

Troffel of sloopkogel?

Pensioenessays

Deel I

*Troffel
of
sloopkogel?*

De serie Pensioenessays staat onder redactie van:

prof. dr. mr. Robert N.J. Kamerling RA

mr. Roy R. Kramer RA

Omslag:
Gouache Nyenrode 2008
Guus van Eck
Bungalow12@mac.com

Omslagontwerp, druk en productie:
Eva de Hilster *grafische vormgeving en uitvoering*

ISBN: 978-90-79647-16-3

© Nyenrode Tax Academy Press, november 2015

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, elektronisch op geluidsband of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Nyenrode Business Universiteit.

Aan de lezer(es): Waar in deze uitgave de mannelijke voornaamwoorden *hij*, *hem* of *zijn* worden gebruikt in een context die met evenveel recht en reden het gebruik van vrouwelijke voornaamwoorden zou rechtvaardigen, gelieve u naar eigen inzicht *zij* of *haar* te lezen. Mutatis mutandis geldt dat ook voor het gebruik van mannelijke beroepsnamen en soortgelijke aanduidingen.

Inhoud

Voorwoord	9
Het APF: ongeschikt voor het afsluiten van derivatencontracten <i>Kevin Bergenhenegouwen</i>	15
De grote pensioenverplichtstelling – van kinderen en badwaters <i>Addi Dekker en Harm Roeten</i>	25
Pensioen in natura: een oud concept speelt in op moderne trends <i>Arie Gravendeel</i>	45
PPI vanuit werkgeversperspectief: een succes <i>Corjanne Hageraats</i>	67
De voordelen van de huidige tweede pijler <i>Sander Heemskerk</i>	79
De uitkeringsregeling is dood, lang leve de toekomstvast premieregeling! <i>Harold Naus</i>	93
Het algemeen pensioenfonds: hét pensioenfonds van de toekomst <i>Corné van Nijhuis</i>	107
Indirecte discriminatie in pensioenregelingen <i>Henk Rens</i>	119
Transitie naar PPR in één keer <i>Aldrik Venemans en Marga Thissen</i>	133

Echte pensioenliefde betekent loslaten	147
<i>Willem Wesselink</i>	
Pensioen: een kwestie van perceptie	173
<i>In gesprek met Peter Borgdorff</i>	

Voorwoord

Een van de redenen om deelnemers aan het eind van het Executive Pensions Program een betoog te laten schrijven, is dat men op die manier een (subjectieve) mening over een bepaalde kwestie kan presenteren. Uiteenzettingen, die doorgaans de feiten eerlijk, objectief en neutraal pretenderen weer te geven, leze men maar via andere media. Beschouwingen geven wellicht wat minder dominant een bepaalde zienswijze weer, maar kunnen, zo meende de redactie, zeker een plaats krijgen in een bundel als deze, omdat ze een bepaalde problematiek ook van verschillende kanten benaderen.

Betogen hebben evenwel onze voorkeur: bepaalde stellingen, opvattingen, meningen worden met opzet uitdagend geformuleerd, soms polemisch, soms opzettelijk zwart-wit, doorgaans prikkelend, maar liefst altijd onderbouwd met argumenten. Tegenargumenten en tegenwerpingen worden gemotiveerd weerlegd. En ziedaar, de tafel is gedekt, de gasten kunnen aanvallen. De discussie kan van start.

Het interessante en uitdagende van een betoog – en daar onderscheidt het zich in van andere tekstsoorten – is dat de (tegen)argumentering zuiver dient te zijn. Dit is evenwel niet altijd duidelijk te herkennen. Drogredeneringen zijn – het woord zegt het al – bedrieglijke redeneringen, valse argumenten die de lezer of luisteraar op het verkeerde been zetten. En wie zich heeft laten overhalen een niet-geplande vakantie te boeken of ‘toch maar die’ auto aan te schaffen, komt thuis, na enig nadenken, tot de conclusie er met open ogen in te zijn getuind.

Niet alleen verkopers maken handig gebruik van drogredeneringen – ‘Ik heb er thuis ook een...’ – maar ook advocaten, politici, adviseurs, kinderen en ouders; ja, wie niet op zijn tijd? Met drogredeneringen kan men de ander over de streep trekken. Het is oneigenlijk gebruik van taal, maar wie zonder zonden is, werpe de eerste steen maar.

1 Ouder: ‘Waarom tot zo laat?’ Kind: ‘Iedereen mag tot 24.00 uur op het feestje blijven.’ (generalisatieargument). Ouder: ‘Nee, gebeurt niet.’ Kind: ‘Waarom niet?’ Ouder: ‘Omdat ik het zeg.’ (autoriteitsargument)

Nu is het wel vaker voorgekomen dat meningen kunnen of moeten worden aangepast, dat men anders over zaken gaat denken naarmate de tijd verstrijkt, dat onbekende, onverwacht optredende factoren roet in het eten gooien en onze denkwereld op zijn kop zetten. Bijstelling is dan noodzakelijk; liefst degelijk omkaderd met steekhoudende argumenten die zelfs voor niet-ingewijden begrijpelijk zijn. En uiteraard geen drogredeningen.

Drogredenen of ongeldige argumenten zijn er in tal van varianten. Een daarvan is het beroep op de traditie. Op de suggestie iets te veranderen, omdat het niet goed functioneert, volgt soms de afwijzing ‘Nee, geen goed plan’ met als argument (drogreden): ‘We doen het hier nu eenmaal al jaren zo...’ Tja, en dan staan we met de mond vol tanden, terwijl een aardige tegenwerping had kunnen zijn: ‘Ja, en het resultaat zien we: het werkt niet meer...’

Ook de pensioendiscussie lijkt te kampen te hebben met argumenteerproblemen:

- Het Nederlandse pensioenstelsel moet absoluut het beste ter wereld zijn.
- Waarom veranderen? Wat goed was voor onze ouders, is goed voor ons.
- Jongeren kunnen geen oordeel geven over pensioenen, omdat ze er nog niet aan toe zijn.
- Iedereen weet toch dat er niet aan de AOW-leeftijdsgrens getornd kan worden?
- Een vermogensrendementsheffing op de derde pijler kan niet worden afgeschaft, omdat de fiscus nu eenmaal geld nodig heeft.
- Laten we het stelsel maar met rust laten, want we hebben geen beter alternatief.
- Wie een goed pensioen heeft, heeft daar hard voor gewerkt. Wie hard heeft gewerkt, krijgt dus een goed pensioen.

Zwitserleven-gevoel

De laatste jaren staat het pensioenbouwwerk te schudden op zijn drie pijlers. Jarenlang oogde het solide en een veilige haven. Wie het geluk had de 65 te halen, kon verzekerd zijn van een verzorgde oude dag. AOW, veertig dienstjaren bij dezelfde werkgever én vergaard kapitaal op de bank stonden garant voor wat wel ‘het Zwitserleven-gevoel’ is gaan heten naar een populaire reclame

uit de jaren 80.² Vitale senioren konden eindelijk hun droom waarmaken: met een Harley Davidson de weg op, golfen op de Seychellen, een cruise langs de fjorden, eindelijk een elektrische gitaar kopen (en leren bespelen), een huisje in de Algarve...

Als we met pensioen gingen, kwamen we gewoon tijd te kort. Sterker, we hadden geen tijd om dood te gaan, omdat we eerst nog een lijstje hadden af te werken: 'Achter de geraniums zitten? Misschien begin ik wel een kwekerij.' Niet de huidige jeugd, maar de 'babyboom-generatie' heeft de toekomst. Wellicht dat daar de crux zit van het zogeheten 'langlevenrisico' dat het vergrijzingsspook meebrengt. Ach, wat waren die jaren negentig mooi. En wat waren we onnozel.

Inmiddels geldt: andere tijden, andere zeden. De hoeveelheid sociaal-demografische rampspoed en de vele financieel-economische tegenslagen sinds de internetzeepbel uiteenspatte, laten zich, aldus zwartkijkers, nauwelijks op de achterkant van een rol behang noteren. Het is vanwege ruimtegebrek dan ook niet verstandig hier enkele voorbeelden van te geven. Wel mag niet ongenoemd blijven dat doorgaan op dezelfde weg inmiddels betrekkelijk heilloos wordt geacht; zelfs volgens de meest optimistische deskundigen. Krachtige ingrepen in de pensioenproblematiek zijn noodzakelijk: zachte heelmeesters maken immers stinkende wonden. Maar waar te beginnen?

In andere beeldspraak: het bouwwerk staat op instorten. Ooit opgetrokken op een fundering van solidariteit tussen beroeps- of vakgenoten, tussen vrouwen en mannen, ouderen en jongeren, lijkt het pensioenhuis erom te smeken op de monumentenlijst te worden bijgeschreven. Of moet het maar tegen de vlakte om plaats te maken voor een geheel nieuwe structuur die – bijvoorbeeld – individualisme als grondvest heeft? Moeten we het regelnet renoveren of saneren? Kiezen we voor de nuance van de pleistertroffel, die wordt gebruikt voor fijne reparaties? Of voor het doffe geweld van de sloopkogel?

² Het internetwoordenboek ANW (Algemeen Nederlands Woordenboek) omschrijft het als 'een onbekommerd en onbezorgd gevoel, vooral na het pensioen, gebaseerd op het vertrouwen dat men een in financieel opzicht onbezorgde oude dag tegemoet gaat.' Zie: <http://anw.inl.nl/article/zwitserlevengevoel>.

Liever meer mensen aan het werk dan steeds AOW-leeftijd verhogen
Arendo Joustra

In plaats van steeds maar weer de AOW-leeftijd te verhogen om geld te besparen, is het beter meer mensen te betrekken bij de financiering van de AOW. En een zuiniger overheid zou ook helpen.

Vroeger had je één zekerheid in het leven, en dat was dat je vanaf je 65^{ste} jaar AOW kreeg. Dit staatspensioen is ooit ingevoerd om armoede onder bejaarden tegen te gaan. Een streven dat is gelukt. Inmiddels ligt de AOW-leeftijd niet meer vast. Gedurende je leven schuift de leeftijd steeds wat op, aanzien een koppeling is gemaakt met 'de toename van de levensduur'. Over enige tijd krijg je pas AOW als je 71,5 jaar bent. Bovendien kan de overheid de AOW-leeftijd naar believen op elk moment verhogen. De zekerheid van weleer is tegenwoordig uiterst onzeker. Er zijn zelfs mensen die daar ziek van worden, stond laatst in *Elsevier*.

Voordeel

Dat lijkt wat overdreven, maar is wel begrijpelijk. Als je niet weet wanneer je AOW ingaat, is het lastig de laatste fase van je leven te plannen. Denk je net genoeg gespaard te hebben om iets eerder met pensioen te gaan, verlengt de overheid de AOW-leeftijd met een paar maanden.

Het argument voor de verhoging van de AOW-leeftijd is dat mensen ouder worden en dus langer kunnen doorwerken. Inderdaad treft deze maatregel – door de koppeling van de AOW-leeftijd aan de pensioenleeftijd – vooral mensen die werken. Niet de mensen die toch al niet werken. Hun eventuele uitkering loopt gewoon wat langer door. Een voordeel als die uitkering hoger is dan de AOW.

In plaats van steeds maar weer de AOW-leeftijd te verhogen om geld te besparen, is het beter meer mensen te betrekken bij de financiering van de AOW. Met andere woorden, meer mensen moeten aan de slag, opdat meer mensen belasting gaan betalen. Wat ook helpt: een zuiniger overheid.

Elsevier nr. 32 (8 augustus 2015)

In het opiniërende weekblad *Elsevier* verscheen onlangs het hiervoor omkaderde commentaar van de hoofdredacteur. Een wrange conclusie wordt getrokken,

eindigend met een bekende *Elsevier*-mantra. Is het pensioen van de jaren 50 toe aan een nieuwe cyclus in de S-curve van ‘opgaan, blinken en verzinken’? Of krijgen we met het klimmen der jaren niet meer de gelegenheid om van een oude dag te genieten, omdat we moeten doorwerken in tijden dat er niet of nauwelijks werkgelegenheid is voor veteranen? En wordt de oude dag dan inderdaad een periode waarin alleen de sterksten kunnen overleven?

Ten slotte

De redactie hecht eraan te benadrukken dat alle bijdragen inclusief dit voorwoord op persoonlijke titel zijn geschreven. Ze betreffen eigen meningen, die over enige tijd vast wel weer aangepast worden aan de laatste ontwikkelingen en inzichten. Daar is niets op tegen; integendeel. Mits drogredeneringen tijdig worden gesignaleerd en onschadelijk gemaakt, is elke argumentering voor of tegen waardevol om visies aan te scherpen. Dat de deelnemers aan het negende Nyenrode-pensioenprogramma een bewonderenswaardige poging daartoe hebben ondernomen, moge deze bundel essays hopelijk duidelijk maken. Voor elke bijdrage aangaande de gedachtevorming over het pensioenbouwwerk houdt de redactie zich van harte aanbevolen. Niemand heeft immers de wijsheid in pacht.

Een woord van dank aan eenieder die aan de totstandkoming van deze bundel heeft bijgedragen, mag niet ontbreken. Waarvan akte.

Breukelen, oktober 2015
prof. dr. mr. Robert N.J. Kamerling RA
mr. Roy R. Kramer RA

Het APF: ongeschikt voor het afsluiten van derivatencontracten

Kevin Berghenhenegouwen¹

Inleiding

Een van de grootste financiële risico's voor een pensioenfonds betreft het risico op daling van de rente. Pensioenfondsen moeten voldoen aan de eisen van het Financieel Toetsingskader (FTK). In het FTK is vastgelegd dat de actuele waarde van de verplichtingen (de pensioenaanspraken van de deelnemers van het pensioenfonds) moet worden berekend aan de hand van de actuele rente. Een lage rente betekent een hogere waarde van de verplichtingen van een pensioenfonds.

Blijft het vermogen van het pensioenfonds gelijk of neemt het minder snel toe dan de waarde van de pensioenverplichtingen, dan leidt een rentedaling tot een verslechtering van de dekkingsgraad.

Het effect van een rentedaling op de waarde van de verplichtingen van een pensioenfonds kan met behulp van renteswaps in sterke mate worden beperkt. Swaps zijn dus een soort verzekering tegen het risico van een rentedaling, waardoor de dekkingsgraad minder gevoelig wordt voor de rentestand.²

¹ Mr. K.W. Berghenhenegouwen is Head of Legal & Regulatory Affairs bij Timeos.

² In de regel zal een pensioenfonds zijn renterisico willen afdekken door een langlopende vaste rente te ontvangen van de bank in ruil voor ('swap') het betalen van een kortlopende variabele rente aan de bank. Dit betreft een 'receiver swap'. Bijvoorbeeld: gedurende de looptijd van een renteswap betaalt de bank een 20 jaar vastgestelde rente van 4% en het pensioenfonds betaalt de zesmaands Euribor-rente van 1%. De waarde van de renteswap is daarmee 'in the money' voor het pensioenfonds. Het pensioenfonds krijgt immers meer rente betaald van de bank dan dat het hoeft te betalen. De bank is, doordat ze meer rente moet betalen dan ze ontvangt, 'out of the money'.

Op dit moment is het alleen mogelijk renteswaps aan te gaan door middel van een contract. Het pensioenfonds sluit een renteswap met een bank. Vaak zal dit een internationale investeringsbank zijn. Grote internationale investeringsbanken kunnen voorzien in de vraag van renteswaps door pensioenfondsen. Het moge duidelijk zijn dat een pensioenfonds het risico op rentedaling moet afdekken met rentederivaten en dat daarvoor een contract moet worden gesloten met een internationale investeringsbank. Zo werkt de wereld waarin we leven. Het doel van dit essay is dan ook niet om vast te stellen of het prudent is dat pensioenfondsen rentederivaten gebruiken en daarvoor ingewikkelde contracten moeten afsluiten met grote internationale investeringsbanken; het doel is om aan te tonen dat een algemeen pensioenfonds onder de huidige regelgeving niet geschikt is om (rente)derivatencontracten af te sluiten. Teneinde dat aan te tonen zal ik achtereenvolgens ingaan op het derivatencontract, het algemeen pensioenfonds en de onmogelijkheden voor het APF om derivatencontracten af te sluiten.

Het contract

Rentederivaten worden in de regel afgesloten onder een zogeheten 'ISDA Master Agreement', een standaardraamovereenkomst van de International Swaps and Derivatives Association (ISDA), met daarin de afspraken aangaande derivatentransacties. In het kader van deze bijdrage doel ik met name op de standaardraamovereenkomst uit 2002. De ISDA is internationaal gezien hét standaardmodel om rentederivatencontracten af te sluiten. De reden hiervoor is dat de afdwingbaarheid van de afspraken in het ISDA Master Agreement door een groot aantal landen (jurisdicties) vaststaat. Hiervoor zijn juridische opinies gepubliceerd door de ISDA.³ Kort gezegd maken deze juridische opinies duidelijk dat de bepalingen in het ISDA Master Agreement niet in strijd zijn met het lokale recht. In bijvoorbeeld het geval dat een Nederlandse bank en een Spaans bouwbedrijf een ISDA Master Agreement gebruiken, staat vast dat de Nederlandse en Spaanse rechter de afdwingbaarheid van de afspraken in het ISDA Master Agreement erkennen. Met name in een faillissement is dit van belang.

³ Het betreft hier de 'collateral opinions' en de 'netting opinions'.

Derivatentransacties onder een ISDA Master Agreement worden op bilaterale basis verhandeld en dus niet via een beursplatform. Daarom worden dergelijke instrumenten ook wel ‘Over The Counter-derivaten’ genoemd, kortweg: ‘OTC-derivaten’.

De voorwaarden van de overeengekomen transacties worden vastgelegd met een ISDA Schedule. Er worden tussen de partijen afspraken vastgelegd die voor alle transacties gelden, zoals contactgegevens, uit te wisselen documenten, toezeggingen over de eigen organisatie en alle afwijkingen van de standaardtekst in de raamovereenkomst. Bepalingen uit de standaard ISDA-raamovereenkomst kunnen dus worden *uitgesloten, beperkt of uitgebreid* in zo’n ‘schedule’.⁴ De ISDA beoogt rechtszekerheid te bereiken met betrekking tot de juridische risico’s die voortvloeien uit derivatencontracten en de juridische afdwingbaarheid daarvan. De ISDA wordt afgesloten op de opschortende voorwaarden dat zich geen tekortkoming voordoet in de nakoming door een van de contractpartijen. Kort door de bocht wil dit zeggen dat de bank en het pensioenfonds op tijd de rentecoupons moeten betalen en niet in betalingsproblemen komen.⁵ Een volgende factor die hier niet onbesproken mag blijven, is de zogeheten ‘netting’ die ziet op de saldering van de wederzijdse verplichting tussen het pensioenfonds en de bank tot één nettobetalingsverplichting van één partij, te weten de partij die een vordering heeft op de wederpartij voor het verschil in de wederzijdse verplichtingen, in geval van een contractuele tekortkoming in de verplichtingen van een van de partijen.⁶ De bank en het pensioenfonds hebben twee swaps afgesloten. Een ‘payer’ en een ‘receiver swap’. De ‘receiver swap’ is ‘in the money’ en 1.000.000 euro waard. Het pensioenfonds is ‘in the

4 Van afspraken in het ISDA Schedule kan overigens ook worden afgeweken door middel van een ‘Transaction Confirmation’.

5 Technisch gezien bevat de ISDA ‘Termination Events’ en ‘Default Events’. Bij het intreden van een daarvan heeft de contractpartij het recht, binnen een vooraf bepaalde termijn, de optie om de renteswaps voortijdig te beëindigen tegen een waarde die (al dan niet) vooraf is vastgesteld.

6 ‘Termination values’ worden gesaldeerd om tot een ‘single net amount’ te komen, de zogenoemde ‘Early Termination Amount’. Deze ‘Early Termination Amount’ is de winst of het verlies welke gemaakt zou zijn door gelijkwaardige transacties aan te gaan per de ‘Early Termination Date’ (‘as of’). De som van de ‘Close-out Amounts’ en ‘Unpaid Amounts’ is het uiteindelijke netto te betalen bedrag door de partij die ‘out of the money’ is. Een ‘Early Termination Amount’ wordt eerst verhaald op de ‘credit support’ (collateral), voor zover aanwezig. Uitgangspunt is dat de partij die ‘out of the money’ is, haar wederpartij moet betalen, ook als ‘Non Defaulting Party’ of als ‘Non Affected Party’.

money'. De 'receiver swap' is 'out of the money' en 900.000 euro waard. Het pensioenfonds is 'out of the money'. Nadat het 'in the money-bedrag' en het 'out of the money-bedrag' van elkaar zijn afgetrokken, rest het bedrag van 100.000 euro. Dit bedrag dient door de bank aan het pensioenfonds te worden betaald.

Dit betreft het zogenoemde 'Close-out Amount'. Dat heeft tot voordeel dat het zogeheten tegenpartijrisico gemitigeerd wordt. Aangezien dergelijke instrumenten bedoeld zijn om in de ongewisse toekomst mogelijk ongewenste scenario's te beheersen, moge het duidelijk zijn dat ook aan de instrumenten zelf de nodige risico's en onzekerheden kleven.

Paraplus en contracten komen hierin overeen dat beide zijn uitgevonden voor slechtweersscenario's. Het doel van prudent contracteren is daarom alle mogelijke (negatieve) scenario's in kaart te brengen en daarover afspraken te maken. De afspraken die partijen in contracten vastleggen, kunnen onderworpen zijn aan dwingendrechtelijke wettelijke regels. Dat wil zeggen dat de partijen geen afspraken kunnen maken die in strijd zijn met wettelijke bepalingen. Zulke afspraken zullen in de regel nietig zijn en daardoor 'non existent' ex art. 3:40 BW.⁷ Buiten het negatieve gevolg dat zulke afspraken niet afdwingbaar zijn, bieden dwingendrechtelijke regels dus ook de nodige bescherming voor professionele marktpartijen en gekwalificeerde beleggers zoals pensioenfondsen.

Voor pensioenfondsen geldt dat de gestelde dwingendrechtelijke normeringen uit de Pensioenwet (Pw) en onderliggende regelgeving veelal open van aard zijn. Hier valt te denken aan de regels met betrekking tot het gebruik van derivaten uit het *Besluit financieel toetsingskader* (Bftk). De aanname is dan wel dat er dwingendrechtelijke regels zijn. Uiteindelijk is het aan de wetgever daarin te voorzien. Zeker in de financiële wereld is er een (kennelijk historische) noodzaak om te reguleren. Na de financiële crises bevindt de regulering zich voor wat de materialiteit betreft nog aan de onderkant van de zogeheten S-curve; of anders gezegd: die regulering staat nog in de kinderschoenen. Vaak wordt immers geprobeerd de vorige crisis te reguleren, waarna nieuwe wetgeving geënt is op de aanname dat de wereld nu weer veilig is. Dat blijkt des te meer uit het wetsvoorstel voor het algemeen pensioenfonds (APF).

7 Een rechtshandeling in strijd met de wet, openbare orde of goede zeden is vernietigbaar of nietig.

Het APF

Op 17 december 2014 is het *Wetsvoorstel algemeen pensioenfonds* ingediend bij de Tweede Kamer. Daarmee is een nieuw type pensioenfonds geïntroduceerd. Met het oog op de toenemende consolidatie van pensioenfondsen wordt hiermee een nieuwe vorm van bundeling van de uitvoering van verschillende pensioenregelingen mogelijk. Het doel van een APF is de keuzemogelijkheden voor werkgevers en werknemers te verbeteren om een kwalitatief hoogstaande en veilige pensioenuitvoering tegen een scherpe prijs te realiseren. Op dit moment kunnen werkgevers die geen eigen ondernemingspensioenfonds meer willen hebben, alleen kiezen voor een bedrijfstakpensioenfonds of een verzekeraar. Beide opties kennen beperkingen. Zo kent niet iedere sector een bedrijfstakpensioenfonds en de uitvoering onderbrengen bij een verzekeraar kan tot kostenstijgingen leiden.

In een APF kunnen meerdere pensioenregelingen gescheiden worden uitgevoerd in verschillende compartimenten. Hierdoor kunnen schaalvoordelen (ook in het bestuur) worden bewerkstelligd, waardoor bestuurlijke lasten en uitvoeringskosten kunnen worden beperkt.

Niet voor verplichtgestelde pensioenregelingen

Een APF is bedoeld voor pensioenregelingen die nu zijn ondergebracht bij ondernemingspensioenfondsen en bij niet-verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregelingen, en voor beroepspensioenregelingen. Een APF staat niet open voor pensioenregelingen die op dit moment zijn ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfondsen die verplichtgestelde regelingen kennen. Reden hiervoor is dat niet beoogd wordt nu reeds een wijziging aan te brengen in de (vormgeving van de) verplichtstelling.

Met deze aanscherping van de taakafbakening gaf de regering gehoor aan de oproep van het Verbond van Verzekeraars, die inhield dat de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds niet ruimer mag zijn dan de verplichtstelling van het pensioenfonds, behoudens de mogelijkheden tot vrijwillige aansluiting ex artikel 121 Pensioenwet. De aanscherping gold echter alleen voor nieuwe uitbreidingen van de werkingssfeer. De staatssecretaris riep bedrijfstakpensioenfondsen op om tot de inwerkingtreding van het wetsvoorstel terughoudend te zijn met uitbreidingen, zoals die in de statutaire werkingssfeer hun beslag kunnen krijgen. Het is te betreuren dat in deze politieke lobby niet werd betrok-

ken wat de voordelen zijn van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds met één doelvermogen waarin meerdere regelingen worden uitgevoerd. Voor wat het afgescheiden vermogen en derivatengebruik betreft is dat opmerkelijk, zoals ik later zal betogen.

Kenmerken APF

Een algemeen pensioenfonds heeft volgens het wetsvoorstel de volgende kenmerken:

- a. Een APF voert één of meerdere pensioenregelingen uit.
- b. Een APF houdt verplicht gescheiden vermogens aan per collectiviteitskring (het zogeheten ‘ringfencing’). Hier wordt het beginsel van art. 123 Pensioenwet losgelaten.⁸
- c. Een APF dient elk afgescheiden vermogen afzonderlijk te beschrijven in het jaarverslag en de jaarrekening.
- d. Eenieder kan een APF oprichten, ook organisaties met winstoogmerk, premiepensioeninstellingen (PPI’s), verzekeraars en uitvoeringsorganisaties, behoudens een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Een APF is verplicht een weerstandsvermogen (voorheen werkkapitaal) aan te houden om de risico’s te kunnen dekken die behoren bij zijn bedrijfsvoering.
- e. Er geldt een vergunningsplicht, opdat vooraf getoetst kan worden of een APF voldoet aan de genoemde kenmerken om de kwaliteit van de uitvoering te waarborgen. Het gaat met name om eisen met betrekking tot de inrichting van het bestuur, de bedrijfsvoering en het weerbaarheidsvermogen. Ook bij omvorming van een bestaand pensioenfonds naar een algemeen pensioenfonds geldt deze vergunningsplicht.

Samen met de nota van wijziging werd een ontwerpbesluit naar de Tweede Kamer gestuurd. Hierin werden onder meer de eisen die gesteld worden aan het weerstandsvermogen, uitgewerkt. Dit heeft het karakter van een eigen vermogen en bedraagt ten minste 0,2% van de waarde van het beheerd vermogen met een minimum van 500.000 euro en een maximum van 20 miljoen euro.

⁸ Artikel 123 Pensioenwet stelt dat een pensioenfonds dat meerdere regelingen uitvoert, financieel beschouwd één geheel vormt en daarmee één doelvermogen is. Het Financieel Toetsingskader wordt per collectiviteitskring toegepast.

Het weerstandsvermogen wordt verhoogd met 0,1% om mogelijke aansprakelijkheidsrisico's te kunnen dekken, tenzij het desbetreffende APF een aansprakelijkheidsverzekering heeft die aan bepaalde hier niet verder genoemde voorwaarden voldoet.

Ontbreken wettelijk kader afgescheiden vermogen

Artikel 123 lid 3 Pensioenwet verplicht een pensioenfonds een afgescheiden vermogen aan te houden. Het wetsvoorstel zegt echter niets over het vormen of samenvoegen van een afgescheiden vermogen van de collectiviteitskringen in een APF.⁹ Logisch lijkt het dat we hier moeten aansluiten bij de regeling van 4:71a lid 1 *Wet financieel toezicht* (Wft) met betrekking tot 'het pensioenvermogen' van een premiepensioeninstelling (PPI). Het pensioenvermogen van een PPI is een afgescheiden vermogen dat uitsluitend dient om vorderingen te voldoen die voortvloeien uit:

- kosten die verband houden met het beheer van de pensioenregeling en de bewaring van het pensioenvermogen en die ten laste kunnen worden gebracht van het pensioenvermogen; en
- rechten van pensioendeelnemers en pensioengerechtigden.

