



Centraal Planbureau

CPB Achtergronddocument | 10 juli 2018

Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen

Marcel Lever
Eduard Ponds
Rik Dillingh
Ralph Stevens

CPB Achtergronddocument

Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen

**Marcel Lever
Eduard Ponds
Rik Dillingh
Ralph Stevens**

Inhoud

Samenvatting.....	5
1 Inleiding.....	7
2 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Australië	8
3 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Denemarken	11
4 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in het VK	14
5 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Zweden.....	17
6 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Zwitserland	22
7 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Nederland	24
8 Conclusies	26
Appendix.....	28
Referenties	28

Samenvatting¹

In Australië, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland kunnen deelnemers aan DC-regelingen kiezen tussen een levenslange uitkering, geleidelijke opname of opname ineens van het opgebouwde pensioenvermogen. In Denemarken is er keuze tussen een levenslange uitkering en een uitkering ineens of van beperkte duur, maar de keuze voor een uitkering ineens of van beperkte duur is begrensd. In Zweden kunnen deelnemers kiezen tussen een tijdelijke of een levenslange uitkering; een uitkering ineens is alleen mogelijk bij heel kleine pensioenen. In Nederland zijn uitkeringen in beginsel levenslang. De uitkering mag wel eerder of later ingaan en variëren in de tijd (hoog-laag). Nederlandse deelnemers geven in onderzoeken aan dat zij belangstelling hebben voor een beperkte opname ineens bij pensionering.

De internationale ervaringen leren dat deelnemers met geringe pensioenopbouw dikwijls kiezen voor opname ineens als dit is toegestaan. Deelnemers met veel pensioenopbouw kiezen vaak voor geleidelijke opname van hun vermogen, uitkeringen van tijdelijke duur of levenslange uitkeringen. In landen met volledige keuzevrijheid is de vraag naar en/of het aanbod van levenslange uitkeringen dikwijls beperkt. Inkomensafhankelijke regelingen voor lage inkomens stimuleren opname ineens, sterk progressieve belastingtarieven stimuleren geleidelijke of levenslange uitkeringen. Veel deelnemers laten zich leiden door de standaardoptie voor de wijze van uitkeren. Veel genoemde doelen voor besteding van een uitkering ineens zijn: aflossing van schulden (waaronder hypotheek), aankoop of verbetering van de eigen woning, auto, reizen, spaargeld of belegging en ondersteuning van familie.

In navolging van andere landen zou Nederland de keuzevrijheid in de uitkeringsfase van de tweede pijler kunnen verruimen. Een levenslange uitkering als standaardoptie beperkt de kans dat het inkomen van deelnemers met midden of hoge lonen na pensionering sterk terugvalt. Door de vrijheid te begrenzen, behouden deelnemers die hiervan gebruikmaken wel een levenslange uitkering uit de tweede pijler. Een levenslange uitkering voorkomt zowel dat deelnemers heel weinig uitgeven uit angst dat het vermogen voortijdig opraakt als dat deelnemers op latere leeftijd sterk in inkomen terugvallen, omdat het pensioenvermogen op is en/of de uitkering van beperkte duur afloopt.

De keuze van de ene deelnemer heeft geen gevolgen voor de pensioenvooruitzichten van andere deelnemers als de uitruil tussen levenslange uitkering en uitkering ineens actuariael neutraal wordt vormgegeven. In de praktijk zal dit niet exact het geval zijn, doordat in de uitruil geen rekening wordt gehouden met verschillen in levensverwachting, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen en tussen hooggeleiden en laaggeleiden.

¹ De auteurs danken Netspar voor financiële ondersteuning van dit onderzoek.

Tabel 0.1 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase van kapitaalgedekte pensioenen

	Keuzevrijheid	Gebruik	Financiële prikkels	Gedragsprikkels
Australië	Uitkering ineens, geleidelijk of levenslang	Kleine vermogens dikwijls ineens, grote vermogens geleidelijk opgenomen, weinig levenslange uitkeringen	Middelentoets stimuleert opname ineens, belastingvrijstelling stimuleert geleidelijke opname	Minimale opname en de standaard voor bescheiden of comfortabele leefstijl fungeren als richtlijn
Denemarken	Levenslange uitkering, begrensde mogelijkheid voor uitkering ineens of van tijdelijke duur	Ruim helft van de premie bestemd voor levenslange uitkering	Inkomensafhankelijke regelingen stimuleren opname ineens bij beperkte pensioenopbouw	Levenslange uitkering is standaardoptie
Verenigd Koninkrijk	Uitkering ineens, geleidelijk of levenslang	Kleine vermogens dikwijls ineens, grote vermogens geleidelijk opgenomen of omgezet in levenslange uitkering	25% kan belastingvrij worden opgenomen, meerdere tegen marginaal tarief	Deelnemers volgen dikwijls standaard of kiezen voor opname ineens wegens gebrek aan vertrouwen in stelsel
Zweden	Uitkering tijdelijk of levenslang, ineens alleen bij heel kleine pensioenen	40% tijdelijke uitkering van 5, 10, 15 of 20 jaar; rest meestal levenslange uitkering	Sterk progressieve belasting stimuleert levenslange uitkering bij hoge pensioenopbouw	Veel deelnemers accepteren standaard van levenslange uitkering
Zwitserland	Uitkering ineens of levenslang of combinatie hiervan	45% levenslange uitkering, vooral bij grote vermogens; 49% ineens opgenomen, vooral kleine vermogens; 6% combinatie hiervan	Middelentoets stimuleert opname ineens bij beperkte pensioenopbouw, conversie gunstig bij hoge pensioenopbouw	Deelnemers accepteren vaak standaardoptie van werkgever of uitvoerder
Nederland	Levenslange uitkering, opname ineens alleen bij heel kleine pensioenen. Uitkering kan wel eerder of later ingaan of variëren in de tijd (hoog-laag)	Gebruik hoog-laag is beperkt, maar neemt toe	Omrekening actuariel neutraal, effect van inkomensafhankelijke regelingen en marginale belastingdruk lijkt beperkt	Veel deelnemers accepteren standaard van levenslange uitkering

Options for choice in pension decumulation: international experience

Participants of DC pension systems in Australia, the UK and Switzerland can choose between a lifelong annuity, pension drawdown or a lump sum. Participants in Denmark can choose between a lump sum, a fixed pay-out horizon and a lifelong annuity, but the choice for a lump sum or a fixed pay-out horizon is limited. Participants in Sweden can choose between fixed-term or lifelong annuities, while lump sum is only allowed for very small pension pots. Participants with small pension pots often choose a lump sum, while participants with large pension pots often choose drawdown, fixed-term or lifelong annuities. Income tested benefits stimulate lump sums, while progressive taxes stimulate drawdown and annuities. Many participants choose the default option. Lump sums are often used for paying off debt, housing, cars, travelling, saving deposits, equity and family support.

A partial lump sum could be interesting for participants in the Netherlands as well. Currently, participants in the Netherlands always receive lifelong annuities. Surveys among Dutch participants indicate they are interested in a partial lump sum as well. In order to protect participants against unintended low replacement rates, a lifelong annuity could remain the default.

1 Inleiding

Meer keuzevrijheid in de uitkeringsfase is onderdeel van het maatschappelijke debat over mogelijke aanpassingen van het Nederlandse pensioenstelsel, aldus de Perspectiefnota van SZW (2016). Nederland is een van de weinige landen waarin deelnemers aan de tweede pijler hun pensioen volledig uitgekeerd krijgen in de vorm van een levenslange annuïteit.² Wel bestaan er enkele keuzemogelijkheden, onder meer wat betreft de aanvangsleeftijd en het uitkeringsprofiel. Deelnemers aan kapitaalgedekte pensioenregelingen in andere landen hebben veelal meer mogelijkheden om (een deel van) het opgebouwde pensioenvermogen in één keer op te nemen. Nederland kan bij de aanpassing van het pensioenstelsel wellicht lessen trekken uit de ervaringen met keuzevrijheid in de uitkeringsfase van kapitaalgedekte pensioenen in andere landen.

Het doel van dit paper is om lessen te trekken uit internationale ervaringen met meer keuzevrijheid in de uitkeringsfase en met de vormgeving van de bijbehorende keuzearchitectuur. Hierbij maken we gebruik van de ervaringen met meer keuzevrijheid in DC-regelingen in Australië, Denemarken, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Zwitserland. De pensioenstelsels van deze landen scoren hoog op internationale ranglijsten. In Australië, het VK en Zwitserland heeft de individuele deelnemer veel keuzevrijheid. In Denemarken en Zweden is de keuzevrijheid begrensd door de sociale partners en/of de overheid, maar is die wel ruimer dan in Nederland. Invoering van keuzevrijheid in de uitkeringsfase is zowel in uitkeringsovereenkomsten (DB) als in premie-overeenkomsten (DC) mogelijk, dus dit is ook relevant voor Nederlandse deelnemers met een DB- of CDC-regeling.

De ervaringen met keuzevrijheid in andere landen beschrijven we aan de hand van de volgende vragen:

- Welke keuzevrijheid hebben deelnemers in andere landen in de uitkeringsfase?
- In hoeverre maken deelnemers in andere landen daar gebruik van?
- Welke financiële en andere prikkels sturen de deelnemer in de keuze tijdens de uitkeringsfase?
- Waaraan besteden zij een opname ineens (lumpsum)?

In paragraaf 2 tot en met 6 bespreken we keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Australië, Denemarken, het VK, Zweden en Zwitserland. Paragraaf 7 gaat in op keuzevrijheid in Nederland en de behoefte daaraan. Paragraaf 8 bevat de conclusies.

² Zie ook Cox en Lever (2015, Lever e.a. (2015) en García-Huítón en Ponds (2016) voor een internationale vergelijking van pensioenstelsels.

2 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Australië

Pensioenstelsel op hoofdlijnen

In Australië biedt de eerste pijler een universele uitkering voor iedereen boven de leeftijd van 65 jaar die minstens tien jaar in Australië heeft gewoond. Het staatspensioen kent een omslagstelsel en wordt gefinancierd vanuit de algemene overheidsbegroting. De pensioenleeftijd wordt tussen juli 2017 en juli 2023 geleidelijk verhoogd naar 67 jaar. Het doel van het staatspensioen is armoedebestrijding en daarom geldt er sinds de invoering van het staatspensioen in 1909 een 'middelentest'. Deze middelentest bestaat uit twee componenten, een inkomenstoets en een vermogenstoets. Voor de inkomenstoets wordt voor een tweewekelijks inkomen tussen € 94 en € 1109 (voor een echtpaar tussen € 167 en € 1697; omrekening op basis van koopkrachtpariteit; zie appendix) het staatspensioen verminderd met 50 cent voor iedere dollar die verdiend wordt uit arbeid en vermogen. Bij een inkomen daarboven ontvangt men geen staatspensioen. Voor de vermogenstoets wordt voor het vermogen tussen € 257.143 en € 426.429 (voor een echtpaar tussen € 328.571 en € 558.571) het tweewekelijks staatspensioen verminderd met € 1,71 per € 571 vermogen. Bij een vermogen daarboven ontvangt men geen staatspensioen. Een eigen woning wordt in de vermogenstoets meegeteld met een waarde van € 114.286, onafhankelijk van de marktwaarde van de woning. Eigenwoningbezit wordt minder belast, omdat het van oudsher gezien wordt als vorm van pensioen (besparing van huur/aflossing van hypotheek) en om te voorkomen dat mensen hun huis moeten verkopen. Het pensioen dat men ontvangt is het laagste pensioen op basis van de vermogenstoets of de inkomenstoets.

