



Actuarieel Genootschap
& Actuarieel Instituut

rapport

De AOW in beweging

Verhoging van de AOW-leeftijd en de gevolgen
voor de pensioenen in de tweede pijler

VOORWOORD

In juni 2008 presenteerde de Commissie Bakker haar advies "Naar een toekomst die werkt" aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Piet Hein Donner. De belangrijkste conclusies van de commissie waren: Nederland krijgt de komende decennia te maken met arbeidskrachte terwijl door globalisering de eisen aan het kennisniveau en aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking toenemen. De boodschap medio 2008 was kort gezegd dat in Nederland (snel) iedereen nodig is en vooral ook langer inzetbaar moet zijn.

Een werkgroep van de Commissie Pensioenen (werkgroep "AOW & Vergrijzing") van het Actuariel Genootschap (AG) heeft zich gefocust op één van de voorstellen van de Commissie Bakker, te weten het verhogen van de AOW-leeftijd en de gevolgen daarvan voor het pensioeninkomen in de tweede pijler. Het voorliggende rapport is daarvan de weerslag.

Het doel van het rapport is drieledig. Aan de ene kant is het rapport bedoeld om stakeholders, die betrokken zijn bij het pensioendossier, te informeren over de gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd voor de pensioenregelingen in de tweede pijler. Een tweede doel van het rapport is om op hoofdlijnen een beeld te schetsen van de verschillende technische oplossingen waaruit, door de sociale partners, gekozen kan worden voor de pensioenen in de tweede pijler indien de AOW-leeftijd wordt verhoogd. Ten derde vraagt het rapport alert te zijn op de omvangrijke operationele effecten die het verhogen van de AOW-leeftijd met zich mee brengen voor het pensioen in de tweede pijler.

Opgemerkt moet worden dat het rapport geschreven is in een periode dat de gevolgen van de kredietcrisis en de daaruit volgende recessie zich nog minder goed lieten voorspellen. De impact van de verslechterde financiële situatie van pensioenfondsen voor de hoogte en/of de waardevastheid van aanvullende pensioenen is niet in dit rapport meegenomen.

Dank gaat vooral uit naar de personen die bij de totstandkoming van het rapport betrokken zijn geweest, met name de AG-werkgroep "AOW & Vergrijzing" en de deelnemers aan de Ronde Tafel discussie, op 9 december 2008, die voor de werkgroep als klankbord hebben gefungeerd en input hebben geleverd voor het rapport.



Marco Vet AAG
voorzitter AG&AI

Verantwoording

Wie heeft dit rapport geschreven?

Het Actuarieel Genootschap (AG) is de beroepsvereniging van actuarissen, waarvan vrijwel alle actuarissen lid zijn.

Maatschappelijke taak

In 2007 is door het Actuarieel Genootschap voor het eerst een prognosetafel¹ uitgebracht die bij pensioenuitvoerders gebruikt wordt om de pensioenverplichtingen te kunnen bepalen.

In 2008 stelde het bestuur van het AG een werkgroep over het onderwerp "AOW & Vergrijzing" in. Deze werkgroep kreeg de opdracht mee om onafhankelijk onderzoek te verrichten naar de effecten van veranderingen in de AOW voor de pensioenen in de tweede pijler.

Voor wie is dit rapport bedoeld?

Dit rapport is bedoeld voor alle personen die vanuit hun beroep met pensioenen te maken hebben. Het gaat hierbij om beleidsmakers bij de overheid, sociale partners, pensioenfondsbestuurders, pensioenuitvoerders en de politiek. Dit rapport is bedoeld om inzicht te geven in de effecten van de beslissingen die zij in de (wellicht nabije) toekomst moeten nemen en de gevolgen die anderen daarvan in uitvoerende zin zullen ondervinden.

Werkwijze van de werkgroep

Vanaf juli 2008 heeft de werkgroep "AOW & Vergrijzing" onderzoek gedaan naar de technische en operationele gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd voor de pensioenen in de tweede pijler. Op 9 december 2008 heeft de werkgroep in een besloten ronde tafel bijeenkomst haar bevindingen getoetst aan de mening van stakeholders uit de pensioenwereld. Met het uitbrengen van dit rapport wil de werkgroep haar bevindingen aan de pensioenwereld aanbieden.

Plaats Utrecht

Datum 9 maart 2009

Opstellers

Ing. H.W.A.M. van den Bosch AAG (Jeroen), voorzitter

Ing. P.H.J.A. Kullen AAG (Paul)

F.H.M. Damen Act. Analist AG (Eric)

Ir. T.A.H. Boeijen (Dick)

¹ - AG-rapport "Over sterfte en overleven", 11-01-2007.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord - 1

Verantwoording - 2

1 Samenvatting en conclusies - 4

- 1.1 Technische aspecten
- 1.2 Operationele aspecten

2 Aanleiding rapport Actuarieel Genootschap - 6

- 2.1 Maatschappelijke aspecten
- 2.2 Gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd
- 2.3 Besloten Ronde Tafel discussie

3 Uitgangspunten en aannamen bij het onderzoek - 8

- 3.1 AOW
- 3.2 Aanvullend pensioen in de tweede pijler
- 3.3 Andere uitgangspunten
- 3.4 Invaliditeit- en selectierisico

4 Aanpassingen in de tweede pijler pensioenen - 10

- 4.1. De drie denkrichtingen kort samengevat
- 4.2 Analyse van kwaliteit en prijs
- 4.3 Compenseren
- 4.4 Niets doen
- 4.5 Meebewegen

5 Operationele gevolgen voor de tweede pijler - 19

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Implementatie
- 5.3 Implementatiekosten
- 5.4 Het belang van communicatie

6 Aanbeveling - 23

Colofon - 24

1 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Eén van de voorstellen van de Commissie Bakker is de AOW-leeftijd geleidelijk te verhogen van 65 naar 67 jaar. Deze aanpassing in de eerste pijler heeft ook gevolgen voor het aanvullende pensioen in de tweede pijler:

- Technische gevolgen: er ontstaat een AOW-gat tussen 65 en 67 jaar. Hoe passen sociale partners de pensioenregeling daarop aan? Dit rapport licht drie denkrichtingen toe.
- Operationele gevolgen: bij het bereiken van een akkoord over de pensioenregeling moeten de pensioenuitvoerders de nieuwe regeling implementeren. Dit rapport geeft inzicht in kosten en doorlooptijd.

1.1. Technische aspecten

Drie denkrichtingen voor het aanpassen van de pensioenregeling

- "Compenseren": de pensioenleeftijd in de regeling blijft 65 jaar. Het AOW-gat tussen 65 en 67 jaar wordt via de pensioenregeling gecompenseerd door de inkoop van een tijdelijk pensioen. De feitelijke uittreedleeftijd blijft daardoor 65 jaar. De pensioenkosten stijgen met 5 tot 50%!
- "Niets doen": de pensioenleeftijd blijft 65 jaar en de pensioenregeling wordt niet aangepast. Het AOW-gat tussen 65 en 67 jaar wordt niet opgevuld. De feitelijke uittreedleeftijd stijgt daardoor (65½ – 66½). De kosten van de pensioenregeling blijven nagenoeg gelijk.
- "Meebewegen": de pensioenleeftijd wordt (in één keer) naar 67 jaar verhoogd. De feitelijke uittreedleeftijd schuift daardoor op naar 67 jaar. De pensioenkosten dalen met 10 tot 12%!

	Uittreedleeftijd	Pensioenkosten
Compenseren	blijft 65	stijgen
Niets doen	tussen 65 en 67	blijven gelijk
Meebewegen	gaat richting 67	dalen

Fig. 1: Drie denkrichtingen en de gevolgen van de uittreedleeftijd en de pensioenkosten tweede pijler (Figuur 1 is gelijk aan Figuur 3).

Effecten zijn afhankelijk van pensioenregeling, huidige leeftijd en salaris

De pensioenkosten en de feitelijke uittreedleeftijd variëren, afhankelijk van de denkrichting die wordt gekozen. De impact van de wijzigingen is in hoge mate afhankelijk van de pensioenregeling, de huidige leeftijd van de deelnemer en het salaris van de deelnemer.

Denkrichtingen "niets doen" en "meebewegen" leiden tot het geleidelijk verhogen van de uittreedleeftijd

In het voorstel van de Commissie Bakker wordt de AOW-leeftijd niet in één keer maar geleidelijk verhoogd: ieder jaar neemt de AOW-leeftijd met een maand toe. Voor de huidige populatie oudere werknemers geldt dus een lagere AOW-leeftijd dan voor de huidige populatie jongeren.

Bij de denkrichtingen "niets doen" en "meebewegen" is een zelfde tendens in de uittreedleeftijden te zien: de feitelijke uittreedleeftijd stijgt niet abrupt, maar geleidelijk. De huidige populatie oudere werknemers heeft dus een lagere uittreedleeftijd dan de huidige populatie jongeren.

1.2. Operationele aspecten

Breng implementatiekosten vooraf in kaart

De invoering van de Vut, Prepensioen en Levensloopwetgeving (VPL-wetgeving) in 2006 heeft tot de nodige implementatiekosten geleid. De hoogte daarvan is achteraf moeilijk vast te stellen. Bij het verhogen van de AOW-leeftijd is het van belang om vooraf de implementatiekosten van de verschillende denkrichtingen in kaart te brengen. Alleen dan kunnen de stakeholders het kostenaspect mee laten wegen bij beleidsbeslissingen over de invulling van de pensioenregeling in de tweede pijler.

Houd rekening met voldoende implementatietijd

De duur van de implementatie van de nieuwe pensioenregeling – vanaf de onderhandelingen tussen sociale partners tot aan de definitieve inwerkingtreding van de nieuwe pensioenregeling – kan variëren van 1,5 tot 5 jaar, afhankelijk van het parallel lopen van de verschillende processen.

