



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Doorwerken of met pensioen?

een onderzoek onder pensioenfondsen naar de keuze die werknemers/deelnemers wordt geboden voor opbouw en uitstel van het aanvullend ouderdomspensioen bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING		I
1	CONTEXT, AANLEIDING, UITWERKING EN WERKWIJZE VAN ONDERZOEK	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Aanleiding onderzoek	2
1.3	Onderzoeksvragen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd en het pensioen	2
1.4	Werkwijze van het onderzoek	4
2	RESULTATEN	5
2.1	Algemeen: Pensioenfondsen in dit onderzoek in kort bestek	5
2.1.1	Relatie tussen cao en pensioenfonds	6
2.1.2	Hoofdkenmerken van de onderzochte pensioenfondsen	7
2.2	Pensioenopbouw	8
2.3	Pensioenuitstel	10
2.3.1	Uitstel na de pensioenrichtleeftijd en ophoging van de pensioenuitkering	11
2.4	Deeltijdpensioen in combinatie met doorwerken	13
2.5	Vrijwillige voortzetting: opbouw na beëindiging dienstverband	15
2.6	Conclusies	16
	BIJLAGEN	
I	Pensioenfondsen	21
II	Standaardsteekproef 2015: cao's (n = 99) met pensioenfonds	25
III	Overzicht soorten Nederlandse pensioenfondsen	27
IV	Terminologie van deze rapportage	29
V	Deelnemers, pensioenuitkeringen, uitgaven aan pensioenuitkeringen en gemiddelde pensioenuitkering	31
VI	Kaders pensioenregeling	33
VII	Pensioenpremies 2015	39

SAMENVATTING

Bij de parlementaire behandeling in de Tweede Kamer van de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, die het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd voor ouderen en ondernemingen aantrekkelijker maakt, is door D66 de vraag gesteld of werknemers die na de AOW-gerechtigde leeftijd door willen werken, zelf kunnen beslissen om het aanvullend ouderdomspensioen op te blijven bouwen en/of dat pensioen uit te stellen. Deze vragen, aangevuld met vragen over vrijwillige voortzetting van het aanvullend ouderdomspensioen en deeltijdpensioen, zijn onderzocht door de bestudering van pensioenreglementen van 50 pensioenfondsen en cao's uit 2015, aangevuld met informatie uit jaarverslagen van 2013 (op het moment van onderzoek de meest recente gegevens). Pensioenverzekeraars zijn niet meegenomen.

Het algemene beeld van de onderzoekspopulatie is dat de gemiddelde pensioenuitkering in 2013 € 9.400 heeft bedragen. Het gemiddelde loopt uiteen van € 2.400 in de Handel en Horeca tot € 14.100 in de Zakelijke Dienstverlening. De gemiddelde verhouding tussen actieve deelnemers en pensioenuitkeringen bedraagt 2,6. Dat wil zeggen: er zijn 2,6 actieve deelnemers op één pensioenuitkering. Deze verhouding loopt uiteen van 1,4 in de Bouwnijverheid tot 5,6 in de Zakelijke Dienstverlening.

Bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd blijkt dat de deelnemer over de voortzetting van de opbouw van het aanvullend ouderdomspensioen zelf geen keuze kan maken: als na de AOW-gerechtigde leeftijd de dienstbetrekking met de werkgever doorloopt, dan lopen deelneming met pensioenopbouw en premieverplichting ook door tot de pensioenrichtleeftijd van meestal 67 jaar. Na het bereiken van de vigerende pensioenrichtleeftijd stopt in alle gevallen deelneming en opbouw.

Bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in 44 van de 50 pensioenfondsen¹ uitstel van de pensioenuitkering na de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk en bij 5 niet². In 32 van de 44 pensioenfondsen is uitstel van de pensioenuitkering bij doorwerken mogelijk tot 5 jaar na de pensioenrichtleeftijd. Bij 12 van de 44 pensioenfondsen is uitstelmogelijkheid van de pensioenuitkering na de pensioenrichtleeftijd niet meer mogelijk, maar wel na de huidige AOW-gerechtigde leeftijd.

Als de arbeidsovereenkomst met de werkgever die bij een pensioenfonds is aangesloten, eindigt (bij baanwisseling of als een werknemer Zzp'er wordt) dan is in 34 van de 50 pensioenregelingen vrijwillige voortzetting van de deelneming aan het aanvullend ouderdomspensioen voor een beperkt aantal van 3 jaren mogelijk. Bij zeven pensioenfondsen kunnen Zzp'ers, conform wettelijke bepalingen, 10 jaar vrijwillig aan het fonds blijven deelnemen.

De mogelijkheid van vervroegde (volledige of) gedeeltelijke pensionering wordt in nagenoeg alle pensioenregelingen geboden. In de meeste regelingen is dat mogelijk vanaf 60 jaar, en vanaf 20% arbeidsduurvermindering (wat leidt tot een proportionele pensioenuitkering van 20%).

¹ Met pensioenfonds wordt bedoeld op het uitvoeringsorgaan van het betreffende pensioenreglement. Als pensioenfonds wordt genoemd wordt bedoeld op het pensioenreglement en de overeenkomstige uitvoering daarvan.

² Van 1 pensioenfonds is de uitstelmogelijkheid niet bekend.

I

II

1 CONTEXT, AANLEIDING, UITWERKING EN WERKWIJZE VAN ONDERZOEK

1.1 Inleiding

Het komt steeds vaker voor dat oudere werknemers ervoor kiezen om na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd op de arbeidsmarkt te blijven participeren (doorwerkers). De netto arbeidsparticipatie van de groep van 65 tot 70 jaar is opgelopen van 8,3% in 2006 naar 13,1% in 2015³. In 2006 lag de piek van uittreding nog bij 60 jaar, terwijl deze nu op 64 jaar en 5 maanden⁴ ligt. Het lijkt er op dat de voorwaarden en omstandigheden voor oudere werknemers om door te blijven werken, verbeteren.

Doorwerken, inkomen en maatschappelijke participatie

Door een gemiddeld betere gezondheid en behoefte aan maatschappelijke participatie, blijven ouderen vaker werken. Uit recent onderzoek blijkt dat 63% van de ouderen in de leeftijd van 65-70 hun gezondheid als goed tot zeer goed ervaart. Inkomen, sociale contacten en het gevoel van eigenwaarde vormen een stimulans om te blijven werken. Ook het beëindigen van financieel gunstige uittredingsregelingen⁵ voor oudere werknemers vóór het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd, heeft aan deze trend bijgedragen.

Voor werkgevers liggen voordelen voor het in dienst hebben van ouderen boven de AOW-leeftijd op het vlak van lagere loonkosten (geen werknemerspremies), en verantwoordelijkheidsgevoel en plichtsgetrouwheid bij oudere werknemers.

Beleid

Het kabinet wil het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd met de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' en met de 'Wet Werk en Zekerheid'⁶ voor werkgevers en werknemers aantrekkelijker maken. De 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' bevat een pakket maatregelen, met onder andere de beperking van de loondoorbetalingsverplichting en van het opzegverbod bij ziekte, het verhinderen om via een appèl op de 'Wet flexibel werken' meer of minder te gaan werken, een verkorting van de opzegtermijn en een ruimere mogelijkheid voor het aanbieden van tijdelijke contracten op grond van de ketenbepaling voor doorwerkers. Middels de 'Wet Werk en Zekerheid' is het leeftijdsgebonden of pensioenontslag op of na de AOW-gerechtigde leeftijd vereenvoudigd en hoeft de werkgever bij beëindiging van het dienstverband geen transitievergoeding te betalen.

3 CBS 2016, CBS Statline.

4 CBS 2016.

5 Hierbij wordt bedoeld op het schrappen van voor oudere werknemers gunstige uittredingsregelingen zoals de FPU en het afschaffen van andere vroegpensioenregelingen en het fiscaal onaantrekkelijk maken van vervroegd stoppen met werken.

6 "Aanpassing van enige arbeidsrechtelijke bepalingen die een belemmering kunnen vormen voor werknemers en ambtenaren die na de AOW-gerechtigde leeftijd willen blijven werken (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd)", Tweede Kamer nr. 34.073, nr. 3, memorie van toelichting.

In het kader van de arbeidsdeelname van ouderen ('Ageing and Employment', 2015) doet de OECD voor Nederland beleidsaanbevelingen om het aanbod van en de vraag naar arbeid van ouderen te vergroten. Het verhogen van de arbeidsparticipatie van 65-69 jarigen noemt de OECD een van de belangrijkste verbeterpunten en uitdagingen voor de Nederlandse arbeidsmarktsituatie van oudere werknemers⁷.

Doorwerken: en hoe gaat het met het pensioen ?

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd komt tegemoet aan de behoefte van een toenemende groep werknemers en werkgevers, en is onderdeel van het overheidsbeleid waaraan op diverse manieren invulling is gegeven. In de Tweede Kamer is de vraag opgeworpen hoe pensioenopbouw en pensioenuitstel zich tot doorwerken verhouden.

1.2 Aanleiding onderzoek

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' in de Tweede Kamer, heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toegezegd nader onderzoek te doen naar de vraag hoe het zit met de opbouw van het ouderdomspensioen bij doorwerken. Vraag is vooral of werknemers zelf kunnen beslissen over het voortzetten of stoppen van de pensioenopbouw. Ook is het de vraag of uitstel van de pensioenuitkering bij doorwerken mogelijk is. Opbouw en uitstel zijn van invloed op de lasten van het doorwerken (pensioenpremie) en op de hoogte van het ouderdomspensioen bij het definitief stoppen met werken.

1.3 Onderzoeksvragen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd en het pensioen

Hoofdvraag in dit onderzoek is wat er ten aanzien van het doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in pensioenregelingen is bepaald over (het voortzetten van) de pensioenopbouw: stopt die vanwege het pensioenreglement, wordt die voortgezet, of kan de werknemer daarover zelf beslissen?

Ook is het de vraag of de doorwerkende werknemer bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd vanwege het pensioenreglement het pensioen uitgekeerd krijgt, of dat de pensioenuitkering bij doorwerken uitgesteld kan worden, of dat de doorwerkende werknemer zelf het beginmoment van de pensioenuitkering kan kiezen.

Omdat in de wet is vastgelegd dat de AOW-gerechtigde leeftijd toegroeit naar 67 jaar in 2021⁸, worden de vragen over opbouw en uitstel van het pensioen niet alleen onderzocht voor degenen die doorwerken na de huidige AOW-gerechtigde leeftijd (in 2016 65 + 6 maanden), maar ook voor degenen die na hun 67e blijven werken.

Verder is met betrekking tot pensioenopbouw en -uitstel onderzocht in hoeverre deeltijdpensioen mogelijk is en in hoeverre pensioenopbouw vrijwillig kan worden

7 Zie OECD360 Nederland 2015, OECD, 2015, p. 8.

8 Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd, 2012.

voortgezet door werknemers die naar een andere baan overstappen of die zelfstandig gaan werken.

Het pensioenontslag, als dat in de cao is geregeld, en de keuzemogelijkheden met betrekking tot het pensioen in het pensioenfonds hebben invloed op elkaar. Daarom is ook gekeken naar de relatie tussen pensioenfonds en overeenkomstige cao's.

Dat leidt tot de volgende onderzoeksvragen.

