



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 7.2.2012
COM(2012) 37 final

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD

**over de pensioenregeling van de ambtenaren en de andere personeelsleden van de
Europese Unie**

SAMENVATTING

De pensioenregeling van de ambtenaren en de andere personeelsleden van de Europese Unie (hierna „de EU-pensioenregeling” genoemd) werkt als een notioneel fonds met vaste uitkeringen. Er bestaat dus geen echt beleggingsfonds, maar het bedrag dat door een dergelijk fonds zou zijn ontvangen, komt tot uitdrukking in de pensioenverplichting, die door artikel 83 van het statuut en artikel 4, lid 3, van het VEU gegarandeerd is.

In beginsel moet het actuariële evenwicht van de EU-pensioenregeling gegarandeerd zijn en het mechanisme dat daarvoor wordt aangewend, is het pensioenbijdragepercentage. Als uit de actuariële raming die op basis van verschillende in het statuut vastgestelde parameters wordt opgesteld, blijkt dat er een ander pensioenbijdragepercentage moet worden toegepast dan het geldende percentage om de in een bepaald jaar verworven pensioenrechten volledig te dekken, wordt dat percentage door de Raad aangepast op basis van een voorstel van de Commissie en een verslag van Eurostat. Als de personeelsleden de aldus aangepaste pensioenbijdrage betalen, verwerven zij pensioenrechten voor een bepaald jaar, die door het beginsel van verworven rechten zijn beschermd.

De EU-pensioenregeling is een verplichte bedrijfspensioenregeling voor EU-ambtenaren en wordt als zodanig vergeleken met de pensioenregelingen voor ambtenaren in de lidstaten en andere internationale organisaties, eerder dan met algemene nationale pensioenregelingen voor de private sector.

1. De belangrijkste parameters die moeten worden beoordeeld

Alle aspecten van de pensioenregeling moeten als een geheel worden beschouwd, terwijl er ook rekening moet worden gehouden met de specifieke aspecten van het openbaar ambt van de EU, om voor het personeel van de EU-instellingen adequate, houdbare en zekere pensioenen te garanderen.

Wat de pensioenleeftijd betreft (normale, verplichte en minimale pensioenleeftijd), lijken de EU-instellingen dezelfde normen te hanteren als in de regelingen van de lidstaten voor hun nationale ambtenaren. Als het voorstel van de Commissie van 2011 tot herziening van het statuut (hierna „het Commissievoorstel” genoemd) door de Raad en het Europees Parlement wordt aangenomen, zullen de EU-instellingen op dezelfde lijn zitten als de lidstaten die verst gevorderd zijn met de hervorming van hun pensioenstelsels en zal hun pensioenregeling binnen de klijntijnen vallen van het groenboek voor adequate, houdbare en zekere Europese pensioenstelsels (hierna „het groenboek” genoemd). Veel lidstaten moeten hiervoor nog structurele hervormingen doorvoeren.

De EU-pensioenregeling zit op dezelfde lijn als of is zelfs minder voordelig (door de toekenning van lagere rechten) dan de regelingen van de lidstaten wat het opbouwpercentage, de grondslag voor het pensioen, het maximale pensioenpercentage en het bijdragepercentage van het personeel betreft. De pensioenen in de

EU-pensioenregeling worden op dezelfde manier aangepast als de bezoldigingen in de EU-instellingen. Hierdoor is de koopkracht van de pensioenen die in het kader van de EU-pensioenregeling worden betaald, sedert 2004 gedaald met 5,4 %¹.

Het loopbaansysteem mag niet op het punt van de individuele vooruitgang in de salarisregeling worden veranderd, als het enige doel is om besparingen in de pensioenen te verwezenlijken, ook al is er wel degelijk een effect op de kosten van de pensioenen. De EU-instellingen moeten immers personeel kunnen aantrekken, behouden en motiveren. Dat was de reden waarom de loopbaanstructuur volledig werd veranderd in 2004, met de invoering van een op verdiensten gebaseerde loopbaanstructuur en stimulansen om gedurende de volledige loopbaan te blijven presteren.

De Commissie heeft op verzoek van de Raad ook een aantal andere beleidsaspecten in verband met de pensioenen in beschouwing genomen, namelijk de rol van de pensioenen in de globale verloning van het EU-personeel en hoe ervoor kan worden gezorgd dat de toekomstige pensioenvoorziening eerlijk is voor alle EU-personeelsleden. De Commissie is tot de conclusie gekomen dat de bepalingen van de EU-pensioenregeling modern zijn, in overeenstemming zijn met de beleidsdoelstellingen van de EU-instellingen en binnen de krijtlijnen van het groenboek vallen.

2. Een denkoefening over mogelijke veranderingen in de EU-pensioenregeling

De mogelijke oprichting van een pensioenfonds kan extra kosten veroorzaken, omdat de waarde van het notionele fonds aan een beleggingsfonds zou moeten worden overgedragen. Op de lange termijn zouden de jaarlijkse begrotingsuitgaven voor de pensioenen echter dalen, omdat de pensioenen uit het fonds zouden worden betaald. Er kan ook worden gedacht aan stimulansen voor private pensioenvoorziening, hoewel er daar een probleem rijst als de meerkosten voor het beheren en het veiligstellen van de beleggingen.

Door de invoering van de categorie arbeidscontractanten in 2004 konden aanzienlijke besparingen worden gerealiseerd, en dat zal ook in de toekomst zo blijven. Het is echter belangrijk dat de ambtenaren en de arbeidscontracten onder dezelfde pensioenregeling blijven vallen, zodat de positie van arbeidscontractant aantrekkelijk blijft voor gekwalificeerd personeel.

De Commissie concludeert derhalve dat alle parameters van de EU-pensioenregeling op dezelfde lijn zitten met die van de pensioenregelingen voor de nationale ambtenaren van de lidstaten. Om binnen de krijtlijnen van het groenboek te blijven, moet echter de regeling voor vroegtijdige pensionering worden beperkt en moeten zowel de normale als de verplichte pensioenleeftijd worden verhoogd tot respectievelijk 65 en 67 jaar. Het Commissievoorstel voorziet daarin.

¹ In dit cijfer is rekening gehouden met Besluit 2011/886/EU van de Raad van 19 december 2011 om het voorstel van de Commissie tot aanpassing van de bezoldigingen en de pensioenen niet aan te nemen.

Ten slotte heeft de Commissie de extra besparingen die uit het Commissievoorstel zouden voortvloeien, beoordeeld vanuit drie invalshoeken: de jaarlijkse pensioenuitgaven, de pensioenkosten die de weerspiegeling vormen van de jaarlijkse kosten van de pensioenrechten en overeenstemmen met het bedrag dat in het pensioenfonds – als het bestond - zou worden gestort, en de pensioenverplichting.

Als de in het Commissievoorstel opgenomen maatregelen zouden worden aangenomen, zouden zij een aanzienlijk effect hebben in de vorm van een daling van de kosten van de pensioenen op de lange termijn. Door die maatregelen zouden de jaarlijkse pensioenuitgaven op de lange termijn dalen met ongeveer 500 miljoen euro, en de pensioenkosten, die overeenstemmen met de jaarlijkse kost van de verworven pensioenrechten, zouden dalen met 9,8 %. Dit zou een onmiddellijk effect hebben op de pensioenverplichting voor het personeel in actieve dienst, die met 14,5 % zou dalen.

1. INLEIDING

1.1. Verzoek om het verslag

In het kader van de bespreking in de Raad in verband met het verslag van de Commissie over bijlage XI (tussentijdse evaluatie)² verzocht de Raad de Commissie een studie van de langetermijngevolgen voor de begroting van de kosten van de pensioenen van het personeel van alle EU-instellingen en -agentschappen te verrichten. Op 18 augustus 2010 diende de Commissie een studie van Eurostat in over de langetermijngevolgen voor de begroting van de kosten van de pensioenen³.

Eurostat bracht de belangrijkste beginselen van de EU-pensioenregeling in herinnering en beklemtoonde dat „het belangrijk is te weten dat de nieuwe pensioenuitgaven als gevolg van een personeelslid dat vandaag met pensioen gaat, reeds zijn betaald in de vorm van de pensioenbijdragen die dat personeelslid in de loop van zijn diensttijd heeft betaald”⁴. Een personeelslid dat de pensioenbijdragen betaalt die met dit percentage zijn aangepast, verwerft pensioenrechten voor een bepaald jaar, die op grond van het beginsel van verworven rechten zijn beschermd.

In bovengenoemde studie werden de grote tendensen in de pensioenuitgaven van de EU-pensioenregeling over een periode van 50 jaar (2010-2059) besproken en werd aangetoond dat de EU-pensioenregeling de maturiteit nog niet heeft bereikt. De regeling bestaat weliswaar al sinds 1962, maar door de opeenvolgende uitbreidingen van de EU, de nieuwe taken waarmee de EU-instellingen worden belast en de vaste tendens in het oprichten van nieuwe EU-organen, is het aantal personeelsleden in de loop der jaren gegroeid. Bijgevolg zal het aantal begunstigden tussen 2010 en 2059 met 109 % toenemen.

Een ander gevolg van het feit dat de regeling de maturiteit nog niet heeft bereikt, is dat de jaarlijkse pensioenuitgaven in de loop van de prognoseperiode zullen blijven stijgen. De totale pensioenuitgaven (tegen constante prijzen) zullen stijgen van 1 235 miljoen euro in 2010 tot een piek van 2 490 miljoen euro in 2045, alvorens in 2059 tot 2 259 miljoen euro te dalen. De pensioenuitgaven worden derhalve geprognosticeerd trager te stijgen dan het aantal gepensioneerden en zullen daarna beginnen te dalen, grotendeels dankzij de effecten van de hervorming van het statuut van 2004⁵.

Eurostat berekende dat de jaarlijkse besparingen voor de EU-begroting tussen 2010 en 2059 als gevolg van de hervorming van 2004 in de loop der jaren zullen stijgen om in 2059 het bedrag van 1 047 miljoen euro te bereiken. Dit betekent dat de totale pensioenuitgaven in 2059, die nu geprognosticeerd worden met 83 % te stijgen in vergelijking met 2010, zonder de hervorming van 2004 met 168 % waren gestegen. De totale kostenbesparingen over een periode van 25 jaar worden geprognosticeerd op 24 785 miljoen euro. Het is zelfs mogelijk dat de totale besparingen van de

² COM(2008) 443.

³ SEC(2010) 989.

⁴ SEC(2010) 989, blz. 3.

⁵ Hierna „de hervorming van 2004” genoemd.

hervorming van 2004 worden onderschat, aangezien er geen rekening is gehouden met de besparingen als gevolg van de wijzigingen in de invaliditeits- en overlevingspensioenen.

De Raad nam kennis van de studie en vroeg de Commissie een beoordeling te maken van alle elementen die een aanzienlijk effect op de kosten van de pensioenen hebben, en bij haar beoordeling rekening te houden met een aantal beleidsaspecten. Daarnaast vroeg de Raad de Commissie tegen eind 2011 passende voorstellen in te dienen om het statuut op basis van deze beoordeling te wijzigen.

Dit verslag is opgebouwd volgens bovengenoemd verzoek van de Raad.

1.2. Groenboek naar adequate, houdbare en zekere Europese pensioenstelsels

Naast het bovengenoemde proces dat door de Raad in gang werd gezet, werd met het groenboek naar adequate, houdbare en zekere Europese pensioenstelsels⁶ de start gegeven voor een Europees debat over de belangrijkste uitdagingen voor de pensioenstelsels, namelijk de vergrijzing van de bevolking en de financiële en economische crisis. In het groenboek werden de prioriteiten vastgesteld om het pensioenbeleid in de EU te moderniseren met het oog op het bereiken van twee overkoepelende doelstellingen, namelijk zorgen voor adequate pensioenstelsels en waarborgen van de houdbaarheid. Deze doelstellingen kunnen onder meer worden verwezenlijkt door:

- een houdbare balans tussen arbeidsperiode en pensioenperiode te bereiken;
- de belemmeringen voor mobiliteit in de EU weg te nemen door de interne markt voor pensioenen te versterken en de mobiliteit van pensioenen te vergroten;
- zekerdere, transparantere pensioenen met meer bewustzijn en informatie te bevorderen.

2. METHODIEK

2.1. Vergelijkende benadering

Om te kunnen beoordelen of de EU-pensioenregeling op dezelfde lijn zit als de nationale pensioenregelingen, heeft de Commissie een vergelijkende benadering gevolgd. Voor die benadering werd een methodiek ontwikkeld, waarbij een vergelijkbare steekproef, een periode en vergelijkbare onderdelen van verschillende pensioenregelingen voor nationale ambtenaren werden vastgesteld. Bij de beoordeling van de afzonderlijke onderdelen van een pensioenregeling mag uiteraard niet uit het oog worden verloren dat die onderdelen met elkaar verbonden en onderling afhankelijk zijn. Er kan dus alleen een volledig beeld van een bepaalde pensioenregeling voor ambtenaren worden geschetst door alle deze onderdelen te combineren. Tegelijkertijd moet er rekening worden gehouden met de complexiteit en de bijzonderheden van de pensioenregelingen die met elkaar worden vergeleken.

⁶ SEC(2010) 830.

Bij de vaststelling van de periode moet er worden gelet op de dynamiek en de diversiteit van de pensioenregelingen voor ambtenaren. Vaak gelden er verschillende voorwaarden voor ambtenaren op grond van hun leeftijd, de dienst waarbij zij werken of de datum van hun indiensttreding (of de datum van hun intrede op de arbeidsmarkt). Deze diversiteit is een natuurlijk gevolg van de manier waarop soms hervormingen in pensioenregelingen worden ingevoerd, omdat bepaalde verworven rechten moeten worden geëerbiedigd. Om tot vergelijkbare resultaten te komen, wordt in dit verslag rekening gehouden met de huidige situatie voor ambtenaren die in 2011 in dienst treden en de overgangsmaatregelen die zijn ingevoerd.

2.2. *Maken van correcte vergelijkingen*

De EU-pensioenregeling is een verplichte bedrijfspensioenregeling voor EU-ambtenaren en wordt als zodanig vergeleken met de pensioenregelingen voor ambtenaren in de lidstaten en van andere internationale organisaties, eerder dan met de algemene nationale pensioenregelingen voor de private sector. De algemene pensioenregelingen worden door de overheid vastgesteld en gelden in beginsel niet voor ambtenaren.

