

Inleiding

Naar een transparant en houdbaar stelsel: → persoonlijk pensioenvermogen met risicodeling



Demografische ontwikkelingen, een veranderende arbeidsmarkt, economische dynamiek en de veranderende klantbehoefte maken een aanpassing van het pensioenstelsel noodzakelijk. De overgang naar een systeem met heldere, persoonlijke pensioenvermogens met risicodeling lost een groot aantal knelpunten op. De pensioenregelingen worden voor de deelnemer beter te begrijpen, zijn makkelijker mee te nemen bij een baanwissel, zijn beter bestand tegen de dynamiek op de arbeidsmarkt en bieden in de toekomst een basis voor meer maatwerk en keuzes. In een persoonlijk pensioenvermogen met risicodeling kunnen bestaande solidariteiten (bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid, vroegtijdig overlijden of juist lang leven) goed collectief worden georganiseerd. Daarnaast zullen pensioenuitvoerders beleggen voor de gehele portefeuille, waardoor er binnen deze producten ook sprake is van collectiviteiten met diversificatie- schaal- en kostenvoordelen. Bovendien kunnen werkgever en werknemers bij persoonlijke pensioenvermogens afspraken blijven maken over de pensioenregeling en kunnen zij binnen een onderneming zelf kiezen welke pensioenuitvoerder (algemeen pensioenfonds, premiepensioeninstellingen, pensioenfonds of verzekeraar) de beste

performance tegen de laagste kosten levert. In een persoonlijk pensioenvermogen kunnen vergelijkbare welvaartswinsten worden gerealiseerd als in andere contractvormen, als dezelfde aannames worden gehanteerd. Verder dient de meerwaarde van intergenerationele risicodeling te worden genuanceerd. De welvaartseffecten van pensioenen die aansluiten bij de persoonlijke voorkeuren en omstandigheden van het individu en van verstandige keuzes blijken in veel gevallen groter te zijn dan die van risicodeling. Cruciaal is tot slot dat er bij de overgang naar een nieuw pensioenstelsel geen verdere versoering van het fiscale kader plaatsvindt. Dit zou een slechte start zijn van een al moeizame hervorming en kan het draagvlak voor hervormingen ernstig aantasten.

Achtergronden

Demografische ontwikkelingen, een veranderende arbeidsmarkt en economische dynamiek, de veranderende klantbehoefte en de huidige macro-economische omstandigheden nopen tot aanpassing van het pensioenstelsel.

De oudedagsvoorziening in Nederland wordt de komende jaren ingrijpend hervormd. Deze hervorming moet leiden tot een stelsel dat niet alleen financieel en demografisch houdbaar is, maar ook maatschappelijk draagvlak heeft.

Demografische ontwikkelingen

De toenemende levensverwachting en de groeiende disbalans tussen het aantal ouderen en jongeren vormen een breed onderkende uitdaging. Hierdoor staan de solidariteit tussen generaties en de houdbaarheid van het pensioenstelsel onder druk.

Veranderende arbeidsmarkt en economische dynamiek

De dynamiek op de arbeidsmarkt is sterk toegenomen. Waar het vroeger gewoon was om een leven lang voor dezelfde werkgever te werken, wisselen mensen tegenwoordig vaker van baan. Bovendien kiezen steeds meer mensen ervoor eigen baas te zijn. Ook de economische dynamiek is sterk veranderd.

Sommige bedrijven en sectoren verdwijnen, in andere sectoren worden werkzaamheden verplaatst naar het buitenland of geautomatiseerd. Dit zet een sectorgefinancierd en sectorsolidair pensioen onder druk.

Veranderende klantbehoefte

Daarnaast zien we dat de wensen en behoeften van deelnemers veranderen. Nu veel mensen zich realiseren dat pensioen onzekerheden bevat en verwachtingen uit het verleden niet overeenkwamen met de werkelijkheid, neemt het vertrouwen in het pensioenstelsel af. Het huidige pensioenstelsel is complex en ondoorzichtig en staat op grote afstand van de deelnemers. Pensioendeelnemers hebben daarom momenteel geen directe zeggenschap en geen goed beeld van het pensioen dat ze later krijgen. Dit terwijl er steeds meer behoefte is aan eigenaarschap, transparantie, voorspelbaarheid en keuzevrijheid.

Macro-economische omstandigheden

Verder hebben we te maken met ongewone economische omstandigheden, met onder meer een zeer lange periode met lage rentes. Hoewel de hervorming van het pensioenstelsel hierdoor extra in de schijnwerpers is komen te staan, zijn bovengenoemde omstandigheden veel belangrijker. Alleen het aanpassen van de rekenrente neemt de noodzaak van hervormingen niet weg. Door de bovengenoemde omstandigheden is een daadwerkelijke hervorming nodig om te komen tot een toekomstvast stelsel.

