

# Pensioen

*Toespraak van drs. A. G. Romero, Directeur Bank van de Nederlandse Antillen tijdens de pensioenmarkt georganiseerd door Interamo, 18 januari, 2001*

## Inleiding

Het begrip 'pensioen' draagt vandaag de dag een zekere lading in onze samenleving.

'Pensioen' heeft in deze voordracht specifiek betrekking op de leefomstandigheden na een periode van arbeid. Een arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer dient derhalve aan de basis van het hier beoogde pensioenbegrip te liggen. Een pensioen behoort tot het pakket zogenaamde secundaire arbeidsvoorwaarden, of om wat men noemt 'employee benefits'.

Er bestaan ook andere vormen van pensioenen. Zo kennen wij de ouderdomspensioenen en weduwen- en wezen pensioenen (AOV / AWW) die tot de categorie van de sociale verzekeringen behoren. Deze zullen slechts zijdelings bij mijn voordracht betrokken worden.

Het hangt van de sociale en maatschappelijke ontwikkelingen af, welk pensioensysteem men in een land aantreft. Ontwikkelingen op pensioengebied verlopen wereldwijd in een steeds sneller tempo.

In de Nederlandse Antillen hebben wij het Nederlandse systeem overgenomen waarin sociale verzekeringen als basisvoorziening dienen. Hiernaast worden additionele pensioenvoorzieningen getroffen tussen werkgevers en werknemers die wij dan als een tweede inkomensgarantie- systeem kunnen beschouwen. De basisvoorzieningen (sociale verzekeringen) bij ons zijn gemeten aan het minimum bestaansinkomen niet toereikend. Vandaar dat de tweede categorie als pakket in de arbeidsvoorziening als aanvullende pensioendekking wordt meeverzekerd.

Daarbovenop staat het uiteraard een ieder vrij om in de individuele sfeer zelfs een extra aanvulling op te bouwen, die dan als derde categorie kan worden beschouwd.

Dit gehele stelsel is aan fiscale regels gebonden, waarbij de diverse categorieën niet noodzakelijkerwijs dezelfde wijze worden behandeld. Hierop zal ik echter niet op ingaan, maar wij zullen in de loop van vandaag tijdens de verschillende voordrachten over de fiscale behandeling van pensioenen hierop terugkomen.

De aanvullende pensioenen, behorende tot de 'employee benefits', vormen op zich reeds een gecompliceerd en breed terrein, vandaar dat ik hier wat dieper op zal ingaan.

## Wettelijk kader

Om een spel goed te kunnen spelen zijn er spelregels nodig. Op pensioengebied bestaat er daarom specifieke wetgeving en de Centrale Bank is belast met het toezicht op de wetsnaleving. Die wetgeving kwam medio jaren tachtig (in 1985) ad hoc tot stand tijdens de periode, waarin het Shell-concern besloot om de lokale olieraffinaderij af te stoten. De nogal verouderde wetgeving was summier en is dit gebeven, aangezien wetsaanpassingen op dit terrein een langdurig proces blijkt te zijn. Desalniettemin wordt het traject van wetsmodernisering thans opgestart, aangezien dit belangrijke proces niet steeds vooruit geschoven kan worden.

In Nederland blijkt een wetsaanpassing gemakkelijker in zijn werk te gaan. Na verschillende aanpassingen is men daar zelfs al op het punt beland, dat men een algehele wetsherziening overweegt.

De huidige lokale pensioenwetgeving zal thans de revue passeren, waarbij diverse aspecten nader belicht zullen worden.

De huidige pensioenwetgeving richt zich op zogenoemde ondernemings-pensioenfondsen. Bij het wetsbegrip ondernemingspensioenfonds ging het aanvankelijk om een aan één onderneming verbonden fonds, waarin ten bate van personen, die bij de onderneming in dienst zijn, gelden worden bijeengebracht, strekkende tot verzekering van pensioen.

De noodzaak tot verruiming van de pensioenwetgeving buiten de oorspronkelijke ondernemings sfeer doet zich door maatschappelijke ontwikkelingen voelen.

