



De VPN behartigt de collectieve belangen van **allen** die een pensioen ontvangen van de Stichting Pensioenfonds Notariaat.

ANALYSE inzake:

- de gebruikmaking door de Stichting Pensioenfonds Notariaat van gedempte premieregeling, art 128 Pensioenwet,
 - het ontbreken van goede garanties voor een sociaal voldoende pensioenopbouw in de toekomst.
1. Het belegd vermogen van een pensioenfonds staat deels tegenover de verplichtingen die voortvloeien uit de aanspraken van deelnemers die hun pensioenrechten nog opbouwen, en deels tegenover de verplichtingen uit ingegane pensioenen van pensioengerechtigden, pensioenen van nagelaten betrekkingen en opgebouwde pensioenrechten van gewezen deelnemers. Deze laatste groepen worden hierna verder korthedshalve aangeduid als pensioengerechtigden.
 2. De gedempte premieregeling die zijn grondslag vindt in art. 128 lid 2 Pensioenwet, dat in zijn huidige vorm werd ingevoerd op 1 januari 2015, staat toe dat de sociale partners met de pensioenfonds overeenkomen dat gedurende een bepaalde tijd de deelnemers minder pensioenpremie verschuldigd zullen zijn dan nodig is voor de opbouw van hun pensioenrechten.
Het tekort wordt dan gedekt met “een voortschrijdend gemiddelde van de rente of met verwacht rendement”.
De gedempte premieregeling had beter gestabiliseerde premieregeling genoemd kunnen worden. Doel van de regeling is immers te voorkomen dat elk jaar opnieuw de hoogte van de premie moet worden vastgesteld omdat rente en rendementen fluctueren.
De omschrijving in de jaarrekening van de Stichting Pensioenfonds Notariaat van het begrip gedempte kostendeckende premie luidt dan ook:
” Om jaarlijkse fluctuaties in de premiebijdrage door schommelingen in de marktrente tegen te gaan, mogen pensioenfonds bij de vaststelling van de premie uitgaan van een over enkele jaren vast te stellen gemiddeld rekenpercentage. De premiebijdrage die op deze manier wordt vastgesteld, is de gedempte premie.”

Het uitgangspunt dat de premie kostendekkend moet zijn wordt daarbij niet losgelaten. Over een langere termijn dient de premie dus gemiddeld kostendekkend te zijn. Dat betekent dat jaren met een premiedekkingsgraad kleiner dan 100% afgewisseld dienen te worden met jaren waarin de premiedekkingsgraad hoger is dan 100%. Dat laatste stuit echter gebruikelijk op weerstand van de sociale partners.

3. Geen onderscheid wordt gemaakt tussen de rente en het verwacht rendement op het deel van het belegd vermogen dat toe te rekenen is aan de aanspraken van de (actieve) deelnemers en op dat deel dat toe te rekenen is aan de pensioengerechtigden. Er wordt dus gerekend op de rente en het rendement van het totale belegde vermogen. Dat betekent dat de rente/het rendement van het vermogensdeel dat aan de pensioengerechtigden moet worden toegerekend, wordt gebruikt voor de pensioenopbouw van de deelnemers. Daarmee worden de pensioengerechtigden tekort gedaan en wordt de indexering belemmerd.

Erger nog als de verwachting niet uitkomt en de rente en het rendement van het belegd vermogen het tekort niet opvullen. Dan groeien de verplichtingen harder dan de toename van het belegd vermogen en daalt dus de dekkingsgraad navenant. Dat vergroot het risico op kortingen en maakt de benadeling van de pensioengerechtigden definitief en permanent.