Al deze ontwikkelingen vragen erom de oudedagsvoorziening in Nederland eens goed tegen het licht te houden. Hoewel Nederland één van de beste pensioenstelsels ter wereld heeft, is er werk aan de winkel.

Bij de vormgeving van een nieuw stelsel zijn de volgende onderdelen van belang:

- 1) Een persoonlijk pensioenvermogen met risicodeling

- 2) Overgang van de doorsneesystematiek naar een nieuwe premie- en opbouwsystematiek
- 3) Een stabiel fiscaal kader en toereikende pensioenambitie
- 4) Een pensioen voor iedereen
- 5) Maatwerk en keuzevrijheid

Deze punten worden hieronder nader uitgewerkt.

Advies

1) Een persoonlijk pensioenvermogen met risicodeling

De overgang naar een systeem met heldere, persoonlijke pensioenvermogens met risicodeling lost een groot aantal knelpunten op. De pensioenregelingen blijven gebaseerd op solidariteit, maar ze worden voor de deelnemer beter te begrijpen, zijn makkelijker mee te nemen bij een baanwissel en zijn beter bestand tegen de dynamiek van de arbeidsmarkt.

a. Transparantie en eenvoud

Het vertrouwen in het huidige pensioenstelsel is laag. Deelnemers willen weten waar ze aan toe zijn. Ze willen weten hoeveel premie ze inleggen, welk kapitaal ze inmiddels hebben opgebouwd en wat ze ontvangen als ze met pensioen gaan (of hun eventuele nabestaanden als ze voor de pensioendatum komen te overlijden). In een systeem van persoonlijk pensioenvermogen is dit veel transparanter. Ook voorkomt het generatieconflicten waarbij elke generatie de ander verwijt oneerlijk in de pot te graaien. De afgelopen periode heeft aangetoond dat de ondoorzichtigheid van het systeem tot veel onzekerheid en onduidelijkheid leidt bij huidige en toekomstige pensioengerechtigden. Dit ondermijnt het vertrouwen en leidt ertoe dat mensen zich aan het systeem onttrekken.

b. Blijvende solidariteiten / collectiviteiten

Omdat er altijd zaken kunnen gebeuren waar je als individu geen invloed op hebt (denk aan arbeidsongeschiktheid, vroegtijdig overlijden of juist heel lang leven), is het van belang dat sommige onderdelen collectief worden



geregeld, zodat mensen solidair zijn met elkaar. Een enkeling stelt dat de variant 'persoonlijk pensioenvermogen met risicodeling' nauwelijks solidariteit kent. Dat is feitelijk onjuist. Deze misvatting geldt overigens ook voor de huidige premieovereenkomsten. Onderstaande collectiviteiten maken deel uit van de pensioenproducten. Dit hangt, net als bij pensioenfondsen, af van gemaakte pensioenafspraken tussen werkgevers en werknemers.

- *Langlevenrisico*: Persoonlijke pensioenvermogens kennen een levenslange pensioenuitkering. Door middel van deze levenslange uitkering wordt solidariteit georganiseerd tussen deelnemers die een zeer hoge leeftijd bereiken (waarvoor relatief te weinig premie is ingelegd) en deelnemers die eerder overlijden. Vanaf de pensioenrichtleeftijd wordt het langlevenrisico overgenomen door de pensioenuitvoerder. Dit is en blijft het fundament van risicosolidariteit in ons stelsel.
- *Nabestaandenpensioen (kortlevenrisico)*: Het kan natuurlijk ook zijn dat de deelnemer eerder overlijdt. In een dergelijk geval is er sprake van een nabestaandenpensioen (partnerpensioen of wezenpensioen).
- *Arbeidsongeschiktheidspensioen*: Dit pensioen wordt uitgekeerd als de deelnemer arbeidsongeschikt wordt. Het is een aanvulling op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering die start op het moment dat de loondoorbetalingverplichting van de werkgever vervalt. De uitkering eindigt op de AOW-leeftijd of op het moment dat iemand weer in staat is om te werken. Daarnaast is in de meeste pensioenverzekeringen opgenomen dat de pensioenopbouw blijft doorlopen als de deelnemer arbeidsongeschikt raakt, zonder dat er premie betaald hoeft te worden. Dit wordt premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid genoemd
- *Collectief beleggen*: Verder willen we de misvatting wegnemen dat er individueel wordt belegd in een premieovereenkomst. Hoewel sprake is van een individuele toerekening van het beleggingsrendement naar personen, zullen pensioenuitvoerders beleggen voor de gehele portefeuille, waardoor er binnen deze producten ook sprake is van diversificatie- schaal- en kostenvoordelen.
- *Collectieve regeling*: Net als in de huidige situatie kunnen sociale partners bij persoonlijke pensioenvermogens afspraken blijven maken over de pensioenregeling. Daarmee wordt voorkomen dat er concurrentie op arbeidsvoorwaarden ontstaat en wordt het risico op witte vlekken beperkt. Werkgever en werknemers kunnen wat ons betreft op ondernemingsniveau zelf de pensioenuitvoerder (algemeen pensioenfonds, premiepensioeninstelling, pensioenfonds of verzekeraar) bepalen (zie nadere uitwerking in paragraaf 5.B).