Hoewel de Commissie in dit verslag geen vergelijking heeft gemaakt tussen de EU-pensioenregeling en de pensioenregelingen van andere internationale organisaties, acht zij een dergelijke vergelijking volledig toepasselijk omdat het personeel soortgelijke kenmerken heeft en het werk van vergelijkbare aard is. De Commissie sluit niet uit dat in de toekomst een dergelijke analyse wordt verricht.

Om te kunnen beoordelen of de EU-pensioenregeling op dezelfde lijn zit als de pensioenregelingen voor nationale ambtenaren, zond de Commissie aan de lidstaten een vragenlijst toe in verband met de pensioenregelingen voor hun nationale ambtenaren in de centrale overheidsdiensten. Zesentwintig lidstaten stuurden een antwoord, alleen Frankrijk antwoordde niet ondanks verschillende rappels. Dit verslag is gebaseerd op de antwoorden die van de lidstaten werden ontvangen.

Bij de beoordeling van de EU-pensioenregeling mag de specifieke situatie van het EU-personeel niet uit het oog worden verloren: de EU-instellingen werven voornamelijk expatriates aan uit 27 lidstaten waarvan de nationale pensioenregelingen onderling erg verschillen. Dit is niet het geval voor de ambtenaren van de lidstaten. Bij de andere internationale organisaties is alleen de Verenigde Naties van vergelijkbare omvang, waardoor het moeilijk wordt om enkel vergelijkbare zaken met elkaar te vergelijken. Hoewel de Commissie van mening is dat de pensioenregelingen van andere internationale organisaties en de nationale pensioenregelingen het meest geschikt zijn met het oog op de vergelijking, hebben dergelijke vergelijkingen inherente beperkingen, die in dit verslag tot uiting komen. Zo zijn veel pensioenregelingen van de lidstaten een omslagsysteem, terwijl de EU-pensioenregeling als een notioneel fonds werkt.

Alle onderdelen van de pensioenregeling moeten als een geheel worden beschouwd, terwijl er ook rekening moet worden gehouden met de specifieke aspecten van het ambtenarenapparaat van de EU, om voor het personeel van de EU-instellingen adequate, houdbare en zekere pensioenen te kunnen garanderen.

De EU-instellingen werven voornamelijk expatriates uit alle 27 lidstaten aan en treden op de internationale arbeidsmarkt in concurrentie met andere internationale organisaties, diplomatieke diensten, centrale overheidsdiensten, multinationale ondernemingen, advocatenkantoren, financiële adviseurs enz. Zij moeten een aantrekkelijke werkgever blijven, zodat zij het geografische evenwicht in hun personeelsbestand kunnen behouden, hun beleid kunnen uitvoeren en aan de verwachtingen van de EU-burgers en de lidstaten kunnen voldoen.

2.3. *Afzonderlijke pensioenregelingen voor ambtenaren*

In alle internationale organisaties, in ongeveer de helft van de landen ter wereld en in de meerderheid van de EU-lidstaten bestaan er afzonderlijke bedrijfspensioenregelingen voor ambtenaren. Alle nieuwe lidstaten hebben geïntegreerde regelingen, maar die omvatten vaak verschillende regels voor verschillende groepen werknemers. In Ierland en Spanje vallen de ambtenaren onder de nationale pensioenregeling, maar hebben zij hun eigen regelingen voor aanvullend pensioeninkomen (aanvullende toegezegd-pensioenregeling voor ambtenaren). In het Verenigd Koninkrijk vallen de ambtenaren gedeeltelijk onder de verplichte pensioenregelingen die voor werknemers uit de private sector gelden.

De grondgedachte achter de pensioenregelingen voor ambtenaren verschilt licht van die achter de algemene nationale pensioenregelingen, die als doel hebben een adequaat pensioeninkomen te garanderen. De pensioenregelingen voor ambtenaren hebben namelijk als doelstellingen de onafhankelijkheid van de ambtenaren te garanderen, een loopbaan in overheidsdienst aantrekkelijk te maken, de kosten van de bezoldiging van ambtenaren naar de toekomst te verschuiven en de pensioenvoorziening voor oudere ambtenaren politiek en sociaal aanvaardbaar te maken.

Hoewel de pensioenregelingen voor ambtenaren enkele sociale doelstellingen gemeen hebben met de nationale pensioenprogramma's, moeten zij ook het personeelsbeleid van de werkgever ondersteunen. Het pensioenbeleid voor ambtenaren raakt immers ook aan algemene aspecten als de bezoldiging en de verloning van ambtenaren⁷.

3. DE PENSIOENREGELING VAN DE EUROPESE AMBTENAREN (EU-PENSIOENREGELING)

3.1. Basisbegrippen

3.1.1. Rechtskader

Op grond van artikel 83 van het statuut:

- komen de uitkeringen krachtens de pensioenregeling ten laste van de begroting van de Unie,
- waarborgen de lidstaten gezamenlijk de uitbetaling van deze uitkeringen,

⁷ Robert Palacios en Edward Whitehouse, *Civil-service Pension Schemes Around the World*, mei 2006. *SP discussion paper No. 0602*, Wereldbank.

- dragen de ambtenaren voor een derde bij in de financiering van de pensioenregeling.

In artikel 83 bis van en bijlage XII bij het statuut zijn de actuariële regels voor de berekening van het bijdragepercentage vastgesteld, zodat het evenwicht van de pensioenregeling gegarandeerd is.

De betaling van de uitkeringen is geregeld in hoofdstuk 3 van titel V van het statuut en in bijlage VIII bij het statuut.

3.1.2. *Beginsel van een notioneel fonds*

De Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal (EGKS) had een pensioenfonds, maar bij de fusie van de instellingen van de Gemeenschappen in 1967 werd dat ontmanteld en door een notioneel fonds vervangen. Voor de Europese Economische Gemeenschap werd het notionele fonds in 1962 bij de vaststelling van het statuut opgericht.

Er mag niet uit het oog worden verloren dat de EU-pensioenregeling geen omslagsysteem is. In een omslagsysteem worden het pensioenbijdragepercentage of de pensioenuitkeringen aangepast om jaarlijks een evenwicht tussen de ontvangen bijdragen en de pensioenuitgaven te bereiken. Als dat evenwicht niet kan worden bereikt, wordt het verschil uit de begroting gefinancierd met belastinggeld.

Dit is niet het geval in de EU-pensioenregeling, waarin de pensioenbijdrage daadwerkelijk de kosten van de in een bepaald jaar verworven pensioenrechten dekt en op geen enkele manier aan de pensioenuitgaven van dat jaar gekoppeld is. Zodra de EU-pensioenregeling de maturiteit heeft bereikt, zal er onvermijdelijk een kloof bestaan tussen de pensioenbijdragen en de pensioenuitgaven, omdat er op de geïnde bijdragen rente wordt toegepast, totdat zij in de vorm van pensioenuitkeringen moeten worden terugbetaald.

Er bestaat dus geen echt beleggingsfonds, maar het bedrag dat door een dergelijk fonds zou zijn ontvangen, wordt geacht in de lidstaten te zijn geïnvesteerd (op basis van de gemiddelde jaarlijkse rentevoeten die voor de overheidsschuld op de lange termijn van de lidstaten wordt vastgesteld) en komt tot uitdrukking in de pensioenverplichting, die door artikel 83 van het statuut en artikel 4, lid 3, van het VEU gegarandeerd is.

In de begroting leverde de pensioenregeling in het verleden netto-ontvangsten op, omdat de personeelsleden in actieve dienst pensioenbijdragen betaalden voor de pensioenrechten die zij verwierven, terwijl er maar zeer weinig gepensioneerden of invalide personeelsleden daadwerkelijk een uitkering ontvingen. Die ontvangsten bestonden uit de door het personeel betaalde pensioenbijdragen en de bijdragen van de werkgever. De ontvangsten werden echter niet in een fonds gestort, doch kwamen alleen tot uitdrukking in de pensioenverplichting.

Op de langere termijn zullen de pensioenuitgaven onvermijdelijk stijgen, naarmate de personeelsleden in actieve dienst met pensioen gaan. De stijging zal blijven voortduren totdat de pensioenregeling de maturiteit heeft bereikt, dat wil zeggen totdat het aantal overleden gepensioneerden in een bepaald jaar even groot is als het

aantal nieuwe begunstigden. De bedragen die door het pensioenfonds zouden zijn gedekt, worden thans door de begroting gedekt (en zullen door de begroting gedekt blijven) en hebben een effect op de pensioenverplichting.

Bij een notioneel fonds worden de personeelsbijdragen niet in een echt pensioenfonds gestort, maar worden zij in plaats daarvan op het ogenblik van ontvangst aan de EU-begroting overgemaakt en volgens de besluiten van de begrotingsautoriteit uitgegeven. Zij worden dus niet aan een bepaald beleidsterrein toegewezen. Er is besloten om het overschot, dat in beginsel overeenstemt met de bijdragen van de werkgever, niet te innen⁸. In plaats daarvan hebben de EU-instellingen toegezegd om de toekomstige pensioenuitkeringen te betalen (die ten laste komen van de begroting van de Unie) wanneer het personeelslid met pensioen gaat. Overeenkomstig artikel 83 van het statuut waarborgen de lidstaten gezamenlijk de betaling van de uitkeringen. De begroting leent dus in feite dit geld van de deelnemers van de EU-pensioenregeling, in ruil voor de garantie dat de toekomstige uitkeringen zullen worden betaald. Het saldo van de geleende bedragen en de terugbetaalde bedragen komt tot uitdrukking in de pensioenverplichting.

Naarmate de deelnemers van de EU-pensioenregeling de pensioenleeftijd bereiken, moet het geld hun worden terugbetaald in de vorm van pensioenuitkeringen. De pensioenuitgaven zijn derhalve geleidelijk gestegen in het verleden en deze tendens zal blijven duren totdat de EU-pensioenregeling de maturiteit heeft bereikt.

In verband met deze groei van de pensioenuitgaven is het belangrijk om te begrijpen dat de nieuwe pensioenuitgaven die ontstaan als gevolg van het feit dat een personeelslid vandaag met pensioen gaat, reeds betaald zijn⁹ in de vorm van de pensioenbijdragen die dat personeelslid in de loop van zijn diensttijd heeft betaald, en dat zijn pensioenrechten die vanaf zijn pensionering zullen moeten worden betaald, door de pensioenverplichting zijn gedekt.

3.1.3 *Beginsel van het actuariële evenwicht*

De EU-pensioenregeling is gebaseerd op het beginsel van het actuariële evenwicht. De door het personeel betaalde jaarlijkse bijdrage moet een derde van de rechten van de in de loop van dat jaar door het personeel verworven rechten dekken. De in de loop van het jaar verworven rechten zijn de toekomstige pensioenen die aan de leden van het personeel zullen worden betaald na hun pensionering, alsmede (onder bepaalde voorwaarden) het recht op een invaliditeitsuitkering, een overlevingspensioen en een wezenpensioen. De jaarlijkse bijdrage is met andere woorden bedoeld om één derde van de pensioenkosten in het kader van de pensioenregeling, dat wil zeggen een reeks van in de toekomst te verrichten betalingen, te financieren. Om deze berekening mogelijk te maken, moet de reeks betalingen voor Europese ambtenaren tegen haar contante waarde worden geraamd (aan de hand van een disconteringsvoet). De berekening is derhalve een actuariële waardering.

⁸ Met uitzondering van de agentschappen die zichzelf financieren: zij betalen wel de bijdragen van de werkgever aan de begroting van de EU.

⁹ De personeelsleden in actieve dienst hebben door de betaling van pensioenbijdragen pensioenrechten verworven.

De methode die voor de berekening van het pensioenbijdragepercentage wordt gebruikt, wordt in technische termen de „projected unit credit”-methode genoemd en wordt door de internationale standaard IPSAS 25¹⁰ voorgeschreven. De som van de actuariële waarden van de rechten die door de personeelsleden in actieve dienst zijn verworven, en die in actuariële termen „pensioenkosten” worden genoemd, wordt met de jaarlijkse totale som van hun basissalarissen vergeleken om het bijdragepercentage te verkrijgen.

Het pensioenbijdragepercentage houdt de EU-pensioenregeling in evenwicht. Als uit de actuariële raming die op basis van verschillende in het statuut vastgestelde parameters wordt opgesteld, blijkt dat er een ander pensioenbijdragepercentage moet worden toegepast dan het geldende percentage om de in de loop van het jaar verworven pensioenrechten te dekken, wordt dat percentage door de Raad aangepast op basis van een voorstel van de Commissie.

De in een bepaald jaar betaalde bijdragen worden niet zo berekend dat zij de pensioenuitkeringen in dat jaar dekken: zij kunnen hoger of lager zijn. Het beginsel van het actuariële evenwicht garandeert een evenwicht op lange termijn, niet een evenwicht op jaarbasis: dit begrip verschilt van het begrip jaarlijks kasstroomevenwicht („cash flow balance”).

4. VERGELIJKENDE ANALYSE VAN DE BELANGRIJKSTE KENMERKEN VAN DE PENSIOENREGELINGEN VAN NATIONALE AMBTENAREN EN EU-AMBTENAREN

4.1. Pensioenleeftijd

Het groenboek definieert de normale pensioenleeftijd als de „leeftijd waarop een deelnemer van de pensioenregeling in aanmerking komt om de volledige pensioenuitkeringen te ontvangen”. De verplichte pensioenleeftijd is de leeftijd waarop de dienstbetrekking automatisch eindigt als gevolg van de chronologische leeftijd. De effectieve pensioenleeftijd is de „leeftijd waarop een individu daadwerkelijk met pensioen gaat”. In de regel is het vaak zo dat de effectieve pensioenleeftijd lager ligt dan de normale pensioenleeftijd. Omdat niet alle gegevens beschikbaar zijn, wordt echter vaak de uitredingsleeftijd gebruikt als indicatie voor de effectieve pensioenleeftijd.

Bijvoorbeeld in 2008 varieerde de gemiddelde uitredingsleeftijd in de lidstaten¹¹ van 55,5 jaar in Roemenië, 59,3 jaar in Frankrijk en Polen, 63,2 jaar in Nederland tot 63,8 jaar in Zweden. De gemiddelde uitredingsleeftijd in alle lidstaten was 61,4 jaar. In de EU-instellingen varieerde de effectieve pensioenleeftijd tussen 61 en 62 jaar.

