



Pensioen

- Voorkom complexiteit, vooral vanuit overdrachten tussen generaties per sector •
- Werkbare oplossing voor transitieproblematiek, ook bij DC regelingen •

Inleiding

In juni 2019 hebben sociale partners en de overheid een pensioenakkoord gesloten. Sindsdien wordt gewerkt aan de nadere uitwerking van dit akkoord. De ambitie is om het wettelijk kader met ingang van 2022 gereed te hebben. Dit moet leiden tot een eenvoudig, begrijpelijk en persoonlijk pensioenstelsel, dat doet wat het belooft, kortom: minder beloven en meer waarmaken.

Achtergrondinformatie

Toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt • Mensen wisselen vaker van baan en van sector dan in het verleden of werken periodes van hun leven in deeltijd. Ook werken mensen gedurende periodes niet in loondienst, maar bijvoorbeeld als zelfstandige.

Veranderende economische dynamiek • Sommige bedrijven en sectoren groeien sterk of verdwijnen juist. Werkzaamheden worden verplaatst naar het buitenland of vervangen door technologie. En door branchevervaging zijn bedrijven vaker in meerdere sectoren actief. Deze ontwikkelingen brengen een discontinuïteitsrisico met zich mee voor sectoren, waardoor het onzeker is of de (positieve) effecten van intergenerationale risicodeling zich zullen voordoen (want intergenerationale risicodeling/herverdeling is nu sectoraal georganiseerd).

Rentegevoeligheid pensioenstelsel • De langdurig lage rente zet het pensioenstelsel al geruime tijd onder druk. Hoewel niemand een glazen bol heeft, schatten de meeste experts in dat de rente nog enige tijd laag zal blijven. Het is daarom van belang dat er bij de nadere uitwerking van het pensioenakkoord wordt toegewerkt naar pensioencontracten die minder rentegevoelig zijn dan de huidige contracten.

Vertrouwen in pensioenstelsel is laag • Nu veel mensen zich realiseren dat pensioen onzekerheden bevat, is het vertrouwen in het stelsel afgenomen en neemt de behoefte aan transparantie en zeggenschap toe. Ons pensioenstelsel is in 2019 net als in 2018 door Mercer bestempeld als het beste pensioenstelsel ter wereld. Tegelijkertijd is het vertrouwen laag, veel lager dan bijvoorbeeld het vertrouwen van de Denen (meestal de nr. 1 of 2 in de top 3) in hun pensioenstelsel. Het Deense pensioenstelsel kenmerkt zich door premiereregelingen waar het Nederlandse stelsel overwegend uitkerings-overeenkomsten kent. Bij premiereregelingen zoals in Denemarken is sprake van duidelijke eigendomsrechten, waardoor transparant is hoeveel pensioen iemand heeft opgebouwd. Daarmee voorkomen we discussies tussen groepen deelnemers over wie welk deel van de totale pensioenpot toekomt. Dit draagt bij aan het vertrouwen in een pensioenstelsel.

Advies aan programmacommissie

• **Contract met heldere eigendomsrechten.** De door de polder reeds overeengekomen overgang naar premiereregelingen lost een groot aantal knelpunten op. Premiereregelingen zijn voor deelnemers beter te begrijpen en zijn makkelijker mee te nemen bij een baanwissel. Ook bieden premiereregelingen meer mogelijkheden voor zzp'ers om eenvoudiger pensioen op te bouwen.

• **Solidariteit en risicodeling.** Ook in een pensioenstelsel met premiereregelingen zullen de belangrijkste vormen van solidariteit een cruciale pijler zijn:

- Het delen van het langlevensrisico door levenslange pensioenuitkeringen.
- Het delen van het kortlevensrisico via het nabestaandenpensioen.
- Het delen van het risico op arbeidsongeschiktheid.
- Daarnaast wordt er collectief belegd. Individueel beleggen is niet wenselijk.





Pensioen

- **Afschaffen doorsneesystematiek.** Het is een goede zaak dat in het pensioenakkoord is besloten om de doorsneesystematiek af te schaffen. Want deze systematiek leidt nu tot te veel herverdeling tussen deelnemers. Ten eerste betaalt een jongere dezelfde pensioenpremie en ontvangt hij dezelfde opbouw als een oudere werknemer, terwijl de inleg van de jongere langer kan renderen. Ten tweede wordt in de financiering geen rekening gehouden met structurele verschillen in de levensverwachting.

