieder. De levensloopregeling kan door dochters van pensioenfondsen worden ingevoerd. Uit de meest recente cao-monitor van SZW blijkt dat in 72 van de onderzochte 104 contracten afspraken zijn gemaakt over levensloop. In 35 contracten - waaronder 1,6 miljoen werknemers vallen- zijn afspraken gemaakt over een werkgeversbijdrage. Deze varieert tussen de 0,8% en 3,8%. In 33 contracten wordt nog gestudeerd op het introduceren van een werkgeversbijdrage.

Een aantal van deze levensloopafspraken, waren onderdeel van een breder compromis over het verslepen van het prepensioen. Op dit moment is niet helder hoeveel werknemers besloten hebben om aan de levensloopregeling deel te nemen. De eerste berichten wijzen in de richting van 10 à 15% van alle werknemers. Ook is onduidelijk wat het profiel is van degenen die deelnemen. Te verwachten valt dat de deelname hoger is in sectoren met een (hoge) werkgeversbijdrage. En ook dat de deelname hoger is onder de hoger betaalden: die kunnen zich makkelijker een hogere spaarquote veroorloven en vaker een vermogen hebben dat tot een box 3 heffing leidt. Verder is niet helder waarvoor werknemers hun levenslooptegoed denken te gaan benutten. Waarschijnlijk sparen ouderen vooral voor een prepensioenbestemming, terwijl dit voor jongere werknemers veel diverser ligt.

De FNV wil de levensloopregeling op termijn uitbouwen. Het moet een breed inzetbaar instrument worden voor het vergroten van keuzemogelijkheden voor werknemers, gericht op doelen zoals arbeid en zorg, scholing, prepensioen, sabbaticals e.d. Het is gewenst dat levensloop en spaarloon worden geïntegreerd in één kader. Daarbij moet het spaarlooncomponent na 4 jaar vrij opneembaar blijven.

En de fiscale voordelen van levensloop worden opgetrokken naar spaarloonniveau. Dit betekent dat de overheid de heffingskorting van € 183 dient te verhogen. Voorts is het gewenst dat levensloop ook beter in een collectief kader kan worden ingevuld. Dit maakt het mogelijk om levensloop een belangrijkere rol te laten spelen in het arbeidsvoorwaardenbeleid. Het in ieder geval gewenst dat levensloop beter

verbonden kan worden met employability-afspraken en met afspraken over arbeid en zorg.

De huidige levensloopregeling loopt volledig via de werkgever qua uitkering en fiscale heffingen. De levensloopregeling is uitdrukkelijk niet bedoeld als onderdeel van de sociale zekerheid. De WW en/of IVA-rechten kunnen niet worden aangetast door het gebruikmaken van de levensloopregeling. De FNV vindt dat het opgebouwde tegoed en het gebruik van de heffingskorting niet moet worden geblokkeerd voor mensen in deze periode van inkomensachteruitgang. Ook vindt de FNV dat je levenslooprechten moet kunnen benutten na de 65-jarige leeftijd voor een hoger ouderdomspensioen. Ook hier moet dan de heffingskorting gehandhaafd blijven. Zo verruim je de mogelijkheden om de levensloopregeling te benutten cq is aan het gebruik van de regeling niet het risico verbonden dat je de fiscale ruimte kwijtraakt. Daardoor zullen werknemers sneller besluiten om mee te doen en kan levensloop een belangrijker instrument in het arbeidsvoorwaardenpakket worden.

Tenslotte, de FNV vindt dat de huidige uitsluiting van ZZP'ers ongedaan moet worden gemaakt. Zij willen immers ook arbeid en zorg beter kunnen combineren en ook zij willen kunnen sparen voor vervroegd pensioen.

## **5. *Uitvoering van de pensioenregeling***

In de afgelopen jaren heeft de uitvoering van pensioenregelingen terecht steeds meer aandacht gekregen. Dat hangt samen met het veranderende karakter van de pensioentoezegging. Maar ook met het feit dat de sturing op pensioenpremies steeds minder goed mogelijk is. De pensioentoezegging is er steeds sterker op gericht om niet alleen de nominale, maar vooral ook de reële rechten te waarborgen. Tevens is deze ambitie veel minder goed via het premie-instrument te sturen. Het aanvullend pensioen is door de kwaliteitsverbeteringen en de groei van het aantal tweeverdieners een steeds substantiëler deel van het totale pensioeninkomen gaan uitmaken. Daarnaast zijn door de vergrijzing en de rijping van pensioenvoorzieningen de pensioenverplichtingen fors toegenomen. En daarmee dus ook de belegde vermogens.