Over het algemeen is de inkomenstoets bindend voor mensen met weinig middelen en is de vermogenstoets bindend voor mensen met veel middelen. De vermogenstoets leidt tot een hogere impliciete marginale belasting dan de inkomenstoets. Het effect van de middelentest is daarom vergelijkbaar met een progressief belastingstelsel. Dankzij de middelentest zijn de overheidsuitgaven voor het staatspensioen met 3,5 procent van het bbp laag. Australië heeft met 34 procent het op een na hoogste aandeel van gepensioneerden onder de armoedegrens in de OECD (OECD, 2015).

De tweede pijler in Australië bestaat sinds 1992 uit een verplicht universeel werknemerspensioen, genaamd *Superannuation Guarantee*. De pensioenopbouw is gebaseerd op kapitaaldekking, uitgevoerd door private partijen, maar gereguleerd door de overheid. Iedere werknemer tussen de 18 en 75 jaar met een inkomen boven de €257 per maand bouwt minimaal 9,5 procent van het totale inkomen op als pensioenvermogen. Sociale partners kunnen in cao's een hoger minimaal percentage overeenkomen; daarnaast is vrijwillige extra premie-inleg mogelijk. Zelfstandigen kunnen gebruikmaken van de fiscale regels bij het opbouwen van pensioen, maar zijn dit niet verplicht. Zelfstandigen maken 10 procent uit van de arbeidspopulatie, maar de pensioenbijdragen van zelfstandigen zijn slechts 4 procent van het totaal doordat slechts een kwart een jaarlijkse pensioenpremie inlegt met een gemiddelde waarde van € 9034 (Clare en Craston, 2016).

In Australië wordt belasting geheven tijdens de opbouwfase, maar niet tijdens de uitkeringsfase. Pensioenpremies tot € 20.000 zijn vrijgesteld van inkomstenbelasting, maar worden belast met een vlakke belasting van 15 procent. Mensen met een jaarlijks inkomen boven € 142.857 moeten een extra belasting betalen van 15 procent over de pensioenopbouw boven deze drempel, zodat een effectieve marginale belasting op pensioenopbouw van 30 procent resulteert. Voor lage inkomens (minder dan € 21.143 per jaar) is de vlakke belasting nadelig en stort de overheid de belasting betaald over de pensioenpremie tot een maximum van € 286 terug op de pensioenrekening. Daarnaast worden behaalde fondsrendementen belast met 15 procent voor deelnemers die nog niet met (deeltijd) pensioen zijn. Daarnaast mag er uit netto inkomen jaarlijks € 57.143 (per juli 2017) extra gestort worden waarover geen 15 procent belasting betaald hoeft te worden. De rendementen van deze extra betaling vallen echter wel in het fiscaal voordelige pensioenstelsel.

Voorals oudere deelnemers maken gebruik van de vrijwillige extra spaarmogelijkheden voor pensioen. Feng et al. (2014) vinden dat jaarlijks 20 procent van de werknemers een vrijwillige premiestorting doet zonder belastingvoordeel en 10 procent van de werknemers met belastingvoordeel. Het gemiddeld opgebouwde pensioenvermogen voor alle 60 tot 64-jarigen (inclusief mensen zonder pensioenopbouw) was € 122.355 (mannen: € 167.149 en vrouwen € 78.945). Het gemiddelde wordt sterk beïnvloed door deelnemers met een hoog pensioenvermogen, de mediaan was slechts € 34.286 (€ 57.143 voor mannen en € 11.429 voor vrouwen); zie Clare (2015).

Keuzevrijheid in de uitkeringsfase

In Australië is de keuzevrijheid in de uitkeringsfase groot. Vanaf 60 jaar kan het opgebouwde pensioen zonder restricties worden opgenomen.³ Een derde deel van het opgebouwde vermogen wordt opgenomen voordat de pensioenleeftijd is bereikt. Om te voorkomen dat een te groot deel van het fiscaal gefaciliteerde pensioenvermogen gebruikt wordt voor vroegpensioen, wordt de minimale leeftijd om pensioenvermogen op te nemen geleidelijk verhoogd van 55 naar 60 jaar. Daarnaast is er discussie of deze minimale leeftijd vastgesteld moet worden op vijf jaar voor de staatspensioenleeftijd – die stijgt naar 67 jaar.

De helft van de € 37 miljard die in 2016 werd opgenomen in *superannuation funds* was in de vorm van een opname ineens, de andere helft door geleidelijke opname (*account based pension*). De helft van de gepensioneerden laat het opgebouwde pensioenvermogen in een keer uitbetalen. Dit betreft vooral lage vermogens. Mensen met grotere vermogens hebben meestal een *account based pension*. Vooral hoge pensioenvermogens hebben profijt van de vrijstelling voor de heffing op vermogensrendementen. Er is ook geen belasting op onttrekkingen of erfbelasting bij overlijden.

Ondanks de lumpsumcultuur is er geen bewijs dat gepensioneerden hun vermogen te snel opmaken om meer staatspensioen te ontvangen (Treasury, 2014). De eenmalige uitkering wordt door 44 procent gebruikt om de hypotheek of andere leningen af te betalen, of een renovatie te financieren; door 28 procent om een vakantie of auto te kopen of af te betalen.

³ Ook is het mogelijk om stortingen en onttrekkingen te doen indien men werkt en ouder is dan 60 jaar. Dit is bedoeld om deeltijdpensioen te stimuleren, maar kan ook gebruikt worden om een belastingvoordeel te krijgen. Opname van pensioen tussen 56 en 60 jaar is mogelijk, maar bij opname van meer dan € 105.714 moet belasting betaald worden. De minimale leeftijd voor opname van pensioen wordt in stapjes verhoogd tot 60 jaar in 2025.

Weinig deelnemers kiezen ervoor om het opgebouwde pensioenvermogen te snel op te maken. De keuze om het opgebouwde pensioenvermogen aan te houden komt daarentegen wel voor. Om te voorkomen dat het pensioensysteem wordt gebruikt als een belastingvehikel voor erfenissen moeten mensen een minimaal percentage van hun pensioenvermogen opnemen (om te consumeren of – zonder belastingvoordeel – bijvoorbeeld op een bankrekening te storten). Dit minimale percentage loopt op met de leeftijd, omdat de resterende levensduur afneemt naarmate mensen ouder zijn; zie tabel 2.1.

Tabel 2.1 Verplichte minimale opname per jaar als percentage van het pensioenvermogen*

Leeftijd (in jaar)	Tot 65	65-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95 of meer
Minimale opname	4%	5%	6%	7%	9%	11%	14%

* De verplichte minimale opname geldt gedurende de uitkeringsfase. Tot de leeftijd van 75 jaar is het mogelijk om nog pensioen op te bouwen. Het pensioen is dan niet in de uitkeringsfase en de minimale opnamepercentages zijn dan niet van toepassing.

Het idee van de minimale verplichte opname is het voorzien in een stabiel inkomen met een minimaal risico dat het vermogen opdraakt (Australian Government Actuary, 2014). De meeste gepensioneerden met een *account based pension* nemen alleen dit minimum op (Reeson et al., 2016). Veel gepensioneerden houden er een lagere levensstandaard op na dan mogelijk zou zijn (Treasury, 2014). Gemiddeld blijft 31 procent van het vermogen over bij overlijden. Mensen interpreteren de wettelijke verplichting als wat men hoort te doen, niet als het minimale dat men zou moeten opnemen. Daarnaast wordt ook gebruikgemaakt van een adequate levensstandaard, de *ASFA-standard*. Deze standaard geeft een consumptieniveau voor een bescheiden levensstijl (voor alleenstaanden € 13.869 en gezinnen € 19.949) en een comfortabele levensstijl tijdens pensionering (voor individuen € 24.969 en gezinnen € 34.322), niet gekoppeld aan het inkomen tijdens het werkzame leven. Voor een bescheiden levensstandaard is slechts een pensioenvermogen van € 28.571 voor een alleenstaande en € 20.000 voor een paar nodig (de rest wordt gedekt door het staatspensioen), terwijl voor de comfortabele levensstandaard een pensioenvermogen van € 311.429 voor alleenstaanden en € 365.714 voor een paar nodig is.

Australië werkt momenteel aan de facilitering van een markt voor inkomensproducten tijdens pensionering. Een inkomensproduct zou mensen kunnen helpen om meer te consumeren zonder zorgen of ze niet te veel uitgeven en later niets meer hebben. Deze producten worden *comprehensive income product for retirement* (CIFR) genoemd (Treasury, 2014). Het leveren van een inkomen tijdens pensionering ter vervanging van of ter aanvulling van het staatspensioen is pas recent als doel van *superannuation* opgenomen in de wet. Er is wel een markt voor uitkeringen met een beperkte looptijd. Pas recent is er een aanbieder die actief levenslange uitkeringen aanbiedt. Hierdoor gaan meer gepensioneerden een annuïteit kopen. Wijzigingen in wetgeving moeten vanaf juli 2017 pensioenproducten mogelijk maken, zoals uitgestelde annuïteiten die een inkomen generen vanaf een leeftijd van 85 jaar of een *group pooled annuity*, waarbij een groep het langlevenrisico samen deelt. Daarnaast is het tegenwoordig mogelijk om op het jaarlijks pensioenoverzicht voor deelnemers het verwachte inkomen tijdens pensionering te vermelden. Dit zou verplicht kunnen worden om de lumpsum-cultuur te doorbreken. Daarnaast is een eenmalige uitkering momenteel nog de standaardoptie tijdens pensionering, maar in de toekomst zou dit een CIFR product moeten worden.

Tabel 2.2 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Australië

Aanvangsleeftijd	Minimale leeftijd voor opname pensioenvermogen wordt geleidelijk verhoogd van 55 naar 60 jaar. Belastingprikkel moeten opname voor 60-jarige leeftijd beperken. Deeltijdpensioen (werk naast pensioeninkomen) is fiscaal aantrekkelijk.
Keuzemogelijkheden voor wijze van uitkeren	Opname ineens, geleidelijke opname of annuïteit (beperkte markt).
Gekozen wijze van uitkeren	Opname ineens voor kleine pensioenen of klein deel van het pensioen, geleidelijke opname voor substantiële pensioenvermogens.
Financiële prikkels	Geen belasting op pensioenproducten maakt geleidelijke opname aantrekkelijk. Inkomens- en vermogenstoets bij staatspensioen maakt opname ineens (en consumptie) aantrekkelijk. Geen erfbelasting maakt het aanhouden van vermogen aantrekkelijk. Ongunstige belastingprikkel voor (uitgestelde) inkomensproducten worden aangepakt.
Gedragseconomische invloeden	Deelnemers interpreteren de minimale opname en de inkomensstandaard voor bescheiden en comfortabele leefstijl (i.p.v. vervangingsratio) als richtlijn.
Verantwoordelijkheidsverdeling	Keuze ligt bij individuen, overheid stelt kader, weinig invloed sociale partners.

