

Tilburg University

## Pensioenfondsen en verzekeraars krijgen er een concurrent bij

Starink, B.

*Published in:*  
Forfaitair

*Publication date:*  
2010

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Starink, B. (2010). Pensioenfondsen en verzekeraars krijgen er een concurrent bij: de premiepensioeninstelling. *Forfaitair*, 23(210), 20-23.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Pensioenfondsen en verzekeraars krijgen er een concurrent bij: de premiepensioeninstelling

Mr. B. Starink\*

Sinds decennia is de uitvoering van pensioenregelingen het exclusieve domein van pensioenfondsen en verzekeraars. Zelfs banken mogen de pensioenmarkt tot op heden niet betreden op grond van de Pensioenwet. Per 1 januari 2011 komt hier (naar verwachting) verandering in; dan ziet de premiepensioeninstelling (hierna: PPI) het licht. In dit artikel ga ik nader in op dit nieuwe pensioenfeneen.

De PPI is dus een geheel nieuwe pensioenuitvoerder, maar niet eentje die hetzelfde kan als een pensioenfonds en een verzekeraar. Een PPI, het volledige woord zegt het al, kan alleen maar zuivere premieregelingen uitvoeren. Dit element is essentieel voor de inrichting en het functioneren van de PPI. Om dit specifieke element beter te kunnen toelichten, ga ik allereerst in op enkele algemene pensioenbegrippen, waarbij ik specifiek aandacht besteed aan de premieregeling.

## 1. Het Nederlandse pensioenlandschap in vogelvlucht

Naast dat de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964) een groot aantal regels stelt waaraan pensioenregelingen moeten voldoen om onder de fiscale omkeerregele te vallen, zijn veel zaken rondom pensioenen geregeld in de Pensioenwet. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en staat hierdoor in beginsel alleen open voor werknemers. Zelfstandig ondernemers kunnen dus geen pensioenrechten verwerven/opbouwen, omdat zij niet in loondienst zijn. De afspraken over pensioen tussen werkgever en werknemer zijn vastgelegd in een zogenoemde pensioenovereenkomst. Deze overeenkomst maakt vaak deel uit van de arbeidsovereenkomst. In deze pensioenovereenkomst zijn de belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling opgenomen, zoals:

1. wat voor een pensioenovereenkomst het betreft (bijvoorbeeld uitkeringsovereenkomst of premieovereenkomst);
2. welke pensioensoorten zijn overeengekomen (ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen);
3. de pensioenleeftijd;
4. de hoogte van de pensioenopbouw.

In alle gevallen moet de pensioenregeling overigens buiten de risicosfeer van de onderneming worden ondergebracht. Dit is om de werknemer te beschermen tegen bijvoorbeeld het faillissement van de werkgever. De partijen die een pensioenregeling mogen uitvoeren zijn het pensioenfonds en de verzekeraar. Overigens is met name het eerste element (soort pensioenovereenkomst) van essentieel belang in het kader van de PPI. Om die reden ga ik hierna uitgebreider in op de kenmerken van de verschillende pensioenovereenkomsten.

## 2. Uitkeringsovereenkomst versus premieovereenkomst

Bij een uitkeringsovereenkomst (ook wel *defined benefit* genoemd) wordt de hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering vooraf vastgelegd. De twee meest voorkomende vormen uitkeringsovereenkomsten zijn de eindloonregeling en de middelloonregeling. Bij een eindloonregeling is het uiteindelijke pensioenresultaat afhankelijk van het aantal dienstjaren, het opbouwpercentage en het voorafgaand aan de pensioendatum genoten loon. Een voorbeeld. Als een werknemer een uitkeringsovereenkomst heeft op eindloombasis met een opbouwpercentage van 2 (tevens het fiscaal maximaal toegestane opbouwpercentage), gedurende 35 jaar pensioen heeft opgebouwd en de laatst vastgestelde pensioengrondslag € 50.000 bedraagt, dan bedraagt de pensioenuitkering  $2\% \times 35 \text{ jaar} \times 50.000 = € 35.000$  per jaar. Vanaf de pensioeningangsdatum krijgt deze werknemer de rest van zijn leven dus € 35.000 per jaar uitgekeerd. Bij een middelloonregeling werkt de formule overigens hetzelfde, met dien verstande dat dan niet het laatst vastgestelde salaris maatgevend is, maar het gemiddelde gedurende de pensioenopbouw genoten salaris. Ook is het fiscaal maximale opbouwpercentage 2,25 in plaats van 2. De reden waarom eindloon- of middelloonregelingen uitkeringsovereenkomsten zijn, is omdat de *uitkering* in principe vooraf vaststaat. De hoeveelheid premie die de werkgever of werknemer voor deze uitkering moet betalen, is vooraf niet duidelijk. Dit betekent tegelijkertijd dat een uitkeringsovereenkomst door veel werkgevers als een onzekere pensioenregeling wordt aangemerkt wat de financiering betreft. Immers, als de variabelen waarmee de hoogte van de benodigde premie wordt berekend (zoals rentestand, verwachte beleggingsopbrengst, de gemiddelde levensduur van mensen en daarmee de duur van de pensioenuitkeringen) wijzigen, kan de pensioenpremie stijgen of dalen. In de praktijk is een stijgende premie nu veel aan de orde. Pensioenfondsen hebben door de