Bij besluitvorming over het verhogen van de AOW-leeftijd moet met deze implementatietermijn rekening worden gehouden om een soepele overgang voor pensioenuitvoerders mogelijk te maken.

Overgangsmaatregelen niet nodig en onwenselijk

In het voorstel van de Commissie Bakker wordt uitgegaan van het verhogen van de AOW-leeftijd met één maand per jaar. Het lijkt op het eerste gezicht misschien logisch om ook in de tweede pijler te werken met een pensioenregeling waarin ieder jaar de pensioenleeftijd met een maand toeneemt. Uit het onderzoek blijkt dat bij de denkrichtingen "niets doen" en "meebewegen" de uittreedleeftijd geleidelijk toeneemt. Een geleidelijke aanpassing van de pensioenleeftijd is dus niet nodig.

Vanuit operationeel oogpunt is het onwenselijk om dit soort overgangsmaatregelen te treffen in pensioenregelingen in de tweede pijler. Het maakt het uitvoeren van de regeling aanzienlijk complexer, duurder en tijdrovender.

Besteed aandacht aan communicatie aan de deelnemers

Bij het verhogen van de AOW-leeftijd is communicatie aan de deelnemers één van de belangrijkste aandachtspunten. Sociale partners, pensioenuitvoerders en overheid moeten deze communicatie gezamenlijk en gecoördineerd oppakken. Regievoering is daarbij van cruciaal belang.

2 AANLEIDING RAPPORT ACTUARIEEL GENOOTSCHAP

De vergrijzing van de (met name West-Europese) bevolking is de laatste jaren steeds meer onderwerp van gesprek.

De aandacht richt zich daarbij vooral op de financiering van de pensioenen. De betaalbaarheid van de AOW en de wens om in de toekomst meer mensen (langer) te laten werken, is aanleiding geweest voor het rapport van de Commissie Bakker² in juni 2008. Dit rapport heeft de maatschappelijke discussie over de toekomst van de AOW een behoorlijke impuls gegeven.

Eén van de voorstellen van de Commissie Bakker is het geleidelijk verhogen van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar vanaf 2016.

Een eerste stap van het kabinet na het verschijnen van het rapport van de Commissie Bakker is het wetsvoorstel dat minister Donner op 29 augustus 2008 voor advies naar de Raad van State heeft gestuurd. Hierin wordt de mogelijkheid gecreëerd om de AOW bij doorwerken na 65 jaar op vrijwillige basis uit te stellen tegen een bonus van vijf procent (5%) verhoging van de AOW-uitkering per volledig uitgesteld jaar.

2.1. Maatschappelijke aspecten

Afgezien van technische en operationele aspecten van doorwerken na 65 jaar, dient rekening te worden gehouden met een aantal maatschappelijke aspecten. Dit zijn ook de issues die in de discussies tussen met name werkgevers- en werknemersorganisaties spelen.

De discussie of de AOW-leeftijd naar 67 jaar moet worden verhoogd, is vooral een discussie over de maatschappelijke en economische wenselijkheid van doorwerken na 65 jaar. Hierbij staat de behoefte en het belang van de individuele werknemer voorop. In de discussie over langer doorwerken is het dan ook belangrijk om het werken na 65 jaar interessant te maken.

Hoewel de arbeidsmarkt (op termijn) krappert, is het in dienst nemen van 55-plussers nog steeds geen gemeengoed, terwijl toch een belangrijk toekomstig potentieel van de arbeidsmarkt in deze groep zit³.

Solidariteit is een belangrijk punt in de discussie over de betaalbaarheid van het pensioensysteem. Het gaat hierbij niet alleen over solidariteit tussen premiebetalers en uitkeringsgerechtigden, maar ook over solidariteit tussen jonge en oude premiebetalers en het betalen van een doorsneepremie.

In de discussie rondom de betaalbaarheid van de AOW speelt ook de solidariteit tussen de groep die meer vermogend is (dat wil zeggen met een relatief groot aanvullend pensioen in de tweede pijler) en de groep die voor het inkomen voornamelijk afhankelijk is van het AOW-pensioen.

Aanpassingen in de AOW en het anticiperen daarop in de tweede pijler pensioenen leiden ertoe dat ook de mate van solidariteit gaat verschuiven.

Om maatschappelijk draagvlak te creëren voor langer doorwerken, moet nadrukkelijk aandacht zijn voor een bepaalde mate van beloning voor degene die langer doorwerkt.

2 – Rapport van de Commissie Arbeidsparticipatie “Naar een toekomst die werkt”, 16 juni 2008.

3 – Dit wordt ook wel de tegenstelling van de macro wenselijkheid (het in dienst nemen van oudere werknemers om de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan) versus de micro werkelijkheid (oudere medewerkers worden momenteel nog steeds niet in groten getale aangenomen) genoemd.

De beloning moet door de individuele werknemer ook als passend worden ervaren, anders bestaat het gevaar dat te weinig mensen zullen doorwerken en de maatregel uitsluitend als bezuinigingsmaatregel wordt beschouwd.

De algemene tendens is dat doorwerken tot 65 jaar een hogere prioriteit heeft dan doorwerken na 65 jaar. Dit neemt niet weg dat doorwerken na 65 jaar de aandacht verdient om bestudeerd te worden. Daarmee wordt voorkomen dat stakeholders in de pensioenwereld later alsnog tot het besef komen dat een besluit over doorwerken na 65 jaar eerder had moeten worden genomen.

2.2. Gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd

Een van de aanbevelingen van de Commissie Bakker is om de AOW-leeftijd geleidelijk te verhogen. De Commissie gaat echter niet in op de effecten van het verhogen van de AOW-leeftijd voor de pensioenen die bij de werkgever geregeld zijn (pensioenen in de tweede pijler). Als de AOW-leeftijd stijgt, heeft dat gevolgen voor de hoogte van het totale pensioen dat de deelnemer ontvangt. De huidige regelingen in de tweede pijler zijn immers gebaseerd op een pensioenleeftijd van 65 jaar. Als de AOW op 67-jarige leeftijd ingaat, ontstaat een hiaat in de pensioenuitkeringen tussen 65 en 67 jaar.

Het verhogen van de AOW-leeftijd zal ook gevolgen hebben voor de wettelijke uitkeringen in verband met overlijden (ANW) en arbeidsongeschiktheid (WIA). Deze uitkeringen zijn gekoppeld aan de AOW-leeftijd. In de pensioenregelingen bij werkgevers zijn ook aan deze wettelijke uitkeringen voorzieningen verbonden. Het gaat hierbij om nabestaandenpensioen, wezenpensioen, ANW-hiaatverzekeringen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Aanpassing van de AOW-leeftijd heeft dus ook gevolgen voor deze onderdelen van de pensioenregeling.

De invoering van de VPL-wetgeving in 2006 heeft een enorme impact gehad op de administratie van pensioenuitvoerders. Menig pensioenuitvoerder is nu nog bezig om de gevolgen van deze wijzigingen administratief te verwerken. Bij de VPL-wetgeving ging het alleen om het zogenaamde (tijdelijk) ouderdomspensioen, de uitkering bij pensionering. Als ook de onderdelen overlijden en arbeidsongeschiktheid worden geraakt, dan heeft dat naar alle waarschijnlijkheid meer aanpassingen tot gevolg.

In de navolgende hoofdstukken worden de uitgangspunten die zijn gehanteerd toegelicht. Vervolgens worden aan de hand van deze uitgangspunten denkrichtingen geschetst waarmee het pensioencontract kan worden ingevuld. Ook worden de operationele consequenties aangegeven waarmee pensioenuitvoerders te maken krijgen bij verandering van het pensioencontract. Tenslotte wordt een aantal adviezen gegeven om deze operationele consequenties op een juiste manier te managen.

2.3. Besloten Ronde Tafel discussie

In de aanloop naar dit rapport is op 9 december 2008 in Den Haag een Besloten Ronde Tafel discussie gehouden met stakeholders bij het pensioendossier. Aan deze discussie werd deelgenomen door onder andere pensioenuitvoerders, pensioenkoopels, overheid en sociale partners. De besloten bijeenkomst had tot doel om:

- a. bij de verschillende stakeholders de aandacht te vestigen op het onderwerp;
- b. de visies van de verschillende stakeholders op deze problematiek te verzamelen, en
- c. te toetsen of de eerste resultaten van het onderzoek overeenstemmen met de opvattingen van de stakeholders.

De resultaten uit de bijeenkomst van 9 december 2008 maken onderdeel uit van dit rapport.

3 UITGANGSPUNTEN EN AANNAMEN BIJ HET ONDERZOEK

Bij de berekeningen en opmerkingen in dit rapport zijn de volgende uitgangspunten en aannamen gehanteerd.

Het is van belang onderscheid te maken tussen de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd. De AOW-leeftijd is de leeftijd waarop de AOW voor het eerst wordt uitgekeerd. De pensioenleeftijd is de leeftijd waarop het pensioen in de tweede pijler ingaat. Ter illustratie onderstaand schema (figuur 2). Aan de linkerzijde gaat zowel de AOW als het tweede pijler pensioen op 65 jaar in. De rechterzijde geeft de situatie weer waarbij de AOW naar 67 jaar stijgt en waarbij het tweede pijler pensioen nog steeds ingaat op 65 jaar.

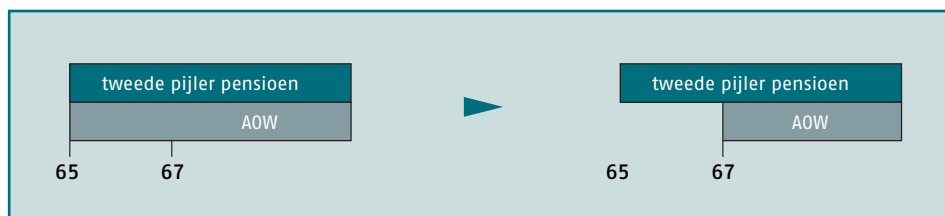


Fig. 2: Het verschil tussen AOW-leeftijd en pensioenleeftijd.