- **Herstel vertrouwen, vermijd complexiteit.** Om het vertrouwen in ons stelsel te herstellen is het essentieel dat er een eenvoudig en transparant stelsel ontstaat. Alles wat in de uitwerking bedacht wordt moet uiteindelijk door de toets: 'Is dit begrijpelijk voor de deelnemer'. In een systeem waarbij het mogelijk is om tekorten door te schuiven naar de toekomst krijg je complexiteit waarbij je nooit precies weet welk deel van het pensioenvermogen van jou is. **Het wantrouwen groeit omdat iedere generatie denkt benadeeld te worden door andere generaties.** De wens om buffers in te bouwen, om tegenvallende beleggingsresultaten op te vangen, maakt pensioencontracten niet beter, maar wel nodeloos ingewikkeld: Ouderen vinden het onbegrijpelijk dat de pensioenen niet geïndexeerd worden terwijl het economisch zo goed gaat. En jongeren zijn bang dat er te weinig pensioen voor hen overblijft, als er niet wordt ingegrepen.

Intergenerationele herverdeling gaat verder gepaard met discontinuïteitsrisico's. Immers, hoeveel bedrijven/sectoren kunnen tegenwoordig nog met zekerheid stellen dat er voldoende jonge medewerkers instromen die in staat en bereid zijn het beleggingsrisico van eerdere generaties mede te dragen?

Daarnaast zijn er ook nog bestuurlijke risico's. Je kunt natuurlijk heldere verdeelregels vaststellen en van te voren met elkaar afspreken wanneer er bijvoorbeeld gekort wordt. Maar wat niet helpt, is dat als mogelijke kortingen dichterbij komen, er iedere keer weer maatschappelijke en politieke druk ontstaat om ingrijpen uit te stellen. Herverdeling weer introduceren in het nieuwe systeem zal dus leiden tot dezelfde ruzies in de toekomst met dito aantasting van het vertrouwen in het stelsel.

- **Transitie.** De doorsnee-systematiek verdwijnt. Het pensioenakkoord kiest voor leeftijdsonafhankelijke premies. Dit heeft de charme van eenvoud. Voor werknemers wordt dezelfde procentuele premie betaald. Dat is transparant naar werknemers en brengt meer duidelijkheid over de toekomstige pensioenlasten voor werkgevers. Wel gaat dit gepaard met een enorme transitielast, waarbij het vooral bij verzekerde (DC-)regelingen nog zeer onzeker is hoe de transitie kostenneutraal kan worden gerealiseerd. Mocht blijken dat deze last onoverbrugbaar is, zou (al dan niet) tijdelijk gewerkt moeten worden met actuariële stijgende premies (die bij o.a. bestaande premieregelingen al de huidige wettelijke standaard zijn).

- **Verplichtstelling.** Verzekeraars en PPI's zijn voorstander van een vorm van verplichtstelling omdat daarmee het aantal mensen dat pensioen opbouwt wordt vergroot, concurrentie op arbeidsvoorwaarde pensioen wordt voorkomen en toekomstige druk op de verzorgingsstaat wordt beperkt.

Verzekeraars en PPI's zijn voorstander van verplichtstelling aan de pensioenregelingen, waarbij er op ondernemingsniveau meer ruimte komt om, in samenspraak tussen werkgever en werknemers, keuzes te maken over bijvoorbeeld de uitvoerder van de pensioenregeling. Voordeel is dat het pensioen dichterbij de deelnemer komt. Maar ook dat werkgevers namens hun medewerkers zelf op kosten, service en communicatie de pensioenuitvoerder kunnen kiezen. Dit leidt ertoe dat de uitvoering efficiënter en klantvriendelijker wordt.

- **Zelfstandigen.** De groep zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is zeer divers. Een deel van de zelfstandigen bouwt te weinig pensioen op. Het openstellen van premieregelingen in de tweede pijler voor zzp'ers kan bijdragen aan een oplossing. Gegeven de heterogeniteit van de groep zelfstandigen en totaal uiteenlopende pensioenbehoefte (sommigen hebben elders pensioen of in hun zaak opgebouwd) is een vrijwillige en flexibele opbouw van pensioen de meest geschikte oplossing. Het is daarnaast vooral van belang dat er maatregelen komen om het pensioenbewustzijn onder zzp'er te vergroten.

Meer informatie:
Marcelo Mooren
m.mooren@verzekeraars.nl



VERBOND VAN VERZEKERAARS