\* Werkzaam bij Pensions, Actuarial & Insurance Services van PricewaterhouseCoopers. Daarnaast is de auteur verbonden aan het CompetenceCentre for Pension Research, Universiteit van Tilburg.

financiële en economische crisis een lage dekkinggraad (te weinig vermogen om aan alle verplichtingen te voldoen), waardoor er hogere premies moeten worden betaald.

Een premieovereenkomst werkt anders. Bij een premieovereenkomst (ook wel beschikbarepremieregeling of *defined contribution* genoemd), wordt vooraf juist vastgesteld hoeveel premie er wordt gestort voor de pensioenopbouw. Deze premie wordt vervolgens tot aan de pensioendatum belegd. Op de pensioendatum wordt het saldo van het pensioenvermogen gebruikt om een levenslange vastgestelde uitkering te verkrijgen bij een verzekeraar. De hoogte van het uiteindelijke pensioenvermogen is dus sterk afhankelijk van onder andere het behaalde rendement op de beleggingen en de rentestand. De uiteindelijke hoogte van de pensioenuitkering is dus onzeker. Deze onzekerheid komt voor rekening van de deelnemer. Dit 'risico' kan overigens nadelig zijn bij slechte beleggingen, maar positief zijn bij zeer goede beleggingen. Het belangrijkste verschil tussen een uitkeringsovereenkomst en een premieovereenkomst is dus gelegen in de partij die het risico draagt. Bij een uitkeringsovereenkomst is dat het pensioenfonds of de verzekeraar; bij een premieovereenkomst is dat de werknemer/deelnemer zelf. Vanwege dit essentiële verschil, is op de pensioenfonds en verzekeraars een ander toezichtregime van toepassing vanuit De Nederlandsche Bank. Bij regelingen waarbij het risico bij de uitvoerder ligt, is immers een streng toezicht nodig. Deze uitvoerders moeten er immers zorg voor dragen dat zij de gelden prudent beleggen en de pensioenverplichtingen straks kunnen nakomen. Hiervoor zijn in het Financieel Toetsingskader (FTK), dat onderdeel uitmaakt van de Pensioenwet, strenge regels gesteld aan de financiële huishouding en governance van een pensioenfonds. Zo mag een pensioenfonds nooit een dekkinggraad hebben die lager is dan ongeveer 105% en is het gewenste niveau eigenlijk 125%. Daalt de dekkinggraad onder de 105%, dan moet het pensioenfonds ervoor zorgen dat het dekkinggraadniveau van 105% weer binnen drie jaar wordt bereikt. Dit kan worden gerealiseerd door een beter beleggingsrendement te maken, minder uit te geven en dus geen indexaties te verlenen of zelfs door pensioenrechten te korten. Dat laatste is zeer impopulair en daardoor vooralsnog weinig voorkomend. Desalniettemin is er momenteel een aantal pensioenfonds dat de pensioenrechten binnenkort mogelijk zal gaan korten.

Bij premieregelingen is het risico op een lagere pensioenuitkering volledig voor de deelnemer zelf. Om die reden hoeven pensioenfonds voor een premieregeling ook geen buffers aan te houden. Dit is van belang voor het bestaansrecht van de PPI. Om die reden ga ik hierna nog op dit element in.

### 3. De premiepensioeninstelling

#### 3.1. Totstandkoming PPI

De PPI is een nieuwe uitvoeringsvorm die hopelijk per 1 januari 2011 het licht ziet. Momenteel (eind oktober 2010) is de behandeling in de Eerste Kamer gaande. De PPI komt eigenlijk voort uit een Europese richtlijn, de IORP-richtlijn (IORP staat voor *Institution for Occupational Retirement Provisions*). Deze richtlijn zorgt ervoor dat pensioeninstellingen binnen Europa grensoverschrijdend hun diensten kunnen aanbieden. Een essentieel punt hierbij is dat als een pensioeninstelling succesvol binnen Europa wil opereren, deze concurrerend zal moeten zijn ten opzichte van andere pensioeninstellingen in de EU. Anders gezegd: het toezicht op dergelijke pensioeninstellingen moet niet te streng zijn en pensioeninstellingen moeten niet te veel financiële buffers hoeven aan te houden. Hoe meer buffers een pensioeninstelling immers moet aanhouden, hoe hoger de pensioenpremie zal zijn en hoe slechter de concurrentiepositie is. Indien een pensioeninstelling alleen premieregelingen uitvoert waarbij het risico voor de deelnemer is, zijn er logischerwijs weinig tot geen buffers nodig. Dit is nu precies de reden waarom de Nederlandse wetgever de PPI in het leven heeft geroepen. Een PPI mag namelijk zuiver en alleen premieregelingen uitvoeren. Hierdoor hoeft de PPI geen buffers aan te houden (met uitzondering van een kleine buffer van € 225.000 voor operationele risico's) en kan deze dus concurrerend op de Europese markt opereren.