Indien een PPI of een pensioenbewaarder failliet gaat, worden de boedelschulden, overeenkomstig de bepalingen van de Faillissementswet, al naar gelang de aard van de betrokken boedelschuld hetzij omgeslagen over ieder deel van de boedel, hetzij uitsluitend van een bepaalde bate van de boedel afgetrokken. Onder boedelschulden vallen in ieder geval de kosten van inschrijving in een openbaar register in een andere lidstaat.

Voor een APF betekent dit dat de Nederlandse Faillissementswet en Pensioenwet derhalve ook dienen te worden aangepast. De bepalingen met betrekking tot een faillissement en een surseance dienen op iedere collectiviteitskring afzonderlijk van toepassing te zijn, wat nu niet het geval is. Dit betreft mijns inziens een lacune in de wet.

⁹ MvT, p. 9/10 en M. Warmerdam, De introductie van het algemeen pensioenfonds, *Tijdschrift voor Financieel Recht* 2014/7/8, p. 320.

Wettelijk kader pensioenfondsen voor derivatengebruik

Zoals ik reeds opmerkte, kent de Pensioenwet veel open normen waar het dwingendrechtelijke verplichtingen betreft. Voor het gebruik van derivaten zijn de volgende wettelijke bepalingen voor een pensioenfonds relevant.

a. Artikel 143 Pensioenwet

Een pensioenfonds richt zijn organisatie zodanig in dat deze een beheerste en integere bedrijfsvoering waarborgt. De regels hebben in ieder geval betrekking op de soliditeit van het pensioenfonds, te weten: (financiële) risico's beheersen die de soliditeit van het pensioenfonds kunnen aantasten.

Een pensioenfonds dient dus te beschikken over een administratieve organisatie en over interne-controlesystemen die robuust genoeg zijn om risico's te kunnen beheersen; dus ook juridische risico's.

b. Artikel 13 lid 4 Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (Besluit)

Artikel 13 lid 4 van dit Besluit stelt dat beleggingen in derivaten zijn toegestaan voor zover ze eraan bijdragen het risicoprofiel te verminderen of een efficiënt portefeuillebeheer te vergemakkelijken. Bovenmatige risico's, met name met betrekking tot één en dezelfde tegenpartij, dienen te worden vermeden. Er zijn geen kwantitatieve beperkingen met betrekking tot het gebruik van derivaten. Duidelijk is wel dat het tegenpartijrisico¹⁰ dient te worden gemitigeerd.

Zoals ik reeds poogde uiteen te zetten, draagt een ISDA eraan bij om het tegenpartijrisico te beheersen, zoals art. 143 Pensioenwet en art. 13 lid 4 van het Besluit ook vereisen. Het pensioenfonds kan immers van zijn derivatenposities af, zodra zijn tegenpartij (de internationale investeringsbank) in financieel zwaar weer terechtkomt.¹¹

¹⁰ Het betreft hier het kredietrisico op een contractpartij van het pensioenfonds. Bijvoorbeeld een bank waarmee een pensioenfonds renteswaps is aangegaan. Daarmee is kredietrisico gelijk te stellen met het risico dat het pensioenfonds heeft dat de bank haar verplichtingen jegens het pensioenfonds niet kan nakomen. Door het gebruik van een ISDA Master Agreement worden de gevolgen van het faillissementsrisico in grote mate beperkt.

¹¹ Daarom is het van belang dat de ISDA een juridische opinie bevat waaruit blijkt dat netting wordt erkend in een bepaalde jurisdictie.

Voor wat het lokale insolventierecht van de wederpartij betreft bepaalt de EU Insolventierichtlijn ten aanzien van verrekeningen het volgende: 'De opening van een insolventieprocedure laat het recht van een schuldeiser op verrekening van zijn vordering met de vordering van haar schuldenaar onverlet wanneer die verrekening is toegestaan bij het recht dat op de vordering van de insolvente schuldenaar van toepassing is.'¹² De huidige 'ISDA-netting opinion' voor Nederland voorziet niet in het bestaan van een APF. Dat is ook niet vreemd, aangezien er niets is geregeld is in het Nederlands recht met betrekking tot het afgescheiden vermogen van de collectiviteitskringen.

De Faillissementswet en de Pensioenwet zullen derhalve ook dienen te worden aangepast. Dit betekent dat de bepalingen aangaande faillissement en surseance op iedere collectiviteitskring afzonderlijk van toepassing dienen te zijn.

De ongeschiktheid van het APF: de praktijk bij het contracteren

Zoals is aangegeven, is evident dat iedere collectiviteitskring een aparte renteafdekking nodig heeft. Dat betekent dat elk afzonderlijk ook een contractuele relatie met een bank moet hebben. Geen bank zal echter een APF onder de ISDA-voorwaarden contracteren als er onduidelijkheid is over de verhaalsmogelijkheden op de APF-vermogens. Dat dit geen zwarte zwaan is, bleek al direct na de invoering van de Interventiewet.¹³ De 'netting opinion' kon geen uitsluitsel geven over de vraag of netteren zou werken als de Nederlandse overheid zou interveniëren als een bank in de problemen zou komen. Hierdoor was het tijdelijk alleen mogelijk om via aangepaste juridische voorwaarden, die voor het pensioenfonds onvoordelig uitpakten, een ISDA af te sluiten.¹⁴

Daarnaast resteert de zuiver juridische vraag of de nettering erkend wordt voor één collectiviteitskring afzonderlijk. Of worden de rentederivaten van alle collectiviteitskringen beëindigd onder nettering? Logisch zou zijn dat de rentederivaten per individuele collectiviteitskring genetteerd dienen te worden. Daar is echter geen Nederlandse wettelijke grondslag voor, waardoor een 'ISDA net-

¹² Verordening (EG) nr. 1346/2000 van de Raad van 29 mei 2000 betreffende insolventieprocedures.

¹³ *Wet van 24 mei 2012 tot wijziging van de Wet op het financieel toezicht en de Faillissementswet*, alsmede enige andere wetten in verband met de introductie van aanvullende bevoegdheden om te mogen interveniëren als financiële ondernemingen in problemen komen (*Wet bijzondere maatregelen financiële ondernemingen*).

¹⁴ Dit betrof de invoeging van een recht dat de bank heeft om de derivatencontracten automatisch te kunnen beëindigen.

ting opinion' ontbreekt. Gevolg hiervan is dat onduidelijk is of de afspraken in een ISDA Master Agreement niet meer afdwingbaar zijn wanneer een APF contractpartij onder een ISDA Master Agreement valt.

Ik ben dan ook van mening dat als een APF onder het huidige wettelijke raamwerk een ISDA Master Agreement gebruikt, daarmee niet aan de gestelde vereisten van 13 lid 4 Besluit voldaan is voor het gebruik van derivaten door een pensioenfonds.

Conclusie

De wetgever heeft (nog) niet voorzien in een materieel-technische uitwerking van het wettelijk kader van het afgescheiden vermogen van een APF. Gezien de onduidelijkheden en mogelijke ongewenste gevolgen is het onzeker of een APF überhaupt wel in staat is om voor zijn collectiviteitskringen het renterisico efficiënt met OTC-derivaten af te dekken. Mocht dat in de praktijk toch mogelijk zijn doordat er banken zijn die renteswaps met een pensioenfonds zouden willen aangaan, dan is dat zonder scherp omljnd wettelijk kader voor wat het afgescheiden vermogen betreft. Dit is in strijd met de open norm van art. 13 lid 4 Besluit, doordat het onduidelijk is of nettering per individuele collectiviteitskring mogelijk is. Daardoor is het risico niet ondenkbaar dat de individuele collectiviteitskring met een andere collectiviteitskring 'meetrekt' in de nettering. Gevolg daarvan is dat er in een APF voor geen enkele collectiviteitskring meer renteafdekking mogelijk is. Het wordt een nachtmerriescenario indien er genetteerd wordt in volatiele financiële markten.

Zoals we met noodweer een paraplu willen opsteken, zo zullen we in volatiele financiële markten over robuuste derivatencontracten willen beschikken.

Gezien het belang van contractuele zekerheid voor een goede renteafdekking zou een bedrijfstakpensioenfonds met één doelvermogen juridisch gezien de voorkeur hebben. Een Nederlands pensioenfonds¹⁵ met één doelvermogen vormt immers een duidelijk afgescheiden vermogen ex artikel 123 lid 3 Pensioenwet.

¹⁵ Denk hierbij aan een bedrijfstakpensioenfonds met een ruime verplichtstelling, waardoor meerdere pensioenregelingen binnen één doelvermogen kunnen worden uitgevoerd, zoals bij Pensioenfonds PGB.

De grote pensioenverplichtstelling – van kinderen en badwaters

Addi Dekker en Harm Roeten

Prinsjesdag 2035. De Nederlandse economie lijkt tot stilstand te zijn gekomen. Ouderen doen massaal een beroep op het sociale vangnet. De vergrijzing heeft bijna haar top bereikt. Het aantal ogenschijnlijk gepensioneerden is lager dan twintig jaar geleden werd voorspeld. Het is schijn die bedriegt. De oudere werknemers proberen aan het werk te blijven om het dreigende pensioenravijn te vermijden. Maar werk voor de oudere werknemers is er niet. Daarbij komt dat hun hypotheek de dertigjarige termijn is gepasseerd en de rente niet langer aftrekbaar is. Van de aflossingsvrije hypotheek, die aan het begin van deze eeuw zo populair was, worden nu de nadelen in hun volle omvang zichtbaar. De AOW, eens de trotse fundering onder de oudedagsvoorziening, is voor de meerderheid van de gepensioneerden vrijwel de enige bron van inkomsten. Er is te weinig pensioen gespaard. De consumptiecijfers zijn dramatisch. De ouderen vallen massaal terug op de overheid. Maar die heeft het geld niet. De belastinginkomsten die twintig jaar geleden nog latent in een pensioenpot van 1400 miljard euro zaten, zijn opgesoupeerd en niet aangevuld. Als we terugkijken, heeft het loslaten van de grote pensioenverplichting in 2016 de neergang van de Nederlandse economie ingezet. Mark Rutte en Alexander Pechtold, twee voormalige politieke leiders uit die tijd, erkennen in het omroep Max tv-programma 'Jinek kijkt terug', dat zij de gevolgen van de afschaffing van de grote pensioenverplichtstelling hebben onderschat.

Na deze zwarte blik in de toekomst gaan we terug naar vandaag, het jaar 2015. De discussie over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel is in volle gang. De SER, het CPB, staatssecretaris Klijnsma van SZW, ze spreken zich allemaal uit over een behoud van de pensioenverplichtstelling, maar wij zijn er niet gerust op. Het is onrustig in de pensioenwereld. 'Keuzevrijheid' wordt er geroepen. En de neuzen lijken steeds meer de richting op te wijzen waarin de doorsneepremie moet verdwijnen. Maar let op: de doorsneepremie is nu een

wettelijk vereiste voor de pensioenverplichtstelling. Het gevaar van het kind (de pensioenverplichtstelling) met het badwater weggooien, dreigt.¹ Dit essay is een betoog om de pensioenverplichtstelling te behouden. Die is er namelijk niet voor niets en heeft grote voordelen. De gevolgen van opheffing zouden weleens desastreus kunnen zijn. Maar laten we eerst het kader bepalen van de problematiek.

Nederlands pensioenstelsel en de grote verplichtstelling

De oudedagsvoorziening in Nederland kent, zoals bekend, drie pijlers. Ten eerste de wettelijke basisvoorziening in de vorm van de AOW. Ten tweede het arbeidspensioen zoals dat tot stand komt in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers. En ten derde de particuliere aanvullende voorzieningen buiten de arbeidsvoorwaardelijke sfeer.

In de discussie over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel staat de AOW voor vrijwel iedereen buiten kijf. De discussie gaat over de tweede pijler, over het pensioen uit arbeid. In het systeem van arbeidspensioenen zijn twee verschillende verplichtstellingen te onderscheiden. Ten eerste de verplichting voor werknemers om deel te nemen aan de pensioenregeling van hun onderneming. Deze verplichtstelling wordt ook wel de *kleine* verplichtstelling genoemd. Deze vorm van verplichtstelling valt onder de arbeidsvoorwaarden van de onderneming. De overheid speelt hier geen rol.

Daarnaast bestaat de zogenoemde *grote* verplichtstelling. Deze verplicht ondernemingen deel te nemen aan de pensioenregeling van de branche waartoe ze behoren. Dat wil zeggen dat een onderneming dient deel te nemen aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Deze regeling komt eerst tot stand nadat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) haar algemeen verbindend heeft verklaard. Hier speelt de overheid dus wel een

¹ Wellicht illustratief en veelzeggend is het om te vermelden waar de uitdrukking 'Men moet het kind niet met het badwater weggooien' vandaan komt. Van Dale's Spreekwoordenboek (eerste druk 1988) vermeldt onder nr. 875 dat de uitdrukking voor het eerst in 1512 voorkomt in Thomas Murners 'Narrenbeschwörung', waar ook de oudste afbeelding te vinden is. 'In hoofdstuk 8r wordt beschreven hoe zotten in hun pogingen het slechte weg te werpen te ver gaan en alles wat goed is eveneens wegwerpen.'

rol. Het is de minister die de verplichtstelling formeel kan opleggen na een verzoek daartoe uit de branche.²

Voor het vervolg richten we ons primair op de grote verplichtstelling, de verplichting voor ondernemingen om deel te nemen aan hun bedrijfstakpensioenfondsen. Als de grote verplichtstelling wordt afgeschaft, voorzien we dat de pensioenopbouw in Nederland in een neerwaartse spiraal terecht zal komen, met ernstige sociale en economische gevolgen. Daarover verderop meer. Het is van belang eerst te kijken naar de ontstaansgeschiedenis van de grote verplichtstelling, omdat daaruit de voordelen helder naar voren komen.

Ontstaansgeschiedenis en voordelen

De eerste zogenoemde *Wettelijke regeling betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfondsen* stamt uit 1949. Voor die tijd waren er wel bedrijfspensioenfondsen, maar die waren nog niet wettelijk verplicht. Een reden tot invoering van een aparte wet in 1949 was dat de wetgever het wenselijk vond om voor ‘pensioenverhoudingen, die uit hun aard verstrekkende en langdurige gevolgen met zich meebrengen, een meer uitgewerkte regeling’ te geven.³ Het was met name met het oog op het landbouwbedrijfs(tak)pensioenfondsen⁴ dat in 1949 met ongeveer 200.000 deelnemers op het punt stond te worden opgericht, dat de bovengenoemde wetgeving er kwam.

Die wetgeving heeft lang relatief onveranderd standgehouden. In 1996 beschreef het kabinet, na een consultatieronde, de volgende voordelen van het ‘huidige’ systeem van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfondsen:⁵

- Met de verplichtstelling wordt een beperking van de witte en grijze vlekken bereikt.⁶

² Op gelijke wijze kan de minister van SZW op verzoek van beroepsgenoten, dat wil zeggen op verzoek van een beroepspensioenvereniging met voldoende representativiteit, de deelneming in een beroepspensioenfonds verplicht stellen. Dit essay concentreert zich op de verplichtstelling betreffende bedrijfstakpensioenfondsen.

³ Kamerstukken II, 1947/1948, 785, nr. 3.

⁴ Eerst in het Tweede Kamerjaar 1999–2000 werd formeel de term bedrijfspensioenfonds vervangen door bedrijfstakpensioenfonds. Hierna schrijven we nog sec bedrijfstakpensioenfonds.

⁵ Kamerstukken II, 1996/1997, 25 014, nr. 1.

⁶ Met witte en grijze vlekken worden ondernemingen of personen zonder pensioenregeling bedoeld.

- Bedrijfstakpensioenfondsen kennen doorgaans solidariteit tussen oude en jonge, zieke en gezonde werknemers en tussen grote en kleine ondernemingen. Die solidariteit manifesteert zich in doorsneepremies.⁷
- Door het huidige systeem van verplichtstelling wordt concurrentie tussen ondernemingen in de bedrijfstak op basis van verschillen in niveaus van de pensioenvoorziening voorkomen.
- Als een werknemer wisselt van werkgever in de bedrijfstak, is waardeoverdracht niet noodzakelijk.
- In verband met de schaalgrootte en de omvang van het draagvlak hebben bedrijfstakpensioenfondsen meer mogelijkheden om doelmatiger te werken en kunnen zo een gunstig rendement behalen.
- Bedrijfstakpensioenfondsen kennen een bestendig indexatiebeleid.
- Ten slotte is de nakoming ten aanzien van pensioentoezegging en indexaties gegarandeerd, mocht een onderneming uit de bedrijfstak failliet gaan.

En dus kwam de *Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000* (hierna: *Wet Bpf 2000*) tot stand.⁸

Alle genoemde voordelen van de grote verplichtstelling staan nog fier overeind, maar bij twee voordelen is een opmerking op haar plaats. De eerste is die betreffende de doorsneepremies. Wij beseffen dat er in het huidige debat over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel veel discussie is over doorsneepremies. De vraag of die nu wel of niet behouden moeten blijven, laten we hier onbesproken. De essentie van de doorsneepremie is evenwel solidariteit en met name op dat aspect zullen wij nader ingaan.

Ook bij het voordeel van het bestendige indexatiebeleid (toeslagbeleid) is een opmerking gepast. De cynicus zal opmerken dat er van het toeslagbeleid de afgelopen jaren weinig terecht is gekomen. Inderdaad, de toeslagen zijn door tekorten sterk achtergebleven ten opzichte van de inflatie. Die tekorten werden evenwel niet veroorzaakt door het toeslagbeleid. De bestendigheid van het toeslagbeleid bij een pensioenfonds moet veeleer worden afgezet tegen het

7 Een doorsneepremie betekent dat er, ongeacht geslacht of leeftijd of andere criteria, van elke deelnemer aan een pensioenfonds een en dezelfde premie, ofwel dezelfde jaarlijkse geldelijke bijdrage wordt gevraagd.

8 *Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000*, wet van 28 december 2000 (*Stb. 2000-628*).

toeslagbeleid in het geval een pensioenregeling is ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij. Een verzekeringsmaatschappij kent alleen toeslagen via een aanvullende premiebetaling. Als een sponsor ontbreekt, is er niemand die de toeslag kan financieren.

De SER formuleerde in 1997 dezelfde en nog meer voordelen van de grote verplichtstelling.⁹ Zij schrijft, hier in versimpelde woorden weergegeven, dat de verplichtstelling:

- voorkomt dat ondernemingen onderling kunnen concurreren op de pensioenregelingen als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden;
- zorgt voor bedrijfstakbrede solidariteit;
- witte vlekken op pensioengebied voorkomt;
- positief is met het oog op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en van werknemers met een hoog invaliditeitsrisico, met andere woorden van categorieën werknemers met een minder kansrijke positie op de arbeidsmarkt;
- leidt tot toename van de schaalgrootte en versterking van het draagvlak en
- kan leiden tot een grotere efficiency en een gunstiger rendement, wat de kosten kan beheersen.

Tot zover de voordelen van de grote verplichtstelling. Opgemerkt zij dat ondernemingen onder de grote verplichtstelling kunnen uitkomen.

Bestaande vrijstellingsmogelijkheden

Vanaf 1952 is er ook een wettelijke mogelijkheid geweest tot vrijstelling (dispensatie). Tot 1998 kende de vrijstellingsrichtlijn slechts één uitzonderingsgrond, namelijk de eigen pensioenvoorziening.¹⁰ In 1998 is het aantal vrijstellingsgronden evenwel uitgebreid. De aanleiding voor de uitbreiding lag in de nota *Naar meer marktwerking in de pensioensector*.¹¹ In deze nota concludeerde het toenmalige kabinet dat het instrument van de verplichtstelling behouden moest blij-

⁹ Sociaal-Economische Raad 2015.

¹⁰ Staatssecretaris van Sociale Zaken 1952.

¹¹ Kamerstukken II, 1996/1997, 25 014, nr. 1.

ven, maar dat een verruiming van het vrijstellingsregime in het kader van die wet wenselijk was. Het herziene Vrijstellingsbesluit (operationeel sinds 2002) bevat sindsdien vier gronden op basis waarvan het bedrijfstakpensioenfonds verplicht is vrijstelling te verlenen aan een werkgever (uiteraard onder bepaalde randvoorwaarden). Deze vier gronden zijn:

- De onderneming had al een pensioenregeling; wel met de voorwaarde dat de regeling te allen tijde ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds.
- Er is concernvorming.
- Er is een eigen cao.
- Het bedrijfstakpensioenfonds behaalt onvoldoende beleggingsrendement.

Naast deze verplicht te erkennen vrijstellingsgronden heeft een bedrijfstakpensioenfonds de discretionaire bevoegdheid om vrijstelling te verlenen om andere redenen. Ook hier geldt de wettelijke eis dat de onderhavige regeling te allen tijde ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is aan die van het bedrijfstakpensioenfonds.

Uit de evaluatie van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 blijkt dat er nauwelijks knelpunten worden ervaren omtrent vrijstellingen.¹² Wat wel opvalt in dat onderzoek is het aantal werkgevers (221) dat laat weten terug te willen keren in het bedrijfstakpensioenfonds en dus de vrijstelling wil inleveren. De meest genoemde redenen zijn:

- Door de toenemende eisen en complexiteit is de uitzonderingspositie niet langer aantrekkelijk.
- Door de toename van de vergrijzing in combinatie met onvoldoende instroom is het financieel niet meer haalbaar om gelijkwaardig te blijven met het bedrijfstakpensioenfonds.
- Men is ontevreden over de dienstverlening van de verzekeraar.
- Er zijn wijzigingen gekomen in de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds (uitbreiding en/of verruiming) waardoor er voor werkgevers geen voordeel meer is te behalen met een eigen pensioenregeling.

In dit evaluatieonderzoek wordt wel opgemerkt dat de toetsing van de gelijkwaardigheid complexer wordt, omdat werkgevers vaker willen overstappen op

¹² De Vries & Detmar 2006.

een Defined Contribution-pensioenregeling, waar de meeste bedrijfstakpensioenfondsen nog een Defined Benefit-pensioenregeling hanteren.¹³

We concludeerden al dat de grote verplichtstelling veel voordelen heeft en voegen daaraan toe dat er al ruime mogelijkheden zijn tot vrijstelling. We concluderen dat de trend onder reeds gedispenseerde ondernemingen een behoefte laat zien dat men zich (weer) wil scharen onder een verplichte bedrijfstakpensioenregeling.

Gevolgen van opheffen grote verplichtstelling

Tot zover hebben we de historische context, de voordelen en de vrijstellingsmogelijkheden van de grote verplichtstelling bekeken. Opheffen van de grote verplichtstelling zou naar onze mening een ernstige vergissing zijn. Het zou een domino-effect tot gevolg hebben met desastreuze gevolgen. Een voorbeeld moge dit verduidelijken. Onderneming A valt onder een bedrijfstakpensioenregeling, draagt haar premies correct af, hoewel die zwaar op de balans drukken. Vanwege de kosten heeft men ervan afgezien dispensatie aan te vragen. Op een dag komt de grote verplichtstelling te vervallen. De pensioenregeling waaraan A via de bedrijfstak-cao gebonden was, komt 'los' te hangen. De sociale partners van A nemen nu de beslissingen. Hoewel A goed voor haar werknemers wil zorgen, staat zij onder druk: de concurrentie verlaagt de prijzen, terwijl de marges smal zijn. Dat kan zij doen doordat haar pensioenregeling is versoberd. Wat moet onderneming A nu doen? Hoe te overleven en tegelijk de arbeidsvoorwaarde pensioen op peil houden? Sparen voor later staat nu eenmaal altijd onder druk als er voor nu te weinig brood op de plank is. In de sector breekt een concurrentie op arbeidsvoorwaarden los. In de gehele sector daalt de waarde van de pensioenregeling.

Waar de neerwaartse spiraal eindigt, is onzeker, maar zonder een plicht van buiten is de kans op verdamping van de tweede pijler, van de arbeidsvoorwaarde pensioen, erg groot. We hoeven maar te kijken naar huidige ondernemingen

¹³ Een Defined Contribution-regeling is een pensioenregeling waar de pensioentoezegging aan de deelnemer de geldelijke inleg, de premie, is. Een Defined Benefit-regeling is een pensioenregeling waarbij het uitgangspunt de uiteindelijke pensioenuitkering is.

die niet onder een bedrijfstakregeling vallen, om te zien dat hun pensioenregelingen doorgaans kwalitatief minder goed of afwezig zijn.

In het bovengeschetste scenario worden de medewerkers van A voor hun pensioen steeds afhankelijker van de eerste pijler (AOW) en de derde pijler (sparen in de privésfeer). De vraag is hoe het daarmee gesteld is. Het is algemeen bekend dat het huidige Nederlandse pensioenstelsel internationaal wordt geroemd. Die reputatie is gebaseerd op het samenstel van de drie pijlers en dan met name op de eerste pijler die op omslag is gebaseerd, en een sterke tweede pijler die op kapitaalbasis is gebaseerd. ‘Morrelen’ aan de tweede pijler betekent onherroepelijk terugvallen op de eerste of derde.

Welnu, de eerste pijler (AOW) voorziet in slechts (ongeveer) 35% van het modaal inkomen. Voor werknemers die vertrouwd hebben op de tweede pijler en te weinig opzij hebben gezet voor de derde pijler, wordt een terugval in inkomen na pensionering realiteit. En dat voor een periode waarin de zorgkosten naar alle waarschijnlijkheid zullen toenemen.

Ten aanzien van het sparen in de derde pijler, in de private sfeer, is bekend dat mensen dat relatief (te) weinig doen. Ga maar na. De pensioenregelingen zijn de afgelopen jaren aanmerkelijk versoberd. Eindloonregelingen, waarin het laatst verdiende salaris de totale pensioenaanspraak bepaalde, zijn inmiddels afgebouwd. Nu zijn de middelloonregelingen, waarvoor het gemiddelde salaris in de carrière bepalend is, gemeengoed. Daarnaast zijn de fiscaal toegestane percentages waarmee pensioen mag worden opgebouwd, substantieel verlaagd.

Ondanks dat deze versoberingen in de tweede pijler zijn doorgevoerd, zien we geen toename van sparen in de derde pijler. Mensen blijken op de teruggang niet te reageren met (extra) sparen in de private sfeer. Gevreesd moet worden dat als de tweede pijler nog verdergaand versobert, ook dan een extra privésparen uitblijft.

In het verlengde daarvan mag niet onvermeld blijven dat zelfstandigen zonder personeel, de zogeheten zzp'ers, over het algemeen niet onder arbeidsgerelateerde pensioenregelingen vallen en te weinig sparen voor de oude dag.¹⁴

¹⁴ De SER schrijft daarover: ‘Een deel daarvan [van de zzp'ers] blijkt goed in staat zelf voor zijn oudedagsvoorziening te zorgen, maar er zijn ook groepen waarbij dit niet of in onvoldoende mate het geval is.’ Sociaal-Economische Raad 2015.

Als deze groep én de groep werknemers die met een versoberde pensioenregeling geconfronteerd zijn, na afschaffing van de grote verplichtstelling, over (grofweg) twintig jaar met pensioen gaan, zullen zij het met aanmerkelijk minder moeten doen dan hun (groot)ouders ooit konden. Zij zullen dan een beroep moeten doen op het sociale vangnet, als dat nog net zo elastisch en solide is als op moment van schrijven. Dat dit een bijkomend effect zal hebben op de uitgaven van de overheid, laat zich raden. Daar komt nog bij dat door de aanmerkelijk verlaagde oudedagsvoorziening de gepensioneerden te zijner tijd navenant minder kunnen consumeren en de overheid daarmee minder belastinginkomsten (btw) zal genieten. Die belastinginkomsten zijn dan reeds eerder opgesoupeerd.

Een ‘kleurrijk’ voorbeeld

Anno 2015 speelt zich in de schildersbranche een interessant schouwspel af. We verwachten dat de ontwikkelingen in deze branche een vooruitblik geven op wat er in brede zin met de arbeidspensioenen in Nederland staat te gebeuren als de grote verplichtstelling wordt afgeschaft.