In dit verband kan ik u melden dat de bestaande afzonderlijke pensioenregelingen ten behoeve van verschillende groepen overheidsdienaren bij één uitvoeringsorgaan (het APNA) worden ondergebracht. Dit uitvoeringsorgaan valt inmiddels door middel van afzonderlijke wetgeving onder het toezicht van de Centrale Bank. Door het realiseren van de op handen zijnde verdere verzelfstandiging van het APNA zal weliswaar een gewijzigde situatie ontstaan, maar dit hoeft geen belemmering voor het toezicht door de Bank te betekenen. In de nieuwe landelijke pensioenwetgeving, die in voorbereiding is, kan daarop betrekkelijk eenvoudige wijze ingespeeld worden. Als pensioensoorten worden in de huidige wetgeving ouderdoms-, invaliditeits-, weduwe- en wezenpensioen opgesomd.

Ongeacht het al dan niet instemmen met bepaalde moderne samenlevingsvormen, zijn deze ontwikkelingen niet ongemerkt aan het pensioenland voorbijgegaan. Voorts eist men steeds meer gelijkheid op allerlei terrein, hetgeen ook zijn uitwerking op pensioengebied niet heeft gemist en tot verschillende nog onopgeloste discussies en weerstanden hebben geleid.

Uit dergelijke eisen vloeide bijvoorbeeld het weduwnaarspensioen als natuurlijke tegenhanger van het weduwpensioen voort. De niet-wettelijke moderne vorm van samenleving (concubinaat of partnerschap) heeft geleid tot zogenoemd partnerpensioen, indien aan zekere stringente eisen voldaan is.

Deze beide nieuwe pensioensoorten hebben inmiddels ook hun intrede op onze eilanden gedaan, hetgeen het noodzakelijk maakt om dit tenminste binnen de nieuwe pensioenwetgeving te regelen.

Niet slechts de traditionele wettelijke samenlevingsvorm, het huwelijk, maar ook het niet-wettelijk samenwonen kan in de praktijk schipbreuk lijden, met als gevolg een uiteindelijke (echt)scheiding. Het spreekwoordelijke "scheiden doet lijden", de rechtsgang van de 'economisch zwakkere' levenspartner en de daaruit ontwikkelde jurisprudentie leiden ook weer tot vastlegging van minimale spelregels in een nieuw te ontwikkelen pensioenwetgeving.

In andere aspecten van onze pensioenwetgeving worden er regels gesteld voor de bestuurssamenstelling van een pensioenfonds. Evenals bij andere financiële instellingen, zal ook bij pensioenfonds de integriteit van de bestuurders steeds meer aandacht krijgen. De pensioenwetgeving geeft tevens aan, wat er minimaal in de statuten en pensioenreglementen van pensioenfonds geregeld dient te worden. Uiteraard mag de inhoud van die twee documenten niet met elkaar in tegenspraak zijn.

Ook een dienstbetrekking kan vryr de pensioeningang schipbreuk lijden. De pensioenwetgeving geeft mede aan, hoe met zo een situatie omgegaan moet worden. Pensioenafkoop werd in principe reeds zo veel mogelijk beperkt en is onlangs fiscaal nog onaantrekkelijker geworden. Het is duidelijk, dat de recente pensioenafkopen door de hoge emigratie ook in moeilijke economische tijden het originele doel volkomen voorbijschieten en op de lange duur zelfs een averechtse uitwerking zullen hebben.

Evenals alle andere financiële instellingen dienen ook de lokaal opererende pensioenfonds periodiek en tijdig aan de Centrale Bank te rapporteren in een vooraf overeen gekomen uniform formaat. Aangezien deze rapportages in het verleden veel te wensen overlieten, zullen ook deze zaken aangescherpt worden door toevoeging van sanctiemogelijkheden in de nieuwe pensioenwetgeving.

Een wettelijke pensioenplicht is nog niet ter sprake. Echter gelet op de vernieuwingstendenzen hier te lande, en de huidige grote groep van werknemers zonder een pensioenregeling moeten wij wel gaan nadenken over een eventuele aanvulling op een toekomstige AOV. De sociale partners moeten daarom gestimuleerd worden om aan dit gedeelte van de secundaire arbeidsvoorwaarden meer aandacht te schenken. Wellicht ligt hier ook een belangrijke rol voor de overheid om aan te geven tot hoever zij de grens wil leggen voor een eventuele uitbreiding van de pensioenvoorziening voor een grotere groep in onze samenleving.

