

# **Masterscriptie Fiscale economie**

## **Een vergelijking tussen het Nederlandse en Deense pensioenstelsel.**

*“Op welke fiscale en niet-fiscale onderdelen kan het Nederlandse pensioenstelsel geoptimaliseerd worden waarbij de sterke kenmerken van het Deense pensioenstelsel als voorbeeld dienen?”*

**Student: Abass Almass**

**ANR: 737236**

**Studierichting: Fiscale Economie**

**Begeleider: mr. dr. B. Starink**

**Tweede lezer: prof. mr. N.C.G. Gubbels**

**Oktober 2018**

## Inhoudsopgave

|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Inleiding</b>                            | <b>4</b>  |
| <b>2. Eerste pijler</b>                        | <b>6</b>  |
| 2.1 Nederlands pensioenstelsel                 | 6         |
| 2.1.1 AOW                                      | 6         |
| 2.1.2 Anw                                      | 7         |
| 2.1.3 Verzekering                              | 7         |
| 2.1.4 Financiering en uitkeringen              | 7         |
| 2.2 Deens pensioenstelsel                      | 9         |
| 2.2.1 Folkepension                             | 9         |
| 2.2.2 ATP                                      | 10        |
| 2.2.3 Pensioenleeftijd                         | 11        |
| 2.3 Overeenkomsten en verschillen              | 12        |
| 2.3.1 Overeenkomsten                           | 12        |
| 2.3.1.1 Oudedagsvoorziening en basispensioen   | 12        |
| 2.3.1.2 Omslagstelsel                          | 12        |
| 2.3.1.3 Pensioenleeftijd                       | 12        |
| 2.3.2 Verschillen                              | 13        |
| 2.3.2.1 De eerste pijler fiscaliseren?         | 13        |
| 2.3.2.2 Herverdelende functie                  | 14        |
| 2.3.2.3 Kapitaalgedekt                         | 14        |
| 2.3.2.4 40 of 50 jaar?                         | 15        |
| 2.3.2.5 Cijfers                                | 15        |
| 2.4 Conclusie                                  | 16        |
| <b>3. Tweede pijler</b>                        | <b>17</b> |
| 3.1 Nederlands pensioenstelsel                 | 17        |
| 3.1.1 Pensioenwet                              | 17        |
| 3.1.1.1 Pensioenovereenkomst                   | 17        |
| 3.1.1.2 Uitvoeringsovereenkomst                | 17        |
| 3.1.1.3 Pensioenreglement                      | 18        |
| 3.1.2 Fiscaaltechnische aspecten tweede pijler | 18        |
| 3.1.2.1 Omkeerregel                            | 18        |
| 3.1.2.2 Pensioenregeling                       | 19        |
| 3.1.2.3 Pensioenvormen                         | 19        |
| 3.1.2.4 Erkende verzekeraar                    | 20        |
| 3.1.2.5 Pensioensystemen                       | 21        |
| 3.1.2.5.1 Eindloon- en middelloonregeling      | 21        |
| 3.1.2.5.2 Beschikbare premieregeling           | 22        |
| 3.1.2.5.3 Combinatieregeling                   | 23        |
| 3.1.2.5.4 Cijfers                              | 23        |
| 3.1.2.5.5 Vervroegd pensioen                   | 25        |
| 3.2 Deens pensioenstelsel                      | 26        |
| 3.2.1 Pensioenregelingen                       | 26        |
| 3.2.2 Pensioenuitvoerders                      | 26        |
| 3.2.3 Premies                                  | 27        |
| 3.2.4 Uitkeringen                              | 28        |
| 3.2.5 Fiscaliteit                              | 28        |
| 3.2.6 Overige                                  | 29        |
| 3.2.6.1 Vervroegd pensioen                     | 29        |
| 3.2.6.2 Nabestaandenpensioen                   | 29        |
| 3.2.6.3 Arbeidsongeschiktheidspensioen         | 29        |
|                                                | 30        |

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3 Overeenkomsten en verschillen                      |           |
| 3.3.1 Overeenkomsten                                   | 30        |
| 3.3.2 Verschillen                                      | 30        |
| 3.3.2.1 DB of DC?                                      | 30        |
| 3.3.2.2 Geen gegarandeerd rendement – zachte rechten   | 31        |
| 3.3.2.3 Doorsneesystematiek                            | 31        |
| 3.3.2.4 Verschillende premies vanwege opleidingsniveau | 34        |
| 3.3.2.5 Uitkeringen                                    | 34        |
| 3.3.2.6 EET of ETT?                                    | 35        |
| 3.3.2.7 Pensioenuitvoerders                            | 35        |
| 3.4 Conclusie                                          | 36        |
| <b>4. Derde pijler</b>                                 | <b>37</b> |
| 4.1 Nederlands pensioenstel                            | 37        |
| 4.2 Deens pensioenstelsel                              | 38        |
| 4.3 Overeenkomsten en verschillen                      | 39        |
| 4.3.1 Overeenkomsten                                   | 39        |
| 4.3.2 Verschillen                                      | 39        |
| 4.3.2.1 Keuzevrijheid                                  | 39        |
| 4.3.2.2 Beperkte aftrekbaarheid                        | 39        |
| 4.3.2.3 Eenvoud                                        | 40        |
| 4.3.2.4 EET of ETT?                                    | 40        |
| 4.4 Conclusie                                          | 40        |
| <b>5. Samenvatting en aanbevelingen</b>                | <b>41</b> |
| 5.1 Samenvatting                                       | 41        |
| 5.1.1 Eerste pijler                                    | 41        |
| 5.1.2 Tweede pijler                                    | 41        |
| 5.1.3 Derde pijler                                     | 42        |
| 5.2 Aanbevelingen                                      | 42        |
| 5.2.1 Eerste pijler                                    | 42        |
| 5.2.2 Tweede pijler                                    | 42        |
| 5.3.3 Derde pijler                                     | 43        |
| <b>Bronnenlijst</b>                                    | <b>44</b> |

## 1. Inleiding

In mei 2015 heb ik deelgenomen aan de International Studycourse on Pensions (ISoP) dat jaarlijks georganiseerd wordt door de Universiteit van Tilburg en de Universiteit van Maastricht. Met medestudenten en docenten van beide universiteiten zijn we op studiereis gegaan naar Denemarken om kennis op te doen over het Deens Pensioenstelsel. De keuze viel op Denemarken aangezien het Deens pensioenstelsel als beste ter wereld werd gewaardeerd door de Melbourne Mercer Global Pension Index(hierna: MMGPI).

Als gevolg van de vergrijzing binnen onze samenleving en de verslechterde economische omstandigheden is het Nederlands pensioenstelsel onder druk komen te staan. Hierdoor is Nederland genoodzaakt om te kijken naar verbeterpunten. Dit kunnen we doen door te kijken naar het Deens pensioenstelsel. Bovendien scoort het Deens pensioenstelsel vooral hoger op het gebied van duurzaamheid volgens de MMGPI.<sup>1</sup>

### Methodiek Onderzoek

Onderzoeksvraag:

*Op welke fiscale en niet-fiscale onderdelen kan het Nederlandse pensioenstelsel geoptimaliseerd worden waarbij de sterke kenmerken van het Deense pensioenstelsel als voorbeeld dienen?*

Hoe bepaal ik of de fiscale en niet-fiscale onderdelen van het Deense pensioenstelsel een beter alternatief kunnen zijn voor het Nederlands pensioenstelsel? Aan de hand van de volgende twee deelvragen/kenmerken:

- Draagt het alternatieve onderdeel bij aan de *duurzaamheid/houdbaarheid* van het pensioenstelsel?
- Vermindert het alternatieve onderdeel de *intergenerationele risicodeling* binnen het pensioenstelsel?

### *Duurzaamheid*

In de Melbourne Mercer Global Pension Index wordt de duurzaamheid van het pensioenstelsel beoordeeld op basis van dekkingsgraad, totale pensioenvermogen, bijdragen, demografie, overheidsschuld en economische groei.

### *Intergenerationele risicodeling*

Er is sprake van intergenerationele risicodeling als schokken worden gedeeld met deelnemers van een andere generatie.

Waarom is er gekozen voor deze twee kenmerken?

Gezien de vergrijzing en de te lage economische groei is het voor Nederland (en vele andere landen) een uitdaging geworden om het pensioenstelsel zo in te richten dat het op de lange termijn houdbaar blijft. Door de vergrijzing lopen de kosten op en worden de bijdragen naar verhouding minder. De lage rentes

---

<sup>1</sup> Melbourne Mercer Global Pension Index. P. 8.

zorgen voor nog meer druk. De vraag is of deze problemen opgelost kunnen worden door alternatieven, zonder dat de problemen worden doorgeschoven naar toekomstige generaties.

Het doel van mijn scriptieonderzoek is om het Nederlands pensioenstelsel te vergelijken met het Deens pensioenstelsel en aan de hand daarvan het Nederlands pensioenstelsel te optimaliseren. Daarbij besteed ik ruim aandacht aan de fiscale kenmerken van het pensioenstelsel.

In mijn onderzoek zal ik me voornamelijk richten op het driepijlersysteem dat we in Nederland hebben en het vergelijkbare stelsel in Denemarken.

Tenslotte zal ik eindigen met conclusies waarbij ik tevens de centrale onderzoeksvraag beantwoord.

## **2. Eerste Pijler**

De eerste pijler is een basispensioen met als doel het creëren van een basisvoorziening voor de ouderen. Dit basispensioen wordt verzorgd door de overheid.

### **2.1 Nederlands pensioenstelsel**

In het Nederlands pensioenstelsel bestaat de eerste pijler uit de Algemene Ouderdomswet (hierna: AOW) en de Algemene Nabestaandenwet (hierna: Anw).

#### **2.1.1 AOW**

De AOW is een ouderdomspensioen die in werking is getreden op 1 januari 1957. De Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB) is de uitvoerder van de AOW-wetgeving.

Tot 1 januari 2013 was het in de AOW geregeld<sup>2</sup> dat een verzekerde een uitkering ontving vanaf zijn 65<sup>e</sup> verjaardag<sup>3</sup>. Dit is echter niet meer houdbaar gezien de vergrijzing in de samenleving en de verslechtering van de overheidsfinanciën. Om die reden heeft de wetgever besloten om met ingang van 1 januari 2013 de AOW-gerechtigde leeftijd gefaseerd te verhogen.<sup>4</sup> Naar aanleiding van het Regeerakkoord 'Bruggen slaan' is met ingang van 1 januari 2015 besloten om de verhoging te versnellen.<sup>5</sup> Dit proces is dus al in gang gezet vanaf 2013 en zal verder als volgt verlopen:

- vanaf 2013 is de AOW-leeftijd ieder jaar met een maand verhoogd;
- vanaf 2016 is de AOW-leeftijd ieder jaar met 3 maanden verhoogd;
- vanaf 2018 zal de AOW-leeftijd ieder jaar met 4 maanden worden verhoogd<sup>6</sup>;
- in 2022 wordt de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden;
- vanaf 2023 zal de AOW-leeftijd gekoppeld worden aan de levensverwachting.<sup>7</sup>

Door dit proces zijn in alle AOW artikelen '65 jaar' vervangen door 'Pensioengerechtigde leeftijd'.

De verhoging van de AOW-leeftijd kan op korte termijn negatieve gevolgen hebben voor de bijna gepensioneerden. De periode tot aan het pensioen duurt nu langer dan gepland, waardoor de overbruggingsperiode financieel zwaarder of zelfs te zwaar wordt.

Om de gevolgen te verzachten zijn de volgende maatregelen getroffen;<sup>8</sup>

- de verhoging van de AOW-leeftijd zal geleidelijk worden ingevoerd (zoals aangegeven in de vorige alinea);
- de voorschotregeling: de betrokkene kon een voorschot van de SVB op de AOW krijgen vanaf hun 65<sup>e</sup> verjaardag. Het voorschot was een renteloze lening, waarover geen AOW premie werd betaald. Deze regeling is echter per 1 januari 2016 afgeschaft;<sup>9</sup>
- betrokkene kan een beroep doen op bijzondere bijstand indien er onvoldoende

---

<sup>2</sup> Artikel 7 juncto 7A AOW.

<sup>3</sup> Artikel 16 AOW. Voor 1 april 2012 was de eerste dag van de maand waarin de verzekerde 65 werd het ingangsdatum van de AOW.

<sup>4</sup> Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2014-2015, 34 083, nr. 3, p. 1.

<sup>6</sup> In 2018 zal de AOW-leeftijd dus 66 jaar zijn.

<sup>7</sup> Artikel 7A AOW.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2011-2012, 33 290, nr. 9, p. 7-9.

<sup>9</sup> Art 22 AOW.

geld is om de periode tot aan de AOW- gerechtigde leeftijd te overbruggen;  
- het partnertoeslag laten doorlopen voor diegenen die als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd geen partnertoeslag meer ontvangen.<sup>10 11</sup>

### **2.1.2 Anw**

De Anw is een nabestaandenpensioen die in werking is getreden vanaf 1 juli 1996 als opvolger van de Algemene Weduwen-en Wezenwet. De Anw voorziet de weduwen of weduwnaars die jonger zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd en wezen van een uitkering.

### **2.1.3 Verzekering**

De AOW en de Anw behoren tot de volksverzekeringen. In tegenstelling tot de werknemersverzekeringen, speelt het ingezetenschap een belangrijke rol inzake de verzekeringsplicht bij volksverzekeringen. Een ingezetene is volgens artikel 2 AOW, degene die in Nederland woont.

Ingevolge artikel 6, lid 1, onderdeel a, AOW zijn degene die ingezetene zijn en de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt hebben verzekerd. Op grond van onderdeel b van hetzelfde lid kunnen niet-ingezetene ook tot de kring van verzekerden behoren. Hierbij geldt de voorwaarde dat de niet-ingezetene aan de loonbelasting onderworpen is ter zaken van in Nederland of op het continentaal plat in dienstbetrekking verrichte arbeid.

Voor de Anw geldt, als verzekerde, geen leeftijdsbeperking.

Bij de AOW is er sprake van een opbouwverzekering, aangezien de hoogte van de uitkering afhankelijk is van de duur van de verzekering.<sup>12</sup>

Voor elk jaar dat de verzekerde (zowel een ingezetene als een niet-ingezetene) niet verzekerd is, wordt de uitkering gekort met 2%. Men krijgt pas een volledige AOW-uitkering, bij een opbouwperiode van 50 jaar.

Om toch een volledige AOW-uitkering te genieten, kan men zich vrijwillig laten verzekeren (inkoop van AOW).<sup>13</sup>

In tegenstelling tot de AOW is de Anw een risicoverzekering.<sup>14</sup> Dat willen zeggen dat de verzekerde gerechtigd is tot een uitkering, als het verzekerde risico zich afspeelt op moment dat de persoon zich verzekerd heeft. Echter moet de verzekerde wel minimaal een jaar verzekerd zijn geweest.

