

## Eindloonregelingen

Tot 2004 werd de eindloonregeling in Nederland nog het meest gehanteerd. De economische en financiële ontwikkelingen hebben veel pensioenfondsen en bedrijven doen besluiten hun pensioenregelingen aan te passen.

Bij eindloonregelingen worden de pensioenaanspraken zodanig opgebouwd, dat elk dienstjaar aanspraak geeft op een vast percentage van het salaris dat wordt verdiend op het moment van pensionering. Bij deze regelingen wordt een pensioenuitkering toegezegd. Ze worden ook wel defined benefit-regelingen, of DB-regelingen genoemd.

In een zuivere eindloonregeling bouwt een deelnemer ieder jaar een stukje pensioen op. De deelnemer krijgt pensioen over elk dienstjaar bij de werkgever. Dit krijgt de deelnemer in de vorm van een bepaald opbouwpercentage (vaak 1,75%) van de laatst vastgestelde pensioengrondslag. Dat betekent dat de deelnemer na 40 jaar dienstjaren  $1,75\% \times 40 = 70\%$  van de laatst vastgestelde pensioengrondslag aan ouderdomspensioen krijgt.

In een eindloonregeling wordt bij iedere salarisverhoging (waardoor automatisch ook de pensioengrondslag hoger wordt) het pensioen dat in de voorgaande jaren bij de werkgever is opgebouwd opgetrokken tot aan het niveau van de laatst vastgestelde pensioengrondslag. Dat wordt de backservice verhoging genoemd. Zeker als een werknemer een aantal malen een behoorlijke salarissprong maakt, geeft het eindloonsysteem een zeer goed pensioenresultaat. Het gehele pensioen wordt immers opgetrokken naar het laatste niveau.

De kosten van de zuivere eindloonregeling zijn relatief hoog. Voor ieder pensioensysteem geldt dat naarmate de pensioendatum nadert pensioen steeds duurder wordt, omdat de rentedragende periode tot aan pensioendatum steeds korter wordt. Daardoor stijgt de kostprijs van pensioen. In de eindloonregeling komen daar nog eens de kosten van de backservice verhogingen bij. Een salarisverhoging aan het einde van iemands carrière (bijvoorbeeld op 60-jarige leeftijd en met 35 dienstjaren) betekent in een eindloonregeling een enorme kostenpost voor de werkgever. In dat geval moet het pensioen over de achterliggende 35 jaar verhoogd worden naar het niveau van de laatste pensioengrondslag. In veel eindloonregelingen is daarom een matiging ingebouwd. Dit is echter volgens de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, niet meer toegestaan.

Vaak wordt ervan uitgegaan dat het eindloonsysteem per definitie het beste pensioenresultaat geeft. Toch is dat maar ten dele waar. Een eindloonregeling met een hoge franchise kan een veel minder goed resultaat opleveren dan een geïndexeerde middelloonregeling met een lagere franchise. Vooral als er sprake is van een gematigd carrièreverloop. Carrière makers daarentegen zijn veelal beter af bij het eindloonsysteem.

## Voorbeeld Eindloonregeling

Een werknemster treedt bij haar werkgever in dienst als zij 30 jaar is. Haar pensioengrondslag bedraagt dan € 30.000. Ze neemt deel aan een eindloonregeling, waarbij de jaarlijkse pensioenopbouw 1,75% en de pensioenleeftijd 65 jaar is. Elke tien jaar, dus wanneer zij 40, 50 en 60 jaar wordt, krijgt de werknemster een salarisverhoging. Haar pensioengrondslag wordt daardoor steeds met € 5.000 verhoogd.

Als zij 60 jaar is, is haar pensioengrondslag dus € 45.000.

Voor de pensioenberekening van de werknemster kijken we uitsluitend naar de laatste pensioengrondslag.

Haar pensioenresultaat op haar 65e is:

$35 \text{ jaar} \times 1,75\% \times € 45.000 = € 27.562,50.$

Heeft u een pensioenadviseur nodig, bel dan met ORpensioen (070 - 304 29 00) en vraag naar Hans Kennis of Henry van Eck of mail naar [info@montae.nl](mailto:info@montae.nl).