Wel of geen intergenerationale risicodeling?

Recentelijk is er veel gepubliceerd over de welvaartswinst van intergenerationale risicodeling. Men is niet eensgezind over de impact, de voor- en nadelen en het daadwerkelijke belang van intergenerationale risicodeling. Uit recent onderzoek van het CPB¹ blijkt dat pensioencontracten met een collectief vermogen en intergenerationale risicodeling ruimere mogelijkheden bieden om beleggingsrendementen te behalen dan een contract met een individueel vermogen. In andere publicaties^{2,3} wordt echter gesteld dat in een premiecontract dezelfde uitkomsten kunnen worden bereikt. Het CPB doet het premiecontract tekort door bepaalde voordelen (bijvoorbeeld rekening houden met toekomstig inkomen en beleggen in swaps) wel toe te rekenen aan de pensioenvariant met ambitieovereenkomst met voorwaardelijke toezegging maar niet aan de variant persoonlijke pensioenvermogens met risicodeling, terwijl deze opties daar ook op van toepassing kunnen zijn. Bovendien krijgen de nadelen van de ambitieovereenkomst, zoals discontinuïteitsrisico, complexiteit, intransparantie en gebrek aan mobiliteit te weinig aandacht.

De gedachte achter de berekening van de welvaartswinst door het CPB is dat toekomstige generaties ook al (deels) worden blootgesteld aan financiële mee- en tegenvallers uit het heden. Er wordt als het ware belegd met 'geleend' geld. Dit neemt nogal wat risico's met zich mee. Veronderstelling hierbij is namelijk dat er in de toekomst een stabiele instroom van deelnemers zal zijn. Het is zeer de vraag of dit uitgangspunt wel past in de steeds flexibelere wordende arbeidsmarkt en veranderende pensioenmarkt, met een toenemend aantal zzp'ers, kortere levenscycli van bedrijven, het verdwijnen van gehele sectoren en het samengaan van pensioenuitvoerders.

Ook Netspar⁴ heeft onderzoek gedaan naar de welvaartswinst van risicodeling met toekomstige generaties. Netspar stelt dat het nadeel van risicodeling tussen huidige en toekomstige deelnemers gepaard gaat met onder meer discontinuïteitsrisico's. Een belangrijke vraag hierbij is wie er moet bijdragen aan eventuele toekomstige tekorten of wie mag meedelen in eventuele toekomstige overschotten. De kans bestaat dat bestaande deelnemers deze overschotten zelf willen houden en niet (te veel) willen bijdragen aan eventuele tekorten. Als duurzame instroom van nieuwe deelnemers niet is gegarandeerd dan kunnen schokken bovendien terecht komen bij een steeds kleinere groep toekomstige deelnemers. Dit kan zich voordoen door afname van de werkgelegenheid in bepaalde sectoren of zelfs het geheel verdwijnen ervan. Het discontinuïteitsrisico kan zich ook voordoen als toekomstige medewerkers – bijvoorbeeld als gevolg van de steeds flexibeler wordende arbeidsmarkt – de keuze hebben om niet bij te dragen aan eventuele tekorten, bijvoorbeeld door als zelfstandige te gaan werken. De vraag is dus in hoeverre bedrijven of sectoren met zekerheid kunnen stellen dat er voldoende jonge medewerkers instromen die in staat zijn het beleggingsrisico van eerdere generaties mede te dragen. Feit is dat het discontinuïteitsrisico een reëel risico is dat nu niet ingeprijsd is in de berekende winst door intergenerationale risicodeling. Een belangrijk aspect hierbij is de opbouw van de populatie van de pensioendeelnemers. Het huidige pensioenvermogen bedraagt circa € 1.300 miljard. Uit onderzoeken^{5,6} komt naar voren dat de premie van nieuwe deelnemers de komende 10 jaar – afhankelijk van het onderzoek – tussen de 25 en 50 miljard bedraagt. Dat is slechts 2% tot 4% van het huidige vermogen. Gezien de relatief kleine omvang van de nieuwe premie is het de vraag of er wel sprake is van een effectieve risico-overdracht tussen generaties.