### **2.1.4 Financiering en uitkeringen**

De AOW en Anw zijn sociale verzekeringen. In beginsel dient men dus premies te betalen om recht te hebben op uitkeringen. Dit is in overeenstemming met onze solidariteitsgedachte. Om recht te hebben op een AOW-uitkering, dient men

---

<sup>10</sup> 'In 1995 is besloten dat met ingang van 2015 voor AOW-gerechtigden geen recht op partnertoeslag kan ontstaan. Personen die vóór 2015 de AOW-leeftijd hebben bereikt, worden ontzien. Mensen geboren in 1949 hebben er altijd op gerekend dat zij bij de laatste groep horen die recht heeft op partner-toeslag, omdat zij in 2014 65 jaar worden.' Kamerstukken II 2011-2012, 33 290, nr. 9, p. 9.

<sup>11</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. DR. M.J.G.A.M Weerepas. 'AOW en Anw'. p. 66.

<sup>12</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. DR. M.J.G.A.M Weerepas. 'AOW en Anw'. p. 71.

<sup>13</sup> Art 38 AOW.

<sup>14</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. DR. M.J.G.A.M Weerepas. 'AOW en Anw'. p. 72.

volgens artikel 7 lid 1 te voldoen aan de volgende criteria:

- *degene de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, en;*
- *degene die ingevolge deze wet (AOW) minimaal één kalenderjaar verzekerd is geweest in het tijdvak, aanvangende met de dag waarop de aanvangsleeftijd is bereikt en eindigende met de dag voorafgaande aan de dag waarop de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt.*

Met het betalen van premies bouwt men zodoende een aanspraak op. Echter kan ook een andere persoon dan de premiebetaler recht hebben op een uitkering (bijvoorbeeld nabestaandenuitkering).

De uitkeringen worden echter niet alleen gefinancierd door premies, het Rijk vult de tekorten aan met bijdragen uit de algemene middelen. Tevens hanteren we in Nederland het omslagstelsel, wat wil zeggen dat de uitkeringen van dit jaar betaald worden middels de premies die dit jaar zijn binnen gekomen.

In Nederland zijn we alleen premies volksverzekeringen verschuldigd over ons box 1 inkomen. Indien een persoon de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, is diegene geen AOW-premie meer verschuldigd. Het premie-inkomen is begrensd tot het bedrag van 33.715 euro. De verschuldigde premie wordt na het vaststellen nog verminderd met de voor de premieplichtige toepasselijke heffingskorting.

Een persoon die geen inkomen uit werk en woning heeft, kan nog steeds AOW- en Anw-gerechtigd zijn op basis van zijn ingezetenschap.

Binnen de AOW bouwt eenieder dus een zelfstandig recht op een uitkering op. De hoogte van de uitkering hangt derhalve ook af van de verzekeringsduur, zonder rekening te houden met een inkomens- of vermogenstoets. De gepensioneerde kan zodoende blijven doorwerken, zonder dat zijn AOW uitkering gekort wordt. De pensioengerechtigden kunnen in 3 categorieën worden verdeeld, waarbij iedere categorie een andere uitkeringshoogte geniet. De drie categorieën zijn: de ongehuwde pensioengerechtigde, de gehuwde pensioengerechtigde en de ongehuwde pensioengerechtigde die een kind jonger dan 18 heeft.<sup>15</sup>

De hoogte van de uitkering voor een ongehuwde bedraagt 70% van het netto minimumloon. Voor een gehuwde bedraagt dit 50% van het minimumloon. Het is mogelijk dat een gepensioneerde onder het minimuminkomen dreigt te komen, doordat zijn AOW is gekort (tijdje in het buitenland gewoond) en hij/zij geen andere inkomens heeft. Deze gepensioneerden (zowel alleenstaanden als gehuwden) kunnen een beroep doen op de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (hierna: AIO) dat geregeld is in artikel 47a van de Participatiewet.<sup>16</sup> Hierdoor beschikken alle ouderen over de middelen om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien.

---

<sup>15</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. DR. M.J.G.A.M Weerepas. 'AOW en Anw'. p. 87.

<sup>16</sup> <http://www.svb.nl/int/nl/aio/>

## 2.2 Deens pensioenstelsel

De eerste pijler in het in Deens pensioenstelsel bestaat uit verschillende componenten die zowel omslaggefinancierd als kapitaalgedekt zijn.

De omslaggefinancierde componenten, ook wel '*Folkepension*', bevatten inkomens- of vermogenstoetsen. De kapitaalgedekte component wordt ATP (*Arbejdsmarkedets Tillægspension*- arbeidsmarkt aanvullend pensioen) genoemd.

Van de huidige oudedagsuitkeringen die de gemiddelde Deen ontvangt, bestaat 60% uit eerste pijler pensioenen.<sup>17</sup>

Dit aandeel zal vanzelfsprekend groter zijn bij de lagere en gemiddelde inkomens, dan bij de hogere inkomens.

Het bovenstaande percentage zal in de toekomst verminderen, door de toenemende tweede en derde pijler pensioenen.<sup>18</sup>

### 2.2.1 Folkepension

Zoals aangegeven is het *Folkepension* een omslaggefinancierde basispensioen dat bestaat uit meerdere componenten. Deze componenten zijn gefinancierd door overheidsfinanciën.<sup>19</sup> Dit in combinatie met de inkomens- en vermogenstoetsen zorgen ervoor dat het *Folkepension* behoorlijk herverdelend is.

Het *Folkepension* is gekoppeld aan het ingezetenschap. Volledige rechten worden pas toebedeeld indien belanghebbende 40 jaar gewoond heeft in Denemarken. Dit kan opgebouwd worden vanaf het vijftiende levensjaar.

### Basispensioen

De eerste component is het basispensioen, welke een inkomenstoets bevat. Het basispensioen bedraagt per jaar maximaal 73.920 Deense Kronen (€ 9.914)<sup>20</sup>.

Dit bedrag is voor zowel alleenstaanden als samenwonenden hetzelfde. Het basispensioen kan gekort worden indien het inkomen boven een bepaalde drempel uitkomt. Bij een arbeidsinkomen van meer dan 316.200 DKK (€ 42.410), wordt 30% van het meerdere in mindering gebracht op het basispensioen.<sup>21</sup> Indien het inkomen boven een bepaald maximum uitkomt, wordt het volledig in mindering gebracht op de uitkering.

### Pensioensupplement

De tweede component is het pensioensupplement, wat eveneens alleen een inkomenstoets bevat. Deze aanvullende pensioenuitkering bedraagt per maand voor alleenstaanden 6551 DKK (€ 879) en voor samenwonenden 3223 DKK (€ 432).

De inkomenstoets voor de tweede component luidt als volgt:

- indien het inkomen uit werk, aanvullend pensioen en kapitaalopbrengsten meer

---

<sup>17</sup> - Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 12.

<sup>18</sup> - Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 12.

<sup>19</sup> R. Rocha, D. Vitas en H.P. Rudolp. Annuities and other retirement Products: Designing the payout phase. World Bank Publications, 2011. Chapter 7: 'Denmark: The benefits of groups contracts with deferred annuities and risk-sharing features. P. 2.

<sup>20</sup> Wisselkoers 1 september 2018.

<sup>21</sup> OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. Country Profiles – Denmark. P. 1.

bedraagt dan 69.800 DKK (€ 9.363) voor alleenstaanden en 140.000 DKK (€ 18.779) voor samenwonenden (per jaar), wordt een percentage van het inkomen boven de drempel in mindering gebracht op het pensioensupplement.

- dit percentage is voor alleenstaanden (individueel inkomen) 30.9% en voor samenwonenden (gezaamenlijk inkomen) 16%.

Van de huidige bevolking die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt in Denemarken;

- ontvangt 90% het pensioensupplement;

- ontvangt 70% het volledige bedrag van het pensioensupplement.<sup>22 23</sup>

Deze groepen zullen in de toekomst logischerwijs verkleinen, doordat de aanvullende pensioenen uit de tweede en derde pijler zullen toenemen.

### **Speciale supplement**

De laatste component, speciale supplement, van de *Folkepension* bevat zowel een inkomens- als een vermogenstoets. Dit supplement is met name gericht op de gepensioneerden die bijna niet over andere inkomens of financiële middelen beschikken.

Het volledige bedrag dat genoten kan worden uit dit supplement bedraagt 16.900 DKK (€ 2.267) per jaar.

Dit supplement kan gekort worden indien gepensioneerde een totaal belastbaar overig inkomen heeft boven een lage drempel en een eigen vermogen boven 84.300 DKK (€ 11.308).<sup>24</sup>

Bijna een derde van de gepensioneerden maakt gebruik van dit supplement.<sup>25</sup>

### **2.2.2 ATP**

De Deense eerste pijler bevat tevens een Kapitaalgedekte component, genaamd ATP (*Arbejdsmarkedets Tillægspension- arbeidsmarkt aanvullend pensioen*).

Deze component bestaat al sinds 1964 en is wettelijk verplicht voor iedereen in loondienst, die minimaal 16 jaar oud is en minstens 9 uur per week werkt, en met een uitkering.<sup>26</sup> Het is in tegenstelling tot de andere componenten een collectieve beschikbare premieregeling, ook wel *Defined Contribution* Regeling (Hierna: DC regeling). De hoogte van de premie hangt niet af van het inkomen, maar van de arbeidsparticipatie. Indien belanghebbende bijvoorbeeld full time dienstverband heeft, spaart diegene 3408 DKK (€ 457) per jaar bij.<sup>27 28</sup> De premie wordt voor 2/3<sup>e</sup> gefinancierd door de werkgever en voor 1/3<sup>e</sup> door de

---

<sup>22</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 13.

<sup>23</sup> OECD (2016), *OECD Economic Surveys: Denmark 2016*, OECD Publishing, Paris. P. 107.

<sup>24</sup> OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. Country Profiles – Denmark. P. 1.

<sup>25</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 13.

<sup>26</sup> OECD (2016), *OECD Economic Surveys: Denmark 2016*, OECD Publishing, Paris. P. 107.

<sup>27</sup> Cijfers 2013, zie ATP Annual Report 2017.

<sup>28</sup> R. Rocha, D. Vitas en H.P. Rudolp. Annuities and other retirement Products: Designing the payout phase. World Bank Publications, 2011. Chapter 7: 'Denmark: The benefits of groups contracts with deferred annuities and risk-sharing features. P. 3.

werknemer.<sup>29 30</sup>

Van deze premie wordt 80% via een uitgestelde annuïteit omgezet in een levenslange nominale uitkering. Deze uitkering gaat logischerwijs pas in op moment dat belanghebbende de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

De resterende 20% van de ingelegde premie wordt gebruikt voor een collectieve reserve voor de ATP, waarmee de indexatie van de opgebouwde rechten wordt betaald. Tevens wordt deze reserve gebruikt voor het verzachten van tegenslagen, zoals een onvoorziene stijging van de levensverwachting of slechte economische omstandigheden. De indexatie hangt dus tevens af van het financiële situatie van de ATP.

De pensioenpot van de ATP bevat circa 90 miljard euro. De ATP component heeft een redelijke invloed op het ouderdomspensioen. Een 65-jarige met een volledige ATP opbouw ontvangt vanaf heden 3200 euro per jaar. Dit is 35% van het basispensioen. De helft van de huidige gepensioneerden heeft geen ander pensioeninkomen dan *Folkepension* en ATP.

De ATP pensioenuitvoerder is een onafhankelijke instelling.<sup>31</sup>

### 2.2.3 Pensioenleeftijd

De pensioengerechtigde leeftijd is momenteel 65 jaar. Dit zal geleidelijke verhoogd worden naar 68 jaar in de periode van 2019-2022 en naar 69 jaar in de periode 2022-2030.<sup>32</sup> Na deze verhogingen zal de pensioengerechtigde leeftijd gekoppeld worden aan de leeftijdsverwachting.

In de eerste pijler is het niet mogelijk om met vervroeg pensioen te gaan.<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> R. Rocha, D. Vitas en H.P. Rudolp. Annuities and other retirement Products: Designing the payout phase. World Bank Publications, 2011. Chapter 7: 'Denmark: The benefits of groups contracts with deferred annuities and risk-sharing features. P. 3.

<sup>30</sup> OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. Country Profiles – Denmark. P. 1.

<sup>31</sup> [www.atp.dk](http://www.atp.dk)

<sup>32</sup> OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. Country Profiles – Denmark. P. 1.

<sup>33</sup> OECD (2015), *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris. P. 3.

## **2.3 Overeenkomsten en verschillen**

In dit deelhoofdstuk bespreek ik een aantal overeenkomsten en verschillen. De verschillen zullen uitgebreider besproken en geanalyseerd worden dan de overeenkomsten.

### **2.3.1 Overeenkomsten**

#### **2.3.1.1 Oudedagsvoorziening en Basispensioen**

Beide landen garanderen hun burgers een bestaansminimum op hun oude dag. Deze oudedagsvoorziening wordt geregeld in de eerste pijler door middel van een basispensioen en aanvullende toeslag(en). In Denemarken zijn de verhoudingen tussen het basispensioen en de toeslagen anders dan in Nederland. Op deze herverdelende functie kom ik later terug. Het ontfermen over de zwakkeren, in dit geval de ouderen, is een bijzonder kenmerk van de verzorgingsstaat, die in zowel Nederland als Denemarken terug te vinden is.

#### **2.3.1.2 Omslagstelsel**

Het omslagstelsel is in beide landen (grotendeels) het gehanteerde stelsel om de uitkeringen mee te financieren. Het voordeel hiervan is dat pensioendeelnemers beter bestand zijn tegen de schokken op de financiële markten en onverwachte inflatie.<sup>34</sup> Echter zorgt de vergrijzing in beide landen voor een minder rooskleurige toekomst met het omslagstelsel. De verhouding gepensioneerd/niet gepensioneerd zal stijgen, waardoor de uitgaven oplopen ten opzichte van de inkomsten.