4. De meeste pensioenfondsen hebben vanaf 2015 van de gedempte premieregeling gebruik gemaakt. De ontwikkelingen van de rente en de rendementen is sedertdien zodanig geweest dat in de meeste gevallen een tekort ontstond. De genomen ‘gok’ pakte dus verkeerd uit. Een tendens om deze ontwikkeling te keren, is niet zichtbaar. In tegendeel, het ABP en het Shell Pensioenfonds kenden in 2021 een feitelijke premiedekkingsgraad van slechts iets meer dan 50%.
5. Interessant is het antwoord op de vraag wie van een gedempte premieregeling voordeel hebben. Allereerst zijn dat de deelnemers die premie verschuldigd zijn; zij betalen minder dan nodig zou zijn. Daarnaast zijn het vooral de werkgevers. Voor veel deelnemers wordt de pensioenpremie krachtens de arbeidsverhouding geheel of gedeeltelijk gedragen door de werkgever. Die werkgever geniet onmiddellijk het voordeel en zal later – als kortingen in zicht zouden komen – in het algemeen niet meer verplicht zijn bij te passen. Denk hierbij in de eerste

plaats aan de overheid en grote ondernemingen als Shell, Unilever, Philips, etc. Deze werkgevers worden dus bevoordeeld over de rug van de deelnemers en de pensioengerechtigden.

6. Deze situatie doet sterk denken aan de ‘greep in de kas van het ABP’ door de kabinetten Lubbers in de jaren ’80. Er moest toen bezuinigd worden en de regering besloot de afdracht van pensioenpremies voor haar ambtenaren drastisch te verlagen. Deze premie werd in acht stappen verlaagd van 21% naar 8,3%. Hiervan betaalde de werkgever (= de overheid) twee derde deel en de ambtenaar een derde deel. Het ABP was destijds onderdeel van de overheid. Daarom gebeurde dit op basis van wetgeving, ook al was daarvoor in de samenleving brede afwijzing.

Omdat destijds een andere zienswijze gold op de wenselijke hoogte van de dekkingsgraden en de overheid dreigde met afroeping van de pensioenvermogens bij dekkingsgraden boven 115%, hebben in de jaren ‘90 veel pensioenfondsen de premies verlaagd tot onder de kostprijs. Over schade aan de belangen van de pensioengerechtigden bij deze premiekortingen is niets te vinden.

Een en ander is helder en uitgebreid beschreven in een bijdrage van 9 oktober 2019 (schrijver niet bekend) op de website van de Nederlandse Politiebond, zie :<https://www.politiebond.nl/feit-en-fictie-over-de-greep-in-de-abp-kas>

Omdat het overgrote deel van de pensioenfondsen sedert 2015 gebruik heeft gemaakt van de gedempte premiereregeling en sedert 2015 de rentetermijnstructuur permanent laag was en de rendementen op het vermogen niet overhielden, zijn die pensioenfondsen structureel tekort gekomen, en hebben de werkgevers miljarden aan premies bespaard, dit alles primair ten koste van de pensioengerechtigden en vervolgens ook ten koste van de deelnemers die echter daartegenover minder premie hoefden af te dragen.

Dit enorme voordeel valt de werkgevers toe krachtens een wettelijke regeling. Op het eerste gezicht valt daar naar de letter van de wet geen bezwaar tegen te maken, maar moreel gezien is dit onaanvaardbaar. Summa ius, summa iniuria. Ook wetgeving kan (bij nader inzien) onrechtmatig zijn of van de aanvang af strijdig met bijvoorbeeld verdragen of grondrechten. Ook mag de vraag gesteld worden of de sociale partners en het bestuur met de GPR-regeling hebben gehandeld binnen de grenzen die zij in acht dienden te nemen; het hanteren van de GPR-regeling was immers niet verplicht, het was hun keuze.

De werkgevers hebben zo vanaf 2015 tot nu toe een voordeel van miljarden euro's gehad en dit voordeel schaamteloos getoucheerd. In de samenleving is hiervoor geen of nauwelijks aandacht geweest.

7. Wetsvoorstel 36 067 Wet Toekomst Pensioenen beoogt een herziening van het pensioenstelsel. Eenvoudig gezegd wordt daarbij de pensioenuitkeringsovereenkomst vervangen door een pensioenpremieovereenkomst, waarbij drie mogelijkheden worden geboden: een solidaire premieovereenkomst, een flexibele premieovereenkomst, of een premie-uitkeringsovereenkomst. Iedere deelnemer krijgt in alle gevallen in plaats van een verwacht geschat pensioen op de pensioendatum, voortaan een eigen premietegoed dat op de pensioendatum tegen de dan geldende voorwaarden kan worden omgezet in een pensioen.

Er is in dat stelsel geen plaats meer voor een gedempte premiereregeling. Als er geen verwacht geschat pensioen is, is er ook geen kostprijs van de financiering daarvan.