Ook andere experts nuanceren de meerwaarde van intergenerationale risicodeling. Zo stellen onderzoekers⁷ dat de welvaartseffecten van pensioenen die aansluiten bij de persoonlijke voorkeuren en omstandigheden van het individu en van verstandige keuzes in veel gevallen groter zijn dan die van risicodeling. Uit recent internationaal onderzoek⁸ blijkt dat individuele pensioenstelsel juist beter presteren dan collectieve stelsels, terwijl algemeen wordt aangenomen dat collectieve pensioenstelsels beter presteren dan individuele stelsels (vanwege het collectief delen van risico's op financiële markten tussen generaties). Bij intergenerationale risicodeling zijn 'substantiële buffers' cruciaal. In de praktijk schort het hier momenteel veelal aan. Bij een belangrijk aantal fondsen is er momenteel zelfs sprake van negatieve buffers.

¹ CPB (2016), Welvaartswinst van risicodeling en renteafdekking bij pensioen.

² CPB (2016), Welvaartswinst van risicodeling en renteafdekking bij pensioen.

³ PensioenPro (16 december 2016), CPB-rapport doet SER-variant 4 tekort, interview met Theo Kocken.

⁴ Netspar (2016), De meerwaarde van risicodeling met toekomstige generaties nader bezien.

⁵ Werker (2016), De waarde van intergeneratieel risico delen in pensioencontracten.

⁶ Boelaars, Cox, Lever, Mehlkopf (2015), What Is the Value of "Collective" in Collective DC?

⁷ FD (28-11-2016), Delen beleggingsrisico tussen generaties gunstig, maar kan voortbestaan fonds in gevaar brengen, interview met Theo Nijman.

⁸ Boelaars (9 oktober 2016), Intergenerational risk-sharing in funded pension schemes under time-varying interest rates.



c. Waardeoverdracht

Bovendien past een persoonlijk pensioenvermogen veel beter bij de steeds flexibelere arbeidsmarkt en de kortere levensduur van bedrijven en bedrijfstakken. Bij een persoonlijk pensioenvermogen kan het opgebouwde vermogen eenvoudiger worden overgedragen naar een andere pensioenuitvoerder. Dat past beter bij de veranderende arbeidsmarkt, waarin deelnemers vaker van baan wisselen. Een dergelijk systeem kan ook bijdragen aan de inzichtelijkheid van het functioneren van pensioenuitvoerders, wat kan leiden tot efficiency en kostenreductie. Wanneer een persoon van werkgever verandert, heeft hij de keuze om zijn pensioen onder te brengen bij de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever (waardeoverdracht). Bij baanwisselingen binnen een bedrijfstak kunnen deelnemers vaak bij hun oude pensioenfonds blijven. Ongeveer 40% van de baanwisselingen vindt echter plaats buiten de sector. Daardoor komen jaarlijks bijna 300.000 deelnemers voor waardeoverdracht in aanmerking.⁹

d: Leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid: een passende afweging tussen risico en rendement

Een persoonlijk pensioenvermogen maakt het mogelijk om een individueel, leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid toe te passen. Dit gebeurt al bij premieovereenkomsten. De verhouding tussen rendement en risico wordt dan goed afgestemd op de levensfase van het individu. Wanneer een deelnemer jong is, loont het om wat meer risico te nemen met beleggen. Dat levert een hoger rendement op. Wanneer mensen ouder worden, is er juist behoefte aan meer zekerheid. De periode om te herstellen na een eventuele periode met koersdalingen is korter. Voor oudere deelnemers is het dus weer gunstiger om wat minder risico te lopen en bijvoorbeeld meer in obligaties te beleggen. Bij collectieve regelingen is juist sprake van één collectieve beleggingsmix, afgestemd op de gemiddelde leeftijd van het

deelnemersbestand. Jongeren hebben daardoor minder kans op positieve rendementen, terwijl ouderen relatief gezien veel risico nemen.