#### **2.3.1.3 Pensioenleeftijd**

Zoals hiervoor aangegeven, zorgen demografische ontwikkelingen voor een minder rooskleurige toekomst met het omslagstelsel. De gemiddelde leeftijd van de bevolking neemt toe. Ook de levensverwachtingen nemen toe, waardoor mensen langer beroep doen op de AOW. Daar komt bij dat de bevolking sinds eind jaren zestig veel minder snel groeit. Dit heeft tot gevolg dat het aantal mensen dat via belastingen en premies bijdraagt aan de AOW, afneemt. In 1957 stonden nog ruim 6 mensen tussen de 20 en 64 jaar tegenover één AOW-gerechtigde. Tegenwoordig staan er 4 mensen tegenover één AOW-gerechtigde en omstreeks 2040, wanneer de vergrijzing op zijn hoogtepunt is, zal de verhouding dalen naar 2 niet AOW-gerechtigde tegenover één AOW-gerechtigde.<sup>35</sup>

Door de hogere kosten en lagere inkomsten, komt de houdbaarheid onder druk te staan. Hierbij zijn verschillende oplossingsrichtingen mogelijk:

- aanpassing vergrijzingsgerelateerde instituties;
- breder draagvlak door meer mensen aan het werk te krijgen;
- sparen door hogere lasten of lagere uitgaven.<sup>36</sup>

Het verhogen van de pensioenleeftijd lijkt de meest aanvaardbare oplossing die bijdraagt aan bovenstaande oplossingsrichtingen. Hierbij is het wel van belang dat:

- arbeidsparticipatie onder ouderen verhoogd wordt;

---

<sup>34</sup> A.L. Bovenberg 'De verhouding tussen omslag en kapitaaldekking' Feb 2014. APG. P. 5.

<sup>35</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. AOW-Notitie. P. 13.

<sup>36</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. AOW-Notitie. P. 17.

- dat de mensen met zware beroepen ondersteund worden.

Wil men het omslagstelsel in stand houden, dan zal de pensioenleeftijd verhoogd moeten worden. Dit hebben beide landen dan ook doorgevoerd.<sup>37</sup> De pensioenleeftijd is geleidelijk verhoogd en zal in de toekomst gekoppeld worden aan de leeftijdsverwachting. Dit is een kostenbesparende maatregel, wat zal bijdragen aan een duurzamere pensioenstelsel.

## **2.3.2 Verschillen**

### **2.3.2.1 De eerste pijler fiscaliseren?**

In Denemarken worden de uitkeringen gefinancierd door belastingopbrengsten. In Nederland wordt dit daarentegen voornamelijk gefinancierd middels premies volksverzekeringen. Indien dit niet toereikend is, worden de tekorten aangevuld door het Rijk met bijdragen uit de algemene middelen. Het wordt dus in Nederland deels (1/3<sup>e</sup>) gefinancierd door belastingopbrengsten, aangezien de AOW kosten te hoog zijn om enkel met premies te financieren. De AOW-premie groeide niet mee met de oplopende kosten, doordat in 1997 de AOW-premie werd gemaximeerd op 17.9%.<sup>38</sup> Dit kan volgens L.G.M. Stevens gezien worden als de eerste fiscaliseringsstap. De bijdragen door het Rijk zijn in de loop der jaren toegenomen door de invoering van de houdbaarheidsbijdrage in 2011.<sup>39</sup>

Dit fiscaliseringproces gaat voor de studietoelichting belastingstelsel niet snel genoeg. Zij pleiten om een versnelde fiscalisering van de AOW door de premie per jaar met één procentpunt te verminderen.<sup>40</sup> Het afschaffen van de AOW-premie kan zorgen voor een grondslagverbreding, doordat de belastingplichtigen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, geleidelijk aan geen premievrijstelling meer genieten. Deze extra belastingopbrengsten kunnen gebruikt worden om de AOW uitgaven te financieren of om de belastingdruk op arbeid te verminderen.

Een onderdeel (dat als negatief beschouwd kan worden) van het fiscaliseren van de AOW is dat de gepensioneerden dus geen premievrijstelling meer genieten. Dit zal echter geen gevolgen hebben voor de gepensioneerden met alleen een eerste pijler pensioen, indien de netto AOW-uitkering gekoppeld zal blijven aan het netto minimumloon. Dit zal vooral de gepensioneerden met aanvullende pensioenen raken, wat zorgt voor herverdeling.

Volgens Bovenberg en L.G.M Stevens kan de fiscalisering van de AOW een 'weeffout' in de omkeerregel verhelpen: Belastingplichtige kunnen premies voor

---

<sup>37</sup> OECD (2016), *OECD Economic Surveys: Denmark 2016*, OECD Publishing, Paris. P. 28.

<sup>38</sup> L.G.M. Stevens. 'Samen vergrijzen, samen betalen.' WFR 2007/301.

<sup>39</sup> Drs C. Van der Spek. 'Cursus belastingrecht Premieheffingen 2015' hfst 1.0.2.

Met de invoering van de houdbaarheidsbijdrage wordt de indexering van de tweede tariefschijf voor personen van 65 jaar en ouder geboren na 31 december 1945 (en vanaf 2013 voor personen die de AOW-leeftijd hebben bereikt) beperkt, waardoor de stijging van het premiemaximum vanaf 2011 voor de groep verhoudingsgewijs achterblijft. Doordat belastingplichtigen vanaf 65 jaar geen AOW-premie betalen, is er thans sprake van een tariefsverschil tussen aftrek van pensioenpremies en de daaruit voortvloeiende inkomsten. Dit tariefsverschil is tevens beoogd weg te nemen met de invoering van de houdbaarheidsbijdrage.

<sup>40</sup> Studietoelichting Belastingstelsel 'Continuïteit en vernieuwing. Een visie op het belastingstelsel.' 2010. P. 78,79.

aanvullende pensioenen aftrekken tegen het volledige tarief (inclusief percentage premies), echter geniet de belastingplichtige een premievrijstelling op moment dat zijn pensioenuitkering wordt belast. Hierdoor is geen sprake van uitstel, maar van afstel.<sup>41</sup> Een mogelijk gevolg van het fiscaliseren is dat de kunstmatige prikkel voor mensen om het tijdstip van genieten van looninkomen te verschuiven naar de AOW leeftijd, verminderd wordt.<sup>42</sup>

Het fiscaliseren van de AOW kan echter voor conflictsituaties zorgen met betrekking tot internationale en Europese premieverplichtingen.<sup>43</sup> De buitenlandse belastingplichtige die niet verzekerd is in Nederland, draagt dan wel bij. Diegene bouwt daarentegen geen pensioen op. Dit hoeft echter geen onoverkomelijk probleem te zijn door in dit soort situaties bijvoorbeeld een lager belastingtarief (of een korting) te hanteren.

Een bijkomend kritiekpunt is dat het verzekeringskarakter van de AOW verdwijnt. Men kan zich afvragen of überhaupt nog sprake is van een échte verzekering. Volgens het verzekeringbeginsel dient tegenover het betalen van premie een aanspraak op een uitkering te staan als het verzekerd risico zich voordoet.<sup>44</sup> Een ingezetene die geen premies heeft afgedragen, kan echter nog steeds recht hebben op een AOW-uitkering. Tevens worden de AOW-uitkeringen steeds meer gefinancierd uit algemene middelen. Hierdoor heeft het ook kenmerken van een sociale voorziening.<sup>45</sup> Volgens L.G.M. Stevens kan de AOW aangemerkt worden als een belasting met een specifieke bestemming.<sup>46</sup>

Het fiscaliseren van de eerste pijler heeft geen grote nadelen, daarentegen zal het door de grondslagverbreding bijdragen aan de duurzaamheid van het pensioenstelsel.

### **2.3.2.2 Herverdelende functie**

In Nederland kan je volledige AOW-rechten opbouwen ongeacht andere inkomens en vermogens. In het Deense pensioenstelsel is zijn de eerste pijler uitkeringen echter verbonden aan inkomens- en vermogenstoetsen. (zie hoofdstuk 2.2.1). Dit heeft dus herverdelende effecten.

Het herverdelen is een functie van de verzorgingsstaat. Dit vindt men ook veelvuldig terug in het Nederlandse belastingstelsel. Tevens vermindert dit de pensioenuitgaven door de staat, aangezien minder mensen recht hebben op volledige eerste pijler pensioen. Dit kan bijdragen aan een meer duurzame pensioenstelsel.

Deze opzet heeft echter ook negatieve effecten. Dit stimuleert gepensioneerden niet om te blijven werken. Eveneens worden de gepensioneerden met een (goede) tweede en derde pijler pensioen als het ware 'gestraft'.

### **2.3.2.3 Kapitaalgedekt**

De Deense eerste pijler is niet geheel omslaggefinancierd. Het is gedeeltelijk kapitaalgedekt (zie hoofdstuk 2.2.2). Het voordeel hiervan is dat de eerste pijler

---

<sup>41</sup> A.L. Bovenberg en L.G.M. Stevens. 'Het fiscale stelsel van de toekomst: eenvoud, neutraliteit en draagkracht.' Paragraaf 4.3

<sup>42</sup> L.G.M. Stevens. 'Samen vergrijzen, samen betalen.' WFR 2007/301.

<sup>43</sup> Drs C. Van der Spek. 'Cursus belastingrecht Premieheffingen 2015' hfst 1.0.2.

<sup>44</sup> Kam, Prof. Dr. C.A. de ; Sterks, Dr. C.G.M.; Veldkamp, Prof. Dr. G.M.J. 'Schets van de leer van de sociale zekerheid' Kluwer, 1989. p. 38.

<sup>45</sup> P.S. Fluit. 'Verzekeringen van solidariteit. Kluwer, 2001. p. 18.

<sup>46</sup> L.G.M. Stevens. 'Samen vergrijzen, samen betalen.' WFR 2007/301.

in het Deens pensioenstelsel minder kwetsbaar is voor demografische schokken (vergrijzing) dan de eerste pijler in het Nederlands pensioenstelsel.<sup>47</sup> Met behulp van kapitaaldekking verminder je de druk op de jongere generaties, wat de intergenerationele risicodeling vermindert.<sup>48</sup>

Een goed pensioenstelsel hoeft niet per se te kiezen voor één financieringssysteem. Sterker nog: volgens Bovenberg steunt een robuust pensioenstelsel op zowel omslaggefinancierde als kapitaalgedekte delen, want door het leunen op verschillende systemen, is het minder kwetsbaar en worden de risico's gespreid.<sup>49</sup>

In Denemarken is dit al in de eerste pijler geïmplementeerd, terwijl Nederland dit pas hanteert in de tweede en derde pijler.

#### **2.3.2.4 40 of 50 jaar?**

In zowel Nederland als Denemarken wordt het recht op een ouderdomsvoorziening in beginsel gekoppeld aan het ingezetenschap. Echter heeft men in Denemarken al volledige eerstestijlerpensioenrechten bij 40 jaar ingezetenschap. In Nederland beschikt men echter bij 50 jaar ingezetenschap over volledige AOW-rechten.

#### **2.3.2.5 Cijfers**

Momenteel bedraagt de ouderdomsvoorziening van de gemiddelde Deen voor 60% uit eerstestijlerpensioen. In Nederland ligt dit een stuk lager, rond de 40%.<sup>50</sup>

Het aandeel eerstestijlerpensioen in het Deense pensioenstelsel ligt zo hoog, doordat het pensioenstelsel pas eind jaren tachtig hervormd is. Met deze hervormingen zijn veel nieuwe collectieve pensioencontracten van kracht geworden en zijn de dekkingen van aanvullende pensioenen vergroot.<sup>51</sup>

Rond 2050, wanneer de tweede en derde pijler 'gerijpt' zijn, zal het aandeel eerstestijlerpensioen kleiner zijn.

De hoogte van de volledige AOW-uitkering voor een alleenstaande bedraagt bruto €14.700 (inclusief vakantiegeld) per jaar. Het maximale eerstestijlerpensioen in Denemarken bedraagt omgerekend € 22.729 (zonder ATP). Het verschil in basispensioen is logisch te verklaren: het dagelijks leven in Denemarken is duurder dan in Nederland.<sup>52</sup>

---

<sup>47</sup> - A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LLM. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 25.

<sup>48</sup> A.L. Bovenberg 'De verhouding tussen omslag en kapitaaldekking' Feb 2014. APG. P. 6.

<sup>49</sup> A.L. Bovenberg 'De verhouding tussen omslag en kapitaaldekking' Feb 2014. APG. P. 1.

<sup>50</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LLM. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 25.

<sup>51</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 11,12.

<sup>52</sup> [https://www.numbeo.com/cost-of-living/compare\\_countries\\_result.jsp?country1=Denmark&country2=Netherlands](https://www.numbeo.com/cost-of-living/compare_countries_result.jsp?country1=Denmark&country2=Netherlands)

## **2.4 Conclusie**

Beide stelsels bieden de ingezetene een universeel basisinkomen voor de oude dag. De vergrijzing is voor beide landen een probleem, vandaar dat zowel Nederland als Denemarken de pensioenleeftijd hebben verhoogd.

In Nederland is de eerste pijler volledig omslaggefinancierd, echter is het in Denemarken deels kapitaal gedekt (ATP). Door het steunen op verschillende financieringssytemen, worden de risico's verspreid en is de eerste pijler in Denemarken minder kwetsbaar.

De eerste pijler in Denemarken heeft tevens een herverdelende karakter, waardoor de financieringslasten van de pensioenen vermindert. Dit zou Nederland deels kunnen realiseren door de AOW te fiscaliseren.

De eerste pijler in het Nederlands pensioenstelsel kan in vergelijking met het Deens pensioenstelsel zich verbeteren op het gebied van duurzaamheid. Dit kan men bewerkstelligen door herverdelende en kapitaalgedekte elementen toe te voegen aan de eerste pijler.

### **3. Tweede pijler**

De tweede pijler bestaat uit arbeidsgerelateerde pensioenen. Werknemers, werkgevers en pensioenuitvoerder zorgen door middel van collectieve en solidaire regelingen voor een aanvullend pensioen.

#### **3.1 Nederlands pensioenstelsel**

##### **3.1.1 Pensioenwet**

De Pensioenwet (hierna:PW) is de belangrijkste wet die van toepassing is op de tweede pijler. De primaire reden voor het bestaan van de PW, is het waarborgen dat gedane pensioentoezeggingen worden nagekomen.

De driehoeksverhouding tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder zijn van belang in de tweede pijler. De rechten en plichten van deze drie partijen zijn geregeld in de Pensioenwet. Tussen ieder partij afzonderlijk zal er een overeenkomst (pensioenovereenkomst, uitvoeringsovereenkomst en pensioenreglement) moeten worden afgesloten.

##### **3.1.1.1 Pensioenovereenkomst**

De basis wordt gelegd in de pensioenovereenkomst tussen de werkgever en werknemer. De PW hanteert in art 1 de volgende definitie voor een pensioenovereenkomst: 'hetgeen tussen werkgever en werknemer is overeengekomen betreffende pensioen.'

De volgende eigenschappen zijn essentieel voor een pensioen in de zin van de PW;

- de koppeling aan de arbeidsrelatie;
- het geldelijk vastgesteld zijn van de uitkering;
- het gegeven dat alleen van pensioen sprake is indien het een uitkering betreft terzake van ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid, en daarmee het persoonsgebonden zijn van pensioen.<sup>53</sup>

In de inhoud van de pensioenovereenkomst kan er gekozen worden uit verschillende soorten overeenkomsten:

- een uitkeringsovereenkomst;
- een kapitaalovereenkomst;
- een premieovereenkomst.<sup>54</sup>

Deze soorten zullen uitgebreid behandeld worden in hoofdstuk 3.1.2.3.