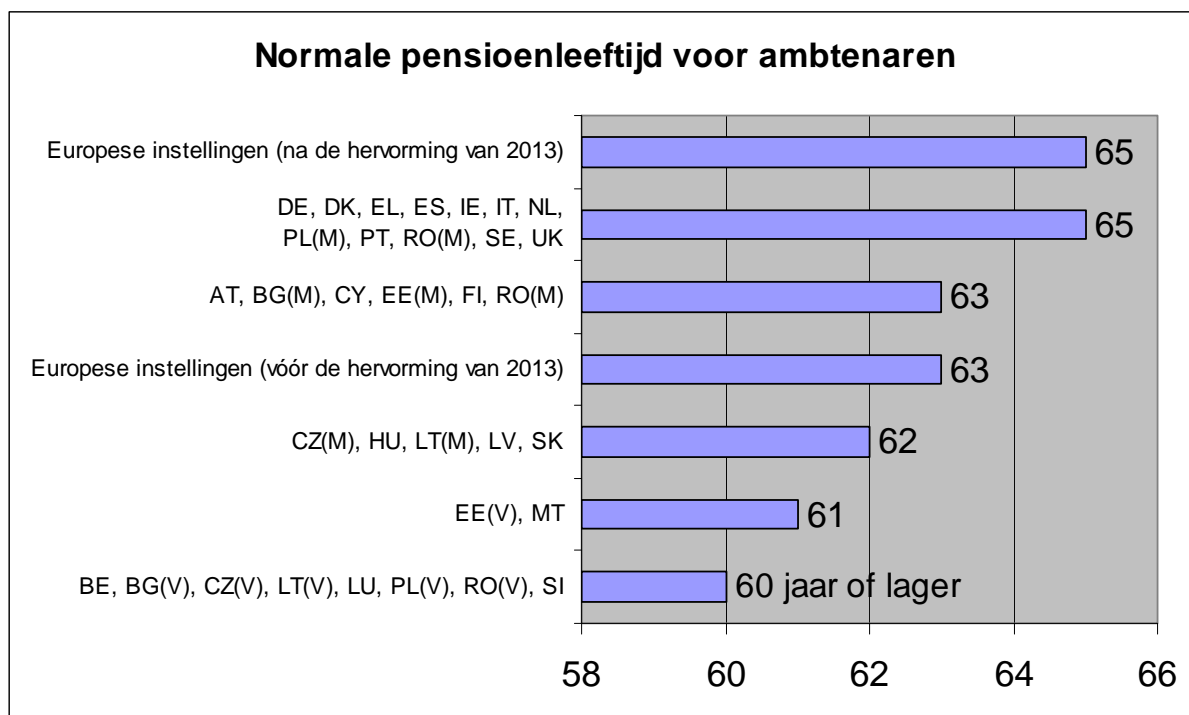
4.1.1. Normale pensioenleeftijd

In een aantal lidstaten is de normale pensioenleeftijd voor ambtenaren lager dan die in de algemene regelingen.

¹⁰ De International Public Sector Accounting Standard (IPSAS) 25 is het equivalent van International Accounting Standard (IAS) 19, die voor de private sector wordt toegepast.

¹¹ Bron: groenboek.

Onderstaande grafiek toont de normale pensioenleeftijd in de centrale overheidsdiensten van de lidstaten¹²:



NB: Frankrijk is niet in de grafiek opgenomen, omdat dat land de vragenlijst niet beantwoordde.

Als alleen de pensioenleeftijd van mannen in aanmerking wordt genomen, varieert in de meeste lidstaten de normale pensioenleeftijd tussen 61 en 63 jaar. In drie lidstaten is de pensioenleeftijd nog altijd 60 jaar en in tien lidstaten is de pensioenleeftijd 65 jaar. In zes lidstaten is de normale pensioenleeftijd lager voor vrouwen dan voor mannen en vastgesteld op de leeftijd van 61 jaar of jonger.

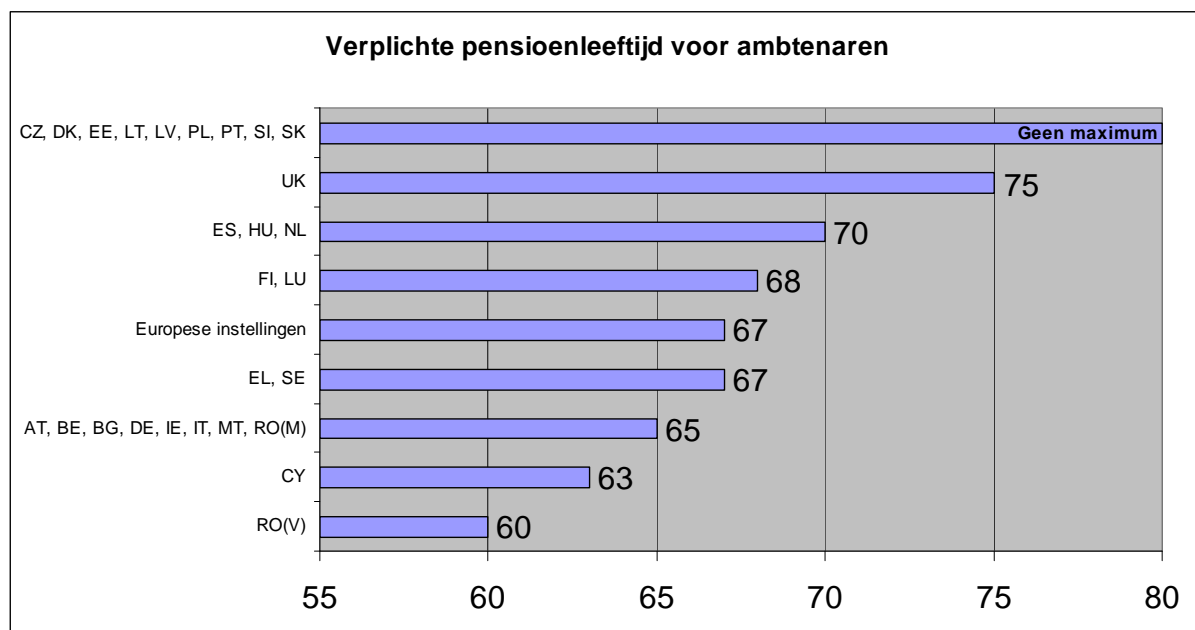
In 2004 werd de normale pensioenleeftijd voor EU-ambtenaren verhoogd van 60 tot 63 jaar (zowel voor mannen als voor vrouwen), met overgangsmaatregelen voor de personeelsleden die reeds in dienst waren (gaande van 60 tot 63 jaar volgens de leeftijd van de ambtenaar op 1 mei 2004). De huidige normale pensioenleeftijd van 63 jaar zit ruim op dezelfde lijn als de gebruikelijke pensioenleeftijden voor ambtenaren in de lidstaten. Als de EU-instellingen de normale pensioenleeftijd verhogen tot 65 jaar, zal hun normale pensioenleeftijd hoger zijn dan de normale pensioenleeftijd voor ambtenaren in de meeste lidstaten.

4.1.2. *Verplichte pensioenleeftijd*

De verplichte pensioenleeftijd is ook een relevante indicator waarmee bij de beschrijving van pensioenregelingen rekening moet worden gehouden. Een derde van de lidstaten heeft 63 of 65 jaar vastgesteld als de leeftijd waarop de vaste benoeming of de dienstbetrekking van een ambtenaar eindigt, terwijl er in negen lidstaten geen leeftijdsgrens voor ambtenaren geldt. Het Commissievoorstel voorziet erin dat ambtenaren tot de maximale leeftijd van 67 jaar kunnen werken als dat in het

¹² In de volgende grafieken staat „V” voor vrouwen en „M” voor mannen.

belang van de dienst is, terwijl dat voorheen alleen mogelijk was in uitzonderingsgevallen.

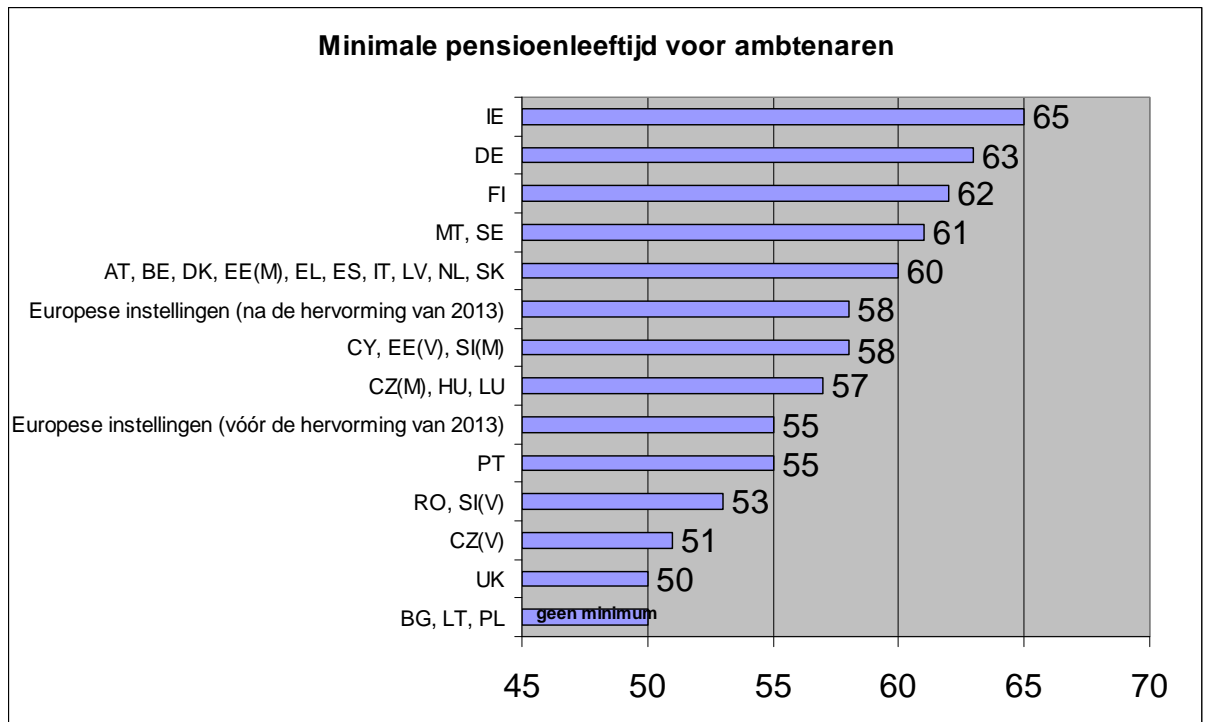


NB: Frankrijk is niet in de grafiek opgenomen, omdat dat land de vragenlijst niet beantwoordde.

Deze verhoging van de pensioenleeftijd zal de EU-instellingen in dezelfde categorie plaatsen als de lidstaten waar de ambtenaren de mogelijkheid hebben om het langst te werken, terwijl de meeste lidstaten nog structurele hervormingen moeten doorvoeren om een langere loopbaan aan te moedigen.

4.1.3. Minimale pensioenleeftijd

Voor vroegtijdige pensionering geldt in de meeste lidstaten een minimale pensioenleeftijd van bijna 58 jaar. In ten minste tien lidstaten bestaat echter nog de mogelijkheid voor ambtenaren die een bepaald minimaal aantal dienstjaren hebben, om vóór de leeftijd van 58 jaar de dienstbetrekking te beëindigen. Dit is het geval in het Verenigd Koninkrijk, waar ambtenaren met pensioen kunnen gaan op de leeftijd van 50 jaar



NB: Frankrijk is niet in de grafiek opgenomen, omdat dat land de vragenlijst niet beantwoordde.

Het Commissievoorstel voorziet in maatregelen om de toegang tot regelingen voor vroegtijdige pensionering en andere wegen om de dienstbetrekking vroegtijdig te beëindigen, te beperken, zodat de ambtenaren langer in actieve dienst kunnen blijven. Met name het aantal personeelsleden dat vroegtijdig met pensioen kan gaan zonder een vermindering van de pensioenrechten, zou worden verminderd en de leeftijd voor vroegtijdige pensionering zou worden verhoogd tot 58 jaar. Sommige lidstaten zijn met soortgelijke hervormingen begonnen, terwijl andere nog dergelijke maatregelen moeten invoeren.

4.2. Opbouwpercentage

Het groenboek definieert het opbouwpercentage als „het percentage waarmee de toekomstige pensioenuitkeringen worden opgebouwd. Het wordt toegepast in toegezegd-pensioenregelingen en is gebaseerd op de formule die aan de regeling is verbonden”.

Bij de vergelijking van de in de lidstaten toegepaste opbouwpercentages moet ook de grondslag in aanmerking worden genomen, wat de analyse erg complex maakt.

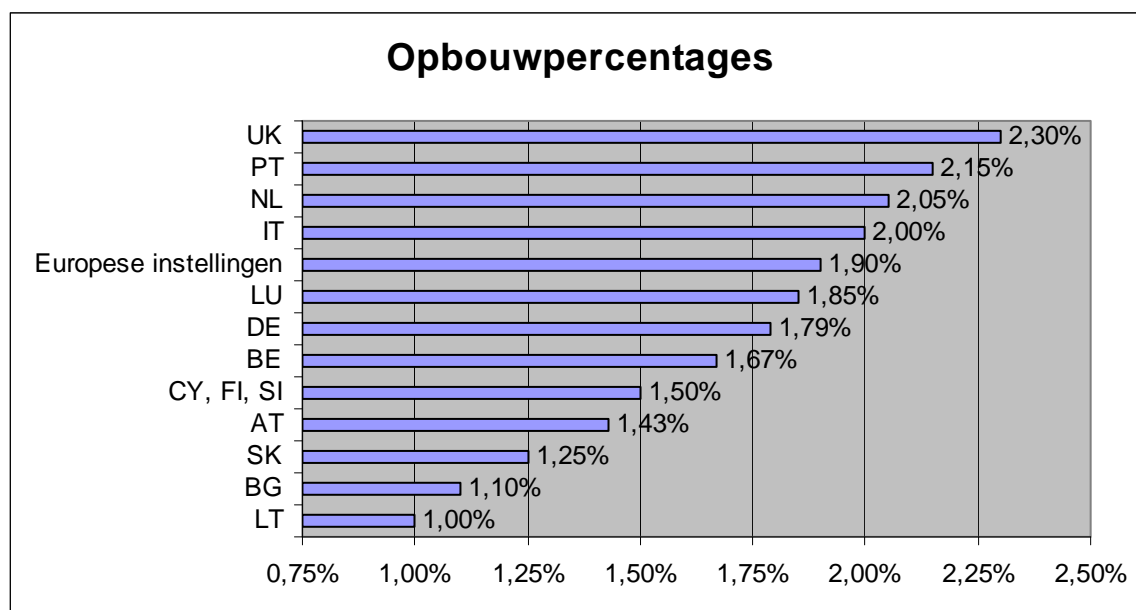
Om te beginnen kan in bijna een dozijn lidstaten een deel van het pensioen worden betaald op grond van andere regels dan de regel van het opbouwpercentage.