De genoemde hoofdvraag, wat is er in pensioenregelingen bepaald over (het voortzetten van) pensioenopbouw en pensioenuitstel als een werknemer doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, is uitgewerkt in de volgende onderzoeksvragen:

1. Algemeen: pensioenfonds van dit onderzoek in kort bestek
Wat is het algemene beeld van pensioenfonds? Wat is het aantal actieve deelnemers, het aantal pensioengerechtigden, de verdeling over ondernemings- en bedrijfstakpensioenfonds en de verdeling van de pensioenfonds, de actieve deelnemers en de pensioengerechtigden over de economische sectoren zoals de landbouw, industrie, vervoer en dergelijke? Wat zijn de uitgaven aan pensioenuitkeringen en hoe hoog is de gemiddelde pensioenuitkering naar de genoemde sectoren?
2. Pensioenopbouw
Heeft een werknemer die blijft werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel na 67 jaar, krachtens het pensioenreglement zelf invloed op de voortzetting van de opbouw van zijn ouderdomspensioen? Kan hij ervoor kiezen de opbouw van zijn ouderdomspensioen al dan niet voort te zetten?
3. Pensioenuitstel
Wat is in het pensioenreglement in algemene zin bepaald over het uitstel van de ingangsdatum van de pensioenuitkering? Wat is in het pensioenreglement bepaald over het uitstel van een pensioenuitkering van een werknemer die blijft werken na de actuele AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel na de leeftijd van 67 jaar, en heeft deze doorwerker invloed op het uitstellen van de uitkering uit het pensioenfonds volgens het pensioenreglement?
4. Deeltijdpensioen in combinatie met doorwerken
Wat is in het pensioenreglement bepaald over deeltijdpensioen in combinatie met doorwerken? En wat betekent dit voor de pensioenopbouw?
5. Vrijwillige voortzetting: opbouw na beëindiging dienstverband
Kan pensioenopbouw vrijwillig voortgezet worden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst? Zijn er daarbij verschillen voor werknemers die ontslag nemen voor een andere baan of hen die als zelfstandige doorgaan?
6. Pensioenrichtleeftijd in de pensioenregeling en de ontslagleeftijd in de cao
Wat is de relatie tussen de pensioenrichtleeftijd in de pensioenregeling en de ontslagleeftijd in cao's?

Samenhang

In het volgende hoofdstuk worden verbanden geschetst tussen het onderzochte aspect en achterliggende kenmerken, zoals ondernemings-/bedrijfstak-cao, economische sector, omvang van pensioenfonds en dergelijke.

1.4 Werkwijze van het onderzoek

Voor het onderzoek zijn reglementen en jaarverslagen van pensioenfondsen onderzocht. Omdat pensioenfondsen voortkomen uit het arbeidsvoorwaarden-overleg, is de onderzoeksgroep van pensioenfondsen samengesteld op basis van de SZW-steekproef van 99 cao's voor cao-onderzoek⁹. Voor dit onderzoek zijn de pensioenfondsen onderzocht die geassocieerd zijn met deze 99 cao's¹⁰.

Bij het verzamelen van gegevens is van de volgende brondocumenten gebruik gemaakt:

- pensioenreglementen voor gegevens over het pensioen bij doorwerken (in 2015 van kracht);
- jaarverslagen van pensioenfondsen in verband met aantal en kosten pensioenuitkeringen en deelnemers (stand 31 december 2013¹¹).

Verder zijn ook gegevens gebruikt van:

- cao's voor de selectie van pensioenfondsen en pensioenontslag-bepalingen (medio 2015 van kracht);
- DNB en SZW over verplichte pensioenfondsen en het toezicht daarop (gepubliceerde lijsten 2015);

Daarnaast is in verband met ontbrekende gegevens uit pensioenreglementen en – jaarverslagen waar nodig overleg geweest met pensioenfondsen (secretariaten en bestuurders).

9 Onder de steekproef van grote ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's valt ongeveer 85% van de werknemers die onder een cao werken.

10 Niet alleen de cao's van ondernemingen en bedrijfstakken van de SZW cao-onderzoekspopulatie zitten in dit onderzoek: ook andere cao's van ondernemingen en bedrijfstakken die mede deelnemen aan de geselecteerde pensioenfondsen zijn opgenomen in het onderzoek. Zo maakt het Pensioenfonds voor de Bouwnijverheid deel uit van het onderzoek omdat de bedrijfstak van de Bouwnijverheid deel uitmaakt van de steekproef, maar ook de bedrijfstak van de Betonmortelindustrie en de bedrijfstak van de Natuursteenindustrie nemen deel aan dit pensioenfonds en zijn zodoende ook onderdeel van het onderzoek.

11 Op het peilmoment van het onderzoek waren de jaarverslagen over het jaar 2014 van de onderzoekspopulatie van pensioenfondsen niet volledig beschikbaar: daarom is teruggefallen op de volledige beschikbare jaarverslagen over het jaar 2013. Het is niet te verwachten dat de resultaten tussen de jaren 2013 en 2014 kwalitatief van elkaar verschillen.

2 RESULTATEN

2.1 Algemeen: Pensioenfondsen van dit onderzoek in kort bestek

Omdat in het onderzoek actieve deelnemers, de pensioengerechtigden en de hoogte van pensioenuitkeringen zijn onderzocht, zijn daarover op basis van de jaarverslagen van de onderzoekspopulatie feitelijke gegevens verzameld. Ook is voorafgaand aan het onderzoek de wettelijke context met betrekking tot het aanvullend ouderdomspensioen verkend.

Het aanvullend ouderdomspensioen is gestoeld op langlopende overeenkomsten tussen pensioenfondsen, werkgever(s) en werknemers. Als een werkgever deelneemt aan een pensioenfonds, dan nemen de werknemers daar verplicht ook aan deel.

De belangrijkste wetten die regels stellen voor het aanvullend ouderdomspensioen en de pensioenfondsen, zijn de Pensioenwet en de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds. Deze regels hebben onder andere betrekking op de hoogte en verdeling van de premie (onder andere premiepercentage voor iedereen hetzelfde), de wijze van beleggen ervan door het pensioenfonds (onder andere verantwoord beleggen), en de transparantie van het pensioenfonds. De in de Pensioenwet aangewezen toezichthouders op de naleving van deze regels zijn De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Zo ziet DNB ondermeer erop toe dat het pensioenvermogen adequaat is om aan de verplichtingen te voldoen, en ziet de AFM onder meer toe op adequate informatieverstrekking aan (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van het pensioenfonds.

Het pensioen geeft recht op een levenslange uitkering vanaf de pensioendatum. De hoogte van het pensioen wordt niet alleen door de premiehoogte, het gemiddelde loon, en de duur van de premieafdracht bepaald, maar ook door het moment of de leeftijd waarop het pensioen aanvangt. Deze datum kan gelijk vallen met de AOW-gerechtigde leeftijd maar kan ook eerder of later plaatsvinden, mede afhankelijk van de pensioengerechtigde, de werkgever, de pensioenontslagleeftijd in de cao en het pensioenreglement. Hoe eerder men met pensioen gaat des te lager de pensioenuitkering.

Met de pensioenpremie wordt de pensioenopbouw (het recht op een bepaald pensioen op de pensioendatum) bekostigd¹². Doorgaans wordt 1,875% per jaar van de gemiddelde jaarlijkse pensioengrondslag aan ouderdomspensioen opgebouwd. De premie wordt door de werkgever en door de werknemer opgebracht¹³.

Het aantal pensioenfondsen waarop dit onderzoek betrekking heeft, bedraagt 50 (zie bijlage 1). In totaal voeren deze pensioenfondsen het aantal van circa 1,8 miljoen (mln.) ouderdomspensioenuitkeringen uit met een gemiddelde van circa € 9.400 per jaar (totaal € 17,7 miljard). Daaraan dragen 4,9 mln. actieve deelnemers en hun werkgevers bij middels de inleg van pensioenpremie. De grootste pensioenfondsen in dit onderzoek zijn het 'Algemeen Burgerlijk

12 Collective Defined Benefit-regelingen (of uitkeringsregelingen) hebben de ambitie voor een uitkering van bepaalde hoogte; met de maximaal fiscaal gefaciliteerde premie van 1,875% wordt in 40 jaar als deelnemer 75% van het middelloon opgebouwd. De minimum leeftijd waarop het pensioenfonds de opbouw start is 21 jaar (Pensioenwet).

13 Zie bijlage VII voor een overzicht van premiehoogtes bij enkele economische sectoren.

Pensioenfondsen van ambtenaren en gelieerde werknemers (met 1,1 mln. actieve deelnemers en met 0,7 mln. pensioengerechtigden), en het pensioenfonds 'Zorg en Welzijn' (met 1,2 mln. actieve deelnemers en een aantal van 0,3 mln. pensioengerechtigden)¹⁴.

2.1.1 Relatie tussen pensioenfondsen en de cao

Er zijn 5 hoofdvormen aangetroffen van associatie tussen cao's en pensioenfondsen:

1. Ondernemingspensioenfondsen (14)
De individuele onderneming vormt zelf een pensioenfonds voor zijn werknemers; Tata Steel, ING en Philips hebben bijvoorbeeld hun eigen pensioenfondsen;
2. Eén Bedrijfstakpensioenfonds binnen het werkingsgebied van één bedrijfstak (18)
Ondernemingen binnen het werkingsgebied van een bedrijfstak zijn bij een bedrijfstakpensioenfonds aangesloten. Zo zijn werkgevers in de Meubelindustrie aangesloten bij het pensioenfonds van de Meubelindustrie. Slagers zijn aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds voor het Slagersbedrijf;
3. Pensioenfondsen van de holding met werkmaatschappijen (6)
Werkgevers binnen een holding of houdstermaatschappij van ondernemingen zijn als werkmaatschappijen bij het pensioenfonds van de holding aangesloten. Zo zijn ondernemingen/werkmaatschappijen van Ahold zoals Bol.com, Etos en Gall&Gall bij het Ahold pensioenfonds aangesloten¹⁵; DSM is een holding met een pensioenfonds met ondernemingen in de kunststoffenindustrie, de voedingsindustrie, de chemische industrie en de landbouwsector.
4. Meerdere bedrijfstakken (gelijksoortige) in één groot pensioenfonds (10)
Gelijksoortige bedrijfstakken kunnen bij één pensioenfonds aangesloten zijn. De bedrijfstakken van het Taxibedrijf, het Besloten Busvervoer en het Beroepsgoederenvervoer over de Weg zijn aangesloten bij het pensioenfonds van het Beroepsvervoer; de bedrijfstakken van het Carrosseriebedrijf, het Metaalbewerkingsbedrijf en het Technisch Installatiebedrijf (onder andere) zijn aangesloten bij het Pensioenfonds voor Metaal en Techniek; bedrijfstakken van onder andere de Ziekenhuizen, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en van Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg zijn bij het pensioenfonds Zorg en Welzijn aangesloten;
5. Bedrijfstakken (ongelijksoortig) in een pensioenfonds (1)
De bedrijfstak van de Groothandel in Bloemen en Planten¹⁶, de bedrijfstak van de Zeevisserij en de bedrijfstak van de Technische Groothandel zijn bij het bedrijfstakpensioenfonds voor de Grafische Bedrijven aangesloten¹⁷.

De associatie tussen onderneming en een bedrijfstakpensioenfonds kan in beginsel langs twee wegen lopen, namelijk verplicht of vrijwillig. In de 'Wet Verplichte Deelneming in een Bedrijfstakpensioenfonds 2000' is bepaald dat de Minister van SZW deelneming aan een bedrijfstakpensioenfonds verplicht kan stellen indien een belangrijke meerderheid van werkenden in die bedrijfstak daarom verzoekt. Op alle

14 Cijfers realisatie: 2013; zie ook bijlage V

15 Formeel is dit een ondernemingspensioenfonds.

16 Met ingang van 1 januari 2016.

17 Naam met ingang van 1 jan. 2016 gewijzigd van Pensioenfonds voor de Grafische bedrijven in Pensioenfonds PGB. De onderneming 'Boskalis' is eveneens bij dit pensioenfonds aangesloten. Vraagstukken omtrent werkingsfeer en verplichtstelling zijn alsof de aangesloten bedrijfstakken een eigen pensioenfonds hebben.

ondernemingen van de bedrijfstak, die niet via de overeenkomst op basis van het betreffende pensioenoverleg rechtstreeks gebonden zijn aan het bedrijfstakpensioenfonds, rust dan de verplichting tot deelneming aan dat pensioenfonds. Een onderneming die onderdeel uitmaakt van de werkingsfeer van een verplicht bedrijfstakpensioenfonds en een eigen pensioenfonds heeft, kan ontheffing vragen van deelname aan dat verplichte bedrijfstakpensioenfonds.

Naast de verplichte bedrijfstakpensioenfonds zijn er ook fondsen met een niet verplichtend karakter. In dit onderzoek zijn het Pensioenfonds voor de Groothandel in Bloemen en Planten (onderdeel van het PGB), het Spoorwegpensioenfonds en het pensioenfonds Openbaar Vervoer niet verplichte bedrijfstakpensioenfonds.