3 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Denemarken

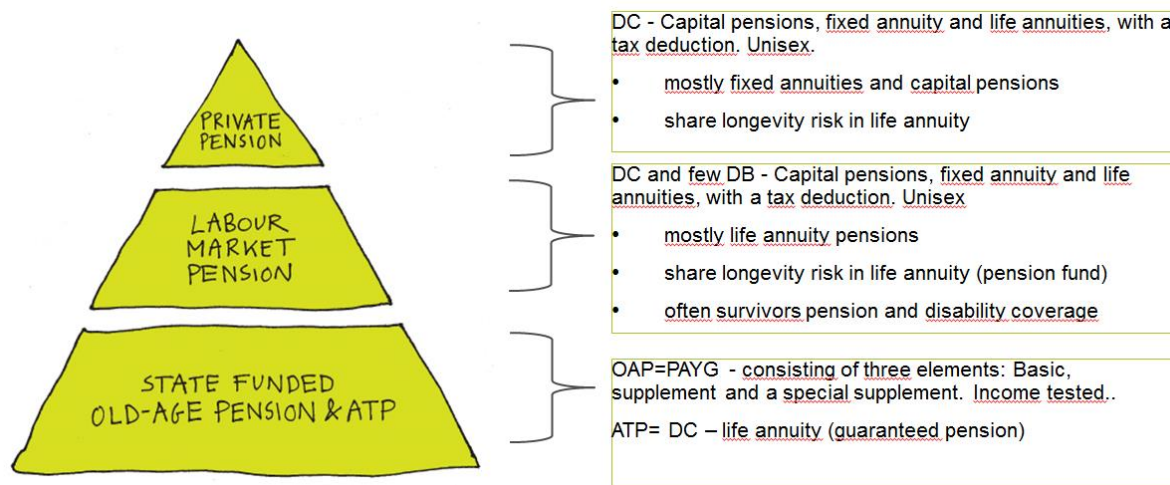
Pensioenstelsel op hoofdlijnen

De eerste pijler in Denemarken omvat het staatspensioen en ATP; zie figuur 3.1. Het staatspensioen is een uitkering met inkomenstoets voor iedereen boven de officiële pensioenleeftijd. De pensioenleeftijd is nu 65 jaar; deze stijgt in de komende vijftien jaar naar 68 jaar. Het staatspensioen is een uitgave op de overheidsbegroting en omslaggefinancierd. ATP is een kapitaalgedekte DC-regeling, met een uniforme premie, die voor twee derde door de werkgever en voor een derde door de werknemer wordt betaald. De regeling biedt een levenslange gegarandeerde annuïteit, maar een brutopensioeninkomen van minder dan € 270 per jaar wordt als eenmalige uitkering betaald. Deelnemers kunnen de aanvang van de uitkering uitstellen tot 75 jaar. ATP wordt als onderdeel van de eerste pijler gezien, omdat bijna de gehele beroepsbevolking (met een arbeidsaanbod van negen uur per week of meer, maar ook ontvangers van een werkloosheidsuitkering of bijstand) verplicht deelneemt aan de regeling.

De tweede pijler omvat de aanvullende pensioenregelingen per bedrijfstak of vakbond. Deze regelingen zijn onderdeel van cao's. Het grootste deel van de premie gaat naar CDC-regelingen met collectieve risicodeling. De hoogte van de levenslange uitkering is afhankelijk van de behaalde rendementen. Sinds 1999 zijn de premies aan pure DC-regelingen met een vaste uitkeringsperiode – veelal tien, vijftien of twintig jaar – sterk gestegen. Ten slotte zijn er nog veel kapitaalregelingen die een deel of het gehele vermogen uitkeren als een bedrag ineens. Door aanpassingen in de fiscale behandeling zijn gespreide uitkeringen aantrekkelijker en uitkeringen ineens minder aantrekkelijk geworden. Pensioenregelingen op ondernemingsniveau en DB-regelingen komen weinig voor. Ambtenaren vallen wel onder een DB-regeling. De derde pijler bestaat vooral uit pure DC-regelingen met een vaste uitkeringsperiode of een uitkering ineens.

Pensioenbesparingen in alle drie de pijlers zijn fiscaal aftrekbaar. Behaalde rendementen tijdens de opbouw- en uitkeringsfase worden belast met een tarief van 15 procent. Uitgekeerde pensioenen vallen onder de inkomstenbelasting.

Figuur 3.1 Type uitkeringen per pensioenpijler



Omvang van de drie pijlers en de verschillende typen uitkeringen

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de omvang van de drie pensioenpijlers en de verschillende typen uitkeringen. De tweede pijler omvat 80 procent van de totale premie-inleg voor aanvullend pensioen. Hiervan is 46 procentpunt bestemd voor levenslange uitkeringen en 34 procentpunt voor uitkeringen met een vaste duur. De premies voor uitkeringen met een vaste duur zijn sinds 1999 sterk gestegen, maar in 2010 en 2012 weer gedaald door twee wijzigingen in de grens voor de fiscale aftrekbaarheid van de premies voor dit type uitkeringen. De tweede pijler omvat 64 procent van het totale vermogen voor aanvullend pensioen. Hiervan betreft 43 procentpunt een levenslange uitkering en 14 procentpunt een uitkering met een vaste duur. In termen van vermogen is ATP nu de tweede in omvang. ATP geldt voor alle Denen en is een volgroeide regeling. Als de aanvullende pensioenregelingen in de tweede pijler volgroeid zijn, dan zal het vermogen voor de uitkeringen met een vaste duur in de tweede pijler groter zijn dan het vermogen van ATP.

Tabel 3.1 Omvang van de drie pijlers en de verschillende typen uitkeringen

Pijler	Type uitkering	Premie-inleg in 2018	Vermogen in 2015
		Aandeel in %	Aandeel in %
1 ATP	Levenslange uitkering	7,7	18
2	Kapitaal	0,1	6
2	Vaste uitkeringsduur	34,3	14
2	<u>Levenslange uitkering</u>	<u>46,0</u>	<u>43</u>
2	Totaal	80,4	64
3	Kapitaal	3,4	5
3	Vaste uitkeringsduur	5,1	9
3	<u>Levenslange uitkering</u>	<u>3,4</u>	<u>4</u>
3	Totaal	11,9	18

Keuzevrijheid in de uitkeringsfase

Levenslange uitkeringen zijn in de meeste pensioenregelingen de standaardoptie. Hier gaat ook de meeste premie naartoe. In de tweede pijler kunnen deelnemers aan een publieke collectieve overeenkomst maximaal een derde van de premie inleggen voor een uitkering ineens of een uitkering gedurende een vaste periode; minstens twee derde van de premie gaat naar een regeling met een levenslange uitkering. De mogelijkheden voor deelnemers aan een private collectieve overeenkomst verschillen per regeling. Het premieniveau en de verdeling over de verschillende uitkeringsduren worden vastgelegd in collectieve overeenkomsten. De fiscale aftrekbaarheid is wettelijk begrensd. De minimale en maximale duur voor een uitkering met een vaste uitkeringsduur is ook wettelijk bepaald.

Deelnemers aan de derde pijler kunnen vrij kiezen tussen een uitkering ineens, een uitkering met een vaste duur (minimaal 10 en maximaal 25 jaar) of een levenslange uitkering. De maximaal aftrekbare premie voor een uitkering ineens bedraagt € 3200, die voor een uitkering met een vaste duur maximaal € 5800.

Uit tabel 3.1 blijkt dat 57 procent van de premie in de drie pijlers in 2016 naar levenslange annuïteiten gaat en 43 procent naar een bedrag ineens of een uitkering met een vaste duur.

Er is in Denemarken discussie over de hoge marginale belastingdruk op pensioenuitkeringen door de inkomenstoets. Deelnemers kunnen in de eerste jaren een hoog pensioeninkomen laten uitkeren via een vaste uitkeringsperiode of een uitkering ineens en vervolgens een beroep doen op extra pensioen in de eerste pijler omdat zij weinig of geen ander inkomen meer ontvangen. De overheid draagt eerst bij via fiscale facilitering en vervolgens via inkomenstoelagen.

Tabel 3.2 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Denemarken

Aanvangsleeftijd	Standaardleeftijd stijgt van 65 naar 67 jaar in 2022 en naar 68 jaar in 2030; daarna koppeling aan de levensverwachting. Feitelijke pensioenleeftijd is flexibel, uitkering wordt actuarieel fair aangepast.
Keuzemogelijkheden voor wijze van uitkeren	Levenslange uitkering, uitkering beperkte duur of uitkering ineens; mogelijkheden voor uitkering van beperkte duur of ineens zijn dikwijls begrensd.
Gekozen wijze van uitkeren	57% van de premie in 2016 gaat naar levenslange annuïteiten.
Financiële prikkels	Voor deelnemers met beperkte aanspraken is het aantrekkelijk om het opgebouwde vermogen snel te laten uitkeren en vervolgens een beroep te doen op inkomensafhankelijke regelingen.
Gedragseconomische invloeden	Levenslange uitkering is in de meeste regelingen de standaardoptie.
Verantwoordelijkheidsverdeling	Sociale partners begrenzen keuzevrijheid, overheid bepaalt fiscale aftrekbaarheid en inkomensafhankelijke regelingen, individu kiest binnen de gestelde grenzen.

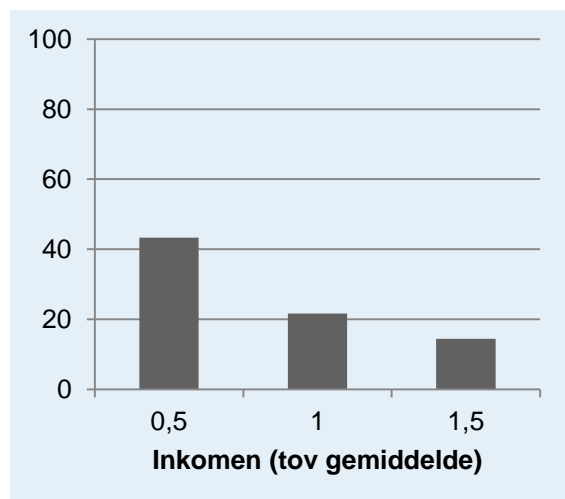
4 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in het VK

Pensioenstelsel op hoofdlijnen

Het Britse pensioenstelsel bestaat uit een relatief beperkte eerste pijler en een substantiële tweede pijler. Beide onderdelen ondergaan momenteel verschillende veranderingen.

Toegang tot het huidige publieke basispensioen (*new State Pension*) is gebaseerd op het aantal jaren bijdrage aan de *National Insurance*. Dit basispensioen is omslaggefinancierd, niet gerelateerd aan het inkomen en maximaal bij 35 contributie jaren of anders proportioneel lager. Het maximale basispensioen bedraagt ongeveer € 180 per week (2017/2018). Dit betreft 21,6 procent van het gemiddelde loon; zie figuur 4.1. Naast jaren als werkende kunnen ook perioden als bijvoorbeeld werkzoekende of mantelzorger meetellen als contributie jaren. Het minimum aantal contributie jaren voor toegang tot het basispensioen is tien. Eerder bestond nog recht op een beperkte inkomensafhankelijke aanvulling op het basispensioen, maar deze wordt momenteel uitgefaseerd. De pensioenleeftijd is op dit moment 65 jaar voor mannen. Voor vrouwen was de pensioenleeftijd nog 60 jaar in 2010, maar deze is sindsdien geleidelijk gestegen tot 65 in 2018. Tussen 2018 en 2020 stijgt de pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen naar 66 jaar en tussen 2026 en 2028 naar 67 jaar. Vervolgens wordt elke vijf jaar door een onafhankelijke commissie bezien of en wanneer nieuwe verhogingen nodig zijn. De aanbeveling van de eerste commissie in 2017 is om de voorgenomen verhoging van de pensioenleeftijd naar 68 jaar te vervroegen van 2044-2046 naar 2037-2039.

Figuur 4.1 Brutovervangingsratio (in %) van het publieke pensioen in het VK naar inkomen



Bron: OECD (2015) – Pensions at a glance 2015.