4 – De periode tussen het moment dat de laatste persoon vanaf 65 jaar standaard de AOW ontvangt tot het moment dat de eerste persoon standaard de AOW op 67-jarige leeftijd ontvangt beslaat 26 jaar. Deze 26 jaar is afkomstig van de 24 jaar dat elk jaar de AOW 1 maand later in zal gaan en dat uiteindelijk de AOW-leeftijd met 2 jaar gestegen is van 65 naar 67 jaar.

3.1. AOW

De AOW-leeftijd wordt op enig moment verhoogd van 65 naar 67 jaar. Deze verhoging vindt gefaseerd plaats; per jaar met één maand zodat in 24 jaar⁴ de AOW-leeftijd voor iedereen is verhoogd naar 67 jaar.

Andere opties om de AOW betaalbaar te houden, zoals verlaging of fiscalisering van de AOW-uitkering zijn buiten beschouwing gelaten. Evenmin zijn de effecten van de voorgestelde verhoging van de AOW-uitkering – door het op vrijwillige basis uitstellen van de AOW – meegenomen. Ook is geen rekening gehouden met eventuele fiscale of juridische beperkingen binnen de huidige wetgeving.

3.2. Aanvullend pensioen in de tweede pijler

In de berekeningen bij de pensioenen in de tweede pijler is uitgegaan van een regeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar. Verder is van twee varianten gebruik gemaakt: een fiscaal maximale pensioenregeling en een "gemiddelde" pensioenregeling. De fiscaal

maximale pensioenregeling is een middelloonregeling met een franchise van € 12.209 en een opbouw van 2,25% per jaar. De "gemiddelde" pensioenregeling is bepaald door uit de pensioenmonitor van DNB⁵ de pensioenregeling te destilleren die het meest voorkomt. Deze "gemiddelde" pensioenregeling is een middelloonregeling met een franchise van € 17.804 en een opbouw van 1,75% per jaar. Bij de bepaling van de "gemiddelde" pensioenregeling is vooral gekeken naar het aantal regelingen. Het aantal deelnemers in de regeling speelde bij de keuze een minder belangrijke rol.

Naar het oordeel van de opstellers van het rapport geven deze varianten een goed beeld van een belangrijk deel van de pensioenregelingen in Nederland. Daarmee kan ook inzichtelijk worden gemaakt wat de effecten en gevoeligheden voor andere pensioenregelingen zijn.

3.3. Andere uitgangspunten

Bij het doorrekenen van scenario's zijn individuele salarisstijgingen door carrière niet meegenomen. Individuele carrière versterkt de verschillen tussen de regelingen, maar het beeld dat ontstaat bij vergelijking van de regelingen zonder individuele salarisstijgingen verandert niet.

Om dezelfde redenen zijn ook scenario's voor inflatie en prijsstijgingen buiten beschouwing gelaten. Wel is gekeken naar verschillende inkomensgroepen. Inkomens⁶ vanaf € 30.000 zijn stapsgewijs met € 5.000 aangepast (tot € 150.000) en vervolgens zijn de effecten voor de verschillende salarisgroepen onderzocht. Hetzelfde is gedaan met de toetredingsleeftijd en huidige leeftijd van 25 tot 60 jaar.

In de varianten die in hoofdstuk 4 worden behandeld is ervan uitgegaan dat deelnemers pensioen hebben opgebouwd vanaf 25-jarige leeftijd. In de berekeningen is een AOW-uitkering gehanteerd voor gehuwden met toeslag.

Uiteraard zijn veel meer varianten mogelijk die tot andere uitkomsten leiden. Meer varianten maken het rapport echter complexer waarbij de conclusies – naar opvatting van de opstellers – uiteindelijk niet anders zijn.

Bij de bespreking van de operationele aspecten van wijzigingen in de pensioenregelingen (hoofdstuk 5) zijn werkervaringen met pensioenadministraties in de tweede pijler gebruikt en meer specifiek werkervaringen die zijn opgedaan met de operationele aspecten van de VPL-wetgeving door pensioenuitvoerders.

3.4. Invaliditeit- en selectierisico

Door het verhogen van de pensioenleeftijd wordt de periode van actieve pensioenopbouw in de pensioenregeling groter. Hierdoor stijgt met name het invaliditeitsrisico.

Oorzaak is een hogere instroom bij arbeidsongeschiktheid, omdat de kans op invaliditeit groter wordt naarmate de leeftijd stijgt. Daarnaast wordt de uitkeringsduur bij arbeidsongeschiktheid langer omdat de pensioenleeftijd opschuift. Dit leidt ertoe dat de kosten van het invaliditeitspensioen in een pensioenregeling stijgen.

Een ander risico dat toeneemt, is het selectierisico. Door de introductie van een breder palet van aanpassingsmogelijkheden krijgen deelnemers meer mogelijkheden tot antiselectie.

Beide risico's worden in dit rapport niet behandeld.

5 – Het betreft hier de pensioenmonitor van DNB van september 2008.

6 – In de berekeningen blijven de salarissen voor de berekening van de in de toekomst op te bouwen pensioenrechten dus gelijk op het huidige gekozen niveau.

4 AANPASSINGEN IN DE TWEEDE PIJLER PENSIOENEN

Bij de invulling van het pensioen in de tweede pijler zijn drie denkrichtingen uitgewerkt. Bij de uittreedleeftijd⁷ van de deelnemer is in eerste instantie uitgegaan van uitersten; aan de ene kant wordt vastgehouden aan een uittreedleeftijd van 65 jaar (“compenseren”) en aan de andere kant is de pensioenleeftijd verhoogd naar 67 jaar (“meebewegen”). De regeling niet wijzigen (“niets doen”) is de derde optie.

4.1. De drie denkrichtingen kort samengevat

De drie denkrichtingen, die als uitgangspunt genomen zijn door de opstellers van dit rapport, om pensioenregelingen aan te passen aan het verhogen van de AOW-leeftijd zijn:

Compenseren

De regeling wordt uitgebreid door een tijdelijk pensioen op te bouwen tussen 65 jaar en het tijdstip waarop de AOW ingaat (op termijn 67 jaar⁸). Met dat tijdelijke pensioen wordt het AOW-gat opgevuld. De uittreedleeftijd blijft daardoor gehandhaafd op 65 jaar.

Niets doen

De huidige regeling verandert niet. De pensioenleeftijd blijft 65 jaar. Er ontstaat een AOW-gat omdat de pensioenleeftijd nog steeds 65 jaar is en de AOW-leeftijd (op termijn) op 67 jaar ligt.

Deelnemers kunnen in dit geval hun pensioen in de tweede pijler uitstellen. Dat levert een hoger pensioen op dat kan worden gebruikt om het tekort te compenseren. De uittreedleeftijd gaat daardoor omhoog. De mate waarin hangt af van de individuele situatie van de deelnemer.

Meebewegen

De pensioenleeftijd voor nieuw op te bouwen pensioen wordt verhoogd naar 67 jaar. De opgebouwde aanspraken met een pensioenleeftijd van 65 jaar blijven bestaan. De uittreedleeftijd wordt (op termijn) gelijk aan de AOW-leeftijd. Voor deelnemers die al pensioen hebben opgebouwd, en dat ingaat op 65 jaar, bestaat dan de mogelijkheid om eerder uit te treden. Deelnemers kunnen immers het pensioen dat ingaat op 65 jaar uitstellen en het pensioen dat ingaat op 67 jaar vervroegen. Afhankelijk van de hoogte van het pensioen ligt de uittreedleeftijd tussen 65 en 67 jaar. Hierbij wordt uitgegaan van een zelfde uitkeringsniveau als in de situatie met een pensioenleeftijd van 65 jaar.

7 – Met de uittreedleeftijd wordt de nieuwe pensioenleeftijd na de aanpassing van de AOW-leeftijd in de pensioenregeling in de tweede pijler bedoeld.

8 – Omdat de verhoging van de AOW-leeftijd in 24 jaar plaatsvindt, is voor de personen die in onze berekeningen ouder zijn dan 41 jaar rekening gehouden met een individuele AOW-leeftijd die tussen 65 en 67 jaar ligt.

In het onderstaande schema zijn de drie denkrichtingen met de gevolgen voor uittreedleeftijd en pensioenkosten samengevat weergegeven.

	Uittreedleeftijd	Pensioenkosten
Compenseren	blijft 65	stijgen
Niets doen	tussen 65 en 67	blijven gelijk
Meebewegen	gaat richting 67	dalen

Fig. 3: Drie denkrichtingen en de gevolgen van de uittreedleeftijd en de pensioenkosten tweede pijler (Figuur 3 is gelijk aan Figuur 1).

4.2. Analyse van kwaliteit en prijs

Bovenstaand schema (figuur 3) laat in algemene termen zien wat de effecten zijn van de drie denkrichtingen voor de uittreedleeftijd (kwaliteit) en de pensioenkosten (prijs). Om een gedetailleerder en genuanceerder beeld te geven, is in de volgende paragrafen voor elk van de denkrichtingen een analyse gemaakt.

Kwaliteit

Berekend wordt hoeveel pensioen de deelnemer zou hebben opgebouwd in de oude situatie (d.w.z. vóór de verhoging van de AOW-leeftijd en vóór de eventuele aanpassing van de pensioenregeling), waarbij aangenomen wordt dat de deelnemer doorwerkt tot 65 jaar.

Vervolgens wordt in de nieuwe situatie het aantal maanden berekend dat de deelnemer na 65 jaar extra moet werken om hetzelfde pensioen te krijgen. De nieuwe uittreedleeftijd geeft dan de kwaliteit van de nieuwe regeling weer. Hoe lager de uittreedleeftijd des te hoger de kwaliteit.

Prijs

De prijs geeft de verandering van de pensioenkosten aan. Deze kosten hebben betrekking op de totale waarde van de toekomstige pensioenopbouw. Berekend wordt met welk percentage de pensioenkosten stijgen ten opzichte van de situatie vóór verhoging van de AOW-leeftijd en de aanpassing in de pensioenregeling.