Wat is de situatie? Aanvankelijk werkte de overgrote meerderheid van de schilders voor een bedrijf. Zij vielen onder de cao en er was een bedrijfstakpensioenregeling. Maar in het verleden hebben de schildersbedrijven bewust werknemers afgestoten om de loonkosten te beperken en het werknemersrisico te omzeilen. Dat heeft geresulteerd in een aanzienlijke toename van het aantal zelfstandige schilders in de branche, een trend die nog steeds doorzet. Inmiddels zijn er meer zelfstandigen in de branche actief dan werknemers. De schildersbedrijven hebben op die manier hun eigen concurrentie gekweekt.¹⁵ Medewerkers werden ontslagen en voor een lager tarief en door de oorspronkelijke werkgevers met minder ondernemingsrisico als zzp'er weer ingehuurd. Het bijzondere aan de afspraken in de branche was dat de zogenoemde ‘eenpitters’ nog wel onder de pensioenregeling van de bedrijfstak bleven vallen. De zzp-schilder was en is nog altijd verplicht deel te nemen aan de bedrijfstakpensioenregeling. De tarieven in de branche stonden de afgelopen jaren, mede door de financiële crisis, onder druk. De zzp'ers verlaagden hun tarieven, los

¹⁵ ZZP-Nederland & Zelfstandigen Bouw 2015.

van de verplichte pensioenspaarpremie, om zo te kunnen concurreren en te overleven. Als gevolg daarvan is de pensioenpremie steeds meer een substantieel onderdeel van het tarief geworden.

Zelfstandigen Bouw en Stichting ZZP Nederland hebben voorjaar 2015 formeel bezwaar aangetekend bij de staatssecretaris van SZW tegen de verplichtstelling voor zelfstandige schilders om nog langer deel te moeten nemen aan de bedrijfstakpensioenregeling. Ze willen zelf, onverplicht, voor hun eigen pensioen kunnen zorgen. Het wrange is evenwel dat een zeer groot deel van de zzp'ers in Nederland veel te weinig of geen voorzieningen heeft getroffen voor de oude dag.¹⁶ Zeer recentelijk (we schrijven eind september 2015) heeft de minister van SZW besloten dat de schilders die zelfstandig werken, verplicht moeten blijven deelnemen in het bedrijfstakpensioenfonds. Volgens het ministerie was de aanvraag voor de verplichtstelling voldoende representatief. De kans is echter groot dat de zzp-schilders, naarmate zij in aantallen verder groeien, op een nabije dag er wel in zullen slagen de staatssecretaris van SZW ervan te overtuigen dat er niet langer voldoende grond bestaat om de verplichtstelling van de bedrijfstakpensioenregeling voor schilders te handhaven en dat die dus even goed kan worden afgeschaft. In dat geval zullen de tarieven van de schilders in loondienst, vanwege de hogere pensioenkosten, nog verder onder druk komen te staan. De werkgevers zullen immers moeten kunnen concurreren met de zzp'ers.

Het is nog interessant te vermelden dat de meest recente ontwikkeling rondom het schilderspensioen is, dat er wordt nagedacht over een minimum vergoedingstarief, waarbij dan rekening gehouden kan worden met een pensioenspaarpremie. Maar de eerste geluiden zijn dat de zzp-vertegenwoordigende organisaties geen voorstander lijken te zijn van een minimumtarief.

Geluiden tegen de verplichtstelling

De verplichtstelling wordt zowel bejubeld als verguisd. Vanuit de hoek van de 'tegenstanders' worden met name genoemd: 1) het gebrek aan keuzevrijheid,

¹⁶ Het is van belang te vernemen tot welke inzichten het Interdepartementaal Beleidsonderzoek zelfstandigen zonder personeel (IBO-zzp) komt in dit verband. Naar verluidt is dit onderzoek gereed, maar beraadt het kabinet zich er eerst zelf op, voordat het openbaar wordt gemaakt (we schrijven eind september 2015).

2) het gebrek aan marktwerking en 3) de afgedwongen solidariteit. Daar willen wij het volgende bij aantekenen.

Ad 1 – Keuzevrijheid

Vergroting van de individuele keuzevrijheid wordt vaak (maar ten onrechte) een-op-een in verbinding gebracht met de grote verplichtstelling. Lange tijd gold de tweede pijler als een solide regeling, omdat iedere generatie in beginsel voor het eigen pensioen spaarde. De pleidooien voor meer keuzevrijheid lijken vooral voort te komen uit onvrede over de prestaties van pensioenfondsen. Die tegenvallende prestaties zijn in zeer hoge mate bepaald door de verlaagde rentestand¹⁷ en leiden naar onze mening ten onrechte tot het negatief kwalificeren van pensioenfondsen in het algemeen en de verplichtstelling in het bijzonder. Er is sprake van oneigenlijke argumentatie.

Het pleidooi voor meer keuzevrijheid heeft ook te maken met het groeiende besef dat de huidige pensioenregelingen niet meer geheel aansluiten bij de verandering op de arbeidsmarkt: meer deeltijders, meer zzp'ers, meer flexibele dienstverbanden zoals tijdelijk contract, uitzendwerk, oproepcontracten en dergelijke. De vraag is evenwel of een afschaffen van de grote verplichtstelling maatschappelijk en economisch niet veel grotere nadelen, waar we al over schreven, dan voordelen heeft.

Vastgesteld kan worden dat in de huidige pensioenregelingen al veel keuzemogelijkheden bestaan. Er zijn meerdere keuzes mogelijk waarop opgebouwde pensioenaanspraken direct voor en tijdens de pensionering opgenomen kunnen worden. We spreken dan over keuzemogelijkheden in de uitkeringsfase. Te denken valt aan:

- eerder of later met pensioen,
- deeltijdpensioen,
- variatie in de hoogte van het pensioen (het zogenoemde hoog-laagpensioen),
- uitruil tussen het partnerpensioen en het ouderdompensioen en

¹⁷ De (markt)rentestand is een zeer belangrijke factor voor het bepalen van de hoeveelheid vermogen die een pensioenuitvoerder moet hebben ten opzichte van de pensioenaanspraken die hij in beheer heeft. Hoe lager de marktrente, hoe hoger het vereiste vermogen. De rente is de laatste tien jaar dramatisch gedaald. Daardoor verleenden pensioenfondsen nauwelijks toeslagen en waren er (verhoogde kansen op) kortingen op de opgebouwde pensioenaanspraken.

- bij uitdiensttreding bestaat veelal de mogelijkheid de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten voor eigen rekening.

Keuzes genoeg dus.

Vanwege de al bestaande keuzes op het moment dat het pensioen tot uitkering komt, is het naar onze mening alleen nog van belang te kijken naar keuzevrijheid in de fase waarin een deelnemer nog pensioen aan het opbouwen is. Hier valt te denken aan:

- de hoogte van het opbouwpercentage (een maat voor de omvang van de pensioenopbouw),
- de hoogte van de inleg en
- de mogelijkheid zelf de beleggingsportefeuille samen te stellen.

De vraag is evenwel of met een dergelijke toegenomen keuzevrijheid in de opbouwfase het ontevreden gevoel over pensioenfondsen wordt opgelost. Het is algemeen bekend dat de gemiddelde Nederlander niet echt bezig is met zijn pensioen. De meeste mensen zijn niet geïnteresseerd of weten niet waar het om gaat. Velen hebben moeite om een afweging voor de lange termijn te laten prevaleren boven die van de korte termijn. Uit de zorgplicht die pensioenaanbieders hebben, vloeit voort dat mensen niet zonder reddingsboei in het diepe mogen worden gegooid, want dan ontstaat er een onvermijdelijke en onwenselijke tweedeling tussen hen die wel en hen die niet de eigen boontjes kunnen (of willen) doppen.

Daarnaast is het een bekend gegeven dat de uitvoeringskosten stijgen naarmate de variatie aan keuzes groter wordt. En hogere kosten gaan onvermijdelijk ten koste van de ingelegde premie, wat uiteindelijk ten koste gaat van het pensioen. Een nuance bij de bestaande keuzevrijheid in de tweede pijler is op haar plaats. De Pensioenwet heeft vanaf 1 januari 2007 een einde gemaakt aan de keuzemogelijkheid van zogeheten C-polissen. Voor die tijd kon een werkgever ervoor kiezen voor een individuele werknemer een pensioencontract aan te gaan met een verzekeraar (C-polis). Omdat het een individueel contract was, bood deze polis in theorie meer individuele flexibiliteit dan een collectieve pensioenregeling. Op papier was het namelijk mogelijk om een individueel toegesneden regeling overeen te komen met de werkgever. Daarnaast bestond de mogelijkheid dat de werknemer zelf de verzekeraar zou kiezen die de regeling

zou uitvoeren. Naar het oordeel van de wetgever hadden pensioentoezeggingen op basis van een C-polis echter geen toegevoegde waarde als het ging om keuzemogelijkheid. In de praktijk leverden zij namelijk nauwelijks flexibiliteit op om een aantal redenen:

- De polissen bevatten vaak contractuele blokkeringsclausules (een verbod om vrij over te stappen naar een andere verzekeraar), waardoor werknemers alleen konden handelen met toestemming van de werkgever. En die wilde omwille van de eenvoud graag zaken doen met één verzekeraar.
- De polissen waren mede ten behoeve van lagere uitvoeringskosten veelal onderworpen aan een collectief mantelcontract tussen werkgever en verzekeraar, waardoor de facto geen werknemerskeuze van de verzekeraar mogelijk was.
- De situatie deed zich geregeld voor dat de polis niet kon worden ‘meegenomen’ naar een nieuwe werkgever als die een eigen, afwijkende regeling had.

Er kan dus vanaf 2007 in de tweede pijler niet meer worden gekozen voor individuele pensioencontracten, C-polissen. Dat lijkt een beperking van de keuzemogelijkheid. Maar, zoals aangegeven, boden de individuele pensioencontracten slechts in theorie keuzevrijheid, doordat andere deugden, zoals eenvoud, gelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsmobiliteit sterker waren.

Ad 2 – Marktwerking

Een ander argument tegen de verplichtstelling is dat er te weinig marktwerking zou bestaan. De verplichtstelling betekent verplichte winkelnering, zo is de bewering. Omstreeks 1998 heeft het Europese Hof van Justitie in dat kader zich evenwel over een aantal belangrijke zaken gebogen. De kern daarvan was dat ondernemingen onder de pensioenverplichtstelling van hun bedrijfstak wilden uitkomen. Zonder specifiek in te gaan op de arresten willen we wel de gronden waarop het Europese Hof zijn uitspraken heeft gedaan, nader beschouwen.

Het Hof wees er in de eerste plaats op dat het optreden van de (Europese) Gemeenschap naast beleid op het gebied van mededinging ook sociaal beleid omvat.¹⁸ Het gaat dan met name om de bevordering van een harmonische en

¹⁸ Interdepartementale Commissie Europees Recht 2000. Het onderhavige is tevens onze bron voor de rest van deze paragraaf.

evenwichtige ontwikkeling van de economische activiteit en van een hoog niveau van werkgelegenheid en sociale bescherming.¹⁹ Daaronder valt ook het bevorderen van de sociale dialoog tussen sociale partners.²⁰ Het Hof nu stelde vast dat de verplichtstelling voor de aanvullende pensioenregelingen een essentiële sociale functie vervult in het Nederlandse pensioenstelsel. Dit wegens de geringe hoogte van het wettelijke pensioen (AOW). Het Hof kwam tot het oordeel dat bedrijfstakpensioenfondsen ondernemingen in de zin van de mededingingsregels zijn, op grond van de volgende overwegingen:

- Bedrijfstakpensioenfondsen bepalen zelf de hoogte van de premies en de uitkeringen en werken volgens het kapitalisatiebeginsel. De hoogte van de uitkeringen die de bedrijfstakpensioenfondsen verstrekken, zijn derhalve afhankelijk van de opbrengsten van de beleggingen, die evenals die van verzekeringsmaatschappijen onder toezicht staan van de Verzekeringskamer.
- Bedrijfstakpensioenfondsen moeten ondernemingen die ten minste zes maanden voor de indiening van het verzoek tot verplichtstelling van de deelneming in het fonds al een minstens gelijkwaardige pensioenregeling hebben ten opzichte van de regeling die het fonds biedt, vrijstelling van die verplichte deelneming verlenen.

Dit betekende volgens het Hof dat bedrijfstakpensioenfondsen een economische activiteit verrichten en met verzekeringsmaatschappijen concurreren. Dat neemt niet weg, aldus het Hof, dat een bedrijfstakpensioenfonds minder concurrerend kan zijn dan een verzekeringsmaatschappij, die nu eenmaal niet per se een sociaal doel behoeft na te streven, solidariteitsaspecten in regelingen behoort te honoreren of onderworpen is aan beperkingen in, of controles op de investeringen.

Uit de arresten kan worden afgeleid dat het Hof van oordeel is dat deze vrijheid van sociale partners en lidstaten om bedrijfstakpensioenfondsen te verplichten, in verregaande mate moet worden gerespecteerd.

Ad 3 – Solidariteit

Solidariteit wordt gewoonlijk omschreven als ‘verbondenheid met het lot van anderen’. Voor aanvullende pensioenen (tweede pijler) is verplichte solidariteit

¹⁹ Artikel 2 en 3 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap.

²⁰ Artikel 138 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap.

tussen groepen mensen decennialang min of meer vanzelfsprekend geweest. De verplichte deelname aan een pensioenfonds, via de werkgever, is jarenlang gerechtvaardigd met het argument dat mensen dienen te worden beschermd tegen een slechte pensioenopbouw. Zonder die verplichtstelling zouden veel mensen te weinig of mogelijk zelfs helemaal niet sparen voor hun ouderdagsvoorziening.

Het huidige systeem van de aanvullende pensioenen is gebaseerd op solidariteit tussen jongere en oudere werknemers, tussen mannen en vrouwen, tussen premiebetalers en pensioengerechtigden. Deelnemers aan een pensioenfonds vormen een collectief en bouwen gezamenlijk een kapitaal op waaruit vervolgens alle pensioenuitkeringen worden betaald. Deze collectiviteit maakt het mogelijk risico's, zoals beleggingsresultaten of het zogeheten 'langlevenrisico', te spreiden. Solidariteit heeft in deze context dus vooral een economische betekenis, namelijk dat alle deelnemers en (toekomstige) generaties de risico's delen.

Ondanks alle positieve elementen van solidariteit heeft de economische crisis wel een bres geslagen in deze vanzelfsprekendheid. Door de sterk fluctuerende beleggingsresultaten, de lage rentestanden en de vergrijzing is solidariteit onder druk komen te staan.

Er zijn in 2015 tal van maatregelen genomen die niet zozeer het doel hadden om de solidariteit in te perken, maar dat wel als bijeffect hebben gedaan. Wij noemen de aftopping van pensioen tot 100.000 euro en de jaarlijkse pensioenopbouw die is gemaximeerd op 1,875%. Daarnaast zijn in het nieuwe Financieel Toetsingskader (2015) expliciete regels opgenomen voor de spreiding van risico's over generaties, waarmee onmiddellijke solidariteit is ingeperkt.

Tot zover over de argumenten tegen de verplichtstelling en onze weerlegging daarvan. Waarmee wij naderen tot een afronding. Als de verplichtstelling zo veel voordelen heeft als wij schetsen, en als de tegengeluiden naar onze mening onvoldoende hout snijden om een afschaffing van de verplichtstelling door te zetten, is er dan nog wel kans dat de verplichtstelling haar langste tijd heeft gehad? Naar onze mening bestaat dat gevaar wel degelijk. Enerzijds is er het gevaar dat politiek sentiment de visionaire ratio kan overstemmen. Anderzijds gaan er tijdens de gesprekken over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel stemmen uit verschillende hoeken op om de doorsneepremie op te heffen. Daarin schuilt een extra gevaar voor de verplichtstelling.

Verplichtstelling en doorsneepremie

De doorsneepremie staat als directe eis genoemd in de Wet Bpf 2000 (artikel 8 lid 2). Het is van belang te weten met welke motivatie deze eis in de wet is gekomen. De memorie van toelichting uit 1999 zegt daarover:²¹

- ‘(...) dat, hoewel het Europese Hof in de periode 1997–1999 in een drietal zaken de toelaatbaarheid van de verplichtstelling in verband met de Europese mededingingsregels, geoordeeld heeft dat onderhavige verplichtstelling niet in strijd was met de mededingingsregels,
- dat het Hof heeft aangegeven dat de solidariteit in een regeling van een bedrijfstakpensioenfonds mede een rechtvaardiging vormt voor het toekennen van een uitsluitend recht aan een bedrijfstakpensioenfonds voor de uitvoering van een pensioenregeling in een bedrijfstak, waarbij het Hof niet aangaf dat een doorsneepremie daarbij een noodzakelijke voorwaarde is, en
- dat het kabinet echter van mening is dat in onderhavig wetsvoorstel met het vereiste van doorsneepremie voor de collectieve regeling een wezenskenmerk van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen in regelgeving wordt vastgelegd en dat dit wezenskenmerk naar de mening van het kabinet ook los van de Europese context moet worden gewaarborgd.’

Kortom, de wetgever heeft de voorwaarde van een doorsneepremie in de wet opgenomen, hoewel dat op basis van uitspraken van het Europese Hof niet had behoeven.

De Interdepartementale Commissie Europees Recht (ICER) gaat in haar bevindingen nog een stap verder. De ICER schrijft de minister van SZW: ‘Samenvattend moet worden gesteld dat uit de arresten van het Hof, naast een algemeen geformuleerd criterium, geen duidelijke vereisten met betrekking tot de door pensioenfondsen uit te voeren regelingen voortvloeien, waaraan, bij de beoordeling of verplichtstelling van deelneming in het fonds gerechtvaardigd is, moet worden getoetst. Er is derhalve voor de overheid geen noodzaak om bij een verzoek om verplichtstelling de uit te voeren regeling specifiek op solidariteitsaspecten te toetsen.’²²

²¹ Kamerstukken II, 1999/2000, 27 073, nr. 3.

²² Interdepartementale Commissie Europees Recht 2000.

Van der Poel komt in haar onderzoek tot een andere conclusie: ‘Indien daarentegen voor een verplicht gestelde pensioenuitvoerder de verplichting zou vervallen om een doorsneepremie in rekening te brengen bij de aangesloten werkgevers en de doorsneepremie bovendien niet wordt vervangen door een ander type solidaire premie, (...) meen [ik] dat de verplichtstelling van een dergelijke uitvoerder waarschijnlijk niet langer gerechtvaardigd zal zijn in het licht van het EU-mededingingsrecht.’²³

Ons betoog gaat niet over een behoud van de doorsneepremie, wel over het behoud van de grote pensioenverplichtstelling. Maar wij zijn niet gerust op het laatste, omdat:

- de discussie in Nederland over het wel of niet afschaffen van de doorsneepremie nog altijd in volle hevigheid wordt gevoerd;
- de doorsneepremie is verankerd in de Wet Bpf 2000 en
- er nog uiteenlopende juridische interpretatiemogelijkheden lijken te zijn betreffende de vraag of een bedrijfstakpensioenfonds zonder doorsneepremie, maar met (andersoortige) solidariteitsaspecten wel voldoende bestaansrecht heeft.

Van kinderen en badwaters

Samengevat heeft de grote pensioenverplichtstelling de Nederlandse economie en samenleving al tientallen jaren grote voordelen opgeleverd. We noemen ze nog even: beperking van witte en grijze vlekken; solidariteit ten behoeve van wie kwetsbaar is; minder concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen; minder waardeoverdrachten; doelmatigheid en rendement; bestendig toeslagenbeleid; behoud van pensioenaanspraak en kans op toeslagen bij faillissement van een werkgever.

We zagen dat er al ruime mogelijkheden zijn voor het verkrijgen van vrijstelling voor de verplichtstelling. Daarbij is de trend dat veel thans vrijgestelde ondernemingen zich liever (weer) wensen te scharen onder het bedrijfstakpensioenfonds. De trend is dus niet het zich weg bewegen van het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds, in tegendeel.

²³ Van der Poel 2013.

In de discussie over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel staat evenwel ook de verplichtstelling onder druk. De tegengeluiden zijn naar onze mening deels oneigenlijk (er zouden geen keuzevrijheden zijn binnen de pensioenregeling), deels in strijd met hoe het Europese Hof van Justitie erover denkt (de verplichtstelling, zo beweert de criticaster, leidt tot niet toegestane winkelnering). Bij alle argumenten voor afschaffen van de grote verplichtstelling moet men zich afvragen of het alternatief een ontevreden gevoel over de prestaties van pensioenfondsen in de veranderende arbeidsmarkt wel oplost. Wellicht is het noodzakelijk het pensioenstelsel eens grondig in de tobbe te schrobben, maar laten we het kind, de verworvenheden, met de grote verplichtstelling als sterkste troef, dan niet als overrijverige zotten met het badwater weggoaien.

Bronnen

- Beer, P. de (2015, 12 februari). Keuzevrijheid en pensioenen. *Economisch Statistische Berichten*, jg. 100, editie 4703S.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2014, 1 december). *Achtergrondkenmerken en ontwikkelingen van zz'ers in Nederland* (http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/0374E776-5C6D-428E-B7B9-FEADA895CB48/0/009093ZZP_ersinNederland.pdf).
- Colly, M. & M. Leuvensteijn (2014, februari). *De verplichtstelling, een afgewogen discussie?* APG Pensioenachtergrond (<https://www.apg.nl/nl/pdfs/apg-pensioenachtergrond-februari-2014-art-2.pdf>).
- Edixhoven, M. (2015, 12 februari). Essay kiezen voor het pensioen. *Economisch Statistische Berichten*, jg. 100, editie 4703S.
- Hoff, S. (2015, 26 augustus). *Pensioenen: Solidariteit en Keuzevrijheid. Opvattingen van werkkenden over aanvullende pensioenen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Interdepartementale Commissie Europees Recht (2000, 1 mei). *Advies inzake de communautaire mededingingsaspecten van de verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds*. Brief aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, nr. ICER 2000/31.
- Kabinet en Stichting van de Arbeid (1997, 9 december). *Convenant inzake arbeidspensioenen*. Publicatienr. 12/97.

- Kamerstukken II, 1947/1948, 785, nr. 3.
- Kamerstukken II, 1996/1997, 25 014, nr. 1. *Naar meer marktwerking in de pensioensector: flexibilisering en verplichtstelling.*
- Kamerstukken II, 1999/2000, 27 073, nr. 3. *Nieuwe regeling voor verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000).*
- Kuiper, S. (2015, 12 februari). Juridische grenzen aan keuzevrijheid. *Economisch Statistische Berichten*, jg. 100, editie 4703S.
- Poel, M. van der (2013, mei). *De houdbaarheid van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds en beroepspensioenregelingen.* Publicaties van het Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam, nr. 2013/1.
- Sociaal-Economische Raad (1997, 20 juni). *Werken aan zekerheid.* Advies uitgebracht aan de minister en staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, nr. 97/05 II.
- Sociaal-Economische Raad (2015, 23 januari). *Commissie Toekomst Pensioenstelsel.* Rapport CTP/0046 (<http://docplayer.nl/2495813-Commissie-toekomst-pensioenstelsel-ctp-0046-23-januari-2015-ontwerpadvies-toekomst-pensioenstelsel.html>).
- Staatssecretaris van Sociale Zaken (1952, 29 december). Beschikking betreffende de vaststelling van richtlijnen voor vrijstelling van deelneming in een bedrijfspensioenfonds wegens bijzondere pensioenvoorziening. *Stcrt.* 1953/1.
- Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015, 6 juli). *Hoofdlijnen van een toekomstbestendig pensioenstelsel.* Brief aan de Tweede Kamer, referentie 2015-0000167904.
- Vries, I. de & B. Detmar (2006, 17 maart). *Evaluatie Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000.* DIJK12 Beleidsonderzoek/513/17 maart 2006. Amsterdam.
- ZZP Nederland & Zelfstandigen Bouw (2015, 25 maart). *ZZP Organisaties betwisten verplicht pensioen schilders* (<http://www.zzp-nederland.nl/nieuws/62911-zzp-organisaties-betwisten-verplicht-pe>).

Pensioen in natura: een oud concept speelt in op moderne trends

*Arie Gravendeel*¹

De vroege voorlopers van de huidige pensioenfondsen, zoals gilden, kerkgenootschappen en broederschappen, hadden tot doel mensen die tot een bepaalde groep behoorden, bij te staan in moeilijke tijden. Dat gebeurde lang niet altijd in de vorm van financiële ondersteuning, maar veel vaker in voorziening van stoffelijke, primaire levensbehoeften: voedsel, kleding, brandstof, onderdak. Maar naarmate de samenleving individualiseerde en de mensen graag zelf bepaalden wat zij wel en niet direct nodig hadden, kwam de nadruk te liggen op ondersteuning met liquide middelen en verdween de ondersteuning ‘in natura’ naar de achtergrond.

Inmiddels weten we dat een puur financiële benadering ook niet zaligmakend is. De pensioenkas is niet meer dan ooit gevuld, maar de lage dekkingsgraden gooien roet in het eten. Vooralsnog lijkt ‘hopen op hogere rentes’ de belangrijkste remedie voor het bieden van een enigszins comfortabele oude dag. Moet die oudedagsvoorziening dan per se uit financiële middelen bestaan, of gaat het er toch gewoon om dat men bepaalde producten en diensten kan consumeren? Het antwoord op die vraag ligt verdacht dicht bij het ‘in-naturaprincipe’ in een al dan niet aangepaste vorm of in combinatie met de monetaire component. Ook het opkomende ‘community-denken’ en de ‘sharing economy’, in casu de trend ‘van bezit naar gebruik’, zorgen ervoor dat wellicht de tijd rijp is om de niet-geldelijke aspecten weer uit de mottenballen te halen.

In deze bijdrage wil ik vooralsnog het beperkende kader van de huidige wet- en regelgeving voor de gedachtevorming buiten beschouwing laten, als ook de eenvoudige weg om het huidige systeem maar vrijwel ongewijzigd in stand te laten. Daarentegen wil ik een beschouwing geven vanuit het perspectief van de moderne gemeenschapsgedachte en de klassieke ‘solidariteit in natura’.

¹ Drs. A.C. Gravendeel RBA is werkzaam bij MN als senior Product Strategy & Development. Hij heeft dit essay op persoonlijke titel geschreven.

Ofwel: kan een groep mensen die op de een of andere manier met elkaar verbonden zijn, zorg dragen voor de oudere generatie zonder dat daar financiële overdrachten bij komen kijken? Direct kan dan al worden opgemerkt dat ‘de werkgever’ niet meer de bindende factor tussen mensen is, omdat men regelmatig van baan verandert, maar dat geldt bijvoorbeeld al veel minder voor bedrijfstakpensioenfondsen.

Uiteraard is een volledig niet-geldelijk systeem niet aan de orde, gezien de economische efficiëntie en flexibiliteit die geld nu eenmaal biedt, maar eerder een geïntegreerde benadering met alleen uitkeringen in natura waar dat mogelijk is. En zo zullen nog tal van tegenwerpingen mogelijk zijn, maar met deze beschouwing hoop ik vooral bij te dragen aan de discussie over vernieuwende concepten voor de pensioenwereld.

Pensioen in natura

Het ‘in-natura-aspect’ zoals bedoeld in deze bijdrage houdt grofweg in dat de deelnemer een stukje van zijn pensioen niet in geld krijgt uitgekeerd, maar in de vorm van een product of dienst. In gangbare investeringstermen gaat het dan voor het pensioenfonds om investeringen in zogeheten ‘real assets’, dus tastbare activa en activiteiten, in plaats van financiële vermogenstitels, maar dan niet verpakt als beleggingsproducten. Daardoor wordt minder ingezet op beleggingen die voorzien in dividenden en waardegroei, maar veeleer op investeringen in activa die het fonds in staat stellen producten of diensten fysiek te leveren.

Eerdere discussie

In de Nederlandse discussie over pensioenen is de afgelopen jaren regelmatig de figuur van ‘pensioen in natura’ naar voren gebracht, vooralsnog zonder concrete gevolgtrekkingen. Bovendien spitst de discussie zich ook volledig toe op de zorgcomponent en in iets mindere mate de wooncomponent van het pensioen. De rode draad van de eerdere beschouwingen is dat de integratie van pensioen, wonen en zorg over het algemeen als een interessante gedachtegang wordt gezien, maar steeds vastloopt op bestaande wet- en regelgeving. Enkele kenmerkende elementen van de eerdere discussie wil ik noemen.

Op 7 juli 2009 informeerde minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Donner de Tweede Kamer per brief over 'pensioen in natura'.² De notitie betrof een verkenning van de mogelijkheden om pensioen, wonen en zorgen te integreren. De voornaamste constatering was dat een en ander niet past in de bestaande Pensioenwet en niet met de tweede pijler kan worden uitgevoerd. In 2012 constateerde Mark Boumans dat de discussie nog steeds niet tot concrete concepten heeft geleid.³ De senior beleidsjurist van PGGM voegt, op persoonlijke titel, de dimensie 'indirect' in de figuur pensioen-in-natura toe, maar blijft dat beperken tot de zorgcomponent van het pensioen: een spaarpotje om later diensten of producten aan te kopen. Boumans meent dat een dergelijke vorm van naturapensioen beter aansluit bij de behoefte van gepensioneerden dan het huidige systeem en dat het dan verstandig is dat de pensioenbeleggingen reëel in de behoefte voorzien. Te denken valt dan aan samenwerkingsverbanden ten aanzien van woningen en zorg. Dat alles vergt volgens de auteur geen onoverkomelijke juridische en fiscale aanpassingen en betekent evenmin een revolutionaire ontwikkeling. Wel zou het een stap in de zijns inziens goede richting zijn.