*De PPI hoeft geen buffers aan te houden en kan dus concurrerend zijn op de Europese markt*

#### 3.2. Kenmerken PPI

De belangrijkste kenmerken van de PPI zijn:

1. de PPI mag worden gedreven in de vorm van nv, bv, Europese vennootschap of stichting;
2. de PPI mag voor de Nederlandse markt alleen zuivere premieregelingen (beschikbarepremieregelingen) uitvoeren, waarbij de PPI geen verzekeringstechnisch risico draagt;
3. de PPI moet dus biometrische risico's (overlijden en invaliditeit) onderbrengen bij een verzekeraar en mag niet zelf voorzien in levenslange uitkeringen (vanwege het langlevensrisico);
4. iedereen kan een PPI oprichten;
5. de PPI mag meerdere pensioenregelingen voor meerdere partijen uitvoeren;
6. de PPI valt net als verzekeraars onder de Wet op het financieel toezicht (Wft);
7. daarnaast zijn op de PPI ook de materiële bepalingen uit de Pensioenwet en de bepalingen uit deze wet die algemeen van toepassing zijn op pensioenuitvoerders, van toepassing.

Omdat met name punt 2, 3 en 4 van belang zijn, ga ik op deze punten nader in.

Ad 2 en 3. Een belangrijk element is dat de PPI geen risico's mag dragen. Dit betekent bijvoorbeeld dat de PPI zuiver en alleen premiereregelingen mag uitvoeren. Bij premiereregelingen is het beleggingsrisico immers voor de werknemer en niet voor de uitvoerder. Ook betekent het dat het nabestaandenpensioen extern moet worden ondergebracht. Een nabestaandenpensioen keert bij het overlijden van de deelnemer een levenslang pensioen uit aan de achterblijvende partner. Dit bedrag wordt uitgekeerd onafhankelijk van de waarde van het opgebouwde pensioenkapitaal. In het nabestaandenpensioen is dus een verzekeringselement opgenomen. Dergelijke risico's mag de PPI niet dragen. Om die reden moeten verzekerings-technische elementen van een pensioenregeling worden ondergebracht bij een verzekeraar. De PPI kan wel als bemiddelaar tussen de werkgever en de externe verzekeraar optreden, zodat de werkgever bij één loket terecht kan voor het gehele pensioenpakket. Omdat de PPI geen risico's mag dragen, mag de PPI ook geen pensioenen uitkeren. Immers, het langlevensrisico is voor de pensioen-uitvoerder. Ik licht dit toe. Vanaf de pensioendatum wordt aan de pensioengerechtigde een levenslange pensioen-uitkering toegekend. De pensioenuitvoerder berekent de hoogte van de uitkering op basis van een gemiddelde levensduur. Indien een pensioengerechtigde ouder wordt dan de gemiddelde levensduur, moet de pensioenuitvoerder het 'tekort' zelf aanvullen. Dit zou dus een financieel risico voor de PPI inhouden. Om die reden mag de PPI alleen de opbouwfase van pensioen uitvoeren. Vanaf de pensioendatum moet de deelnemer dus verplicht het gehele pensioenkapitaal overdragen van de PPI naar een verzekeraar die dat kapitaal vervolgens omzet in een levenslange uitkering.

Ad 4. Een PPI kan door iedereen worden opgericht. Dit betekent dat een werkgever een PPI kan oprichten voor de eigen werknemers. Maar ook verzekeraars, pensioenfondsen, banken en vermogensbeheerders kunnen een PPI oprichten. En zelfs natuurlijke personen. Dit biedt met name voor banken en vermogensbeheerders, partijen die nu geen pensioenen mogen aanbieden, de kans om zelf rechtstreeks de pensioenmarkt te betreden. Met name dergelijke partijen staan dan ook te trappelen om een PPI op te richten. De pensioenmarkt in Nederland bedraagt € 700 miljard. Daar willen banken en vermogensbeheerders graag een graantje van meepikken.