In de verschillende lidstaten die opbouwpercentages toepassen, varieert de situatie. Enkele voorbeelden: in het Verenigd Koninkrijk kan het opbouwpercentage tot 2,30 % van het laatste salaris bedragen, in Portugal bedraagt het tussen 2,00 en 2,30 % van elk relevant kalenderjaar, in Nederland bedraagt het 2,05 % van het pensioneerbaar inkomen en in Duitsland gaat het om 1,80 % van het laatste salaris en de gezinstoelagen per dienstjaar.

Het huidige opbouwpercentage voor de ambtenaren en de andere personeelsleden van de Europese Unie bedraagt 1,90 % van het laatste basissalaris per dienstjaar; bij de hervorming van 2004 werd dit percentage verlaagd van 2 tot 1,9 %¹³. Dit niveau is volledig gerechtvaardigd door de specifieke situatie van het EU-personeel. Er moet rekening worden gehouden met het feit dat een EU-ambtenaar bij zijn indiensttreding gemiddeld 35 jaar oud is. Het personeel heeft derhalve maar een kortere periode om pensioenrechten te verwerven dan de nationale ambtenaren. Als EU-ambtenaren ervoor kiezen om hun pensioenrechten in de lidstaten over te dragen, wordt bovendien niet het aantal gepresteerde dienstjaren in rekening gebracht, maar alleen de overgedragen monetaire waarde.

De vergelijking van de situatie van de lidstaten en de EU-instellingen wordt nog complexer gemaakt door het feit dat het opbouwpercentage kan variëren volgens de leeftijd. Finland werkt met een progressief opbouwpercentage, namelijk 1,5 % van de inkomsten in de periode van 18 tot 52 jaar, 1,9 % van de inkomsten in de periode van 53 tot 62 jaar en 4,5 % van de inkomsten voor de periode van 63 tot 68 jaar. Dit systeem biedt een duidelijke stimulans voor ambtenaren om langer te blijven werken. De EU-instellingen hebben een soortgelijke benadering gevolgd met de invoering van een stimulans in de vorm van extra pensioenrechten voor de ambtenaren die blijven werken na het bereiken van de normale pensioenleeftijd (bekend als de „Barcelona incentive”).

Onderstaande grafiek toont de opbouwpercentage in de lidstaten die voor de berekening van de pensioenen gebruikmaken van opbouwpercentages.



NB: Frankrijk is niet in de grafiek opgenomen, omdat dat land de vragenlijst niet beantwoordde.

4.3. Grondslag voor het pensioen

De lidstaten passen zeer verschillende systemen toe voor het bepalen van de grondslag waarop het pensioen wordt berekend van een ambtenaar die met pensioen

¹³ Voor het personeel dat vóór 1 mei 2004 werd aangeworven, bedraagt het opbouwpercentage 2 %.

gaat. Sommige lidstaten, zoals Cyprus, Ierland of het Verenigd Koninkrijk, baseren het pensioen op het laatste salaris of op de salarissen van het laatste jaar. In andere lidstaten, bijvoorbeeld Finland, Hongarije en Slowakije, wordt het gemiddelde van het loon over de gehele loopbaan in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen. Dit betekent dat progressie tijdens de loopbaan zeer belangrijk is voor de grondslag van het pensioen. In een systeem waarin de laatste dienstjaren als grondslag worden genomen en er aan het einde van de loopbaan amper nog bevorderingen volgen, heeft progressie slechts een zeer miniem effect op de pensioenen. Dit geldt ook voor de systemen waarin het gemiddelde salaris van de loopbaan als grondslag wordt genomen en het verschil tussen het begin- en het laatste salaris klein is.

In de EU-instellingen is de grondslag voor het pensioen het basissalaris dat behoort bij de laatste rang waarin de ambtenaar ten minste een jaar ingedeeld is geweest. Er zijn belangrijke redenen om dit systeem te handhaven. Bij de hervorming van het statuut van 2004 werd de loopbaanstructuur in de EU-instelling grondig hertekend en langer gemaakt door de invoering van aanvullende rangen, zodat er tijdens de gehele loopbaan stimulansen zijn om goed te presteren. De salarissen bij het begin van de loopbaan werden bijgevolg verlaagd. Omdat de gemiddelde leeftijd bij indiensttreding hoog is, zou het daarnaast voor vele personeelsleden onmogelijk zijn om volgens het gemiddelde loopbaanritme tot de hogere rangen te bevorderen. Een verandering in de grondslag voor het pensioen zou in de EU-instellingen derhalve veel meer gevolgen hebben voor het niveau van de pensioenen dan in de nationale overheidsdiensten met een lager aantal rangen. De beginrang zouden dan nog minder aantrekkelijk worden voor personeelsleden met ervaring. De EU-instellingen zouden dan voor de aanwerving van gekwalificeerde personeelsleden uit alle lidstaten alternatieve oplossingen moeten vinden, die duurder zouden kunnen uitvallen (bijvoorbeeld het organiseren van vergelijkende onderzoeken voor hogere rangen om personeelsleden met ervaring te vinden, wat niet alleen tot hogere salarissen, maar ook tot hogere pensioenen zou leiden).

4.4. Maximale pensioenpercentage

Het maximale pensioenpercentage begrenst de pensioenrechten die een ambtenaar tijdens zijn loopbaan kan verwerven. Aangezien sommige lidstaten, zoals Tsjechië, Finland, Roemenië, Letland en Estland, dit beginsel niet toepassen, hangen de pensioenrechten van de ambtenaren in die lidstaten af van hun aantal dienstjaren, terwijl de EU-instellingen en andere lidstaten een bovengrens hebben vastgesteld. Door die bovengrens is het mogelijk dat een ambtenaar die het maximale pensioenpercentage heeft bereikt, toch moet blijven werken totdat hij de normale pensioenleeftijd bereikt, zonder dat hij aanvullende pensioenrechten verwerft terwijl hij wel nog aan de regeling moet bijdragen.

De maximale pensioenpercentages variëren aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat. Bijvoorbeeld in Frankrijk¹⁴ bedraagt het maximale pensioenpercentage 75 %, maar door diverse premies kan het tot 80 % worden verhoogd. Duitsland heeft een maximaal pensioenpercentage van 71,75 % van het laatste basissalaris en de

¹⁴ Voor Frankrijk, dat geen gegevens aan Eurostat heeft meegedeeld, zijn de gegevens in dit verslag gehaald uit het volgende portaal van de Franse overheid: <http://www.info-retraite.fr/index.php?id=144>

gezinstoelagen. Sommige lidstaten hebben het percentage vastgesteld op basis van het hoogste salaris tijdens de loopbaan. Dit is het geval in het Verenigd Koninkrijk, waar werknemers afhankelijk van de pensioenregeling een maximaal pensioen van 66 of 75 % van het hoogste salaris kunnen ontvangen. In Slovenië en Oostenrijk is het maximum 80 % van het hoogste salaris dat gedurende een aantal jaren is ontvangen.

Het maximale ouderdomspensioen van de ambtenaren en de andere personeelsleden van de Europese Unie is 70 % van het laatste basissalaris dat behoort bij de laatste rang waarin de ambtenaar of het andere personeelslid ten minste een jaar is ingedeeld. Om dit maximale pensioenpercentage te bereiken, moeten EU-ambtenaren minstens 37 jaar werken en door de verhoging van de pensioenleeftijd tot 65 jaar moeten zij op de leeftijd van 28 jaar in dienst treden om als EU-ambtenaar het maximale pensioenpercentage te kunnen verwerven. Aangezien bij de Europese Commissie de gemiddelde leeftijd bij indiensttreding 35 jaar is, zal de meerderheid van de personeelsleden het maximale pensioenpercentage niet kunnen bereiken. Dit is nu reeds het geval: de personeelsleden die in 2010 met pensioen gingen, hadden gemiddeld een pensioenpercentage van 63 % bereikt. De personeelsleden die na 1 mei 2004 in dienst zijn getreden, zullen een pensioenpercentage van ongeveer 57 % bereiken.

Alleen door de toepassing van het minimum voor levensonderhoud is het mogelijk om een pensioen te ontvangen dat meer bedraagt dan het maximale pensioenpercentage van 70 %. Een ambtenaar of ander personeelslid verwerft na 25 dienstjaren het recht op een pensioen dat gelijk is aan het basissalaris van een ambtenaar in rang 1, salaristrap 1. Dit geldt echter alleen voor de laagste personeelscategorieën (voor nadere informatie, zie het hoofdstuk over het inzetten van arbeidscontractanten en de arbeidsvoorwaarden voor arbeidscontractanten). In enkele lidstaten is het maximale pensioenpercentage lager dan 70 %, maar wordt het op een andere grondslag toegepast. Bijvoorbeeld in Denemarken is het maximale pensioenpercentage vastgesteld op 57 %, maar alleen voor het wettelijke pensioen en niet voor het overheidspensioen, dat afhankelijk is van de lengte van het verblijf in Denemarken. Om een volledig Deens overheidspensioen te kunnen verkrijgen, moet een persoon na zijn 15de verjaardag gedurende 40 jaar in Denemarken hebben gewoond. Het overheidspensioen bestaat uit een basisbedrag en een pensioensupplement. Het brutobasisbedrag is 58 032 Deense kronen (7 780 euro¹⁵) annually. Het pensioensupplement voor een alleenstaande is 58 416 Deense kronen (7 831 euro) per jaar, en voor gehuwden en samenwonenden 27 276 Deense kronen (3 657 euro)¹⁶.

Met het oog op vergelijking zouden de theoretische vervangingspercentages¹⁷ in de lidstaten als vergelijkingspunt kunnen worden gebruikt die door de subgroep indicatoren van het comité sociale bescherming zijn berekend. In de meerderheid van de lidstaten liggen de vervangingspercentages tussen 60 en 80 % van de laatste

¹⁵ De bedragen in euro zijn berekend aan de hand van de wisselkoers van 1 juli 2011 (1 EUR = 7,4592 DKK).

¹⁶ <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Pension/Folkepension.aspx>

¹⁷ Het vervangingspercentage geeft het niveau van het pensioen weer als een percentage van de vroegere individuele inkomsten op het ogenblik van pensionering.

inkomsten. De mediaan van de percentages is ongeveer 75 %, namelijk het percentage dat in het Verenigd Koninkrijk wordt toegepast.

4.5. Bijdragepercentage van het personeel

Het bijdragepercentage van het personeel is het deel van het salaris van de EU-ambtenaar dat dient voor de financiering van een derde van de actuariële kosten van de pensioenregeling. De overige twee derden worden met de werkgeversbijdrage gefinancierd. In de praktijk betalen de EU-instellingen hun deel voor de financiering van de regeling niet, maar ter compensatie wordt de betaling van de pensioenen door de lidstaten gezamenlijk gewaarborgd (artikel 83 van het statuut) (zie punt 5.8).

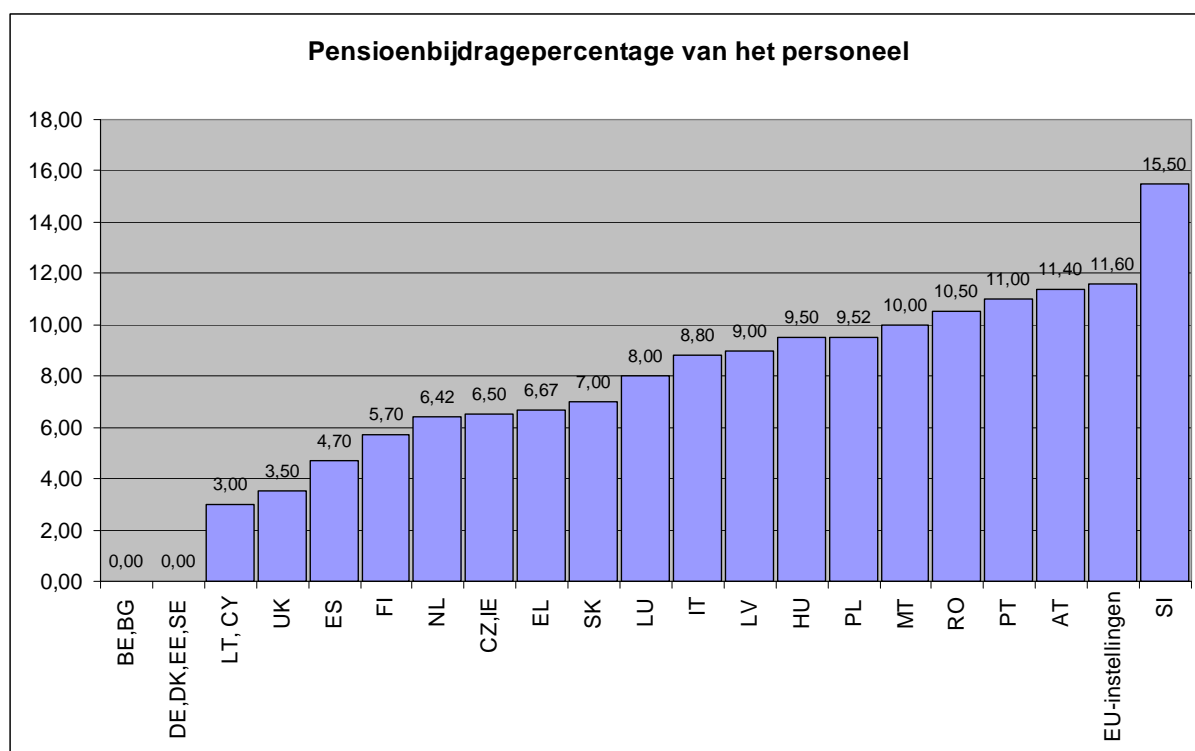
Ook hier zijn vergelijkingen tussen de lidstaten complex omdat de grondslagen waarop de bijdrage worden berekend, nogal uiteenlopen (het basissalaris, de bruto-inkomsten, het werkelijke salaris, het brutoloon enz.).