Martin Straatmeijer en Peter Priester zien zelfs een 'fantastische kans' voor gepensioneerden in de aanwending van het eigen woningbezit conform het Zwitserse model.⁴ In dit model verkopen gepensioneerden hun woning aan een belegger voor een relatief laag bedrag, waarvoor men bijvoorbeeld zorg kan inkopen, terwijl men levenslang in de woning mag blijven wonen. In Frankrijk bestaat dit model ook al vele jaren en ook in Nederland is het in opkomst. Hoewel men voorziet in een aanvulling op het pensioen, staat de opbouw hier volledig los van en komt de fiscale aantrekkelijkheid volledig voort uit de hypotheekrenteaftrek.

Niet iedereen deelt die opvatting. Zo meent Casper van Ewijk, hoogleraar Economie aan de Universiteit van Amsterdam en directeur van onderzoeksbureau Netspar, dat men de gewenste zorg 'in natura' al via de AWBZ kan ontvangen en dat deze variant niet past bij wat de tweede pijler biedt.⁵ Het is zijns inziens een kwestie van verzekeringen.

2 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2009.

3 Boumans 2012.

4 Straatmeijer & Priester 2008.

5 Van Ewijk 2011.

Tel uw zegeningen, kijk wat beter kan

De huidige maatschappelijke discussies over het Nederlandse pensioenstelsel gaan vooral in op de tekortkomingen ervan en kenmerken zich regelmatig door persistente onenigheid over de oplossingen. ‘Tel uw zegeningen’ is echter zeker van toepassing wanneer men bedenkt hoe degelijk ons systeem is, zowel absoluut als relatief, wanneer we het vergelijken met andere stelsels: Nederland staat na Denemarken en voor Australië in de top-3 van de Mercer Global Pensions Index.⁶ Dat maakt voor 25 landen een totaalbeoordeling van de betaalbaarheid en hoogte van het pensioen in relatie tot het genoten inkomen (vervangingsratio), de houdbaarheid op lange termijn en de stabiliteit, dankzij onder andere de bestaande ‘governance’ en wettelijke omgeving.

Maar tijden veranderen en daarmee ook de behoeften van mensen. In hoeverre kan een pensioenfonds dat in het leven werd geroepen in een vorige eeuw, dan nog meekomen? Maatschappelijk is er immers veel veranderd en vanzelfsprekendheden over de economie en levensverwachtingen blijken minder voorspelbaar dan vroeger werd gedacht. Het uiteindelijke doel van ieder pensioenfonds is en blijft echter er zorg voor te dragen dat de levensstandaard van de deelnemers na hun werkzame leven min of meer op peil blijft. In de huidige systematiek gebeurt dat door financiële uitkeringen te verstrekken die er met de AOW voor dienen te zorgen dat men na pensionering een inkomen behoudt dat in een redelijke verhouding staat tot het daarvoor genoten inkomen. Werkte dit tot voor kort betrekkelijk geruisloos, inmiddels zijn enkele tekortkomingen zichtbaar én merkbaar geworden.

Zo is het systeem ten eerste zeer gevoelig gebleken voor ongunstige renteontwikkelingen, doordat de toekomstige uitkeringen op basis van de markrentes verdisconteerd worden naar de actuele waarde van de verplichtingen. Lage rentes werken daarbij vervelend door op de dekkingsgraden, terwijl ook renteschommelingen voor veel onzekerheid op korte termijn zorgen. De meeste pensioenfondsen geloven echter dat rentes niet te voorspellen zijn, terwijl dit risico ook nog eens niet structureel wordt beloond in de vorm van extra rendement.⁷ Zeker het redelijk breed gedragen gevoel dat rentes kunstmatig te laag

⁶ Mercer 2015.

⁷ Natuurlijk kunnen deze risico's via swaps worden afgedekt, maar dat blijft een technische oplossing die gericht is op stabiliteit die op zichzelf niet de hoge prijs van toekomstige verplichtingen verlaagt.

zijn, heeft, ondanks de enigszins verzachtende werking van de UFR-methode, eraan bijgedragen dat de dekkingsgraad als ‘allesbepalende’ parameter ter discussie wordt gesteld. Beoordeling van de haalbaarheid van het benodigde rendement zou dan het alternatief zijn.⁸ Deze mogelijk interessante invalshoek laten we verder buiten beschouwing, onder andere omdat hiermee weer nieuwe onzekerheden worden geïntroduceerd, te weten de afhankelijkheid van de realisatie op lange termijn van de verwachte rendementen.

Inflatie is ook een onzekere, lastig te beheersen factor. Wanneer er inflatie is en fondsen de uitkeringen niet kunnen indexeren, kan dat op de middellange termijn onvrede onder de deelnemers tot gevolg hebben. In vrijwel alle economische modellen en scenario's zal inflatie uiteindelijk ook leiden tot hogere rentes en beleggingsrendementen die het koopkrachtverlies compenseren. Fundamenteel is het van belang te constateren dat de ontwikkeling van de Nederlandse koopkracht en de internationale inflatie – het overgrote deel van de Nederlandse pensioenbeleggingen is internationaal – niet met elkaar in de pas behoeven te lopen. Verder is het opmerkelijk dat het theoretisch logische effect van inflatie voor beleggingsrendementen in de praktijk nauwelijks aantoonbaar is. Ter illustratie kijken we naar het verband tussen Nederlandse vastgoedbeleggingen en de Nederlandse inflatie, omdat juist hier een duidelijk verband mag worden verondersteld. Het lijkt er wel op dat de gemiddelde Nederlandse waardeontwikkeling van vastgoedbeleggingen gedurende de afgelopen twintig jaar vrijwel gelijk was aan de gemiddelde inflatie, maar onderliggend waren er over kortere periodes grote verschillen per vastgoedsector.⁹ Bovendien waren de correlaties van de vastgoedsectoren met de inflatie laag, maximaal 0,3. De jaarlijkse ontwikkelingen gaan dus nauwelijks gelijk op. De les is in ieder geval dat inspelen op inflatie een lange adem vergt.

De vroege voorlopers van ons pensioen

Tot het begin van onze jaartelling werden Romeinse soldaten na circa 20 tot 30 jaar trouwe dienst beloond met een stuk grond, waarmee ze in hun levens-

⁸ Van Asselt, Bosch & Euverman 2011; Syntrus Achmea 2013.

⁹ Berekeningen zijn gemaakt op basis van IPD Nederland-data voor vastgoedsectoren en inflatiecijfers van het CBS over de periode 1995–2014.

onderhoud konden voorzien. Keizer Augustus voerde zo'n 2000 jaar geleden echter het 'aerarium militare' in, een eenmalig geldbedrag afhankelijk van de laatste rang van de veteraan. Tactisch als de keizer was, bleef hij ook systematisch stukken grond 'uitkeren', maar dan vooral op strategisch gelegen locaties om koloniën te stichten en de grenzen te bewaken. Bovendien kon de 'gepensioneerde' in geval van crises altijd weer worden opgeroepen om weer actief bij te springen.

Wie bereid is verder te speuren op internet of in de bibliotheek, zal nog talloze voorbeelden vinden van pensioenen uit de afgelopen millennia; onder andere op diverse plaatsen in de Bijbel. Door de eeuwen heen gaven ouders grond en middelen aan de kinderen in ruil voor levensonderhoud. In de Middeleeuwen zagen, naast de Kerk, ook koningen en gildes het dikwijls als hun morele plicht, of beloning voor trouwe diensten, mensen tot hun overlijden te voorzien in hun levensonderhoud en een dak boven hun hoofd. Op die manier ontstonden in diverse Nederlandse steden de zogeheten hofjes voor alleenstaande vrouwen 'van onbesproken gedrag', waar wonen en bejaardenzorg samen kwamen. Voor de mannen kwamen er proveniershuisjes, waar men doorgaans tegen een eenmalige betaling verder levenslang een dak boven het hoofd en de eerste levensbehoeften ontving. Later, tijdens de Industriële Revolutie, werd die rol ook overgenomen door de werkgevers, met zowel een morele insteek 'zorgen voor je oud-medewerkers' als praktisch 'geen gebedel aan de poort'. Het gevolg was dat er zorg werd georganiseerd die veel breder was dan alleen geldverstrekking, maar bijvoorbeeld ook tot complete woonwijken en andere voorzieningen leidde.

Waar het in de basis door de eeuwen heen in principe op neerkwam, is dat men als tegenprestatie voor de bijdrage aan de groep daar later iets voor terug zou krijgen om te voorzien in de primaire levensbehoeften. Dergelijke concepten 'leven' nog steeds, zij het in een andere vorm: voor medewerkers van ondernemingen het ondernemingspensioenfonds (OPF), voor werknemers in bedrijfstakken het bedrijfstakpensioenfonds (BPF) en voor ingezetenen de uitkeringen op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW). Dus waarom zou een dergelijk systeem niet meer werken?

Van bezit naar gebruik

In deze bijdrage wil ik betogen dat mensen, ondanks de veel genoemde individualisering, zich altijd met een bepaalde groep verwant achten en met de leden ervan solidair willen zijn of simpelweg voordeel hebben van het collectief. In het geval van pensioenfondsen betreft dat onder andere het draagvlak voor verzekeringselementen en het delen van uitvoeringskosten, die nog steeds een basis vormen voor een gezamenlijk op te bouwen pensioen. Uiteraard vergen niet alleen de maatschappelijke veranderingen zoals de reeds genoemde individualisering, maar bijvoorbeeld ook de toenemende flexibilisering een andere inrichting dan de huidige. De bestaande pensioenorganisaties zouden echter wellicht ook een stap verder kunnen gaan en inspelen op, of beter gezegd, gebruikmaken van trends die nu nog in de kinderschoenen staan, maar onomkeerbaar lijken.

Met name de trend ‘van bezit naar gebruik’, ofwel de ‘sharing economy’ is in dit verband interessant te noemen. Accountantskantoor PwC ziet de omvang van dergelijke activiteiten hiervoor tussen 2013 en 2025 exploderen van 15 miljard naar 335 miljard Amerikaanse dollars.¹⁰ PwC baseert haar visie op het toepassen van de theorie van de S-curve voor de ontwikkeling van producten en diensten op reeds bekende ‘sharing-diensten’ die Uber en Airbnb leveren, en de meningen van deskundigen over de huidige ontwikkelingsfasen. Al met al een interessante manier om de mogelijke effecten van nieuwe trends te duiden, waarbij de exacte inschatting van de toekomstige waarde minder relevant is dan het inzicht dat het over significante ontwikkelingen gaat. De analisten van PwC geven een overzicht van ‘megatrends’ die de samenleving zoals wij die nu kennen, ingrijpend lijken te veranderen. Zo zien zij een tendens waarin consumenten die elkaar vertrouwen, elkaar opzoeken om diensten en producten uit te wisselen buiten de bekende kanalen om. Uber en Airbnb maken het mogelijk het gebruik van auto’s en woningen met elkaar te delen. Wie muziek en films, ja, informatie in het algemeen, wil delen met anderen, zoekt gelijkgestemde personen.

Als die trend inderdaad zou doorzetten, hoeft men geen groot visionair te zijn om te bedenken dat het een kwestie van tijd lijkt dat ook het delen van andere, al dan niet primaire levensbehoeften tot ontwikkeling kan komen. In

¹⁰ PwC Analysts 2014.

dit essay werk ik verder niet uit op welke wijze een trend als deze kan worden vertaald in regulier beleggingsbeleid, bijvoorbeeld door in te zetten op bepaalde aandelensectoren. De focus ligt namelijk op pensioen in natura. Te denken valt binnen dat kader aan energieopwekking, zoals het gezamenlijk bezitten en exploiteren van windmolens of zonnepanelen. Maar zorgdiensten komen bijvoorbeeld ook in beeld wanneer groepen senioren gezamenlijk verzorgend personeel in dienst nemen. En dan is de stap naar een woonconcept dat men gezamenlijk uitwerkt, niet zo vreemd meer. Ook hier valt veel te leren van de geschiedenis. Omstreeks het begin van de twintigste eeuw zijn bejaarden-tehuizen, ofwel verzorgingshuizen, en later rond de jaren 60 serviceflats met meer onafhankelijkheid en comfort en eigen financiering, ook zo ontstaan, als gezamenlijke woonvorm met de benodigde faciliteiten. Dikwijls ontstond zo'n woonvorm vanuit de behoefte van een groep gelijkgestemden, qua religie, etniciteit et cetera. Dat zouden we vandaag de dag een gemeenschap of 'community' noemen. Het pensioenfonds is in principe ook zo'n gemeenschap, namelijk van mensen met doorgaans eenzelfde achtergrond die samen gespaard hebben voor de oude dag. Dus waarom zou een pensioenfonds geen rol kunnen spelen in dergelijke trends? Sterker, pensioenfondsen zijn bij uitstek geutiliseerd hier een rol in te spelen, aangezien zij reeds zeer grote groepen mensen bereiken, en het financiële vermogen en de denkkraft kunnen mobiliseren om in te spelen op mogelijke nieuwe ontwikkelingen.

Uiteraard kan direct beargumenteerd worden dat de natuurlijke binding minder wordt door de sterk afgenomen duur van dienstverbanden, maar wellicht kunnen gemeenschappelijke ideeën over wonen en consumeren in de toekomst wel de bindende factor worden voor een pensioenfonds. Of zelfs het onderscheidende vermogen om deelnemers te trekken en te binden, zoals zzp'ers of werknemers in geval dat verplichtstellingen zouden verdwijnen.

Frappant is wel dat de overheid sinds 2013 de verzorgingshuizen niet meer vergoedt, maar dat onderzoek van kennisorganisatie Platform31 laat zien dat bijna een vijfde van de ouderen in zo'n woonvorm juist het liefst wil wonen, en dat de doelgroep voor de serviceflat 15% van de gepensioneerden betreft.^{11/12} De belangrijkste redenen voor deze keuzes zijn voor de bewoners nog steeds de gezelligheid en het gevoel van geborgenheid door te wonen met gelijkgestemden.

11 Hagen 2014.

12 Homan, Lupi & Van Triest 2015.

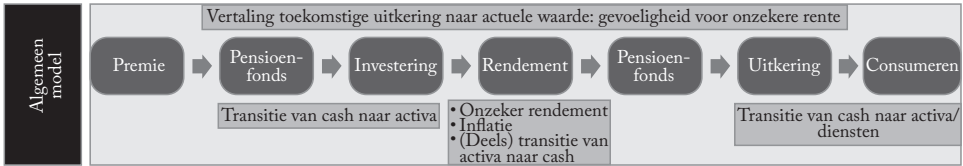
Pensioenfondsen als ‘community’

Uit het voorgaande komt naar voren dat er een trend is naar meer niet-geldelijke producten en diensten, maar dat daar wel een gemeenschap of groep bij hoort om het te kunnen realiseren. Een pensioenfonds dat min of meer gelijksoortige deelnemers heeft, zou zich kunnen ontwikkelen tot een ‘praktische gemeenschap’ die producten en diensten ‘op maat’ aan zijn gepensioneerde deelnemers aanbiedt. In financiële zin kunnen dergelijke uitkeringen-in-natura wellicht helpen om het inflatierisico en een lagere gevoeligheid voor de rente bij het verdisconteren van toekomstige verplichtingen, ofwel het dekkingsgraadrisico te beheersen. De geldelijke uitkeringen die zo lastig naar het heden zijn te verdisconteren, zouden dan immers afnemen. De grootste primaire uitgaven bepalen daarnaast ook het specifieke inflatierisico, dat afneemt wanneer een eenheid product of dienst wordt geleverd in plaats van geld om het op termijn te kopen. Dat zou ook betekenen dat het pensioenfonds op termijn een dienst of product levert die of dat het nu al kan verwerven en daar niet op termijn geld voor hoeft over te dragen aan de deelnemer om het te kopen. Zodoende neemt de geldelijke verplichting af. Uiteraard staan er investeringen en exploitatiekosten tegenover: activa verwerven en onderhouden tot het moment dat die benut zullen worden door de deelnemer. Hierna zal ik dat illustratief doorrekenen, maar voor nu is vooral de gedachtering van belang.

Hoe zou naturapensioen kunnen werken?

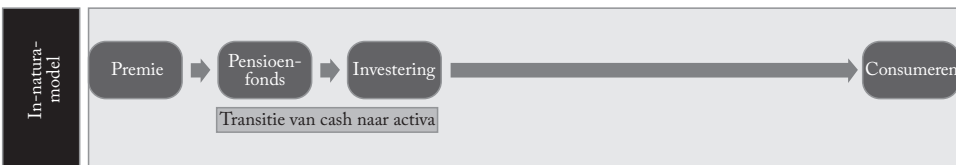
De kern van de pensioenen is dat men op termijn zonder nog zelf te werken, kan beschikken over de minimaal benodigde producten en diensten, en wat extra welvaart. Technisch zijn er dan in de gangbare praktijk transities geweest van geld naar activa (pensioeninvesteringen), naar geld (kasstromen uit desinvesteringen, en coupons en dividenden die gebruikt worden voor de uitkeringen) en weer naar activa (het kopen van producten en diensten). Uiteraard heeft ‘geld’ binnen dit systeem een bewezen economische rol in het uitwisselbaar maken van producten en diensten en voor het kunnen uitstellen van de uiteindelijke consumptie. De pensioenvoorziening kan echter te maken krijgen met rente en inflatie, wat ertoe kan leiden dat die transities niet efficiënt verlopen, dan wel moeilijk in termen van geld naar het heden vertaald kunnen

worden vanwege de zeer lange termijnen waar het om gaat. In figuur 1 is dit algemene model schematisch weergegeven.



Figuur 1

Bij pensioen in natura (zie figuur 2) wordt een aantal transities in het proces overgeslagen. De investeringen die gedaan worden, komen na verloop van tijd ten goede aan de deelnemers in de vorm van producten of diensten. Na de investering, die helemaal voor in het proces zit, zijn er dus geen uitgaande kasstromen meer. Op die manier speelt geld vanaf dat moment geen rol meer en is er dus geen gevoeligheid voor de inflatie. Tevens is het gevolg van het uitkeren-in-natura dat de toekomstige verplichtingen uitgedrukt worden in eenheden van een product of dienst, en niet in cash, zodat de tijds waarde van geld ook geen rol meer speelt. Met andere woorden: de toekomstige verplichting kan en hoeft niet naar het heden te worden verdisconteerd, zodat er geen rentegevoeligheid meer is. Daar komen uiteraard bedrijfsmatige risico's voor terug, waaronder technologische veroudering door de ontwikkeling van nieuwe technologieën en afschrijvingen, maar dergelijke aspecten zijn ook onderdeel van de 'investment case' zoals die nu gemaakt zou worden.



Figuur 2

Ten aanzien van inflatie gaat het principieel om de prijsontwikkeling van het uitgavenpakket van de deelnemer. Daarbinnen ligt het voor de hand om vooral te kijken naar de grotere uitgaven en zo veel mogelijk homogene producten en diensten, omdat grote diversiteit van voorkeuren zich moeilijk leent voor

‘sharing’ en leidt tot inefficiëntie. Naast zorgkosten die verzekerd zijn of binnen wettelijke regelingen zoals de AWBZ vallen, komen vooral woonkosten (27%–31% van de bestedingen van 65+-huishoudens exclusief vergoede ziektekosten), energie- en waterkosten (7%–8%) en vervoerskosten (6%–9%) in beeld als mogelijkheden voor deling.¹³ Andere grote uitgavenposten, zoals voeding (12%–13%) en ontwikkeling & ontspanning (8%–11%) liggen vooralsnog minder voor de hand om nader te beschouwen, omdat de wensen en belevingen daar zeer verschillend zijn.

Dit proces nu is het eenvoudigst te illustreren met een homogeen product als energie, waarbij ten behoeve van het voorbeeld diverse vereenvoudigingen zijn aangenomen. Hieronder werk ik de verwerving-voor-eigen-gebruik van een windmolenpark uit, met het risico dat zo’n actueel onderwerp direct al voor- en tegenstanders zal kennen. Windmolens zijn enerzijds populair als investeringsobject vanwege de algemene interesse in duurzame energie en de stabiele, weliswaar lage rendementen, maar leveren anderzijds kritische blikken op vanwege onder andere de overheidssubsidies en landschapsvervuiling. Ook ben ik me ervan bewust dat er stemmen zijn die zeggen dat elektriciteit in de toekomst sowieso gratis zal zijn, maar laat ik dergelijke opinies verder buiten beschouwing. Het gaat om de illustratie. Uiteraard had ook gekozen kunnen worden voor zonnepanelen of een combinatie van energiebronnen. Als wellicht minder spraakmakende illustratie had verder bijvoorbeeld ook gedacht kunnen worden aan investeringen in het openbaar vervoer in ruil voor gratis vervoer voor gepensioneerden, als variant op de rol van de overheid in het verleden. Stel, een pensioenfonds met 50.000 deelnemers van wie tweederde nog actief is op de arbeidsmarkt en éénderde gepensioneerd is, koopt een aantal windmolens dat genoeg energie levert voor de volledige elektriciteitsbehoefte van zijn gepensioneerden. In pensioentermen is dan in principe sprake van een omslagstelsel. Een volledige voorziening voor de circa 16.000 gepensioneerden die profiteren van de energie die wordt opgewekt door windmolens, vergt bij de start een investering van circa 21,5 miljoen euro en kost jaarlijks aan operationele kosten en afschrijvingen ongeveer 2,5 miljoen euro. De operationele kosten komen voor een gemiddeld windmolenpark vrijwel overeen met de opbrengsten van de stroomverkoop, zodat het rendement ongeveer 0%

¹³ De Bresser, Hussem, Knoef & Soede 2014, p. 36–37.

is.¹⁴ Dankzij overheidssubsidies is er desondanks toch een sluitende reguliere ‘business case’, op grond waarvan marktpartijen nu al investeren in deze vorm van energieopwekking, met een gemiddeld rendement in Nederland van bijna 5%.¹⁵ Een financiële participatie in een gemiddeld windmolenpark zou zonder verdere rationalisaties, dus normaal gesproken een nettorendement op het geïnvesteerde vermogen opleveren van bijna 5%, als rendement voor de deelnemer. In deze illustratie is echter de investering niet aangegaan voor het realiseren van dit rendement, maar vanwege de energievoorziening van de gepensioneerden. Bij de analyse kunnen we dan wel uitgaan van de ‘reguliere business case’, aangezien feitelijk alleen de vorm van het juridisch en economisch eigendom verandert. Van belang is het daarbij op te merken dat ik veronderstel dat de besparing op de uitkeringen wat bedragen betreft overeenkomt met de bedragen die men nu betaalt voor de energie, ofwel de ‘opbrengsten uit verkoop’ in de reguliere situatie. Wat rendement betreft is er dan voor het pensioenfonds op dit abstractieniveau weinig verschil tussen een financiële participatie of verwerving voor eigen gebruik.

Naast AOW ontvangen alleenstaande gepensioneerden nu als aanname netto 10.000 euro pensioen per jaar, maar als gevolg van de investering krijgen zij voortaan nog 9.600 euro, maar wel gratis elektriciteit, waarvoor een eenpersoonshuishouden nu ook bijna 400 euro kwijt is.¹⁶ Voor partners liggen de bedragen uiteraard anders, maar deze verfijning laat ik hier onbesproken. Evenmin ga ik in op het risico dat men wellicht verkwistend zal omgaan met energie als die toch gratis is.

Door deze keuze nemen de financiële verplichtingen van het pensioenfonds af, maar het totale vermogen blijft gelijk, omdat het windmolenpark in plaats is gekomen van liquiditeiten of andere vermogenscomponenten. Het gevolg is dat de verhouding tussen bezittingen en verplichtingen verbetert en minder gevoelig wordt voor de discontering van financiële verplichtingen, vanwege de lagere geldelijke uitkering. Uiteraard zal de uitkering-in-natura veiliggesteld

¹⁴ Ten Klooster & Van de Bilt 2009.

¹⁵ Subsidies zijn buiten beschouwing gelaten, maar worden in de praktijk verstrekt. Ze zijn nodig om de investering inclusief financieringskosten (niet expliciet van toepassing op het pensioenfonds) lonend te maken voor marktpartijen.

¹⁶ Nibud. Energie en Water. Zie: www.nibud.nl/consumenten/energie-en-water. De maandelijkse besparing is gebaseerd op de aanname van eenpersoonshuishoudens.

moeten worden, ofwel operationeel goed worden beheerd en op niveau gehouden moeten worden door vervolginvesteringen in lijn met de afschrijvingen. De investering levert voortaan, behalve subsidies, ook geen financieel rendement meer op en kost verder ook jaarlijks geld voor de exploitatie. Per saldo is er dan een nadelig effect van enkele procenten ten opzichte van de investering, dat vooral wordt bepaald door aannames over de afschrijvingstermijn; deze wordt thans geschat op vijftien jaar. De besparingen op uitkeringen zijn evenwel groter dan deze kosten, juist doordat de normale 'business case' voor een windmolenpark positief is, of neutraal zonder subsidies, en ik aanneem dat de uitkeringen verlaagd worden met hetzelfde bedrag dat men nu zou betalen aan de energieleverancier.

Het gevolg is dat de jaarlijkse verplichtingen afnemen en de dekkingsgraad, ook in de 'neutrale business case' zonder subsidies, stijgt in lijn met de lagere uitkeringen, circa 4%. Het is dan de vraag hoe de jaarlijkse exploitatiekosten moeten worden behandeld. In het ongunstigste geval moeten deze als nieuwe verplichtingen worden gezien, en valt het positieve effect op de dekkingsgraad weg. Het betreft echter dan wel verplichtingen die het pensioenfonds zelf in de hand heeft en die vooral door technologische vooruitgang, met name verhoging van de economische levensduur, positief beïnvloed kunnen worden. Lagere financiële verplichtingen zijn ook gunstig in verband met het langlevensrisico. Als deelnemers ouder worden dan verwacht, zullen immers over de extra levensduur minder hoge uitkeringen gedaan hoeven worden en is het effect van een toename van de levensverwachtingen op de dekkingsgraad geringer dan bij volledig geldelijke uitkeringen. Uiteraard is het dan wel de vraag of de eigen energievoorziening genoeg overcapaciteit heeft en langer kan worden benut.

Inflatie is van invloed vanwege de jaarlijkse investeringen om het windmolenpark economisch op peil te houden, en de exploitatiekosten. Redelijkerwijs wordt aangenomen dat de kosten hiervan toenemen met de Nederlandse inflatie. Anderzijds profiteert het pensioenfonds impliciet van de lagere uitkeringen, waardoor ook de basis voor indexatie wordt verlaagd. Zodoende is de invloed van inflatie waarschijnlijk neutraal tot licht gunstig, wanneer het pensioenfonds efficiëntie weet te bereiken.

De zachte kant van pensioen in natura

Over het algemeen leeft de pensioenproblematiek nauwelijks bij de deelnemers en is geld-op-lange-termijn een nauwelijks vatbaar begrip. Ook al wordt de vermeende pensioenbelofte gestand gedaan en ontvangt men op termijn een bepaald maandelijks bedrag, dan nog is op die lange termijn niet goed in te schatten welke producten en diensten men te zijner tijd nodig zal hebben, in welke mate en tegen welke prijs. Pensioen-in-natura kan dan een rol spelen door tastbaar te maken dat er dankzij het pensioenfonds bijvoorbeeld water uit de kraan zal blijven stromen en het licht blijft branden.

Evenzo maken een gezamenlijk windmolenpark of andere initiatieven het pensioenfonds wellicht minder abstract, en dragen ze bij aan het gemeenschaps- en solidariteitsgevoel, ofwel de betrokkenheid bij elkaar. Een bepaalde focus zou ook kunnen helpen om een fonds beter te profileren. Dit is allemaal van belang voor de stabiliteit van het deelnemersbestand indien ooit vrije fondskeuze wordt ingevoerd. Generiek zijn veel fondsen immers verworpen tot zakelijke instrumenten, en is veel van de oorspronkelijke ‘warme’ solidariteit verdwenen.