##### **3.1.1.2 Uitvoeringsovereenkomst**

De uitvoering van de pensioenovereenkomst wordt door de werkgever bij een pensioenuitvoerder ondergebracht. De uitvoeringsovereenkomst wordt in de PW gedefinieerd als: ' de overeenkomst tussen een werkgever en een pensioenuitvoerder over de uitvoering van een of meer pensioenovereenkomsten.' Hierin treft men de rechten en plichten van de werkgever en de pensioenuitvoerder.

De werkgever kan de pensioenovereenkomst onderbrengen bij de volgende instellingen:

---

<sup>53</sup> Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet), kamerstukken II 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 11.

<sup>54</sup> Art 10 PW.

- een ondernemingspensioenfonds;
- een bedrijfstakpensioenfonds;
- een verzekeraar;
- een premiepensioeninstelling.<sup>55</sup>

In hoofdstuk 4 van de PW staan de algemene bepalingen met betrekking tot de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerders moeten aan alle wettelijke eisen voldoen om zodoende op gezonde en evenwichtige wijze geleid te worden.

### **3.1.1.3 Pensioenreglement**

De pensioenreglement staat in de PW gedefinieerd als; 'de door de pensioenuitvoerder opgestelde regeling met betrekking tot de verhouding tussen de pensioenuitvoerder en deelnemer'. Met deelnemer wordt de werknemer bedoeld die pensioenaanspraken verwerft ten aanzien van de pensioenuitvoerder op basis van de pensioenovereenkomst.

De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst en hierbij rekening houden met de uitvoeringsovereenkomst.

De volgende bepalingen dienen in het pensioenreglement te worden opgenomen:

- de wijze waarop de pensioenuitvoerder omgaat met inkomende waarden in het kader van waardeoverdracht;
- de hoogte van de ruilvoet, opbouwkeuzevoet en afkoopvoet;
- de kortingsregel.<sup>56</sup>

### **3.1.2 Fiscaaltechnische aspecten tweede pijler**

De pensioenovereenkomst is een onderdeel van de arbeidsovereenkomst.<sup>57</sup> De pensioenaanspraken, rechten op toekomstige pensioenuitkering, die voortvloeien uit de pensioenovereenkomst zijn dus onderdeel van het loon. De fiscale regelgeving met betrekking tot de pensioenaanspraken en pensioenregelingen zijn terug te vinden in de Wet op de loonbelasting 1964.

#### **3.1.2.1 Omkeerregel**

In artikel 10 van de wet LB heeft de wetgever bepaald dat al hetgeen dat wordt genoten uit een dienstbetrekking of vroegere dienstbetrekking tot het loon behoort. Aanspraken behoren eveneens tot het loon (lid 2). De pensioenuitvoerder is in dit geval dan de vereiste inhoudingsplichtige.<sup>58</sup>

In Nederland acht men het echter onwenselijk om belasting te heffen over de pensioenaanspraak, aangezien op het moment van uitkeren, het inkomen feitelijk genoten wordt.<sup>59</sup> Vandaar dat de wetgever gebruik maakt van de omkeerregel: de pensioenaanspraken worden vrijgesteld en de pensioenuitkeringen worden belast.<sup>60</sup>

<sup>55</sup> Art 23 PW. In dit artikel staan ook de specifieke voorwaarde per instelling.

<sup>56</sup> Art 35 lid 2 PW.

<sup>57</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 175.

<sup>58</sup> Art. 6, lid 1, onderdeel b, Wet op de loonbelasting 1964.

<sup>59</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 177.

<sup>60</sup> Art. 11, lid 1, onderdeel c & art. 11 lid onderdeel j, onder 1 van de Wet op de loonbelasting 1964.

### **3.1.2.2 Pensioenregeling**

De pensioenaanspraken worden alleen vrijgesteld, mits er sprake is van een zuivere pensioenregeling. In artikel 18 lid 1 van de wet LB staan de drie vereisten voor een zuivere pensioenregeling;

- 'die uitsluitend of, met het oog op uitzonderlijke gevallen van restbegünstiging, nagenoeg uitsluitend ten doel heeft het treffen van een ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen;
- waarin is bepaald dat de aanspraken ingevolge de regeling niet kunnen worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid kunnen worden, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet;
- waarvan als verzekeraar optreedt een lichaam als bedoeld in artikel 19a, eerste lid; een en ander voor zover die regeling blijft binnen de in of krachtens dit hoofdstuk vastgestelde begrenzungen.'

### **3.1.2.3 Pensioenvormen**

Zoals in artikel 18 lid 1 van de wet LB is aangegeven, komen meerdere pensioenvormen (ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen) in aanmerking voor een zuivere pensioenregeling. In lid 2 wordt de lijst aangevuld met nabestaandenoverbruggingspensioen en deelnemingsjarenpensioen.

### **Ouderdomspensioen**

In de wet LB wordt ouderdomspensioen beschreven als 'een levenslange inkomensvoorziening bij ouderdom voor werknemers en gewezen werknemers'. In artikel 1 van de PW wordt het beschreven als 'een geldelijke uitkering, die vastgesteld of variabel is, voor de werknemers of de gewezen werknemers bij wijze van inkomensvoorziening bij ouderdom'.

Het is dus van belang dat de overeengekomen inkomensvoorziening voor op de oude dag bestemd is. Tevens dient het te voorzien tot het moment van overlijden. Een tijdelijk ouderdomspensioen behoort ook tot de mogelijkheden, indien het in werking treedt als een tijdelijke uitkering voorafgaand de levenslange pensioenuitkering.<sup>61</sup>

### **Nabestaandenpensioen**

Onder het nabestaandenpensioen valt het partnerpensioen, het (half)wezenpensioen en het nabestaandenoverbruggingspensioen.<sup>62</sup> Dit pensioen is bedoeld als een inkomensvoorziening voor de nabestaande(n) van de overleden werknemer. Aan ieder type nabestaandenpensioen is een artikel gewijd in de wet LB.

Het partnerpensioen is geregeld in artikel 18b van de wet LB. Aangezien het uitgangspunt is dat het partnerpensioen niet meer dan 70% van het ouderdomspensioen bedraagt, wordt bij het partnerpensioen lagere opbouwpercentages gehanteerd.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet), Kamerstukken II 2005-2006, 30 413, nr.3, p. 15.

<sup>62</sup> Art 18, lid 1, onderdeel a, 1&2 juncto lid 2, onderdeel b. Wet op de loonbelasting 1964.

<sup>63</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 187.

Het (half)wezenpensioen is geregeld in artikel 18c van de wet LB. Het uitgangspunt voor de half- en wezenpensioen is om respectievelijk 14% en 28% van het ouderdompensioen op te bouwen. Hierdoor zijn de opbouwpercentages eveneens lager.

Het nabestaandenoverbruggingspensioen is geregeld in artikel 18f van de wet LB. Dit pensioen heeft als doel een aanvulling te geven aan de nabestaande (die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt) voor het ontbreken van een Anw uitkering en een verlaagde premie volksverzekeringen.<sup>64</sup>

### **Arbeidsongeschiktheidspensioen**

De wet LB beschrijft arbeidsongeschiktheidspensioen als volgt: *'een inkomensvoorziening bij arbeidsongeschiktheid zodra die langer dan een jaar duurt en welke niet uitgaat boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen redelijk moet worden geacht'*.<sup>65</sup>

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is van tijdelijke aard en eindigt op het moment dat het ouderdompensioen ingaat, of op het moment dat de werknemer weer arbeidsgeschikt is.<sup>66</sup>

Dit pensioen behoort is een risicogefinancierde pensioen. Dat wil zeggen dat men geen premievrije aanspraken opbouwt, echter wordt dit deel van de premie gebruikt ten dienste van pensioenen.<sup>67</sup>

### **Deelnemingsjarenpensioen**

Het deelnemingsjarenpensioen is geregeld in artikel 18e van de wet LB. Dit pensioen is geïntroduceerd bij de afschaffing van VUT en prepensioen en is met name bedoeld voor de werknemers met zware beroepen.<sup>68</sup>

#### **3.1.2.4 Erkende verzekeraar**

Het pensioen dient ondergebracht te worden bij een fiscaal toegelaten verzekeraar, alvorens gekwalificeerd te worden als een zuivere pensioenregeling. In artikel 19a wet LB is een opsomming gegeven van de fiscaal toegelaten verzekeraars.

---

<sup>64</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 187.

<sup>65</sup> Art. 18, lid 1, onderdeel a, 4°. Wet op de loonbelasting 1964.

<sup>66</sup> Wet fiscale behandeling van pensioenen, kamerstukken II 2005-2006, 30 413, nr. 3, p. 20.

<sup>67</sup> Pensioenwet, kamerstukken II 2005-2006, 30 413, nr. 3, P. 43.

<sup>68</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. Drs. N.M. Winter 'Fiscale aspecten van vervroegde uittreding en langer doorwerken.' p. 273.

### 3.1.2.5 Pensioensystemen

Het pensioen wordt opgebouwd en uitgekeerd volgens een bepaalde systeem. In Nederland hanteren we een aantal verschillende systemen: het eindloonsysteem, het middelloonsysteem, beschikbare premiesysteem en kapitaalovereenkomst. Door voor een bepaald systeem te kiezen, wordt ook een keuze gemaakt wie bepaalde risico's (langlevenrisico, rendement/beleggingsrisico) gaat dragen. Op basis van art. 10 PW dient in het pensioenovereenkomst de keuze voor het type overeenkomst (uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst, premieovereenkomst) vastgelegd te worden.

#### 3.1.2.5.1 Eindloon- en middelloonregeling

De eindloon- en middelloonregeling wordt ook wel als een Defined Benefit-systeem of salaris/diensttijdregeling gezien. De werkgever en de werknemer stellen in de pensioenovereenkomst de hoogte van de pensioenuitkering vast. Bij een eindloonregeling wordt het pensioen opgebouwd op basis van het laatst genoten salaris.

Bij een middelloonregeling wordt het pensioen opgebouwd voor elk dienstjaar op basis van het salaris in het desbetreffende jaar. Al het opgebouwde pensioen bij elkaar bedraagt het totale pensioen.

De maximaal toegestane opbouwpercentages verschillen dan ook. De wetgever heeft dit geregeld in artikel 18a, lid 1 en 2, wet LB;

*'- een op een eindloonstelsel gebaseerd ouderdomspensioen bedraagt per dienstjaar niet meer dan 1,657% van het pensioengevend loon;*

*- een op een middelloonstelsel gebaseerd ouderdomspensioen bedraagt per dienstjaar niet meer dan 1.875% van het pensioengevend loon.'*

Hiermee moet het volgens de wetgever mogelijk zijn om in een opbouwperiode van 40 jaar een pensioen op te bouwen dat 75% van het gemiddelde pensioengevend loon bedraagt.<sup>69</sup>

Om het pensioenstelsel financieel houdbaar te houden en om te zorgen dat de financiële verplichtingen nagekomen worden, heeft de wetgever ervoor gekozen om door middel van maatregelen het pensioenopbouw te versoberen.<sup>70</sup>

De volgende maatregelen zijn de afgelopen jaren onder andere doorgevoerd:

- de opbouwpercentages in artikel 18a zijn drastisch verlaagd;
- de opbouwperiode is verlengd;
- de omkeerregel is alleen nog van toepassing op pensioengevend inkomen tot € 103.317 (aftopping).<sup>71</sup>

In de eindloonregeling wordt bij een salarisverhoging gebruik gemaakt van de backserviceverhoging: het pensioen dat is opgebouwd in de voorgaande jaren, wordt opgetrokken naar het nieuwe salaris.<sup>72</sup>

Bij de middelloonregeling is er geen sprake van een backserviceverhoging.

---

<sup>69</sup> Art. 18a. Lid 3, wet op de loonbelasting 1964.

<sup>70</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 194.

<sup>71</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 194.

<sup>72</sup> Mr. Dr. E.M.F. Schols-Van Oppen, Drs. N.M Winter, 'Pensioenregelingen, het aanvullend pensioen' 2.1.3 'De Eindloonregeling'

Echter wordt bij de middelloonregeling het pensioen veelal geïndexeerd, waarbij de indexatie gekoppeld wordt aan de algemene salarisontwikkeling of aan prijsontwikkeling.<sup>73</sup>

Het langlevens- en beleggingsrisico ligt bij de werkgever, aangezien de werkgever de hoogte van de pensioenuitkering garandeert vanaf de pensioenleeftijd.

### **3.1.2.5.2 Beschikbare premiereregeling**

De beschikbare premiereregeling wordt beschouwd als een Defined contribution-systeem of toegezegde bijdrageregeling. Dat wil zeggen dat de werkgever geen toezeggingen doet over de hoogte van de pensioenuitkering. Echter wordt met de opgebouwde premies een hoeveelheid kapitaal opgebouwd waarmee op de pensioendatum een pensioen wordt aangekocht. Hierdoor verschuift het langlevens- en beleggingsrisico over naar de werknemer. Dit is natuurlijk nadelig voor de werknemer, echter is het zeer aantrekkelijk voor de werkgever. Daarentegen geniet de werknemer veel keuzevrijheid. De werknemer mag zelf bepalen hoe risicovol of defensief zijn premie belegd kan worden.<sup>74</sup>

De wetgever heeft de beschikbare premiereregeling geregeld in artikel 18a, lid 3, wet LB: *'Een op een beschikbare-premiestelsel gebaseerd ouderdomspensioen wordt tijdsevenredig opgebouwd en is gericht op een pensioen dat na 40 jaren opbouw niet meer bedraagt dan 75 percent van het gemiddelde pensioengevend loon tot dat tijdstip. De beschikbare premie wordt ten hoogste bepaald met inachtneming van de volgende uitgangspunten;*

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

In de beschikbare premiereregeling gelden naar leeftijd gestaffelde premies. Dit komt doordat de premies van ouderen maar korter kunnen renderen dan die van de jongeren. Dit heeft als gevolg dat de inkoop van een pensioenuitkering die ingaat op de pensioeningangsdatum voor jongeren lager is dan voor ouderen.<sup>75</sup> Omwille van de eenvoud heeft de wetgever het toegestaan om het te verdelen in leeftijdscohorten van maximaal vijf jaren (zoals in de eerste voorwaarde).<sup>76</sup> De staffel wordt bepaald door de intredeleeftijd van de werknemer, de AOW-franchise, de toegezegde pensioensoorten, de pensioeningangleeftijd en de verwachte

---

<sup>73</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 194.

<sup>74</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 198.