Pensioenvermogen zonder buffers

De ingelegde premies van de deelnemers worden belegd door de pensioenuitvoerder. Als er goede beleggingsrendementen worden gerealiseerd, dan ontstaan er buffers binnen het pensioenfonds. Belangrijke vraag is of de deelnemer een deel van deze buffer mag meenemen als hij overstapt naar een andere uitvoerder. De buffer is opgebouwd over het pensioenvermogen van de deelnemers. Daarom lijkt het fair dat de deelnemer deze buffer bij waardeoverdracht mag meenemen naar een andere pensioenuitvoerder. Bovendien lijkt het unfair wanneer een nieuwe werkgever zich aansluit bij het pensioenfonds waarin al een buffer is gevormd. Deze zou dan immers gelijk meedelen in de buffer. Mochten sociale partners besluiten om buffers in stand te houden dan dienen de buffers aan te sluiten bij:

- De dynamiek op de arbeidsmarkt: er dient een oplossing te komen voor eigendom en overdracht bij baanwisseling.
- De dynamiek in de economie: er dient een oplossing te komen voor snel groeiende en krimpende sectoren/bedrijven om te voorkomen dat buffers respectievelijk verwateren of overbodig worden.
- De wens van transparantie: buffers mogen niet ten koste gaan van transparantie.

Dit zijn belangrijke uitgangspunten van het pensioenstelsel die het Verbond voor ogen heeft: een persoonlijk pensioenvermogen met risicodeling. Deze pensioenvariant is naar onze overtuiging toekomstbestendig, in tegenstelling tot het huidige contract; en bovendien transparanter dan de ambitieovereenkomst met voorwaardelijke toezegging. De eenvoud van persoonlijke pensioenvermogens is van groot belang voor het vertrouwen in het stelsel, de betrokkenheid van deelnemers en het gewenste pensioenbewustzijn.

⁹ Ministerie van SZW (14 april 2016), Waardeoverdracht van pensioen.



2) Overgang van de doorsneesystematiek naar een nieuwe premie- en opbouwsystematiek

De doorsneesystematiek is in de veranderende arbeidsmarkt en economische dynamiek niet meer houdbaar.

Bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen is de doorsneesystematiek verplicht. Dit wil zeggen dat er, ongeacht de leeftijd van de deelnemer, een vast percentage van de pensioengrondslag in rekening wordt gebracht. De deelnemer krijgt hiervoor eenzelfde pensioenopbouw terug. Dit betekent dat, als de door de werkgever betaalde premie toe te rekenen is aan het individu, jonge werknemers te veel premie betalen en oudere werknemers juist te weinig. De premie van jongere werknemers kan namelijk langer worden belegd en kan daardoor tot het moment van pensionering meer in waarde groeien dan de premie die de oudere werknemer betaalt.

Dit was jarenlang geen probleem. De meeste mensen werkten in het verleden hun hele leven in dezelfde bedrijfstak, veelal zelfs bij dezelfde werkgever. Een jongere werknemer wordt vanzelf een oudere werknemer. Na verloop van tijd wordt de nettobetaler vanzelf een netto-ontvanger. Tegenwoordig werken mensen echter niet meer hun hele leven fulltime bij één werkgever of in één sector. Sommigen beginnen na een aantal jaar voor zichzelf als zzp'er, of gaan parttime werken. Anderen willen eerder stoppen met werken. Hierdoor dragen deelnemers in het begin van hun loopbaan bij aan het collectief, terwijl ze later in hun carrière niet de vruchten hiervan plukken. Die herverdeling is maatschappelijk niet meer uit te leggen en werkt niet meer door demografische veranderingen. De doorsneesystematiek is geen passend instrument op de huidige flexibele arbeidsmarkt.

Net als de overheid deelt de

verzekeringssector dan ook de conclusie dat de doorsneesystematiek niet meer houdbaar is. Als vervanging van de doorsneepremie wordt gedacht aan een systeem met leeftijdsafhankelijke, degressieve opbouw. Hoewel dit gepaard gaat met generatie-effecten, waarvoor een passende oplossing moet worden bedacht, zou een dergelijke methodiek werkbaar kunnen zijn. Wel moet goed worden onderzocht of dit juridisch mogelijk is. Een actuariële premie, zoals nu reeds toegepast bij premieovereenkomsten, is ook een optie. Dit is wel afhankelijk van de vraag of dit daadwerkelijk leidt tot een verslechtering van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, vanwege de hogere pensioenpremies voor oudere werknemers. Dit zou nader moeten worden onderzocht.

3) Een stabiel fiscaal kader en toereikende pensioenambitie

Bij de overgang naar een nieuw pensioenstelsel mag geen verdere versobering van het fiscale kader plaatsvinden, zodat deelnemers ook in de toekomst een adequaat pensioen kunnen opbouwen.

Het is van groot belang dat mensen een adequaat pensioen kunnen opbouwen. Een adequaat pensioen houdt in dat het verschil in welvaart tijdens het werkzame en niet werkzame leven maatschappelijk acceptabel is. Dit verschil wordt ook wel aangeduid met de term vervangingsratio. Maatschappelijk uitgangspunt is momenteel dat mensen na 40 jaar werken een pensioen opbouwen dat 75 procent bedraagt van het gemiddelde inkomen.