De toename van het aantal gepensioneerden heeft geleid tot groei van de uitkeringsadministratie. Daarmee is het belang van een goede uitvoering steeds belangrijker, maar ook gecompliceerder geworden. Ook het belang van een goede besturing van pensioenfondsen en een goed toezicht op de uitvoering is sterk toegenomen.

In de afgelopen jaren zijn er in de pensioenwereld belangrijke verbeteringsslagen op alle fronten gemaakt: het actuariële, financiële, juridische, communicatie en beleggingsbeleid is steeds verder uitgebouwd.

De ontwikkelingen in zowel de pensioentoezegging als de uitvoering nopen steeds meer tot schaalvergroting. Een breed draagvlak vergroot de stabiliteit van de regelingen qua toezegging, alsook qua uitvoering.

In de komende jaren dient de kwaliteitsslag verder te worden doorgezet. Het expliciete pensioencontract vraagt om verdere uitwerking van de uitvoering van regelingen.

## **5.1 *Uitwerking van maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid***

De FNV maakt deel uit van veel pensioenbesturen. Het doel is de pensioenen van de werknemers te garanderen. Vanaf de jaren tachtig wordt steeds meer pensioengeld belegd in het buitenland. Sindsdien is er ook steeds meer nadruk gekomen op de vraag hoe de pensioengelden worden belegd. De FNV stelde zich in de jaren negentig ten doel om in alle pensioenfondsbesturen waarin zij zit, maatschappelijk verantwoord beleggen aan de orde stellen. De FNV wilde bereiken dat pensioenuitvoerders de noodzaak hiertoe zouden onderschrijven middels een beleggingscode. Die moest uiterlijk 2004 in alle bedrijfstakpensioenfondsen ingevoerd moest.

De FNV vindt dat maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid van pensioenfondsen en verzekeraars moet voldoen aan sociale- en milieucriteria.

Het FNV-beleid volgt drie sporen:

- Het stellen van minimumeisen
- Dialoog met ondernemingen waarin belegd wordt.
- Beleggen in bedrijven die goed scoren op sociaal- en milieubeleid

De minimumbenadering gaat er vanuit dat niet belegd wordt in bedrijven waar sprake is van het niet naleven van fundamentele arbeidsnormen als het recht op organisatie en collectieve onderhandeling. Ook taboe zijn bedrijven die gebruik maken van kinderarbeid en dwangarbeid of waar sprake is van discriminatie. Maar ook bedrijven die milieucriteria op ernstige wijze schenden, kunnen worden geweerd. Daarnaast kunnen investeringen in bepaalde landen worden uitgesloten. De FNV vindt dat elementaire rechten en fundamentele vrijheden onderdeel dienen uit te maken van het beleggingsbeleid van pensioenfondsen. Ondernemingen worden hierop in toenemende mate gescreend. Sociale partners kunnen minimumeisen stellen, maar het is ongewenst bepaalde ondernemingen te weren zonder overleg. Het is van belang hierover te communiceren met de betreffende onderneming en deze in staat te stellen het beleid aan te passen. Alleen wanneer na herhaalde druk gevraagde aanpassingen uitblijven, kan uitsluiting een laatste mogelijkheid zijn.

Ten tweede wordt er vanuit gegaan dat pensioenuitvoerders de dialoog aangaan met bedrijven (en maatschappelijke groeperingen) in plaats van aandelen simpelweg te verkopen. Het gaat er tenslotte om dat bedrijven aan te moedigen hun beleid te verbeteren. Deze dialoog staat in het teken van het zoveel mogelijk gelijktijdig bereiken van de zogeheten triple P: 'People, Planet and Profit'.

Het derde spoor gaat er vanuit dat vooral wordt geïnvesteerd in die bedrijven die het beste scores voor hun sector qua sociaal- en milieubeleid. Dit is geen minimum, maar een positieve benadering in het kader van maatschappelijk verantwoord beleggen.

Uit onderzoeken blijkt dat maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid in lijn is met het beleid van pensioenfondsen gericht op een zo hoog mogelijk rendement in combinatie met risicobeheersing. Het blijkt dat duurzame beleggingsportefeuilles op de lange termijn

niet slechter scoren op het rendement, terwijl het risico zelfs lager ligt. Duurzaam beleggen past bij pensioenfondsen: zij hanteren een lange termijnbeleid, waarbij de risico's voor de deelnemers beheerst moeten worden.