2.1.2 Hoofdkenmerken van de onderzochte pensioenfonds

Onder de 50 onderzochte pensioenfonds vallen 4,8 miljoen actieve deelnemers. Van de 50 pensioenfonds zijn er 31 bedrijfstakpensioenfonds en 19 ondernemingspensioenfonds. Ruim 90% van alle actieve deelnemers valt onder de bedrijfstakpensioenfonds. Naar economische sector komen de onderzochte pensioenfonds vooral voor in de sectoren Zakelijke Dienstverlening (16 fondsen), Industrie (12 fondsen) en Handel en Horeca (10 fondsen). Naar aantal actieve deelnemers is de sector Overige Dienstverlening het grootst. Van alle actieve deelnemers onder de onderzochte pensioenfonds valt bijna 50% binnen deze sector. Het ABP en het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn zijn de grootste pensioenfonds binnen deze sector. Van het totaal aantal actieve deelnemers is 80% aangesloten bij 9 pensioenfonds met meer dan 100.000 deelnemers (18% van het totaal aantal pensioenfonds). Er is derhalve sprake van een concentratie van actieve deelnemers in een relatief klein aantal pensioenfonds.

Het algemene financiële beeld van de onderzochte fondsen is weergegeven in tabel 2.1. Dit beeld is gebaseerd op de gegevens van 41 van de 50 onderzochte pensioenfonds, omdat van 9 pensioenfonds onvoldoende gegevens beschikbaar waren. In de tabel is het aantal actieve deelnemers afgezet tegen het aantal pensioengerechtigden en per economische sector wordt ook de gemiddelde pensioenuitkering gegeven^{18,19}.

18 De gemiddelde berekende pensioenuitkering komt tot stand op basis van de totale uitgaven aan pensioenen over heel 2013 en het aantal pensioenuitkeringen eind 2013 (standcijfer). Het op deze manier berekende gemiddelde leidt tot een lichte overschatting van het werkelijke gemiddelde van de pensioenuitkeringen, omdat pensioenuitkeringen die gedurende het jaar zijn beëindigd door overlijden, niet meetellen in het totaal aantal pensioenuitkeringen eind 2013 op basis waarvan het gemiddelde is berekend. Ze tellen wel mee in het totale bedrag aan pensioenuitkeringen. Het totale bedrag dat alleen betrekking had op de pensioenuitkeringen eind 2013, was op basis van de jaarverslagen niet beschikbaar.

19 Er waren van 41 van de 50 pensioenfonds gegevens beschikbaar met betrekking tot het aantal pensioenuitkeringen. Derhalve kon het gemiddelde alleen worden berekend op basis van het totaal bedrag aan pensioenuitkeringen voor deze groep van 41 pensioenfonds. Het totale bedrag aan pensioenuitkeringen van € 16,8 mld. is lager dan het totaalbedrag van pensioenuitkeringen van de volledige populatie van 50 pensioenfonds van € 17,7 mld.

Tabel 2.1 financiële gegevens van pensioenfondsen, het berekende jaargemiddelde van de pensioenuitkering en de verhouding (actieve) deelnemers/pensioen-uitkeringen, 2013 (N=41)

economische sector	totaal bedrag pensioen-uitkeringen x 1 mln	aantal pensioen-uitkeringen	gemiddelde pensioen-uitkering per jaar (x 1.000)	aantal actieve deelnemers (x 1000)	ratio actieve deelnemers/pensioenuitkeringen
Landbouw	159 (1%)	40 (2%)	4,0	89 (2%)	2,2
Industrie	3.208 (19%)	401 (22%)	8,0	743 (16%)	1,8
Bouw	70 (1%)	23 (3%)	3,0	32 (1%)	1,4
Handel en horeca	356 (2%)	148 (8%)	2,4	676 (15%)	4,6
Vervoer en communicatie	555 (3%)	91 (5%)	6,1	221 (5%)	2,4
Zakelijke dienstverlening	1.306 (8%)	93 (5%)	14,1	512 (11%)	5,6
Overige dienstverlening	11.099 (66%)	981 (55%)	11,3	2.324 (51%)	2,4
Totaal	16.753 (100%)	1.776 (100%)	9,4	4.596 (100%)	2,6

In 2013 was van de hier betrokken 41 pensioenfondsen het totale bedrag aan pensioenuitkeringen € 16,8 mld. Twee factoren hangen met het bedrag aan pensioenuitkeringen samen, namelijk het volume en de hoogte van de uitkeringen. De berekende gemiddelde hoogte van de pensioenuitkering heeft over 2013 ongeveer € 9.400 bedragen. De gemiddelde pensioenuitkering is het hoogst in de Zakelijke Dienstverlening en in de Overige Dienstverlening (resp. € 14.100 en € 11.300). Deze sectoren samen hebben 60% van het aantal pensioenuitkeringen; ze dragen 74% bij aan de totale uitgaven aan de pensioenuitkeringen. De Landbouwsector, Bouwnijverheid en de sector van Handel en Horeca kennen een lagere gemiddelde pensioenuitkering²⁰.

In de tabel is ook te zien dat de sectoren, naast de verschillen in het aantal en de gemiddelde pensioenuitkering, ook verschillen in de verhouding tussen actieve deelnemers en pensioenuitkeringen (niet meer actieve deelnemers). De gemiddelde ratio actieve aantal deelnemers/pensioenuitkeringen bedraagt 2,6 deelnemer op 1 pensioenuitkering. De sectoren Handel en Horeca en Zakelijke Dienstverlening hebben met ratio's van 4,6 en 5,6 een andere positie dan de sectoren Industrie en Bouw met ratio's van resp. 1,8 en 1,4. De sectoren van Landbouw en Overige Dienstverlening zitten met 2,4 en 2,2 ongeveer op de gemiddelde ratio van 2,6.

2.2 Pensioenopbouw

Voor actieve deelnemers wordt in het 'defined benefit-stelstel' door betaling van de premie, een jaarlijks pensioenrecht van maximaal 1,657%-1,875% van het (laatstverdiende of gemiddelde) loon opgebouwd. De premie waarmee het pensioenrecht wordt betaald, is fiscaal gefaciliteerd tot een maximum loon van € 100.000, en maximaal tot de hoogte van het laatstverdiende loon. Van de onderzochte 50 pensioenfondsen zijn er 34 waarbij de pensioenopbouw doorloopt tot 67 jaar²¹ als er wordt doorgewerkt; daarna stopt de pensioenopbouw. Er zijn 16 pensioenfondsen waarbij de maximale leeftijd in verband met de pensioenopbouw anders is. Van deze pensioenfondsen hanteren er zeven een leeftijd van 65 jaar, acht houden daarbij de AOW-gerechtigde leeftijd aan en één maakt een pensioenopbouw mogelijk tot 70 jaar.

20 In de bijlage staat een tabel met de gemiddelde uitkering per bedrijfstak en onderneming, voor zover dit gegeven uit het jaarverslag van het pensioenfonds kon worden gehaald.

21 De pensioenrichtleeftijd die het pensioenfonds hanteert voor berekeningsdoeleinden is niet altijd dezelfde als de leeftijd tot waaraan pensioenopbouw kan plaatsvinden.

De pensioenfondsen met een andere opbouwleeftijd dan 67 jaar zijn in de volgende tabel weergegeven.

Tabel 2.2 pensioenfondsen met een andere uiterste leeftijd van pensioenopbouw dan 67 jaar, 2015.

pensioenfonds	pensioenopbouw stopt bij:		
	65 jaar	AOW gerechtigde leeftijd	anders
Metaal en Techniek		X	
Openbare Bibliotheken		X	
Architecten	x		
Groothandel in Bloemen en Planten	x		
Grafische bedrijven		X	
Heineken		X	
Horeca en Catering	x		
ING	x		
Levensmiddelenbedrijf	x		
Metalektro		X	
Rabobank			5 jaar na AOW
Schilders, Afbouw, Glaszetters		X	
Technische Groothandel		X	
Textielverzorging	x		
UWV	x		
Zorg en Welzijn		X	
Totaal	7	8	1

De pensioenontslagleeftijd in de cao en de pensioenrichtleeftijd van het pensioenfonds kunnen verschillen. De pensioenontslagleeftijd is de leeftijd waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig en zonder 'redelijke grond' als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, BW kan opzeggen. Dat is meestal de AOW-gerechtigde leeftijd. De pensioenrichtleeftijd is de leeftijd waarop het pensioenfonds de pensioenberekeningen afstemt en waarop de pensioenopbouw doorgaans stopt.

Tabel 2.3 pensioenontslagleeftijd²² - pensioenrichtleeftijd (N=50), 2015.

Pensioenrichtleeftijd pensioenfonds	ontslagleeftijd cao	
	Aow	onbekend
Aow	10	5
67	30	4
Anders	-	1
Totaal	40	10

22 Hierbij zijn alleen de cao's betrokken die in de cao onderzoekspopulatie voorkomen en die qua werknemersaantal de grootste zijn.

Tabel 2.3 laat zien dat in 40 cao's de ontslagleeftijd op de AOW-gerechtigde leeftijd ligt. In 30 hiervan ligt de pensioenrichtleeftijd in het bijbehorende pensioenfonds op 67 jaar. In de andere 10 cao's sluiten de ontslagleeftijd en de pensioenrichtleeftijd op elkaar aan. Van de 50 cao's in het onderzoek is in 10 cao's de ontslagleeftijd niet gespecificeerd.

In de gevallen dat de pensioenontslagleeftijd in de cao lager is dan de pensioenrichtleeftijd in het bijbehorende pensioenfonds, kan de pensioenopbouw na de pensioenontslagleeftijd van de cao alleen worden voortgezet als er in de periode tussen de pensioenontslagleeftijd/AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenrichtleeftijd een arbeidsovereenkomst blijft bestaan. Bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd kan de werknemer dan pensioen opbouwen tot het bereiken van de pensioenrichtleeftijd. In geen van de pensioenfondsen is ruimte voor de deelnemer geconstateerd om anders te beslissen: deelneming, opbouw en premie-afdracht lopen door tot de pensioenrichtleeftijd van het pensioenfonds van meestal 67 jaar. De werknemer kan daarna nog in overleg met de werkgever verder doorwerken, maar de (fiscaal gefaciliteerde) pensioenopbouw via het pensioenfonds loopt niet verder door; de werknemer kan wel zijn pensioenuitkering tot de ontslagdatum uitstellen²³.

2.3 Pensioenuitstel

Nagegaan is bij hoeveel pensioenfondsen uitstel van de pensioenuitkering bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk is, of daarvoor bij dezelfde werkgever doorgewerkt moet worden en voor hoeveel jaar uitstel van de pensioenuitkering mogelijk is.

Tabel 2.4 Pensioenuitstel in pensioenregelingen (N=50), 2015.

uitstel mogelijk	uitstel na	
	AOW-gerechtigde leeftijd	pensioenrichtleeftijd
Ja	44	32
Nee	5	12
Onbekend	1	6
Totaal	50	50

In 44 van de 50 pensioenfondsen is uitstel van de pensioenuitkering bij doorwerken mogelijk. In 21 pensioenfondsen is dit uitstel gebonden aan doorwerken bij dezelfde werkgever. In 20 pensioenfondsen is dat niet het geval en kan het pensioen ook worden uitgesteld bij doorwerken bij een andere werkgever. Ten aanzien van negen pensioenfondsen is onbekend of uitstel van de pensioenuitkering alleen mogelijk is bij doorwerken bij dezelfde werkgever. In de meeste gevallen mag er maximaal 5 jaar worden uitgesteld (overeenkomstig de fiscaal gefaciliteerde periode van 5 jaar (Wet op de Loonbelasting 1964)).