Uit onderzoeken^{10,11} blijkt dat de vervangingsratio van huishoudens behoorlijk varieert. Over het algemeen geldt dat de vervangingsratio daalt als het inkomen stijgt. Verklaring hiervoor is dat voor huishoudens met een lager inkomen de AOW een groter deel uitmaakt van het totale inkomen. De AOW is immers voor elke groep huishoudens hetzelfde. Veel werknemers die onder het

¹⁰ Knoef, Goudswaard, Been en Caminade (2015), Veel variatie in de pensioenopbouw van Nederlandse huishoudens.

¹¹ Kersten en Kok (2016), Consumeren en sparen van huishoudens over de levensloop.

nieuwe fiscale regime pensioen opbouwen, krijgen te maken met een inkomensterugval na pensionering. Dit levert een maatschappelijk risico op.

In de afgelopen jaren is de tweede pijler fiscaal fors teruggeschoefd, zoals met de overgang naar een stelsel met middelloon, de verlaging van de opbouwpercentages (momenteel 1,875% bij een middelloonregeling) en de maximering van de pensioengrondslag (€ 103.317 in 2017). Het is cruciaal dat bij de overgang naar een nieuw pensioenstelsel geen verdere versobering van het fiscale kader plaatsvindt, zodat deelnemers in de toekomst een adequaat pensioen kunnen opbouwen. Door middel van een stabiel fiscaal kader ontstaat duidelijkheid, waardoor mensen beter kunnen inschatten hoe hun financiële toekomst eruit ziet. Deelnemers plannen hun financiële toekomst immers over een lange periode. Het zou bovendien een slechte start van een nieuw stelsel zijn als deze gepaard gaat met een versobering van de pensioenopbouw. Dat zou het draagvlak onder die gelijktijdige hervorming kunnen wegslaan.

Mocht de politiek besluiten tot een nog lagere maximering van de grondslag, dan is het van belang dat de opbrengst die de overheid hiermee genereert, wordt teruggegeven aan de deelnemers door een verhoging van het huidige opbouwpercentages bij uitkeringsovereenkomsten.

4) Een pensioen voor iedereen

De groep zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is zeer divers. Gegeven de heterogeniteit van de groep en de behoefte aan flexibiliteit, is een vrijwillige opbouw van pensioen in onze ogen de meest geschikte oplossing. Daarbij moeten alle betrokken stakeholders de handen ineen slaan om het pensioenbewustzijn onder zzp'er te vergroten.

Ook voor zzp'ers is een adequate oudedagsvoorziening van groot belang. De groep zzp'ers is de laatste jaren sterk gegroeid en van samenstelling veranderd. De zzp'er

bouwt in tegenstelling tot de meeste werknemers niet automatisch pensioen op in de tweede pijler. Veel zelfstandigen bouwen wel een oudedagsvoorziening op via de derde pijler, door zelf te sparen of door te investeren in de eigen onderneming. Niettemin bestaat het risico dat een deel van de groep zzp'ers een ontoereikende oudedagsvoorziening opbouwt. Daarmee ontstaat het risico dat er in de toekomst een beroep wordt gedaan op de collectieve voorzieningen (zoals zorg- en huurtoeslag). Het is gewenst dit risico zoveel mogelijk te voorkomen.

De groep zzp'ers heeft een zeer diverse behoefte. Vrijheid en zelfstandigheid zijn veelal motivatie om als zelfstandige aan de slag te gaan, zeker voor de groep zzp'ers die bewust kiest voor het ondernemerschap. Gegeven de diversiteit van de groep zzp'ers en de gewenste flexibiliteit, is een vrijwillige opbouw van pensioen in onze ogen de meest geschikte oplossing. Zzp'ers kennen veelal een variabel inkomen. Een pensioenregeling met een vaste premie-inleg is daarbij niet altijd passend. Het ontbreken van flexibiliteit ten aanzien van de inleg, de complexiteit en de intransparante herverdelingsmechanismen tussen deelnemers maken dat deelname aan een sectorfonds doorgaans niet aantrekkelijk is. Voor zzp'ers is er momenteel reeds een breed aanbod aan efficiënte, transparante en flexibele pensioenproducten in de derde pijler. Mocht er in de toekomst een beweging zijn naar een persoonlijk pensioenvermogen dan zou er ook meer mogelijkheden voor zzp'ers kunnen ontstaan om pensioen op te bouwen in de tweede pijler.

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die in overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld. Voor werkgevers en werknemers is er dus geen wettelijke pensioenplicht. Het zou vreemd zijn om voor de groep zzp'ers – die niet eens een arbeidsovereenkomst heeft – wel een pensioenplicht te creëren.