In het wetsvoorstel wordt dan ook art. 128 Pensioenwet afgeschaft. Daarmee verdwijnt een slecht stuk wetgeving dat als onrechtmatig kan worden aangemerkt.

8. Toch geeft tekst van de Memorie van toelichting (MvT), pag. 72. te denken. Hier valt te lezen:

“ Aan de premiedekkingsgraad zijn geen wettelijke eisen gesteld en de kostendekkende premie mag (binnen bepaalde grenzen) met de rente of met rendement gedempt worden (cursivering: S). De balans tussen premie en opbouw kan binnen de wettelijke mogelijkheden worden gebaseerd op een verwacht rendement, zoals in het nieuwe stelsel het verwacht rendement ook een rol speelt in de projectiemethode. Een andere zienswijze is dat in een premieovereenkomst geen uitkering of opbouw wordt toegezegd. Er is daarom, in termen van het huidige pensioenstelsel, per definitie sprake van een kostendekkende premie. Het huidige wettelijke kader geeft sociale partners en pensioenfondsen relatief veel ruimte om naar eigen inzicht en op een verantwoorde manier de balans tussen premie, opbouw en premiedekkingsgraad te benaderen gezien vanuit de nieuwe systematiek. Bij het opstellen van de in dit hoofdstuk genoemde overbruggingsplannen komt de premiestelling ook aan de orde. Pensioenfondsen geven in die overbruggingsplannen aan hoe de premiedekkingsgraad met het oog op de transitie bijdraagt aan de financiële positie van het pensioenfonds. Door in die overbruggingsplannen ook de premiestelling te betrekken, kan een integrale afweging gemaakt worden.”

9. Voor de solidaire premieovereenkomst wordt in het voorgestelde art. 10a Pensioenwet bepaald:

“Bij een solidaire premieovereenkomst berekent de pensioenuitvoerder de kans dat met de premie de beoogde pensioendoelstelling wordt behaald. Deze berekening wordt bij de opdrachtaanvaarding en periodiek, uiterlijk iedere vijf jaar, gedaan aan de hand van een uniforme scenario-analyse. De pensioenuitvoerder informeert de werkgever of de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen hierover.”

Het voorgestelde nieuwe art. 28a lid 1 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling kent een overeenkomstige bepaling.

10. Uit beide bepalingen valt af te leiden dat de pensioendoelstelling en de daarvoor benodigde premie wordt bepaald door de sociale partners, c.q. de beroepspensioenvereniging.

Gewezen wordt ook op de tekst op pag.14/15 van de Memorie van Toelichting waar, voor zover hier van belang, woordelijk staat:

“Het draagvlak voor het nieuwe pensioenstelsel hangt mede af van de keuzes die sociale partners en pensioenuitvoerders maken bij de vormgeving en uitvoering van de nieuwe pensioenregelingen. De sociale partners kiezen de vormgeving van de pensioenregeling. Zij toetsen hun keuzes voor de nieuwe pensioenregeling vooraf op uitlegbaarheid. Met een begrijpelijk verhaal zullen mensen eerder betrokkenheid voelen of – waar relevant – eerder bereid zijn keuzes te maken die de pensioenregeling hen biedt. Voor acceptatie is het belangrijk dat sociale partners bij de inrichting van hun nieuwe pensioenregeling keuzes maken die problemen in de huidige pensioenregeling helpen op te lossen. Het verband tussen een bestaand, onderkend probleem met de oude pensioenregeling en de gemaakte keuzes voor de nieuwe pensioenregeling moet zo rechtstreeks mogelijk zijn. Die keuzes betreffen met name de onderwerpen waar sociale partners beleidsvrijheid hebben. Te denken valt aan premiebeleid, pensioendoelstelling(cursiveringen: S), (de gekozen periode voor) spreiding van schokken, inzet van de solidariteitsreserve, projectierendement maar ook compensatie. Het tweede belangrijke aspect van uitlegbaarheid etc “

Met betrekking tot de flexibele premieovereenkomsten de premie-uitkeringsovereenkomst spreekt de wet niet over een beoogde pensioendoelstelling.