Bij de berekeningen is rekening gehouden met zowel pensioenopbouw na 65 jaar als met het effect dat het pensioen hoger wordt naarmate het later ingaat (uitsteleffect). Duidelijk wordt dat de effecten niet alleen afhankelijk zijn van individuele karakteristieken van de deelnemer (zoals huidige leeftijd, achterliggende diensttijd en hoogte van het salaris), maar ook van het niveau van de pensioenregeling zelf.

4.3. Compenseren

Door het (geleidelijk) verhogen van de AOW-leeftijd ontstaat een AOW-gat tussen 65 jaar en de nieuwe AOW-leeftijd (op termijn 67 jaar). De regeling wordt verruimd door een tijdelijk pensioen op te bouwen. Met het extra pensioen wordt het AOW-gat gerepareerd. De uittreedleeftijd blijft voor alle deelnemers gehandhaafd op 65 jaar.

Veranderingen bij "compenseren"

De hoogte van het AOW-gat is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer zoals figuur 4 verduidelijkt. Bij een jongere deelnemer is dat groter dan bij een oudere deelnemer. Bij een 40-jarige moet het AOW-gat tussen 65 en 67 jaar worden gecompenseerd, bij een persoon van 60 jaar moet het AOW-gat vanaf 65 jaar tot 65 jaar en 5 maanden worden gecompenseerd. Het verschil volgt uit de aanname dat de AOW-leeftijd geleidelijk wordt verhoogd.

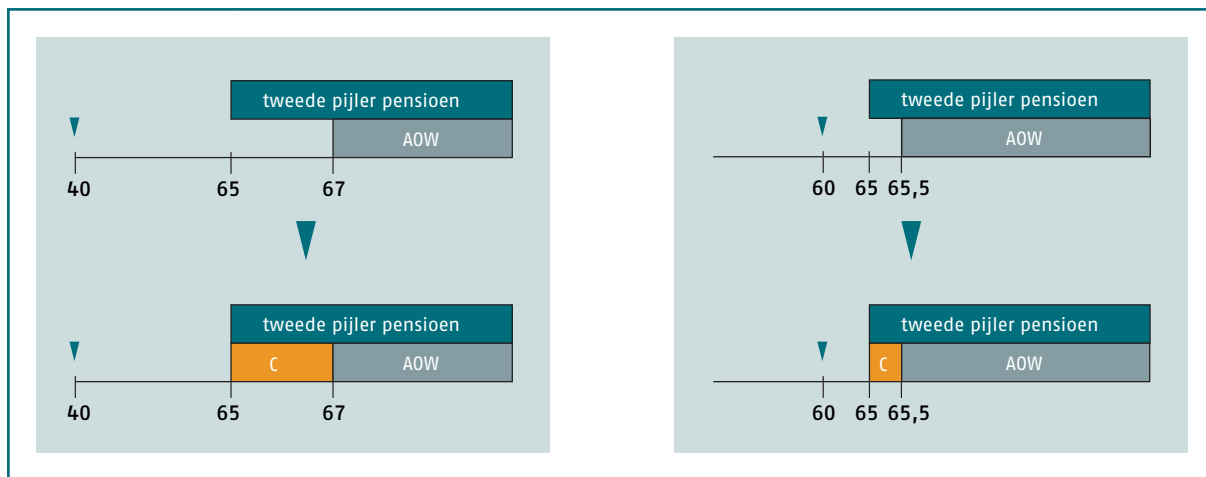


Fig. 4: Bij "compenseren" wordt het AOW-gat opgevuld met een tijdelijk pensioen. Links voor een op het moment van aanpassen 40-jarige, rechts voor een 60-jarige.

Het effect van "compenseren" op de kwaliteit

Voor alle deelnemers geldt dat de uittreedleeftijd 65 jaar blijft. De hoogte van de AOW is echter niet voor iedereen gelijk (in het bijzonder valt te denken aan het verschil tussen gehuwden en alleenstaanden), waardoor op individueel niveau verschil ontstaat tussen de oude en de nieuwe situatie. Het effect dat beoogd wordt, is dat de nieuwe situatie zoveel mogelijk gelijk blijft aan de oude situatie.

Het effect van "compenseren" op de prijs

Door het verruimen van de regeling stijgen de pensioenkosten, afhankelijk van de leeftijd en het salaris van de deelnemer en het niveau van de pensioenregeling. Figuur 5 geeft de procentuele stijging van de pensioenkosten aan bij een inkomen van € 30.000 en een inkomen van € 90.000 bij een fiscaal maximale pensioenregeling en bij een gemiddelde pensioenregeling.

Hogere leeftijd betekent: grotere prijsstijging

Het inkopen van het AOW-gat wordt duurder naarmate een deelnemer ouder is. Dat effect is te zien (in figuur 5) bij leeftijden tot 41 jaar. Bij leeftijden vanaf 41 jaar blijft die stijging achterwege. Dit heeft te maken met de aanname dat de AOW-leeftijd stapsgewijs wordt verhoogd.

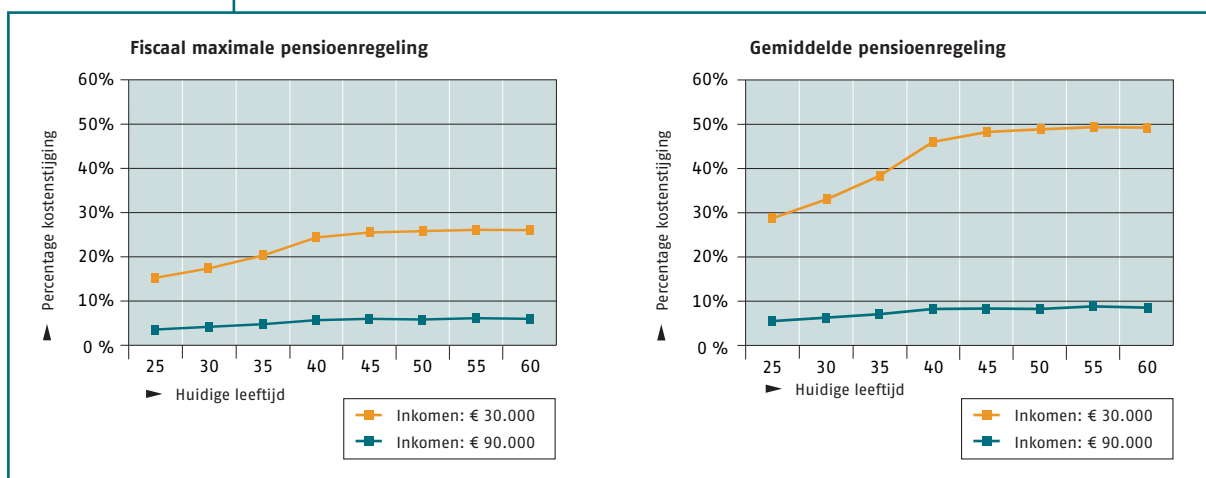


Fig. 5: De procentuele stijging van kosten bij een fiscaal maximale regeling en een gemiddelde pensioenregeling.

Voor deelnemers die 64 jaar zijn op het moment dat de stapsgewijze verhoging ingaat, geldt dus een AOW-leeftijd van 65 jaar en 1 maand. Voor deelnemers die 63 jaar zijn, is dat 65 jaar en 2 maanden.

Voor deelnemers die 42 jaar zijn, geldt een AOW-leeftijd van 66 jaar en 11 maanden.

Voor een deelnemer van 41 jaar is dat 67 jaar. Dat geldt ook voor deelnemers die jonger zijn dan 41 jaar.

De duur van het in te kopen AOW-gat neemt af naarmate men ouder is, waarmee de inkoop goedkoper wordt.

Deze tegengestelde effecten heffen elkaar enigszins op. Ook dat is te zien in figuur 5, waarbij de grafiek vanaf 41 jaar een redelijk vlak verloop toont.

Hoger salaris betekent: kleinere prijsstijging

Een deelnemer met een hoog salaris bouwt in de tweede pijler meer pensioen op dan een deelnemer met een lage(re) salariëring. De hoogte van de AOW-uitkering staat los van de hoogte van het salaris. Het op te vullen AOW-gat is dus voor een hooggesalarieerde absoluut gezien even groot als voor een laaggesalarieerde.

De verhouding tussen het op te vullen AOW-gat en het pensioen in de tweede pijler is daarmee voor een hooggesalarieerde kleiner dan voor een laaggesalarieerde. Het betekent dat het opvullen van het AOW-gat voor een hooggesalarieerde relatief minder extra kosten met zich meebrengt.

Hoe hoger het salaris, des te geringer de stijging van het percentage in de pensioenkosten (figuur 5).

Luxe regeling betekent: kleinere prijsstijging

Een deelnemer met een fiscaal maximale regeling bouwt een hoger pensioen op dan een deelnemer met een gemiddelde regeling.

De hoogte van de AOW-uitkering is niet afhankelijk van het niveau van de regeling. Het op te vullen AOW-gat is dus in een fiscaal maximale regeling absoluut gezien even groot als in een gemiddelde regeling.

De verhouding tussen het op te vullen AOW-gat en het pensioen in de tweede pijler in een fiscaal maximale regeling is kleiner dan in een gemiddelde regeling. Dit betekent dat het opvullen van dat AOW-gat in een fiscaal maximale regeling relatief minder extra kosten met zich meebrengt.

Hoe luxer de regeling, des te geringer de stijging van het percentage in de pensioenkosten (figuur 5).