Om er voor te zorgen dat zzp'ers een voldoende pensioen opbouwen, is het cruciaal dat het financiële bewustzijn van de zzp'er

wordt versterkt. Een actieve benadering, waarbij de diverse stakeholders (overheid, zzp-organisaties en marktpartijen) gezamenlijk dienen op te trekken, is noodzakelijk om de zzp'er te activeren en te begeleiden bij de keuze voor een passende pensioenoplossing.

5) Maatwerk en keuzevrijheid

Het bieden van meer maatwerk (zoals een eenmalige pensioenuitkering tijdens de uitkeringsfase en de vrijheid om op ondernemingsniveau de pensioenuitvoerder te kiezen) stelt deelnemers in staat om hun pensioen beter aan te laten sluiten bij hun persoonlijke situatie.

Uit diverse onderzoeken^{12,13} blijkt dat mensen meer keuzemogelijkheden willen ten aanzien van de pensioenuitkering. Op dit moment kunnen deelnemers al gebruik maken van enkele keuzemogelijkheden:

- Vervroegen of uitstellen van het pensioen.
- Deeltijdpensioen: deelnemers blijven deels werken en gaan deels met pensioen.
- Hoog-laagconstructie: deelnemers kunnen tijdelijk een hogere uitkering ontvangen en vervolgens een lagere (of omgekeerd). Het lagere pensioen moet tenminste 75% zijn van het hogere pensioen.
- Uitruilmogelijkheid partnerpensioen: deelnemers kunnen een gedeelte van het ouderdompensioen uitruilen voor een hoger partnerpensioen en omgekeerd.

Ongeveer een derde van de deelnemers maakt momenteel gebruik van deze mogelijkheden. Dit aantal is groeiende.

a. Eenmalige pensioenuitkering

Het bieden van meer maatwerk stelt deelnemers in staat om hun pensioen beter aan te laten sluiten bij hun persoonlijke situatie. Uit onderzoek van het ABP komt naar voren dat ongeveer 60% van de deelnemers de mogelijkheid wil hebben om het opgebouwde pensioen gedeeltelijk in één keer

te laten uitkeren. Ook uit PGGM-onderzoek blijkt deze behoefte. Internationaal gezien is Nederland één van de weinige landen waar een eenmalige uitkering niet tot de mogelijkheden behoort.

Een eenmalige uitkering kan binnen de huidige wettelijke kaders worden vormgegeven als een variant op de hoog-laagconstructie. Het begrenzen van de eenmalige uitkering voorkomt dat deelnemers een te laag pensioeninkomen krijgen.

Op het moment van pensionering zijn mensen over het algemeen in behoorlijke mate in staat om de eigen financiële situatie te overzien en daarnaar te handelen. Daarom is een eenmalige opname op dat moment te rechtvaardigen. Maar het is niet verstandig om tijdens de opbouwfase al geld op te nemen, omdat het voor deelnemers veel lastiger is om dan een goed beeld te vormen van de financiële situatie na pensionering. Bovendien kunnen de financiële consequenties aanzienlijk zijn als reeds tijdens de opbouwperiode pensioengeld wordt onttrokken. Zo zal de deelnemer een langjarig beleggingsrendement mislopen, zeker wanneer dit gebeurt aan het begin van de opbouw.

b. Keuze van de uitvoerder

In de verkiezingsprogramma's van verschillende politieke partijen¹⁴ staat dat deelnemers meer keuzevrijheid moeten krijgen ten aanzien van de pensioenuitvoerder. Het lijkt het meest prudent en kosteneffectief dat de keuze voor de pensioenuitvoerder op ondernemingsniveau wordt gemaakt. Zo kunnen werkgever en werknemers, in samenspraak, keuzes maken over de precieze invulling en uitvoering van de pensioenregeling. Voordeel is dat het pensioen dichterbij de deelnemer komt. Daarnaast kunnen werkgevers - namens hun medewerkers - zelf op basis van kosten, service en communicatie de uitvoerder van pensioenregelingen kiezen die bij hen en hun

¹² Willemsen en Kortleve (2016), Eenmalige pensioenuitkering voorziet in behoefte.

¹³ Willemsen en Kortleve (2016), Behoefte aan meer flexibilisering bij pensionering.

¹⁴ D66, VVD, ChristenUnie, GroenLinks.

werknemers past.