Interessant, maar nog tal van vragen

Het hiervoor gegeven voorbeeld van energielevering als pensioenuitkering laat zien dat een investering in een voorziening ten behoeve van de deelnemers gunstig kan uitpakken voor deelnemers en de risicopositie van een fonds. Uiteraard werpt deze illustratie ook direct tal van vragen op ten aanzien van de praktische uitvoerbaarheid, beheer, risico's en de rol van het pensioenfonds. Maar ook dat is goed voor de gedachtevorming. Zo zal er moeten worden nagedacht of de activiteiten, nog afgezien van het wettelijk kader, principieel bij een pensioenfonds kunnen horen. Hoe gaat men om met de waarschijnlijk grote concentratie van middelen op een per definitie illiquide investering? Hoe gaan we om met deelnemers die emigreren? Verschillen tussen een- en tweepersoonshuishoudens of tussen woningtypes? Wat is de behandeling van deelnemers die kort bij het fonds hebben gezeten? En bijvoorbeeld speelt ook de vraag of een pensioenfonds alleen dergelijke activiteiten zou moeten ondernemen of met andere fondsen samen.

Obstakels en belemmeringen

Willem Elsschot schreef ooit dat tussen droom en daad wetten in de weg staan en praktische bezwaren. Zo zag ook toenmalig minister van SoZaWe Donner dat. Hij voorzag, zoals ik reeds opmerkte, in 2009 reeds een aantal belangrijke (pensioen)wettelijke bezwaren en obstakels in en voor het pensioen-in-natura. Die bezwaren zijn specifiek gericht op de combinatie van pensioen, wonen en zorg, maar kunnen ook in bredere zin van invloed zijn. Zo kunnen niet-gedelijke bezittingen die gericht zijn op het leven na de pensionering, mogelijk nadelig zijn voor de wettelijke buffers die pensioenfondsen moeten aanhouden. Wellicht zullen pensioenfondsen oneerlijk concurreren met marktpartijen. Zoals hiervoor al is opgemerkt, onderschrijven diverse auteurs ook de huidige wettelijke beperkingen, maar zien ze wel interpretatieruimte en mogelijkheden voor aanpassingen. Op zich is dat niet onredelijk als we beseffen dat de wetgeving toch ook behoort mee te bewegen met nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen.

Ook kunnen materiële wensen verschillen per persoon en in de loop van de jaren veranderen. Er kunnen nieuwe vormen van solidariteit ontstaan, concreet bijvoorbeeld naar aanleiding van beschouwingen tussen deelnemers met veel of juist weinig zorgbehoeften. De huidige benadering was echter volledig gericht op de zorg- en woonaspecten. In deze bijdrage wil ik de problematiek breder behandelen en mij niet op voorhand door bestaande regelgeving laten beperken. Wel is het uiteraard van belang dat mogelijkheden beoordeeld zullen worden vanuit de beginselen 'eerlijkheid' en 'gelijkwaardige behandeling van deelnemers'.

Tot slot spelen ook de beleggingsbeginselen en andere concepten in pensioenfondsen een belangrijke rol. Veel fondsen hebben deze in de afgelopen jaren zorgvuldig uitgewerkt en ervaren deze uitgangspunten als een nuttige kapstok voor het formuleren van beleid op het niveau van portefeuille- en productstrategieën. Veel uitgangspunten zijn echter geënt op de traditionele wijze van beheer, waardoor zaken als liquiditeitsrisico, concentratie, kostenefficiëntie, prudentie en uitbesteding van operationeel beheer al snel een beperkende factor vormen voor het naturapensioen. Aan de omarming van het concept zal dus voor veel pensioenfondsen allereerst een beleidsmatige discussie vooraf moeten gaan over de kernwaarden, wat tamelijk ingrijpend kan zijn.

Eerste en tweede pijler

Tot nu toe heb ik de vraag onbesproken gelaten of het bedrijfspensioenfonds, de zogeheten tweede pijler, de verantwoordelijkheid zou moeten nemen om feitelijk te voorzien in primaire behoeften als energie en wonen. Beargumenteerd kan worden dat de eerste pijler (AOW) bestemd is voor de basale levensbehoeften van elke Nederlander, zoals voedsel, kleding, drinken, onderdak en brandstof (energie), en dat de tweede zorgt voor wat extra welvaart die men als werkende in meer of mindere mate gewend was.

Consensus is er niet over dit vertrekpunt, dat feitelijk zou impliceren dat 'gratis' basale producten en diensten binnen de eerste pijler zouden moeten vallen, wellicht ten koste van een lagere AOW. Een en ander zou uiteraard haaks staan op eerdere privatiseringen van nutsbedrijven en bijvoorbeeld een stop op de financiering van bejaardenhuizen. Een overheidsrol komt dan echter wel weer in beeld. Het pakket zou er immers zijn voor 'alle' gepensioneerde Nederlanders, die gezamenlijk per definitie een brede behoefte hebben aan zaken als energie. Een dergelijke opzet kan echter terecht rekenen op bezwaren vanwege de marktdominantie. Hoe het ook zij, hier en in het algemeen is beschouwing van de marktwerking een relevante factor.

Praktische mogelijkheden

Vanzelfsprekend moeten tal van praktische zaken worden aangepakt als pensioenfonds 'in natura' zouden gaan uitkeren, en vergt dat aanpassingen of herinterpretaties van de bestaande wetgeving. De voornaamste bezwaren tegen pensioen in natura lijken echter vooral voort te komen uit motieven als individuele bestedingsvrijheid en evenwichtige solidariteit. Anderzijds is er een toenemend kostenbewustzijn, blijken mensen het ook dikwijls wel prettig te vinden als andere partijen keuzes voor hen maken, en speelt het reeds besproken gemeenschapsdenken een rol. De vraag is dan hoever men zou kunnen gaan met dit concept zonder te vervallen tot te veel centrale bemoeienis met iemands manier van leven.

A priori zijn de minste knelpunten betreffende de keuzevrijheid te verwachten bij homogene producten en diensten, zoals de levering van elektriciteit, gas en water. Maar het concept kan wellicht worden uitgebreid tot andere zaken die

nu reeds binnen de ‘sharing economy-trend’ snel gemeengoed worden, zoals gezamenlijk bezit en gebruik van een ‘pool’ auto’s (à la ‘car sharing’) of van (zorg- of senioren)woningen. Tezamen gaan dergelijke zaken voor de gemiddelde 65-plusser om ten minste eenderde van zijn uitgaven. Vanuit het oogpunt van het mitigeren van inflatierisico en de aansluiting van de investeringen bij de materiële behoeften van gepensioneerden, zou ook gekeken kunnen worden naar reguliere investeringen in zaken als woningen, energie en ook voeding. De transities, die bij naturapensioen overbodig zijn, blijven dan echter een rol spelen en het pensioenfonds is afhankelijk van het aanbod van projecten en aandelen die exact aansluiten, nu en op lange termijn, op de behoeften van de gepensioneerden.

De vraag hoe dat alles ‘eerlijk’ zou kunnen worden ingericht, is veel moeilijker te beantwoorden. In het huidige stelsel levert de solidariteit tussen onder andere generaties, mannen en vrouwen en hoog- en laagopgeleiden al volop stof voor discussie. In het geval van naturapensioen komt daar nog de complexiteit bij van de niet-geldelijke waardeoverdracht wanneer men van pensioenfonds verandert of wanneer men maar kort aan het fonds heeft deelgenomen. Daarnaast moet onder andere worden nagedacht over de behandeling van de diverse soorten huishoudens, omdat die kunnen verschillen qua samenstellingen en behoeften.

Dergelijke vragen kunnen niet vanuit de studeerkamer beantwoord worden, maar bijvoorbeeld wel door enquêtes onder de gepensioneerden van nu en straks. Zeker de laatstgenoemde categorie voelt zich nauwelijks betrokken bij het pensioen in de huidige vorm en vormt juist een onderdeel van de trend ‘van bezit naar gebruik’. Dat neemt niet weg dat de ouderen zich bijvoorbeeld juist zouden kunnen uitspreken over de herintroductie van centraal geregelde zaken, maar dan via het pensioenfonds, zoals uitruil van pensioen naar voordelig openbaar vervoer, en de bekostiging van verzorgingstehuizen of veiligheid.

Van visie voorwaarts

Vanuit de visie dat de ‘sharing economy’ een onomkeerbare trend kan zijn, die ook steeds meer producten en diensten zal omvatten, lijkt het ook verstandig gezamenlijk te onderzoeken hoe de pensioensector daar gebruik van kan

maken. Die verkeert immers enerzijds in een goede positie wat financieel en intellectueel actief en reeds bestaande achterban betreft, en moet anderzijds het hoofd bieden aan de gevolgen van de grilligheden van de financiële markten en economie. Op voorhand kan ook gesteld worden dat veel van de bezwaren ten aanzien van pragmatische zaken, zoals kosten- en risicodeling, overdrachten et cetera vragen om samenwerking, schaalvergroting en uitbesteding, wat een gezamenlijke aanpak vereist. Allereerst zijn dan een gestructureerd plan van aanpak en een lange adem nodig, en het is van belang niet te verzanden in praktische en actuele problemen.

Dit betoog is slechts een aanzet tot zo'n discussie, een mogelijke invalshoek voor kleine verbeteringen van het huidige pensioendenken en het biedt geen panklare oplossing. Als eerste stap zou het concept concreet moeten worden uitgewerkt, met analyse van alle praktische bezwaren, en conclusies ten aanzien van de meest kansrijke activiteiten. Waarschijnlijk liggen die op middellange termijn primair op het vlak van de homogene basisbehoeften van de gepensioneerden en komt op langere termijn een verbreding aan de orde.

Vervolgens is het draagvlak van belang, zowel onder de pensioenfondsbesturen als onder verschillende groepen deelnemers. De mogelijke implementatie van de visie zal immers niet alleen per individueel pensioenfonds om nieuwe vaardigheden en een nieuwe manier van denken vragen, maar waarschijnlijk ook samenwerking tussen fondsen vergen. Voor de deelnemers geldt dat het cruciaal is te onderzoeken hoe zij, met onderscheid naar de diverse generaties, nu echt aankijken tegen individualisering, solidariteit en dergelijke.

Pas daarna kunnen concrete onderdelen, bijvoorbeeld het windmolenpark of 'eigen' woonzorgcomplexen, worden uitgewerkt in de vorm van haalbaarheidsstudies en oplossingen en aanbevelingen voor wettelijke en pensioentechnische knelpunten.

Bestaande mogelijkheden

De kern van het concept 'pensioen-in-natura' is de investering van een beperkt deel van het pensioenvermogen in tastbare activa, zoals ondernemingsactiviteiten, vastgoedbeheer en product- en dienstverlening aan gepensioneerde deelnemers. Belangrijke financiële doelen van deze handelwijze zijn de reductie van het inflatierisico en van de grilligheid van de verplichtingen.

De bestaande mogelijkheden om naast financiële titels ook direct te beleggen in tastbare activiteiten, in jargon 'real assets' genoemd, waar het in deze beschouwing in principe om gaat, beogen doorgaans ook inflatierisico te mitigeren. De onderliggende prijsinflatie, zoals bijvoorbeeld de toename van toltarieven op Franse snelwegen, is dan slechts een benadering voor de prijsontwikkeling van het boodschappenmandje van de Nederlandse gepensioneerde. Dat neemt niet weg dat de ratio voor het bijhouden van inflatie, zeker wanneer de investeringen in een regio met een vergelijkbare economische situatie worden gedaan, veel meer aanwezig is dan bij financiële beleggingen met minder inhoudelijke of regionale raakvlakken.

Wat de bestaande mogelijkheden doorgaans niet bieden, is de uitkering-in-natura. In principe vindt, net als bij andere financiële investeringen, de transformatie plaats van geld naar activa en weer terug. Het voordeel is wel dat gekozen kan worden voor activa die ook in het boodschappenmandje van de gepensioneerde voorkomen. De inkomsten (bijvoorbeeld uit de stroomverkoop door het windmolenpark), die op lange termijn redelijk gelijk tred met de inflatie zouden kunnen houden, kunnen dan grotendeels worden uitgekeerd in geld. Die 'marktconforme en inflatiegecorrigeerde' uitkering kan de gepensioneerde gebruiken voor het deel van zijn uitgaven dat hij besteedt aan, in het voorbeeld, energie. Maar bijvoorbeeld ook huurpenningen uit vastgoed en de rente op een hypotheekportefeuille vallen binnen dit kader.

Toegegeven, de bespreking bevat een groot aantal mitsen en maren, en de reden voor investeringen in 'real assets' blijft vooral de financiële afweging van risico en rendement. Dat neemt niet weg dat dergelijke beleggingen met een stabiel en qua oorsprong transparant rendement vooralsnog 'pensioen-in-natura' het meest benaderen. 'Real assets' kunnen dan wellicht een 'tussenvorm' zijn waarmee de pensioenfondsen indirect ervaring kunnen opdoen.

Samenvatting en conclusies

'Pensioen-in-natura' is een oud concept. Na het werkzame leven kreeg de begunstigde voorzieningen zonder dat daar per se geld bij kwam kijken. De huidige discussie concentreert zich vooral op de combinatie van pensioen, wonen en zorg, maar verzandt al jaren in talloze en diverse bezwaren en belemmeringen.

Met deze bijdrage wil ik de discussie uitbreiden tot in principe alle producten en diensten die een gepensioneerde nodig kan hebben. Het achterliggende kader is de opkomende trend van de ‘sharing economy’ ofwel het gemeenschapsdenken, dat gebruik steeds belangrijker acht dan bezit. Delen staat centraal.

Het windmolenpark van een pensioenfonds dat ik als voorbeeld gaf, laat zien dat gezamenlijk bezit en gebruik van een basisvoorziening positief bijdraagt aan de financiële en mogelijk ook maatschappelijke positie van het fonds en dus de deelnemers, terwijl het ook direct bijdraagt aan de ‘ontzorging’ van de gepensioneerde.

Naast onbekendheid, wettelijke beperkingen en pragmatische aspecten liggen de belangrijkste bezwaren voor de implementatie van het concept van een of meerdere producten en diensten, op het vlak van individuele keuzevrijheid en nieuwe solidariteitsvraagstukken. Hoe deelnemers van pensioenfondsen hier nu precies tegenaan kijken, zou onderzocht moeten worden. Over het algemeen lijken homogene ‘producten’ als energie en water, vervoer en ook wonen, echter kansrijk.

Bronnen

- Asselt, R. van, C. Bosch & M. Euverman (2011, januari). *Een uitlegbaar beleggingsbeleid (kijkt verder dan de dekkingsgraad)* (Whitepaper). Sprenkels & Verschuren.
- Boumans, M.E.C. (2012, april). Pensioen in natura, van inkomens- naar verzorgingsvoorziening. *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, nr. 2.
- Bresser, J. de, A. Hussem, M. Knoef & A. Soede (september 2014). *Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg*. Netspar, *Design paper* 31.
- Ewijk, C. van (2011, 13 mei). *Pensioen in natura of liever flexpensioen?* Presentatie voor de discussiebijeenkomst van het ministerie van Financiën, Den Haag. Geraadpleegd 24 september 2015 via <http://www.cpb.nl/en/publication/presentatie-pensioen-natura-liever-flex-pensioen>.
- Hagen, G.J. (2014, november). *De marktpotentie van het All-inclusive pension. Leefstijl en interesses van de senior*. Den Haag: Platform31.
- Homan, L., T. Lupi & N. van Triest (2015, februari). *Transformatie van serviceflats. Kansen voor ouderenhuisvesting*. Den Haag: Platform31.

- Klooster, M. ten & S. van de Bilt (2009, 12 oktober). *Kosten en baten windpark op land*. Pondera Consult in opdracht van Agentschap NL.
- Mercer (2015). *Melbourne Mercer Global Pension Index*. Geraadpleegd 25 oktober 2015 via <http://www.globalpensionindex.com>.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009). *Pensioen in Natura*. Brief onder referentie AV/PB/2009/13377.
- PwC Analysts (2014). *The sharing economy – sizing the revenue opportunity*. Geraadpleegd 24 september 2015 via <http://www.pwc.co.uk/issues/megatrends/collisions/sharingeconomy/the-sharing-economy-sizing-the-revenue-opportunity.jhtml>.
- Straatmeijer, M. & P. Priester (2008). *Pensioen en zorg: een onbezorgde oude dag voor iedereen. Pensioenessays, deel 4*, Breukelen: Nyenrode Business Universiteit.
- Syntrus Achmea (2013, 6 maart). *Alternatief voor de dekkingsgraad is er*. Geraadpleegd 24 september 2015 via https://www.syntrusachmea.nl/Pensioenbeheer/Markt_en_opinie/Nieuws/Alles-gaat-op-de-schop--maar-de-dekkingsgraad-blijft-buiten-schot.aspx.

PPI vanuit werkgeversperspectief: een succes

Corjanne Hageraats¹

Vanaf januari 2011 is het wettelijk gezien mogelijk om een collectieve pensioenregeling aan te bieden door middel van een zogenoemde premiepensioeninstelling (PPI).² De oorspronkelijke doelstelling van zo'n instelling is een pensioenuitvoerder te introduceren die in staat is zowel buitenlandse als Nederlandse tweedepijlerpremieregelingen (DC) en andere arbeidsgerelateerde pensioenregelingen³ zonder verzekeringstechnisch risico⁴ uit te voeren.⁵ Tijdens de parlementaire behandeling van het desbetreffende wetsontwerp werd bij de bovenstaande doelstelling ook de verwachting uitgesproken dat de introductie van de PPI voor meer marktwerking zou zorgen en dat deze een positieve bijdrage zou leveren aan de prijsstelling en de transparantie van premieovereenkomsten.⁶

1 Mr. C.E. Hageraats is lid van het managementteam van Cappital (TKP). Deze bijdrage is geschreven op persoonlijke titel.

2 Wet introductie premiepensioeninstelling, wet van 23 december 2010 tot wijziging van de Wet op het financieel toezicht en enige andere wetten in verband met de introductie van en het toezicht op premiepensioeninstellingen. De wet is 1 januari 2011 in werking getreden. *Staatsblad 2010*, 873.

3 Daaronder vallen wat Nederlands recht betreft de pensioenregeling op grond van een pensioenovereenkomst of daarmee gelijkgestelde verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenregeling en de pensioenregeling op grond van de verplichtstelling van deelneming in een beroepspensioenregeling. Blijkens de wetsgeschiedenis is het de expliciete bedoeling van de wetgever geweest om alleen de pensioenregelingen in de zin van de Pensioenwet, de Wet Bpf 2000 en de Wvb als arbeidsgerelateerde pensioenregelingen aan te merken. Zie onder meer memorie van toelichting bij het wetsvoorstel PPI, 31 891, nr. 3, p. 34. Met andere woorden, werknemers die via hun werkgever deelnemen in een pensioenregeling, niet de zelfstandigen.

4 In de praktijk betekent het feit dat een PPI geen verzekeringstechnische risico's mag dragen, dat zij geen nabestaanden- en invaliditeitspensioen kan uitvoeren.

5 De oorspronkelijke doelstelling van de PPI was om internationale pensioenregelingen mogelijk te maken om zo op Europees niveau te kunnen concurreren.

6 Handelingen II 2009/10, nr. 93, p. 7686-7697.

Feitelijk stelt deze nieuwe variant beleggingsinstellingen in staat collectieve DC-pensioenregelingen te gaan uitvoeren. Voorheen was dit niet mogelijk en was dit voorbehouden aan verzekeraars en pensioenfondsen.

De vraag of de oorspronkelijke doelstelling met de invoering van de PPI als grensoverschrijdende pensioenoplossing is bereikt, vind ik eigenlijk niet zo interessant. Het gaat er mijns inziens om dat de werkgevers die voor de uitvoering van hun pensioenregeling voor een PPI hebben gekozen, dit een succes vinden. In deze bijdrage wil ik betogen dat de PPI vanuit werkgeversperspectief beschouwd inderdaad een succes is. Ook wil ik, onder andere met de aanbevelingen van de doelgroep, bezien hoe de PPI nog succesvoller kan worden.

Verloop van de PPI-markt

Sinds januari 2011 zijn er twaalf vergunningen voor de uitoefening van PPI's verleend. Inmiddels is er één PPI, die van De Goudse, die haar activiteiten heeft gestaakt. In een relatief kort tijdsbestek zijn er nu dus elf pensioenuitvoerders bij gekomen op het DC-speelveld. Ultimo 2014 zijn er zo'n 2700 werkgevers die voor een PPI hebben gekozen, met een jaarlijkse premie van 380 miljoen euro en een belegd vermogen van ruim 1,2 miljard euro. Daarmee bedraagt de premieomzet van de PPI's 25% van die van de totale verzekerde DC-markt. Wat belegd vermogen betreft is dit nog iets minder: de PPI's behoren ongeveer 10% van wat de verzekeraars aan belegd vermogen onder zich hebben. Die achterstand wordt snel ingelopen, doordat het belegd vermogen van de PPI's relatief sneller zal stijgen dan dat van de verzekeraars, onder meer door collectieve waardeoverdrachten die nog volgen. Je ziet overigens dat de PPI-markt van 2013 naar 2014 zowel in premievolume als in belegd vermogen verdrievoudigd is. De groei zit er derhalve goed in.⁷ De PPI's vormen dus een substantieel gedeelte van de markt.

⁷ De cijfers van de verzekeraars zijn nog gebaseerd op de cijfers van 2013. Cijfers 2014 volgen in november 2015, wanneer dit essay al is afgerond.

Werkgevers

Voor dit essay ben ik met enkele werkgevers in gesprek gegaan die vanuit een verschillend perspectief naar een PPI-oplossing hebben gekeken. De opvattingen van twee van deze werkgevers behandel ik uitgebreider in dit essay. Eén werkgever (A) heeft vanuit een pensioenfondssituatie voor een PPI gekozen en één werkgever (B) heeft vanuit zijn vrijwillige DC-regeling voor een PPI-oplossing gekozen.

Werkgever A, vanuit pensioenfondssituatie

A is het traject om tot een nieuwe uitvoerder te komen in de zomer van 2010 begonnen. Het traject is eind 2013 afgerond. Voor A waren de belangrijkste criteria om een nieuwe pensioenuitvoerder te selecteren:

- Budgetneutraliteit is mogelijk: de kosten voor de nieuwe pensioenregeling komen overeen met de kosten voor de reeds bestaande pensioenregeling.
- IFRS-verplichtingen gelden niet: die bepalen immers hoe de pensioenregeling in de jaarrekening moet worden verwerkt. Voor DB-regelingen, de zogeheten salaris-diensttijdregelingen, bestaat deze verplichting wel; voor DC-regelingen, de zogenoemde beschikbarepremieregeling, niet.
- Er is geen bijstortverplichting in het kader van waardeoverdracht: met een DB-regeling loopt een werkgever het risico dat iemand die in dienst komt (of uit dienst treedt) en een waardeoverdracht van zijn pensioenregeling aanvraagt, een bijstortverplichting heeft. In beginsel bestaat die verplichting niet voor een DC-regeling, specifieke gevallen daargelaten die ik in dit kader verder onbesproken laat.
- Het is een concurrerende pensioenregeling op de arbeidsmarkt. A vindt het belangrijk dat de pensioenregeling geen belemmering mag zijn om in dienst te treden.

Deze voorwaarden leiden niet direct tot een PPI-oplossing. Een PPI kan hier weliswaar aan voldoen, maar een DC-oplossing van een verzekeraar (niet PPI zijnde) kan dit even goed.

Waarom dan toch een PPI? Wellicht dat het nieuwe karakter van de PPI hier van invloed is. De PPI heeft namelijk het imago gekregen transparanter te opereren dan een verzekeraar, wat A ook bevestigt. Zowel de werkgevers als de deelnemers hebben het beeld dat een PPI-constructie beter inzicht geeft in

de kostenstructuren en dat er minder ‘verborgen’ kosten zijn. Daarnaast wordt de PPI als ‘veiliger’ ervaren dan een verzekeraar, omdat een PPI geen risico’s mag lopen, zoals verzekeringstechnische risico’s of risico’s die een garantie op aanspraken van deelnemers meebrengen. Dergelijke risico’s kunnen de financiële positie van een verzekeraar in gevaar brengen, maar die van een PPI ongemoeid laten, doordat ze simpelweg niet bestaan binnen de PPI.⁸

Als nadeel van de overgang naar een PPI noemt A dat het risico verschuift van werkgever naar deelnemer. A komt vanuit een pensioenfondssituatie (DB), wat in dezen betekent dat de werkgever verplicht is bij te storten wanneer de dekkingsgraad onder de 110% zakt.⁹

Kortom, A koos op 1 januari 2014 voor een PPI. Is het nu al een succes te noemen?

A vindt van wel. Ten eerste zijn de doelstellingen gehaald dat er budgetneutraliteit is bereikt, dat men geen last heeft van IFRS-verplichtingen, dat er geen bijstortverplichtingen zijn en dat het pensioen een concurrerende arbeidsvoorwaarde is gebleven. Daarnaast is de transparantie verbeterd, doordat de PPI

8 Zeker nu financiële instellingen in zwaar weer verkeren, is dit naar mijn mening een argument dat zwaar zou moeten wegen. Ik denk in dit verband aan de situatie waarin Zwitserleven als onderdeel van Reaal in 2012 verkeerde. Als de verzekeraar failliet zou gaan, zouden de aanspraken van de deelnemers op de onderliggende beleggingen in de failliete boedel vallen. Volgens de rangregeling inzake faillissementen zouden de pensioenaanspraken van de deelnemers weinig meer waard zijn. En leg als pensioenuitvoerder dan maar eens uit dat je niet voor een veiliger alternatief hebt gekozen.

9 Hier is een kanttekening op haar plaats. Dat betekent immers dat er vrijwel nooit op de aanspraken van de deelnemers zal worden gekort. Voor A was dit een belangrijk argument, maar wanneer men van een DB-regeling overstapt op een DC-regeling, is dit naar mijn mening geen doorslaggevend argument meer. Dan ligt immers de korting op de loer en zoals we de afgelopen jaren hebben kunnen ervaren, is dit een reëel instrument dat meer dan eens wordt toegepast. Zo beschouwd betekent het eigenlijk dat een risico ook met een DB-regeling bij de deelnemer ligt. Er is sprake van een schijnzekerheid als de dekkingsgraad onder een bepaald niveau ligt. Er kan immers ook worden gekort op de aanspraken van de deelnemers. Zowel het beleggingsrendement als de stand van de rente is van invloed op de dekkingsgraad. Mijns inziens komt dit in grote lijnen overeen met de risico’s die men loopt met een DC-regeling, namelijk een beleggingsrisico en een risico dat de rentestand op de pensioendatum tegenvalt. In een DB-situatie kan de rentestand ook tussentijds, dus voor de pensioendatum, al zorgen voor kortingen op de aanspraken, terwijl het in geval van een DC-regeling zo is dat de rentestand op de pensioendatum het renterisico bepaalt.

voor de uitvoering zorgt. Dat geeft een beter inzicht in de wijze waarop het pensioen in de DC-regeling nu feitelijk wordt opgebouwd en beheerd. Aldus worden de risico's ook gespreid over meerdere partijen, wat zowel werkgevers als deelnemers positief vinden.

A vindt dat de communicatiemogelijkheden van de PPI de sleutel tot het succes zijn. De deelnemers vinden het positief dat een en ander inzichtelijk is geworden en dat ze ook met een planner aan de slag kunnen. Tegelijkertijd laat A weten dat het percentage deelnemers dat van de communicatiemogelijkheden gebruikmaakt, nog niet heel hoog ligt. Door wat actiever aandacht te vragen voor de nieuwe mogelijkheden via presentaties en webinars kan men dit relatief eenvoudig optimaliseren.

Werkgever B, vanuit een vrijwillige DC-regeling

B heeft in 2013 het selectieproces van een nieuwe pensioenuitvoerder doorlopen. Voor haar was het belangrijkste selectie criterium de zorgplicht van de werkgever te vervullen. Vanuit de vrijwillige regeling bestond het risico dat werknemers zich niet voor nabestaandenpensioen hadden verzekerd, welk risico B niet wilde nemen. Dit criterium kan overigens tot alle mogelijke verplichte pensioenoplossingen leiden. Wat dan te doen? Bovendien waren de volgende voorwaarden voor een nieuwe regeling van belang:

- Het moest een moderne regeling worden, opgevat als: lage kosten en een goede opbrengst.
- B heeft een jonge populatie, waarbij de communicatie – pensioen zegt jongere werknemers immers nog niet zo veel – moest aansluiten.
- Als een deelnemer zou komen te overlijden, diende het geld dat vrij zou komen terug te vloeien naar de werkgever, opdat die een uitkering kon verstrekken aan de nabestaanden, en het geld niet als sterftewinst naar de uitvoerder zou gaan.
- De regeling zou een concurrerende pensioenregeling op de arbeidsmarkt moeten zijn. B had als relatief jong bedrijf nog geen pensioenregeling, wat het soms lastig maakte om nieuwe werknemers te werven.