Nota bene: prijsstijging is afhankelijk van het type AOW

In bovenstaande analyse is uitgegaan van een gehuwde-AOW inclusief toeslag, die op dit moment ongeveer € 18.000 bruto per jaar bedraagt. Maar er zijn ook andere normbedragen, zoals de gehuwde-AOW zonder toeslag (ruim € 9.000 bruto per jaar) en de alleenstaande-AOW (ongeveer € 12.500 bruto per jaar). Wordt er voor gekozen om een van de andere AOW-bedragen te compenseren, dan heeft dat uiteraard effect op de kosten.

Hoe hoger het gekozen AOW-bedrag, des te groter de stijging van het percentage in de pensioenkosten.

4.4 Niets doen

De pensioenregeling verandert niet. De pensioenleeftijd blijft 65 jaar. Door de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd ontstaat op termijn een AOW-gat tussen 65 en 67 jaar. Dit gat wordt niet opgevuld via het pensioen in de tweede pijler. Daardoor kan een deelnemer niet uittreden op 65-jarige leeftijd. Een deel van het gat kan worden opgevuld door het pensioen in de tweede pijler uit te stellen. Per saldo betekent dit dat de deelnemer hetzelfde pensioeninkomen houdt, maar later met pensioen gaat⁹.

9 – De deelnemer kan er natuurlijk ook voor kiezen om toch op leeftijd 65 jaar met pensioen te gaan. In dat geval zal hij met minder pensioen genoegen moeten nemen.

Veranderingen bij "niets doen"

Figuur 6 toont aan dat voor een 40-jarige het AOW-gat tussen 65 en 67 jaar voor een deel wordt overbrugd door het pensioen in de tweede pijler uit te stellen. In dit voorbeeld heeft dit een uittredleeftijd van 66 jaar tot gevolg. Voor een persoon van 60 jaar is dat 65 jaar en 5 maanden.

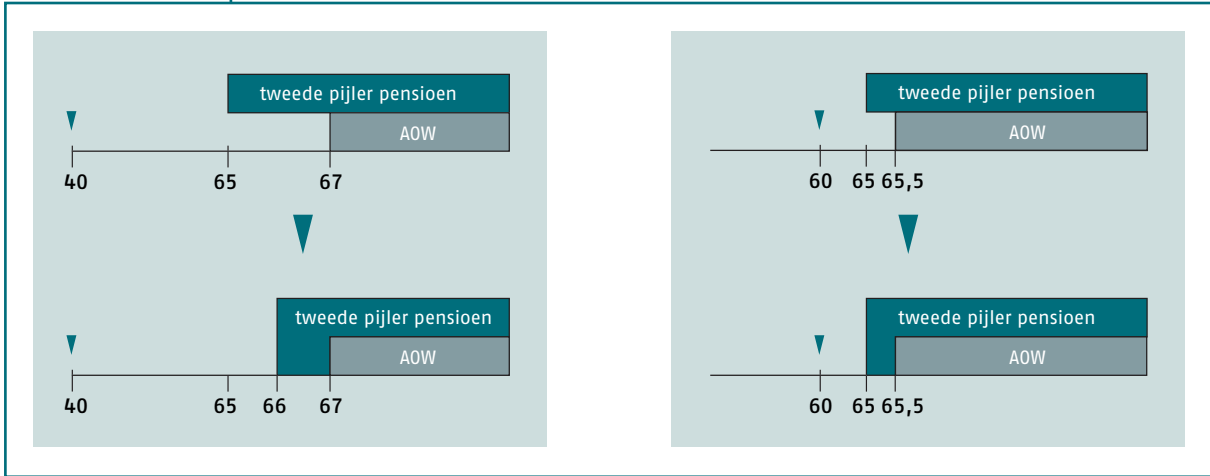


Fig. 6: Bij "niets doen" wordt het AOW-gat deels opgevuld met aanvullend pensioen. Links voor een op het moment van aanpassen 40-jarige en rechts voor een 60-jarige.

Het effect van "niets doen" op de kwaliteit

Als deelnemers het AOW-gat (ten dele) opvullen door hun tweede pijler pensioen uit te stellen, stijgt de uittredleeftijd. De hoogte daarvan hangt af van de leeftijd en het salaris van de deelnemer en het niveau van de pensioenregeling. Figuur 7 geeft de nieuwe uittredleeftijden weer. Bij een fiscaal maximale regeling is te zien dat voor een deelnemer die nu 45 jaar is, met een salaris van € 30.000, de uittredleeftijd 65 jaar en 10 maanden wordt.

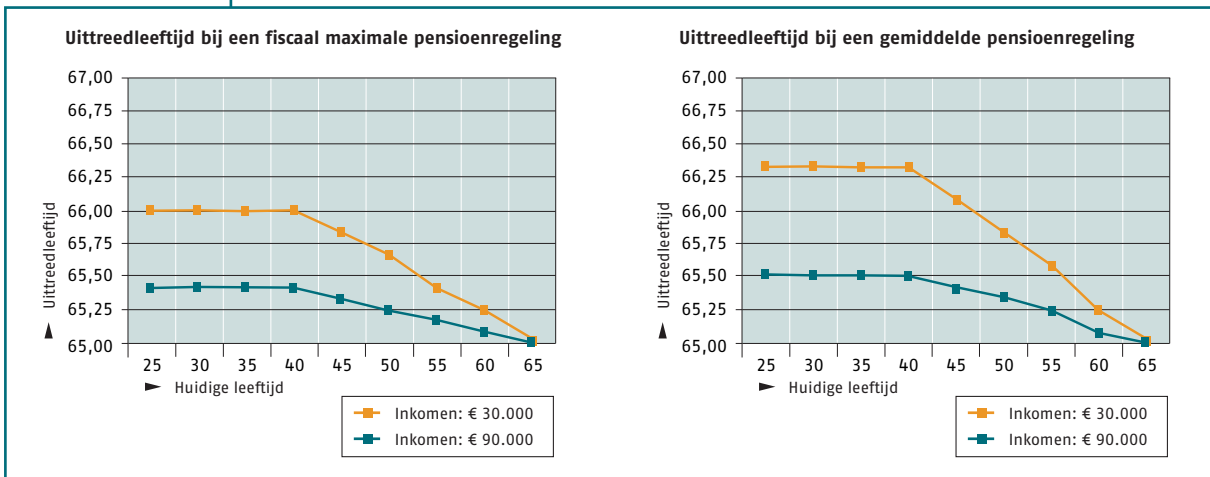


Fig. 7: Nieuwe uittredleeftijd bij "niets doen" bij een fiscaal maximale regeling en een gemiddelde pensioenregeling.

Hogere leeftijd betekent: eerder uittreden

Voor een deelnemer die 41 jaar of jonger is, geldt een AOW-leeftijd van 67 jaar. Voor deelnemers die ouder zijn dan 41 jaar is de AOW-leeftijd leeftijdsafhankelijk. Hoe hoger de leeftijd, des te lager de AOW-leeftijd (figuur 7). Door een lagere AOW-leeftijd wordt het te overbruggen AOW-gat kleiner en kan de deelnemer eerder uittreden.

Hoger salaris betekent: eerder uittreden

Een deelnemer met een hoog salaris bouwt in de tweede pijler meer pensioen op dan een deelnemer met een lage(re) salariering. De hoogte van de AOW-uitkering staat los van de hoogte van het salaris. Het op te vullen AOW-gat is voor hooggesalarieerden dus absoluut gezien even groot als voor laaggesalarieerden.

De verhouding tussen het op te vullen AOW-gat en het pensioen in de tweede pijler voor een hooggesalarieerde is daarmee kleiner dan voor een laaggesalarieerde. Dit betekent dat een hooggesalarieerde een relatief minder groot deel van zijn pensioen in de tweede pijler hoeft in te zetten om het AOW-gat te compenseren. De hooggesalarieerde kan dus een groter deel van het AOW-gat opvullen en daarmee eerder uittreden. Voor deelnemers met een inkomen van € 90.000 geldt een lagere uittreedleeftijd dan voor deelnemers met een inkomen van € 30.000. (figuur 7)

Luxe regeling betekent: eerder uittreden

Een deelnemer met een fiscaal maximale regeling bouwt meer pensioen op dan een deelnemer met een gemiddelde regeling. Het pensioen in de tweede pijler voor een fiscaal maximale regeling is daarmee hoger dan een gemiddelde regeling.

De hoogte van de AOW-uitkering is niet afhankelijk van het niveau van de regeling. Het op te vullen AOW-gat is dus in een fiscaal maximale regeling absoluut gezien even groot als in een gemiddelde regeling.

De verhouding tussen het op te vullen AOW-gat en het pensioen in de tweede pijler in een fiscaal maximale regeling is kleiner dan in een gemiddelde regeling. Dit betekent dat een deelnemer in een fiscaal maximale regeling voor het opvullen van het AOW-gat een relatief minder groot deel van zijn pensioen in de tweede pijler hoeft in te zetten. De deelnemer in de fiscaal maximale regeling kan dus een groter deel van het AOW-gat opvullen en daardoor eerder uittreden. Ook dit is terug te zien in figuur 7: hoe luxer de regeling, des te lager de uittreedleeftijd.

Het effect van "niets doen" op de prijs

Bij "niets doen" wordt de pensioenregeling niet aangepast en verandert de kostprijs van de regeling in principe ook niet. Toch gaat "niets doen" gepaard met een prijsstijging. Omdat de uittreedleeftijd stijgt, gaat ook de gemiddelde leeftijd van het deelnemersbestand omhoog. De totale pensioenkosten zijn afhankelijk van de gemiddelde leeftijd van het deelnemersbestand. Hoe hoger de gemiddelde leeftijd, des te hoger de pensioenkosten.

4.5. Meebewegen

Veranderingen bij "meebewegen"

Bij "meebewegen" wordt de pensioenleeftijd in de tweede pijler pensioen in één keer (dus zonder overgangsmaatregelen) verhoogd naar 67 jaar. Op het moment dat de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd wordt ingezet, wordt de pensioenleeftijd in het aanvullende pensioen dus 67 jaar. Voor de nieuwe pensioenopbouw geldt dan een pensioenleeftijd van 67 jaar. Voor de aanspraken die zijn opgebouwd tot het moment van verhogen van de pensioenleeftijd geldt dan nog steeds een pensioenleeftijd van 65 jaar.