In sommige lidstaten hoeven de ambtenaren helemaal niet aan de pensioenregeling bij te dragen, aangezien alle bijdragen door de staat worden gedekt en hun pensioenen uit de begroting worden betaald. Dit is het geval in Bulgarije, Estland, Duitsland, Zweden, alsook voor sommige pensioenregelingen in België en Denemarken.

Voor de Europese ambtenaren is de totale pensioenbijdrage nodig om de EU-pensioenregeling in evenwicht te houden. Het percentage wordt die elk jaar berekend. Het aandeel dat door de EU-ambtenaren moet worden betaald (een derde van de totale bijdrage) wordt dienovereenkomstig aangepast (overeenkomstig artikel 83 van het statuut). Bijvoorbeeld voor 2009 werd het pensioenbijdragepercentage voor de EU-ambtenaren vastgesteld op 10,9 %, voor 2010 op 11,3 % en voor 2011 op 11,6 % van het basissalaris¹⁸.

In verreweg de meeste lidstaten bedraagt het pensioenbijdragepercentage van het personeel minder dan het percentage van de EU-pensioenregeling. In sommige van de lidstaten bedraagt het percentage ongeveer 5 % of minder (het Verenigd Koninkrijk, Cyprus, Litouwen en Spanje), terwijl het in andere lidstaten tussen 5 en 10 % bedraagt (Finland, Nederland, Tsjechië, Ierland, Griekenland, Slowakije, Luxemburg, Italië, Letland, Hongarije en Polen). Slechts in twee lidstaten is het pensioenbijdragepercentage hoger dan dat van de EU-pensioenregeling: in Oostenrijk, waar het tussen 10,25 en 12,55 % bedraagt, en in Slovenië, waar de bovengrens 15,5 % bedraagt.

¹⁸ Voor 2012 heeft de Commissie een pensioenbijdragepercentage van 11 % voorgesteld.



BE: 7% voor de overlevingspensioenen

DK: 8 tot 17% voor de pensioenregeling van de arbeidsmarkt via omslagsysteem

PL:

CY: 2% voor het pensioenstelsel voor weduwen

ES: 3,86% voor de Régimen de Clases Pasivas del Estado

FI: in 2010 4,5% voor personen jonger dan 53 jaar en 5,7% voor personen die 53 jaar en ouder zijn

UK: 1,5% voor sommige categorieën

NB: Frankrijk is niet in de grafiek opgenomen, omdat dat land de vragenlijst niet beantwoordde.

4.5. Jaarlijkse aanpassing van de pensioenen

De indexeringsmethode is een belangrijke factor voor de dynamiek van de pensioenuitgaven. In het gezamenlijke verslag over de pensioenen voor 2010 is er reeds op gewezen dat veel hervormingspakketten ook veranderingen in de indexering van de pensioenen omvatten. Bij de indexering wordt er in de praktijk een keuze gemaakt tussen een lager beginpensioen met loonindexering of een hoger startpensioen met prijsindexering¹⁹.

In verreweg de meeste lidstaten (allemaal met uitzondering van Hongarije, Litouwen en sommige van de Deense en de Poolse pensioenregelingen)²⁰ worden de pensioenen in de centrale overheidsdiensten aangepast op grond van een aantal relevante indicatoren, zoals de index van de consumentenprijzen, loonsverhogingen, de groei van het bbp of de toename in de ontvangsten van de sociale lasten. Sommige lidstaten gebruiken voor de aanpassing van de pensioenen slechts één enkele indicator (index van de consumentenprijzen of loonsverhogingen), terwijl andere een gewogen index gebruiken op basis van twee indicatoren. Sommige lidstaten (Slovenië, Denemarken voor de pensioenregeling voor ambtenaren, Ierland en

¹⁹ Gezamenlijk verslag over de pensioenen van het comité economisch beleid, het comité sociale bescherming en de diensten van de Commissie, blz. 25 en 26.

²⁰ Denemarken: pensioenregeling van de arbeidsmarkt; Polen: nieuwe pensioenregeling: open pensioenfonds.

Nederland) passen hun pensioenen aan op basis van de veranderingen in de lonen, terwijl verschillende andere hun pensioenen aanpassen op basis van de ontwikkelingen in de prijzen en de lonen (België, Cyprus, Tsjechië, Finland, Luxemburg, Slowakije en sommige pensioenregelingen in Polen).

In de EU-instellingen worden de pensioenen aangepast volgens dezelfde methode als die welke voor de salarissen van de EU-ambtenaren wordt toegepast. De salarissen worden jaarlijks aangepast om rekening te houden met de veranderingen in de koopkracht van de ambtenaren in de centrale overheidsdiensten van de lidstaten, en die in de prijzen in Brussel (internationaal indexcijfer van Brussel).

Deze methode zit op dezelfde lijn als de praktijk die in bijna alle lidstaten bestaat, met uitzondering van die lidstaten die — zoals hierboven uitgelegd — andere relevante indicatoren toepassen voor de indexering van de pensioenen. In enkele lidstaten gebeurt de aanpassing van de pensioenen ofwel op basis van de veranderingen in de lonen ofwel op basis van een gecombineerde index waarin met de veranderingen in de lonen rekening is gehouden. De meeste stelsels worden echter geïndexeerd op basis van de inflatie of op basis van een gecombineerde index waarin met de inflatie rekening is gehouden. Anderzijds zijn de salarissen en de pensioenen met de methode die door de EU-instellingen wordt toegepast, trager gestegen dan de inflatie. In de periode 2004-2010 stegen de pensioenen trager dan de inflatie (een verschil van 1,8 %).

Als de methode voor de aanpassing van de pensioenen zou worden veranderd en er voor een koppeling aan de aanpassing van de pensioenen van de ambtenaren in de lidstaten zou worden gekozen, zou het resultaat voor de gepensioneerden van de EU-instellingen waarschijnlijk gunstiger uitvallen dan met de huidige methode, aangezien de meeste lidstaten hun pensioenen volgens de inflatie indexeren.

Opgemerkt zij dat de jaarlijkse aanpassing van de pensioenen al in de pensioenbijdragen van het personeel in aanmerking is genomen. Als de huidige pensioenen niet worden aangepast, kan derhalve hiertegen beroep worden ingesteld, aangezien het duidelijk om een schending van verworven rechten gaat.

4.7. Mogelijke oprichting van een echt pensioenfonds

Zoals hierboven uitgelegd, is de EU-pensioenregeling een notioneel fonds en is er dus geen echt beleggingsfonds. In de lidstaten is een toenemende overgang op kapitaalgedekte regelingen, in een of andere vorm, een gangbare reactie van de beleidsmakers op de demografische ontwikkelingen²¹. Omslagsystemen zijn echter voor de meeste Europeanen nog altijd de belangrijkste factor in de globale pensioenvoorziening en dit zal altijd zo blijven.

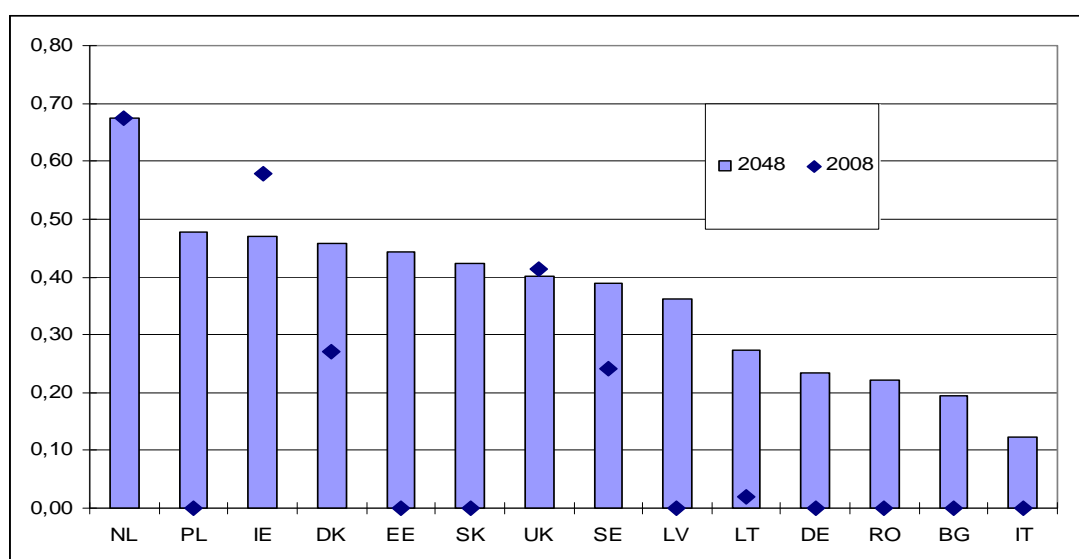
Tot voor kort speelden kapitaalgedekte regelingen een belangrijke rol in Denemarken, Ierland, Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. In die landen werd met een omslagstelsel gezorgd voor een vast basispensioen voor iedereen,

²¹ Kapitaalgedekte regelingen zijn pensioenregelingen waarbij de toegezegde pensioenen worden gegarandeerd door een fonds van activa die zijn gereserveerd en belegd om te kunnen voldoen aan de betalingsverplichtingen van de regeling op het moment dat deze ontstaan.

wat leidde tot de groei van de private pensioenvoorziening, in de vorm van collectieve bedrijfspensioenen of individuele pensioenverzekeringscontracten.

Het voorbije decennium hebben echter pensioenhervormingen plaatsgevonden en in een aantal landen zijn de bestaande private regelingen een grotere rol gaan spelen (bijvoorbeeld Denemarken en Duitsland) of zijn er in het wettelijke pensioenstelsel nieuwe kapitaalgedekte en privaat beheerde pensioenproducten opgenomen (Bulgarije, Estland, Letland, Litouwen, Hongarije, Polen, Roemenië, Slowakije en Zweden). In de nasleep van de crisis zijn sommige van de hervormingen zijn gedeeltelijk teruggedraaid (bijvoorbeeld in Letland en Polen) of volledig teruggedraaid, maar de bijdrage van kapitaalgedekte regelingen aan het inkomen van de gepensioneerden zal toenemen naarmate de regelingen de maturiteit bereiken.

Aandeel van het pensioeninkomen dat komt uit kapitaalgedekte pensioenregelingen voor een hypothetische gepensioneerde die in 2008 en 2048 met pensioen gaat²²



In de lidstaten zijn verreweg de meeste pensioenregelingen een omslagsysteem, wat betekent dat de pensioenbijdragen niet in een fonds worden gestort. Sommige lidstaten (Oostenrijk, Letland, Portugal, Slowakije, Nederland, Zweden, Polen en Denemarken) hebben gedeeltelijk kapitaalgedekte regelingen.

De situatie is anders in andere internationale organisaties: zij hebben een volledig pensioenfonds of bevinden zich na de oprichting van een pensioenfonds in een overgangsfase.

Voor de oprichting van een echt pensioenfonds voor de EU-instellingen kunnen vier mogelijkheden worden overwogen. In elk van de onderstaande tabellen zijn in

²²

Bron: de berekeningen van de subgroep indicatoren van het comité sociale bescherming. De berekeningen zijn gebaseerd op de theoretische vervangingspercentages van werknemers in de private sector met een ononderbroken loopbaan van 40 jaar (van de leeftijd van 25 tot 65 jaar) en een gemiddeld inkomen in de economie. Het aandeel van het inkomen dat uit wettelijke kapitaalgedekte pensioenregelingen komt, zal voor een aantal lidstaten waarschijnlijk lager uitvallen dan in de grafiek is aangegeven, aangezien de bijdragepercentages aan de kapitaalgedekte regelingen in de nasleep van de economische crisis (tijdelijk of definitief) verminderd zijn.

kolom I de pensioenkosten opgenomen (dat wil zeggen de jaarlijkse werkgeversbijdrage aan het nieuw opgerichte fonds), in kolom II de jaarlijkse pensioenuitgaven voor het notionele fonds van de huidige pensioenregeling en in kolom III het jaarlijkse totaal van beide kosten („totale kosten in rubriek V”). Voor de beoordeling van de voor- en de nadelen van elk scenario is een analyse van de totale jaarlijkse kosten op de lange termijn en van de verschillende opties voor de periode 2013-2020.

- **Scenario nr. 1: overdracht van de waarde van het notionele fonds aan het echte fonds.** Dit scenario is enigszins hypothetisch. In het eerste jaar zouden de kosten immers enorm zijn doordat de tegenwaarde van de pensioenverplichting aan het echte fonds zou moeten worden overgedragen. In de volgende jaren zou de werkgeversbijdrage laag en stabiel blijven (ongeveer 800 miljoen euro) en samen met de bijdragen van het personeel (ongeveer 400 miljoen euro) in het fonds moeten worden gestort. Op de korte termijn en in de periode 2013-2020 is dit scenario veruit het duurst voor de EU-begroting. Het heeft echter een aanzienlijk effect op de pensioenverplichting, omdat die door het fonds zou worden gedekt.

	Geprognosticeerd aantal personeelsleden in actieve dienst die vanaf 2013 door het nieuwe pensioenfonds worden gedekt	I Pensioenkosten (werkgeversbijdrage)	II Pensioenuitgaven in de huidige pensioenregeling	III Totale kosten in rubriek V ¹ (I + II)
2013	55.000	800	37.700	38.500
2014	55.000	800	0	800
2015	55.000	800	0	800
2016	55.000	800	0	800
2017	55.000	800	0	800
2018	55.000	800	0	800
2019	55.000	800	0	800
2020	55.000	800	0	800
Totale kosten 2013-2020		6400	37.700	44.100
2060	55.000	800	0	800
<i>Op de lange termijn wanneer de nieuwe pensioenregeling de maturiteit bereikt</i>	55.000	800	0	800

¹ Op basis van de wettelijke bepalingen en de methode van 2011

- **Scenario nr. 2: de nieuw aangeworven personeelsleden zouden door het pensioenfonds worden gedekt, terwijl de personeelsleden die reeds in dienst zijn door de huidige pensioenregeling gedekt zouden blijven.** In dit scenario zouden de jaarlijkse pensioenuitgaven alsook de pensioenuitgaven in de periode 2013-2020 voor het notionele fonds hetzelfde blijven alsof er geen echt pensioenfonds was opgericht. De huidige personeelsleden zouden gedekt blijven door de huidige pensioenregeling en er wordt verondersteld dat er zo goed als geen nieuwkomers vóór 2020 met pensioen gaan. De jaarlijkse werkgeversbijdrage aan het fonds zou stijgen naarmate steeds meer nieuwe personeelsleden door het echte pensioenfonds worden gedekt. In de eerste jaren kan dit aantal hoog zijn als gevolg van het grote personeelsverloop bij de arbeidscontractanten en de tijdelijke functionarissen.