Dit alles impliceerde niet automatisch een PPI. Een PPI kan de kosten, hiervoor als eerste voorwaarde genoemd, weliswaar relatief laag houden, maar dat kan een verzekeraar ook, zeker na de komst van de PPI. Ook de laatstgenoemde voorwaarde, een concurrerende positie op de arbeidsmarkt, zou kun-

nen leiden tot de keuze voor een verzekeraar. Dus daar liggen de voordelen niet. Maar ten aanzien van de tweede voorwaarde, de toegankelijkheid voor een jonger publiek, heeft een PPI wel degelijk een voorsprong. De communicatie ziet er in de meeste gevallen echt anders uit dan die van een verzekeraar (DC). Uiteraard zijn zowel verzekeraar als PPI gebonden aan de Pensioenwet als het gaat om wettelijke vereisten aan de communicatie, maar de PPI's hebben innovaties gebracht in de informatie over pensioenen. PPI's werken met filmpjes, animaties en interactieve portals voor de deelnemers. B, maar dat ligt wellicht ook aan het karakter van dit bedrijf, heeft hier de voordelen van de PPI ten volle benut: de drempel om de pensioenproblematiek te kunnen begrijpen is werkelijk geslecht. Uiteraard is dit een subjectief criterium, maar zeker voor mondiger publiek zijn deze vormen van communiceren veel aantrekkelijker. Dan de derde voorwaarde. Ook hier heeft de PPI het voordeel. Een verzekeraar in de DC-omgeving kent altijd een sterftewinst wanneer een deelnemer overlijdt. Wellicht dat de verzekeraar werkt met een zogeheten negatieve risicopremie die een gedeelte van het voordeel teruggeeft aan de werkgever met een korting op de risicopremie. Een PPI is echter in staat het kapitaal dat vrijkomt bij het overlijden van een deelnemer, uit te keren aan de werkgever. Dat gaf voor B dan ook de doorslag, wat overigens voor meer werkgevers geldt. Het is ook wel te begrijpen, omdat ook dit de pensioenregeling transparanter maakt. Werkgevers hebben er weinig begrip voor dat de verzekeraar 'winst' maakt als een deelnemer overlijdt. En ook al resulteert dit vaak in een korting (vooraf of achteraf) op de premie, men ervaart dit als onaangenaam. En juist dat gevoel speelt mee als men een nieuwe uitvoerder zoekt.

B koos dus uiteindelijk voor de PPI. Hoe is de ervaring tot dusverre?

B laat weten het als zeer positief te ervaren dat er een 'nieuwe organisatie' betrokken is bij de uitvoering van de PPI. Die opereert immers afgezonderd van de kapitaalverschaffers, zoals verzekeraars wel doen, in een ander kantoor, met voornamelijk extern aangetrokken medewerkers. Sommige PPI's zijn nog bij de moederbedrijven gevestigd, maar trekken vaak externen aan. Het zijn vaak mensen die gemotiveerd en gedreven de uitdaging zoeken om een dergelijk nieuw product tot een succes te maken. PPI's willen zich bewijzen en doen er alles aan om hun klanten aan zich te binden. In dat opzicht pakt de concurrentie dus goed uit voor de cliënt. B ervaart dit dan ook als zeer positief. Een ander aspect van de nieuwe organisatie is dat er wordt gewerkt met een admi-

nistratiesysteem dat actueel is en relatief eenvoudig te benaderen. B vindt dat de communicatie is verbeterd. Het uiterlijk is aantrekkelijk, de toelichting is overzichtelijk en toegankelijk. Daarnaast worden complexere zaken, zoals de afbouw van het renterisico, eenvoudig via een animatie uitgelegd. De overzichtelijke facturatie biedt B als werkgever de mogelijkheid eigen bijdragen en dergelijke direct door te belasten aan de deelnemers, terwijl deelnemers inzicht hebben in wat er nu werkelijk voor hen wordt betaald. Dit is een groot verschil met het rekening-courantsysteem dat verzekeraars gebruiken en voor veel werkgevers niet te doorgronden is. Kortom, B is tevreden met de overstap naar een PPI.

Evaluatie PPI 2014

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel dat de PPI introduceerde, heeft de minister toegezegd dat hij het functioneren van de PPI, zowel op de binnenlandse markt als op de markt voor grensoverschrijdende dienstverlening, drie jaar na inwerkingtreding zou evalueren.¹⁰ Inmiddels is die evaluatie verschenen. In mei 2014 verscheen het rapport *Evaluatie Premiepensioeninstellingen*.¹¹ Vraag is of de bevindingen van de onderzoekers aansluiten bij de ervaringen van de werkgevers. Zijn de doelstellingen die de Kamer voor ogen stonden, ook echt gehaald?

De onderzoekers concluderen dat de introductie van de PPI inderdaad meer concurrentie tussen aanbieders van premieregelingen (PPI's en verzekeraars) heeft teweeggebracht. Dit heeft geresulteerd in lagere prijsstellingen (lagere uitvoeringskosten, beleggingskosten en premies voor risicodekkingen).¹² De onderzoekers constateren dat de kostenverlaging bij een gelijkblijvend pensioenbudget resulteert in een 13% hoger pensioen en een lager risico voor deelnemers.

¹⁰ Handelingen II 2009/10, nr. 93, p. 7686–7697.

¹¹ LNBB en AF Advisors, zie paragraaf Bronnen.

¹² Ik vind overigens dat dit resultaat de PPI sowieso tot een succes maakt. De kosten in de premieregelingen zijn immers decennia lang te hoog geweest, zoals het onderzoek naar de woekerpolissen al aan het licht bracht. Als de introductie van de PPI er alleen al voor heeft gezorgd dat de kosten gedaald zijn, mag dit een succes op zich worden genoemd.

De volgende conclusie uit de evaluatie sluit goed aan bij wat de werkgevers laten weten. De introductie van de PPI heeft namelijk geleid tot meer transparantie ten aanzien van kosten. Ook concluderen de onderzoekers dat de uitleg aan de deelnemers sterk verbeterd is. Dit komt eveneens overeen met de ervaringen van werkgevers. Daarnaast concluderen de onderzoekers dat proposities inzake beleggingen nauwkeuriger worden beoordeeld dan voor de introductie van de PPI, wat tot uiting komt in andere ‘life cycles’¹³ en in het feit dat koersen renterisico’s meer dan voorheen worden afgedekt.¹⁴

Tegenstanders PPI

Niet iedereen is echter overtuigd van de voordelen van een PPI. Zo bijvoorbeeld Peter Borgdorff, directeur van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn en docent in het Nyenrode Executive Pensions Program. Hij meent dat PPI’s pensioen pretenderen aan te bieden, maar dat een premieregeling die door een PPI is uitgevoerd, in feite geen pensioen is. Deelnemers weten immers niet wat zij later werkelijk aan pensioen zullen krijgen. Hij ziet een DB-regeling nog altijd als het enige middel om pensioenen te faciliteren. Een DB-regeling biedt de deelnemer de zekerheid van een vast pensioenbedrag. Premieregelingen doen dat niet, aldus Borgdorff. Ik vraag mij alleen af wat die zekerheid dan is. Het is immers maar de vraag of de deelnemers aan een DB-regeling de zekerheid hebben dat hun pensioenuitkering ook echt de uitkering wordt die hun is beloofd. De afgelopen jaren hebben we immers vaker gezien dat ‘zekere’ pensioenaanspraken werden ‘aangepast’. PPI’s hebben in dat opzicht vooralsnog het voordeel van de twijfel, mede omdat ze hun deelnemers beter

13 Het concept van ‘life cycle-beleggen’ is een methode waarbij het risicoprofiel van de beleggingsportefeuille voor de deelnemer op basis van zijn leeftijd verandert. Naarmate de deelnemer ouder wordt (en dichter bij zijn pensioenleeftijd komt), wordt het totale risico van de beleggingsportefeuille afgebouwd. De achterliggende gedachte is als volgt: naarmate de deelnemer ouder wordt, heeft hij minder kans om eventuele beleggingsverliezen in de resterende tijd tot aan pensioendatum te compenseren. Het beleggingsrisico zal daarom lager worden naarmate de deelnemer dichter bij zijn pensioenleeftijd komt. In de laatste jaren wordt ook het risico op een laag pensioen als gevolg van lage markttrente verlaagd.

14 Ik veronderstel dat werkgevers niet zelden moeite hebben met het beoordelen van beleggingen in een pensioenregeling. Adviseurs worden ingehuurd om een en ander te beoordelen.

op de hoogte houden van de laatste ontwikkelingen. Dat komt het pensioenbewustzijn ten goede.¹⁵

Toen de PPI werd geïntroduceerd, klonk de kritiek dat de PPI nooit in een volledige pensioenregeling kan voorzien, omdat zij geen risico's mag aangaan (en dus geen risicoverzekeringen). De PPI zou alleen maar kunnen zorgen voor de opbouw van het ouderdompensioen, maar niet voor een eventueel nabestaandenpensioen. Dit argument snijdt mijns inziens evenmin hout. Vrijwel alle PPI's hebben ervoor gekozen een volledige productpropositie aan te bieden, inclusief risicoverzekeringen en eventuele garantieproducten. Dit doen ze door samen te werken met verzekeraars. Veelal voert de PPI de administratie en zorgt de verzekeraar ervoor dat de risico's ook echt zijn afgedekt.

Conclusie en aanbeveling

Uit de gesprekken die ik met de werkgevers A en B heb gevoerd, kan ik concluderen dat zij een PPI als uitvoeringsinstelling van een collectieve regeling een succes vinden. Met name de transparantie, de lagere kosten en de heldere communicatie spreken hen aan. Daarnaast vindt men de veiligheid van het belegde pensioengeld en de manier van beleggen steeds belangrijker worden. De adviseur heeft hier een taak te vervullen.

In mijn onderzoek naar de PPI, beschouwd vanuit het werkgeverperspectief, heb ik ook een werkgever gesproken die juist niet voor een PPI heeft gekozen. Diens argument om dat niet te doen komt erop neer dat een PPI een bepaalde 'oude' vorm van garantie die een werkgever in het verleden aan zijn deelnemers bood, niet kan aanbieden.¹⁶ Dit is vaker te constateren. OR of deelnemers wensen een bepaalde garantie – maar nogmaals, wat is zekerheid? – voort te

15 In dit kader is een interessant artikel 'PFZW vindt beschikbare premie boeiende optie, maar maakt nog geen keuze'. Hierin wordt aangegeven dat PFZW naar een aantal opties met betrekking tot beschikbare premie kijkt, onder andere de optie dat de beschikbare premie direct in een annuïteit wordt omgezet. Vanuit PFZW zijn ze dus wel bezig met beschikbare premie, maar dan wellicht in een iets andere vorm.

16 De garantie bestond uit een 4,75%-garantie op einddatum (pensioendatum). Dergelijke garanties zijn zeldzaam in de markt. De werkgever kon deze garantie laten doorlopen wanneer het pensioencontract bij de verzekeraar ondergebracht bleef. Voor de toekomstige premies was deze garantie overigens wel lager dan 4,75%. Het reterisico wordt in deze vorm van garantie niet afgedekt.

zetten en kiezen dan voor die optie die alleen door een verzekeraar kan worden uitgevoerd.¹⁷

Duidelijk is wel dat de PPI katalyserend heeft gewerkt om tot betere pensioencommunicatie, transparantie en lagere kosten te komen. Wellicht hadden verzekeraars dit ook zonder de introductie van de PPI kunnen bewerkstelligen, maar is een duwtje in de rug de juiste prikkel geweest.

Wat kan de PPI echter nog succesvoller maken? Ook die vraag heb ik mijn gesprekspartners voorgelegd.

Ten eerste is dat de mogelijkheid om door te beleggen na de pensioendatum. De PPI-sector is al jaren bezig om dat mogelijk te maken. Zoals bekend, wordt 43% van het totale rendement op het pensioen na de pensioendatum behaald.¹⁸ In een DC-regeling is dit rendement na de pensioendatum gefixeerd op de rekenrente die geldt op de pensioendatum. Daar wordt immers het pensioen op ingekocht. Op de pensioendatum worden de beleggingen verkocht en de opbrengst wordt tegen een vaste rente 'weggezet'. Wanneer het mogelijk zou zijn om door te beleggen na de pensioendatum, zou men in tijden van een lage rentestand veel meer rendement kunnen behalen dan wanneer het geld tegen die vaste rente wordt 'belegd'. Werkgevers geven inderdaad aan dat dit een welkome aanvulling zou zijn. Zo kunnen ze immers de voordelen van een DB-regeling benaderen met rendement na pensioendatum. Een PPI-regeling kan dat realiseren.

Ten tweede zou een PPI wellicht nog wat meer een open karakter mogen hebben: alle partijen *die verzekeringstechnische risico's kunnen afdekken of garanties kunnen aanbieden*, vermogensbeheerders en pensioenuitvoerders, kunnen variabel worden gekozen en aan elkaar worden gekoppeld. Een werkgever heeft per periode de keuze uit partijen die dergelijke kwesties kunnen aanpakken.

¹⁷ Wederom is een kanttekening is op haar plaats. Vaak zijn die zogenaamde garanties, zoals een 1,75%-garantie op einddatum, erg duur en houdt men geen rekening met het renterisico op de pensioendatum. Een niet ingewijde deelnemer overziet dit vaak niet. De adviseur die betrokken is bij de selectie van de uitvoerder en eventueel advies voor de OR, heeft hierin dan ook een rol. Hij dient ervoor te zorgen dat zowel werkgever als deelnemers op basis van goede en juiste doorge-rekende voorbeelden de consequenties van een keuze voor een garantie kunnen inzien.

¹⁸ College Albert Akkerman, Nyenrode Executive Pensions Program, 6 januari 2015, powerpointpresentatie.

Ten derde zien we nu dat een mogelijke hindernis voor een overstap naar een PPI-regeling de exit-kosten van de huidige uitvoerders kunnen zijn. Die kosten zijn velen een doorn in het oog. Een verzekeraar heeft immers jarenlang geprofiteerd van de uitvoering van het pensioencontract en het pensioenvermogensbeheer. Wellicht dat de wetgever hier regulerend kan optreden of dat juristen de contracten kunnen modificeren.

Bronnen

- LNBB en AF Advisors (2014, februari). *Evaluatie PremiePensioenInstellingen* (geraadpleegd 12 oktober 2015 via <http://www.lnbb.nl/files/Rapport%20evaluatie%20PPI%20-%20%20samenvatting.pdf>).
- *Nieuw HR Jargon: PPI-pensioen* (2012) (geraadpleegd 12 mei 2015 via <http://www.personeelslog.nl/2012/01/09/nieuw-hr-jargon-ppi-pensioen/>).
- PensioenPro, het Financieele Dagblad (2014, 3 juli). *PFZW vindt beschikbare premie boeiende optie maar maakt nog geen keuze* (geraadpleegd 12 oktober 2015 via <http://pensioenpro.fd.nl/edities/2014/33/>).
- Swalef, M. (2012, november). De PPI verbreedert. *De Actuaris*, p. 50-51.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2013-2014, 32 043, nr. 215.
- Vos, A. de (2012, december / 2013, januari). PPI langs de lat. *IPNederland*, p. 20-23.
- Wet introductie premiepensioeninstelling, wet van 23 december 2010 tot wijziging van de Wet op het financieel toezicht en enige andere wetten in verband met de introductie van en het toezicht op premiepensioeninstellingen. *Staatsblad 2010*, 873.

De voordelen van de huidige tweede pijler

Sander Heemskerk¹

Inleiding

Lage dekkingsgraden, lage marktrente en een lagere voorgeschreven rekenrente om ervoor te zorgen dat er ‘genoeg overblijft voor de jongere generaties’. Als klap op de vuurpijl de suggestieve documentaire ‘Zwarte Zwanen’ die in juli 2015 te zien was op de Nederlandse tv. Wie tegenwoordig de krant open slaat, de tv aanzet of politici hoort debatteren, krijgt al snel de indruk dat het erg slecht gesteld is met het aanvullend-pensioensysteem, de zogeheten tweede pijler.² Eigenlijk een vreemde zaak dat een pensioensysteem dat wereldwijd hoog aangeschreven staat, steevast in de top drie van beste pensioenstelsels wereldwijd, in eigen land wordt afgeschilderd en ervaren als niet goed en ontoereikend.^{3,4} Misschien wordt dit veroorzaakt doordat niet de juiste getallen en gegevens in ogenschouw worden genomen. Of de uitleg over pensioen is niet voldoende helder en duidelijk. De essentie van pensioen is een levenslange, waarde vaste uitkering uitbetalen, zodat de deelnemer na zijn werkzame leven voldoende inkomen heeft om het leven op soortgelijke wijze voort te zetten.

-
- 1 Deze bijdrage is geschreven op persoonlijke titel. Drs. S.G.B. Heemskerk is manager van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland.
 - 2 Onder de huidige tweede pijler of aanvullend-pensioensysteem versta ik in dit kader een middelloonregeling met na-indexatie die via de werkgever wordt opgebouwd als aanvulling op de AOW, de eerste pijler.
 - 3 Zie de resultaten van de Mercer Global Pensions Index (<http://www.mercer.com/globalpensionindex>), een jaarlijks terugkerend onderzoek naar de kwaliteit van pensioenstelsels over de gehele wereld. Daarbij wordt overigens het gehele stelsel onder de loep genomen, dus individueel pensioen, AOW en tweede pijler, het aanvullende bedrijfspensioen.
 - 4 Op basis van internationaal onderzoek van Allianz staat Nederland op nummer 1 en staan Denemarken en Noorwegen respectievelijk op positie 2 en 3. Zie ‘Nederlandse pensioenvoorziening beste ter wereld’, *Het Financieele Dagblad* 14 september 2015.

In Nederland gaat het debat over pensioenen veelal niet over de essentie van het pensioen. De discussie spitst zich vaak toe op specifieke aspecten of onderdelen. Zo is er bijvoorbeeld veel aandacht voor de kosten van vermogensbeheer; overigens een goede zaak. Spijtig is het echter dat dergelijke kosten vaak in eurobedragen worden benoemd en niet worden gerelateerd aan de omvang van de belegde vermogens en behaalde rendementen. Daarnaast is er veel aandacht voor ‘meer keuzevrijheid’, ‘meer diversiteit in fondsbesturen’, ‘meer investeren in Nederland’ en uiteraard voor de dekkingsgraden van pensioenfondsen. Een hele trits aan interessante onderwerpen derhalve die echter soms niet veel meer van doen hebben met de essentie van pensioen zoals hierboven benoemd. In dit essay wil ik een aantal voordelen van de huidige tweede pijler beschouwen. Tevens wil ik een aantal zaken in perspectief plaatsen aan de hand van kengetallen en gegevens die relevant zijn gezien de essentie van pensioen: *‘een levenslange, waardevaste uitkering uitbetalen, zodat de deelnemer na zijn werkzame leven voldoende inkomen heeft om het leven op soortgelijke wijze voort te zetten.’*

Vervangingsratio en beleggingsbeleid

Een maatstaf om te kijken naar de mate waarin een pensioensysteem voldoet aan de gestelde eisen, is de status van de brutovervangingsratio's. In Nederland zijn de meeste pensioenregelingen erop gericht om 70% van het gemiddelde loon te kunnen vervangen (AOW en aanvullend pensioen in de tweede pijler samen genomen). Dat is overigens een versobering ten opzichte van het begin van deze eeuw, toen de meeste pensioenregelingen nog op het eindloon waren gebaseerd. Impliciet wordt verondersteld dat dit een nettovervangingspercentage van 80–100% betekende; voor lage inkomens overigens wat hoger dan voor hoge inkomens. Veranderingen in het fiscale stelsel (geleidelijke fiscalisering van de AOW) zullen hier echter verandering in brengen.⁵ Internationaal beschouwd neemt men vaak 66% van het laatstgenoten brutosalaris als norm voor een acceptabele vervangingsratio. Knoef c.s. toont aan dat Nederland, ook in internationaal perspectief bezien, relatief goed scoort naar deze maatstaf. Ons pensioenstelsel is derhalve nog steeds in staat de levensstandaard na pensioenering in belangrijke mate te behouden. Ook met inachtneming van het ver-

5 Knoef c.s. 2014.

soberde fiscale kader voor aanvullend pensioen zoals dit vanaf 2015 geldt, kan dit doel nog verwezenlijkt worden, met de kanttekening dat het voor hogere inkomens lastiger is geworden dan voor modale inkomens. Oorzaak hiervan is dat de AOW-uitkering voor modale inkomens relatief zwaarder meeweegt in het totale pensioeninkomen. Daarnaast speelt uiteraard de fiscale aftopping een rol: met ingang van 2015 is een aftopping in de tweede pijler geïntroduceerd op 100.000 euro pensioengevend salaris. Deelnemers die nu onder het fiscale pensioenkader, zoals dit vanaf 2015 geldt, ermee beginnen aanvullend pensioen op te bouwen, hebben minder fiscale ruimte dan deelnemers in het verleden hadden. Ook worden zij geacht langer te werken, tot 67 jaar. Met een aantal eenvoudige berekeningen is het echter aan te tonen dat nieuwe deelnemers aan een tweedepijlerpensioenfonds voor elke ingelegde euro premie gemiddeld nog steeds zo'n twee euro's terugkrijgen. Anders gezegd: het rendement tijdens de opbouwperiode is 100%. Een pensioenfonds verstrekt een levenslange uitkering. Word je tien jaar ouder dan gemiddeld, dan loopt het rendement tijdens de opbouwperiode op naar 200%. Voor elke ingelegde euro premie ontvang je dan drie euro pensioen. Leef je tien jaar korter dan gemiddeld, dan loopt het rendement terug naar 15%. Voor elke ingelegde euro premie krijg je 1,15 euro terug. Voor deze getallen heb ik geabstraheerd van factoren als arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid, nabestaandenpensioen, terwijl ik evenmin met indexatie gedurende de uitkeringsperiode rekening heb gehouden. Deze factoren zullen uiteraard het rendement – hoeveel komt er terug van de ingelegde euro's premie – weer verhogen. Al met al geen slecht product, lijkt mij. Kom daar maar eens om bij een verzekeraar. De volgende tabellen laten zien dat ook voor een nieuwe deelnemer die vanaf 2015 begint pensioen op te bouwen, de internationale norm van 66% van het bruto laatstverdiende salaris als pensioenuitkering (aanvullend pensioen inclusief AOW) nog steeds haalbaar is. Lagere salarissen bereiken gemakkelijker dit resultaat dan hogere. De berekeningen gaan wel uit van een onafgebroken opbouwperiode van 42 jaar.⁶

6 In de praktijk zal niet iedereen een periode van 42 jaar werken. Hierbij moet echter bedacht worden dat bijvoorbeeld 3 jaar minder werken in beginsel tot circa 6% lager aanvullend pensioen leidt. Een dergelijk gemis aan pensioenopbouw kan echter indien gewenst gemakkelijk opgevangen worden door 1 jaar langer te werken. Als het pensioen een jaar later wordt uitbetaald, wordt de uitkering zo'n 6% hoger door actuariële ophoging.

Tabel 1: Pensioenresultaten

Gehanteerde parameters		
Franchise	15304 euro	
Maximum pensioengevend salaris	100000 euro	
Opbouwpercentage	1,875 procent	
Opbouwperiode van 25 t/m 66 jaar	42 jaar	
<hr/>		
'Vlak' carrièrepatroon;	2% indexatie tijdens	1,5% indexatie tijdens
startsalaris 35.000 euro	opbouwperiode	opbouwperiode
eindsalaris 53.000 euro (bruto)		
pensioenresultaat als % van	76%	68%
eindsalaris, excl. AOW		
pensioenresultaat als % van	101%	94%
eindsalaris, incl. AOW alleenstaande		
<hr/>		
'Steil' carrièrepatroon;	2% indexatie tijdens	1,5% indexatie tijdens
startsalaris 35.000 euro	opbouwperiode	opbouwperiode
eindsalaris 99.500 euro (bruto)		
pensioenresultaat als % van	61%	56%
eindsalaris, excl. AOW		
pensioenresultaat als % van	74%	69%
eindsalaris, incl. AOW alleenstaande		

Door collectief en 'over generaties heen' te beleggen kan een pensioenfonds het risico van een lage rente op de pensioendatum aanzienlijk inperken. De renteafdekking die veel fondsen hanteren om de totale balans van een fonds te 'managen',⁷ werkt ook voor de deelnemers die met pensioen gaan. Het pensioenfonds kan tevens vanwege de collectiviteit doorbeleggen nadat de deel-

7 De verplichtingen (toekomstige uitkeringen) van een pensioenfonds zijn gevoelig voor veranderingen in de rente. Bij een daling van de rente neemt de waardering van de verplichtingen toe en omgekeerd. Onder balansmanagement versta ik in dit kader dat de beleggingsportefeuille beleggingen bevat die (grotendeels) dezelfde rentegevoeligheid hebben als de verplichtingen. Op deze wijze lopen beide kanten van de balans, beleggingen en verplichtingen (grotendeels) gelijk op bij een verandering van de rente.

nemer met pensioen is gegaan. Doordat de deelnemer via het fonds (collectief) beleggingsrisico accepteert vlak voor zijn pensioendatum en tijdens de uitkeringsfase, na pensioendatum, kan hij een aanmerkelijk beter pensioenresultaat boeken. Hetzelfde geldt voor het afdekken van renterisico's. Deze factoren dragen er derhalve allemaal aan bij dat de gememoreerde essentiële doelstelling van pensioen wordt behaald. Op dit moment zijn er ingewikkelde wetsvoorstellen in de maak om doorbeleggen tijdens de uitkeringsfase mogelijk te maken voor DC-regelingen.⁸ Voor de deelnemer aan een DC-regeling heeft dit als voordeel dat er vlak voor zijn pensionering nog meer beleggingsrisico genomen kan worden, terwijl er tijdens de uitkeringsfase nog gedeeltelijk beleggingsrisico genomen kan worden. De wetgever is bovendien van plan te regelen dat de deelnemer aan een DC-regeling niet langer verplicht is om op één moment opgebouwd pensioenkapitaal om te zetten in een levenslange uitkering. Als deze laatstgenoemde verplichting geschrapt zou worden, zou het deelnemersrisico dat de rente op het moment van pensioneren laag is, kunnen worden ingeperkt. De wetgever heeft echter meer tijd nodig om de ingewikkelde wetsvoorstellen uit te werken. Men lijkt echter nog meer ingewikkelde en suboptimale opties toe te voegen aan DC-regelingen. Oplossingen voor problemen die binnen een aanvullend tweedepijler-DB-pensioen al zijn opgelost.⁹ En dat zal de materie er niet eenvoudiger op maken.

Fiscaal kader 2015 en toekomstige grondslag belastingheffing

Hiervoor hebben we gezien dat er onder het fiscale kader 2015 nog steeds goede pensioenresultaten haalbaar zijn. Hiervoor ben ik wel uitgegaan van een opbouwperiode van 42 jaar. Het hoeft geen betoog dat verdere versobering van

⁸ In de vakliteratuur wordt vaak gesproken van DC-regelingen, wat staat voor Defined Contribution. Dat wil zeggen dat de hoogte van de premie vaststaat, maar niet de hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering.

⁹ Voor een Defined Benefit (DB)-regeling, zoals wij deze in Nederland nog veel kennen in de vorm van middelloonregelingen, staat de uitkomst van de regeling vast en is de benodigde premie een afgeleide. Er is een relatie tussen het pensioen dat wordt opgebouwd, en het salaris. Deze relatie staat wel onder druk, doordat veel pensioenfondsen de afgelopen jaren het (opgebouwde) pensioen niet hebben kunnen indexeren of er zelfs nominaal op hebben moeten korten.

het fiscale kader voor aanvullend pensioen op enig moment van invloed zal zijn op de pensioenresultaten en vervangingsratio's. De afgelopen jaren is er al fors ingegrepen (zie tabel 2). Een teruggang in een opbouwpercentage van 2,25 maximaal naar 1,875% in twee jaar tijd betekent een versobering van de mogelijke jaarlijkse opbouw van 17 procent en ceteris paribus lagere pensioenpremies.