In de afgelopen jaren hebben veel bedrijven en instellingen door de maatschappelijke ontwikkelingen vooruitgang geboekt als het gaat om maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit heeft bij de pensioenfondsen slechts in beperkte mate geleid tot het aanpassen van het beleggingsbeleid gericht op duurzaamheid. Pensioenfondsen zijn niet erg actief bij aandeelhoudersvergaderingen. Ook in gevallen waarin zij zich wel actief opstellen, stemmen ze niet altijd voor maatregelen die in lijn zijn met de uitgangspunten voor duurzaam beleggingsbeleid. Meer transparantie is vereist ten aanzien van het stemgedrag bij aandeelhoudersvergaderingen.

Geconcludeerd moet worden dat de doelstelling om uiterlijk 2004 overal waar de FNV betrokken was een beleggingscode in te voeren, niet is behaald. Nog lang niet alle fondsen hebben inmiddels een beleggingscode op het terrein van maatschappelijk verantwoord beleggen. Door de beurscrisis aan het begin van de 21<sup>e</sup> eeuw verslechterde de financiële positie van de pensioenfondsen sterk. Hierdoor verschoof de aandacht naar het herstellen van de financiële positie. Vervolgens ging door de VPL-wetgeving alle aandacht uit naar de inrichting van het ouderdomspensioen in relatie tot de mogelijkheden om eerder uit te treden.

Het leidde er mede toe geleid dat het onderwerp maatschappelijk verantwoord beleggen bij bestuurders van pensioenfondsen is blijven liggen.

Dit neemt niet weg dat de FNV-doelstelling nog steeds overeind blijft. Nu de meeste pensioenfondsen hun regelingen hebben doorgelicht en aangepast, is de tijd rijp om het beleggingsbeleid hoog op de agenda te plaatsen. Een beleggingscode is er niet alleen voor goede beleggingsperioden. Juist in economisch slechte tijden dient oog te blijven bestaan voor duurzaam en verantwoord beleggingsbeleid. Dit belang neemt ook toe door de duidelijke relatie met het zogeheten pension fund governance, dat moet leiden tot een grotere transparantie van fondsen. Het opstellen van een code is niet voldoende om verantwoord beleggingsbeleid te realiseren. Belangrijker dan het opstellen van een code is de naleving van de genoemde uitgangspunten. Verder is duidelijk dat het actief aangaan van de dialoog met ondernemingen de meest effectieve manier is om duurzame aanpassingen te realiseren die ten goede komen aan alle stakeholders.

## 5.2 **Transparantie en zeggenschap**

Er is een maatschappelijke ontwikkeling die meer eisen stelt aan transparantie, verantwoording, toezicht en zeggenschap door financiële instellingen, waaronder pensioenfondsen. De FNV vindt dat het pensioenfondsbestuur verantwoording dient af te leggen aan de belanghebbenden: deelnemers, gepensioneerden en werkgevers.

De ontwikkeling van pension fund governance (goed pensioenfondsbestuur) biedt mogelijkheden om de helderheid te vergroten. De rol en inspraak van de deelnemers speelt daarbij een essentiële rol. De hoofdlijnen van pension fund governance zijn:

- Verantwoording afleggen door pensioenfondsbesturen aan alle belanghebbenden
- Betrokkenheid borgen van alle belanghebbenden
- Deskundigheid van pensioenfondsbesturen verankeren
- Adequaat toezicht op pensioenfondsbesturen
- Openheid en transparantie realiseren naar belanghebbenden en de samenleving

De FNV is als belangenbehartiger en vertegenwoordiger van alle deelnemers (actieven, post-actieven en slapers) direct betrokken geweest bij het opstellen van de principes voor pension fund governance. Deze principes bestaan uit concrete bepalingen die het pensioenfondsbestuur in acht moet nemen.

Doelstelling van de FNV was het opstellen van principes die op alle pensioenfondsen toepasbaar zijn. Daarbij kan de uitwerking van fonds tot fonds verschillen. De vakcentrale vindt dat goede governance ook in verzekerde regelingen een plaats dient te krijgen.

In de afgelopen periode is de zeggenschap van deelnemers in pensioenfondsen enigszins verbeterd door de instelling van deelnemersraden. Toch is deze vaak nog onvoldoende. Veel fondsen hebben nog geen deelnemersraad. In andere fondsen laat het functioneren van dit medezeggenschapsorgaan nog te wensen over. De FNV vindt dat de afspraken uit het medezeggenschapsconvenant uit 2003 nagekomen dienen te worden.