<sup>75</sup> Mr. Dr. E.M.F. Schols-Van Oppen, Drs. N.M Winter, 'Pensioenregelingen, het aanvullend pensioen' 2.1.4. 'Beschikbarepremiereregeling'

<sup>76</sup> Wet fiscale behandeling van pensioenen, Kamerstukken II 1997-1998, 26 020, nr. 3, P. 23.

loopbaanontwikkeling.<sup>77</sup>

### **3.1.2.5.3 Combinatieregeling**

Het kan in de praktijk voorkomen dat er gekozen wordt voor een combinatieregeling. Hierbij kan er gekozen worden voor een combinatie tussen verschillende pensioensystemen of zelfs tussen verschillende pensioenovereenkomsten in de zin van art. 10 PW. Een voorbeeld is een combinatie tussen een uitkeringsovereenkomst en een beschikbare premieregeling waarbij de leeftijd of salarishoogte als grens kan fungeren.

### **Hybride pensioenregeling**

Als gevolg hiervan kunnen varianten worden gecreëerd die noch voor het een noch voor het andere pensioensysteem gekwalificeerd kunnen worden. Dit soort varianten worden hybride pensioenregelingen genoemd.<sup>78</sup>

### **CDC-Regeling**

De Collectief Defined Contributuï regeling is een pensioenregeling die zowel DB- als DC elementen bevat. Het is variant waar in de vorm van een 'voorwaardelijke' middelloonregeling op basis van een collectieve beschikbare premie.<sup>79</sup> De werkgever betaalt dus een vaste premie. Met de beschikbare premie worden direct uitkeringen aangekocht. Indien de dekkingsgraad zal zakken tot onder de minimale grens, zal de pensioenfondsbestuur bepalen of het tekort ten koste gaat van de indexatie, opgebouwde rechten, ingegane pensioenen en/of in enig jaar op te bouwen aanspraken.<sup>80</sup> Het is niet de werkgever, maar de werknemers die het actuariële risico en het risico van onderdekking dragen.<sup>81</sup>

### **3.1.2.5.4 Cijfers**

De Nederlandsche Bank houdt jaarlijks bij in welke mate pensioensystemen in gebruik zijn bij de pensioenfondsen en verzekeraars.<sup>82</sup> Hieruit kan men opmaken hoe vaak een bepaalde regeling voorkomt gekoppeld aan het aantal deelnemers.

---

<sup>77</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 198.

<sup>78</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 199.

<sup>79</sup> Mr. Dr. E.M.F. Schols-Van Oppen, Drs. N.M Winter, 'Pensioenregelingen, het aanvullend pensioen' 2.1.7. 'Collectieve beschikbarepremieregeling (CDC)'

<sup>80</sup> L.A.P. Swinkel, 'Zijn pensioenregelingen gewijzigd als gevolg van de introductie van IFRS?' MAB november 2006, o. 564.

<sup>81</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. 'Werknemerspensioen in de loonsfeer, beroepspensioen en nettopensioen.' p. 200.

<sup>82</sup> [www.statistics.dnb.nl](http://www.statistics.dnb.nl), statistieken DNB, financiële instellingen, pensioenfondsen/verzekeraars, pensioenregelingen/rechtstreekse pensioenregelingen. Statistieken zijn van het jaar 2017.

## Statistieken Pensioenfondsen

|                                      | Aantal regelingen | Percentage | Aantal deelnemers in duizenden | Percentage |
|--------------------------------------|-------------------|------------|--------------------------------|------------|
| <b>Eindlooonregeling</b>             | 35                | 10         | 11                             | 0,2        |
| <b>Middeloonregeling</b>             | 213               | 62,6       | 4.942                          | 90,2       |
| <b>Combinatie Eind+mid</b>           | 11                | 3,1        | 3                              | 0,1        |
| <b>Vastebedragenregeling</b>         | 3                 | 0,9        | 1                              | 0,0        |
| <b>Anders</b>                        | 5                 | 1,4        | 9                              | 0,2        |
| <b>Premieovereenkomst</b>            | 37                | 10,6       | 412                            | 7,5        |
| <b>Kapitaalovereenkomst</b>          | -                 | -          | -                              | -          |
| <b>Combinatie van overeenkomsten</b> | 40                | 11,4       | 99                             | 1,8        |
| <b>Totaal</b>                        | 350               | 100        | 5.476                          | 100        |

Opvallende zaken op basis van de meest recente statistieken en uit het archief:

- het percentage aantal deelnemers met een eindloondregeling bedroeg in 1998 nog 66,5%, inmiddels is het gedaald tot 0,2%;
- het percentage deelnemers met een middeloonregeling bedroeg in 1998 25%, inmiddels is het gestegen tot 90,2%;
- het percentage deelnemers met een DB-regeling bedraagt in 2017 90,7%.
- het percentage deelnemers met een premieovereenkomst bedroeg in 1998 0,5%, inmiddels is het gestegen tot 7,5%.
- het percentage deelnemers met een DC-regeling bedraagt in 2017 9,3%.

## Statistieken Verzekeraars

|                                      | Aantal reglementen | Percentage | Aantal deelnemers in duizenden | Percentage |
|--------------------------------------|--------------------|------------|--------------------------------|------------|
| <b>Eindlooonregeling</b>             | 1.765              | 3,9        | 26                             | 2,5        |
| <b>Middeloonregeling</b>             | 13.145             | 29,2       | 405                            | 39,4       |
| <b>Combinatie Eind+Mid</b>           | 186                | 0,4        | 4                              | 0,4        |
| <b>Vastebedragenregeling</b>         | 1.102              | 2,4        | 25                             | 2,4        |
| <b>Anders</b>                        | 850                | 1,9        | 23                             | 2,5        |
| <b>Premieovereenkomst</b>            | 26.680             | 59,2       | 502                            | 48,8       |
| <b>Kapitaalovereenkomst</b>          | 103                | 0,2        | 4                              | 0,4        |
| <b>Combinatie van overeenkomsten</b> | 1.240              | 2,8        | 38                             | 3,8        |
| <b>Totaal</b>                        | 45.071             | 100        | 1.028                          | 100        |

Opvallende zaken op basis van de meest recente statistieken en uit het archief:

- het percentage aantal deelnemers met een eindloondregeling bedroeg in 1999 nog 58,6%, inmiddels is het gedaald tot 2,5%;
- het percentage deelnemers met een middeloonregeling bedroeg in 1999 10,9%, inmiddels is het gestegen tot 39,4%;

- het percentage deelnemers met een DB-regeling bedraagt in 2016 46,9%.
- het percentage deelnemers met een premieovereenkomst bedroeg in 1999 4,3%, inmiddels is het gestegen tot 48,8%.
- het percentage deelnemers met een DC-regeling bedraagt in 2017 53%.

### **3.1.2.5 Vervroegd pensioen**

De overheid probeert op verschillende manieren de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te verhogen door onder andere vroegpensionering niet meer fiscaal te faciliteren.<sup>83</sup> In de loop der jaren zijn meerdere regelingen afgeschaft (overbruggingspensioen, VUT, Prepensioen en levensloopregeling). Mede door de Wet VPL is dit tot stand gebracht.

Om werknemers met zware beroepen toch nog te kunnen ontzien is de 40-deelnemingsjarenpensioen geïntroduceerd. Een werknemer kan in beginsel hierdoor met vervroegd pensioen, als hij kan aantonen dat hij ten minste 40 jaar (inmiddels 40 3/4<sup>e</sup>) heeft deelgenomen in een pensioenregeling.<sup>84</sup> Op grond van het wetsvoorstel Verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd wordt de regeling jaarlijks aangepast aan de AOW-leeftijd.<sup>85</sup>

Op basis van artikel 18a, lid 6 van de Wet LB is het nog steeds mogelijk om met vervroegd pensioen te gaan, met gevolg dat het pensioen actuariael gekort wordt.

---

<sup>83</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. Drs. N.M. Winter 'Fiscale aspecten van vervroegde uittreding en langer doorwerken.' P. 257.

<sup>84</sup> Artikel 18<sup>e</sup> Wet op de Loonbelasting 1964

<sup>85</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. Drs. N.M. Winter 'Fiscale aspecten van vervroegde uittreding en langer doorwerken.' P. 274.

## 3.2 Deens pensioenstelsel

### 3.2.1 Pensioenregelingen

Rond eind jaren tachtig, begin jaren negentig is het Deens pensioenstelsel behoorlijk hervormd, waaruit veel nieuwe collectieve pensioenovereenkomsten zijn voortgekomen.<sup>86</sup> Deze hervormingen vonden plaats om de gepensioneerden minder afhankelijk te maken van de eerste pijler en om de oudedagsuitkering op een toereiken niveau te brengen. Deze aanvullende pensioenen zullen rond 2050 'volledig gerijpt' zijn.

De aanvullende pensioenregelingen ontstaan op basis van een collectieve overeenkomst tussen de sociale partners, op bedrijfstak- of ondernemingsniveau.<sup>87</sup> Voor de werkgevers en werknemers in een bedrijfstak of onderneming met een collectieve overeenkomst is het verplicht om deel te nemen aan een pensioenregeling.<sup>88</sup>

De aanvullende pensioenregeling bestaan voornamelijk uit kapitaalgedekte, collectief verzekerde DC-regelingen.<sup>89 90</sup> Ze worden ook wel gezien als 'hybride regelingen' door de toegezegde premies en garanties op rendement.<sup>91</sup> In 3.2.3 zullen de premies en rendementen verder besproken worden. De DB-regelingen treft men in mindere mate en voornamelijk in de publieke sector.<sup>92</sup>

### 3.2.2 Pensioenuitvoerders

Denemarken heeft niet meer dan een handjevol pensioenfondsen die bestaan uit bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen.<sup>93</sup> De ondernemingspensioenfondsen moeten rekening houden met de IORP (Institution for Occupational Retirement Provision) Richtlijnen en de bedrijfstakpensioenfondsen met de Europese levensverzekeringsrichtlijnen, die

---

<sup>86</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 11.

<sup>87</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 5.

<sup>88</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 5.

<sup>89</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LLM. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 25.

<sup>90</sup> Roberto Rocha, Dimitri Vitas en Heinz P. Rudolph. Annuities and other retirement Products: Designing the payout phase. World Bank Publications, 2011. Chapter 7: 'Denmark: The benefits of groups contracts with deferred annuities and risk-sharing features. P. 5.

<sup>91</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LLM. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 25.

<sup>92</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 16.

<sup>93</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LLM. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 26.

strengere solvabiliteitseisen kennen.<sup>94</sup>

Tevens zijn in Denemarken circa 14 levensverzekeraars, waarvan ongeveer de helft niet het streven heeft om winst te behalen.<sup>95</sup>

### 3.2.3 Premies

Zoals hiervoor aangegeven bestaat het aanvullend pensioen voornamelijk uit DC-regelingen met een combinatie van een toegezegde premie en een garantie op het rendement.

De economische crisis heeft ook zijn impact gehad op de financiële markten in Denemarken. Dit heeft ook zijn gevolgen gehad voor de pensioensector. Door de te hoge kosten zijn veel pensioenregelingen de afgelopen jaren overgestapt op een niet gegarandeerd, gemiddeld of actueel rendement.<sup>96</sup>

Voorheen zorgde een deel van de pensioenregelingen voor een jaarlijkse bonus, dankzij de overrendementen op de collectieve beleggingen. De jaarlijkse bonus werd echter pas uitgekeerd bij het bereiken van de pensioenleeftijd. Deze 'bonus' kan echter ook nul of negatief zijn bij slechte financiële resultaten.

Hierdoor kan deze bonus gezien worden als een 'zacht' pensioenrecht, aangezien de uitkeringen gekort kunnen worden bij slechte financiële resultaten of stijging van de levensverwachting.<sup>97</sup>

Bij pensioenregelingen op basis van het gemiddeld rendement wordt er een collectieve buffer gehanteerd, die fungeert als een soort van egaliseringsreserve, waardoor rendementsschokken over een langer termijn kunnen worden uitgesmeerd.<sup>98</sup>

De doorsneesystematiek wordt niet gehanteerd. De hoogte van de betaalde premies zijn niet leeftijdsafhankelijk, maar vlak.<sup>99</sup>

De premies kunnen wel variëren per pensioenregeling: de hoogte van de premies van de 10 grootste pensioenregelingen variëren tussen de 12 en 17,3 procent.<sup>100</sup>

Tevens betalen de hoger opgeleiden hogere premies dan de lager opgeleiden, vanwege de volgende redenen:

- de hoger opgeleiden beginnen later met werken, waardoor de betaalde premies minder lang kunnen renderen;
- hoger opgeleiden leven gemiddeld langer, met als gevolg dat zij meer pensioen nodig hebben.<sup>101</sup>

Ook is het doorgaans dat de werkgever 2/3 van de premies betaalt en de

<sup>94</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LLM. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 26.

<sup>95</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LLM. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 26.

<sup>96</sup> Sørensen, O.B., 2015, The interaction of public and private pensions in the Danish pension system, mimeo., ATP, Denmark. p. 63.

<sup>97</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 15.

<sup>98</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 15.

<sup>99</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 15.

<sup>100</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 47.

<sup>101</sup> OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. Country Profiles – Denmark. P. 3.

werknemer 1/3 van premie.<sup>102</sup>

### 3.2.4 Uitkeringen

De uitkering kan op verschillende manieren plaatsvinden. Veelal vindt dit plaats door een levenslange uitkering in combinatie met een uitkering voor een begrensde periode (bijvoorbeeld 10 of 25 jaar) of een *Lump sum* (een groot bedrag dat ineens wordt betaald).<sup>103</sup> De gepensioneerde geniet dus een bepaalde keuzevrijheid, die vastgelegd wordt in de pensioenregeling.

De *lump sum* genoot lange tijd de voorkeur boven de andere soorten uitkeringen, doordat de *lump sum* uitkeringen tegen een lager percentage waren belast.<sup>104</sup> Als gevolg hiervan zijn premies die bestemd zijn voor een *lump sum* uitkering beperkt aftrekbaar.

### 3.2.5 Fiscaliteit

De premies zijn fiscaal aftrekbaar. Echter is er wel een onderscheid in hoeverre premies aftrekbaar zijn:

- premies voor een uitkering voor een begrensde periode van minimaal 10 jaar of een *lump sum* zijn aftrekbaar tot een maximumbedrag. Bij premies die bestemd zijn voor een begrensde periode bedraagt het maximumbedrag 50.900 Deense Kronen en bij premies die bestemd zijn voor een *lump sum* bedraagt het maximumbedrag 28.100 Deense Kronen;<sup>105</sup>
- premies voor een levenslange uitkering zijn onbeperkt aftrekbaar.<sup>106</sup>

De pensioenuitkeringen zijn belast en vallen onder de inkomstenbelasting. De belegginsopbrengsten over het pensioenvermogen worden eveneens belast, echter tegen een tarief van 15,3%.<sup>107 108</sup> Er is dus sprake van een Exempt-Taxed-Taxed regime (ETT).