De deelnemer heeft in deze denkrichting twee verschillende pensioendelen: een deel dat ingaat op 65 jaar en een deel dat ingaat op 67 jaar (figuur 8, bovenzijde).

Het pensioen dat op 65 jaar ingaat wordt gebruikt om het AOW-gat ten dele te overbruggen. Het pensioen dat op 67 jaar ingaat, kan worden vervroegd. Beide delen worden gebruikt om een gelijkblijvende uitkering te garanderen vanaf de uittreedleeftijd (figuur 8, onderzijde).

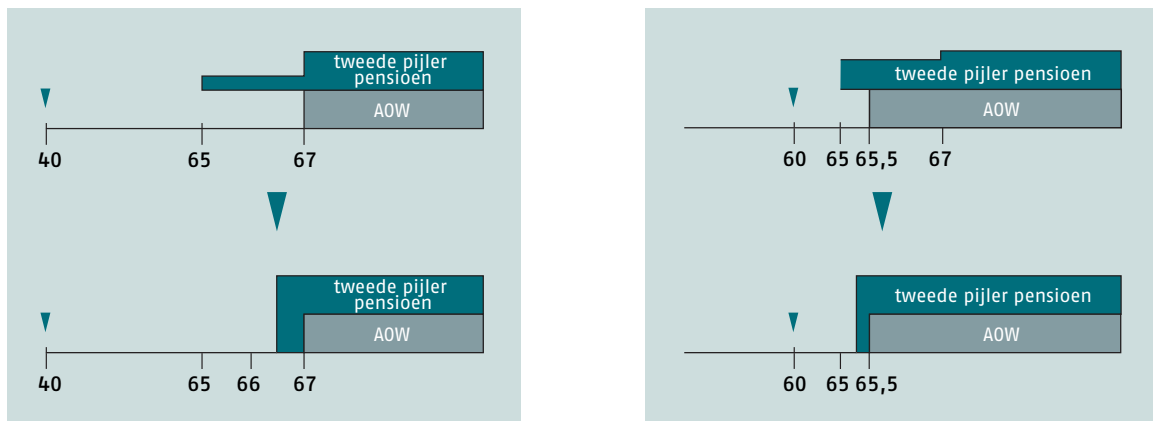
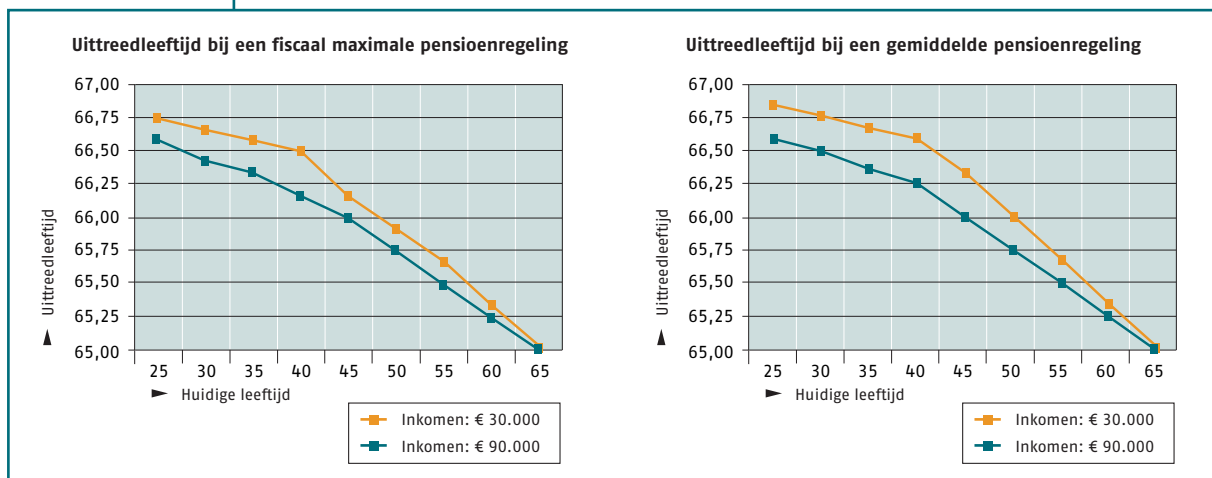


Fig. 8: Bij "meebewegen" kunnen oude pensioenrechten (met als pensioenleeftijd 65 jaar) worden ingezet om eerder met pensioen te gaan. Links voor een op het moment van aanpassen 40-jarige en rechts voor een 60-jarige.

Het effect van "meebewegen" op de kwaliteit

Bij "meebewegen" stijgt de uittreedleeftijd. De mate van stijging hangt af van de huidige leeftijd, het salaris van de deelnemer en het niveau van de regeling. Figuur 9 geeft de nieuwe uittreedleeftijden weer. Bij de fiscaal maximale regeling is te zien dat voor een deelnemer die nu 45 jaar is, met een salaris van € 30.000, de uittreedleeftijd 66 jaar en 2 maanden wordt.



10 - De AOW-leeftijd gaat jaarlijks omhoog met 1 maand. Het duurt dus 24 jaar om de AOW-leeftijd te laten stijgen van 65 jaar naar 67 jaar (2 jaar = 24 maanden). Voor deelnemers die op het moment dat de stapsgewijze verhoging wordt ingezet 41 (= 65 - 24) jaar of jonger zijn, geldt dus een AOW leeftijd van 67 jaar.

Fig. 9: Nieuwe uittreedleeftijd bij "meebewegen" bij een fiscaal maximale regeling en een gemiddelde pensioenregeling.

Hogere leeftijd betekent: eerder uittreden

Figuur 9 laat zien dat bij jongere deelnemers de nieuwe uittreedleeftijd hoger ligt dan bij oudere deelnemers. Twee oorzaken liggen hieraan ten grondslag:

- *Het stapsgewijs verhogen van de AOW-leeftijd.*¹⁰

Voor een deelnemer die 41 jaar of jonger is, geldt een AOW-leeftijd van 67 jaar. Voor een deelnemer die ouder is, geldt een AOW-leeftijd die lager is dan 67 jaar: hoe ouder de deelnemer, des te lager de AOW-leeftijd. Omdat de AOW eerder ingaat, heeft de deelnemer meer middelen om eerder uit te treden.

– *De al opgebouwde rechten in de oude pensioenregeling.*

De deelnemer kan de pensioenrechten in de oude pensioenregeling, die op 65 jaar ingaan, later laten ingaan om op die manier vóór 67 jaar uit te treden. Omdat oudere deelnemers meer aanspraken in de oude pensioenregeling hebben opgebouwd, kunnen zij eerder uittreden.

Het effect van "meebewegen" op de prijs

Aangezien de pensioenleeftijd voor de toekomstige opbouw van pensioen stijgt (van 65 naar 67 jaar), wordt het pensioen twee jaar minder en ook twee jaar later uitgekeerd. Hierdoor nemen de kosten per euro pensioen met ongeveer 15% af. Dat geldt voor alle deelnemers, ongeacht hun leeftijd.

De kostendaling van 15% wordt echter gedempt door extra pensioenopbouw. Verondersteld wordt namelijk dat er ook opbouw van pensioen plaatsvindt na 65 jaar (tot uiterlijk 67 jaar). Daardoor is het niveau van het toekomstig op te bouwen pensioen hoger dan in de situatie dat de deelnemer op 65 jaar met pensioen gaat. Voor een deelnemer die nu 25 jaar is, betekent dit dat er 42 in plaats van 40 jaar pensioen wordt opgebouwd. De toekomstige opbouw wordt daarmee 42/40ste hoger, ofwel een stijging van 5%. Voor een 40-jarige geeft dat een hogere toekomstige pensioenopbouw van 27/25ste (8%) en voor een 60-jarige 7/5de (40%). In dit laatste voorbeeld wordt de toekomstige pensioenopbouw duurder in plaats van goedkoper. De kosten per euro pensioen dalen weliswaar met 15%, maar de hoogte van het toekomstig op te bouwen pensioen stijgt met 40%.

Aanname in dit rapport is dat de AOW in 24 stappen opschuift van 65 naar 67 jaar. Het ligt dan ook niet voor de hand dat een 60-jarige doorwerkt tot 67 jaar. Uitgangspunt in de berekeningen is dat een deelnemer uittreedt, zodra het oude pensioenniveau uit de pensioenregeling op 65 jaar wordt bereikt (de hoogte van het pensioen, inclusief AOW, vóór de wijziging van de AOW-leeftijd). In dat geval zal een 60-jarige ongeveer drie maanden doorwerken na 65 jaar. De hoogte van de toekomstige pensioenbouw in de nieuwe situatie zal daardoor ongeveer 5% hoger zijn. Per saldo zijn de totale kosten dan ongeveer 10% lager (15% daling in combinatie met 5% stijging).

Samengevat: bij "meebewegen" wordt de pensioenleeftijd 67 jaar in plaats van 65 jaar waardoor de pensioenkosten dalen. Als wordt aangenomen dat een deelnemer met pensioen gaat zodra het pensioenniveau van de oude situatie is bereikt, dalen de pensioenkosten voor jongere deelnemers met ongeveer 12% en voor oudere deelnemers met ongeveer 10%.

Deze procentuele kostenreductie staat vrijwel los van het salaris van de deelnemers en het niveau van de pensioenregeling. In absolute zin varieert de kostendaling van de regeling overigens wel met het salaris van de deelnemer en niveau van de regeling.

Omdat bij "meebewegen" de uittreedleeftijd stijgt, zal ook de gemiddelde leeftijd van het deelnemersbestand omhoog gaan. Bij "meebewegen" geldt dan – net als bij "niets doen" – het kostenverhogende effect van een gemiddeld hogere leeftijd van het deelnemersbestand.