Het aantal belangstellenden voor de medezeggenschap in deelnemersraden vanuit actieven en gepensioneerden is vaak nog onvoldoende. De recent toegenomen belangstelling voor pensioenen zou het mogelijk moeten maken dat te verbeteren. Dit vergt actief werven vanuit de fondsen, de vakbonden en andere belangenorganisaties. Daar waar ondanks extra inspanningen onvoldoende medezeggenschap tot stand komt, is het van belang kritisch te kijken naar de schaalgrootte van het fonds.

### **5.3 Deelnemersgerichte communicatie**

Goede communicatie is cruciaal voor het vertrouwen in het pensioenstelsel. Helaas staat deelnemersgerichte communicatie in een aantal fondsen nog altijd in de kinderschoenen. Hoewel sprake is van verbeteringen, ervaren veel deelnemers de voorlichting vanuit het fonds als gebrekkig. Het is te weinig en de informatie is niet voor iedereen even goed te begrijpen. Het jaarlijkse pensioenoverzicht geeft vaak onvoldoende uitleg bij de begrippen. Vaak wordt het overzicht opgeborgen, zonder dat de inhoud is begrepen.

Het is van belang dat fondsen hun deelnemers uitleggen waar ze recht op hebben. Maar ook waar ze op mogen rekenen en waarover mogelijke onzekerheden bestaan. Door de gestegen belangstelling voor het onderwerp, het grote beslag op de loonruimte en de toenemende onzekerheid over de houdbaarheid, is verantwoording over pensioenbeleid van groot belang. Deelnemers verlangen daarom informatie over het premiebeleid, meer duidelijkheid over het ambitieniveau van de voorwaardelijke indexatie en het gevoerde beleggingsbeleid.

Bepaalde doelgroepen vragen om meer aandacht en een eigen aanpak. Voor jongeren of herintreders die voor het eerst of opnieuw de arbeidsmarkt betreden en pensioen opbouwen, is een toegankelijk informatiepakket noodzakelijk.

Pensioenfondsen moeten zich ervan bewust zijn dat voor bijvoorbeeld jongeren andere vormen dan het papieren overzicht effectiever kunnen zijn om informatie over te brengen. Specifieke groepen die te maken hebben met pensioengaten of andere witte vlekken mogen aanvullende informatie verwachten met mogelijke individuele oplossingen om het tekort te verkleinen. Zij kunnen gebaat zijn bij een meer persoonlijke benadering waarbij maatwerk wordt aangeboden.

De nieuwe Pensioenwet kent aangescherpte en uitgebreide communicatievoorschriften. Hierbij moeten we voorkomen dat te gedetailleerde voorschriften de pensioenkwaliteit in gevaar brengen. De wetgever kan minimumeisen stellen, maar goede deelnemersgerichte communicatie is moeilijk wettelijk af te dwingen. Vooral van belang is de doelstelling. Daarbij dienen fondsen de vrijheid dienen te krijgen voor het te kiezen middel dat zoveel mogelijk bij de deelnemers past. Wel is bij veel pensioenfondsen een cultuuromslag op het gebied van communicatie noodzakelijk. De fondsen dienen zelf in het belang van hun deelnemers de lat hoger te leggen dan het naleven van het wettelijke minimum.

Het is daarvoor noodzakelijk dat zij deelnemers een integraal inzicht geven in hun rechten bij pensioen dat ook online beschikbaar wordt gesteld. Werknemers en gepensioneerden dienen minimaal elk jaar een duidelijk overzicht te ontvangen met de belangrijkste pensioengegevens. De totstandkoming van het uniform pensioenoverzicht is een belangrijke stap in de goede richting. De vergelijkbaarheid wordt ermee vergroot. Het pensioenoverzicht moet nog wel verbeterd worden. Bijvoorbeeld door het opnemen van de hoogte van de AOW. Ten aanzien van het partnerpensioen dient te worden aangegeven wat de gevolgen zijn van het onderscheid tussen risicobasis en

kapitaalbasis bij tussentijdse beëindiging van de deelname. Ook de service met betrekking tot waardeoverdracht kan sterk worden verbeterd. Pensioenfondsen kunnen maatwerk leveren in de vorm van een persoonlijk advies bij waardeoverdracht.

Bij beschikbare premiereregelingen ligt het risico bij de deelnemer. Als sprake is van beleggingen is naast een jaarlijks overzicht met een indicatie van het aangegroeide vermogen, een financiële bijsluiter nodig die de deelnemer wijst op de risico's van de regeling.