### **3.3. Fiscale aspecten**

De fiscale aspecten van de PPI lijken op het eerste gezicht weinig opzienbarend, omdat ze immers overeenkomen met de fiscale behandeling van een pensioenfonds. In

de vennootschapsbelasting is een subjectieve vrijstelling opgenomen voor, kort gezegd, lichamen die een pensioenregeling uitvoeren, onder de voorwaarde dat de winst uitsluitend kan toekomen aan de verzekerden, het lichaam zelf of een algemeen maatschappelijk belang. Dit is opgenomen in art. 5, lid 1, aanhef en onderdeel b van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 (hierna: Wet VPB 1969). Deze subjectieve vrijstelling is formeel niet slechts voorbehouden aan pensioenfondsen. Ook zuivere pensioenverzekeraars en straks de PPI's kunnen er gebruik van maken. Dit betekent dus dat de vermogenswinst bij de PPI niet belast is voor de vennootschapsbelasting. De vraag is echter of een PPI eigenlijk wel winst kan maken. Immers, beleggingswinst komt bij een premiereregeling rechtstreeks toe aan de deelnemer. Een mogelijkheid voor een PPI om winst te maken, zou kunnen ontstaan als de allerlaatste deelnemer vroegtijdig overlijdt en er geen nabestaanden zijn waaraan het kapitaal kan worden uitgekeerd.

Naast de vennootschapsbelastingaspecten van de PPI is de fiscale behandeling van de pensioenregeling voor de werkgever en werknemer identiek aan ieder andere pensioenregeling. Deze pensioenuitkering is belast in de inkomstenbelasting bij de pensioengerechtigde. De omkeerregel is immers van toepassing (premie aftrekbaar, uitkering belast).

Ten slotte verdienen de fiscale aspecten van de PPI in internationale verhoudingen nog specifieke aandacht.

### **3.4. Fiscale verdragstoepassing en bronbelasting**

Voor uit Nederland ontvangen dividend geldt voor pensioenfondsen dat ze de eventueel ingehouden Nederlandse dividendbelasting kunnen terugvorderen en per saldo dus geen dividendbelasting betalen. Voor deze 'vrijstelling' is vereist dat de rechtspersoon (pensioenfonds of PPI) niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting. Een subjectieve vennootschapsbelastingvrijstelling is dus vereist om de ingehouden dividendbelasting terug te kunnen vorderen. Maar de PPI is dus subjectief vrijgesteld voor de vennootschapsbelasting.

Net als alle andere institutionele beleggers zal de PPI haar beleggingen echter niet alleen in Nederland onderbrengen. Voor een evenwichtig beleggingsbeleid waarbij risico's zo veel mogelijk worden gespreid, kan er bijna niet aan worden ontkomen om vermogensposities in het buitenland aan te houden. Ook op daaruit ontvangen dividend en interest wordt veelal een bronbelasting ingehouden, maar die kan onder voorwaarden worden beperkt. In de meeste belastingverdragen is de bronbelasting gemaximeerd op 15%. Om hiervan gebruik te kunnen maken, moet de PPI vallen onder de reikwijdte van het belastingverdrag waarin deze maximering is opgenomen. Daartoe is het wel noodzakelijk dat de PPI voor dat

verdrag als inwoner van Nederland wordt aangemerkt. Een lichaam dat niet aan belastingheffing is onderworpen, is dat in beginsel niet. In de meeste belastingverdragen, alsmede in het OESO-commentaar, is evenwel opgenomen dat een pensioenfonds toch als inwoner wordt aangemerkt. Het is daarom relevant of een PPI fiscaal gezien als pensioenfonds wordt aangemerkt. Anders gezegd: als de subjectieve vennootschapsbelastingvrijstelling op haar van toepassing is, komt de PPI als pensioenfonds in de zin van de belastingverdragen in aanmerking voor genoemde maximering van de ingehouden bronbelasting.

#### **4. Tot slot**

Als alles meezit, ziet de PPI in 2011 het levenslicht. De vraag is of de PPI veel gebruikt gaat worden. Gezien het feit dat via de PPI een groot aantal financiële instellingen zoals banken en vermogensbeheerders voor het eerst toegang krijgen tot de lucratieve pensioenmarkt, is mijn inschatting dat de PPI zeer succesvol zal zijn. De PPI is oorspronkelijk bedoeld voor de grensoverschrijdende pensioenmarkt. Mijn vermoeden is dat de PPI gebruikt gaat worden voor deze markt, maar allereerst zal de nationale markt met de PPI worden geconfronteerd. Door de komst van de PPI ontstaat er naar mijn inschatting een dynamiek op de pensioenmarkt die uiteindelijk gunstig is voor de consument. De onderlinge concurrentie neemt immers toe. De PPI is dan ook zeer welkom.