Op de korte en de middellange termijn zou dit scenario derhalve met hogere kosten gepaard gaan dan de huidige pensioenregeling (in de periode 2013-2020 13 520 miljoen euro in plaats van 12 600 miljoen euro). Op de lange termijn

zouden de kosten echter aanzienlijk dalen, wanneer het pensioenfonds de maturiteit bereikt.

	Geprognosticeerd aantal personeelsleden in actieve dienst die vanaf 2013 door het nieuwe pensioenfonds worden gedekt	I Pensioenkosten (werkgeversbijdrage)	II Pensioenuitgaven in de huidige pensioenregeling	III Totale kosten in rubriek V ¹ (I + II)
2013	4.200	40	1.400	1.440
2014	7.700	70	1.450	1.520
2015	10.700	90	1.500	1.590
2016	13.200	100	1.550	1.650
2017	15.500	130	1.600	1.730
2018	17.600	140	1.650	1.790
2019	20.000	160	1.700	1.860
2020	21.400	190	1.750	1.940
Totale kosten 2013-2020		920	12.600	13.520
2060	55.000	800	1.100	1.900
<i>Op de lange termijn wanneer de nieuwe pensioenregeling de maturiteit bereikt</i>	55.000	800	0	800

¹ Op basis van de wettelijke bepalingen en de methode van 2011

- **Scenario nr. 3: de nieuwe pensioenrechten zouden door het echte pensioenfonds worden gedekt, terwijl de vroegere pensioenrechten door het notionele fonds worden gedekt.** In deze hypothese zouden de jaarlijkse pensioenuitgaven van de huidige pensioenregeling lager zijn dan de geraamde pensioenuitgaven tot 2020 zonder oprichting van een echt fonds. De werkgeversbijdrage aan het echte fonds zou stabiel blijven (ongeveer 800 miljoen euro per jaar), maar zou in de periode 2013-2020 veel hoger zijn dan in scenario nr. 2 (6,4 miljard euro in vergelijking met 920 miljoen euro).

Op de middellange termijn zou dit scenario derhalve met nog hogere kosten gepaard gaan dan scenario nr. 2, ook al zou de overgang sneller verlopen.

	Geprognosticeerd aantal personeelsleden in actieve dienst dat vanaf 2013 door het nieuwe pensioenfonds wordt gedekt	I Pensioenkosten (werkgeversbijdrage)	II Pensioenuitgaven in de huidige pensioenregeling	III Totale kosten in rubriek V ¹ (I + II)
2013	55.000	800	1.280	2.080
2014	55.000	800	1.320	2.120
2015	55.000	800	1.360	2.160
2016	55.000	800	1.400	2.200
2017	55.000	800	1.420	2.220
2018	55.000	800	1.450	2.250
2019	55.000	800	1.470	2.270
2020	55.000	800	1.490	2.290
Totale kosten 2013-2020		6400	11.190	17.590
2060	55.000	800	300	1.100
<i>Op de lange termijn wanneer de nieuwe pensioenregeling de maturiteit bereikt</i>	55.000	800	0	800

¹ Op basis van de wettelijke bepalingen en de methode van 2011

- **Scenario nr. 4: het echte fonds dekt een derde van alle nieuw verworven rechten, die gedekt zijn door de pensioenbijdragen van het personeel.** De overblijvende twee derden van de pensioenrechten plus alle pensioenrechten die in het verleden zijn verworven, zouden door het notionele fonds gedekt blijven. Dit zou betekenen dat de pensioenbijdragen van de personeelsleden in

het beleggingsfonds worden gestort. Omdat een derde van de pensioenkosten in de toekomst gedeeltelijk door dit fonds zou zijn gedekt, zouden de pensioenuitgaven op de lange termijn met een derde dalen.

In deze hypothese zouden de pensioenuitgaven in het kader van het notionele fonds, dat twee derden van de nieuw verworven pensioenrechten dekt, iets lager zijn dan de geraamde pensioenuitgaven als er geen verandering wordt doorgevoerd (12 100 miljoen euro in vergelijking met 12 600 miljoen euro). Er zouden geen werkgeversbijdrage in het echte fonds worden gestort, aangezien een derde van de nieuw verworven rechten volledig door de pensioenbijdragen van het personeel zou zijn gedekt.

Op de korte en de middellange termijn is derhalve scenario nr. 4 het minst dure voor de EU-begroting. Op de lange termijn zouden de totale kosten in rubriek V twee keer zo hoog zijn als in de andere scenario's (1 650 miljoen euro in vergelijking met 800 miljoen euro).

	Geprognosticeerd aantal personeelsleden in actieve dienst dat vanaf 2013 door het nieuwe pensioenfonds wordt gedekt	I Pensioenkosten (werkgeversbijdrage)	II Pensioenuitgaven in de huidige pensioenregeling	III Totale kosten in rubriek V ¹ (I + II)
2013	55.000	0	1.350	1.350
2014	55.000	0	1.400	1.400
2015	55.000	0	1.450	1.450
2016	55.000	0	1.500	1.500
2017	55.000	0	1.540	1.540
2018	55.000	0	1.580	1.580
2019	55.000	0	1.620	1.620
2020	55.000	0	1.660	1.660
Totale kosten 2013-2020		0	12.100	12.100
2060	55.000	0	1.750	1.750
<i>Op de lange termijn wanneer de nieuwe pensioenregeling de maturiteit bereikt</i>	55.000	0	1.650	1.650

¹ Op basis van de wettelijke bepalingen en de methode van 2011

4.8. Stimulansen voor private pensioenvoorziening

Vandaag de dag wordt in een aantal lidstaten steeds meer gebruik gemaakt van private pensioenregelingen om adequate en houdbare pensioenstelsels te garanderen. In haar groenboek heeft de Commissie erop gewezen dat het belangrijk is om voldoende mogelijkheden voor aanvullende rechten te verschaffen: bijvoorbeeld door een langere loopbaan of een betere toegang tot aanvullende pensioenregelingen mogelijk te maken. Daarnaast heeft de Commissie onderstreept dat het belangrijk is om een correct kader te hebben voor aanvullend pensioensparen, dat maar succes kan hebben als er maatregelen worden genomen om de kosteneffectiviteit en de zekerheid van de aanvullende pensioenregelingen te vergroten.

Sommige lidstaten hebben maatregelen genomen om hun publieke pensioenregelingen (omslagsystemen) aan te vullen met private kapitaalgedekte regelingen. De crisis heeft echter laten zien hoe kwetsbaar kapitaalgedekte pensioenregelingen zijn voor een financiële crisis en een economische recessie, en dat het nodig is om het wettelijk kader te herzien, zodat de zekerheid van de private pensioenen gewaarborgd is. Vermeldenswaard is dat de pensioenregeling van de NAVO volledig via private fondsen wordt beheerd. De personeelsleden kunnen voor

de belegging van hun bijdragen kiezen tussen private-equityfondsen, obligatiefondsen of geldmarktfondsen ervoor kiezen hun bijdragen in aandelenfondsen, obligatiefondsen of geldmarktfondsen te beleggen. Zij kunnen er ook voor kiezen om aanvullende vrijwillige bijdragen aan de regeling te betalen van maximaal 2 % van het basissalaris.

Als er voor de EU-instellingen wordt gekozen voor de invoering van verplichte of vrijwillige private aanvullende pensioenregelingen, is het van wezenlijk belang dat er voor een dergelijke regeling een passend kader in het leven wordt geroepen. Volgens vaste rechtspraak hebben de EU-instellingen, die niet alleen als werkgever optreden maar ook als overheidsinstantie, een zorgplicht ten aanzien van hun personeel. Het is derhalve belangrijk dat het potentiële effect voor de EU-begroting van een inadequate of zelfs failliete private pensioenregeling zorgvuldig wordt beoordeeld.

Als er voor dergelijke stimulansen wordt gekozen, kan een belastingaftrek worden overwogen voor de personeelsleden die in private pensioenregelingen beleggen, omdat het om een betrekkelijk lage last voor de EU-begroting zou gaan in vergelijking met de andere opties, zoals het subsidiëren van de beleggingen van personeelsleden in private pensioenregelingen. De EU-instellingen zouden samen met private actoren opt-out of opt-in private pensioenregelingen kunnen voorstellen.

Als de private pensioenregelingen gedeeltelijk in aandelen zouden beleggen, zoals bijvoorbeeld het geval is voor het gezamenlijk pensioenfonds van het personeel van de Verenigde Naties²³ of als de personeelsleden net als bij de NAVO ervoor zouden kunnen kiezen om hun bijdragen te beleggen in een aandelen-, een obligatie- of een geldmarktfonds, zou het uiteindelijke rendement op investering waarschijnlijk hoger zijn dan dat van de EU-pensioenregeling, maar zou ook het risico hoger zijn.

Een dergelijke regeling heeft een aantal nadelen waarmee rekening moet worden gehouden. Het gaat daarbij in de eerste plaats om de meerkosten voor het beheren en het veiligstellen van de beleggingen en, derhalve, de toekomstige pensioenen.

5. ANDERE ASPECTEN DIE EEN BELANGRIJKE IMPACT HEBBEN OP DE PENSIOENREGELINGEN VAN AMBTENAREN

5.1. Inzetten van arbeidscontractanten en arbeidsvoorwaarden voor arbeidscontractanten

In verreweg de meeste lidstaten wordt een onderscheid gemaakt tussen ambtenaren en andere werknemers bij de overheid. In de meeste lidstaten gelden er in verband met rechtspositie, aanwerving, werkzekerheid, loopbaan en salarissystemen andere regels, maar in verband met sociale dialoog, deontologie, tucht en in het bijzonder de pensioenstelsels dezelfde of soortgelijke regels voor ambtenaren en andere werknemers bij de overheid. Volgens de publicatie *Civil Services in the EU of 27, Reform Outcomes and the Future of the Civil Service* bestaat er in de volgende lidstaten een aparte pensioenregeling voor de ambtenaren en de andere werknemers bij de overheid: Duitsland, Litouwen, Estland, Cyprus, België, Frankrijk, Griekenland, Luxemburg, Oostenrijk, Nederland en Denemarken. In de overige

²³ http://www.unjspf.org/UNJSPF_Web/page.jsp?role=info&page=Invest&lang=eng

15 lidstaten vallen de ambtenaren en de andere werknemers bij de overheid onder dezelfde pensioenregeling²⁴.

Bij de hervorming van het statuut van 2004 werd bij de EU-instellingen de categorie arbeidscontractanten ingevoerd. Sedertdien leveren de arbeidscontractanten een bijdrage aan de werkzaamheden van de instellingen: zij voeren ondersteunende administratieve taken uit en bieden aanvullende vaardigheden aan. Eind 2009 werkten er in alle instellingen en agentschappen in totaal ongeveer 9 000 arbeidscontracten, waarvan ongeveer twee derden bij de Commissie. In het statuut is bepaald dat de ambtenaren en de arbeidscontractanten onder dezelfde pensioenregeling vallen. Hierdoor is de situatie van de arbeidscontractanten hetzelfde als in de meeste lidstaten die voor de ambtenaren en voor de andere werknemers bij de overheid dezelfde regeling hebben.

De bepalingen in verband met het minimum voor levensonderhoud²⁵ verwijzen naar het basissalaris van een ambtenaar in rang 1, salaristrap 1. Een ambtenaar of een ander personeelslid verwerft 4 % van het minimum voor levensonderhoud per dienstjaar, dat wil zeggen dat het ouderdomspensioen van een ambtenaar of een ander personeelslid na 25 dienstjaren niet minder kan bedragen dan het minimum voor levensonderhoud. Hoewel de ambtenaren en de tijdelijke functionarissen onder dezelfde regeling vallen, is deze bepaling vooral voordelig voor de arbeidscontractanten in de lagere rangen, omdat hun rechten doorgaans lager zijn. Zo kan bijvoorbeeld een arbeidscontractant in functiegroep I een pensioen ontvangen dat meer bedraagt dan 70 % van zijn laatste salaris, omdat hij recht heeft op het minimum voor levensonderhoud. Dit is echter de enige uitzondering op de regel dat het maximale ouderdomspensioen in geen geval meer mag bedragen dan 70 % van het laatste salaris.

Hoewel de vervanging van ambtenaren door arbeidscontractanten niet direct in verband staat met de kosten van de pensioenen, heeft het inzetten van arbeidscontractanten een groot effect op de globale kosten van de pensioenen, doordat het laatste salaris waarop het pensioen wordt berekend, lager uitvalt. De arbeidscontractanten hebben immers een lagere salarisschaal en een kortere gemiddelde contractduur in vergelijking met de ambtenaren.

Uit de studie van Eurostat van 2010 blijkt dat de invoering van de categorie arbeidscontractanten in 2004 aanzienlijke jaarlijkse besparingen als resultaat heeft (300 miljoen euro in 2059).

Het is belangrijk dat voor ambtenaren en arbeidscontractanten dezelfde pensioenregeling behouden blijft, omdat een functie van arbeidscontractant aantrekkelijk genoeg moet zijn om gekwalificeerd personeel te kunnen aantrekken. Het is nu al moeilijk om het geografische evenwicht tussen de verschillende nationaliteiten te bereiken en als er voor de arbeidscontractanten een minder aantrekkelijke pensioenregeling wordt voorgesteld, zou het voor de instellingen

²⁴ C. Demmke en T. Moilanen, *Civil Services in the EU of 27, Reform Outcomes and the Future of the Civil Service*, van C. Demmke en T. Moilanen, Edition Peter Lang, 2010, blz. 98. Zie ook tabel 13 op blz. 99.

²⁵ Artikel 77, vierde alinea, van het statuut bepaalt dat het ouderdomspensioen per dienstjaar niet minder dan 4 % van het minimum voor levensonderhoud kan bedragen.

moelijker worden om het geografische evenwicht voor deze personeelscategorie te bereiken.