Tabel 2: Fiscaal kader pensioen

	2013	2014	2015
Jaarlijks maximum opbouwpercentage (middelloonregelingen)	2,25%	2,15%	1,875%
Pensioenleeftijd	65 jaar	65 jaar	67 jaar
Maximum pensioengevend salaris	–	–	€100.000

Lage marktrentes en de toegenomen levensverwachting hebben de afgelopen jaren echter onmiskenbaar voor een opwaartse druk op pensioenpremies gezorgd. Eén euro levenslang pensioen inkopen is momenteel aanzienlijk duurder dan enkele jaren geleden. Volgens de wetgeving moet een pensioenfonds minimaal een kostendeekkende premie heffen. Dat wil zeggen dat de premie in enig jaar toereikend moet zijn voor de nieuw op te bouwen pensioenaanspraken in dat jaar. Voor een kostendeekkende premie kan een fonds uitgaan van verschillende normen: a) op basis van actuele marktrente, b) op basis van een over meerdere jaren gemiddelde rente en c) op basis van een prudent ingeschat te verwachten rendement. Doordat de rente en daarmee samenhangend het verwachte rendement op een 'assetmix' een dalende trend hebben laten zien, is er, conform alle normatieve maatstaven voor een kostendeekkende premie, een forse opwaartse druk op de premies geweest. Per saldo zijn premies niet zozeer aanmerkelijk gedaald vanwege de versobering van het fiscale pensioenkader, als wel dat er gezien de huidige status van de financiële markten en een ongewijzigde regeling, nog steeds opwaartse druk wordt uitgeoefend op pensioenpremies; met name als de rente over een aantal jaren wordt gemiddeld. Hogere rentes vallen uit de middeling en lagere rentes resteren. De opwaartse premiedruk vormt een gevaar voor het huidige pensioenstelsel, doordat maatschappelijk gezien de bovengrens van wat nog betaalbaar is, in zicht komt. Veel politici schreeuwen direct moord en brand als de opbouw daalt en de premie stijgt. Het is echter goed om te beseffen dat de stijging van pensioenpremies

voor eenzelfde of lager pensioen voortvloeit uit wetgeving die dezelfde politiek heeft vastgesteld.

Het is bekend dat de politiek het fiscale pensioenkader met name heeft versoerd om een begrotingstekort te dichten. De beperking van de fiscaal gefaciliteerde opbouw leidt op korte termijn tot aanzienlijke besparingen (in 2017 bijna drie miljard euro). Op lange termijn is de besparingsopbrengst aanzienlijk lager. De belastingheffing over pensioen wordt in de tijd naar voren gehaald. Met dit soort ingrepen wordt goed zichtbaar dat het departement van Financiën de eerste viool speelt in Den Haag. De leeftijd van 67 jaar in het fiscale pensioenkader stijgt in de toekomst met de waarschijnlijk toenemende levensverwachting. De facto bepalen sociale partners derhalve niet meer de inhoud en ambitie van pensioenregelingen. Inhoud en ambitie worden in belangrijke mate door de politiek gestuurd via het fiscale pensioenkader. Spijtig alleen dat de politiek geen visie lijkt te hebben betreffende het gewenste ambitieniveau. Kortetermijndenken overheerst: de rijksbegroting moet sluitend worden gemaakt. Een meer eensgezinde pensioensector en sociale partners met meer draagvlak kunnen wellicht deze trend van toenemende politieke invloed op pensioenen nog keren.

De vraag is ook of de politici wel scherp in beeld hebben wat de merites zijn van het aanvullende pensioen. Deze strekken zich namelijk breder uit dan in eerste instantie gedacht. Zo is er een buitengewoon positieve invloed op de houdbaarheid van de overheidsfinanciën op langere termijn. Een en ander wordt snel inzichtelijk als we kijken naar het vermogen onder beheer van Nederlandse pensioenfondsen. Een voorbeeld: eind 2008, na de val van Lehman Brothers, kwam het belegde vermogen van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland uit op 607,7 miljoen euro. Eind 2014 stond dit belegde vermogen op 1.206,4 miljoen.¹⁰ Nagenoeg een verdubbeling van het vermogen in zes jaar tijd. Voor de sector als geheel gelden ook klinkende cijfers. Eind 2008 kwam het belegde vermogen van pensioenfondsen in Nederland uit op 576 miljard euro. Eind 2014 stond dit belegde vermogen op 1.133 miljard euro.¹¹ Een snelle rekenaar concludeert dat het vermogen onder beheer van Nederlandse pensioenfondsen in zes jaar tijd met 557 miljard is toegenomen. Dat de waardering

¹⁰ Jaarverslag 2014 en Jaarverslag 2008 van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland, zie www.thales-nl-pensioenfonds.nl.

¹¹ DNB statistiek, zie www.statistics.dnb.nl/usr/statistics/excel/t8.gnk.xls.

van de verplichtingen in dezelfde periode ook aanzienlijk is opgelopen (door dalende rente, toegenomen levensverwachting en aanpassing van rekenregels), doet aan deze prestatie van de groei van de beleggingen niets af. Deze getallen tonen aan dat de beschikbare pensioengelden zeer efficiënt worden aangewend en belegd. Premies zijn bedoeld voor nieuw op te bouwen rechten, maar vallen wat omvang betreft op dit moment grosso modo weg tegen de uitbetaalde uitkeringen. Daarom is het niet gewaagd te stellen dat de toename van 557 miljard is toe te schrijven aan de rendementen.¹² Nederlandse pensioenfondsen blijken derhalve zeer goede beleggers te zijn die veel waarde toevoegen voor de deelnemers in het bijzonder en de Nederlandse samenleving in het algemeen. Het hogere vermogen en de hogere pensioenvoorziening zullen zich immers in de toekomst vertalen in uitbetaalde uitkeringen. Een prettige bijkomstigheid voor de rijksoverheid is derhalve dat de toekomstige grondslag voor belastingen is vergroot met 557 miljard euro. Dit bestendigt de houdbaarheid van de toekomstige overheidsfinanciën aanzienlijk. Ik daag eenieder dan ook uit een sector te noemen die in zes jaar tijd een minstens zo belangrijke bijdrage aan de houdbaarheid van de overheidsfinanciën heeft geleverd.

Nominale dekkingsgraad in perspectief

Veel Nederlandse pensioenfondsen hebben momenteel (september 2015) een nominale dekkingsgraad die lager is dan 110 procent. Enkele zeer grote bedrijfstakpensioenfondsen kennen zelfs een dekkingsgraad die op of onder de 100 procent ligt. Deze dekkingsgraden zijn te laag om indexatie aan actieven, slapers en pensioengerechtigden toe te kennen. Het nieuwe Financiële Toetsingskader, dat geldt vanaf 2015, staat dit niet toe. Toch is een dekkingsgraad

¹² Een groot deel van het gerealiseerde rendement van 557 miljard is behaald door de per saldo daling van de marktrente in de afgelopen 6 jaar. Hierdoor is de waarde van obligaties en renteswaps fors opgelopen. In de nabije toekomst zal het naar verwachting moeilijker zijn om hoge rendementen op deze vastrentende instrumenten te behalen, omdat de marktrente in het eurogebied dicht bij de nul zit. De volledig gerealiseerde beleggingswinst zal echter niet zomaar verdwijnen; hiervoor zal immers aan minimaal twee voorwaarden voldaan moeten worden. Te weten: a) de lange rente zal weer behoorlijk moeten stijgen richting het niveau van 2007 (4 procent) en b) tussentijds zal er dan niets aangepast moeten worden in de obligatie- en renteafdekkingsportefeuilles.

van bijvoorbeeld 100 procent geen slechte prestatie. Dit wordt duidelijk als we de zaken in internationaal perspectief plaatsen en de gehanteerde rekenrente in Nederland vergelijken met die van andere staten. Dan komt naar voren dat de rekenrente die in Nederland wordt voorgeschreven, significant lager is dan die in andere staten. In een interview met Van der Meer en Sagoenie van Milliman worden die internationale verschillen geïllustreerd.¹³ Tabel 3 maakt dat inzichtelijk met een vergelijking tussen verplichtingen, dekkingsgraad en kostendekkende premie. De tabel toont dat de rekenrente in Nederland het laagst en meest voorzichtig is en zorgt voor lagere dekkingsgraden en hogere premies. Een pensioenfonds met 2,8 miljard vermogen dat in Nederland een nominale dekkingsgraad van 100 procent heeft, zou in Zwitserland op 131 procent dekkingsgraad uitkomen. Het niveau van de kostendekkende premie zou in Zwitserland ruim 6 procentpunt lager zijn. Van de Zwitsers kun je veel zeggen, onder andere dat ze degelijke en betrouwbare horloges maken, maar ze staan nu niet direct bekend als een risicozoekend volk.

Tabel 3: Rekenrentes in internationaal perspectief

	VPV (in miljoenen euro's)	Dekkingsgraad	Kostendekkende premie
Nederland RTS 2015 (nog vóór de aanscherping van juli 2015)	2.800	100%	29,80%
Canada	2.090	134%	22,40%
Verenigd Koninkrijk	1.980	141%	21,20%
Verenigde Staten	1.750	160%	18,60%
Zwitserland	2.140	131%	23,10%

* RTS staat voor rentetermijnstructuur zoals DNB deze publiceert.

** VPV staat voor voorziening pensioenverplichtingen, de contante waarde van alle toekomstige pensioenuitkeringen.

Met een voorbeeld uit de praktijk kan worden geïllustreerd hoe zorgvuldig de toekomstige pensioenuitkeringen worden verdisconteerd. Voor Stichting Pensioenfonds Thales Nederland kwam de gemiddelde rentevoet die hoort bij de

¹³ <http://www.actuaris.info/interviews/de-waardering-van-verplichtingen-en-premiestelling-in-internationaal-perspectief/1425>.

toenmalig voorgeschreven DNB-UFR-rentetermijnstructuur op 31 maart 2015, uit op 1,12%. De gemiddelde rentevoet die hoort bij de marktcurve (swapcurve zonder UFR), kwam eind maart 2015 op 0,75%. We kunnen derhalve concluderen dat nominale dekkingsgraden van tussen de 100 en 110 procent in Nederland feitelijk betekenen dat de verplichtingen tegen de laagste rekenrente wereldwijd worden verdisconteerd. Daarmee zijn deze pensioenen in feite op de meest prudente en solide wijze gewaarborgd. Het is echter de vraag of het stapelen van prudentie niet te ver is doorgeschoten. Deze vraag laat zich echter pas over vele jaren met zekerheid beantwoorden.

Tevens is de eerder aangehaalde toename van het belegde vermogen van pensioenfondsen een belangrijk gegeven. Het belegde vermogen afzetten tegen het bruto binnenlands product (bbp) maakt veel inzichtelijk. Het Nederlandse pensioensysteem steekt dan met kop en schouders boven dat van andere staten uit met een kapitaalgedekt pensioenvermogen van 166% van het bbp (zie tabel 4).¹⁴ Dit gegeven is een belangrijke indicator dat de pensioenen die in Nederland zijn toegezegd, een zeer hoge, zo niet de hoogste mate van zekerheid kennen. Daarmee is dit essay een mooie gelegenheid om af te rekenen met de mythe dat de pensioenpotten in Nederland op afzienbare termijn leeg zullen raken. Dergelijke uitspraken zijn gezien het voorgaande totaal ongefundeerd.

Tabel 4: Kapitaalgedekt pensioenvermogen

	Aandeel eerste en tweede pijler in %	Vermogen tweede pijler % bbp	Vervangingsratio bruto in %*	Type regeling**
Nederland	37-63	166	91	DB/CDC
Zwitserland	65-35	119	58	DC
Australië	39-61	103	60	DC
Verenigd Koninkrijk	87-13	101	38	DC
Verenigde Staten	19-81	83	41	DC
Chili	17-83	62	50	DC
Denemarken	45-55	43	82	DC

* Op basis van OECD-systematiek, een werknemer die een volledige carrière doorloopt met een gemiddeld loon.

** Alleen het dominante type regeling is weergegeven.

¹⁴ Op basis van Lever c.s. 2015.

De huidige doelstelling van de tweede pijler is een nominale levenslange uitkering en de ambitie om te indexeren. Sommige partijen hebben een wens om minder te sturen op zekerheid en meer op indexatie. Dit is in feite een kwestie van risicobereidheid. Meer risicovol beleggen en minder focus op nominale zekerheid zou in een jaar als 2008, na de val van Lehman Brothers en startpunt van de bancaire crisis, wel tot extra grote verliezen hebben geleid. Fondsen die op dat moment een behoorlijke 'rente-hedge' hadden, konden de schade beperken tot een negatief rendement van omstreeks 8 procent, waar veel pensioenfondsen zonder aanzienlijke 'rente-hedge' destijds 15 tot 20 procent negatief rendement behaalden. Er moet derhalve altijd een balans aanwezig zijn tussen zekerheid en risico.

(Doorsnee)premie, keuzemogelijkheden, rendement, risico

Momenteel is er veel aandacht voor de doorsneepremie. Niet in de laatste plaats omdat staatssecretaris Klijnsma heeft laten weten dat de doorsneepremie in 2020 tot het verleden moet behoren. De zzp'er die na twintig jaar werken uit een sector vertrekt, wordt vaak als voorbeeld aangehaald van iemand die nadeel ondervindt van de doorsneepremie. In deze discussie is het goed om duidelijk voor ogen te houden dat in het verleden, toen niemand zich zorgen maakte over solidariteit, de doorsneepremie met veel meer vrijheid werd vastgesteld dan nu.¹⁵ Tegenwoordig is de doorsneepremie echter vaak gelijk aan de kostendekkende premie die volgens de wet geheven moet worden. Extra marges zijn uit de premie gebannen. De totale doorsneepremie die daarmee door een pensioenfonds wordt ontvangen, is gelijk aan de optelsom van de actuariële benodigde premie die voor ieder individu nodig zou zijn. Daarbij komt dat de feitelijke premie vaak voor 50 procent of meer door de werkgever wordt betaald. Bovendien zegt de werkgever een levenslang nominaal pensioen toe met de ambitie om te indexeren. Er wordt geen premiebedrag toegezegd. Omdat de inleg van een jongere deelnemer langer kan renderen dan die van een oudere deelnemer, is er op grond van actuariële beginselen minder inleg nodig van de jongere deelnemer voor iedere euro pensioenopbouw. Vanuit arbeidsvoorwaardelijk en economisch perspectief beschouwd is het echter aan te bevelen

¹⁵ Zie ook Jansen 2015.

de pensioenkosten te spreiden over de gehele deelnemerspopulatie. Daarmee wordt voorkomen dat oudere werknemers ‘duurder’ zijn op de arbeidsmarkt dan jongere werknemers. Indien een doorsneepremie maatschappelijk niet meer gewenst zou zijn, is een oplossing mogelijk door een overgangstraject in te stellen waarin een leeftijdsafhankelijke premie dan wel een degressieve opbouw met een doorsneepremie in zicht komt. In essentie is dit echter een herverdelingsprobleem dat niet de essentie raakt van het huidige aanvullend-pensioensysteem in de tweede pijler.

Een ander vaak genoemd element in de huidige discussies over pensioen is keuzemogelijkheden. Hierbij raad ik eenieder aan eerst nota te nemen van de keuzemogelijkheden die nu al in veel pensioenregelingen zitten. De meeste regelingen kennen de nodige flexibiliseringsmogelijkheden, zoals:

- pensioen eerder of juist later te laten uitbetalen; de uitkering wordt dan respectievelijk actuariael verlaagd dan wel verhoogd;
- hoog-laag- of laag-hoogconstructies waarbij variatie in de hoogte van de uitkering mogelijk is; gedurende een bepaalde periode wordt eerst een hogere uitkering betaald en daarna een lagere of omgekeerd;
- het uitruilen van nabestaandenpensioen in hoger ouderdompensioen of omgekeerd;
- deeltijdpensioen, waarbij de deelnemer alvast gedeeltelijk met pensioen kan gaan;
- het opvullen van het gat in de inkomensvoorziening door het later ingaan van de AOW-uitkering met pensioengeld.

Andere keuzemogelijkheden die naar voren worden gebracht in discussies, zoals meer keuzemogelijkheden in het beleggingsbeleid of het zelf kiezen van het pensioenfonds waarin je wilt deelnemen, zijn elementen die macro niet veel waarde toevoegen. Dat keuzevrijheid voor een pensioenfonds geen goed idee is, onder andere vanwege verschillen in bestandsopbouw, is overtuigend beschreven door Paul de Beer, hoogleraar Arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam.¹⁶ Ook in discussies en onderzoeken over het zelf kunnen kiezen voor meer risico in het beleggingsbeleid komt steevast naar voren dat een meerderheid van de deelnemers geen keuze zal maken en dat het hebben van een goede ‘default’ of standaardoptie zeer belangrijk is.

¹⁶ Zie onder anderen De Beer 2014.

Uiteindelijk zullen pensioenuitkeringen en resultaten altijd afhankelijk zijn van twee factoren: de premie-inleg en het rendement. Voor een behoorlijk rendement is het noodzakelijk enig risico te nemen. Uiteraard wel met de beginselen van spreiding en bijvoorbeeld een adequaat niveau van renteafdekking om dit balansrisico te beheersen. Enig risico met rendement is nodig, omdat anders premies nog verder zouden moeten stijgen om eenzelfde pensioenresultaat te kunnen behalen. Dan wordt een goed pensioen onbetaalbaar.

Conclusie

Ons huidige pensioenstelsel heeft vele voordelen en sterke kanten. In deze bijdrage heb ik er een aantal uitgelicht. Een sterk punt is dat het stelsel een mengvorm is van omslagfinanciering voor de AOW en kapitaaldekking voor het aanvullende tweedepijlerpensioen. De focus in dit essay ligt op de kapitaalgedekte tweede pijler. Ik hoop inzichtelijk te hebben gemaakt wat de opbrengst is van één euro premie. De score van het Nederlandse pensioenstelsel op de internationaal gehanteerde vervangingsratio van 66% van het laatstgenoten brutosalairis is goed. Als men (collectief) beleggingsrisico's neemt vlak voor de pensioendatum en tijdens de uitkeringsfase, na de pensioendatum, zorgt dat voor aanzienlijk betere pensioenresultaten voor deelnemers. En dat is goed mogelijk met de huidige tweede pijler. Hetzelfde geldt voor het afdekken van renterisico's. De Nederlandse pensioenfondsen hebben de afgelopen zes boekjaren cumulatief 557 miljard aan rendement behaald. Dit vergroot niet alleen de houdbaarheid van de pensioenen, maar ook de houdbaarheid van de toekomstige overheidsfinanciën. Het is goed om een nominale dekkingsgraad van 100 procent volgens de Nederlandse normen in internationaal perspectief te plaatsen. Dan wordt inzichtelijk dat de verplichtingen tegen de laagste rekenrente wereldwijd worden verdisconteerd, waarmee deze pensioenen in feite op de meest prudente en solide wijze gewaarborgd zijn. In Nederland hebben we een kapitaalgedekt pensioenvermogen van 166% van het bbp. Dit gegeven is een belangrijke indicator dat de pensioenen zoals deze in Nederland zijn toegezegd, een zeer hoge, zo niet de hoogste mate van zekerheid kennen.

Gezien het voorgaande kan de conclusie worden getrokken dat er geen grote aanpassingen nodig zijn in het Nederlandse stelsel. De juiste kengetallen en gegevens in beschouwing nemen kan verhelderend werken in de talloze pen-

sioendiscussies die in Nederland worden gevoerd. De essentie van pensioen ‘*een levenslange, waarde vaste uitkering uitbetalen, zodat de deelnemer na zijn werkzame leven voldoende inkomen heeft om het leven op soortgelijke wijze voort te zetten*’ is nog altijd uitstekend waar te maken met het huidige systeem. Voorwaarde is wel dat de overheid niet langer begrotingsgaten gaat dichten door het fiscale kader voor pensioenopbouw te versoberen. Het huidige pensioenstelsel wordt internationaal hoog aangeschreven en gewaardeerd. In eigen land is deze waardering veel minder aanwezig. Dit is een vreemde zaak. Het stelsel kent vele sterke punten en de getallen in dit essay spreken voor zich. Het Nederlandse pensioenstelsel is derhalve hooguit toe aan enige verfijning en heldere informatie over getallen en prestaties. Zaken in internationaal perspectief plaatsen werkt daarbij verhelderend.

Bronnen

- Beer, P. de (2014, 5 november). Opinie: ‘Keuzevrijheid pensioen zal ave-rechts uitpakken’. *De Volkskrant*.
- Jansen, A. (2015, 13 augustus). Opinie: ‘Afschaffen doorsneepremie is on-terecht’. *Pensioen Pro*.
- Knoef, M. c.s. (2014). Pensioenopbouw in internationaal perspectief. In: Bovenberg, L., Ewijk, C. van & T. Nijman (red.). *Toekomst voor aanvullende pensioenen*. Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde. Preadvie-zen 2014 (<http://media.leidenuniv.nl/legacy/mk-2014-07.pdf>).
- Lever, M. c.s. (2015, juni). *Internationale vergelijking van kapitaalgedekte pensioenstelsels*. Netspar (<http://www.netspar.nl/files/documenten/pdfs%20en%20docs/Brief/Brief%203/Netspar%20Brief%203-WEB.pdf>).
- Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (2009). Jaarverslag 2008 (www.thales-nl-pensioenfonds.nl).
- Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (2015). Jaarverslag 2014 (www.thales-nl-pensioenfonds.nl).

De uitkeringsregeling is dood, lang leve de toekomstvaste premieregeling!

Harold Naus¹

Het Nederlandse pensioenstelsel staat in de top-3 van de beste pensioenstelsels ter wereld (weer gestegen van plaats 3 naar de tweede plaats).² Volgens velen horen we eigenlijk nog steeds op de eerste plaats te staan: de vervangingswaarde van inkomen voor gepensioneerden is immers veruit de hoogste ter wereld. Succesvolle elementen zijn verder de betrokkenheid van de sociale partners, de relatief lage kosten (gefaciliteerd door de juridische structuur van een stichting)³ en de relatief grote omvang van de fondsen (mogelijk door het bestaan van bedrijfstakpensioenfondsen). In de praktijk hebben pensioenfondsen uitkeringsovereenkomsten gesloten met hun deelnemers. Daardoor kan een groot deel van de bevolking een goed pensioen bereiken tegen redelijke kosten. Recente maatschappelijke ontwikkelingen leggen echter een aantal zwakke plekken in ons stelsel bloot. Zo leiden de onheldere eigendomsrechten en de complexiteit tot conflicten tussen generaties. Een gebrek aan maatwerk en flexibiliteit resulteert daarnaast in diverse zogeheten beleggingspagaten, bijvoorbeeld als het renterisico moet worden afgedekt.

Het is niet nodig onze collectieve uitgangspunten op te geven. Ik stel mijn oplossing voor die twee essentiële kenmerken combineert. Ten eerste behouden we de goede elementen, zoals collectiviteit, betrokkenheid van de sociale partners en risicodeling van de juiste risico's. Tegelijkertijd herstellen we de genoemde zwakke plekken door duidelijke individuele eigendomsrechten te in-

¹ Ir. H.H.J.G. Naus is Algemeen Directeur Cardano Nederland.

² Zie Australian Center for Financial Studies 2015, p. 8.

³ Sommige studies en kostenvergelijkingen duiden juist op hogere kosten van (sommige) Nederlandse pensioenfondsen ten opzichte van pensioenoplossingen die verzekeraars aanbieden. Hiermee wordt het argument van relatief lage kosten ondergraven. Wanneer we echter uitgaan van exact gelijke uitvoering van pensioenadministratie, beleggingsbeleid en dergelijke, mist de stichtingsvorm de rendementseis (en daarmee de kosten voor de deelnemers) van ondernemingen met winstoogmerk.

roduceren. Die garanderen flexibiliteit en keuzevrijheid aangaande de nuttige aspecten van ons stelsel. De rol van pensioenbestuurders en sociale partners blijft onverminderd groot en belangrijk: zij bepalen het kader van de keuzemogelijkheden die voor hun deelnemers verantwoord zijn, en waarborgen een collectieve implementatie met de bijbehorende kostenvoordelen.

Deze ultieme oplossing kunnen we bereiken door het huidige contract om te vormen tot een premieovereenkomst, die een antwoord geeft op de vragen van de maatschappelijke veranderingen en moderne carrièrepaden. Dit kan gerealiseerd worden als we drie belangrijke elementen wettelijk regelen. Ten eerste moet er een fiscaal gelijk speelveld worden gecreëerd tussen uitkeringsovereenkomsten en premieovereenkomsten; nu kent de uitkeringsovereenkomst nog belangrijke fiscale voordelen. Verder dient voor een premieovereenkomst het ‘doorbeleggen na pensioendatum’ te worden toegestaan. Als derde voorwaarde zal een collectieve waardeoverdracht vanuit een bestaand fonds naar de nieuwe variant moeten worden gefaciliteerd.

Voor de eerste twee elementen lijkt zich inmiddels een meerderheid af te tekenen onder alle betrokkenen in de pensioenmarkt. Veel experts vrezen wel dat de collectieve waardeoverdracht, ofwel het ‘invaren’ in een nieuw systeem, (juridisch) buitengewoon complex zal zijn. Het valt echter wetenschappelijk aan te tonen dat mijn oplossing voor het toekomstbestendige pensioencontract economisch minimaal dezelfde uitkering voor een deelnemer zal opleveren als de bestaande regeling. Dit is een zeer belangrijk argument ten faveure van het ‘invaren’.

Wat is het probleem?

De houdbaarheid van ons collectieve stelsel wordt op de proef gesteld door een aantal maatschappelijke ontwikkelingen. Zo is er een spectaculaire groei van zelfstandigen voor wie pensioenfondsen niet toegankelijk zijn. Zij zijn aangewezen op suboptimale pensioenvormen in de vorm van premieovereenkomsten. Verder trekt de zogeheten doorsneepremie-problematiek een zware wissel op de solidariteit tussen generaties: jongeren betalen veel meer premie voor dezelfde opbouw in een fonds dan ouderen (die dat op hun beurt ooit ook deden voor hun ouders). Vanwege de vergrijzende bevolking en het slinkende potentieel van jongere deelnemers begint dit op een piramidespel te lijken. Ook

zijn steeds minder werknemers hun hele leven werkzaam bij één bedrijf (of zelfs bedrijfstak), terwijl het problematisch blijft om over te stappen naar een ander pensioenfonds; dit laatste vanwege de onduidelijke eigendomsrechten van zowel tekorten als potentiële overschotten in de fondsen.

Aan de beleggingenkant kennen we momenteel het dilemma van de mate van afdekking van het renterisico. Voor jonge deelnemers die nog een zeer lange pensioenspaartoeekomst hebben, is het raadzaam weinig renterisico af te dekken. Voor oude deelnemers is meer renterisicoafdekking juist het beste: in de uitkeringsfase wil men immers een groot deel van het opgebouwde vermogen ‘vastklikken’. In onze huidige pensioenfondsen bevindt het totale vermogen zich in één grote pot en is eigendom van eventuele tekorten of overschotten onduidelijk. Bovendien is de verdeling tussen generaties afhankelijk van subjectieve parameters, zoals de veel bekritiseerde Ultimate Forward Rate (UFR).⁴ Is de houdbaarheidsdatum van de uitkeringsovereenkomst verstreken? Alle risico's liggen inmiddels bij de deelnemers. We zijn van een DB-systeem opgeschoven naar een CDC-systeem.⁵ In de afgelopen jaren hebben (bedrijfstak)-pensioenfondsen de eindloonregeling verruild voor een middelloonregeling, zijn de pensioenen vaak onvolledig of zelfs helemaal niet meer geïndexeerd, en is in veel gevallen zelfs een nominale korting op de pensioenuitkeringen toegepast. Er zijn eigenlijk geen mogelijkheden om keuzevrijheid te bieden zonder de complexiteit nog verder te verhogen. De transparantie is suboptimaal, met onduidelijke eigendomsrechten.

Voordat we naar alternatieven kijken, formuleren we een lijst van uitgangspunten voor een goed pensioenstelsel.

4 De Ultimate Forward Rate werd op 2 juli 2012 met terugwerkende kracht tot 30 juni 2012 door DNB als eerste voor verzekeraars in Nederland ingevoerd. Het is een berekende rekenrente na het laatste liquide geachte punt in de swaptermijnmarkt. Het is een risicovrije rekenrente voor langjarige contracten, waarin wegens de lange looptijd onvoldoende handel bestaat.

5 In de meeste gevallen heeft de werkgever zijn impliciete of expliciete garanties tot bijstortingen in onderdekkingssituaties ingetrokken. Fondsen zijn daarmee opgeschoven naar een CDC-systeem (Collective Defined Contribution). Dit zijn nog steeds uitkeringsovereenkomsten volgens de Pensioenwet met bijbehorend regelkader. Overigens is de benaming DB-fonds (Defined Benefit) voor de bedrijfstakpensioenfondsen ook suggestief te noemen, omdat er immers geen garanties zijn voor de uiteindelijke uitkeringen. Bij onvoldoende dekkingsgraad wordt niet geïndexeerd en uliem zelfs deels afgestempeld.

Ontwerpcriteria

Als startpunt voor een goed pensioenstelsel hanteren we een reeks universele principes voor een flexibel, robuust en eerlijk stelsel.⁶ Een perfect stelsel is niet mogelijk, doordat de omstandigheden onophoudelijk veranderen. Hoe een gedetailleerde uitwerking van de gewenste onderlinge risicodeling en mate van keuzevrijheid eruitziet, is bijvoorbeeld grotendeels cultureel bepaald. Op basis van kennis over onzekerheid van financiële markten en de gedragseconomie is een aantal generieke beginselen opgesteld.