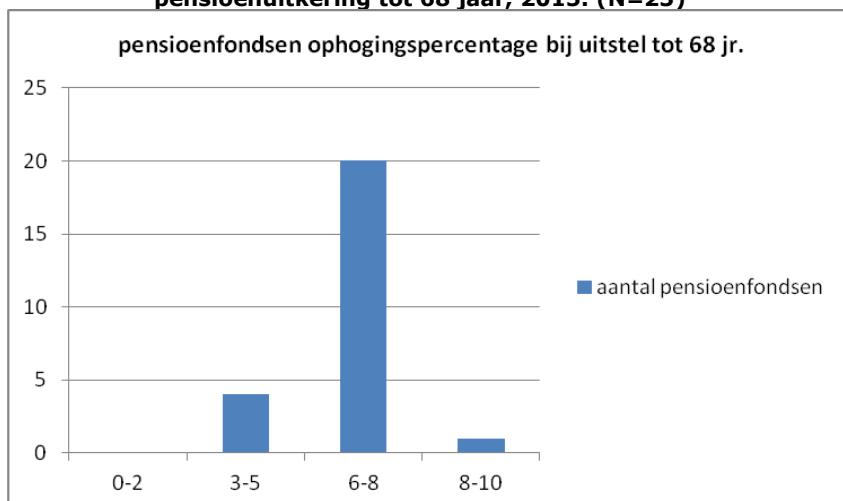
²³ Bij doorwerken (na 60 jaar) maakt de Wet op de Loonbelasting 1964 uitbetaling van de pensioenuitkering mogelijk indien het pensioenfonds daaraan medewerking verleent. Uitstel van de pensioenuitkering is op grond van deze wet mogelijk tot uiterlijk 5 jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd indien het pensioenfonds daaraan medewerking verleent. Een werknemer kan ook besluiten tot gelijktijdige uitbetaling met het loon indien het pensioenfonds daaraan medewerking verleent.

2.3.1 Uitstel na de pensioenrichtleeftijd en ophoging van de pensioenuitkering

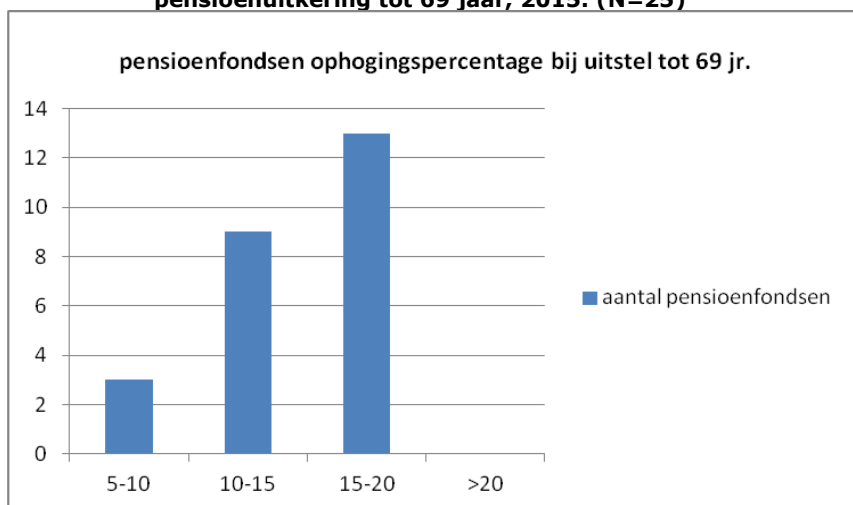
Als een werknemer ook na de pensioenrichtleeftijd blijft doorwerken dan verandert de pensioensituatie: de (fiscaal gefaciliteerde) pensioenopbouw stopt en de werknemer is geen actieve deelnemer meer in de zin van het pensioenreglement. Het stoppen van de pensioenopbouw heeft effect op de hoogte van de pensioenuitkering, omdat voor de werknemer geen premie meer wordt ingelegd. Omdat echter de hoogte van de pensioenuitkering niet alleen wordt bepaald door de pensioenopbouw, maar ook door het rendement van de totale premiebijdrage tot dan toe, en de verwachte resterende duur van de pensioenuitkering (de verwachte totale duur van de pensioenuitkering wordt bij het voortschrijden van de leeftijd korter), wordt de pensioenuitkering vanwege het eventuele uitstel bij doorwerken toch hoger. Dat blijkt uit de volgende grafieken met ophogingspercentages van de pensioenuitkering als gevolg van doorwerken na 67 jaar en het overeenkomstig uitstel van de pensioenuitkering.

Vanwege het ontbreken van cijfers over het ophogingspercentage in de helft van de jaarverslagen van de 50 onderzochte pensioenfondsen bedraagt het aantal pensioenfondsen waar de volgende grafieken betrekking op hebben, 25.

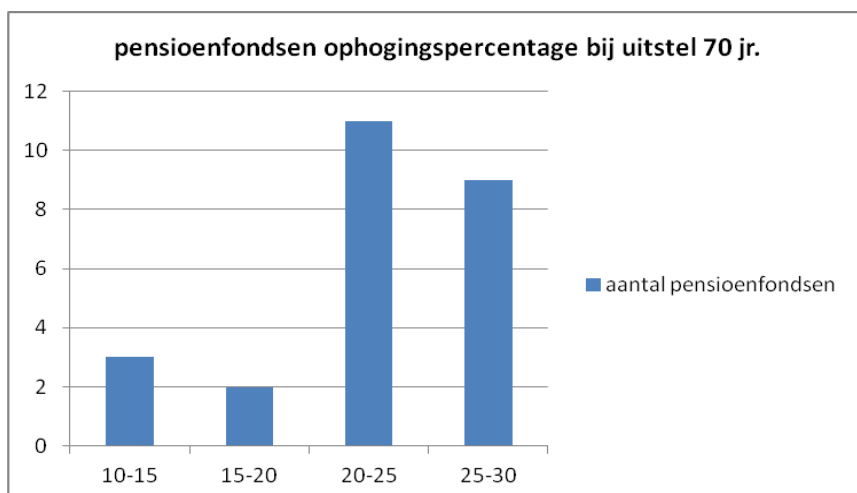
Grafiek 2.1 leeftijd en ophogingspercentages bij uitstel van de pensioenuitkering tot 68 jaar, 2015. (N=25)



Grafiek 2.2 leeftijd en ophogingspercentages bij uitstel van de pensioenuitkering tot 69 jaar, 2015. (N=25)



Grafiek 2.3 leeftijd en ophogingspercentages bij uitstel van de pensioenuitkering tot 70 jaar, 2015. (N=25)



In bovenstaande grafieken zijn de ophogingspercentages bij doorwerken na de pensioenrichtleeftijd als gevolg van het uitstellen van de pensioenuitkering weergegeven. De ophogingspercentages liggen bij doorwerken en uitstel van de pensioenuitkering tot 68 jaar in het algemeen tussen 6-8%. Bij doorwerken en uitstel van de pensioenuitkering tot 69 jaar liggen de ophogingspercentages meer uiteen tussen 10% en 20%. De ophogingspercentages bij uitstel en doorwerken tot 70 jaar liggen tussen 20% en 30%.

De meeste pensioenfondsen maken uitstel van de pensioenuitkering tot 70 jaar of tot 5 jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk.

Voor doorwerkers na de AOW-gerechtigde leeftijd kan de pensioenuitkering in eerste instantie toenemen vanwege de voortgaande pensioenopbouw tot aan de pensioenrichtleeftijd. Na het bereiken van deze leeftijd stopt de pensioenopbouw, maar stijgt de pensioenuitkering vanwege de kortere verwachte resterende duur van de pensioenuitkering.

2.4 Deeltijdpensioen in combinatie met doorwerken

Keuzes in het pensioen

Pensioenregelingen bevatten doorgaans een aantal keuzemogelijkheden²⁴ waarvan werknemers die met pensioen gaan, gebruik kunnen maken. Het gaat om de volgende keuzemogelijkheden.

- Eerder of later met pensioen dan de normale pensioenleeftijd;
- Hoog-laag regeling waarbij de deelnemer eerst voor een hogere of lagere uitkering kiest;
- Uitruil tussen pensioen en partnerpensioen;
- AOW-compensatie voor deelnemers die eerder dan de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaan en tot de AOW-gerechtigde leeftijd extra pensioen willen;
- Deeltijdpensioen/gedeeltelijke pensionering.

Op het aspect van deeltijdpensionering als een werknemer parttime gaat werken, alvorens met volledig pensioen te gaan, wordt hieronder ingegaan.

Deeltijdpensioen

In het volgende is nagegaan in hoeverre pensioenregelingen een keuze voor deeltijdpensioen bevatten, vanaf welke leeftijd met deeltijdpensioen gegaan kan worden, of de regeling omtrent het deeltijdpensioen alleen geldt als de werknemer nog deelneemt aan het pensioenfonds, en of het deel van de arbeidsduur waarvoor de werknemer stopt hetzelfde moet zijn als waarvoor het pensioen in gaat.

Vrijwel alle pensioenfonds (49) hebben expliciet een regeling voor deeltijdpensioen. Vanaf welke leeftijd het deeltijdpensioen kan ingaan wordt in de volgende tabel getoond.

24 Sommige keuzemogelijkheden zijn in de Pensioenwet gefaciliteerd, zoals hoog-laag-regeling en de uitruilmogelijkheid tussen ouderdomspensioen en nabestaanden- of partnerpensioen. Het pensioenfonds is echter niet verplicht daaraan mee te werken. Het deeltijdpensioen behoort niet tot de keuzemogelijkheden op grond van de Pensioenwet. In nagenoeg alle pensioenregelingen geldt voor deeltijdpensioen/gedeeltelijke pensionering dat deeltijdpensioen/gedeeltelijke pensionering en werktijdvermindering proportioneel moeten zijn. Dit betreft de stand van zaken in pensioenregelingen van 2015-2016.

Tabel 2.5 Leeftijd waarop gebruik kan worden gemaakt van deeltijdpensioen, 2015 (N=50)

vanaf leeftijd	Aantal	%
55	11	22%
57	3	6%
60	19	38%
62	3	6%
Onbekend	14	28%
Totaal	50	100%

Ten aanzien van 14 pensioenfondsen is niet bekend vanaf welke leeftijd een werknemer van deeltijdpensioen gebruik kan maken. In de andere fondsen ligt de startleeftijd meestal op 60 jaar (bij de huidige pensioenleeftijd). In één op de vijf fondsen kan een werknemer op 55 jarige leeftijd met deeltijdpensioen gaan. Dit deeltijdpensioen bedraagt meestal minimaal 20% (zie tabel 2.10): dan geldt dat de arbeidsduur met ten minste 20% moet worden verminderd, en dat dan voor 20% een pensioenuitkering wordt verkregen.

Tabel 2.6 Ondergrens deeltijdpensioen, 2015 (N=50)

percentage	Aantal	%
10 %	2	4%
20 %	12	60%
25 %	2	4%
50 %	2	4%
Onbekend	14	28%
Totaal	50	100%

Voorts is nagegaan in hoeverre ook gewezen deelnemers van deeltijdpensioen gebruik kunnen maken. Op basis van de onderzochte pensioenreglementen levert dat het volgende beeld op (tabel 2.7).

Tabel 2.7 Deeltijdpensioen open voor gewezen deelnemer, 2015. (N=50)

deeltijdpensioen/gedeeltelijke pensionering ook open voor gewezen deelnemers?	aantal	%
Ja	16	32%
Nee	14	25%
Onbekend	20	40%
Totaal	50	100%

Van de pensioenfondsen die deeltijdpensioen aanbieden als keuzemogelijkheid, blijkt in iets meer dan de helft van de pensioenfondsen deeltijdpensioen ook open te staan voor gewezen deelnemers.

In hoeverre bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen verschillen op het punt van het aanbieden van deeltijdpensioen blijkt uit de volgende tabel.

Tabel 2.8 Deeltijdpensioen en soort pensioenfonds, 2015. (N=49)¹

soort pensioenfonds	deeltijdpensioen mogelijk					
	nee		ja		totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Bedrijfstak	8	27%	22	73%	30	61%
Onderneming	5	26%	14	74%	19	39%
Totaal	13	27%	36	73%	49	100%

¹ Van één pensioenfonds zijn geen gegevens over deeltijdpensioen bekend

Bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen blijken op het punt van het aanbieden van de keuze voor deeltijdpensioen niet van elkaar te verschillen.