5.2. Individuele vooruitgang in de salarisregeling

Bij de hervorming van het statuut van 2004 werden in de loopbaanstructuur wijzigingen ingevoerd. Hoewel die niet direct in verband staan met de kosten van de pensioenen, is er een effect op de globale kosten van de pensioenen, doordat het laatste salaris waarop het pensioen wordt berekend, lager uitvalt. De salarissen in de beginrangen zijn verlaagd, terwijl de loopbaan meer rangen telt, maar wel meer bevorderingsmogelijkheden biedt. Volgens de studie van Eurostat van 2010 levert dit aspect van de hervorming van 2004 in 2059 een jaarlijkse besparing van 94 miljoen euro op.

De herstructurering van de loopbaanstroom in de AST-functiegroep waarin het Commissievoorstel voorziet, zal op de langere termijn extra besparingen opleveren. Om tot de twee hoogste rangen (senior assistent) te kunnen bevorderen, zullen de AST-ambtenaren die administratieve, technische of opleidingsactiviteiten uitvoeren die een zekere mate van autonomie vereisen (met uitsluiting van secretariaatswerkzaamheden), in een selectieprocedure moeten aantonen dat zij beschikken over een voldoende niveau van deskundigheid en kwalificaties op het gebied van personeelsbeheer, uitvoering van de begroting en/of coördinatie. Voor de nieuw aangeworven secretariaatsmedewerkers zal er waarschijnlijk een lineaire loopbaan komen met slechts zes rangen en lagere bevorderingspercentages dan in de AST-loopbaan.

Hoewel de individuele vooruitgang in de salarisregeling een effect op de kosten van de pensioenen heeft, is dit aspect slechts secundair in het overleg over het nieuwe loopbaansysteem in de EU-instellingen. Het zou een verkeerd uitgangspunt zijn om het loopbaansysteem alleen maar te wijzigen om besparingen in de pensioenen te verwezenlijken en daarbij uit het oog te verliezen dat het een groot effect heeft op de personeelsleden in actieve dienst van de EU-instellingen.

5.3. Kloof tussen de pensioenen van de werknemers bij de overheid en de pensioenen in de private sector

In bijna alle lidstaten vallen de ambtenaren onder een afzonderlijk stelsel en een afzonderlijke pensioenregeling maakt daar vaak deel van uit. Er kunnen verschillende redenen voor dergelijke speciale regelingen worden aangevoerd, alsook voor het feit dat de pensioenen van ambtenaren mogelijk hoger zijn dan in de algemene pensioenregelingen. Om te beginnen moet het pensioen worden beschouwd als een uitgesteld deel van het salaris van de ambtenaar, dat hij na zijn pensionering ontvangt, en als een belangrijk onderdeel van de globale verloning van ambtenaren. Ten tweede wordt het met hogere pensioenen voor ambtenaren mogelijk om hooggekwalificeerde personeelsleden aan te trekken, zelfs wanneer zij in de private sector een hoger salaris kunnen krijgen voor een vergelijkbare job met een even hoog niveau van verantwoordelijkheid.

Door hogere pensioenen aan te bieden, kunnen de lidstaten het feit dat voor bepaalde functieprofielen het salarisniveau lager is dan in de private sector, met betere sociale zekerheid compenseren. In het groenboek is er echter op gewezen dat in het

algemeen de lidstaten verantwoordelijk zijn voor de opzet en de organisatie van hun pensioenstelsels en voor de pensioenvoorziening. De kloof tussen de pensioenen voor de werknemers bij de overheid en de pensioenen in de private sector is een centraal thema dat door de lidstaten moet worden aangepakt. Zij zijn het immers die door middel van herstructurerings ervoor moeten zorgen dat de pensioenstelsels adequaat, houdbaar en zeker zijn.

In verband met de vraag of er een kloof bestaat tussen de pensioenen van het EU-personeel en de pensioenen die op de private markt worden betaald, moet worden herhaald dat de pensioenen van de EU-ambtenaren, die voornamelijk expatriates zijn, in de eerste plaats moeten worden vergeleken met de pensioenen die worden betaald door de organisaties die vergelijkbaar personeel aanwerven en een soortgelijke loopbaan- en salarisstructuur hebben, dat wil zeggen andere internationale organisaties, nationale diplomatieke diensten en centrale overheidsdiensten in de lidstaten. Voor de private sector mag de vergelijking niet alleen op de pensioenen worden gebaseerd, maar moet zij veel ruimer zijn en ook andere aspecten omvatten, zoals het algemene salarisniveau en de vooruitgang in de loopbaan, omdat er in dit opzicht een grote kloof bestaat tussen de private en de overheidssector.

Ten slotte mag niet uit het oog worden verloren dat veel private multinationale bedrijven aanvullende pensioenfondsen hebben en aanvullende pensioenen aanbieden om gekwalificeerd personeel aan te trekken en in dienst te houden.

5.4. Kosten voor de EU-instellingen van de pensioenvoorziening

Uit de studie van Eurostat van 2010 blijkt dat de EU-pensioenregeling de maturiteit nog niet heeft bereikt en dat het aantal gepensioneerden en de pensioenuitgaven zullen blijven stijgen totdat de EU-pensioenregeling de maturiteit bereikt. Aangezien de EU-pensioenregeling als een notioneel fonds werkt, betalen de personeelsleden met hun pensioenbijdragen voor de pensioenrechten die zij in een bepaald jaar verwerven. Hun pensioenbijdragen dekken een derde van de actuariële kosten van die pensioenrechten en worden geacht samen met de niet-betaalde werkgeversbijdrage te zijn belegd in langetermijnobligaties die door de lidstaten zijn uitgegeven. Voor de invoering van een privaat pensioenfonds zou dit de meest conservatieve strategie zijn, die in vergelijking met een gemengd fonds maar een laag rendement oplevert.

Bij de beoordeling van het actuariële evenwicht van de EU-pensioenregeling in 2010 berekende Eurostat dat de totale pensioenkosten die aan het fonds zouden moeten worden betaald om de in 2011 verworven pensioenrechten te dekken, 1 206 miljoen euro bedragen. De EU-ambtenaren betalen van een derde van dat bedrag, dat wil zeggen 402 miljoen euro, wat overeenstemt met 11 % van hun basissalarissen. In 2011 bedraagt de werkgeversbijdrage dus 804 miljoen euro. Als er zich in de andere parameters geen aanzienlijke wijzigingen voordoen, zullen de totale kosten van de pensioenrechten en derhalve de werkgeversbijdrage waarschijnlijk van dezelfde orde blijven.

5.5. Rol van de pensioenen in de globale verloning van de EU-ambtenaren

Oudere kandidaten die een functie aangeboden krijgen, zullen waarschijnlijk meer over de rol van het pensioen in de verloning nadenken dan jongere kandidaten. Kandidaten die vroeger in de private of de overheidssector hebben gewerkt, zijn zich al wat meer bewust van het belang van het pensioen. Kandidaten die hun vertrouwde systeem verlaten om in een nieuw, onbekend systeem te stappen, zullen geneigd zijn om dat nieuwe systeem zorgvuldig onder de loep te nemen. Ten slotte zullen de kandidaten die de voorkeur geven aan (job)zekerheid en een voorspelbare loopbaan boven topsalarissen in een minder stabiele omgeving, meer aandacht besteden aan de pensioenregeling. De doorsnee-ambtenaar die pas door de EU-instellingen wordt aangeworven, zal waarschijnlijk tot een van deze categorieën behoren.

Aangezien de instellingen doorgaans personeelsleden aanwerven die hun loopbaan elders startten en de leeftijd bij indiensttreding derhalve gemiddeld 35 jaar is, is het belang van het pensioenstelsel in de globale verloning waarschijnlijk groter dan het bijvoorbeeld is voor ambtenaren in de lidstaten die hun loopbaan bij de overheid beginnen onmiddellijk nadat zij hun diploma hebben behaald. Het aantal overdrachten naar de EU-pensioenregeling van buiten de instellingen verworven pensioenrechten bevestigt dat bijna alle nieuwkomers eerst elders hebben gewerkt. De ambtenaren die op 31 december 2009 in actieve dienst waren, hebben gemiddeld 1,6 jaar verworven rechten naar de EU-pensioenregeling overgedragen. Die overdrachten zijn het resultaat van een veel langere werkperiode in de lidstaten.

Een ander kenmerk van de nieuwkomers in de instellingen, dat verband houdt met het feit dat zij relatief ouder zijn, is dat velen onder hen bij hun indiensttreding al een gezin hebben of van plan zijn binnenkort een gezin te stichten. Door hun persoonlijke situatie zullen kandidaten geneigd zijn om de sociale voordelen, waaronder de pensioenen, zorgvuldig onder de loep te nemen en deze te vergelijken met de andere mogelijkheden die hun worden geboden.

Hoewel de Commissie dit punt niet specifiek heeft onderzocht, onder meer omdat het moeilijk is om hiervoor een beoordelingsmethode te bepalen, mag redelijkerwijs worden geconcludeerd dat de pensioenregeling een belangrijke rol speelt in de keuze van kandidaten voor een loopbaan bij de EU-instellingen.

5.6. Toekomstige behoeften van de EU-instellingen in verband met het aanwerven en houden van personeel

Hoewel de behoeften van de Commissie in verband met de aanwerving van ambtenaren in het geplande financieel kader 2014-2020 op 1 393 AD-ambtenaren en 1 251 AST-ambtenaren worden geraamd²⁶, stelt de Commissie voor om in de periode 2013-2017 het personeelsbestand in elke EU-instelling met 5 % in te krimpen. Dit zal gedeeltelijk gebeuren door de personeelsleden die met pensioen gaan of de personeelsleden van wie het contract afloopt, niet te vervangen.

Opgemerkt zij dat het geografische onevenwicht tussen de onderdanen van de verschillende lidstaten toeneemt, wat bijzonder in het oog springt voor sommige

²⁶ Verslag over de human resources 2011, blz. 43.

nationaliteiten. De hoofdreden daarvoor is dat de EU-instellingen het moeilijk hebben om potentiële werknemers uit die lidstaten voldoende aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden aan te bieden.

De pensioenen moeten zeker worden beschouwd als een onderdeel van het pakket dat het mogelijk maakt om de best gekwalificeerde kandidaten uit alle lidstaten aan te werven en te houden, ook uit de landen met de hoogste salarissen en de meest concurrerende arbeidsmarkt.

5.7. Ervoor zorgen dat de toekomstige pensioenvoorziening eerlijk is voor alle EU-ambtenaren

Ervoor zorgen dat de toekomstige pensioenvoorziening eerlijk is voor alle werknemers is een conceptueel probleem waarmee de lidstaten bij de hervorming van hun eigen pensioenregelingen worden geconfronteerd. Enerzijds moeten verworven rechten worden beschermd, maar anderzijds moeten de pensioenen en de last om dat voordeel te verstrekken, eerlijk worden verdeeld over de verschillende generaties.

Tot op zekere hoogte worden de EU-instellingen met dezelfde problemen geconfronteerd. Sedert de hervorming van het statuut van 2004 verschilt de pensioenregeling voor de personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van die hervorming zijn aangeworven, lichtjes van de pensioenregeling voor de personeelsleden die daarna zijn aangeworven, als gevolg van de overgangsmaatregelen die getroffen zijn voor de personeelsleden die al in dienst waren, overeenkomstig het beginsel van verworven rechten en non-discriminatie.

In het huidige Commissievoorstel geldt er voor de personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van dit voorstel in dienst zijn getreden, een soortgelijke overgangsregeling als in 2004 in verband met de verhoging van de normale pensioenleeftijd. Deze overgang zal zorgen voor een grotere samenhang tussen de situatie van de collega's die vóór 2004 zijn aangeworven en die van de personeelsleden die na 2004 zijn aangeworven.

5.8. Delen van het risico tussen de EU-instellingen (werkgever) en de werknemers

De EU-pensioenregeling staat niet direct bloot aan beleggingsrisico's, aangezien de bijdragen niet in een echt fonds worden gestort. Het kapitaal wordt dus niet belegd. Artikel 10 van bijlage XII bij het statuut bepaalt dat „de voor de actuariële berekeningen in aanmerking te nemen rentepercentages gebaseerd worden op de waargenomen gemiddelde jaarlijkse rentepercentages van de lange-termijnoverheidsschulden van de lidstaten die door de Commissie worden gepubliceerd”. De bijdragen worden dus zeggezegd aan een notioneel fonds betaald en het overeenstemmende kapitaal wordt in obligaties van de lidstaten belegd. Dit is waarschijnlijk de meest conservatieve van alle mogelijke beleggingen, met als gevolg dat het rendement eerder laag is.

Als bij de herstructurering van het pensioenstelsel inderdaad een element van risico wordt ingevoerd, kan het zijn dat de personeelsleden van de EU-instellingen best bereid zijn om een hoger risico te aanvaarden in ruil voor een hoger rendement, zodat zij zelf minder moeten bijdragen om de pensioenregeling in evenwicht te houden.

Anderzijds bestaat op grond van de zorgplicht het probleem dat de instellingen zouden moeten bijspringen als het fonds er niet in zou slagen de pensioenen te betalen.

De financiële last van de bijdrage aan het pensioenstelsel is geen echt risico. Een derde van deze last wordt gedragen door het personeel van de instellingen, de overige twee derden worden gedekt door de EU-begroting, waaraan de EU-belastingbetalers bijdragen.

In de lidstaten bestaan er in dit verband verschillende stelsels. Het is niet ongebruikelijk dat de ambtenaren geen enkele bijdrage voor hun pensioen betalen. De lidstaten verstrekten de volgende informatie over de wijze waarop de last wordt gedeeld tussen de werkgever en het personeel:

Aandeel van de pensioenbijdrage dat door de werknemer en de werkgever wordt betaald in de pensioenregelingen voor de ambtenaren in de centrale overheidsdiensten van de lidstaten

Lidstaat	Door de werknemer betaalde bijdrage	Door de werkgever betaalde bijdrage (%)
AT	33,3%	66,7%
BE	0% ²⁷	100%
BG	Niet gespecificeerd	Niet gespecificeerd
CY	Niet gespecificeerd	Niet gespecificeerd
CZ	23,2%	76,8%
DE	0%	100%
DK	0%	100%
EE	0%	100%
EL	33,3%	66,7%
ES	16,6%	83,4%
FI	18,2 tot 22% afhankelijk de leeftijd	81,8% tot 78%
HU	28,4%	71,6%
IE	Niet gespecificeerd	Niet gespecificeerd
IT	26,7%	73,3%
LT	11,4%	88,6%
LU	50%	50%

²⁷ In België wordt een bijdragepercentage van 7,5 % door de werknemer betaald doch alleen voor de financiering van het overlevingspensioen.