Het basispensioen kan vrijwillig worden uitgesteld, waarbij voor elke negen weken uitstel het pensioen met 1 procent stijgt (=5,8 procent op jaarbasis). Na ingang van het pensioen wordt dit opgehoogde gedeelte jaarlijks geïndexeerd op basis van de inflatie (CPI). Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid om het uitgestelde basispensioen in één keer uit te laten keren. De eenmalige uitkering is inclusief een rente van 2 procentpunt boven de rente van de Bank of England. Het

basispensioen zelf wordt jaarlijks opgehoogd volgens het zogeheten *triple lock*-mechanisme: indexatie met de looninflatie, de prijsinflatie of 2,5 procent, afhankelijk van welk van deze drie het hoogste is.⁴ Ten slotte voorziet de *Pension Credit/Guarantee Credit* gepensioneerden met ontoereikend inkomen van een minimum inkomen⁵ en is er nog een vangnet waar gepensioneerden met lage inkomens voor in aanmerking kunnen komen, bijvoorbeeld een vorm van huurtoeslag of (gedeeltelijke) vrijstelling van gemeentelijke belastingen.

Private pensioenen zijn vrijwillig en lopen hoofdzakelijk via de werkgever. De werkgevers worden wettelijk verplicht een zogeheten automatische deelname met opt-out te organiseren voor werknemers tussen 22 jaar en de pensioenleeftijd en met een jaarinkomen boven € 11.300 (in 2017/2018) die nog niet deelnemen aan een pensioenregeling. De verplichting is gefaseerd ingevoerd, te beginnen bij grote werkgevers in 2012, tot alle werkgevers in 2018. Werknemers mogen op elk moment ervoor kiezen uit de pensioenregeling te stappen, maar worden elke drie jaar opnieuw automatisch deelnemer gemaakt. Een grote meerderheid van de werkgevers kiest hierbij voor een premiepensioenregeling (DC).⁶ Werkgevers kunnen zelf een pensioenuitvoerder kiezen of zich aansluiten bij NEST, het nieuw vanuit de overheid opgezette pensioenfonds met lage kosten. Vanaf april 2019 geldt voor de opt-out-regeling een verplichte minimuminleg van 8 procent van het inkomen tussen drempel en plafond.⁷ De pensioenpremie en -opbouw zijn vrijgesteld, maar de pensioenuitkering is belast. De maximale belastingvrijstelling voor pensioenpremie (de *Annual Allowance*) bedraagt €45.200 (2016/2017), maar voor hogere inkomens wordt deze vrijstelling afgebouwd tot een lager bedrag.⁸

De reden voor invoering van automatische deelname was dat in de afgelopen decennia veel DB-regelingen werden afgeschaft vanwege de hoge kosten voor werkgevers zonder dat er andere regelingen voor in de plaats kwamen. Volgens het Britse *Department of Work and Pensions* zouden bij ongewijzigd beleid 11 miljoen Britten – ofwel 38 procent van de Britten tussen 22 jaar en de pensioenleeftijd – een te laag vervangingskomen bereiken (DWP, 2012). Daarbij is uitgegaan van inkomensafhankelijke doelen: van een vervangingsinkomen van 80 procent voor diegenen met een jaarinkomen onder €13.600 tot 50 procent voor diegenen met een jaarinkomen boven €57.100. Vooral dankzij het basispensioen koerste onder de laagste inkomensgroepen slechts 11 procent af op een te laag vervangingskomen. Dit percentage loopt op tot 47 procent bij de groepen met de hoogste inkomens. De invoering van automatische deelname moest dit voorkomen.

Tot en met 2016 zijn sinds de introductie van automatische deelname 6,5 miljoen mensen automatisch deelnemer geworden en neemt 66 procent van de werknemers nu deel aan een arbeidsgerelateerde pensioenregeling. De totale premie-inleg is gestegen, maar de mediane inleg is gedaald door het volgen van de minimuminleg. De opt-out percentages liggen tussen 8

⁴ Wettelijk is slechts een koppeling aan de looninflatie verplicht, dus de handhaving van de *triple lock* is onzeker. De Conservatives en de Democratic Unionist Parties hebben in de overeenkomst van 26 juni 2017 opgenomen om de *triple lock* niet te wijzigen. De Conservatives hadden eerder het voornemen om de minimale indexatie van 2,5 procent te laten vallen.

⁵ Dit betreft €180 per week voor alleenstaanden en €270 per week voor stellen.

⁶ Sinds maart 2015 had ruim 90 procent van de nieuwe automatisch deelnemers een DC-regeling. In 2015 waren er mede daardoor 12,3 miljoen actieve DC-deelnemers en 1,5 miljoen actieve DB-deelnemers (PPI, 2017).

⁷ Tot april 2018 is de minimale bijdrage 2 procent van het pensioenplichtig loon. Tussen april 2018 en april 2019 stijgt deze naar 5 procent en vanaf april 2019 naar 8 procent. De minimale premie van 8 procent bestaat uit een werkgeversbijdrage van 3 procent en een werknemersbijdrage van 5 procent. In de periode 2017/2018 geldt een bandbreedte voor het loon waarover pensioenpremies moeten worden afgedragen van €6.640 tot €50.850.

⁸ Tussen een jaarinkomen van €170.000 en €237.000 daalt de vrijstelling tot maximaal €11.300 (2016/2017).

en 14 procent, wat lager is dan oorspronkelijk werd verwacht. Dit kan nog veranderen met het stijgen van de minimuminleg (PPI, 2017). Een eerdere studie op basis van microsimulaties toonde aan dat een inleg van 8 procent over het pensioenplichtig loon (wat gemiddeld neerkomt op ongeveer 6 procent van het totale loon) in ruim de helft van de gevallen te weinig zal zijn voor het bereiken van een adequaat pensioen, gegeven de genoemde inkomensafhankelijke doelstellingen voor het vervangingsinkomen. En dan is al uitgegaan van het optimistische scenario van ononderbroken inleg vanaf 22 jaar tot de pensioenleeftijd. Om de kans op een adequaat pensioen te verhogen tot ten minste twee derde zou – afhankelijk van factoren als het beleggingsbeleid en de indexatieregels voor het basispensioen – de minimuminleg 10 tot 17 procent van het pensioenplichtig loon moeten bedragen (PPI, 2013).

Keuzevrijheid in de uitkeringsfase

Voor deelnemers aan DC-regelingen in het Verenigd Koninkrijk gold sinds 1956 een verplichting tot aankoop van een annuïteit. De verplichting tot aankoop van een annuïteit bij een pensioeninkomen boven €22.600 verviel in april 2011; deze wijziging werd aangekondigd in juni 2010. Sinds april 2015 geldt de *pension freedom*; deze werd aangekondigd in maart 2014. Deelnemers aan DC-regelingen hebben sindsdien de volgende mogelijkheden:

- Opname van hun pensioenvermogen vanaf 55 jaar.
- Keuze tussen: opname ineens, geleidelijke opname of annuïteit.
- Tot 25 procent van het vermogen kan belastingvrij opgenomen worden, het meerdere wordt bij uitkering belast tegen het marginale tarief.

In het eerste jaar sinds de hervorming worden kleine pensioenvermogens dikwijls uitbetaald als bedrag ineens. De gemiddelde uitbetaling bedraagt € 16.385. Grotere pensioenvermogens worden dikwijls geleidelijk uitbetaald. Er zijn 80.000 annuïteiten verkocht voor een gemiddeld vermogen van € 59.300. Daarnaast zijn 90.700 producten met geleidelijke opname verkocht voor een gemiddeld vermogen van € 76.300.⁹ De verkoop van annuïteiten is sinds de hervorming met 75 procent gedaald, maar de gemiddelde omvang van de verkochte annuïteiten is gestegen (Cannon et al., 2016). Dit is vooral te verklaren uit de versoepeling van de regels voor kleine pensioenpotten. Het aantal geleidelijke opnamen is toegenomen, ten koste van het aantal annuïteiten.

Deelnemers die kozen voor volledige opname ineens gaven aan dat hun belangrijkste bron van pensioeninkomen bestond uit een DB-pensioen (24%), het pensioen in de eerste pijler (21%) of een ander DC-pensioen (10%). Dit blijkt uit een enquête onder duizend consumenten van pensioenproducten, in opdracht van de *Financial Conduct Authority* (FCA, 2017). Zij wendden de opname ineens vooral aan voor de volgende doelen:

- 32 procent spaarrekening;
- 25 procent consumptieve uitgaven (verbetering van eigen woning, auto, vakantie);
- 20 procent aankoop aandelen, obligaties of onroerend goed;
- 14 procent aflossing schulden (hypotheek, credit card);
- 9 procent onbekend.

⁹ <https://www.abi.org.uk/news/news-articles/2016/08/abi-pension-freedom-statistics-factsheet-april-2015-april-2016/>.

Op basis hiervan concludeert de FCA dat zorgen over onverstandig gebruik van opname ineens niet bevestigd worden. Wel vinden ze dat consumenten mede door een gebrek aan vertrouwen in de pensioensector kiezen voor opname ineens. Bovendien laten velen zich niet of nauwelijks adviseren bij hun keuze. Vaak volgen ze het ‘pad van de minste weerstand’, bijvoorbeeld het standaardaanbod voor geleidelijke opname van hun aanbieder. De *Financial Times* rapporteerde kortgeleden echter dat sommige mensen sinds de invoering van keuzevrijheid hun pensioenvermogen in korte tijd spenderen aan alcohol en gokken en daarna een beroep doen op bijstand van de overheid (Cumbo, 2017).

Tabel 4.1 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in het Verenigd Koninkrijk

Aanvangsleeftijd	Opname van pensioenvermogen mogelijk vanaf een leeftijd van 55 jaar. Vroegpensioen is niet mogelijk bij het staatspensioen.
Keuzemogelijkheden voor wijze van uitkeren	Sinds april 2015 geldt <i>pension freedom</i> : volledig vrije keuze tussen opname ineens, geleidelijke opname of annuïteit.
Gekozen wijze van uitkeren	De verkoop van annuïteiten is sinds de hervorming met 75% gedaald, maar de gemiddelde omvang van de verkochte annuïteiten is gestegen. Kleine pensioenvermogens worden dikwijls uitbetaald als bedrag ineens. Grotere pensioenvermogens worden dikwijls geleidelijk uitgekeerd.
Financiële prikkels	Tot 25% van het vermogen kan belastingvrij opgenomen worden, het meerdere wordt bij uitkering belast tegen het marginale tarief.
Gedragseconomische invloeden	Consumenten kiezen mede door gebrek aan vertrouwen in de pensioensector voor opname ineens. Velen laten zich niet of nauwelijks adviseren bij hun keuze en volgen het standaardaanbod van hun aanbieder.
Verantwoordelijkheidsverdeling	Deelnemer heeft volledig vrije keuze in de uitkeringsfase.