De FNV is voorstander van een centraal pensioenregister. Een compleet overzicht op een centrale locatie moet deelnemers helderheid en toegankelijkheid bieden. Deze kan de vorm krijgen van een wettelijk gefundeerde databank - gekoppeld aan bijvoorbeeld het sofinummer (DigiD) - die de opgebouwde pensioenaanspraken (incl. AOW), lijfrenten en mogelijk levenslooptegoeden registreert. Zo'n pensioenregister dient toegankelijk te zijn via internet. De individuele deelnemer is de gebruiker van het pensioenregister, waarbij de privacy te allen tijde gewaarborgd dient te zijn.

Onder druk van een wettelijke maatregel (per 2010 bijvoorbeeld), krijgt het pensioenveld de kans om zelf actief aan de slag te gaan met het opzetten van het pensioenregister. Het ligt voor de hand dat, evenals bij de opzet van het uniform pensioenoverzicht, de pensioenkoepels samen met de SVB het initiatief nemen.

## 5.4 **Marktwaardewaardering, IAS en Pensioen**

In de sfeer van de financiële verslaglegging is een wereldwijde trend gaande om zo strikt mogelijk te waarden op basis van de actuele marktwaarde. Dit strekt zich ook uit tot de aanvullende pensioenen.

De nieuwe Pensioenwet schrijft voor dat pensioenfondsen vanaf 1 januari 2007 geheel moeten zijn overgegaan op marktwaardewaardering. Dit is een belangrijke wijziging ten opzichte van het oude regiem. Daarin werden de verplichtingen niet op marktwaarde, maar op basis van 4% rekenrente gewaardeerd. De bezittingenkant van pensioenverzekeraars werd ook in de oude systematiek al wel op basis van marktwaarde gewaardeerd.

De FNV is van opvatting dat het overstappen naar een volledige marktwaardewaardering onvermijdelijk is. Maar tegelijkertijd zitten er een aantal forse haken en ogen aan: de overstap zal er toe leiden dat de waardering van de verplichtingen veel instabieler wordt. Dagkoersen gaan het beeld nog sterker bepalen. Dekkingsgraden worden zeer gevoelig voor vooral de renteontwikkelingen. Dit voegt zich bij het feit dat ze al heel gevoelig waren voor de beurskoersen. In geval dat beurskoersen kunstmatig hoog zijn - bijvoorbeeld door een internethype zoals eind jaren negentig - lijkt het alsof pensioenfondsen er heel goed voorstaan.

Als de hype inkapt, is precies het omgekeerde het geval. Hetzelfde geldt voor de invloed van de renteontwikkeling. De huidige historische zeer lage rente drukt de dekkingsgraden naar een niveau dat duidelijk lager is dan op grond van de lange termijnwaarde verwacht mag worden. Gevolg is dat dekkingsgraden worden gedrukt en dat dit op zijn beurt druk legt op de gewenste indexatie van pensioenaanspraken.

### **Defined benefit onder druk?!**

In de afgelopen jaren is het toezicht op pensioenfondsen enorm verzwaard. De wettelijke toezichthouder houdt de vinger steeds strakker aan de pols. Ook het toezicht vanuit accountants en actuarissen is steeds strenger geworden.

De wettelijke toezichthouder kijkt of de solvabiliteit hoog genoeg is. Kernvraag is of de aanwezige financieringsmiddelen in lijn zijn met de gedane onvoorwaardelijke en voorwaardelijke toezeggingen. De accountant toetst vooral op de vraag of de pensioenverplichtingen van de werkgever op een correcte manier in de jaarrekening van de ondernemingen zijn verwerkt. Actuarissen berekenen de totale pensioenverplichting en toetsen of het beleggingsbeleid goed is afgestemd op de aangegane verplichtingen.

Een goed toezicht is ook volgens de FNV een belangrijke randvoorwaarde voor een goed pensioen. Maar er is wel steeds sterker sprake van een toezichtparadox.

Goede regelingen op basis van defined benefit krijgen heel veel dure verplichtingen opgelegd. Slechte regelingen op basis van defined contribution zeggen niets toe.

Deelnemers weten niet waar ze aan toe zijn.

Maar zo ontspringen ze wel aan vele toezichtregels.

Daarmee dreigt de situatie te ontstaan dat slechte regelingen goede regelingen verdringen.

Dat toezeggingen bewust heel vaag worden gehouden vind de FNV een zeer ongewenste ontwikkeling. Het toezicht moet zo vorm krijgen dat het goede regelingen bevordert in plaats van afremt. De FNV vindt dat hierop ook bij de discussies over de nieuwe Pensioenwet scherp getoetst moet worden. Dit betekent dat bijv. beschikbare premiereregelingen juist wel de plicht moeten krijgen om ook zo goed mogelijk te informeren wat de jaarlijkse uitkering zal worden op de pensioendatum. Het is zeer ongewenst als werknemers op dat soort essentiële vragen in bepaalde typen pensioenregelingen geen helder antwoord krijgen.