We vragen ons af of de tijd maatschappelijk en technisch al rijp is om de individuele deelnemer een keuze voor een uitvoerder te laten maken. Werkgevers dienen dan namelijk met meerdere pensioenuitvoerders afspraken te maken over de pensioenvoorwaarden die de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen. Bij het model dat de sector voor ogen heeft ligt, zoals gezegd, deze keuze bij de werkgever. Overstap naar een andere pensioenuitvoerder vindt dan niet jaarlijks plaats (zoals bij zorgverzekeraars), maar bij het aflopen van het contract (veelal 5 of 10 jaar). Hierdoor zijn keuzekosten nauwelijks relevant. Het Verbond is kortom voorstander van verplichtstelling aan de regeling, met keuzevrijheid voor de werkgever om een pensioenuitvoerder te kiezen.



Verschillende soorten pensioenregelingen

1. De uitkeringsovereenkomst (DB)

De meest voorkomende pensioenregeling is de middelloonregeling. Dit is een vorm van een uitkeringsovereenkomst. Bij deze overeenkomsten zijn de werkgever en werknemer de hoogte van de pensioenuitkering overeengekomen. Bij een middelloonuitkering is de hoogte van het pensioen gerelateerd aan het gemiddelde salaris van de deelnemer. Daarnaast kunnen er afspraken worden gemaakt over indexatie van het pensioen. Met één euro kun je op dit moment namelijk meer kopen dan over 20 jaar. De indexatie bepaalt in belangrijke mate de waardevastheid van het pensioen.

2. De Premieovereenkomst (DC)

Bij een premieovereenkomst wordt periodiek een premie ingelegd. Deze premies worden belegd. Met de ingelegde premies en de beleggingsrendementen wordt een pensioenuitkering aangekocht. Op voorhand is niet precies bekend hoeveel pensioen dat gaat opleveren. Dat is in belangrijke mate afhankelijk van de rentestand, de beleggingsrendementen en de ontwikkeling van de levensverwachting. Doordat de rente erg laag is, vallen pensioenen lager uit dan verwacht. Dit heeft geleid tot aanpassing van de wet, waardoor pensioen niet meer per se op de pensioendatum moet worden aangekocht, maar de deelnemer de mogelijkheid heeft om na de pensioendatum verder te beleggen.

3. De Kapitaalovereenkomst

Bij een kapitaalovereenkomst ontvangt de deelnemer een door werkgever en werknemer vastgesteld bedrag, waarmee uiterlijk op de pensioendatum een pensioenuitkering moet worden aangekocht.

Marktaandelen

Het grootste deel van de pensioenregelingen van de huidige actieve deelnemers betreft een uitkeringsovereenkomst (circa 86%). Premieovereenkomsten kennen een marktaandeel van circa 13%. Kapitaalovereenkomsten komen daarmee in

praktijk relatief weinig voor.

Pensioenfondsen hebben een marktaandeel van ruim 80%. Een kleine 20% van de tweedepijler pensioenen is ondergebracht bij een verzekeraar. Premiepensioeninstellingen (PPI's) zijn momenteel qua marktaandeel nog relatief beperkt, maar winnen snel terrein.

Verschillende zekerheden tussen pensioenfondsen en verzekeraars

Lange tijd dachten de meeste Nederlanders dat pensioenen waren gegarandeerd. De laatste jaren is steeds duidelijker geworden dat dit in veel gevallen niet het geval is. Groepen deelnemers kwamen daardoor bedrogen uit. Wat betreft garanties is er sprake van verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars. De laatste jaren is de financiële situatie van pensioenfondsen verslechterd. Veel pensioenfondsen hebben een te lage dekkinggraad. Dit betekent dat de waarde van toekomstige pensioenuitkeringen hoger is dan de waarde van de bezittingen. Fondsen hebben de mogelijkheid om in bepaalde gevallen premies te verhogen, pensioenen niet te laten meegroeien met de prijzen (niet indexeren) of zelfs pensioenen te korten.

Bij een verzekeraar is dat anders.

Verzekeraars mogen namelijk niet korten. Als er afspraken zijn gemaakt over de hoogte van het pensioen en de jaarlijkse indexatie dan is dat bij een verzekeraar daadwerkelijk gegarandeerd. Wat we de laatste jaren echter zien is dat de prijs van gegarandeerde producten als gevolg van de lage rentestanden erg hoog is geworden. Bovendien moeten verzekeraars door hun belofte van zekerheid aan strengere toezichtseisen voldoen. Om ook bij tegenvallers toekomstige verplichtingen na te kunnen komen, moeten verzekeraars financiële buffers aanhouden. Het beoogde zekerheidsniveau voor verzekeraars is vastgesteld op 99,5% (1 op 200). Hoe groter de risico's zijn, hoe hoger de buffer moet zijn om hetzelfde zekerheidsniveau te handhaven. Voor pensioenfondsen geldt een zekerheidsmaat van 97,5% (1 op 40).