5 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Zweden

Pensioenstelsel op hoofdlijnen

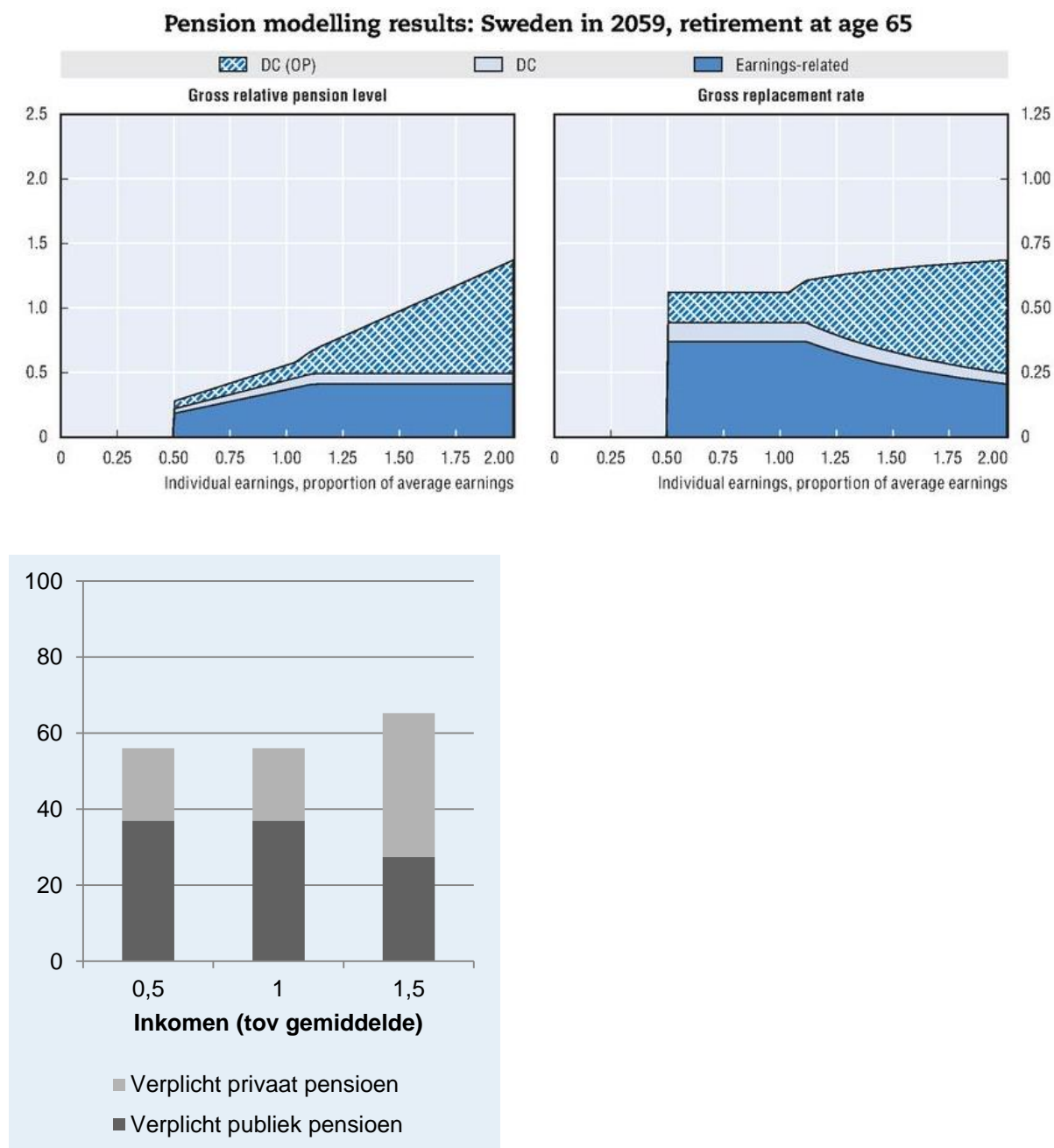
Het Zweedse pensioenstelsel bestaat uit drie pijlers: een (hoofdzakelijk) publieke eerste pijler, een quasi-verplichte arbeidsvoorwaardelijke tweede pijler en een vrijwillige private derde pijler. Dit is grotendeels vergelijkbaar met Nederland, maar de onderlinge verhoudingen tussen de pijlers wijken af. De eerste pijler is in Zweden inkomensafhankelijk en heeft daarmee een groter gewicht dan in Nederland. De verhouding eerste versus tweede pijler is momenteel grofweg 75-20 in Zweden. Het belang van de tweede pijler in Zweden zal naar verwachting toenemen door de gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen en het hogere verwachte rendement op kapitaalgedekt pensioen.¹⁰ De derde pijler is in Zweden – net als in Nederland – op macroniveau relatief beperkt van omvang; ongeveer 5 procent.

De Zweedse publieke eerste pijler bestaat zelf weer uit drie onderdelen: een inkomenspensioen, een premiepensioen en een garantiépensioen. Voor het omslaggefinancierde inkomenspensioen bedraagt de premie 16 procent van het loon. Het premiepensioen is een verplichte individuele premieregeling (DC) met een inleg van 2,5 procent van het inkomen. Deze beide

¹⁰ Op basis van een simulatie van de OECD in 2013 zou een twintigjarige die in 2012 de Zweedse arbeidsmarkt betreedt en fulltime werkt tegen het gemiddelde loon tot de geldende pensioenleeftijd een vervangingsinkomen na pensionering bereiken van ongeveer 56 procent, waarvan 34 procentpunt afkomstig van de eerste pijler en 22 procentpunt afkomstig van de tweede pijler (Anderson, 2015).

premieafdrachten worden gezamenlijk opgebracht door werkgevers en werknemers. De werknemer betaalt 7 procent over zijn inkomen tot aan een plafond van ongeveer 45.000 euro per jaar.¹¹ De werkgever betaalt 10,21 procent over het totale loon van de werknemer, inclusief het inkomen boven dat plafond, hoewel de werknemer daar geen extra rechten over opbouwt.¹² Hier vindt dus herverdeling plaats.

Figuur 5.1 Pensioenopbouw en brutovervangingsratio (in %) in Zweden naar inkomen



Bron: OECD (2015) – Pensions at a glance 2015.

¹¹ Dit plafond ligt een kleine 10 procent boven het gemiddelde Zweedse jaarinkomen (OECD, 2015).

¹² In totaal komt de som van 7 procent voor rekening van werknemers en 10,21 procent voor rekening van werkgevers neer op 18,5 procent, rekening houdend met het effect van belastingen.

Binnen het premiepensioen bestaat enige keuzevrijheid ten aanzien van het beleggingsbeleid voor de 2,5 procent premie. De deelnemer kan verder kiezen of ook in de uitkeringsfase wordt doorbelegd, zodat een variabel pensioendeel resulteert. Zowel het inkomens- als het premiepensioen kan ingaan vanaf 61 jaar, waarbij de hoogte actuarieel stijgt met de gekozen pensioenleeftijd.¹³ Het garantiepensioen ten slotte is een minimum inkomensvoorziening met een inkomenstoets voor diegenen zonder (voldoende) pensioeninkomen. Dit is beschikbaar vanaf 65 jaar.

Voor het arbeidsvoorwaardelijk pensioen (tegenwoordig hoofdzakelijk DC) geldt een premie-inleg van 4,5 procent over het inkomen tot het plafond voor pensioenopbouw in de eerste pijler (ongeveer 45.000 euro) en van 30 procent over het inkomen daarboven. Dit betekent dat de tweede pijler voor een groot deel van de populatie van relatief beperkte – maar zeker niet te verwaarlozen – betekenis is in hun totale pensioeninkomen. Voor hogere inkomens vormt het juist het belangrijkste deel van hun pensioeninkomen. In 2014 had 20 procent van de mannen en 8 procent van de vrouwen een arbeidsinkomen boven het plafond (Anderson, 2015). Van alle Zweedse werkenden bouwt 90 procent pensioen op in de tweede pijler.

Sociale partners bepalen de details van het arbeidsvoorwaardelijke pensioen in vier afzonderlijke sectorale cao's:

- SAF-LO voor *blue collar* werknemers in de private sector
- ITP voor *white collar* werknemers in de private sector
- PA03/16 voor rijksambtenaren
- (A)KAP-KL voor decentrale ambtenaren.

De werkwijze is voor het merendeel sterk vergelijkbaar met het premiepensioen uit de eerste pijler met een beperkte keuze uit uitvoerders en beleggingsfondsen.

Keuzevrijheid in de uitkeringsfase

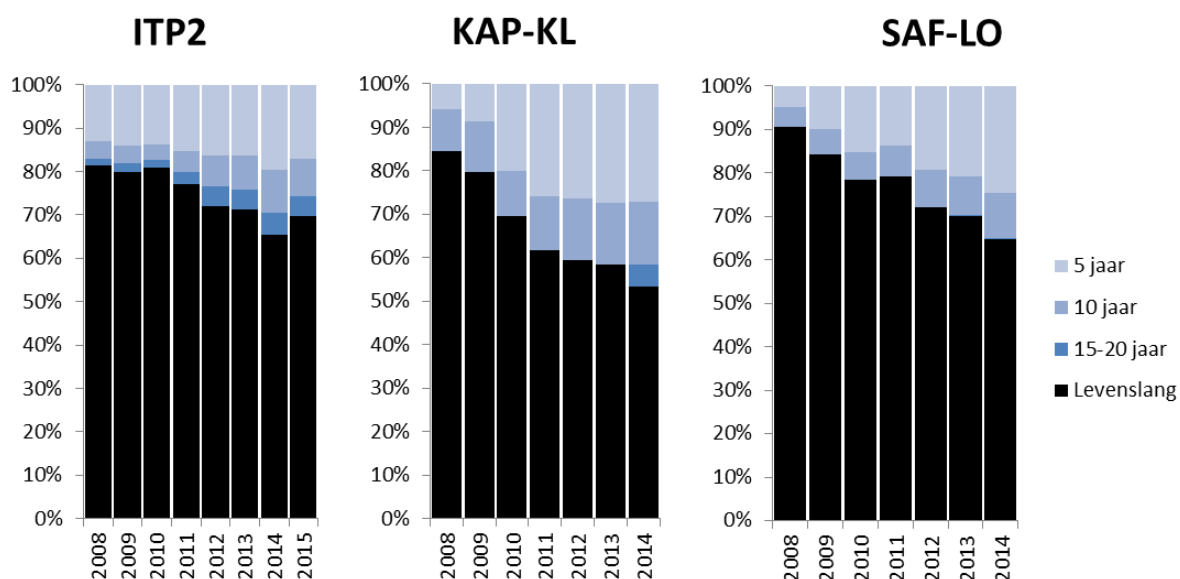
De keuzemogelijkheden in de uitkeringsfase van het arbeidsvoorwaardelijk pensioen in Zweden zijn beperkt. Een uitkering ineens bij pensionering is niet toegestaan, maar een tijdelijke uitkering wel. Het volledige aanvullende pensioen wordt standaard als levenslange annuïteit uitgekeerd, maar in de meeste regelingen mag het ook grotendeels of volledig worden opgenomen in een periode van minimaal vijf jaar, of in tien, vijftien of twintig jaar (andere duren zijn ook toegestaan, maar komen zelden voor).

Het aandeel gepensioneerden dat kiest voor een tijdelijke uitkering van het aanvullende pensioen is gestegen van 19 procent in 2008 naar 30 procent in 2013 (Hagen, 2017) en sindsdien naar rond 40 procent (AMF, 2016); zie figuur 5.2. Als mensen kiezen voor een tijdelijke uitkering, dan is dit in ongeveer twee derde van de gevallen voor de wettelijke minimumperiode van vijf jaar.¹⁴ De keuze voor een periode van twintig jaar is uiterst zeldzaam (Hagen, 2017).

¹³ Een pensioen opgenomen vanaf 61 jaar valt ongeveer een kwart lager uit dan een pensioen opgenomen vanaf 65 jaar (AMF, 2014).

¹⁴ Voor de gemiddelde *white collar worker* zou het pensioeninkomen na vijf jaar met 38 procent dalen als het hele aanvullende pensioen in vijf jaar wordt opgenomen. Voor de gemiddelde *blue collar worker* gaat het om een daling van 12 procent.

Figuur 5.2 Gekozen uitbetalingstermijnen voor het aanvullende pensioen



Bron: Hagen (2017).