Het level playing field tussen verschillende typen pensioenregelingen moet zoveel mogelijk gelijk blijven.

De FNV vindt dat pensioenfondsen/verzekeraars een lange termijnbeleid moeten voeren. Ze moeten zich niet gek laten maken door dagkoersen. Voor de vast te stellen kostendekkende pensioenpremie is binnen het Nieuwe Financiële Toetsingskader (NFTK) een lange termijnbeleid goed mogelijk. De premie kan namelijk worden afgestemd op lange termijnrenteontwikkelingen en rendementsverwachtingen (en hoeft dus niet op een dagkoers te worden gewaardeerd). Daarmee is een lange termijn stabiele kostendekkende premievaststelling mogelijk.

Anders lijkt dit in de beoordeling van de dekkingsgraden. Daarop heeft de dagkoers een belangrijke invloed. Pensioenfondsen hebben langs drie wegen met deze dekkingsgraad te maken: - In de eerste plaats moet de dekkingsgraad op tenminste 105% liggen. Hiervoor geldt op dit moment een hersteltermijn van 1 jaar.

- In de tweede plaats moet de dekkingsgraad (bij een fonds met een gemiddelde beleggingspakket) op 130% van de nominale verplichtingen liggen. Hiervoor geldt een hersteltermijn van 15 jaar met eer.
- In de derde plaats zullen fondsen die een bestendig indexatiebeleid willen voeren een reële dekkingsgraad nodig hebben van minstens 100%. Zo'n reële dekkingsgraad komt in nominale termijn uit op circa 140 à 160%. Dit geldt als een taakstelling die fondsen zichzelf moeten willen opleggen. Hier geldt dan ook dat ze de hersteltermijn zelf kunnen bepalen.

De FNV is van mening dat fondsen die een goed beleid voeren (d.w.z. een kostendekkende premie met een serieuze indexatiecomponent, een beleid gericht op een hoge reële dekkingsgraad en dus een nominale dekkingsgraad hoger dan 130%, een grote terughoudendheid in het toepassen van premiekortingen) een langere hersteltermijn moeten krijgen dan 1 jaar voor de 105% dekkingsgraad- eis. Deze fondsen zouden een hersteltermijn van 3 à 5 jaar moeten krijgen.

Deze fondsen hebben een beleid dat de kans op onderschrijding van de 105% eis heel klein maakt.

Fondsen, die mikken op een slecht indexatiebeleid, een magere dekkinggraad en werken met premies zonder indexatiecomponent zullen wel de nodige voorzichtigheidsmaatstaven in acht moeten nemen. Zij zijn daardoor ook minder in staat om in zakelijke waarden te beleggen. Als zij grote risico's nemen, zijn zij ook veel minder in staat om tegenvallende ontwikkelingen in rente en rendementen te kunnen opvangen. Op die manier wordt tevens bereikt dat goed beleid wordt beloofd. Op dit moment is veel te vaak het tegengestelde het geval. Goed beleid dreigt juist ten onrechte te worden afgestraft.

In een lange termijnbeleid past het om dekkinggraden vanuit het fondsbestuur, maar evenzeer vanuit de toezichthouder DNB, te beoordelen vanuit marktwaarde (de dagkoers) en ook te waarderen vanuit de te verwachten lange termijnrente disconto voet. Als we kijken naar de lange termijnrente over de laatste 100 jaar komt deze uit op ruim 4% (circa 4,4%). Het reële obligatierendement lag op ruim 1% en dat van aandelen op ruim 5,5%. Dat continuïteitstoets geeft inzicht in de lange termijn financiële vooruitzichten van pensioenfondsen.

Zo'n tweede beoordelingsmaatstaf voorkomt dat we ons in tijden met een hoge rente ten onrechte rijk rekenen of ons in tijden met een lage rente zonder reden 'failliet' verklaren. Om de gedachten te bepalen: 1% renteverhoging of verlaging leidt tot een effect op de dekkinggraad van circa 15%! De stabiliteit in het pensioenbeleid is gediend met lange termijnmaatstaven die corresponderen met de lange termijnverplichtingen (die zelfs tot ruim 60 jaar kunnen oplopen!).

De kostendeekkende premie kan terecht wel vanuit een lange termijn rendementsperspectief worden benaderd. Het is gewenst dat we bij het beleid rond dekkinggraden ook sterker rekening houden met een beoordeling op basis van zo'n lange termijninvalshoek.