2.5 Vrijwillig voortzetting: opbouw na beëindiging dienstverband

Als een werknemer in dienst is bij een werkgever die aangesloten is bij een pensioenfonds, dan wordt premie ingehouden en worden ten behoeve van de werknemer pensioenrechten opgebouwd. Wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt omdat hij een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever aangaat of omdat hij als Zzp'er voor zichzelf begint²⁵, dan verliest hij het deelnemerschap bij het pensioenfonds²⁶. Onderzocht is of het deelnemerschap bij het pensioenfonds op vrijwillige basis dan kan worden voortgezet²⁷. In beginsel is vrijwillige voortzetting van deelneming aan een pensioenfonds fiscaal gefaciliteerd als de nieuwe werkgever van de werknemer geen pensioenfaciliteiten biedt of als de (gewezen) werknemer die voor zichzelf begint (zzp'er met winst uit onderneming) zelf geen nieuwe pensioenvoorziening begint.

De resultaten omtrent vrijwillige voortzetting van de deelneming in de pensioenregelingen zijn als volgt.

Tabel 2.9 Pensioenfondsen met vrijwillige voortzetting na ontslag, 2015. (N=50)

vrijwillige voortzetting mogelijk	aantal	%
Nee	16	32 %
Ja	34	68 %
Alleen als werknemer	3	6%
Alleen als zzp'er	0	0%
Als werknemer en als zzp'er	31	62%
Totaal	50	100 %

25 De SER heeft in 2010 ('Zzp'ers in Beeld') gewezen op de wenselijkheid van de mogelijkheid van voortzetting van deelneming aan pensioenfondsen als werknemers voor zichzelf beginnen. Van de in dit onderzoek voortkomende pensioenfondsen van de Afbouw en de Schilders is geregeld dat zzp'ers verplicht blijven deelnemen aan het pensioenfonds van die bedrijfstak.

26 In gevallen van langdurend verlof, langdurende ziekte, arbeidsongeschiktheid of ontslag door werkgever (en daarop volgende werkloosheid), gelden vaak specifieke regelingen over voortzetting van de deelneming en opbouw van het pensioen. Deze zijn hier niet onderzocht.

27 Indien vrijwillige voortzetting binnen de pensioenregeling valt, dan gelden vaak nog wel enkele aanvullende voorwaarden, zoals een leeftijdsmaximum en een bepaalde minimale duur van de deelneming in het pensioenfonds. Bij zowel de gewezen werknemers die naar een andere werkgever zijn overgestapt, als de gewezen werknemers die voor zichzelf zijn begonnen, geldt dat bij vrijwillige voortzetting de volledige premie (ook het werkgeversdeel) door de gewezen werknemer moet worden opgebracht.

In 34 van de 50 onderzochte pensioenfondsen (68% van de onderzochte pensioenfondsen) is voor werknemers of/en zzp'ers vrijwillig voortzetting mogelijk. In 62% van de onderzochte fondsen is vrijwillige voortzetting mogelijk als de loopbaan als werknemer en/of zzp'er wordt voortgezet, en in 6% alleen als de loopbaan als werknemer wordt voortgezet. De maximale periode waarin werknemers deelname aan het pensioenfonds vrijwillig kunnen voortgezetten, bedraagt in het algemeen 3 jaar (30 pensioenfondsen). In één geval is de periode 1 jaar en in twee gevallen gaat het om 5 jaar. Voor zzp'ers is dit in het algemeen ook 3 jaar (21 pensioenfondsen). Er zijn 7 pensioenfondsregelingen die conform wettelijke bepalingen zzp'ers voor een periode van 10 jaar de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting aanbieden.

Voorts is onderzocht of de mogelijkheid van vrijwillige deelneming verschilt tussen bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen.

Tabel 2.10 Verschil tussen pensioenfondsen van bedrijfstakken en ondernemingen in het aanbieden van regelingen voor vrijwillige voortzetting, 2015 (N=50)

soort pensioenfonds	vrijwillige voortzetting mogelijk				Totaal	
	nee aantal	%	ja aantal	%	aantal	%
Bedrijfstak	2	6%	29	94%	31	62%
Onderneming	14	74%	5	26%	19	38%
Totaal	16	32%	34	68%	50	100%

Bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen verschillen met betrekking tot de geboden vrijwillige voortzettingsmogelijkheden: bedrijfstakpensioenfondsen maken vrijwillige voortzetting vaker mogelijk dan ondernemingspensioenfondsen. Dit geldt zowel voor werknemers als voor zzp'ers.

2.6 Conclusies

De hoofdvraag van dit onderzoek is wat er in pensioenregelingen is bepaald over (het voortzetten van) pensioenopbouw en pensioenuitstel als een werknemer doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Voor de beantwoording van deze vraag zijn 50 pensioenregelingen onderzocht. Ruim drie op de vijf pensioenregelingen die zijn onderzocht, zijn verbonden aan bedrijfstakken. De meeste pensioenregelingen komen voor in de sectoren Zakelijke dienstverlening, Industrie en Handel en Horeca.

Onder de onderzochte pensioenregelingen vallen bijna 5 miljoen actieve deelnemers (premiebetalers). Vier van de vijf actieve deelnemers zijn aangesloten bij één van de negen grootste onderzochte pensioenfondsen (waaronder het ABP en het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn). Gemiddeld zijn er 2,6 actieve deelnemers ten opzichte van één pensioenuitkering. De gemiddelde pensioenuitkering bedraagt € 9.400, uiteenlopend van gemiddeld € 2.400 in de sector Handel en Horeca tot gemiddeld € 14.100 in de sector Zakelijke dienstverlening.

In het algemeen geldt dat een werknemer die doorwerkt na het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd pensioen blijft opbouwen tot hij zijn pensioenrichtleeftijd heeft bereikt. Daarna is pensioenopbouw niet meer mogelijk. De pensioenopbouw stopt in bijna zeven van de tien pensioenregelingen bij het bereiken van de 67-

jarige leeftijd. Een werknemer die na ingangsdatum van zijn recht op een AOW-uitkering blijft doorwerken (tot 2021 ligt de AOW-gerechtigde leeftijd lager dan 67 jaar), blijft derhalve pensioen opbouwen. In de andere pensioenregelingen stopt de pensioenopbouw (op één uitzondering na) eerder. In zeven pensioenregelingen stopt de opbouw bij 65 jaar; in acht regelingen is de pensioenopbouw gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In één pensioenregeling kan de pensioenopbouw doorlopen tot maximaal 70 jaar.

In het algemeen geldt ook dat een werknemer bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn pensioen kan uitstellen. Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan dat in bijna negen van de tien pensioenregelingen; na het bereiken van de pensioenrichtleeftijd in meer dan zes van de tien regelingen. In het laatste geval leidt uitstel tot een hoger pensioen. Op basis van gegevens van 25 pensioenfondsen blijkt dat uitstel van de pensioenuitkering totdat een pensioengerechtigde 68 jaar wordt, meestal leidt tot een ophoging van het pensioen met 6-8%. Uitstel tot 69 of 70 jaar leidt in het algemeen tot een verhoging van het pensioen met respectievelijk 10-20% en 20-30%.

Naast de mogelijkheden voor pensioenopbouw en pensioenuitstel bij doorwerken na de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd, is ook gekeken naar de mogelijkheden voor deeltijdpensioen. Vrijwel alle pensioenregelingen bieden de mogelijkheid tot deeltijdpensioen. In het algemeen kan deeltijdpensioen ingaan vanaf 60 jaar met een minimale vermindering van de arbeidsduur met 20%. Hier staat dan een pensioenuitkering van 20% tegenover.

Tot slot is gekeken naar de mogelijkheden om bij het pensioenfonds pensioen op te blijven bouwen nadat de arbeidsovereenkomst van de werknemer is beëindigd. Ofwel vanwege een overstap naar een andere werkgever, of vanwege een start als zzp'er. Bijna zeven van de tien pensioenregelingen bieden de mogelijkheid om op vrijwillige basis het pensioen voort te zetten. Dit kan meestal voor een periode van maximaal drie jaar. Op basis van zeven pensioenregelingen kunnen zzp'ers conform wettelijke bepalingen maximaal tien jaar hun pensioenopbouw voortzetten.

BIJLAGEN

BIJLAGE I²⁸ Pensioenfondsen

Pensioenfonds	Cao onderneming/bedrijfstak	Werknemers
Landbouw, St. Bpf. v. d (v ²⁹)	Glastuinbouw	40800
	Open Teelten	32600
	Hoveniersbedrijf	15500
	Landbouwwerktuigen Expl. Ondern.	22000
Bakkersbedrijf St Bpf. voor het (v)	Bakkersbedrijf	39700
Heineken, St. Psf	Heineken Nederlands Beheer	2700
Mode- Inter.- Tap.- en Text. ind., Bpf. (v)	MITT	13000
Bouwnijverheid, St. Bpf. voor de (v)	Timmerindustrie	8100
	Bouwnijverheid	116400
Grafische Bedrijven, St. Psf. v. d. (v)	Grafimedia e.a., Techn. Grooth.	72500
DSM Nederland, St. Psf.	DSM Services	5100
Metalektro, St. Psf. (v)	Metalektro	119100
	Metalektro HP	39900
Hoogovens St. Psf.	Tata Steel	9800
Metaal en Techniek, St. Psf. (v)	Metaalbewerkingsbedrijf	149800
	Carrosseriebedrijf	18000
	Technisch Installatiebedrijf	125100
	Motorvoertuigenbedr. en Tweewielerbedr.	75200
	Tankstations en Wasbedrijven	16600
Philips, St. Pfs.	Philips	14000
Meubelind. en M. bedr., St. Bpf v. d. (v)	Meubelind. en Meubilingsbedrijven	15000
Werk en Integratie, St. Psf. (v)	Soc. Werkvoorziening	104000
ABP, St. Pfs. (v)	Netwerkbedrijven	16500
	Gvb	3700
	Gemeente-Ambtenaren	154100
	Provincies	11500
	Rijkspersoneel	116800
	Defensie-Personeel	58200
	Politie-Personeel	63200
	Sociale Verzekeringsbank	3300
	Primair Onderwijs	186700
	Beroepsonderwijs en Volwassenened.	56200
	Ons Middelbaar Onderwijs	6700
	Voortgezet Onderwijs	106600
	Hoger Beroepsonderwijs	42000
	Nederlandse Universiteiten	47000
Universitair Medische Centra	67000	

28 Situatie medio 2015

29 v = wettelijk verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. De drie bedrijfstakpensioenfondsen van het Openbaar Vervoer, de Basispensioenregeling van het Verzekeringsbedrijf (Binnendienst), en die van de Bloemen- en Plantengroothandel zijn niet verplicht gesteld.