---

<sup>102</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LLM. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 26

<sup>103</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 50,51.

<sup>104</sup> R. Rocha, D. Vitas en H.P. Rudolp. Annuities and other retirement Products: Designing the payout phase. World Bank Publications, 2011. Chapter 7: 'Denmark: The benefits of groups contracts with deferred annuities and risk-sharing features. P. 13.

<sup>105</sup> OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. Country Profiles – Denmark. P. 4.

<sup>106</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 51.

<sup>107</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 16.

<sup>108</sup> R. Rocha, D. Vitas en H.P. Rudolp. Annuities and other retirement Products: Designing the payout phase. World Bank Publications, 2011. Chapter 7: 'Denmark: The benefits of groups contracts with deferred annuities and risk-sharing features. P. 13.

### 3.2.6 Overige

#### 3.2.6.1 Vervroegd pensioen

Ook in het Deense pensioenstelsel is er de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan. Het vervroegd pensioen wordt voornamelijk betaald met het opgebouwde pensioen, maar gedeeltelijk ook door belastinginkomsten van de overheid.<sup>109</sup> De gepensioneerde moet een periode van minimaal tussen de 25 en 30 jaar pensioen opgebouwd hebben, alvorens met vervroegd pensioen te gaan.<sup>110</sup>

Voor de huidige generatie is het pas mogelijk om op zestigjarige leeftijd vervroegd met pensioen te gaan. Deze regeling is de afgelopen jaar een aantal keren gewijzigd door te hoge kosten. Dit heeft als gevolg dat de leeftijd om met vervroegd pensioen te gaan geleidelijk is verhoogd naar 63 jaar in 2019. In de periode daarna moet de mogelijkheid om 5 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd met vervroegd pensioen te gaan, geleidelijke beperkt worden tot 3 jaar.<sup>111</sup>

#### 3.2.6.2 Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen kan men onverdelen in het partnerpensioen en het wezenpensioen.

Het partnerpensioen is tegenwoordig minder relevant, door de hoge participatiegraad van de vrouwen op de arbeidsmarkt. De beperkte uitkering kan betaald worden door middel van een lump sum, levenslange annuïteit of in meerdere termijnen.<sup>112</sup>

Het wezenpensioen is niet vastgelegd in alle pensioenregelingen. De uitkering vindt plaats door middel van een lump sum of een uitkering in meerdere termijnen. De wees heeft recht op een uitkering tot zijn/haar 21<sup>e</sup> of 24<sup>e</sup> (afhankelijk van de pensioenregeling). Indien de pensioendeelnemer geen wezen achterlaat, wordt het verdeeld tussen de andere deelnemers.<sup>113</sup>

#### 3.2.6.3 Arbeidsongeschiktheidspensioen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is voor de arbeidsongeschikten een aanvulling op de arbeidsongeschiktheids bijstand. De arbeidsongeschikte heeft hier recht op tot zijn 60<sup>e</sup> of 65<sup>e</sup> (afhankelijk van de pensioenregeling). Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgekeerd door middel van een lump sum of een betaling in meerdere termijnen.<sup>114</sup>

---

<sup>109</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 28.

<sup>110</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 28.

<sup>111</sup> OECD (2016), *OECD Economic Surveys: Denmark 2016*, OECD Publishing, Paris. P. 108.

<sup>112</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 52.

<sup>113</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 52.

<sup>114</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 52.

### **3.3 Overeenkomsten en verschillen**

#### **3.3.1 Overeenkomsten**

Het Deense en Nederlandse pensioenstelsel kent in vergelijking met andere landen een hoge participatiegraad in de tweede pijler.<sup>115</sup> Hierdoor zijn beide landen minder afhankelijk van de eerste pijler. Mede hierdoor scoren beiden landen hoog op het gebied van duurzaamheid in de Melbourne Mercer Global Index.<sup>116</sup>

Dit is het gevolg van de volgende regelingen die beide landen hanteren:

- in beide landen bestaat de tweede pijler uit aanvullende pensioenregelingen op basis van een collectieve overeenkomst tussen sociale partners;
- het deelnemen aan een pensioenregeling is voor veel werkgevers en werknemers in een bedrijfstak of onderneming vaak een verplichting;
- de premies die bestemd zijn voor het aanvullend pensioen zijn in het algemeen fiscaal aftrekbaar.

Tevens bieden beide pensioenstelsels mogelijkheden voor arbeidsongeschikten, nabestaanden en voor deelnemers die vervroegd met pensioen willen gaan.

Om de houdbaarheid van de pensioenstelsel te bevorderen, zijn de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan in beide stelsel de afgelopen jaren verminderd.

#### **3.3.2 Verschillen**

##### **3.3.2.1 DB of DC?**

Nederland heeft in vergelijking met Denemarken nog heel veel deelnemers die gebruik maken van een DB regeling. Bij pensioenfondsen bedraagt dit ongeveer 90% en bij levensverzekeraars ongeveer 47% (voor meer cijfers zie hoofdstuk 3.1.2.5.5). De laatste twee decennia is het percentage deelnemers echter steeds meer aan het verschuiven naar DC regelingen.

Het voordeel van de DC regeling ten opzichte van de DB regeling is dat de kosten voorspelbaar en beheersbaar zijn voor de pensioenuitvoerders, aangezien met de opgebouwde premies een hoeveelheid kapitaal wordt opgebouwd waarmee op de pensioeningangsdatum een pensioen wordt aangekocht. Hierdoor verschuift het langlevens- en beleggingsrisico over naar de werknemer.

Het voordeel van de DB regeling ten opzichte van de DC regeling is dat de deelnemer meer zekerheid krijgt over de hoogte van zijn pensioen, aangezien de hoogte van de pensioenuitkering wordt vastgesteld in de pensioenovereenkomst. Het langlevens- en beleggingsrisico wordt collectief gedragen door meerdere generaties (intergenerationele risicodeling). Hierdoor is de kans kleiner op pech- en gelukgeneraties.

Zoals aangegeven is in zowel Nederland als Denemarken het pensioenstelsel de laatste jaren versoberd om het financieel houdbaar te houden. In Nederland wordt er steeds vaker gekozen voor DC regelingen en binnen de DB regelingen

---

<sup>115</sup> The role of Insurers in the Provision of Pension Revenue, CEA Statistics. [www.cea.eu](http://www.cea.eu).

<sup>116</sup> Melbourne Mercer Global Pension Index. P. 73.

heeft een verschuiving plaatsgevonden van eindloonregelingen naar middenloonregeling.

In Denemarken zijn ze binnen de DC regelingen veelal overgestapt van een gegarandeerd rendement op een niet-gegarandeerd, gemiddeld of actueel rendement.

Het Deens pensioenstelsel is door het aantal DC/DB regelingen financieel houdbaarder en duurzamer dan het Nederlands pensioenstelsel. Tevens krijgen de Deense deelnemers een realistischer beeld van hun pensioenverwachtingen. De risico's (langlevenrisico, vergrijzing) liggen bij de deelnemer en worden niet met meerdere generaties gedeeld. Het is meer individualistisch, echter zorgt de eerste pijler naar mijn mening voor voldoende solidariteit. Naar verwachting zal het "premiedenken" ook in Nederland (meer) de norm worden.<sup>117</sup>

De Sociaal-Economische Raad heeft in februari 2015 onderzoek gedaan naar toekomstige pensioenregelingen die een combinatie zijn tussen de DC en DB regelingen. Op basis hiervan heeft zij een advies gegeven waarbij variant IV (persoonlijke pensioenvermogen met collectieve risicodeling) als meest positieve uit de bus kwam.<sup>118</sup> Hierbij wordt ook Denemarken (risicodeling door middel van een garantie van een minimaal rendement) als voorbeeld genoemd.<sup>119</sup>

### **3.3.2.2 Geen gegarandeerd rendement-zachte rechten**

In Nederland worden de pensioenen regelmatig nominaal gekort. In Denemarken is het echter niet toegestaan om nominaal te korten op harde rechten.<sup>120</sup> Dit is in Denemarken makkelijker waar te maken dan in Nederland, vanwege het beperkte aantal DB regelingen. Bij de DC regelingen met een collectieve risicodeling (gegarandeerd rendement) maakt Denemarken het bovenstaande mogelijk door te korten op 'zachte rechten'. (zie 3.2.3) Dit heeft tot gevolg dat de Deense deelnemers daadwerkelijk kunnen vertrouwen op de harde rechten en bij de zachte rechten rekening moeten houden met een ander uitkomst.

### **3.3.2.3 Doorsneesystematiek**

Anders dan in het Nederlands pensioenstelsel zijn de ingelegde premies in het Deens pensioenstelsel niet leeftijds-afhankelijk.<sup>121</sup> De pensioenopbouw is evenredig aan de ingelegde premie en zodoende komt herverdeling door middel van het doorsneesystematiek niet voor in het Deense pensioenstelsel.<sup>122</sup>

Het gebruik van de doorsneesystematiek gaat als volgt: alle deelnemers in een pensioenregeling betalen eenzelfde premiepercentage (de doorsneepremie) en bouwen daarmee pensioen op volgens eenzelfde opbouwpercentage (de

---

<sup>117</sup> Mr. Dr. B. Starink, Prof. Dr. G.J.B. Dietvorst, M. Visser, De Fiscaliteit en Pensioen, 'Naar een nieuw fiscaal pensioenkader?', Netspar Industry Series, Occasional-02/2016

<sup>118</sup> De Sociaal-Economische Raad, Commissie toekomst pensioenstelsel, 'Toekomst pensioenstelsel', Advies 2015/01, Februari 2015, p. 74.

<sup>119</sup> De Sociaal-Economische Raad, Commissie toekomst pensioenstelsel, 'Toekomst pensioenstelsel', Advies 2015/01, Februari 2015, p. 72.

<sup>120</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 17.

<sup>121</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LL.M. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 25.

<sup>122</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 17.

doorsneeopbouw).

Dit is opmerkelijk, aangezien de ingelegde premie van bijvoorbeeld een 25-jarige langer kan renderen dan een ingelegde premie van een 65-jarige (een bijna gepensioneerde). Toch wordt het pensioen opgebouwd tegen hetzelfde percentage. De 25-jarige betaalt dan eigenlijk te veel premie en de 65-jarige te weinig premie, voor de opbouw die daar tegenover staat. Dit zorgt voor een herverdeling waarbij de jongeren dus meebetalen aan de pensioenopbouw van de ouderen (*tijds waardeherverdeling*). Dit wordt weer in latere jaren gecompenseerd, als de jongeren inmiddels tot de ouderen zijn gaan behoren. Dit wordt echter niet gecompenseerd als de jongeren gedurende hun loopbaan (in de huidige dynamische arbeidsmarkt) overstappen naar een andere baan met een pensioenregeling zonder de doorsneesystematiek. Het doorsneesysteem is dus voor jongeren nadelig en voor ouderen voordelig.<sup>123</sup>

Tevens is de doorsneesystematiek nadelig voor laagopgeleiden, want het houdt geen rekening met verschillen in levensverwachting tussen deelnemers van een pensioenregeling.<sup>124</sup>

Klijnsma, voormalig Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, stelt in de Perspectiefnota Toekomst Pensioenstelsel voor om de onwenselijke herverdeling te verminderen door de doorsneesystematiek af te schaffen.<sup>125</sup>

Het Centraal Plan Bureau heeft onderzoek gedaan naar een viertal alternatieven die de tijds waardeherverdeling kunnen beperken of elimineren, door de premie-inleg tijdens de opbouwfase beter aan te laten sluiten bij de opbouw van de pensioenrechten.<sup>126</sup>

### **Degressieve opbouw**

In dit systeem wordt een doorsneepremie in combinatie met een leeftijdsspecifiek opbouwpercentage gehanteerd. Het leeftijdsspecifiek opbouwpercentage daalt naarmate de werknemer ouder wordt. De premie van een jonge werknemer kan langer renderen. Als gevolg hiervan bouwt de jonge deelnemer een hogere pensioenaanspraak op. Het zwaartepunt van de opbouw verschuift nu naar de jongere jaren, waardoor het belang van vermogensopbouw toeneemt. Dit heeft tot gevolg dat de pensioenregeling gevoeliger wordt voor inflatierisico.<sup>127</sup> Een degressieve opbouw kan ook ongunstig uitpakken, als de deelnemer op jonge leeftijd weinig of geen pensioen opbouwt (bijvoorbeeld vanwege studie, een flexibele arbeidsrelatie of een loon dat niet of nauwelijks boven de franchise uitkomt).<sup>128</sup>

---

<sup>123</sup> CPB Notitie, 28 oktober 2013. 'Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.' p. 2.

<sup>124</sup> CPB Notitie, 28 oktober 2013. 'Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.' p. 3.

<sup>125</sup> Zie de Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel van Staatssecretaris Klijnsma van 8 juli 2016 over de toekomst van het pensioenstelsel; Kamerstukken 2043, nr. 337. p. 3.

<sup>126</sup> CPB Notitie, 28 oktober 2013. 'Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.' p. 45.

<sup>127</sup> CPB Notitie, 28 oktober 2013. 'Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.' p. 61.

<sup>128</sup> M.H.C. Lever, 'Risicodeling en herverdeling in toekomstig pensioenstelsel' Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken 2015/2. p. 6.

### **Progressieve premies**

In dit systeem wordt een uniform opbouwpercentage in combinatie met een leeftijdsspecifieke pensioenpremie gehanteerd. De leeftijdsspecifieke pensioenpremie stijgt naarmate de werknemer ouder wordt. Deze aanpassing is te rechtvaardigen, aangezien de periode waarin de premies kunnen renderen korter wordt naarmate de deelnemer ouder wordt. Werkgevers met veel oudere werknemers krijgen te maken met hogere premiekosten dan werkgevers met een jonger werknemersbestand, waardoor dit systeem nadelig kan zijn voor de arbeidsmarktpositie van ouderen.<sup>129</sup>

### **Uitruil lagere opbouw en hogere indexatie**

In dit systeem blijven de doorsneepremie en uniform opbouwpercentage behouden, echter wordt in dit systeem zwaarder ingezet op het toekennen van indexatie. De hogere indexatieambitie wordt uitgeruild tegen een lager opbouwpercentage, om zodoende de premielast niet te verhogen. Het gevolg van deze variant is dat een relatief groter deel van de opgebouwde aanspraken aan jongeren toevallen en een minder groter deel aan de ouderen.<sup>130</sup> Dit heeft net zoals bij de degressieve opbouw het gevolg, dat de pensioenregeling gevoeliger is voor inflatierisico.