De beoordeling van de dekkinggraad op basis van de marktwaarde zou zodoende niet de enige indicator moeten zijn om de financiële positie van een fonds te beoordelen. Deze dekkinggraad is wel relevant, maar mag niet allesoverheersend worden. De relevantie van de marktwaardedekkinggraad speelt daarbij sterker bij fondsen met een discontinuïteitrisico dan fondsen die zo'n risico niet of in veel mindere mate kennen. Het is derhalve van belang dat de beoordeling van de dekkinggraad veel sterker onderdeel wordt van de bredere continuïteitsanalyse die de DNB gaat hanteren om de (lange termijn)solvabiliteit van fondsen te kunnen beoordelen.

Eerder is al aangegeven dat een goede beoordeling van een pensioenfonds het nodig maakt om de reële, en niet alleen de nominale dekkinggraad in beeld te brengen. Een goed pensioen is een pensioen dat tenminste waardevast, maar liever nog welvaartsvast is. De reële dekkinggraad geeft aan in hoeverre dit doel ook daadwerkelijk in beeld is. Het pensioenveld moet afspraken maken om deze informatie zo eenduidig mogelijk aan alle deelnemers aan te bieden. Zo is onderlinge vergelijkbaarheid is.

## **6. Wettelijke facilitiëring van het aanvullende pensioen**

- a. De fiscale facilitiëring moet worden gewaarborgd en gehandhaafd. Een goed aanvullend pensioenstelsel kan niet zonder toepassing van de omkeerregel en de fiscale facilitiëring van beleggingsrendementen. Dit impliceert dat de FNV tegen inperking van de omkeerregel is bijv. door het begrenzen tot een bepaald inkomensniveau. Een dergelijke begrenzing is om drie redenen zeer ongewenst. In de eerste plaats omdat het een principiële doorbreking van de belastingsystematiek betekent met een volkomen arbitraire grens. Het gevaar is levensgroot dat op termijn de hele omkeerregel wordt losgelaten om korte termijn belastingbaten te genereren. Dit zal een desastreuze invloed op de pensioenkwaliteit hebben. In de tweede plaats, omdat het begrenzen van de omkeerregel de belastingopbrengsten in de piek van de vergrijzing aantast en daarmee op langere termijn de bedreiging voor de AOW en zorgkwaliteit impliceert. In feite worden belastingopbrengsten ordinair verjubelt via een korte termijnbeleid. In de derde plaats omdat de fiscale facilitiëring niet via box 1, maar via box 3 (de forfaitaire rendementsheffing) plaatsvindt. Dus moet er niet gekeken worden naar maatregelen in box 1 (het 'snelle' belastinggeld) maar naar box 3 (de lange termijn facilitiëring).
- b. De verplichte deelneming in bedrijfstakpensioenfondsen moet worden gewaarborgd en gehandhaafd. De verplichtstelling is een van de hoekstenen van een solidair en solide pensioenstelsel: met zo min mogelijk witte vlekken en een zo optimaal mogelijke pensioenkwaliteit ook in kleine ondernemingen met een 'ongunstige' personeelssamenstelling. De verplichtstelling is een belangrijk instrument om lange termijn indexatie van pensioenaanspraken te kunnen waarborgen tegen zo laag mogelijke pensioenkosten.

De FNV keert zich tegen voorstellen tot inperking van de verplichtstelling, bijvoorbeeld door het introduceren van een maximumloongrens. Daarvoor heeft de FNV de volgende argumenten:

- Allereerst impliceert het introduceren van een loongrens het doorbreken van het principe dat het pensioencontract wordt gevolgd. Een wettelijk geïntroduceerde loongrens is altijd discutabel en zal al snel onder druk kunnen komen te staan. Dit leidt tot risicoselectie en daarmee tot uitholling van goede pensioenkwaliteit voor een betaalbare prijs.
- In de tweede plaats leidt voor de individuele deelnemer het knippen in de verplichtstelling tot hogere uitvoeringskosten en een minder geïntegreerde pensioenvoorziening dan op dit moment het geval is. Uitvoering door verzekeraars zal leiden tot slechtere en duurdere contracten die bovendien ook slechter worden uitgevoerd. Beperking van de verplichtstelling is dus alleen maar goed voor verzekeraars en niet voor de werknemers. Ook niet voor de hoger betaalden onder hen.
- Ten derde moet je als bedrijfstakpensioenfondsen dan een zeer moeilijk uitvoerbaar onderscheid maken tussen werknemers, die werken bij georganiseerde werkgevers en werknemers bij een ongeorganiseerde

werkgever. Dit jaagt de uitvoeringskosten op. En het leidt tot pensioenbreuken afhankelijk van de vraag of de werkgever even wel of even niet georganiseerd is.