Pensioenfonds	Cao onderneming/bedrijfstak	Werknemers
Spoorwegpensioenfonds	Prorail Nederlandse Spoorwegen	4200 148000
Sch.-, A.- en Gl. b., St. Bpf. v. h. (v)	Schilders-, Afw.- en Glaszetbedr.	13300
Bloemen en Pl. Grooth. in-, St. Psf.	Bloemen en Planten Grooth. in- ('16: PGB)	8200
Ahold, St. Psf.	Albert Heijn Logistics	3000
Vlees, Vl. w., en Pl. vee, St. Bpf. (v)	Vleessector	9600
Detailhandel, St. Bpf. v. d. (v)	La Place b.v. V en D b.v. Doe-Het-Zelfbranche Boekhandel en Kantoorvakhandel Fashion en Sport Inretail	4900 5400 22400 16800 93500
Levensm. bedr., St. Bpf. voor het (v)	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Levensmiddelenbedrijf	140000 152900
St. Samenw. Psf. voor het Sl. bedr. (v)	Slagersbedrijf	16600
Ikea, St. Psf.	Ikea Nederland en Inter Ikea Systems	5500
Apotheken, St. Psf. Medewerkers; (v)	Apotheken	22700
Horeca en Catering, St. Psf. (v)	Horeca- en Aanverwante Bedrijf Contractcateringbranche	300000 17100
Openbaar Vervoer, St. Pfs.	Openbaar Vervoer	13300
Beroepsv.v. o. de weg, St. Bpf. v. h. (v)	Taxivervoer Beroepsg. v.v. o. de Weg M.K Goederenvervoer Nederland Selektvracht	34100 116900 20000 3000
Postnl, St. Psf.	Postnl Postbezorgers Postnl Postverspreiders	22500 21000 3100
KPN St. Ondernemingspensioenfonds	Kpn/Kpn Corporate Market b.v.	14400
ABN Amro Bank N.V., St. Psf. van de	Abn-Amro	19900
Ing CDC, St. Psf.	Ing	28000
Rabobank, St. Psf.	Rabobank	40000
Sns Reaal Psf.	Sns Reaal	6400
Achmea, St. Pfs.	Achmea b.v.	15400
Aegon Pensioenregeling bij Aegon PPI	Aegon Nederland n.v.	3100

Pensioenfonds	Cao onderneming/bedrijfstak	Werknemers
Delta Lloyd, St. Psf.	Delta Lloyd n.v.	4200
Woningcorporaties, St. Psf v. d. (v)	Woondiensten	31700
Architectenbureaus, St. Psf. v. d. (v)	Architectenbureaus	8700
Pers. diensten, St. Psf. v. d., Stipp (v)	Nbbu Uitzendkrachten Uitzendkrachten	90000 218900
Reisbranche, St. Bpf. v. d. (v)	Reisbranche	19400
Anwb, St. Psf.	Anwb	3600
Part. Bev., St. Psf. v. d. (v)	Beveiliging, Particuliere	29000
Sch.- en Gl. w. bedr., St. Bpf. v. h. (v)	Schoonmaak- en Gl. wassersbedr.	127900
P. reg. Coop. Bl. veil. FloraHolland UA	Flora Holland	4200
UWV, St. Pfs	UWV	18900
Zorg en Welzijn, St. Psf. (v)	Ziekenhuizen Geestelijke Gezondheidszorg Huisartsenzorg Sanquin Bloedvoorziening Verpl.-, Verz. teh. en Thuiszorg Fokus Gehandicaptenzorg Jeugdzorg Kinderopv. K. centra en Gasto. Welzijn en Maatsch. Dienstv.	203700 78500 22600 3000 460000 2500 156600 29800 86900 66600
Bibliotheken, St. Psf. Openbare (v)	Bibliotheken, Openbare	8000
Textielverzorging, St. Bpf. (v)	Textielverzorging	8000
Recreatie, St. Psf. (v)	Recreatie	27700
DHL	Pensioenstichting Transport	6600

BIJLAGE II Standaardsteekproef 2015: cao's (n=99) met pensioenfonds

Cao + bijbehorend pensioenfonds	Werknemers
Glastuinbouw (Landbouw, St. Bpf. v. d.)	40800
Open Teelten (Landbouw, St. Bpf. v. d.)	32600
Landbouwwerktuigen Expl. Ondernemingen (Landbouw, St. Bpf. v. d.)	22000
Bakkersbedrijf (Bakkersbedrijf St Bpf. voor het)	39700
Heineken Nederlands Beheer (Heineken, St. Psf)	2700
Mode- Interieur- Tapijt- En Textielindustrie (Mitt, St. Bpf.)	13000
Timmerindustrie (Bouwnijverheid, St. Bpf. voor de)	8100
Grafimedia (Grafische Bedrijven, St. Psf. voor de)	28300
DSM Services (DSM Nederland, St. Psf.)	5100
Metalektro (Metalektro, St. Psf.)	119100
Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp) (Metalektro, St. Psf.)	39900
Tata Steel (Hoogovens St. Psf)	9800
M&T Metaalbewerkingsbedrijf (Metaal en Techniek, St. Psf.)	149800
Philips (Philips, St. Pfs.)	14000
M&T Carrosseriebedrijf (Metaal en Techniek, St. Psf.)	18000
Meubelind. en Meubileringsbedrijven (Meubelind. en M. bedr., St. Bpf voor de)	15000
Sociale Werkvoorziening (Werk en Integratie, St. Psf.)	104000
Netwerkbedrijven (ABP, St. Pfs.)	16500
Bouwnijverheid (Bouwnijverheid, St. Bpf. voor de)	116400
Prorail (St. Spoorwegpensioenfonds)	4200
M&T Technisch Installatiebedrijf (Metaal en Techniek, St. Psf.)	125100
Schilders-, Afw.- en Glaszetbedr. (Sch.-, Afw.- en Glaszetb., St. Bpf. v. h.)	13300
Motorvoertuigenbedrijf En Tweewielerbedrijf (Metaal en Techniek, St. Psf.)	75200
Bloemen en Planten Groothandel in- (Bloemen en Planten Grooth. in-, St. Psf.)	8200
Albert Heijn Logistics (Ahold, St. Psf.)	3000
Vleessector (Vlees, Vl. w., Gem. v. en Pl. vee, St. Bpf.)	9600
Technische Groothandel (Pf. voor de Grafische Bedrijven)	44200
Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebr. (niet verpl., n. openb.)	31600
La Place B.V. (Detailhandel, St. Bpf. v. d.)	4900
V en D B.V. (Detailhandel, St. Bpf. v. d.)	5400
Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven Vgl (Levensm. bedr., St. Bpf. voor het)	140000
Levensmiddelenbedrijf (Levensmiddelenbedrijf, St. Bpf. voor het)	152900
Slagersbedrijf (St. Samenwerking Psf. voor het Slagersbedrijf)	16600
Tankstations En Wasbedrijven (Metaal en Techniek, St. Psf.)	16600
Doe-Het-Zelfbranche (Detailhandel, St. Bpf. v. d.)	22400
Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V. (Ikea, St. Psf.)	5500
Boekhandel en Kantoorvakhandel (Detailh. Bpf. v.d.)	16800
Apotheken (Apotheken, St. Psf. Medewerkers; Openbare Apothekers, St. Psf.)	22700
Fashion en Sport Inretail (Detailh., Bpf. v. d.)	93500
Horeca- en Aanverwante Bedrijf (Horeca en Catering, St. Psf.)	300000
Recreatie (Recreatie, St. Psf.)	27700
Contractcateringbranche (Horeca en Catering, St. Psf.)	17100
Nederlandse Spoorwegen (St. Spoorwegpensioenfonds)	14800
Gvb (ABP, St. Pfs.)	3700
Openbaar Vervoer (Openbaar Vervoer, St. Pfs.)	13300
Taxivervoer (Beroepsv. v. o. de weg, St. Bpf. voor het)	34100
Beroepsg. v.v. o. de Weg M.K. (Beroepsv. v. o. de weg, St. Bpf. voor het)	116900
Dhl Express Nederland (Pensioenstichting Transport, DHL)	3500
Dhl Logistics Nederland (Pensioenstichting Transport, DHL)	3100
Goederenvervoer Nederland (Beroepsv. v. o. de weg, St. Bpf. voor het)	20000

Cao + bijbehorend pensioenfonds	Werknemers
Selektvracht (Beroepsv. v. o. de weg, St. Bpf. voor het)	3000
Postnl Cao Voor Postbezorgers (Postnl, St. Psf.)	22500
Postnl (Postnl, St. Psf.)	21000
Postverspreiders (Postnl, St. Psf.)	3100
Kpn/Kpn Corporate Market B.V. (KPN St. Ondernemingspensioenfonds.)	14400
Abn-Amro (ABN Amro Bank N.V., St. Psf. van de)	19900
Ing (Ing CDC, St. Psf.)	28000
Rabobank (Rabobank, St. Psf.)	40000
Sns Reaal (Sns Reaal Psf.)	6400
Achmea B.V. (Achmea, St. Pfs.)	15400
Aegon Nederland N.V. (Aegon Pensioenregeling bij Aegon PPI)	3100
Delta Lloyd nv (Delta Lloyd, St. Psf.)	4200
Verzekeringsbedrijf Binnendienst	12700
Woondiensten (Woningcorporaties, St. Psf v. d.)	31700
Architectenbureaus (Architectenbureaus, St. Psf. v. d.)	8700
Nbbu Uitzendkrachten (Personeelsdiensten, St. v. d., Stipp)	90000
Uitzendkrachten (Personeelsdiensten, St. Psf. v. d., Stipp)	218900
Reisbranche (Reisbranche, St. Bpf. v. d.)	19400
Anwb (Anwb, St. Psf.)	3600
Beveiliging, Particuliere (Part. Bev., St. Psf. v. d.)	29000
Schoonmaak- En Glazenwassersbedr. (Schoonm.- en Gl. w. bedr. St. Bpf. v. h.)	127900
Hoveniersbedrijf (Landbouw, St. Bpf. v. d.)	15500
Flora Holland (P. reg. Coop. Bl. veil. FloraHolland UA, ondergebracht bij NN)	4200
Gemeente-Ambtenaren (ABP, St. Pfs.)	154100
Provincies (ABP, St. Pfs.)	11500
Rijkspersoneel (ABP, St. Pfs.)	116800
Defensie-Personeel (ABP, St. Pfs.)	58200
Politie-Personeel (ABP, St. Pfs.)	63200
Sociale Verzekeringsbank (ABP, St. Pfs.)	3300
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Uwv, St. Pfs.)	18900
Primair Onderwijs (ABP, St. Pfs.)	186700
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (ABP, St. Pfs.)	56200
Ons Middelbaar Onderwijs (ABP, St. Pfs.)	6700
Voortgezet Onderwijs (ABP, St. Pfs.)	106600
Hoger Beroepsonderwijs (ABP, St. Pfs.)	42000
Nederlandse Universiteiten (ABP, St. Pfs.)	47000
Universitair Medische Centra (ABP, St. Pfs.)	67000
Ziekenhuizen (Zorg en Welzijn, St. Psf.)	203700
Geestelijke Gezondheidszorg (Zorg en Welzijn, Psf.)	78500
Huisartsenzorg (Zorg en Welzijn, St. Psf.)	22600
Sanquin Bloedvoorziening (Zorg en Welzijn, St. Psf.)	3000
Verpleeg-, Verzorgingstehuizen En Thuiszorg (Zorg en Welzijn, St. Psf.)	460000
Fokus Exploitatie, Stichting (Zorg en Welzijn, St. Psf.)	2500
Gehandicaptenzorg (Zorg en Welzijn, St. Psf.)	156600
Jeugdzorg (Zorg en Welzijn, St. Psf.)	29800
Kinderopvang voor K. centra En Gastouderbureaus (Zorg en Welzijn, St. Psf.)	86900
Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (Zorg en Welzijn, St. Psf.)	66600
Bibliotheken, Openbare (Bibliotheken, St. Psf. Openbare)	8000
Textielverzorging (Textielverzorging, St. Bpf.)	8000
Totaal	4.967.700

BIJLAGE III Overzicht soorten Nederlandse pensioenfondsen.

Er zijn 7 typen pensioenfondsen³⁰:

- 251 ondernemingspensioenfondsen (bv. St. Psf. Achmea, , St. Psf. Ahold)
- 57 verplichte bedrijfstakpensioenfondsen (bv. St. Psf. Horeca en Catering, St. Bpf. voor het Bakkersbedrijf)
- 12 niet verplichte bedrijfstakpensioenfondsen (St. Psf. in Grooth. in Bl. en Planten, St. Pfs. Openbaar Vervoer, Spoorwegpensioenfonds)³¹
- 11 Beroepspensioenfondsen (meeste gericht op de medische sector, havensector)
- 9 pensioenfondsen uit de restcategorie bestaande uit multi pensioenfondsen (3), spaarfondsen (5), en een wettelijk pensioenfonds (1).

³⁰ Indeling register pensioenfondsen DNB, 2015, DNB.nl

³¹ Verplichtstelling (verplichte deelname o.b.v. de 'Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000' (WBpf) wordt vastgesteld door SZW/UAW.