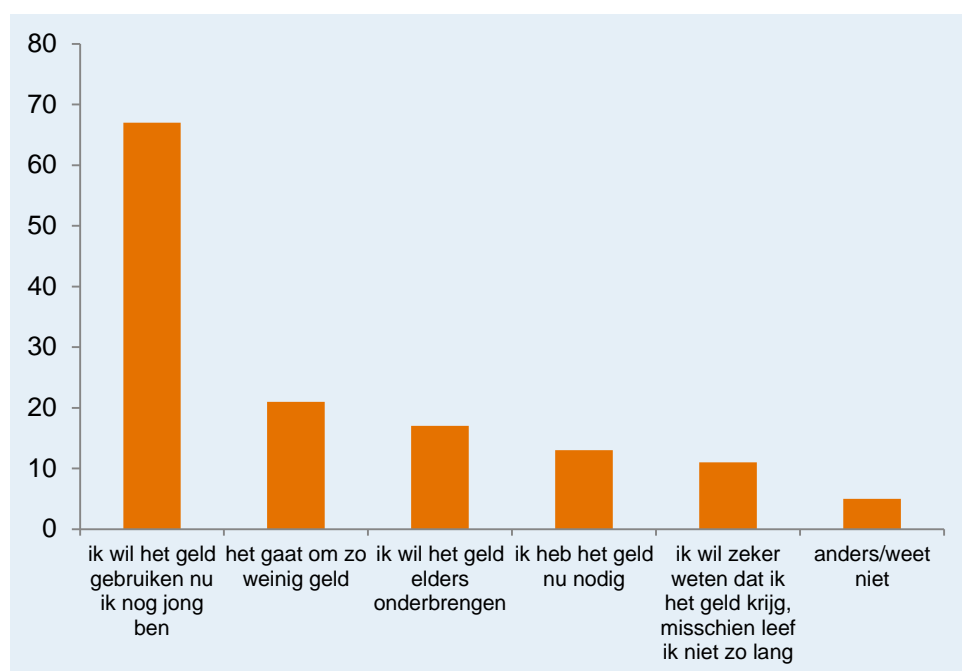
Hagen (2015, 2017) vindt een duidelijke samenhang tussen een korte levensverwachting of slechte gezondheid en de keuze voor een uitkeringsperiode van vijf jaar. Opleiding, burgerlijke staat en aanwezigheid van kinderen hebben nauwelijks invloed op deze keuze. *White collar workers* met hogere inkomens en met grotere pensioenvermogens kiezen vaker voor een levenslange annuïteit, wat mede te verklaren valt door de sterk progressieve inkomstenbelasting. *Blue collar workers* met relatief hogere inkomens en grotere pensioenvermogens kiezen juist minder vaak voor een levenslange annuïteit. Ten slotte kiezen degenen die met vroegpensioen gaan veel vaker voor tijdelijke hogere uitkeringen, waarschijnlijk om hun consumptiemogelijkheden in die jaren te maximaliseren.

Ondanks de toename van tijdelijke uitkeringen blijft nog altijd een duidelijke meerderheid van 60 procent in 2016 bij de standaard van een levenslange uitkering. Uit enquêtes blijkt dat deze standaardoptie als impliciet advies van de pensioenuitvoerder wordt opgevat. Bovendien blijken veel mensen niet bekend te zijn met de mogelijkheid van tijdelijke uitkeringen.

De uitvoerder AMF¹⁵ (2014) wierp de vraag op of het toenemende gebruik van kortdurende uitkeringen leidt tot een toekomstig maatschappelijk probleem, aangezien meer mensen afhankelijk kunnen worden van ondersteuning. De gemiddelde uitkeringsduur van degenen die kozen voor een tijdelijke uitkering lag in 2014 rond 6,5 jaar. De veruit belangrijkste reden die mensen geven voor hun keuze voor een tijdelijke uitkering is dat zij het geld willen gebruiken nu ze nog relatief jong zijn; zie figuur 5.3. Vooral degenen die kiezen voor een vroegpensioen geven vaak aan het geld nu nodig te hebben om rond te kunnen komen.

¹⁵ De AMF is een van de grootste uitvoerders van arbeidsvoorwaardelijke pensioenen in Zweden met een belegd vermogen van rond de 60 miljard euro en ongeveer 4 miljoen deelnemers. Zie: <https://www.amf.se/in-english/>.

Figuur 5.3 Redenen voor keuze voor tijdelijke in plaats van levenslange pensioenuitkering (in %)



Bron: AMF (2014), op basis van 2.124 respondenten die een tijdelijke pensioenuitkering startten in 2013.

AMF (2016) toont dat de groei in tijdelijke uitkeringen doorzet, dat de gemiddelde gekozen periode kort blijft (6,9 jaar) en dat toekomstige gepensioneerden nog meer voorkeur hebben voor tijdelijke uitkeringen. Een op de tien zou graag het gehele aanvullende pensioen ineens opnemen, maar dat is momenteel alleen mogelijk bij kleine pensioenvermogens. AMF vindt het zorgelijk dat ze maandelijks benaderd wordt door klanten die vragen waarom hun (tijdelijke) pensioenuitkering is gestopt. Staffan Ström, econoom bij Alecta, een andere grote Zweedse pensioenuitvoerder bevestigt dit: *‘Those who choose fixed-term payouts for their occupational pensions are often not aware of the choice they made. After a few years when payouts end, many are surprised’*.¹⁶

Tabel 5.1 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Zweden

Aanvangsleeftijd	Voor de drie onderdelen van het publieke pensioen geldt dat het inkomens- en het premiepensioen kunnen ingaan vanaf 61 jaar en het garantiépensioen pas beschikbaar is vanaf 65 jaar.
Keuzemogelijkheden voor wijze van uitkeren	Het arbeidsvoorwaardelijke pensioen kent beperkte keuzeruimte. Een uitkering ineens is niet mogelijk, behalve bij heel kleine pensioenen. Een levenslange annuïteit is de standaard, maar een tijdelijke uitkering is ook mogelijk (standaardopties: vijf, tien, vijftien of twintig jaar).
Gekozen wijze van uitkeren	Het aandeel gepensioneerden dat kiest voor een tijdelijke uitkering van het aanvullende pensioen stijgt sterk, van 19% in 2008 naar rond 40% in 2016.
Financiële prikkels	Door de relatief sterk progressieve inkomstenbelasting kiezen vooral hoge inkomens voor omzetting naar annuïteiten in plaats van hogere tijdelijke uitkeringen.
Gedragseconomische invloeden	De standaardoptie van volledige omzetting naar annuïteiten wordt als impliciet advies van de pensioenuitvoerder opgevat. Verder blijken veel mensen niet bekend te zijn met deze keuzemogelijkheid. De keuze voor een tijdelijke uitkering lijkt ook niet altijd volledig bewust te worden genomen.
Verantwoordelijkheidsverdeling	Volledig vrije keuze deelnemer binnen kaders van overheid.

¹⁶ Zie: <https://www.sns.se/en/archive/the-payout-decision-in-the-swedish-occupational-pension-system/>.

6 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Zwitserland

Pensioenstelsel op hoofdlijnen

Het pensioensysteem in Zwitserland bestaat in hoofdzaak uit de eerste en de tweede pijler. De eerste pijler regelt het pensioen van overheidswege. Het verschaft een basisinkomen aan elke ingezetene. De financiering is gebaseerd op omslag, met een vaste premie over het arbeidsinkomen (zonder begrenzing). De uitkering bedraagt € 1200 per maand, plus een inkomens- en vermogensafhankelijke toeslag van maximaal € 600 per maand.

De tweede pijler omvat individuele DC-regelingen, vaak via de werkgever. Bij pensionering hebben deelnemers de keuze tussen een eenmalige uitkering, een annuïteit of een combinatie hiervan. Inclusief het eerstelijerpensioen wordt een vervangingsratio nagestreefd van 50 procent tot 60 procent bruto (70 procent tot 80 procent netto). De sector is sterk gereguleerd. Vaak is sprake van een groepscontract per onderneming of bedrijfstak. De premie-inleg over het pensioengevend salaris loopt op met de leeftijd (progressief) en bestaat uit een werkgevers- en een werknemersdeel. Het beleggingsbeleid volgt een vooraf bepaalde levenscyclus. De inkoop van de annuïteit vindt plaats tegen een wettelijk vastgelegd minimum conversietarief van 6,8 procent. De uitkeringsstroom wordt door het collectief aangehouden vermogen gedekt. Ook tijdens de opbouw kunnen garanties worden gegeven over het rendement. Jongeren dragen daarmee bij aan de rendementsgaranties van de ouderen. Als de financiële positie van het achterliggende collectief het toelaat, kan er indexatie worden verleend. De contracten kunnen ook zijn ondergebracht bij verzekeraars die risico op onderdekking en de rendementsgaranties afdekken.

Als het inkomen uit de tweede pijler minder is dan € 600 en ook het eigen vermogen (huis) tekortschiet, kan een beroep worden gedaan op inkomens- en vermogensgetoetste toeslag (in feite bijstand) tot een maximum van € 600 boven op het basispensioen van € 1200. Het inkomen na pensionering bedraagt voor de lagere inkomens dan ook ten minste € 1800.

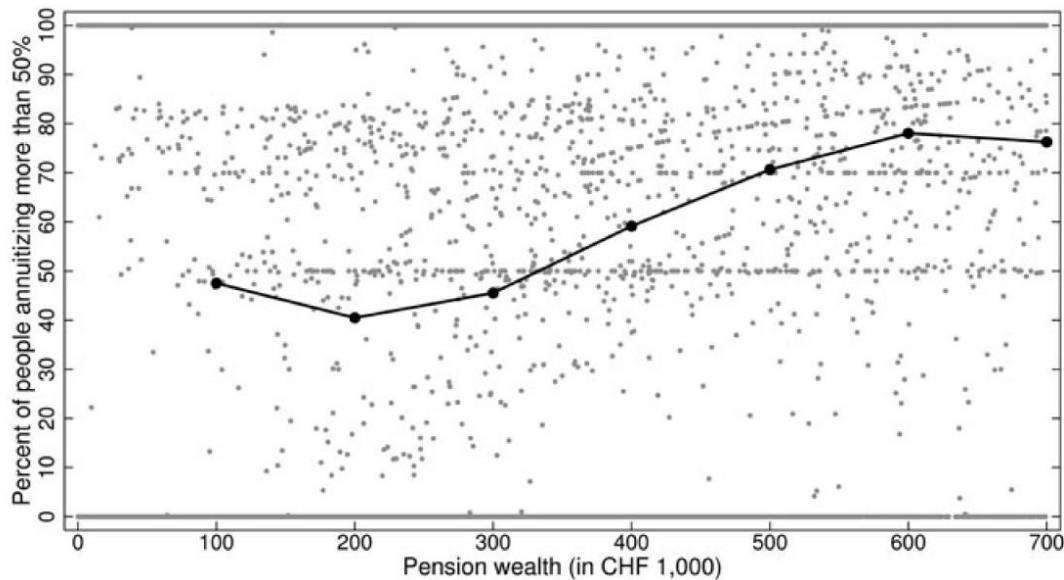
Zwitserland kent een progressief belastingstelsel. Dit geldt zowel voor de lokale en regionale (kanton-)tarieven als voor de landelijke tarieven. Het annuïtaire inkomen wordt lokaal en regionaal belast tegen 4,66 procent vanaf de belastingvrije voet van € 4600; het tarief neemt in een tiental stappen toe tot 30,29 procent vanaf een inkomen van € 135.600. Ook de eenmalige uitkering wordt progressief belast. Er is een belastingvrije opname tot € 70.600. Daarna neemt het tarief toe van 4,66 procent over de eerstvolgende opname van € 24.400 in een tiental stappen tot 30,29 procent over opname boven € 135.600. De eenmalige uitkering wordt iets gunstiger belast dan de annuïtaire uitbetaling; zie Bütler en Teppa (2007) en Bütler et al. (2016). De landelijke tarieven kennen een soortgelijke structuur, maar liggen materieel lager.