LV	27,2%	72,8%
MT	33,3%	66,7%
NL	30%	70%
PL	50% of 20% of 100%, afhankelijk van de regeling	50% of 80% of 0%, afhankelijk van de regeling
PT	40% of 33,3%, afhankelijk van de regeling	60% of 66,7%, afhankelijk van de regeling
RO	25,4% tot 33,5%	74,6% tot 66,5%
SE	0%	100%
SI	63,6%	36,4%
SK	29,2%	70,8%
UK	7,4% of 15,6%	92,6% of 84,4%

NB: Frankrijk is niet in de grafiek opgenomen, omdat dat land de vragenlijst niet beantwoordde.

5.9. Ruimer aanwervings- en personeelsbeleid van de EU om langer werken en adequaat pensioensparen aan te moedigen

Het Commissievoorstel omvat een verhoging van de normale pensioenleeftijd en ruimere mogelijkheden om na de pensioenleeftijd te blijven werken. Naast de maatregelen die reeds in het statuut zijn opgenomen, zal de Commissie in haar personeelsbeleid maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat oudere personeelsleden langer kunnen blijven werken, zoals de mogelijkheid om halftijds te werken in voorbereiding op het pensioen, waarvoor een klein supplement wordt betaald. Sommige van deze maatregelen vereisen geen wijziging van het statuut en zouden door de EU-instellingen ten uitvoer worden gelegd.

6. BESPARINGEN ALS GEVOLG VAN HET COMMISSIEVOORSTEL

Terwijl de besparingen in de kosten van de pensioenen als gevolg van de hervorming van het statuut van 2004 geleidelijk zullen blijven toenemen, zal het Commissievoorstel - als het wordt aangenomen - nog meer besparingen opleveren. Verschillende door de Commissie voorgestelde wijzigingen van het statuut hebben directe gevolgen voor de kosten van de pensioenen: de verhoging van de normale pensioenleeftijd van 63 tot 65 jaar, de daadwerkelijke verhoging van de verplichte pensioenleeftijd tot 67 jaar, en de beperking van de toegang tot vroegtijdige pensionering door de minimumleeftijd te verhogen van 55 tot 58 jaar.

Andere voorgestelde wijzigingen van het statuut staan weliswaar niet direct in verband met de kosten van de pensioenen, maar zullen toch een effect hebben op de globale kosten van de pensioenen doordat het laatste salaris waarop het pensioen wordt berekend, lager uitvalt. De loopbaan van de AST-ambtenaren die secretariaatswerkzaamheden verrichten, zou worden herzien en door de invoering van een nieuwe functiegroep (AST/SC) worden begrensd. De andere

AST-ambtenaren zouden alleen tot de hoogste rangen (AST 10 en 10) kunnen worden bevorderd als zij taken op een hoger niveau van verantwoordelijkheid uitvoeren. De voorgestelde inkrimping van het personeelsbestand zou leiden tot een lager aantal toekomstige begunstigden en zal ook de toekomstige kosten van de pensioenen doen dalen.

Uit een analyse van het effect van deze veranderingen blijkt dat het Commissievoorstel de kosten van de pensioenen op de langere termijn aanzienlijk zal beperken. De Commissie heeft de besparingen in de pensioenen beoordeeld vanuit drie invalshoeken: het effect op de pensioenuitgaven op de lange termijn, het effect op de pensioenkosten die elk jaar moeten worden gefinancierd en het effect op de pensioenverplichting.

De drie invalshoeken zijn complementair. De beoordeling van de besparingen in de pensioenen op de lange termijn heeft betrekking op de periode gedurende welke de pensioenen worden betaald (cashflowbenadering). De pensioenkosten worden beoordeeld op het ogenblik waarop de pensioenrechten worden verworven en gefinancierd (projected unit credit method). Bij de pensioenverplichting gaat het om de pensioenrechten die op een referentiedatum zijn gecumuleerd (normaal gezien 31 december van elk jaar).

6.1. *Langetermijneffect van het Commissievoorstel op de pensioenuitgaven*

Als het effect van het Commissievoorstel (met inbegrip van de inkrimping van het personeelsbestand met 5 %) op basis van de methode en de veronderstellingen van de studie van Eurostat van 2010 wordt beoordeeld, blijkt dat de jaarlijkse pensioenuitgaven in de prognoseperiode (2013-2059) trager zouden stijgen²⁸. Als het Commissievoorstel op 1 januari 2013 in werking treedt, zouden volgens de simulatie de jaarlijkse pensioenuitgaven na 2060 dalen met nog eens 500 miljoen euro. Dat bedrag moet worden geteld bij de besparing van 1 047 miljoen euro die de hervorming van het statuut van 2004 heeft opgeleverd, wat de totale jaarlijkse besparing in de pensioenen in 2059 op 1 550 miljoen euro brengt. Als het Commissievoorstel vanaf 2013 in werking treedt, kan er jaarlijks nog eens ongeveer 50 % in de pensioenen worden bespaard.

De onderstaande tabel toont de totale geraamde besparingen in de jaarlijkse pensioenuitgaven in 2059 (in vaste prijzen) als gevolg van de hervorming van 2004 en het Commissievoorstel, als het op 1 januari 2013 in werking treedt.

Tabel: analyse van het effect van het Commissievoorstel en de hervorming van 2004 op de jaarlijkse pensioenuitgaven op de lange termijn (2059) (miljoen euro)

Post	Prijzen van 2008
Totale effect van de hervorming van 2004:	1047

²⁸ De studie van Eurostat van 2010 over de langetermijneffecten van de pensioenen voor de begroting is niet geactualiseerd. De besparingen in de pensioenen die in dit deel zijn voorgesteld, werden volgens een vereenvoudigde methode berekend.

- Correctiecoëfficiënten	120
- Invoering van het statuut van arbeidscontractant in 2004	300
- Salarisvooruitgang als gevolg van anciënniteit en bevorderingen	-227
- Niveau van het beginsalaris	321
- Pensioenopbouwpercentage	106
- Pensioneringstabel	426
Totale effect van het Commissievoorstel	500
Totale effect van het Commissievoorstel en de hervorming van 2004	1547

6.2. *Effect van het Commissievoorstel op de pensioenkosten*

Het pensioenbijdragepercentage wordt jaarlijks berekend om de pensioenrechten die het komende jaar zullen worden verworven (pensioenkosten) te financieren, ongeacht de datum vanaf wanneer het overeenstemmende pensioen zal worden betaald. De pensioenkosten vertegenwoordigen het bedrag dat in het pensioenfonds zouden worden gestort, als er een echt pensioenfonds was.

De pensioenkosten kunnen echter alleen die aspecten van het Commissievoorstel meten die de kosten van de pensioenen direct verlagen, dat wil zeggen de verhoging van de normale pensioenleeftijd van 63 tot 65 jaar, de verhoging van de verplichte pensioenleeftijd tot 67 jaar en de beperking van de toegang tot vroegtijdige pensionering door de minimale pensioenleeftijd te verhogen van 55 tot 58 jaar²⁹. Andere factoren die de totale kosten van de pensioenen indirect beperken (zie hierboven), worden buiten beschouwing gelaten.

Als het Commissievoorstel in werking treedt³⁰, zouden de pensioenkosten 9,5 % lager uitvallen dan de kosten die momenteel op 31 december 2010 zijn berekend³¹, dat wil zeggen 1 092 miljoen euro in plaats van 1 206 miljoen euro. Deze besparing zou echter alleen op de lange termijn worden vastgesteld, zodra de nieuwe parameters op alle actieve leden worden toegepast. Op de zeer korte termijn is de besparing waarschijnlijk verwaarloosbaar om vervolgens elk jaar geleidelijk te stijgen tot 9,5 % als gevolg van de tenuitvoerlegging van overgangsmaatregelen.

De berekening van de huidige pensioenkosten is gebaseerd op de veronderstelling dat het personeel dat vóór de hervorming van het statuut van 2004 is aangeworven en het personeel dat na die hervorming is aangeworven, respectievelijk op de leeftijden van 63 jaar en 64 jaar met pensioen zullen gaan. Deze cijfers zijn vergeleken met de pensioenkosten die berekend zijn op de veronderstellingen die uit het

²⁹ Hun effect op de jaarlijkse pensioenkosten, uitgedrukt in percentages, is representatief voor de pensioenkosten tijdens de volledige loopbaan (dat wil zeggen de totale pensioenen totdat de gepensioneerde overlijdt), als de andere veronderstellingen ongewijzigd blijven (ceteris paribus).

³⁰ De simulatie is gebaseerd op de actieve bevolking op 31 december 2010, waardoor elk effect als gevolg van wijzigingen in de structuur van de bevolking wordt uitgesloten.

³¹ Pensioenbeoordeling op 31 december 2010 op basis van de parameters en veronderstellingen van het statuut dat sedert 2004 van kracht is.

Commissievoorstel voortvloeien (veronderstelde minimale pensioenleeftijd van 65 jaar en veronderstelde maximale pensioenleeftijd van 67 jaar). Daarnaast is er rekening gehouden met wijzigingen in de minimale pensioenleeftijd, de boete voor vroegtijdige pensionering en de stimulansen voor late pensionering.

6.3. *Effect van het Commissievoorstel op de pensioenverplichting*

Het Commissievoorstel zou een effect hebben op de pensioenverplichting, omdat de berekeningsparameters dienovereenkomstig zouden moeten worden geactualiseerd³². De brutopensioenverplichting op 31 december 2010 is gewaardeerd op 37 miljoen euro, met inbegrip van de gezinstoelagen en het effect van de correctiecoëfficiënten.

De verhoging van de normale pensioenleeftijd van 63 tot 65 jaar vormt een grotere stimulans om langer te werken (tot de leeftijd van 67 jaar) en de beperking van de toegang tot vroegtijdige pensionering (door de minimale pensioenleeftijd te verhogen van 55 tot 58 jaar) moet leiden tot een daling van de pensioenverplichting.

De bovengenoemde maatregelen hebben alleen een effect op de verplichting van de leden die bijdragen, die op 31 december 2010 op 21 246 miljoen euro werd geëvalueerd (56 % van de totale pensioenverplichting).

Welke besparingen in de kosten van de pensioenen het Commissievoorstel op individueel niveau genereert, hangt af van de leeftijd van de persoon. Voor jongere personeelsleden die op 1 mei 2013 jonger zijn dan 30 jaar, zullen de besparingen groter zijn, terwijl er door de overgangsmaatregelen geen besparingen worden gerealiseerd voor de personeelsleden van 59 jaar en ouder.

Uit de simulaties blijkt dat het Commissievoorstel de verplichting van alle leden die bijdragen, zou dalen met 14,5 %. Dit betekent dat de verplichting op 31 december 2010 18 166 miljoen euro zou bedragen in plaats van 21 246 miljoen euro (actuele waarde).

7. CONCLUSIES

Gelet op het voorgaande, komt de Commissie tot de volgende conclusies:

- Wat het opbouwpercentage, de grondslag voor het pensioen, het maximale pensioenpercentage en het pensioenbijdragepercentage van het personeel betreft, zit de EU-pensioenregeling volledig op dezelfde lijn als de regelingen van de lidstaten. Wat sommige andere aspecten betreft, zoals de hoogte van de pensioenbijdragen van de werknemers, is de EU-pensioenregeling bij de regelingen van de lidstaten met de hoogste percentages. Wat de

³² De pensioenverplichting, ook de „brutoverplichting uit hoofde van toegezegde pensioenrechten” genoemd, wordt bepaald door de verwachte toekomstige betalingen uit hoofde van vroegere diensten te verdisconteren met een discontovoet die gebaseerd is op de rente op overheidsobligaties in de munt waarin de betalingen zullen gebeuren en met looptijden die de looptijden van de EU-pensioenregeling benaderen. Deze verplichting stemt overeen met de pensioenrechten die door de personeelsleden in actieve dienst zijn verworven (pensioenbijdragen) en met de overdrachten uit andere pensioenregelingen.

bovengenoemde aspecten betreft, valt de EU-pensioenregeling binnen de krijtlijnen van het groenboek.

- Wat de normale pensioenleeftijd betreft, zitten de EU-instellingen op dezelfde lijn als de regelingen voor de nationale ambtenaren van de lidstaten. Om volledig binnen de krijtlijnen van het groenboek te blijven, zouden de maatregelen die in het Commissievoorstel zijn opgenomen, ten uitvoer moeten worden gelegd. Vroegtijdige pensionering zou moeten worden beperkt door de minimale pensioenleeftijd te verhogen tot 58 jaar en het aantal vroegtijdige pensioneringen zonder vermindering van pensioenrechten te beperken tot 5 %, door langer werken mogelijk te maken door de normale pensioenleeftijd te verhogen tot 65 jaar en de verplichte pensioenleeftijd tot 67 jaar. Met deze maatregelen zou de Commissie volledig op dezelfde lijn zitten als de verst gevorderde lidstaten, terwijl nog veel lidstaten soortgelijke hervormingen moeten doorvoeren.
- Als er zou worden gekozen voor de oprichting van een echt pensioenfonds, zouden de uitgaven voor de pensioenregeling op de korte en de middellange termijn stijgen. Op de lange termijn zouden de kosten van de pensioenen echter dalen, omdat de pensioenuitgaven geheel of gedeeltelijk uit het pensioenfonds zouden worden gefinancierd, naar gelang van de gekozen oplossing.
- Als de in het Commissievoorstel opgenomen maatregelen zouden worden aangenomen, zouden zij een aanzienlijk effect hebben in de vorm van een daling van de kosten van de pensioenen op de lange termijn. De jaarlijkse pensioenuitgaven zouden op de lange termijn dalen met ongeveer 500 miljoen euro en de pensioenkosten – die het bedrag weerspiegelen dat in het echte pensioenfonds zou moeten worden belegd als het zou bestaan – zouden dalen met 9,5 %. Dit zou een onmiddellijk effect hebben op het aandeel van de pensioenverplichting voor de personeelsleden in actieve dienst, dat met 14,5 % zou dalen.