Werkgevers zullen derhalve niet verplicht moeten worden aanvullende pensioenvoorzieningen aan de werknemers aan te bieden. De wet zal richtlijnen moeten aangeven voor alle gevallen waarin zo een toezegging wel wordt gedaan.

De wet zal zich ook niet rechtsreeks moeten bemoeien met de vorm en / of aard van de toezegging. Dat zijn zaken, die de sociale partners in goed onderling overleg zelf kunnen regelen.

## **Pensioensystemen**

De pensioenwereld kent reeds lange tijd twee verschillende uitgangspunten en combinaties daarvan.

Bij het eerste systeem kan men uitgaan van een vooraf te definiëren hoogte van de pensioenuitkering. Elementen die hier minimaal bij betrokken moeten worden zijn:

- de minimale diensttijd die nodig is voor het bereiken van een volledig pensioeninkomen;
  - het salarisbegrip dat als grondslag voor de berekening van de pensioeninkomens dient;
  - het toepasbare pensioenopbouwpercentage;
- de minimale leeftijd waarop deelnemers mogen deelnemen in een pensioenfonds.

Onder dit stelsel van een gefixeerd pensioeninkomen wordt via een ingewikkeld mechanisme het salaris rechtstreeks gekoppeld aan het pensioeninkomen en de pensioenfinanciering (dat is de prijs of premie, die ervoor betaald moet worden) blijft uiteindelijk als "open eind" over.

Wereldwijd werd dit systeem jarenlang in het algemeen meer toegepast dan het andere systeem, het beschikbare premie-systeem. In het beschikbare premiesysteem is het prijskaartje wel van te voren bekend. De latere pensioenuitkering staat niet van te voren vast, waardoor het risico in dit stelsel bij de werknemer (uitkeringsgerechtigde) wordt neergelegd.

De laatste jaren is evenwel een wereldwijde tendens waarneembaar van een toename van de beschikbare premiesystemen. Bovendien zal er toch veelal sprake zijn van een combinatie van deze twee systemen, al dan niet fiscaal ingegeven. In de praktijk is het niet eenvoudig of zinvol om een duidelijke uitspraak te doen over 'defined benefit' of 'defined contribution' als uitgangspunt.

Een goed ontwikkeld systeem van aanvullende pensioenen als 'employee benefits' is voor onze economie van grote betekenis. De daarmee gepaard gaande toename van de nationale besparingen vergroot de ruimte op de lokale kapitaalmarkt voor de financiering van particuliere investeringen, wat een belangrijke katalysator is voor de economische groei.

De beperkte en kleinschalige lokale economie en dito beleggings-mogelijkheden roepen uiteraard op den duur een spanningsveld op. De afweging van de macro-economische belangen van duurzame economische groei tegen het bedrijfsbelang van solvabele en rendabele activiteiten hoeven niet allemaal ook meteen wettelijk te worden geregeld. In goed onderling maatschappelijk overleg zal men wel in ieders belang tot een regeling moeten komen, waarin voor alle betrokken partijen een win-win situatie kan ontstaan.

Eenzijds zal financiering als middel voor economische groei moeten worden afgewogen tegen de soliditeit van de instelling.

Niet slechts de sociale pensioenverzekeringswereld, doch evenzeer de aanvullende private pensioenverzekeringswereld wordt geconfronteerd met het oprukkende vergrijzingsprobleem, dat zich wereldwijd manifesteert. Dit is een belangrijke vraag die wij in de loop van dit seminar moeten trachten te analyseren.

De volledige pensioenmaterie kan natuurlijk niet binnen een kort tijdsbestek uitputtend de revue passeren, doch hopelijk is u hiermee toch een interessante bloemlezing voorgeschoteld van allerlei scenario's en risico's waarmee wij geconfronteerd worden. Ik hoop dat wij tegen het eind van de middag met een aantal bruikbare resoluties zullen komen die wij verder kunnen gebruiken als 'input' bij de vernieuwingen die wij op het oog hebben.

Ik dank u voor uw aandacht en wens u een leerzame dag toe.