11. Voor wat betreft de sociale partners en meer in het bijzonder de werkgeversorganisaties is het de vraag of het wenselijk is dat zij die bevoegdheid krijgen. Het merendeel van de pensioenpremies wordt door de werkgevers betaald en afgedragen. Voor hen zijn dit loonkosten. Daardoor hebben zij een levens-groot tegenstrijdig belang bij de vaststelling van de pensioendoelstellingen en de premies. Gelet op de hiervoor gememoreerde gebeurtenissen uit de jaren '80-'90 en de jaren 2015 t/m 2021 is dat allerm minst geruststellend. De sociale partners hebben het vertrouwen verspeeld en daarmee het recht om in een volledige keuzevrijheid besluiten te nemen. Hoe lager de pensioendoelstelling, des te lager de benodigde premie en des te hoger het voordeel voor de werkgevers.

12. Bij Cao-onderhandeling voor een nieuwe Cao wordt door de sociale partners onder meer onderhandeld over loonsverhogingen. De werkgevers zullen daarbij de voor hun rekening komende pensioenpremies in het oog houden. Zij rekenen immers met de totale kosten van de factor arbeid. Hoe hoger de verlangde loonsverhoging, des te hoger ook de door de werkgevers te dragen pensioenpremies zullen zijn. Denkbaar is dat de werknemers-organisaties belang hebben bij een compromis waarbij de verlangde loonsverhoging voor de werkgevers (gedeeltelijk) gecompenseerd wordt door een verlaging van de pensioenpremies. Alleen de procentuele loonsverhogingen worden in de pers breed uitgemeten en (geringe) procentuele verlagingen van de pensioenpremies zullen nauwelijks aandacht hebben. Een verkapte verhoging door middel van verlaging van de pensioendoelstelling is natuurlijk ook mogelijk. Hoe hoger de overeengekomen procentuele loonsverhoging, des te succesvoller de werknemersorganisaties in de ogen van de werknemers zijn.
13. Doordat er geen verwacht geschat pensioen meer zal zijn, en er dus ook geen kostprijs voor de financiering daarvan is te berekenen, valt een natuurlijke bescherming tegen te lage premieafdracht weg. Pensioenfondsen hebben geen argument meer om zich met een beroep op de kostprijs van pensioenen te verzetten tegen een te lage pensioenpremie die de sociale partners overeenkomen. Resultaat kan zijn dat de deelnemer op zijn pensioendatum moet vaststellen dat er te weinig in zijn 'pensioenpot' zit om een behoorlijk pensioen te 'kopen'.
e wetgever de 'garantie' uit het bestaande stelsel laat vervallen, is het ook de taak van de wetgever om anderszins een garantie te scheppen.
14. De balans waarover in vorenstaand citaat uit de MvT gesproken wordt, is kwetsbaar. De pensioenfondsen bij de handhaving daarvan langs deze weg een taak geven, is geen oplossing. Daarmee zouden de pensioenfondsen aan de Cao-onderhandelingstafel een plaats moeten hebben en welke bevoegdheden hebben die dan?
15. De fiscale maximering van de in aanmerking te nemen pensioenpremie zal ongetwijfeld tot effect hebben dat die premie nimmer 30% van de in aanmerking te nemen loonsom overschrijdt. (beoogd art 18a Wet op de loonbelasting 1964).
16. Evenzogoed als in het voorgestelde art.18a Wet op de loonbelasting 1964 de in aanmerking te nemen pensioenpremie wordt gemaximeerd op 30%, zou in

de wet als garantie voor de deelnemers een ondergrens voor de jaarlijks af te dragen pensioenpremies, in procenten uitgedrukt, kunnen worden opgenomen.

17. In onze samenleving bestaat een vuistregel die zegt dat iedereen vier dagen per week werkt voor zijn besteedbaar inkomen en één dag per week voor zijn pensioen. Grofweg betekent dat 20% van het totale loon wordt besteed aan pensioenpremies. Dit percentage zou richtlijn kunnen zijn voor de ondergrens.

18. Een dergelijke ondergrens is *conditio sine qua non* voor de aanvaardbaarheid van het ingediende wetsvoorstel.

Vastgesteld op 11 augustus 2022 en aangepast 15 december 2022.