### **Beschikbare premieregeling (zie 3.1.2.5.2)**

In dit systeem vindt geen tijdswaardeherverdeling plaats, daar de opbouw volledig *actuarieel faire* (de contante waarde van de betaalde premie is gelijk aan de contante waarde van de opgebouwde pensioenuitkering) is.<sup>131</sup> Het individuele beschikbare premieregeling is het enige alternatief dat intergenerationele risicodeling volledig elimineert.<sup>132</sup>

Alle varianten hebben voor- en nadelen. Deze discussie zal voorlopig nog wel voortduren. In het Deense pensioenstelsel loopt deze discussie niet, aangezien daar vooral gebruik wordt gemaakt van de beschikbare premieregeling.

### **Overgangsproblematiek**

Het afschaffen van de doorsneesystematiek en overstappen op een actuarieel faire systematiek leidt tot een impliciete schuld van ongeveer 100 miljard euro.<sup>133</sup> De overgang kan voor de huidige deelnemers leiden tot een daling van het aanvullend pensioenvermogen van maximaal 10 procent.

---

<sup>129</sup> CPB Notitie, 28 oktober 2013. 'Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.' p. 61.

<sup>130</sup> CPB Notitie, 28 oktober 2013. 'Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.' p. 46.

<sup>131</sup> CPB Notitie, 28 oktober 2013. 'Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.' p. 46.

<sup>132</sup> CPB Notitie, 28 oktober 2013. 'Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.' p. 62.

<sup>133</sup> CPB Notitie, 28 oktober 2013. 'Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.' p. 75.

#### 3.3.2.4 Verschillende premies vanwege opleidingsniveau?

Zoals eerder (3.2.3) aangegeven, betalen in Denemarken de hoger opgeleiden hogere premies dan de lager opgeleiden.

Dit is te rechtvaardigen vanwege de volgende argumenten:

- de hoger opgeleiden beginnen later met werken, waardoor de betaalde premies minder lang kunnen renderen;
- hoger opgeleiden leven gemiddeld langer, met als gevolg dat zij meer pensioen nodig hebben.

Deze ongelijkheid wordt in het Nederlands pensioenstelsel niet rechtgetrokken. Dit zorgt voor een (mogelijke onbedoelde) herverdeling van laag- naar hoogopgeleiden, wat een denivellerende werking heeft.<sup>134</sup> Dit wordt echter meer dan gecompenseerd door de herverdeling van hoog- naar laagopgeleiden in de eerste pijler.<sup>135</sup>

#### 3.3.2.5 Uitkeringen

In het Deens pensioenstelsel kunnen de pensioenuitkeringen op verschillende manieren plaatsvinden. Veelal vindt dit plaats door een levenslange uitkering in combinatie met een uitkering voor een begrensde periode (bijvoorbeeld 10 of 25 jaar) of een *Lump sum* (een groot bedrag dat ineens wordt betaald).

In het Nederlands pensioenstelsel kan dit alleen plaatsvinden door middel van een levenslange uitkering. Het afkopen, vervreemden of belenen van de pensioenaanspraak, maar ook het prijsgeven van een pensioenaanspraak door een eigen beheerslichaam wordt gezien als een onregelmatige afwikkeling. Het gevolg van het oneigenlijk handelen is ook gegeven in art 19b, lid 1, wet LB 1964: *'wordt op het onmiddellijk daaraan voorafgaande tijdstip de aanspraak aangemerkt als loon uit een vroegere dienstbetrekking van de werknemer of gewezen werknemer dan wel, indien deze is overleden, van de gerechtigde tot de aanspraak.'* De omkeerregel vindt dus ten onrechte plaats en daarom wordt op basis van artikel 30i, lid 1, onderdeel a, jo. Lid 2, AWR ook nog revisierente in rekening gebracht.

In het Nederlands pensioenstelsel geldt dus een afkoopverbod. De gedachte achter het afkoopverbod is dat de deelnemer een levenslange inkomensvoorziening geniet, zonder dat er beroep moet worden gedaan op overheidsvoorzieningen.<sup>136</sup> Dit rechtvaardigt naar mijn mening een verbod op een gehele afkoop, echter is het een *overkill* als een deelnemer een gedeelte van zijn pensioen wil afkopen. In het Deense pensioenstelsel is een afkoop alleen mogelijk in combinatie met een levenslange uitkering, waardoor de deelnemer alsnog een levenslange inkomensvoorziening geniet zonder een beroep te doen op overheidsvoorzieningen.

Een mooi voorstel van de "Commissie Kappelle" is een drietrapsraket: *een deel*

<sup>134</sup> J. Bonenkamp, W. Nusselder, J. Mackenback, F. Peters en H Ter Rele. 'Herverdeling door pensioenregelingen.' Netspar, Design paper 16. 2013. P. 12.

<sup>135</sup> J. Bonenkamp, W. Nusselder, J. Mackenback, F. Peters en H Ter Rele. 'Herverdeling door pensioenregelingen.' Netspar, Design paper 16. 2013. P. 13.

<sup>136</sup> Commissie Kappelle, Fiscale behandelings van oudedagsvoorzieningen: het kan beter, eerlijker, efficiënter en eenvoudiger. Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap no. 242. Kluwer, Deventer, 2011. P. 37.

*verplicht voor de oudedag, een deel afkoopbaar met beperkt (maatschappelijk of anderszins nuttig) bestedingsdoel en een deel afkoopbaar met vrij bestedingsdoel.*<sup>137</sup> Bij een beperkt bestedingsdoel kan men denken aan het afbetalen van de hypotheekschuld of het inkopen van zorg. Het is dus van belang dat een bepaalde minimumeis is gekoppeld aan de levenslange uitkering.

De Deense pensioendeelnemer geniet dus meer keuzevrijheid, wat naar mijn mening ook te rechtvaardigen is.

### **3.3.2.6 EET of ETT?**

Zowel Nederland als Denemarken kiezen ervoor om de omkeerregel te hanteren met betrekking tot pensioenpremies en -uitkeringen. Het rendement op pensioenvermogen wordt in Nederland niet belast. Dit wordt echter wel belast in Denemarken tegen een tarief van 15,3%. Het Nederlandse belastingregime kan men beschrijven als 'Exempt-Exempt-Taxed' (EET), terwijl het Deense belastingregime omschreven kan worden als 'Exempt-Taxed-Taxed' (ETT). Binnen de Europese Unie kiezen de meeste landen voor het EET systeem.<sup>138</sup>

Voor beide systemen valt wel iets te zeggen. Men kan zich afvragen waarom het pensioenvermogen op een andere manier behandeld moet worden dan het reguliere spaarvermogen.

De gedachte is in lijn met de omkeerregel: in Nederland acht men het onwenselijk om belasting te heffen over de pensioenaanspraak, aangezien op het moment van uitkeren, het inkomen feitelijk genoten wordt. Een ander verschil met het reguliere spaargeld, is dat het pensioenvermogen tevens belast wordt bij uitkering. Het belasten van het rendement is hierbij inbegrepen en kan daardoor in het ETT systeem als een soort van dubbele belasting gezien worden.

Tevens worden de deelnemers in het EET systeem eerder gestimuleerd om te sparen voor de oude dag dan in het ETT systeem.

Het ETT systeem kan gezien worden als een ontmoediging van bovenmatig pensioensparen met als doel belastingvermijding.<sup>139</sup> Dit is naar mijn mening inefficiënt en onnodig, aangezien het opbouwen van een aanvullend pensioen noodzakelijk is en juist gestimuleerd moet worden. Ik zal dit verder bespreken in hoofdstuk 4.3.2.4.

### **3.3.2.7 Pensioenuitvoerders**

Zoals eerder (3.2.2) heeft Denemarken niet meer dan een handjevol pensioenfondsen die bestaan uit bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen. De ondernemingspensioenfondsen moeten rekening houden met de IORP Richtlijnen

---

<sup>137</sup> Commissie Kappelle, Fiscale behandeling van oudedagsvoorzieningen: het kan beter, eerlijker, efficiënter en eenvoudiger. Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap no. 242. Kluwer, Deventer, 2011. P. 37.

<sup>138</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. Mr. Drs. P.H. Schonewille RA. 'Belastingen en pensioenen in EU-context.' p. 334.

<sup>139</sup> R. Rocha, D. Vitas en H.P. Rudolp. Annuities and other retirement Products: Designing the payout phase. World Bank Publications, 2011. Chapter 7: 'Denmark: The benefits of groups contracts with deferred annuities and risk-sharing features. P. 13.

en de bedrijfstakpensioenfondsen met de Europese levensverzekeringsrichtlijnen, die strenge solvabiliteitseisen kennen. Tevens zijn in Denemarken circa 14 levensverzekeraars, waarvan ongeveer de helft niet het streven heeft om winst te behalen.

In Nederland is er veel weerstand tegen deze strenge solvabiliteitseisen, aangezien in Nederland nog veel DB-regelingen voorkomen.<sup>140</sup>

Hierdoor is in Denemarken sprake van een meer gelijk speelveld tussen de bedrijfstakpensioenfondsen en de levensverzekeraars.

### **3.4 Conclusie**

Door de wetgeving, pensioenregelingen en collectieve overeenkomsten tussen de sociale partners kent het Deense en Nederlandse pensioenstelsel in vergelijking met andere landen een hoge participatiegraad in tweede pijler. Dit heeft tot gevolg dat in beide landen deelnemers kunnen vertrouwen op een redelijk aanvullend pensioen en minder afhankelijk zijn van de eerste pijler.

Toch scoort Denemarken een stuk beter op basis van de volgende twee punten:

- Het Deens pensioenstelsel is door het aantal DC/DB regelingen in vergelijking met het Nederlandse financieel houdbaarder en duurzamer. De risico's (langlevensrisico, vergrijzing) liggen bij de deelnemer en worden niet met meerdere deelnemers/generaties gedeeld. Het is meer individualistisch, echter zorgt de eerste pijler naar mijn mening voor voldoende solidariteit. Tevens heeft het hierdoor geen last van de tijdswaardeherverdeling die het gevolg is van de doorsneesystematiek.
- De Deense pensioendeelnemer geniet niet alleen in de opbouwfase meer keuzevrijheid, maar ook in de uitkeringsfase. Hierdoor kan ieder deelnemer kiezen voor een type uitkering dat past bij zijn behoeftes, echter moet het wel voldoen aan bepaalde eisen. De deelnemer geniet een levenslange inkomensvoorziening zonder een beroep te doen op overheidsvoorzieningen.

Wat eveneens in het voordeel is van Denemarken, maar niet zo zwaar meeweegt als de hierboven genoemde punten:

- In Denemarken is sprake van een meer gelijk speelveld tussen de bedrijfstakpensioenfondsen en de levensverzekeraars;
- In Denemarken wordt er rekening gehouden met de ongelijkheid tussen de hoger opgeleiden en de lageropgeleiden.

---

<sup>140</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LL.M. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 26.

## 4. Derde pijler

In de derde pijler gaat het om vrijwillige voorzieningen waar het initiatief en de verantwoordelijkheid daarvoor bij de belastingplichtige zelf liggen.

### 4.1 Nederlands pensioenstelsel

In Nederland gaat het in de derde pijler om lijfrenten, die worden ondergebracht bij levensverzekeraars en banken.

Lijfrentepremies zijn beperkt aftrekbaar. De deelnemer heeft recht op lijfrentepremieaftrek, als de deelnemer een pensioentekort heeft.<sup>141</sup> Bij het berekenen van de fiscale ruimte wordt dus rekening gehouden met de voorzieningen uit de eerste en tweede pijler. Aanpassingen van het fiscale kader in de eerste en tweede pijler hebben dan ook gevolgen voor het fiscale kader in de derde pijler.

De lijfrentepremies zijn aftrekbaar van het inkomen als uitgaven voor inkomensvoorzieningen in box 1 (artikel 3.124 e.v. Wet IB 2001) en de lijfrente-uitkeringen zijn belast in box 1. Het fiscale kader voor lijfrenten kan als volgt geschetst worden:

- iedere belastingplichtige heeft ieder jaar recht op lijfrentepremieaftrek waarbij de hoogte van de aftrek wordt bepaald door het genoten inkomen in het voorafgaande jaar en door de waardetoeename van zijn pensioenaanspraken in de tweede pijler door actieve deelname in de pensioenregeling in het voorafgaande jaar;
- de maximale lijfrentepremieaftrek bedraagt 13,8% over een maximale pensioengrondslag van € 100.000.<sup>142</sup> Dit wordt ook wel de jaarruimte genoemd.

De lijfrente moet voldoen aan 'de lijfrentedefinitie' van artikel 1.7 Wet IB 2001:

*'een aanspraak volgens een overeenkomst van levensverzekering op **vaste en gelijkmatige periodieke uitkeringen die eindigen uiterlijk bij overlijden**, welke aanspraak **niet kan worden afgekocht**, vervreemd, prijsgegeven, of formeel of feitelijk tot voorwerp van zekerheid kan dienen, anders dan op grond van artikel 3.126, eerste lid, onderdeel d, onder 2º, of ten behoeve van uitstel van betaling op grond van artikel 25, vijfde lid, Invorderingswet 1990, alsmede de met een zodanige aanspraak verband houdende aanspraak op winstuitkeringen'.*

De cruciale elementen in de lijfrente definitie zijn in principe:

- dat het om een periodieke uitkering moet gaan;
- dat de uitkeringen vast en gelijkmatig zijn. Vast heeft betrekking op de hoogte van de uitkeringen, terwijl met gelijkmatig bedoeld wordt op de periodes tussen de uitkeringen<sup>143</sup>;
- dat de uitkeringen uiterlijk eindigen bij het overlijden;
- dat de lijfrente niet mag worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven of formeel

<sup>141</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. Prof. Dr. G.J.B. Dietvorst. 'Lijfrenten'. P. 417.

<sup>142</sup> artikel 3.127 Wet IB 2001

<sup>143</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. Prof. Dr. G.J.B. Dietvorst. 'Lijfrenten'. P. 424.

of feitelijk tot voorwerp van zekerheid dienen anders dan ten behoeve van uitstel van belastingbetaling.

Voor ondernemers zijn er speciale regelingen fiscaal gereserveerd kan worden voor een lijfrente (artikel 3.128 e.v. Wet IB 2001):

- oudedagsreservelijfrente
- stakingslijfrente.