BIJLAGE IV Terminologie van deze rapportage

<u>Actieve deelnemer:</u>	Werknemer die pensioenpremie betaalt en pensioen opbouwt
<u>Eindloon:</u>	laatstgenoten jaarlijkse pensioengrondslag waarop de pensioenopbouw gebaseerd wordt
<u>Franchise:</u>	Eerste deel van het pensioengevend loon waarover geen premieheffing geheven wordt i.v.m. de AOW-recht
<u>Gewezen deelnemer:</u>	Werknemer die niet meer bij het pensioenfonds aangesloten is, niet overleden is en nog geen ouderdomspensioen ontvangt
<u>Middelloon:</u>	Gemiddelde jaarlijkse pensioengrondslag gedurende de periode van deelneming waarop de pensioenopbouw gebaseerd wordt
<u>Omkeerregel:</u>	Belastingprotocol o.b.v. art. 18a van de Wet op de Loonbelasting waarbij de pensioenpremie niet belast wordt maar waarbij de pensioenuitkering belast wordt
<u>Ouderdomspensioen:</u>	Collectief-private financiële voorziening van aanvullende uitkering op de AOW. Twee hoofdvormen met een uitkeringsgerichte variant (collective benefit) en een premiegerichte variant (kapitaalsverzekering). Wordt ook wel de tweede pijler van het Nederlandse pensioenstelsel genoemd met de AOW als eerste pijler en de pensioenvoorziening op individuele basis waar betrokkene zelf voor zorg draagt als derde pijler
<u>Pensioen:</u>	Ouderdomspensioen
<u>Pensioendatum:</u>	Datum van het feitelijk begin ouderdomspensioenuitkering
<u>Pensioenfonds:</u>	Financiële instelling die zorg draagt voor de uitvoering van een pensioenreglement; pensioenreglementen in dit onderzoek zijn tot stand gekomen tussen werkgevers en werknemers en staan krachtens de Pensioenwet onder toezicht van De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten
<u>Pensioengerechtigde:</u>	Gewezen deelnemer die (deels) pensioenuitkering ontvangt
<u>Pensioengevend loon:</u>	Het basisloon dat voor de premieheffing uitgangspunt is
<u>Pensioengrondslag:</u>	Loon waarover de pensioenpremie geheven wordt; dat is het premiegevend loon verminderd met de franchise
<u>Pensioenopbouw:</u>	Jaarlijks percentage van de pensioengrondslag dat als deel geldt van het loon waarop op pensioendatum de pensioenuitkering gebaseerd wordt; met een reguliere premieopbouw van 1,875% wordt over een periode van 40 jaar het fiscaal gefaciliteerde pensioen van 75% van het middelloon bereikt en met een pensioenopbouw van 1,657% mag fiscaal gefaciliteerd 66% van het eindloon worden opgebouwd
<u>Pensioenpremie:</u>	percentage van de premiegrondslag; met deze premie wordt de pensioenopbouw/pensioenuitkering gefinancierd
<u>Pensioenrichtleeftijd:</u>	Rekenleeftijd, aangehouden door het pensioenfonds, waarop recht van 100% van het ouderdomspensioen ontstaat dat opgebouwd is; ook als pensioenrekenleeftijd aangeduid (meestal 67 jaar)

Uitstel van pensioen: (gewezen) deelnemer aan wie nog geen pensioen wordt uitgekeerd, meestal gerekend vanaf de pensioenrichtleeftijd

Verplicht pensioenfonds: Pensioenfonds dat o.b.v. de Wet BPF door de minister van SZW verplicht is gesteld voor alle werkenden in een bedrijfstak. Daarom moet verzocht worden door een meerderheid van werkenden in de bedrijfstak.

BIJLAGE V Deelnemers, pensioenuitkeringen, uitgaven aan pensioenuitkeringen en gemiddelde pensioenuitkering

Pensioenfonds	Totaal bedrag pensioenuitkeringen	Gemiddelde pensioenuitkering van fonds (x1.000)	Aantal pensioenuitkeringen	Aantal actieve deelnemers	Ratio Deelnemers/Pensioenen
ABN/Amro, St. pf.	359,6	20,6	17,4	21,4	1,2
ABP	8366,0	11,6	724,0	1095,7	1,5
Achmea	53,5	20,4	2,6	12,3	4,7
Ahold	57,0	5,2	11,0	35,2	3,2
ANWB	20,5	15,6	1,3	4,4	3,4
Apotheken, St. Psf.	27,2	6,1	4,5	25,6	5,7
Architectenbureaus, St. Psf.	75,5	8,1	9,3	7,1	,8
Bakkersbedrijf St Bpf.	52,2	3,8	13,8	40,2	2,9
Beroepsv.v. o. de weg, St. Bpf.	144,0	3,2	45,1	161,2	3,6
Bibliotheken, St. Psf. Openbare	23,8	5,2	4,6	8,0	1,7
Bloemen en Pl. Grooth., St. Psf.	,1	1,3	,1	3,5	44,3
Delta Lloyd, St. Psf.	45,8	19,6	2,3	4,4	1,9
Detailhandel, St. Bpf. v. d.	188,3	2,4	79,5	245,1	3,1
DSM Nederland, St. Psf.	148,0	17,7	8,3	7,2	,9
Grafische Bedrijven, St. Psf. v. d.	340,0	9,0	37,6	41,4	1,1
Heineken, St. Psf	60,2	,0	3,6	4,5	1,3
Hoogovens St. Psf.	183,0	18,8	9,7	9,6	1,0
Horeca en Catering, St. Psf.	34,2	1,0	35,8	252,8	7,1
Ikea, St. Psf.	,3	1,5	,2	5,7	28,5
Ing CDC, St. Psf.	281,9	21,3	13,2	24,3	1,8
KPN St. Ondernemingspens.fonds	148,8	11,4	13,1	13,9	1,1
Landbouw, St. Bpf.	159,4	4,0	39,7	88,9	2,2
Levensm. bedr., St. Bpf.	22,0	2,5	8,7	77,7	8,9
Metaal en Techniek, St. Psf.	765,0	5,9	130,7	384,4	2,9
Metalektro, St. Psf.	962,0	8,9	108,4	132,4	1,2
Mode- etc. ind., Bpf	32,5	1,9	17,4	10,5	,6
Part. Bev., St. Psf. v. d.	4,2	2,6	1,6	22,4	14,0
Pensioenstichting Transport (DHL)	19,0	6,6	2,9	2,2	,8
Pers. diensten, St. Psf. v. d., Stipp	12,7	14,4	,9	222,8	252,3
Philips, St. Pfs	544,0	14,0	39,0	13,2	,3
Postnl, St. Psf	140,8	7,8	18,1	28,5	1,6
Rabobank, St. Psf.	254,5	24,1	10,6	43,6	4,1
Recreatie, St. Psf.	2,0	1,9	1,1	16,3	15,1
Reisbranche, St. Bpf. v. d.	,4	1,8	,2	6,6	29,3
Sch.-, A.- en Gl. b., St. Bpf. v. h.	70,1	3,1	22,9	32,2	1,4
Sch.- en Gl. w. bedr., St. Bpf.	24,3	1,5	15,9	120,5	7,6
Slagersbedrijf, St. Samenw. Psf.	25,1	3,7	6,7	13,6	2,0
Spoorwegpensioenfonds	251,0	9,9	25,3	29,5	1,2
Textielverzorging, St. Bpf.	6,9	3,0	2,3	8,1	3,6
Werk en Integratie, St. Psf.	120,7	3,8	32,0	99,4	3,1
Zorg en Welzijn, St. Psf.	2726,0	10,7	254,7	1219,8	4,8

BIJLAGE VI Kaders pensioenregeling

Een pensioenregeling heeft onder andere als doel om voor (gewezen) werknemers (en hun 'nagelaten betrekkingen'³²) een vaste inkomensvoorziening te bieden i.v.m. het wegvallen van het inkomen uit arbeid samenhangend met ontslag vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd³³ (leeftijdsgebonden ontslag). Vanwege de Wet Werk en Zekerheid kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer eenzijdig opzeggen zonder voorafgaande toestemming van het UWV (wanneer er geen sprake is van een pensioenontslagbeding in de arbeidsovereenkomst of de cao) i.v.m. het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd³⁴. De gepensioneerde heeft dan recht op een aanvullend ouderdomspensioen als hij dat recht, als deelnemer aan het pensioenfonds waarbij de werkgever aangesloten was, heeft opgebouwd gedurende zijn periode in dienst bij de werkgever.

Gebonden

De regeling i.v.m. het recht op een ouderdomspensioen, kan in de cao opgenomen zijn maar dat is het doorgaans niet. Doorgaans is de pensioenregeling, gescheiden van de cao, in een afzonderlijke pensioenregeling opgenomen. Alhoewel cao en pensioenreglement afzonderlijke regelingen zijn, komen beide in overleg tussen georganiseerde werkgevers en werknemers van de betreffende bedrijfstak³⁵ (werkingsgebied) tot stand. De werkgevers die vertegenwoordigd zijn in dit georganiseerd overleg³⁶, zijn rechtstreeks gebonden aan deze pensioenregeling en zijn verplicht aangesloten bij het in de regeling genoemde pensioenfonds dat de pensioenregeling uitvoert; de werknemers in dienst bij deze gebonden werkgevers zijn dan verplicht tot deelneming aan de pensioenregeling. Werkgevers die niet vertegenwoordigd zijn in dit overleg, zijn niet gebonden aan deze regeling, en de werknemers van deze werkgevers hebben dan uiteraard ook geen overeenkomstige pensioenrechten.

Verplicht stellen pensioenregeling

Vanwege het langer durende karakter van pensioenaspecten (bijvoorbeeld aspecten van opbouw en financieel pensioenbeleid betreffen periodes van tientallen jaren), zijn pensioenbepalingen uitgesloten van het algemeen verbindend verklaren (avv'en) in de cao, die doorgaans een periode van 1 tot 2 jaar bestrijkt³⁷. Bepalingen omtrent het ouderdomspensioen worden derhalve ook niet langs deze weg verplicht gesteld voor de werkgevers die niet rechtstreeks zijn gebonden aan pensioenafspraken van het georganiseerd overleg van de bedrijfstakcao. Voor een verplichtstelling van pensioenafspraken bestaat via de 'Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000' de mogelijkheid tot verplichtstelling van niet rechtstreeks betrokken werkgevers bij een pensioenakkoord, gelijk aan de avv van cao-bepalingen. De minister van SZW kan o.b.v. deze wet een verplichtstelling van de pensioenregeling afgeven, zodat ook overige werkgevers en werknemers van de betreffende bedrijfstak, die niet via het georganiseerd overleg in de bedrijfstak rechtstreeks gebonden zijn aan de afspraken van het pensioen, verplicht worden daaraan deel te nemen. Daarvoor moet het georganiseerd bedrijfsleven een aanvraag voor verplichtstelling doen bij

32 Zoals dit geformuleerd is in het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn.

33 Kan ook eerder dan op de AOW-gerechtigde leeftijd indien dat leeftijdsgebonden ontslag objectief gerechtvaardigd kan worden.

34 Of eenmalig na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

35 Dat geldt ook voor ondernemingspensioenfonds.

36 Dit is alleen van toepassing in geval van een georganiseerd overleg per bedrijfstak en niet van een individuele onderneming.

37 Pensioenbepalingen zijn op grond van het Toetsingskader avv uitgesloten van avv.

de minister van SZW, en moet deze vertegenwoordiging een belangrijke meerderheid vormen van de in de betreffende bedrijfstak werkzame personen^{38,39}. Daarmee zijn dan ook de werkgevers (met hun werknemers) die niet rechtstreeks gebonden zijn, verplicht tot deelneming aan het pensioenfonds⁴⁰.

Kaders pensioenfondsen/pensioenuitvoerders

A. Wettelijk kader

Het is voor de items van het onderzoek van belang te weten in hoeverre pensioenregelingen wettelijk bepaald zijn, of dat ze vrij zijn om te bepalen, of aan in de wet gestelde minima moeten voldoen. Daartoe zijn wettelijke bepalingen aangaande het ouderdomspensioen nagegaan.

In de Pensioenwet zijn de voornaamste regels omtrent pensioenregelingen vastgelegd. Relevant voor dit onderzoek is dat de AOW-gerechtigde leeftijd omhoog gaat en dat werknemers die met pensioen gaan daarbij verschillende keuzemogelijkheden hebben, zoals eerder met pensioen gaan en hoog-laag regelingen, mits dit in de pensioenregeling is vastgelegd. In de Pensioenwet is eveneens bepaald dat pensioenen actuariëel neutraal geconverteerd moeten worden, wat zoveel inhoudt dat de pensioenuitkering op eerdere of latere leeftijd dan de pensioenrichtleeftijd, volgens een bepaald protocol aan rekenregels verlaagd of verhoogd moet worden.