Onderlinge verschillen bij "meebewegen" zijn kleiner dan bij "niets doen"

Net als bij "niets doen" is de uittreedleeftijd lager naarmate het salaris hoger is en de regeling luxer. De onderlinge verschillen zijn echter beduidend kleiner. Dit is te verklaren doordat bij "meebewegen" niet alleen de AOW-leeftijd, maar ook de pensioenleeftijd naar 67 jaar gaat. De deelnemer moet niet alleen het AOW-gat, maar ook het gat bij het pensioen in de tweede pijler overbruggen. Daardoor liggen bij "meebewegen" per leeftijdscategorie de verschillende uittreedleeftijden dichter bij elkaar dan bij "niets

doen". De uittreedleeftijd is bij "meebewegen" minder afhankelijk van het salaris van de deelnemer en het niveau van de pensioenregeling.

Ook voor jongeren ligt de uittreedleeftijd lager dan 67 jaar

In figuur 7 is te zien dat ook voor de jongste deelnemers de uittreedleeftijd lager ligt dan 67 jaar. Het idee hierachter is dat deelnemers ook na 65 jaar pensioen opbouwen en er dus meer opbouwjaren zijn dan in de oude regeling. Deze extra pensioenopbouw kan worden ingezet om eerder (tussen 65 en 67 jaar) uit te treden.

Is het verstandig om in het tweede pijler pensioen stapsgewijs mee te bewegen?

Door de AOW-leeftijd stapsgewijs te verhogen, dringt zich al snel de gedachte op om ook de pensioenleeftijd stapsgewijs te verhogen. Met andere woorden: een pensioenleeftijd die ieder jaar met een maand wordt verhoogd. Op die manier lopen AOW-leeftijd en pensioenleeftijd één op één met elkaar op en beweegt de pensioenleeftijd rechtevenredig mee met de AOW-leeftijd.

Hoe hoger de huidige leeftijd, des te hoger het gedeelte van het pensioen met als pensioenleeftijd 65 jaar. Dit pensioen wordt op actuariële wijze uitgesteld, vervroegd en voor een deel als tijdelijk pensioen ingekocht om het AOW-gat te compenseren. Op grond van de Pensioenwet is het mogelijk om tussen de pensioenhoogte en ingangsdatum te variëren. Te denken valt aan uitstel en vervroeging van pensioen, uitruil van ouderdomspensioen voor nabestaandenpensioen en hoog-laag-regelingen. In veel pensioenreglementen zijn deze flexibele mogelijkheden nu ook opgenomen. De deelnemer heeft daarmee de gelegenheid zijn pensioen af te stemmen op de gewenste uittreedleeftijd. Figuur 7 laat zien dat indien de pensioenleeftijd voor toekomstige pensioenopbouw in één keer wordt verhoogd naar 67 jaar, de uittreedleeftijd toch stapsgewijs verloopt en er sprake is van een geleidelijke verhoging. Het stapsgewijs meebewegen van de reglementaire pensioenleeftijd met de AOW-leeftijd is dan ook niet nodig om een geleidelijke overgang naar een hogere uittreedleeftijd te bereiken.

Bovendien betekent meebewegen van de reglementaire pensioenleeftijd met de AOW-leeftijd dat er vierentwintig (nieuwe) verschillende pensioenleeftijden in het leven groepen moeten worden. Hierdoor worden pensioenregelingen onnodig complex en het leidt tevens tot een verzwaring van de uitvoering van de pensioenregeling. Meebewegen is niet nodig en vanuit operationeel oogpunt ongewenst.

5 OPERATIONELE GEVOLGEN VOOR DE TWEEDE PIJLER

5.1 Inleiding

Wat wordt onder operationele consequenties verstaan?

Het verhogen van de AOW-leeftijd kan gevolgen hebben voor het pensioen in de tweede pijler. Ook de voorzieningen in de eerste pijler bij overlijden (ANW) en arbeidsongeschiktheid (WIA) wijzigen dan wat betreft de eindleeftijd. En dat heeft weer direct gevolg voor de aanvullende voorzieningen op het gebied van overlijden en arbeidsongeschiktheid in de tweede pijler. Daarnaast zal afhankelijk van de wijze waarop in de pensioenregeling op het verhogen van de AOW-leeftijd¹¹ wordt geanticipeerd, het ouderdomspensioen en de flexibiliseringmogelijkheden binnen de regeling worden aangepast.

Het wijzigen van de AOW-leeftijd betekent niet alleen het afspreken van een nieuwe pensioenregeling, het heeft ook gevolgen voor de implementatie van de regeling in de pensioenadministratie. De operationele gevolgen zijn in te delen in de volgende hoofdgroepen:

- Implementatie van een nieuwe pensioenregeling: de verschillende stappen die moeten worden genomen, van het overeenkomen van een nieuwe regeling tot en met het invoeren van de regeling bij de pensioenuitvoerder.
- Kosten van implementatie van een nieuwe regeling, onder te verdelen in:
 - > eenmalige kosten (bijvoorbeeld het inhuren van personeel om het tijdelijke implementatieproject af te ronden);
 - > structurele kosten (bijvoorbeeld het aannemen van personeel om de gewijzigde regeling uit te voeren).

Dit rapport richt zich op de eenmalige kosten van implementatie.

- Communicatie van een nieuwe regeling tussen:
 - > de deelnemer aan de pensioenregeling en de werkgever en pensioenuitvoerder;
 - > de werkgever en de pensioenuitvoerder. Communicatie is dan met name gericht om op voorhand operationele aspecten – voor zover relevant voor het onderhandelingsproces tussen sociale partners – naar voren te brengen.

Waarom zijn operationele risico's van belang?

In de afgelopen jaren hebben veel wijzigingen in de pensioenwereld plaatsgevonden. Na de omvangrijke overgang van eindloonregelingen naar beschikbare middelloonregelingen/beschikbare premieregelingen is ook de afschaffing van VUT en prepensioen vanaf 2006 doorgevoerd. Nieuwe regelingen leveren risico's op voor het communicatietraject naar de deelnemer. De Pensioenwet eist dat pensioen helder, (gedeeltelijk) uniform en op gezette tijden wordt gecommuniceerd. Door wijzigingen in de AOW-leeftijd wordt het, in verband met overgangstermijnen, tijdelijk lastig om aan die vereisten te voldoen. Dit uit zich vooral in het beschikbaar maken van de gegevens op het *Uniform Pensioenoverzicht*. Dit zijn de gegevens die de basis vormen voor het vanaf 1 januari 2011 te starten Pensioenregister. De pensioensector kan het zich niet veroorloven om pensioeninformatie niet tijdig, onvolledig of zelfs onjuist met de deelnemers te communiceren. Dit houdt in dat er zorgvuldig gekeken moet worden naar de operationele aspecten.

11 – Zie voor een gedetailleerde beschrijving hoofdstuk 4 van dit rapport.

5.2 Implementatie

Bij implementatie van een nieuwe regeling zijn verschillende stappen te onderscheiden. Allereerst moet in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen sociale partners een pensioenregeling worden overeengekomen. Vervolgens moet de pensioenuitvoerder gevraagd worden de nieuwe regeling ook daadwerkelijk uit te voeren.

De uitvoerder zal moeten nagaan:

- of een conversie van de oude naar de nieuwe pensioenregeling moet plaatsvinden. Bij het overgaan van een bestaande naar een nieuwe pensioenregeling kan worden afgesproken dat de bestaande (gegarandeerde) pensioenaanspraken worden omgezet naar aanspraken in de nieuwe pensioenregeling. Deze omzetting vereist toestemming van de deelnemer.
- in hoeverre de bestaande systemen en processen moeten worden aangepast. Als de pensioenleeftijd door het verhogen van de AOW-leeftijd verandert, moet ook de timing van het communicatie- en administratieve proces worden aangepast.
- welke aanvullende opleiding medewerkers (van de pensioenuitvoerders) moeten krijgen. Het betreft hier het opleiden van administratieve medewerkers die de mutaties in de pensioenregeling moeten vastleggen of corresponderen en medewerkers die de administratiesystemen moeten aanpassen en die de processen moeten inregelen. Het is essentieel dat medewerkers worden opgeleid aangezien een gedegen kennis van de nieuwe regeling vereist is.
- welke documenten moeten worden aangepast. Een bepaald aantal documenten verankert de afspraken die in het arbeidsvoorwaardenoverleg zijn gemaakt, afspraken die in de regel op hoofdlijnen zijn gemaakt, en waarbij allerlei details en uitzonderingen nadien moeten worden uitgewerkt. Dit moet gebeuren in het pensioenreglement, de uitvoeringsovereenkomst, de ABTN¹² e.d.

Het betekent dat een set aan operationele zaken doorlopen moet worden. Van de verschillende doorlooptijden van deze operationele zaken is in de volgende paragraaf een inschatting gemaakt, vanuit de hoek van zowel de ondernemingspensioenfondsen, de bedrijfstakpensioenfondsen als de verzekerde regelingen.

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en maakt als zodanig onderdeel uit van de CAO-afspraken tussen de sociale partners.

Het wijzigen van de AOW-leeftijd heeft consequenties voor de inhoud van de pensioenregeling (variërend van het toepassen van de flexibiliseringsmogelijkheden tot een complete wijziging van de regeling). Sociale partners zullen daarom gezamenlijk moeten beslissen op welke wijze zij omgaan met de aanpassing van de AOW-leeftijd. In elke bedrijfstak zullen studietrajecten noodzakelijk zijn om de gevolgen voor de specifieke beroepsgroep en de specifieke pensioenregeling in kaart te brengen. Onder andere moet worden gekeken naar de effecten van de gewijzigde situatie voor verschillende inkomensgroepen binnen de onderneming en de vraag of en in hoeverre compenserende maatregelen moeten plaatsvinden. Ervaring leert dat dergelijke trajecten tenminste 3 tot 6 maanden in beslag nemen.