- In de vierde plaats is het hanteren van een dergelijke bovengrens in middelloonregelingen nog weer veel meer arbitrair dan in eindloonregelingen. Immers, er is geen sprake van allerlei backservice elementen. En het is ook niet uit te leggen dat er verschillen gaan ontstaan tussen werknemers met eenzelfde totaal inkomen in de gehele loopbaan maar die enigszins verschillend zijn gespreid in de tijd.

Kortom, genoeg argumenten om een dergelijke ingreep af te wijzen en het aan sociale partners te laten of en zo ja op welke hoogte er een inkomensbovengrens is in collectieve pensioenregelingen.

- c. Het toezicht op pensioenfondsen moet van een hoogwaardige kwaliteit zijn en zoveel mogelijk vanuit een orgaan plaatsvinden. De nieuwe Pensioenwet, die op dit moment bij de Tweede Kamer in behandeling is, regelt het pensioentoezicht in Nederland. Belangrijk onderdeel in deze wet is het Nieuwe Financiële Toetsingskader (NFTK). Dat schrijft voor dat pensioenfondsen op marktwaarde hun verplichtingen en bezittingen moeten waarderen. Met 97½% zekerheid moet een dekkingsgraad van 105% van de onvoorwaardelijke verplichtingen worden gewaarborgd, waarbij de hersteltermijn één jaar is. Een fonds met een gemiddelde beleggingsmix moet een (nominale) dekkingsgraad van 130% hebben. De hersteltermijn om aan deze eis te voldoen bedraagt 15 jaar.

Overgang naar marktwaardewaardering leidt ook tot veel grotere schommelingen in de dekkingsgraad. Dat dreigt er toe te leiden dat we ons te rijk rekenen bij hoge rentes en te arm bij lage. De FNV vindt een hersteltermijn van één jaar bij een rente lager dan 4% of bij enorme beurscrashes te kort. Dit geldt zeker voor fondsen met een stevige indexatieambitie en een kostendekkende pensioenpremie die op deze ambitie is afgestemd. De FNV wil voor deze fondsen tot naar een langere hersteltermijn van 3 (à 5) jaar.

De FNV stelt vast dat de politiek lijkt te gaan kiezen voor twee toezichthouders, DNB en AFM. Er moet tenminste een herbezinning plaatsvinden na 2 à 3 jaar op basis van een grondige evaluatie. Het verdient verre de voorkeur dat de gespecialiseerde medewerkers van AFM die op de communicatie gaan toezien in dienst komen van DNB, zodat een geïntegreerd toezichtbeleid wordt gewaarborgd.

Overigens hecht de FNV veel waarde aan een sterk verankerd intern toezicht binnen pensioenfondsen waarin alle disciplines (w.o. actuarieel, bedrijfsmatig, beleggingen, communicatie) vertegenwoordigd zijn.

De externe toezichthouder DNB moet steeds meer in een rol komen waarin hij toezicht op het interne toezicht kan houden en dus de zelfregulering wordt vergroot.

- d. De communicatie en voorlichtingsvereisten moet zoveel mogelijk gericht zijn op de invulling van wat er moet worden gecommuniceerd. Hoe deze communicatie moet plaatsvinden, dient zoveel mogelijk door pensioenfondsen zelf worden ingevuld.

Daarbij is een repressief toezicht mogelijk en verre te verkiezen boven een preventief toezicht waarin de overheid steeds meer op de stoel van pensioenfondsbestuurders en cao-partijen plaatsneemt.

## **7. Slot**

De Nederlandse samenleving zal in de komende 30 jaar steeds meer vergrijzen. In zo'n vergrijzende samenleving is het van het grootst mogelijke belang dat AOW en aanvullende pensioenuitkeringen duurzaam kunnen worden gewaarborgd. Deze nota draagt daartoe nieuwe bouwstenen aan. Deze bouwstenen hebben zowel betrekking op de AOW en de financiering daarvan, maar evenzeer op wat sociale partners in hun eigen arbeidsvoorwaardenoverleg moeten regelen rond de toekomst van het aanvullende pensioen.

De FNV is zich ervan bewust dat een goed pensioen zijn prijs heeft. Dat geldt niet alleen voor de premies die we ervoor betalen. Maar het heeft evenzeer betrekking op het verder verhogen van de arbeidsparticipatie als een belangrijk fundament onder de financiering van AOW en aanvullend pensioen. Op die manier wil de FNV het stelsel, waarop we terecht zeer trots mogen zijn, verdergaand vergrijzingsproof maken.