Keuzevrijheid in de uitkeringsfase

Deelnemers aan de tweede pijler zijn geheel vrij in hun keuze hoe zij het opgebouwde vermogen aanwenden. Zij kunnen kiezen voor een snelle besteding van het vermogen om vervolgens terug te vallen op het pensioen in de eerste pijler plus de eventuele toeslag. Deelnemers kiezen veelal

voor 100 procent annuïteiten of 100 procent eenmalige uitkering. Bij een groot vermogen in de tweede pijler is de annuïteitenstrategie meestal aantrekkelijk. De wens voor een voorspelbaar en tamelijk vlak consumptiepatroon en de verzekering tegen langlevenrisico wegen dan zwaarder dan de prikkel om het vermogen snel te consumeren teneinde een beroep te kunnen doen op de inkomens- en vermogensgetoetste toeslag.

Figuur 6.1 Opname als annuïteit in relatie tot pensioenvermogen bij pensionering*



* De punten zijn individuele keuzes die variëren van 0 procent tot 100 procent annuïteit. De zwarte doorgetrokken lijn geeft weer welk deel van de gepensioneerden kiest voor minstens 50 procent opname als annuïteit (bron: Büttler et al., 2016).

De sterke samenhang tussen de opnamestrategie en het opgebouwde pensioenvermogen blijkt uit figuur 6.1. Langs de horizontale as is het pensioenvermogen weergegeven. De punten zijn individuele keuzes die variëren van 0 procent tot 100 procent annuïteit. De twee binaire opties worden het vaakst gekozen: 44,6 procent voor volledige annuïteit en 49,4 procent voor volledige uitkering ineens. De overige 6 procent kiest voor een combinatie van de twee. De zwarte doorgetrokken lijn geeft het relatieve aandeel van gepensioneerden weer die de helft of meer van het vermogen als annuïteit aanhouden. Deze groep bestaat in overgrote meerderheid uit gepensioneerden die voor een 100 procent annuïteit hebben gekozen. Dit is aangevuld met gepensioneerden die ten minste 50 procent van het vermogen hebben aangewend voor inkoop van annuïteiten.

Tabel 6.1 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Zwitserland

Aanvangsleeftijd	De statutaire pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen is 65 resp. 64 jaar. De gemiddelde pensioneringsleeftijd is 63,9 jaar.
Keuzemogelijkheden voor wijze van uitkeren	Deelnemers kunnen de wijze van opname van pensioenvermogen vrij kiezen: volledig als lumpsum, volledig als annuïteit of een combinatie.
Gekozen wijze van uitkeren	44,6% volledige annuïteit, 49,4% volledige uitkering ineens en 6% combinatie.
Financiële prikkels	Lage inkomens met weinig pensioenvermogen hebben een prikkel om vermogen ineens op te nemen en snel te besteden met oog op toegang tot middelengetoetste uitkeringen. Hoge inkomens hebben profijt van relatief hoge conversierente bij inkoop van annuïteit.
Gedragseconomische invloeden	Sterke sturing door financiële prikkels en standaardoptie.
Verantwoordelijkheidsverdeling	De werkgever c.q. uitvoerder van de pensioenregeling bepaalt altijd een standaardoptie.

7 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Nederland

In Nederland hebben deelnemers minder keuzevrijheid dan in de andere landen in deze studie. De uitkeringen kunnen in Nederland wel eerder of later ingaan of variëren in de tijd (hoog-laag), maar een opname ineens is niet mogelijk. De mogelijkheden om de uitkering (deels) eerder of later te laten ingaan of de hoogte van de uitkering te variëren in de tijd worden in toenemende mate benut. Onderzoeken onder deelnemers geven aan dat er ook in Nederland behoefte is aan de mogelijkheid van een uitkering ineens.

Bij de twee grootste Nederlandse pensioenfondsen, ABP en PFZW, maakt een ruime minderheid van de deelnemers gebruik van keuzevrijheid in de uitkeringsfase. Uit tabel 7.1 blijkt dat het gebruik van keuzeopties bij pensionering bij PFZW afgelopen jaren is toegenomen. De toename van vervroegde opname en van hoog-laag voor de AOW-leeftijd hangen samen met de afloop van andere regelingen voor vroegpensioen en de verhoging van de AOW-leeftijd.

Tabel 7.2 geeft voor de jaren 2012 en 2016 een beeld van de benutting van de keuzeoptie om eerder met pensioen te gaan onder ABP-deelnemers, al dan niet in combinatie met een expliciete keuze voor een hoog-laagprofiel voor het totale pensioen. De tabel geeft vier uitkeringsvarianten weer. De eerste is de klassieke waarbij vanaf pensionering de uitkering bestaat uit de som van AOW en aanvullend pensioen. In de tweede variant heeft de deelnemer expliciet gekozen voor een hoog-laagprofiel. Bij de derde variant gaat de deelnemer eerder met pensioen dan de AOW leeftijd. De aanvullende uitkering wordt zo verdeeld over voor en na AOW-leeftijd dat sprake is van een min of meer gelijk uitkeringspatroon. De tijdelijk hogere uitkering voor de AOW-leeftijd staat bekend als overbrugging en is niet als een hoog-laagconstructie geteld. In de vierde variant heeft de deelnemer gekozen voor vervroegde pensionering met overbrugging en hierbij ook expliciet gekozen voor een hoog-laagprofiel.

Tabel 7.1 Benutting keuzeopties in uitkeringsfase ouderdompensioen bij pensioenfonds PFZW

Ingangsjaar	Vervroegde opname	Uitgestelde opname	Deeltijd-pensioen	Hoog-laag-constructie totaal	Hoog-laag voor AOW-leeftijd	Hoog-laag vanaf AOW-leeftijd
In %						
2009	1,7	0,0	0,0	10,4	1,7	9,7
2010	5,0	0,3	0,2	11,2	3,0	8,2
2011	6,5	0,2	0,5	9,9	2,6	7,1
2012	12,4	0,3	2,2	12,9	6,1	6,8
2013	16,5	0,5	3,5	16,9	10,8	6,1
2014	36,1	0,5	4,8	35,7	27,2	8,5
2015	30,3	0,4	4,2	35,1	25,7	9,4

Bron: Willemsen, M.T.M. en J.C. Kortleve, 2016, Behoefte aan meer flexibiliteit bij pensionering, Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken, 2016/22.

De overgrote meerderheid heeft een voorkeur voor een gelijkblijvende uitkering; van de mogelijkheid tot vervroegde pensioenopname wordt ook veel gebruikgemaakt. Het beroep op de hoog-laagconstructie is vrij bescheiden; zie tabel 7.2. Dit neemt wel toe in de tijd: van bijna 3,5 procent in 2012 naar 8,5 procent in 2016. Vooral de hogere inkomens kiezen voor de variant van vervroegde pensioenopname. Ook zijn het vooral de hogere inkomens die eerder pensioneren combineren met een hoog-laagconstructie. De keuze voor de vierde variant – de combinatie van eerder met pensioen en een hoog-laagconstructie – kent het hoogste gemiddelde inkomen.

Tabel 7.2 Benutting keuzeopties in de uitkeringsfase bij pensioenfonds ABP

	Pensioen op of na AOW-leeftijd		Pensioen voor AOW-leeftijd	
	Geen hoog-laag	Wel hoog-laag	Geen hoog-laag	Wel hoog-laag
2012				
Aandeel (in %)	56,0	1,3	40,5	2,2
Bruto jaarloon (in €)	44.880	51.487	50.826	52.497
2016				
Aandeel (in %)	47,8	3,9	43,3	4,5
Bruto jaarloon (in €)	51.900	54.237	56.334	58.638

Bron: ABP, actualisatie Dellaert en Ponds (2014).

Er lijkt geen sprake te zijn van strategisch gedrag. Zo zou bijvoorbeeld verwacht kunnen worden dat vooral deelnemers met een laag inkomen gebruikmaken van vervroegd uittreden of een hoog-laagpensioen. Deze groep heeft een relatief lage levensverwachting en heeft daarom economisch gezien baat bij het eerder opnemen van pensioengelden. Uit tabel 7.2 blijkt dat juist de hogere inkomens gebruikmaken van vervroegd opnemen van pensioenaanspraken.¹⁷

Eenmalige uitkering

Nederlandse deelnemers hebben wel interesse voor een uitbreiding van de mogelijkheden voor flexibele pensioenopname, zo blijkt uit diverse enquêtes. Tabel 7.3 geeft een beeld van de intentie om van de eenmalige uitkering bij pensionering gebruik te maken, mocht deze beschikbaar komen. Een drietal enquêtes bij ABP (vgl. Ponds et al., 2016) laten een consistent beeld zien, namelijk dat 60 procent van de actieven en circa 50 procent van de gepensioneerden een beperkte eenmalige uitkering zou prefereren (tot maximaal 20 procent van de waarde van de aanspraken) boven volledige annuïtaire opname (geen eenmalige uitkering). Jonggepensioneerden (tussen 65 en 70) kunnen wellicht het best inschatten in hoeverre deze optie waarde voor hen heeft. Er is bij de studies onder ABP-deelnemers ook gevraagd waaraan de eenmalige uitkering besteed zou worden. De meest favoriete aanwending is aflossing van de hypotheek, de tweede is reizen. Verder werden genoemd: onderhoud aan het huis (bestendig maken voor de oude dag) en de wens het vermogen deels liquide te hebben (voorzorgmotief). Ook uit het onderzoek van Van der Crujssen en Jonker (2016) onder Nederlandse deelnemers komt naar voren dat er interesse is in de mogelijkheid van een eenmalige uitkering, maar dit onderzoek duidt op een veel geringere behoefte dan onder de deelnemers van ABP en PFZW.

¹⁷ Hoogopgeleiden en laagopgeleiden stoppen gemiddeld ongeveer gelijktijdig met werken (62,7 jaar in 2016), maar bij hoogopgeleiden is pensioen (vanaf 64 jaar) eerder de hoogste inkomensbron dan bij laagopgeleiden (vanaf 64,8 jaar). Laagopgeleiden stromen vaker uit naar een uitkering; zie CPB (2017) en Montizaan (2017).

Tabel 7.3 Voorkeur voor gedeeltelijke uitkering ineens bij pensionering

ABP-deelnemers	
Actieven	59%
Gepensioneerden (65-70 jaar)	50%
PFZW-deelnemers ²	
Actieven	30%
Idem in combinatie met hoog-laag	55%
Nederland (Center data) ³	
Actieven	< 10%
Bron: 1) Bockweg et al. (2017), Interne notitie APG 2017; 2) Willemsen en Kortleve (2016); 3) Van der Crujssen en Jonker (2016)	

Tabel 7.4 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase in Nederland

Aanvangsleeftijd	Aanvangsleeftijd pensioen tweede pijler is flexibel, uitkering wordt actuariel neutraal aangepast.
Keuzemogelijkheden wijze van uitkeren	Levenslange annuïteit, geen uitkeringen van beperkte duur of uitkeringen ineens. Begrensde mogelijkheid om hoogte uitkering te variëren over de tijd (hoog-laagconstructie).
Gekozen wijze van uitkeren	Frequent gebruik van extra uitkering ter overbrugging van AOW-hiaat; gebruik van hoog-laagconstructie daarbuiten is beperkt, maar neemt wel toe.
Financiële prikkels	Uitgangspunt is actuariële neutraliteit.
Gedragseconomische invloeden	Gelijkblijvende levenslange uitkering (plus eventuele indexatie) is de standaardoptie.
Verantwoordelijkheidsverdeling	Overheid verplicht tot levenslange annuïteit, sociale partners bepalen deelname aan regeling via cao.