Consequenties voor pensioenuitvoerders

Nadat sociale partners een nieuwe pensioenregeling zijn overeengekomen, moeten pensioenuitvoerders ervoor zorgen dat de nieuwe regeling ook daadwerkelijk wordt

ingevoerd. Afhankelijk van de wijze waarop sociale partners omgaan met de wijziging van de AOW-leeftijd heeft dat een omvangrijk implementatietraject tot gevolg. Hoewel werkwijze en volgorde van acties bij de verschillende uitvoerders (pensioenfondsen, uitvoeringsorganisatie, verzekeraar) enigszins uiteenlopen, is de totale doorlooptijd van een dergelijk traject ongeveer hetzelfde.

Zoals hiervoor al aangegeven werd, moeten pensioenuitvoerders op basis van de door CAO-partijen gemaakte afspraken in het implementatietraject onder andere:

- Juridische documenten aanpassen
- Administratiesystemen aanpassen
- Medewerkers opleiden
- Communicatiemateriaal vervaardigen

Daarbij moet onderscheid gemaakt worden of de pensioenregeling is ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds (OPF), bedrijfstakpensioenfonds (BPF) of een verzekeraar. Bij een OPF of BPF ligt het initiatief voor het vaststellen van een nieuwe regeling bij de sociale partners, waarna de pensioenuitvoerder op basis van de afspraken in meer of mindere mate maatwerk levert in het implementatietraject.

Bij een verzekeraar ligt het initiatief voor het wijzigen van de pensioenregeling meer bij de verzekeraar zelf die eerst een of meerdere nieuwe pensioenproducten ontwikkelt en vervolgens met alle verzekerde ondernemingen afstemt welk nieuw product wordt aangeboden.

In onderstaande tabel zijn een aantal stappen in het implementatietraject weergegeven. Geprobeerd is niet om een complete beschrijving op te stellen van de uit te voeren werkzaamheden. Het gaat er vooral om dat op hoofdlijnen duidelijk wordt wat bij een implementatietraject aan de orde komt en welke doorlooptijd daarmee globaal is gemoeid.

	OPF/BPF	Verzekeraar	Doorlooptijd
Vaststellen regeling	concept opstellen pensioenregeling	ontwikkelen nieuwe pensioenproducten	3 tot 6 maanden
Afspreken regeling	CAO overleg incl. raadpleging achterban	commercieel proces (incl. OR-traject)	12 tot 24 maanden
Conversie bestaande regeling	overgangsmaatregelen in pensioenregeling	per werkgever individueel afspreken	
Aanpassen systemen en processen	arbeidsintensief en complex traject	arbeidsintensief en complex traject	6 tot 12 maanden
Opleiding medewerkers	uitvoeringsorganisatie, betrokken HR afdelingen	verzekeraar en intermediair	2 tot 3 maanden
Aanpassen documenten	reglementen, ABTN	verzekeringsovereenkomst, reglementen	6 tot 12 maanden

Van belang is dat een dergelijke grote aanpassing pas kan worden gedaan als vrijwel alle details van de nieuwe pensioenregeling duidelijk zijn. Hierbij moet niet alleen worden gedacht aan de details van de nieuwe regeling, maar ook aan de conversie van de oude naar de nieuwe regeling, mogelijke overgangsmaatregelen en andere uitzonderingen.

Conclusie is dat de doorlooptijd van het implementatietraject – afhankelijk van de mate waarbij werkzaamheden parallel kunnen worden uitgevoerd – tussen de 1,5 en 5 jaar in beslag neemt. Het is daarom van belang dat pensioenuitvoerders ook voldoende tijd krijgen om deze aanpassingen door te voeren.

Termijn tussen besluitvorming en invoering

De gevolgen van het aanpassen van pensioenregelingen zijn zowel voor werkgevers als voor deelnemers groot. Zorgvuldigheid bij de introductie van een wijziging in het pensioenstelsel is daarom gewenst. Stakeholders moeten voldoende tijd krijgen om te anticiperen op de nieuwe situatie.

Het betekent dat de politiek de wettelijke kaders tijdig moet vaststellen en sociale partners (ruim) de tijd moet geven tot de ingangsdatum van de nieuwe wetgeving. De sociale partners moeten op hun beurt pensioenuitvoerders tijdig informeren over de nieuw overeengekomen pensioenovereenkomst, zodat het gehele implementatietraject vóór invoering van de nieuwe wetgeving kan worden afgerond.

Een periode van 5 jaar tussen politieke besluitvorming en invoering van wetgeving lijkt daarvoor een realistische termijn, waarbij de pensioensector tenminste 2 jaar nodig heeft voor implementatie. Uiteraard is het van belang dat sociale partners kort na de politieke besluitvorming met elkaar in overleg gaan over de nieuwe pensioenregeling. Hier ligt namelijk het startpunt van de operationele implementatie.

5.3 Implementatiekosten

Een onderbelicht thema bij wettelijke maatregelen zijn de eenmalige implementatiekosten die wijzigingen in de tweede pijler met zich mee brengen. De opstellers van dit rapport hebben getracht inzicht te krijgen in de (eenmalige) kosten van het implementatietraject als gevolg van de invoering van de Wet VPL. Het is echter niet gelukt daarvan een eenduidige en transparante inschatting te maken. De cijfers die openbaar zijn, zijn van onvoldoende kwaliteit om daaraan gefundeerde conclusies te verbinden.

Duidelijk is wel dat de kosten in de meeste gevallen impliciet versleuteld zijn in de totale pensioenkosten als onderdeel van de implementatiekosten of als opslag voor administratiekosten.

Het is wenselijk de kosten van de uitvoerders meer transparant te maken zodat beleidsbeslissers meer inzicht krijgen in de gevolgen die aan wijzigingen verbonden zijn. Het vergroot ook de zichtbaarheid van implementatiekosten bij de sociale partners.

5.4 Het belang van communicatie

Zoals eerder gesteld zal het verhogen van de AOW-leeftijd maatschappelijke consequenties hebben. Het is daarom belangrijk dat maatregelen duidelijk, consistent en in onderling verband aan belanghebbenden worden uitgelegd. Het betreft immers een complexe materie.

Het rapport van de SER¹³ van 30 januari 2008 heeft duidelijk gemaakt dat pensioenbewustzijn en kennis van pensioenen onder consumenten niet bijzonder groot is. Het verhogen van de AOW-leeftijd en de veranderingen voor de pensioenen in de tweede pijler, zal het pensioenbegrip verder onder druk zetten. Alle betrokken partijen, hebben een gezamenlijk belang om de pensioenwijzigingen goed uit te leggen. De uitdaging is te zorgen dat het onderwerp pensioen eenvoudiger wordt in plaats van ingewikkelder. Communicatie en communicatiemiddelen spelen daarin een centrale rol. Dit legt grote nadruk op een goede regie van het communicatietraject. Hoewel de overheid primair verantwoordelijk is voor de communicatie met betrekking tot wijzigingen in de AOW, en de sociale partners voor wijzigingen in de tweede pijler pensioenen, is het vooral vanwege het maatschappelijke belang en de complexiteit van de materie essentieel dat communicatie over de wijzigingen op elkaar wordt afgestemd. Om een groter pensioenbewustzijn en pensioenbegrip te creëren moet de boodschap aan de deelnemers gelijk zijn, ongeacht de afzender. Communicatie-inspanningen moeten om die reden niet geïsoleerd van elkaar worden gedaan.

13 – Op weg naar pensioenbewustzijn, de bevindingen van het debat Pensioenbewustzijn, SER, 30 januari 2008. ISBN 90-6587-964-1/CIP

6 AANBEVELING

Een belangrijke keuze die in de tweede pijler moet worden gemaakt, is de wijze waarop wordt geanticipeerd op het verhogen van de AOW-leeftijd voor de groep werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt gedurende de 24 jaar waarin de AOW-leeftijd stapsgewijs wordt verhoogd. Als gekozen wordt voor meebewegen¹⁴, dan zijn er twee mogelijkheden:

1. aanbrenge van een knip in de pensioenregeling, waarbij al opgebouwde rechten worden gerespecteerd en (op het moment van invoering) opbouw van pensioen op basis van de nieuwe (hogere) pensioenleeftijd. Voordeel van deze keuze is dat de pensioenregeling eenvoudig blijft. Dit maakt de uitvoering en communicatie van de regeling ook eenvoudiger en goedkoper.
2. (uitgebreide) overgangsmaatregelen om ervoor zorg te dragen dat de pensioeningang-leeftijd van de pensioenregeling voor elke jaarlaag precies aansluit bij de ingangsdatum van de AOW.

Door het introduceren van overgangsmaatregelen wordt het mogelijk om de pensioeningangsdatum naadloos te laten aansluiten bij de AOW-leeftijd. Nadeel is echter dat de uitvoering en communicatie van een dergelijke regeling complex is. Daarnaast is van belang dat hier mogelijk ook sprake kan zijn van ongelijke behandeling.

Een belangrijke vraag is of de gewenste aansluiting bij de AOW-leeftijd niet op een andere, al bestaande, wijze kan worden bereikt.

Door een soepele benadering van de pensioenregelingen (actuariële vervroeging in combinatie met hoog-laag constructies) is het mogelijk om de pensioenleeftijd aan te laten sluiten bij de AOW-leeftijd. Deze variant is duidelijk uit een te zetten en voorkomt allerlei complexe overgangsmaatregelen. In hoofdstuk 4 van dit rapport is aangegeven op welke wijze dit technisch kan worden ingevuld.

14 – Zie hiervoor paragraaf 4.5

colofon

Uitgave Actuariel Genootschap & Actuariel Instituut, Groenewoudsedijk 80, 3528 BK Utrecht
telefoon: 030 686 61 50, website: www.ag-ai.nl

Vormgeving Stahl Ontwerp, Nijmegen

Druk Selection Print & Mail, Woerden

rapp^ort

© Actuarieel Genootschap & Actuarieel Instituut