Welke aanbieders toegelaten zijn, is omschreven in artikel 3.126 en 3.126a Wet IB 2001. Het kan zijn dat de deelnemer tussentijds van aanbieder wil wisselen. Dit is mogelijk, mits er niets wordt uitgekeerd bij het wisselen en dat de nieuwe lijfrenteovereenkomst ook voldoet aan de lijfrentedefinitie.<sup>144</sup>

#### **4.2 Deens pensioenstelsel**

De derde pijler vormt een klein onderdeel van het totale pensioeninkomen van de gemiddelde Deen en bestaat uit vrijwillige individuele verzekerings- en spaarproducten.<sup>145</sup>

Ongeveer 35% van de Denen bouwt (naast de eerste en tweede pijler) pensioen op in de derde pijler.<sup>146</sup>

De derde pijler producten worden fiscaal op dezelfde wijze behandeld als de tweede pijler producten (ETT).<sup>147 148</sup> Er hoeft dus geen sprake te zijn van een pensioentekort. De premies zijn fiscaal aftrekbaar, mits de premies gestort worden op een geblokkeerde spaar- of beleggingsrekening bij een verzekeringsmaatschappij, pensioenfonds of bank.<sup>149</sup> In de derde pijler geniet de deelnemer eveneens keuzevrijheid als het gaat om de soort uitkering. De premies zijn net als in de tweede pijler beperkt fiscaal aftrekbaar als ze opgebouwd worden voor *lump sum* uitkering. Het rendement op het pensioenvermogen en de uitkeringen zijn belast.

---

<sup>144</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. Prof. Dr. G.J.B. Dietvorst. 'Lijfrenten'. P. 436.

<sup>145</sup> Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015. P. 16.

<sup>146</sup> The committee of the Money and Pension Panel, 'The default option for labour-market pensions'. February 2013. P. 9.

<sup>147</sup> A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LL.M. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27. P. 26.

<sup>148</sup> Andersen, J. G. (2016). The Danish Pension System. Policy network. P. 4.

<sup>149</sup> F. Laursen, T.M. Andersen, D. Jahn. 'Denmark Report: Sustainable Governance Indicators 2016.' BertelsmannStiftung. P. 17.

## **4.3 Overeenkomsten en verschillen**

### **4.3.1 Overeenkomsten**

Zowel het Nederlandse als het Deense pensioenstelsel bieden mogelijkheden om op vrijwillige basis aanvullend pensioen op te bouwen. Dit is vooral gunstig voor deelnemers met pensioentekorten. Zij kunnen dankzij de derde pijler alsnog sparen voor een redelijk pensioen.

Dit is ook voordelig voor de overheid, aangezien minder deelnemers een beroep hoeven te doen op overheidsvoorzieningen. Dit wordt dan ook gestimuleerd door zowel het Nederlandse als het Deense pensioen, doordat de premies ook in de derde pijler fiscaal aftrekbaar zijn.

In hoeverre draagt dit bij aan de duurzaamheid van het pensioenstelsel? Dankzij de derde pijler zijn de deelnemers minder afhankelijk van de overheidsvoorzieningen en kunnen ze tekorten in de eerste en tweede pijler compenseren, dit draagt bij aan de duurzaamheid van het pensioenstelsel. Echter wordt het wel gesubsidieerd door overheidsinkomsten, aangezien de premies fiscaal aftrekbaar zijn.

In het Deense pensioenstelsel wordt de derde pijler fiscaal hetzelfde behandeld als de tweede pijler. In het Nederlandse pensioenstelsel is de aftrekbaarheid van premies in de derde pijler beperkter. Daarom zal ik de bijdrage van de derde pijler aan de duurzaamheid van het pensioenstelsel verder belichten in 4.3.2.2.

### **4.3.2 Verschillen**

#### **4.3.2.1 Keuzevrijheid**

Net als in de tweede pijler, genieten de Deense deelnemers meer keuzevrijheid als het gaat om de soort uitkering. Dit maakt het aantrekkelijker om aanvullend pensioen op te bouwen via het pensioenstelsel. Zie 3.3.2.5.

#### **4.3.2.2 Beperkte aftrekbaarheid**

Beide landen bieden in de derde pijler mogelijkheden, waardoor de premies fiscaal aftrekbaar zijn. Nederland kiest voor een meer beperkte vorm, door dit principe alleen mogelijk te maken als er sprake is van een pensioentekort. Ik ben van mening dat de 'Nederlandse variant' meer bijdraagt aan een duurzamere pensioenstelsel.

Het tarief waartegen de pensioenpremie wordt afgetrokken, is gemiddeld hoger dan waartegen de pensioenuitkeringen worden belast. Dit komt doordat het inkomen van een pensioengerechtigde tegen een lager tarief wordt belast in box 1.<sup>150</sup> Indien men in de derde pijler ook de belastingplichtige zonder een pensioentekort wil stimuleren, zal dit leiden tot extra druk op de overheidsfinanciën.

Ik ben van mening dat alleen de belastingplichtige met een pensioentekort een fiscale stimulans nodig hebben en dat daardoor de Nederlandse variant meer bijdraagt aan een duurzamere pensioenstelsel.

---

<sup>150</sup> Artikel 2.10a Wet IB 2001

#### **4.3.2.3 Eenvoud**

Het kan voor een belastingplichtige behoorlijk ingewikkeld zijn om te berekenen of er sprake is van een pensioentekort. En zo ja, hoeveel bedraagt dit pensioentekort? Het Deense stelt deze complexe eisen niet, waardoor het een stuk eenvoudiger is. Dit stimuleert deelnemers om vrijwillig pensioen op te bouwen en zorgt voor een grotere toegankelijkheid. In de literatuur<sup>151</sup> is de complexiteit de grootste kritiekpunt van de Nederlandse derde pijler.

#### **4.3.2.4 EET of ETT?**

Ook hier (zie 3.3.2.6) ben ik van mening dat het EET systeem voor het Nederlands pensioenstelsel voordeliger is.

Echter is het tegenargument nu wat logischer: 'het ETT systeem kan gezien worden als een ontmoediging van bovenmatig pensioensparen met als doel belastingvermijding'. In het Deense pensioenstelsel wordt de derde pijler fiscaal op dezelfde wijze behandeld als de tweede pijler. In het EET systeem is het dan heel verleidelijk om bovenmatig pensioen te sparen, terwijl belastingvermijding het motief is. Dit probleem speelt dus niet in het Nederlandse pensioenstelsel, aangezien de premies alleen fiscaal aftrekbaar zijn bij een aantoonbaar pensioentekort.

#### **4.4 Conclusie**

Beide landen bieden fiscaal mogelijkheden om vrijwillig pensioen op te bouwen. Nederland kiest er voor om het fiscaal enkel te faciliteren bij deelnemers waarbij er sprake is van een pensioentekort. Met het oog op duurzaamheid is dit in Nederland beter geregeld dan in Denemarken.

Ook in de derde pijler kan de deelnemer meer keuzevrijheid genieten. (zie conclusie 3.4)

---

<sup>151</sup> Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015. Prof. Dr. G.J.B. Dietvorst. 'Lijfrenten'. P. 453.

## **5. Samenvatting en Aanbevelingen**

### **5.1 Samenvatting**

In dit deelhoofdstuk zet ik per pijler de belangrijkste overeenkomsten tussen het Nederlandse- en Deense pensioenstelsel uiteen.

#### **5.1.1 Eerste pijler**

##### **Overeenkomsten**

- Beide landen garanderen hun inwoners een bestaansminimum voor de oude dag.
- Beide stelsels hanteren grotendeels het omslagstelsel.
- In beide landen is de pensioenleeftijd verhoogd.

##### **Verschillen**

- In het Deense pensioenstel is de eerste pijler volledig gefiscaliseerd. In het Nederlandse pensioenstelsel is dit (nog) niet het geval.
- In het Deense pensioenstelsel is de hoogte van de eerste pijler uitkering, afhankelijk van inkomens- en vermogenstoetsen. Dit heeft een herverdelende functie. In het Nederlands pensioenstelsel wordt de hoogte van de AOW-uitkering niet beïnvloed door inkomens- en vermogenstoetsen.
- In het Deense pensioenstelsel is de eerste pijler gedeeltelijk kapitaalgedekt. In het Nederlands pensioenstelsel is de eerste pijler volledig omslaggefinancierd.

#### **5.1.2 Tweede pijler**

##### **Overeenkomsten**

- Een hoge participatiegraad in de tweede pijler.
- De tweede pijler bestaat uit aanvullende pensioenregelingen op basis van een collectieve overeenkomst tussen sociale partners.
- Het deelnemen aan een pensioenregeling is voor veel werkgevers en werknemers in een bedrijfstak of onderneming dikwijls een verplichting.
- De premies die bestemd zijn voor het aanvullend pensioen zijn in het algemeen fiscaal aftrekbaar.

##### **Verschillen**

- In Denemarken wordt het aanvullend pensioen vooral opgebouwd middels DC regelingen. In Nederland is het met name via DB regelingen.
- De ingelegde premies in het Deense Pensioenstelsel zijn niet leeftijd-afhankelijk.
- In het Deense pensioenstelsel betalen de hoogopgeleiden hogere premies dan de laagopgeleiden.
- De Deense deelnemers genieten meer keuzevrijheid als het gaat om de soort uitkering
- Nederland belast volgens het EET systeem. Denemarken kiest voor het ETT systeem.

### 5.1.3 Derde pijler

#### Overeenkomsten

- Beide landen bieden mogelijkheden om op vrijwillige basis aanvullend pensioen op te bouwen.

#### Verschillen

- De Deense deelnemers genieten meer keuzevrijheid als het gaat om de soort uitkering
- Beide landen bieden in de derde pijler mogelijkheden, waardoor de premies fiscaal aftrekbaar zijn. Nederland kiest voor een meer beperkte vorm, door dit principe alleen mogelijk te maken als er sprake is van een pensioentekort. Hierdoor is de wetgeving ook complexer.
- Nederland belast volgens het EET systeem. Denemarken kiest voor het ETT systeem.

### 5.2 Aanbevelingen

In dit deelhoofdstuk zal ik de onderzoeksvraag beantwoorden door middel van aanbevelingen.

Onderzoeksvraag:

*Op welke fiscale en niet-fiscale onderdelen kan het Nederlandse pensioenstelsel geoptimaliseerd worden waarbij de sterke kenmerken van het Deense pensioenstelsel als voorbeeld dienen?*

#### 5.2.1 Eerste pijler

- *Het implementeren van herverdelende componenten in de eerste pijler.*  
Dit zou Nederland deels kunnen realiseren door de AOW te fiscaliseren. Anderzijds door inkomens- en vermogenstoetsen te koppelen aan de uitkering.

Door de herverdeling zullen de financieringslasten van de pensioenen verminderen, wat bijdraagt aan de houdbaarheid van de eerste pijler.

- *Het implementeren van kapitaalgedekte componenten in de eerste pijler.*  
Hierdoor is de eerste pijler minder kwetsbaar voor demografische schokken (vergrijzing). Tevens verminder je de druk op de jongere generaties, wat de intergenerationele risicodeling vermindert.

#### 5.2.2 Tweede pijler

- *Deelnemers stimuleren om meer gebruik te maken van DC regelingen in plaats van DB regelingen.*

Het Deens pensioenstelsel is door het aantal DC/DB regelingen in vergelijking met het Nederlandse financieel houdbaarder en duurzamer. De risico's (langlevensrisico, vergrijzing) liggen bij de deelnemer en worden niet met meerdere deelnemers/generaties gedeeld. Alhoewel het meer gericht is op de individu, zorgt de eerste pijler naar mijn mening al voor voldoende solidariteit.

- *Het afschaffen van de doorsneesystematiek.*

De doorsneesystematiek zorgt voor een onbedoelde herverdeling tussen jong en oud. Er zijn een aantal alternatieve mogelijkheden om de doorsneesystematiek

te vervangen:

- degressieve opbouw;
- *progressieve premies*
- Rendemenstindexatie;
- beschikbare premieregeling.

De laatste optie is in lijn met de hiervoor genoemde aanbeveling. Echter moet er ook gekeken worden naar de overganseffecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

*- Meer keuzevrijheid bieden als het gaat om de soort uitkering.*

Door de deelnemer meer keuzevrijheid te bieden is het aantrekkelijker en interessanter om pensioen op te bouwen in zowel de tweede als derde pijler. Hierdoor is de deelnemer minder afhankelijk van overheidsvoorzieningen, wat bijdraagt aan de duurzaamheid van het pensioenstelsel.

### **5.2.3 Derde pijler**

*- Meer keuzevrijheid bieden als het gaat om de soort uitkering.*

Zie toelichting bij aanbevelingen tweede pijler.

## Bronnenlijst:

- OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. Country Profiles – Denmark.
- OECD (2016), *OECD Economic Surveys: Denmark 2016*, OECD Publishing, Paris.
- F. Laursen, T.M. Andersen, D. Jahn. 'Denmark Report: Sustainable Governance Indicators 2016.' BertelsmannStiftung.
- OECD (2015), *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.
- Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië. 12 juni 2015.
- Drs C. Van der Spek. 'Cursus belastingrecht Premieheffingen 2015'
- A.F. Opbroek LL.B & E.H.M. Janssen Msc LLM. 'Denemarken terechte pensioenkampioen?', Augustus/September 2015 Pensioen Magazine. Blz 24 t/m 27.
- Dr. A.H.H. Bollen-Vandenboorn. 'Pensioen en belangrijkste toekomstvoorzieningen'. Zesde druk. 2015.
- Sørensen, O.B., 2015, The interaction of public and private pensions in the Danish pension system, mimeo., ATP, Denmark.
- Lever, M.H.C., J. Bonenkamp en R. Cox, 2013, Voor- en nadelen van de doorsnee-systematiek in aanvullende pensioenregelingen, CPB Notitie, [www.cpb.nl](http://www.cpb.nl), Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – AOW notitie, 2009.
- Commissie Kappelle, Fiscale behandelig van oudedagsvoorzieningen: het kan beter, eerlijker, efficiënter en eenvoudiger. Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap no. 242. Kluwer, Deventer, 2011.
- R. Rocha, D. Vitas en H. P. Rudolp. Annuities and other retirement Products: Designing he payout phase. World Bank Publications, 2011. Chapter 7: 'Denmark: The benefits of groups contracts with deferred annuities and risk-sharing features.
- Studiecommissie Belastingstelsel 'Continuïteit en vernieuwing. Een visie op het belastingstelsel.' 2010.
- A.L. Bovenberg en L.G.M. Stevens. 'Het fiscale stelsel van de toekomst: eenvoud, neutraliteit en draagkracht.' 2010.
- L.G.M. Stevens. 'Samen vergrijzen, samen betalen.' WFR 2007/301.
- Mr. Dr. E.M.F. Schols-Van Oppen, Drs. N.M Winter, 'Pensioenregelingen, het aanvullend pensioen'
- L.A.P. Swinkel, 'Zijn pensioenregelingen gewijzigd als gevolg van de introductie van IFRS?' MAB november 2006.
- J. Bonenkamp, W. Nusselder, J. Mackenback, F. Peters en H Ter Rele. 'Herverdeling door pensioenregelingen.' Netspar, Design paper 16. 2013.
- Kam, Prof. Dr. C.A. de ; Sterks, Dr. C.G.M.; Veldkamp, Prof. Dr. G.M.J. 'Schets van de leer van de sociale zekerheid' Kluwer, 1989

- P.S. Fluit. 'Verzekeringen van solidariteit. Kluwer, 2001.