8 Conclusies

De regulering voor de uitkeringsfase van kapitaalgedekte pensioenen loopt internationaal sterk uiteen. In Australië, het VK en Zwitserland hebben deelnemers volledige keuzevrijheid in de aanwending van het opgebouwde pensioenvermogen. In Denemarken en Zweden kunnen deelnemers kiezen tussen levenslange uitkeringen en uitkeringen van beperkte duur. In Denemarken kunnen deelnemers een gedeelte van het opgebouwde vermogen ook ineens opnemen, de mate waarin verschilt per regeling. In Nederland is wel enige variatie in hoogte van de uitkering mogelijk, maar geen uitkering ineens. Deelnemers in Nederland geven aan wel behoefte te hebben aan de mogelijkheid van een uitkering ineens van beperkte omvang.

De verplichting om het pensioen om te zetten in een annuïteit biedt meer bescherming tegen het risico op een laag inkomen bij een lang leven en vermindert het beroep op de overheid voor inkomensondersteuning. Keuzevrijheid in de uitkeringsfase biedt deelnemers meer flexibiliteit in de aanwending van hun vermogen. Dit kan bijvoorbeeld aantrekkelijk zijn als deelnemers wegens afnemende vitaliteit meer nut onttelen aan consumptie op 67-jarige leeftijd dan op 85-jarige leeftijd. Het kan bovendien mogelijke herverdeling van deelnemers met een lage levensverwachting naar deelnemers met een hoge levensverwachting verminderen. In landen met veel keuzevrijheid worden dikwijls weinig annuïteiten verkocht. Soms is de markt voor annuïteiten zelfs bijna verdwenen na afschaffing van prikkels om annuïteiten te kopen. Het ontbreken van een goed werkende markt voor annuïteiten doet afbreuk aan de welvaart van

deelnemers die daar wel behoefte aan hebben; zie Benartzi et al. (2011). De voor- en nadelen van verplichte annuïteiten zijn samengevat in tabel 8.1.

Tabel 8.1 Voor- en nadelen van verplichte annuïteiten

Voordelen	Nadelen
Levenslange uitkering, minder beroep op overheid voor inkomensondersteuning	Minder flexibele aanwending van vermogen door deelnemers
Grotere omvang van markt voor annuïteiten, minder averechtse selectie	Herverdeling van deelnemers met lage levensverwachting naar deelnemers met hoge levensverwachting

De keuzes van deelnemers worden mede bepaald door standaardopties en door financiële prikkels. Voor deelnemers met weinig inkomen en/of vermogen kan het aantrekkelijk zijn om het pensioenvermogen snel op te nemen vanwege het recht op inkomensafhankelijke regelingen. Voor deelnemers met meer inkomen en/of vermogen is het veelal aantrekkelijk om het vermogen juist zeer geleidelijk op te nemen, bijvoorbeeld vanwege een lagere lastendruk of ter bescherming tegen een laag inkomen bij een lange levensduur. Veel genoemde doelen voor besteding van een uitkering ineens zijn: aflossing van schulden (waaronder hypotheek), aankoop of verbetering van de eigen woning, auto, reizen, spaargeld of belegging en ondersteuning van familie. Deelnemers die deze opname gebruiken voor aflossing van de hypotheek of andere schulden, aanschaf of verbetering van de eigen woning of aanschaf van duurzame consumptiegoederen hebben hier langdurig profijt van.

Nederland zou, in navolging van andere landen, de keuzevrijheid in de uitkeringsfase kunnen verruimen. Door de vrijheid te begrenzen, behouden deelnemers die hiervan gebruikmaken wel een levenslange uitkering uit de tweede pijler. Een levenslange uitkering voorkomt dat deelnemers heel weinig uitgeven uit angst dat het vermogen voortijdig opraakt. Het voorkomt tevens dat deelnemers op latere leeftijd sterk in inkomen terugvallen omdat het pensioenvermogen op is en/of de uitkering van beperkte duur afloopt. Gezien de grote spreiding in de inkomenssituatie bij pensionering in Nederland – een deel spaart meer dan nodig door de combinatie van én verplichte pensioendeelname én verplichte hypotheekaflossing, een ander deel spaart onvoldoende (Knoef et al., 2016) – is nader onderzoek naar de gewenste differentiatie in premie-inleg en flexibele pensioenopname over de levensloop gewenst.

Een levenslange uitkering is geschikt als standaardoptie in de Nederlandse tweede pijler, gezien het grote belang van de tweede pijler in de vervangingsratio voor midden- en hoge inkomens in Nederland. Een uitkering ineens zou mogelijk gemaakt kunnen worden via een gedeeltelijke opt-out, zoals eerder bepleit door Brown en Nijman (2012). De meeste regelingen in de tweede pijler kennen ook een nabestaandenpensioen. Daarnaast heeft een deel van de gepensioneerden een afgeloste eigen woning. Het nabestaandenpensioen en afgeloste eigen woningen verminderen wellicht de behoefte aan een uitkering ineens vanuit een erfenismotief.

De keuze van de ene deelnemer heeft geen gevolgen voor de pensioenvooruitzichten van andere deelnemers als de uitruil tussen uitkering ineens en levenslange uitkering actuariel neutraal is. In de praktijk zal dit niet exact het geval zijn doordat in de uitruil geen rekening wordt gehouden met verschillen in levensverwachting, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen en tussen hoogopgeleiden en laagopgeleiden. Het meest eenvoudig is om de uitkering ineens te

belasten tegen een marginaal tarief. Belastingplichtigen kunnen eventueel een beroep doen op de middelingsregeling, waarbij de belastingdruk meer in lijn komt met die van een gelijkmatig gemiddeld inkomen. Een begrenzing van de opname ineens voorkomt onnodig beroep op inkomensafhankelijke toeslagen wegens weinig of geen aanvullend pensioen. Uitbreiding van keuzevrijheid in de uitkeringsfase leidt wel tot een verhoging van de uitvoeringskosten.

Appendix

De gebruikte wisselkoersen voor conversie van de vreemde valuta naar euro's zijn op basis van koopkrachtpariteit (PPP) van de OECD.¹⁸

Tabel A.1 Wisselkoersen op basis van koopkrachtpariteit

Australië	€ 1=A\$ 1.750	A\$1=€0.571
Denemarken	€ 1=DKK 9.286	DKK1=€0.108
Zweden	€ 1=SEK 10.893	SEK 1=€ 0.092
Zwitserland	€ 1=Chf 1.679	Chf 1= €0.596
Verenigd Koninkrijk	€ 1=£ 0.885	£ 1=€1.130

Referenties

AMF, 2014, Pensionsrapport 2014 - Viktiga frågor som påverkar pensionsområdet, Stockholm: AMF.

AMF, 2016, Pensionsrapport 2016 - Viktiga frågor som påverkar pensionsområdet.

Anderson, K.M., 2015, Occupational Pensions in Sweden, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

Australian Government Actuary, 2014, Towards More Efficient Retirement Income Products.

Benartzi, S., A. Previtro en R.H. Thaler, 2011, Annuity puzzles, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 25:143-164.

Bockweg, C., E. Ponds, O. Steenbeek en J. Vonken, 2017, Framing and the annuity decision: Empirical evidence from a Dutch pension fund, te verschijnen in: *Journal of Pension Economics and Finance*, published online: 10 juli 2017, 1-33.

Brown, J.R., en Th.E. Nijman, 2012, Opportunities for improving pension wealth decumulation in the Netherlands, in: A.L. Bovenberg, C. van Ewijk en E.W.M.T. Westerhout (red.), *The future of multi-pillar pensions*, Cambridge University Press.

¹⁸ Zie <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CPL>.

Bütler M. en F. Teppa, 2007, The choice between an annuity and a lump sum: Results from Swiss pension funds, *Journal of Public Economics*, vol. 91: 1944-1966.

Bütler M., K. Peijnenburg en S. Staubli, 2016, How much do means-tested benefits reduce the demand for annuities?, *Journal of Pension Economics and Finance*, First online 3 October 2016.

Cannon, E., I. Tonks, I. en R. Yuille, 2016, The effect of the reforms to compulsion on annuity demand, *National Institute Economic Review*, vol. 237(1): R47-R54.

Clare, R., 2015, Superannuation account balances by age and gender.

Clare, R. en A. Craston, 2016, Super and the self-employed.

Cox, R., en M.H.C. Lever, 2015, Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië, CPB Notitie, Den Haag, www.cpb.nl.

CPB, 2017, *Macro Economische Verkenningen*, Den Haag.

Crujisen, C. van der, en N. Jonker, 2016, Pension profile preferences: The influence of trust and expected expenses, Working Paper 535, www.dnb.nl.

Cumbo, J., 2017, UK retirees using 'pension freedoms' for alcohol and gambling, *Financial Times*, 23 oktober.

Dellaert, B., en E. Ponds, 2014, Pensioen op maat: heterogeniteit en individuele keuzevrijheid in pensioenen, in: A.L. Bovenberg, C. van Ewijk, en Th. Nijman (red.), *Toekomst voor aanvullende pensioenen, Preadviezen voor de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde*, Joh. Enschedé, Amsterdam, 45-71.

DWP, 2012, Estimates of the number of people facing inadequate retirement incomes, Department for Work and Pensions, juli.

Feng, J., P. Gerrans en G. Clark, 2014, Understanding superannuation Contribution Decisions: Theory and Evidence.

FCA, 2017, Retirement Outcomes Review: Interim Report, Financial Conduct Authority, London

García-Huitrón, M., en E. Ponds, 2016, Participation and choice in funded pension plans: Guidance for the Netherlands from worldwide diversity, Design Paper 55, www.netspar.nl.

Hagen, J., 2015, The determinants of annuitization: Evidence from Sweden, *International Tax and Public Finance*, vol. 22(4): 549-578.

Hagen, J., 2017, Utbetalningstider i tjänstepensionssystemet, SNS Förlag.

Knoef, M., J. Been, R. Alessie, K. Caminada, K. Goudswaard, en A. Kalwij, 2016, Measuring retirement savings adequacy: Developing a multi-pillar approach in the Netherlands, *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 15(1), 55-89. DOI: 10.1017/S1474747214000341.

Lever, M.H.C., E. Ponds, R. Cox, en M. García-Huitrón, 2015, Internationale vergelijking van kapitaalgedekte pensioenstelsels: Keuzevrijheid kan ruimer, risicodeling internationaal verschillend, Netspar Brief 3, www.netspar.nl.

Montizaan, R., 2017, Statistiek: Lager opgeleiden werken langer door dan hoger opgeleiden, online op 19 juni 2017, ESB.

OECD, 2015, *Pensions at a Glance 2015*, Parijs: OECD.

Pensions Policy Institute (PPI), 2013, What level of pension contribution is needed to obtain an adequate retirement income?

Pensions Policy Institute (PPI), 2017, The impact of automatic enrolment in the UK as at 2016, PPI Briefing Note Number 87, PhD Series No 1.

Reeson, A., Z. Zhu, T. Sneddon, A. Stephenson, L. Hopman en P. Toscas, 2016, Superannuation drawdown behaviour: An analysis of longitudinal data.

SZW, 2016, Perspectiefnota Toekomst Pensioenstelsel, www.rijksoverheid.nl.

Treasury, 2014, Financial Service Inquiry.

Willemsen, M.T.M., en J.C. Kortleve, 2016, Behoefte aan meer flexibiliteit bij pensionering, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, 2016/22.

Dit is een uitgave van:

Centraal Planbureau
Bezuidenhoutseweg 30
Postbus 80510 | 2508 GM Den Haag
T (088) 984 60 00

info@cpb.nl | www.cpb.nl

Juli 2018