In de Wet AOW staat dat de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs naar 67 jaar gaat in 2021 en dat ze daarna gerelateerd is aan de algemene levensverwachting. De wet op de Loonbelasting relateert de fiscale berekeningen omtrent het faciliteren van pensioenopbouw alvast aan 67 jaar, hier de pensioenrichtleeftijd genoemd. Pensioenfondsen hebben hun pensioenberekeningen eveneens genormeerd op deze leeftijd, alhoewel de 'normale' of gebruikelijke leeftijd waarop met pensioen wordt gegaan meestal de AOW-gerechtigde leeftijd is. Op individuele basis worden de pensioenuitkeringen dan naar beneden bijgesteld overeenkomstig de AOW-gerechtigde leeftijd of de pensioendatum. In geval van verplichte deelneming dient krachtens de Pensioenwet de ingangleeftijd voor de werknemer/deelnemer in ieder geval 21 jaar te zijn (was 25). Dat kan ook verschillen verklaren tussen het aantal werknemers in een sector en het aantal deelnemers van een pensioenfonds.

In de wet Werk en Zekerheid en de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl) is ondermeer bepaald dat het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een rechtsgeldige grond is om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en dat bij doorwerken leeftijdsspecifieke arbeidsvoorwaarden bestaan. In de pensioenregelingen wordt vervolgens uitwerking gegeven aan voortzetting van de opbouw en uitstel van de pensioenuitkering.

38 Enkele aanvullende voorwaarden waaraan het pensioenfonds moet voldoen hebben betrekking op de juridische rechtspersoon van het pensioenfonds als stichting zonder winstoogmerk en de gelijke premieheffing van alle deelnemende werknemers.

39 In de regelgeving met betrekking tot de 'Verplichte Deelneming in een Bedrijfstakpensioenfonds 2000' zijn vrijstellingsgronden opgenomen, zoals gelijkwaardige regeling of onderneming binnen de werkingssfeer valt onder een grotere 'holding', die in de pensioenreglement genoemd moeten worden voor ondernemingen die niet willen deelnemen. Deze staan in het Vrijstellingsbesluit.

40 Het pensioenfonds kan vrijstelling verlenen voor de verplichtstelling aan een werkgever op grond van de 'gelijkwaardige regeling'.

Pensioenwet: bescherming deelnemers

In de Pensioenwet is geregeld waaraan de pensioenuitvoerder van een collectieve (basis)pensioenregeling (onder andere ouderdomspensioen), waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst gehouden is om deel te nemen, moet voldoen aangaande zorgplicht en aansprakelijkheid. De verhouding in verplichtingen en verantwoordelijkheden tussen werkgever (onder andere over premie-inning en -overdracht), werknemer/deelnemer (onder andere toetredingsleeftijd van ten hoogste 21 jaar is vastgelegd (was voor 2006 25 jaar), keuzerechten deelnemer omtrent uitruil tussen bijvoorbeeld ouderdomspensioen en partnerpensioen, hoog-laag-regeling ouderdomspensioen, vervroegde uitkering ouderdomspensioen) en pensioenuitvoerder (onder andere goed bestuur met een paritaire samenstelling en vertegenwoordiging van gewezen deelnemers met een ouderdomspensioen, eisen voor bekwaamheid en betrouwbaarheid bestuurder, risicohouding fonds, beleidsdekkingsgraad en herstelplanindicatie, te hanteren parameters aangaande rendementen en economische scenario's, eisen ten aanzien van beleggingen en ambitieniveau omtrent bijvoorbeeld loon- en prijsindexering met (materieel) toezicht door DNB, informatieplicht naar pensioengerechtigden met (gedrags)toezicht door AFM, verplichting tot waardeoverdracht bij verandering van pensioenfonds, eis ten aanzien van raden van bestuur en instelling intern toezicht) zijn hierin vastgelegd. De uitgangsposities aangaande solvabiliteit, financieel beheer door de pensioenuitvoerder zijn vastgelegd.

Enkele voor het onderhavige onderzoek belangrijke elementen zijn deels hierin ook aangesneden. In art. 54 zijn kan-bepalingen opgenomen ten aanzien van de vrijwillige voortzetting als gewezen deelnemer (3 jaar) en als zelfstandige met inkomen uit winst (10 jaar). Deeltijdpensioen is niet opgenomen in de Pensioenwet. In de Pensioenwet is eveneens de mogelijkheid geboden de pensioenopbouw nog 3 jaar na ontslag fiscaal gefaciliteerd voort te zetten (indien niet aan een andere pensioenreglement wordt deelgenomen) en indien na ontslag doorgewerkt wordt met winst uit onderneming, is dat fiscaal gunstige regime zelfs 10 jaar. Daaraan kan in de pensioenregelingen uitwerking zijn gegeven.

Wet AOW: leeftijdsgrenzen verleggen

M.i.v. 2014 is de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar in 2021 (art. 7a.1). Daarna wordt de AOW-gerechtigde leeftijd afhankelijk van de algemene levensverwachting. In de wet Werk en Zekerheid is in 2015 bepaald dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eenzijdig opgezegd kan worden, zonder een overeenkomstige bepaling in de (collectieve) arbeidsovereenkomst en zonder ontslagvergunning van het UWV.

Wet op de loonbelasting: fiscale grenzen

In de Wet op de Loonbelasting art. 18a zijn diverse rekenregels opgenomen waarbij aangegeven wordt wanneer de pensioenpremie binnen de voornaamste fiscale faciliteit blijft, nl de omkeerregel. I.v.m. de omkeerregel is de betaalde pensioenpremie onbelast en wordt de uitkering i.v.m. het ouderdomspensioen belast. Omdat het inkomen bij het tot uitkering komen van het ouderdomspensioen in het algemeen lager is dan het actuele premiegevend loon, is de dan over het ouderdomspensioen te betalen loonbelasting lager. Daarvoor dient het premiegevend loon minder dan € 100.000 (m.i.v. 2015 is dat € 101.519) te bedragen en is de pensioenopbouw hoogstens 1,875% van het middelloon (van 2,15% tot 2015; maatregel van aanpassing i.v.m. duurzaamheid pensioenstelsel en verhoging van de koopkracht van werknemers). De maximale pensioenopbouw t.o.v. het middelloon mag maximaal 75% bedragen (deelneming 40 jaar; in 2014 was dat nog 37 jaar); uitgegaan wordt van een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar.

Deze rekenleeftijd wordt in het gros der pensioenfondsen aangehouden voor het berekenen van het verwachte ouderdomspensioen. Als de pensioendatum eerder valt dan is er sprake van vervroeging van het ouderdomspensioen met overeenkomstige korting. Omdat er bij werknemers in de meeste gevallen sprake is van een deel van het ouderdomspensioen dat is opgebouwd onder het regime van een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar, wordt een ouderdomspensioen dat later dan 65 tot uitkering komt eerst naar de hogere uitkering omgerekend van de pensioenrichtleeftijd van 67, om vervolgens gekort te worden naar de werkelijke pensioendatum van bijvoorbeeld de dan geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Omdat vanaf 2014 de AOW-gerechtigde leeftijd verhoogd is en uiteindelijk 67 wordt in 2021, is in de meeste pensioenfondsen dit eerst opgebouwde pensioen omgerekend (verhoogd) naar 67 jaar, waarbij de omrekenfactor in de meeste gevallen omstreeks +12% is.

Wet Werk en Zekerheid en de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd: doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Met de Wet Werk en Zekerheid en de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd vergemakkelijkt. Middels een aantal regels is bepaald dat geen voorafgaande toestemming vereist is bij ontslag op of na de AOW-gerechtigde leeftijd (geen redelijke grond vereist), is de ketenbepaling voor deze categorie werknemers aangepast (6 i.p.v. 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een periode van 4 jaar in plaats van 2 jaar), en is een aantal regels versoepeld die van kracht zijn voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt hebben. Het gaat hier onder meer om verval van de transitievergoeding bij ontslag op of na de AOW-leeftijd, verkorting van de opzegtermijn (tot 1 maand) en beperking van de loondoorbetalingsperiode van de zieke werknemer van boven de AOW-gerechtigde leeftijd. De WML is van toepassing op de werknemer van boven de AOW-gerechtigde leeftijd. De Wet Flexibel Werken is niet van kracht voor deze categorie werknemers (werkgever hoeft niet mee te werken aan verzoek omtrent verandering van arbeidsduur) .

B. Uitvoeringskader

Pensioenfondsen zijn de uitvoerders van pensioenregelingen die sociale partners zijn overeengekomen.

DNB: materieel toezicht

Het toezicht van DNB betreft de uitwerking van de financiële gezondheid van de pensioenuitvoerders/-pensioenfondsen en de pensioensector als geheel, zoals neergelegd in de Pensioenwet. Daarbij spelen dekkingsgraad en de verwachtingen daaromtrent over de middellange termijn een rol. Indien een pensioenfonds op grond van de beleidsdekkingsgraad niet langer voldoet aan het vereiste eigen vermogen (VEV) moet het binnen drie maanden een herstelplan bij DNB indienen. In dat herstelplan werkt het pensioenfonds uit hoe het in maximaal 10 jaar weer voldoet aan het VEV.

AFM: gedragstoezicht

AFM houdt met name toezicht op de transparante communicatie van het pensioenfonds met zijn deelnemers.

Code Pensioenfondsen: integriteit en reputatie

In de zg. Code Pensioenfondsen (opgesteld door de Pensioenfederatie en STAR) zijn normen geformuleerd voor goed bestuur. Ze hebben betrekking op het behoud van het vertrouwen in het pensioenfonds en zijn reputatie. Deze code is verankert in de Pensioenwet. Ze betreffen onder meer normen omtrent goed bestuurlijk

functioneren en aspecten zoals benoemingen en zittingstermijnen
(belangenverstrengeling, nevenfuncties, bonussen e.d.).

BIJLAGE VII Pensioenpremies 2015

In onderstaande tabel zijn de premies voor een beperkt aantal pensioenfondsen en economische sectoren weergegeven.

Economische sector	Premie totaal ouderdomspensioen	verdeling	premie werknemer	premie werkgever
Zorg				
ZIEKENHUIZEN	23,5	50-50		
GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	23,5	50-50		
HUISARTSENZORG	23,5	50-50		
SANQUIN BLOEDVOORZIENING	23,5	50-50		
VERPLEEG-, VERZORGINGSTEHUIZEN EN	23,5	50-50		
FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	23,5	50-50		
GEHANDICAPTENZORG	23,5	50-50		
JEUGDZORG	23,5	48-52	11,2	12,3
KINDEROPVANG	23,5	46-54	10,8	12,7
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE	23,5	49-51	11,4	12,1
Bouw				
BOUWNIJVERHEID	20,2	36-64	7,3	12,9
TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN	30,3	37-63	11,1	19,2
SCHILDERS, AFBOUW, GLASZET (BPF)	29,5	50-50	14,8	14,8
PRORAIL	20,0	34-66	6,7	13,3
Zakelijke Dienstverlening				
ABN-AMRO			5,5	*
ING				*
RABOBANK			5,0	*
SNS REAAL	20,9	21-79	4,5	16,4
ACHMEA B.V.			3,3	*
AEGON NEDERLAND N.V.	*			
DELTA LLOYD NV	18,0	33-67	6,0	12,0
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	*			
WOONDIENSTEN	31,0	31-69	9,7	21,3
ARCHITECTENBUREAUS	30,3	45-55	13,6	16,7
UITZENDKRACHTEN			3,9	*
REISBRANCHE	17,2	50-50		
ANWB			?	*
BEVEILIGING, PARTICULIERE	30,0	40-60	12,0	18,0
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	20,1	52-48	10,5	9,6
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	21,7	21-79	4,6	17,1
FLORA HOLLAND	14,5	14-86	2,0	12,5

*) Premie wordt tot noodzakelijke hoogte door werkgever aangevuld of/en wordt achteraf vastgesteld, of is niet bekend.