Ten eerste een drietal gedragsprincipes:

- Houd het systeem zo eenvoudig en transparant mogelijk.
- Bied een beperkt keuzemenu met een logische standaardoptie. Veel onderzoek heeft aangetoond dat bijna iedereen keuzemogelijkheden in zijn pensioen wil, maar dat men de keuze vervolgens het liefst overlaat aan het professionele bestuur van het fonds.
- *‘Belooft minder en bied meer’*. Psychologisch werkt het veel beter een laag nominaal pensioen te beloven en de deelnemer jaarlijks te verrassen met een beperkte indexatie (en eventueel een onzeker nominaal deel) dan een reële ambitie uit te spreken en de deelnemer regelmatig te moeten teleurstellen met kortingen. Kortingen worden als verlies ervaren, terwijl extra (onzeker) inkomen als winst wordt ervaren. Dat verschaft dezelfde hoeveelheid welvaart, maar in het laatste geval ervaart de deelnemer een groter gevoel van welzijn.

Ten tweede drie beginselen betreffende de stabiliteit van het stelsel:

- Zorg voor een stelsel met aanpassingsvermogen. Niemand kan de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt – en al helemaal niet die op de financiële markten – voorspellen, laat staan sturen. Een stelsel moet daarom flexibel genoeg zijn. Zo maken expliciete individuele eigendomsrechten pensioenen mobieler: een overstap naar een andere pensioenoplossing wordt immers veel eenvoudiger wanneer op elk moment vaststaat welke aanspraken een individuele deelnemer heeft.

⁶ Zie Van Galen, Kocken & Lundbergh 2013.

- Houd de regeling objectief: eigendomsverschuivingen tussen generaties door subjectieve parameters, zoals de Ultimate Forward Rate, worden als onrechtvaardig ervaren als er onverwachte aanpassingen plaatsvinden. Baseer daarom de mate van de gezondheid van het stelsel zo veel mogelijk op objectieve marktwaarderingen.
- Neem voorzorgsmaatregelen voor extreme omstandigheden. De wereld is onzeker en onvoorspelbare zaken zullen zich ontfouwen. Bouw het stelsel niet op voorspellingen, maar op consequenties van mogelijke scenario's. In de laatste decennia hebben we bijvoorbeeld financiële crises gezien, structureel dalende rente, een fikse stijging in levensverwachting en een significante verandering van carrièrepatronen.

En ten slotte drie principes die betrekking hebben op solidariteit en risicodeling:

- Voorkom uitkomsten waarin vooraf bepaald is dat de één winnaar is en de ander verliezer. Een systeem dat hieraan voldoet, zorgt voor draagvlak, en dat is op de lange termijn onontbeerlijk voor de houdbaarheid ervan.
- Houd de solidariteit in het oog aangaande risico's die te spreiden zijn. Het allerbelangrijkste voorbeeld hiervan is het zogenoemde microlanglevenrisico: in een grote groep levert het een enorme premiebesparing op als deelnemers die vroeg sterven, solidair zijn met de langlevenden. Macrolanglevenrisico, de kans dat we *gemiddeld* allemaal langer leven, en risico's op financiële markten zijn daarentegen *niet* te diversifiëren; wanneer de aandelenkoersen duiken, gebeurt dat immers voor alle deelnemers tegelijkertijd.
- Risico's die niet te spreiden of af te dekken zijn, moeten door deelnemers zelf gedragen worden.

Het Nederlandse pensioenstelsel voldoet niet aan de meeste van de bovenstaande ontwerpcriteria. Het staat wel in de top van beste stelsels, met name vanwege de brede implementatie (het grootste deel van de werkende bevolking spaart voor zijn pensioen) en het hoge premieniveau (en de daardoor bereikte hoge kapitaaldekking).

Deze kenmerken willen we uiteraard behouden, maar laten we kijken naar alternatieven die aan meer (en liefst alle) ontwerpcriteria voor een robuust pensioenstelsel voldoen.

Alternatieven

Welke mogelijkheden heeft een onderneming die nadenkt over de toekomst van haar collectieve pensioenfonds? Vanwege de almaar stijgende beheerskosten van een fonds (operationele kosten, verscherpte regelgeving en dergelijke) groeit de behoefte aan verdere schaalvergroting door middel van fusies. Er zijn echter nog meer alternatieven:

- *Doorgaan op huidige voet.* In dit alternatief blijven de kosten stijgen, met name voor de kleinere fondsen. Voor alle fondsen zijn stijgende administratieve lasten te voorzien; de kosten nemen immers toe naarmate de regelgeving complexer wordt en eventueel keuzemogelijkheden worden toegevoegd.⁷ Bovendien worden de hierboven gesignaleerde tekortkomingen van ons stelsel zo niet hersteld.
- *Verzekerde regeling ('buy-out'): uitbesteden aan een verzekeringsmaatschappij.* Het huidige model van verzekeraars is erg duur door de lage rentes, kapitaalvereisten (Solvency II)⁸ en rendementseisen van de verzekeringsmaatschappijen. Bovendien is de risicocapaciteit van de verzekeraars in Nederland slechts een fractie van wat nodig is voor de gehele sector.
- *Fuseren met een bedrijfstakpensioenfonds.* Dit is een langdurig en gecompliceerd proces, doordat twee complexe regelingen moeten worden samengevlochten op een manier die eerlijk is voor alle deelnemers. Na een succesvolle fusie is het kostenprobleem wellicht verminderd, maar volgt verder de eerste optie ('doorgaan op huidige voet').
- *Sluit het collectieve fonds voor nieuwe deelnemers en breng de nieuwe premies in een premieovereenkomst in.* Hiervoor zijn verschillende commerciële oplossingen beschikbaar (zoals een premiepensioeninstelling of verzekeraar). Nadeel van deze oplossingen is dat hiermee de collectieve aspecten van de

7 Ons huidige stelsel kent weinig mogelijkheden voor het aanbrengen van individuele keuzemogelijkheden. Sommige fondsen bieden hun deelnemers aan om een paar jaar later of eerder met pensioen te gaan met een bijbehorende hogere/lagere maandelijke pensioenuitkering. Ook bestaat soms de mogelijkheid tot een zogenoemd 'hoog-laag pensioen', waarbij de eerste jaren een hogere uitkering kan worden gekozen ten koste van lagere annuïteiten tijdens de rest van het gepensioneerde leven.

8 De Solvabiliteit II-richtlijn (veelal kortweg aangeduid als *Solvency II*) is een op 1 november 2012 in werking getreden Europese richtlijn van 25 november 2009, die een geharmoniseerd Europees toezichtraamwerk voor (her)verzekeraars beoogt. Het doel is dat verzekeraars voldoende kapitaal achter de hand hebben om een bankroet te voorkomen.

regeling voor de toekomst verdwijnen, alsmede andere belangrijke elementen van ons systeem.

Een mogelijke oplossing

Is er een betere oplossing, die het Nederlandse collectieve model in stand houdt? In de kern is het aan te bevelen het beste van de uitkerings- en de premieovereenkomst te combineren. Hiermee behouden we het huidige systeem met een belangrijke rol voor de sociale partners. Vanuit economisch perspectief is het vervolgens belangrijk dat we individueel langlevensrisico delen.⁹ En ‘last but not least’ blijken biometrische risico’s uitstekend deelbaar te zijn tussen deelnemers met een verschillend investeringsprofiel.¹⁰ Hiermee kunnen we ons huidige stelsel herinrichten naar een premieovereenkomst, waarbij we én de voordelen genieten als individueel langlevensrisico wordt gedeeld, én de flexibiliteit en keuzemogelijkheden faciliteren, én het huidige besturingsmodel handhaven. Zoals gebruikelijk zullen ingelegde premies, pensioenuitkeringen, kosten, sterfte-winsten, levensverwachting en beleggingen bepalen hoeveel pensioengeld er beschikbaar is. In het nieuwe raamwerk wordt echter per deelnemer voor elk van deze factoren bijgehouden hoeveel geld er is bijgekomen of afgegaan. Zo combineren we het beste van twee werelden: het einde van de uitkeringsovereenkomst, maar zeker niet van de geest van het Nederlandse collectieve model.

Een toekomstvast pensioenstelsel

De hiervoor beschreven uitgangspunten zijn universeel te noemen en daarmee wereldwijd toepasbaar. Zoals gezegd voldoet ons huidige systeem aan een aan-

⁹ De afgelopen decennia is gebleken dat wij gemiddeld *collectief* steeds ouder worden. Potentiële voortzetting van deze trend is een financieel risico voor pensioenfondsen dat we alleen structureel kunnen mitigeren door meer premie-inleg en/of langer doorwerken. Het *individueel* langlevensrisico kunnen we echter sterk verlagen in solidariteit: degenen die relatief snel sterven na pensioendatum laten hun resterende pensioenvermogen na aan de overlevende deelnemers. Zo kunnen we samen sparen voor een gemiddelde sterfteleeftijd van, zeg, 85 jaar, in plaats van dat ieder voor zich rekening houdt met misschien wel doorleven tot 110.

¹⁰ Zie Bovenberg 2014, vanaf p. 20.

tal van deze principes, maar zijn er nog problemen die voortkomen uit de complexiteit, de beperkte keuzevrijheid en een gelimiteerd aanpassingsvermogen. Het draagvlak staat onder druk vanwege (een als zodanig ervaren) ongelijkheid en een verkeerde risicodeling tussen generaties.

Voor de opbouw van een toekomstvast pensioenstelsel gaan we initieel uit van ons huidige stelsel, waarvan de fundering in de vorige eeuw is gelegd. Een belangrijk element daarvan is de collectieve uitvoering, waarvoor werknemers en werkgevers gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen. Andere belangrijke uitgangspunten die onverminderd zullen gelden, zijn de bescherming van arbeidsongeschikten (eventueel via herverzekering), nabestaanden (als de deelnemer vroegtijdig overlijdt) en zeer oude deelnemers tegen de grote financiële gevolgen van een stijging in de levensverwachting in de uitkeringsfase.

Nieuwe elementen

De voorgestelde oplossing biedt ook nieuwe elementen, gebaseerd op nieuwe inzichten, demografische ontwikkelingen en behoefte aan meer keuzevrijheid en mobiliteit, ofwel de ervaren tekortkomingen van het huidige systeem. Ten eerste betreft dit het toevoegen van zinvolle keuzemogelijkheden, toegespitst op de specifieke groep deelnemers, inclusief een goed standaardmenu. Aangezien uit onderzoek blijkt dat ongeveer 90% van de mensen kiest voor de standaardoptie, speelt het pensioenfondsbestuur een zeer belangrijke rol bij de vaststelling van deze standaard. Het tweede nieuwe element betreft de vaststelling van volledig individuele ouderdomspensioenrechten. Dit uitgangspunt is van groot belang om een antwoord te bieden op de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmobiliteit. Het meeverhuizen van pensioenrechten wordt significant vereenvoudigd, op een transparante en eerlijke wijze, wanneer individuele pensioenrechten voor iedereen op elk moment duidelijk zijn gedefinieerd en uitlegbaar zijn.¹¹

¹¹ Een ander argument voor transparante individuele eigendomsrechten is gerelateerd aan potentiële toekomstige ontwikkelingen in Europees verband. Doordat Nederland veruit het best gekapitaliseerde pensioenstelsel kent, zou een Europese harmonisatie van pensioenrechten tot een grote herverdeling naar burgers van andere lidstaten kunnen leiden. Individuele eigendomsrechten zouden een additionele horde voor zo'n herverdeling zijn.

Economisch resultaat veiligstellen

Voor een zo breed mogelijk draagvlak voor het nieuwe ontwerp is het belangrijk het uiteindelijke economische resultaat van de bestaande uitkeringsregeling (het uiteindelijk behaalde pensioeninkomen van iedere deelnemer) eerst na te bouwen in de vorm van een beschikbarepremieregeling.¹² Dit is heel goed mogelijk. Voor een gedetailleerde uiteenzetting verwijs ik naar recente onderzoeken van Cardano¹³ en Ortec,¹⁴ die aantonen dat het financiële risicoprofiel van de uitkeringsovereenkomst kan worden gerepliceerd met een individuele premieovereenkomst, door gedurende de levensloop van de deelnemer de samenstelling van vastrentende en risicodragende beleggingen te variëren volgens een zeer specifiek patroon. Dat noemt men 'life-cycle-beleggen'.

Vervolgens is het zaak nieuwe nuttige elementen toe te voegen, zoals (beperkte) keuzevrijheid en flexibiliteit. In een Netsparbrief zetten Boelaars e.a. hun voorstellen voor een zogeheten PPR (persoonlijke pensioenrekening) uiteen. Het belangrijkste inzicht betreft hun uiteenzetting dat biometrische (langlevens)-risico's tussen deelnemers gedeeld kunnen worden, ondanks het feit dat ze verschillende keuzes maken over beleggingsrisico's.

In de voorgestelde opzet bepalen ingelegde premies, pensioenuitkeringen, kosten, sterftewinsten, levensverwachting en beleggingen nog steeds de hoeveelheid pensioengeld. In het nieuwe raamwerk wordt echter per deelnemer voor elk van deze factoren afzonderlijk bijgehouden hoeveel geld er is bijgekomen of afgegaan.

Flexibeler raamwerk

Het pensioenvermogen groeit door de inleg van premies en neemt af door pensioenuitkeringen en kosten. Zoals ook nu het geval is, is het nieuwe stelsel gebaseerd op solidariteit in leven en sterven. Dat betekent dat de levende

¹² Een beschikbarepremieregeling is een pensioenregeling waarbij een deelnemer geen vooraf vastgestelde pensioenuitkering krijgt, maar een pensioenpremie. De hoogte van die premie is bekend, maar de hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering niet.

¹³ Bouwman & Kocken 2014.

¹⁴ Ortec 2014.

deelnemers bijvoorbeeld de sterftewinst – het vermogen van deelnemers die in dat jaar zijn overleden – aan het fonds nalaten. Als de levensverwachting stijgt, krimpt het pensioenvermogen en als de gemiddelde levensverwachting daalt, stijgt dit. Hiertegen kunnen deelnemers elkaar niet beschermen, omdat de levensverwachting iedereen ongeveer hetzelfde raakt; dit zogenoemde macrolanglevensrisico kan extra worden verzekerd of verzacht door deelnemers langer door te laten werken. Ten slotte is er het beleggingsresultaat dat behaald wordt op de financiële markten. Met goede rendementen neemt het vermogen toe, met slechte af.

Door de bovenstaande factoren te ontvlechten wordt het raamwerk flexibeler en biedt het meer ruimte voor keuzevrijheid. Deelnemers kunnen keuzevrijheid krijgen in het beleggingsbeleid, omdat niet al het geld in één ondeelbare pensioenpot wordt belegd. Wie bijvoorbeeld liever een wat minder risicovol pensioen wil en een lagere verwachte uitkering accepteert, kan voor defensievere beleggingen kiezen. Het pensioenfondsbestuur bepaalt uiteindelijk de beschikbare beleggingsprofielen en een goede standaardoptie voor wie geen keuze maakt. Deelnemers beschermen tegen onverantwoorde beslissingen en de kosten laag houden, wat een groot voordeel is van collectieve implementatie, blijven belangrijke overwegingen.

Op deze wijze ontwerpen we een nieuw stelsel dat aan de ontwerpprincipes zoals hierboven beschreven voldoet. Het komt tegemoet aan alle kwantitatieve principes; de invulling van meer kwalitatieve principes zoals ‘eenvoud’ en ‘transparantie’ is natuurlijk subjectiever en zal getoetst moeten worden met deelnemersonderzoek. Tot slot repareert het de tekortkomingen van ons stelsel, zoals die zijn vermeld in de recente Hoofdlijnennota aan de Tweede Kamer.¹⁵

Horden nemen

Op de weg van ons reddingsplan van het Nederlandse collectieve stelsel komen we wel een aantal horden tegen. Voor een succesvolle implementatie zal een aantal problemen op (fiscaal-)juridisch gebied moeten worden opgelost. De politiek kan zorgen voor een gelijk speelveld tussen de premie- en uitkeringsregelingen. Om economisch vergelijkbare uitkomsten in de uitkeringsfase te

¹⁵ Klijnsma 2015.

bereiken is het van belang ook met de premieovereenkomst te kunnen blijven beleggen na de pensioneringsdatum. Uiteraard wordt met het stijgen van de leeftijd relatief steeds minder in risicodragend waardepapier belegd. Momenteel worden deelnemers aan premieregelingen echter gedwongen hun vermogen bij pensionering volledig om te zetten in nominale annuïteiten.¹⁶ De politiek zet stappen om dit doorbeleggen in de uitkeringsfase ook voor premieregelingen mogelijk te maken: de conceptwet is al voorhanden.

Vervolgens kan de politiek zorgen voor harmonisatie van het fiscale kader.¹⁷ Premieregelingen kennen nu de leeftijdsafhankelijke stijgende premie, die slecht uitpakt voor oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Dit nadeel geldt ook voor uitkeringsregelingen die worden gefinancierd via actuariële premiebetaling. De meeste uitkeringsregelingen maken gebruik van de zogenoemde doorsneepremie, die dit nadeel poogt te bezweren. Aan deze doorsneepremie zijn echter weer andere nadelen verbonden: jongeren betalen relatief veel premie en ouderen te weinig. Iemand die eerst jaren bij een werkgever werkt en daarna zijn baan verliest of verder gaat als zzp'er, wordt onbedoeld door het systeem benadeeld. Fiscale harmonisatie – en liefst ook vereenvoudiging van beide regelingen – kan deze nadelen oplossen en de transparantie vergroten. We zouden willen pleiten voor een vaste, leeftijdsafhankelijke premie die leidt tot degressieve pensioenopbouw in geval van uitkeringsregelingen. Een vaste premie zorgt voor eenvoud in de pensioenadministratie en voorkomt leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.¹⁸

De laatste, ongetwijfeld juridisch meest uitdagende horde wordt gevormd door de zogeheten 'invaringsproblematiek'. Voor de continuïteit van het stelsel is het wenselijk de bestaande opbouw in te brengen – in jargon: 'in te varen' – in het nieuwe stelsel. De beste oplossing zou zijn de bestaande rechten in het fonds collectief over te dragen aan de premieovereenkomst nieuwe stijl. De

16 Een annuïteit is een vast bedrag dat periodiek betaald of ontvangen wordt gedurende een bepaalde periode. Letterlijk genomen is een annuïteit een *jaarlijks* te betalen bedrag, het wordt echter heel algemeen gebruikt voor een *periodiek* bedrag; bij pensioenuitkeringen betreft deze periode meestal een maand.

17 Momenteel wordt gewerkt aan wetgeving rondom het APF (algemeen pensioenfonds). Deze juridische vorm zou als 'vervoermiddel' kunnen gaan dienen voor de oplossing die in dit essay wordt betoogd. Uiteraard moeten we de definitieve voorwaarden afwachten om dit goed te kunnen beoordelen.

18 De huidige doorsneepremiesystematiek is destijds ingevoerd om arbeidskosten van oudere werknemers niet hoger te maken dan van jongere door de pensioenpremie die vaak (groten)deels door werkgevers wordt betaald.

behandeling van alle juridische aspecten van dit ‘invaren’ voert te ver. Het is echter belangrijk te duiden naar het bewijs dat de overdracht economisch rechtvaardig is: mits door de politiek gefaciliteerd op (fiscaal-)juridisch gebied, is aangetoond dat de uitkeringen na de pensioneringsdatum vrijwel exact gerepliceerd kunnen worden met de nieuwe regeling.¹⁹ Mijn oplossing voor het toekomstbestendige pensioencontract zal minimaal dezelfde uitkering voor een deelnemer kunnen opleveren als de bestaande regeling. Hiermee vervalt het belangrijkste argument van een individuele deelnemer die de overgang juridisch zou aanvechten.

Conclusie

Het Nederlandse pensioensysteem kan met behoud van collectieve aspecten en betrokkenheid van de sociale partners snel weer op de eerste plaats van de internationale ranglijsten prijken. Hiertoe moeten de sector, de sociale partners en de politiek de handen ineenslaan. Lessen uit de gedragseconomie leggen de kwetsbaarheid van het huidige systeem bloot, doordat niet wordt voldaan aan een aantal fundamentele principes voor een toekomstvast stelsel. Maatschappelijke ontwikkelingen benadrukken momenteel de zwakke plekken.

Er is echter een oplossing mogelijk die de succesvolle aspecten van ons systeem behoudt en benodigde elementen als keuzevrijheid, flexibiliteit en individuele eigendomsrechten toevoegt. Wanneer we met hulp van de politiek de collectieve waardeoverdracht, fiscale harmonisatie van premie- en uitkeringsregelingen en doorbeleggen na pensioendatum kunnen realiseren, ligt deze oplossing binnen handbereik.

Het Nederlandse pensioenstelsel, dat de hoogste kapitaaldekking en het grootste percentage deelnemers ter wereld heeft, verdient redding; en die hebben we in eigen hand. Wanneer we willen voorkomen dat ons systeem langzaam maar zeker opschuift naar een puur Angelsaksisch systeem, zonder de collectieve elementen die zowel cultureel als economisch hun nut hebben, moeten we snel in actie komen.

¹⁹ Zie eerdere referenties aan het onderzoek van Cardano en Ortec.

Bronnen

- Australian Centre for Financial Studies (2015). *Melbourne Mercer Global Pension Index Report 2014*.
- Boelaars, I., e.a. (2014). Duurzame vormgeving van het Nederlandse collectieve aanvullende pensioen. *Netspar Occasional Papers*. Tilburg: Netspar (<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=135943>).
- Bouwman, K. & T. Kocken (2014). *Marktrisico Delend Versus Individueel Pensioen*. Working paper (<https://www.cardano.com/nl-nl/in-de-media/marktrisico-delend-versus-individueel-pensioen>).
- Bovenberg, A.L. (2014). *Pensioeninnovatie in Nederland en de wereld: Nederland kampioen in pensioen?* Tilburg University (<http://www.netspar.nl/files/Evenementen/2014-11-14%20Oratie/140740%20Oratie%20Bovenberg%20webversie.pdf>).
- Galen, Th. van, Th. Kocken & S. Lundbergh (2014). Demystifying Pension Design: Clearer Principles Foster Better Practices. *Rotman International Journal of Pension Management, Vol. 7, No. 2*, p. 60–65.
- Klijnsma, J. (2015, juli). Hoofddijnennota aan Tweede Kamer (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2015/07/06/kamerbrief-hoofddijnen-van-een-toekomstbestendig-pensioenstelsel>).
- Ortec (2014). *Onderzoek naar mogelijkheden van collectieve risicodeling binnen beschikbare premieregelingen*. Ortec Finance/KATOCO (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-439168.pdf>).

Het algemeen pensioenfonds: hét pensioenfonds van de toekomst

*Corné van Nijhuis**

Een algemeen pensioenfonds (APF) wordt hét nieuwe pensioenfondsconcept van de toekomst. Maar wat is er zo algemeen aan dit type pensioenfonds? In de Dikke Van Dale wordt als betekenis van ‘algemeen’ de omschrijving ‘alle personen betreffend’ gegeven.

Daarmee lijkt het bestaansrecht van een APF reeds in zichzelf verscholen te liggen. Een APF wordt het pensioenfonds ‘voor iedereen’. Hiermee is er, gezien vanuit deze definitie, in elk geval geen noodzaak meer voor het bestaan van andere typen pensioenfonds. De werkelijkheid zal echter ongetwijfeld een ander beeld geven, maar in de kern raakt het wat mij betreft toch een belangrijke ontwikkeling. Een APF zal namelijk mijns inziens dusdanige mogelijkheden bieden dat dit voor zeer grote groepen werknemers een passend type pensioenfonds is om optimaal vorm te geven aan de realisatie van de voor hen relevante pensioenambities. Met een APF kunnen verschillende beperkingen die worden ervaren bij de bestaande typen pensioenfonds, worden weggenomen. Het ontstaan van het APF-concept biedt daarmee ruimte voor nieuwe pensioenfonds, maar ook voor de bestaande pensioenfonds om zich om te vormen, om op die wijze de extra mogelijkheden te benutten die een APF biedt voor zijn deelnemers.

Het pensioenfondslandschap van de toekomst zal zich vanwege deze nieuwe mogelijkheden de komende jaren mijns inziens fundamenteel gaan wijzigen. In dit essay betrek ik de stelling dat dit nieuwe concept een zeer grote toekomst heeft.

* Drs. C.J. van Nijhuis RC is onafhankelijk adviseur en interim-manager in de financiële sector.

Relevante ontwikkelingen

Met de financiële crisis is er terecht meer aandacht ontstaan voor de doelmatigheid van de pensioenuitvoering en de invloed van de uitvoeringskosten op de pensioenresultaten voor pensioendeelnemers en pensioengerechtigden. Dit heeft geleid tot verschillende initiatieven in de afgelopen jaren om mogelijkheden te onderzoeken die enerzijds inzicht in de kosten geven en anderzijds ook oplossingen bieden om tot vergroting van de efficiency te komen. Vanuit dat streven zijn mede de ontwikkelingen van alternatieve structuren voor een pensioenfonds, zoals het multi-ondernemingspensioenfonds, tot stand gekomen. Daarbij zou met name schaalvergroting de oplossing moeten bieden. Hoewel op onderdelen dergelijke ontwikkelingen een bijdrage konden leveren, geldt op dit moment nog steeds dat veel pensioenfondsen in de bestaande structuren het voor hen in vergelijking met andere fondsen noodzakelijke efficiëncyniveau niet kunnen bereiken, waardoor de continuïteit van fondsen als zelfstandig orgaan nog steeds onder druk staat.

Een andere ontwikkeling is de steeds verdergaande individualisering in de maatschappij, waarbij de behoefte aan differentiatie, keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid centraal staat. Deze ontwikkeling lijkt relatief haaks te staan op de oorspronkelijke uitgangspunten van het traditionele pensioenconcept, waar juist principes van solidariteit en collectiviteit de kaders bepaalden. De wezenlijke vraag wordt in dat opzicht wat het nieuwe evenwicht is tussen enerzijds streven naar collectiviteit en anderzijds aandacht schenken aan en ruimte bieden voor individuele behoeften.

Een derde ontwikkeling is de voortdurend toenemende complexiteit van het bestuurlijk speelveld. Dit komt mede voort uit verschillende veranderingen in wet- en regelgeving voor de pensioensector. Als onderdeel daarvan worden er steeds zwaardere eisen gesteld aan pensioenfondsbestuurders en overige beleidsbepalers, zoals de eisen vanuit de *Wet versterking bestuur pensioenfondsen* en het *Nieuw Financieel Toetsingskader*. Hiermee wordt het moeilijker om personen te vinden die geschikt geacht kunnen worden voor de verschillende bestuurlijke organen van het fonds. Daarmee neemt de druk toe op de continuïteit in de noodzakelijke bezetting van bestuurlijke posities en dus ook de druk op de toekomst van fondsen. Anderzijds leidt deze professionalisering in het algemeen tot een verhoging van de benodigde bestuurlijke aandacht en daarmee tegelijk tot aanzienlijke verhoging van de (reeds aanzienlijke) bestuur-

lijke kosten. Ook deze ontwikkeling op het bestuurlijk speelveld legt een druk op de noodzakelijke te realiseren kostenefficiëntie in de uitvoering.

De centrale vraag als gevolg van onder meer deze ontwikkelingen is nu, hoe de pensioensector moet reageren op al deze veranderingen. In het kader van dit essay vertaalt zich dat in de vraag in welke mate een APF als nieuw type pensioenfonds effectief op deze ontwikkelingen inspeelt.

Kenmerken algemeen pensioenfonds

Een pensioenfonds is een middel en geen doel op zich om vorm te kunnen geven aan een optimale uitvoering van een pensioenregeling voor een collectief van deelnemers. Voor een goed begrip kan het onderscheid van de verschillende typen pensioenfonds als volgt worden gemaakt. Een bedrijfstakpensioenfonds is een pensioenfonds dat is opgericht ten behoeve van één of meer bedrijfstakken of delen van een bedrijfstak. Een ondernemingspensioenfonds is een pensioenfonds dat verbonden is aan een onderneming of een groep van ondernemingen. Indien een pensioenfonds verbonden is aan meerdere ondernemingen of groepen, door samenvoeging van de pensioenfonds die aan de afzonderlijke ondernemingen of groepen verbonden zijn, spreken we van een multi-ondernemingspensioenfonds. Ten slotte kennen we het beroepspensioenfonds. Dit is een voor een bepaalde beroepsgroep werkend pensioenfonds dat is opgericht om een beroepspensioenregeling uit te voeren. Aan deze drie typen pensioenfonds wordt nu met de *Wet algemeen pensioenfonds* een vierde type toegevoegd: het algemeen pensioenfonds.

Een APF heeft de stichting als rechtsvorm en heeft evenals de bestaande typen pensioenfonds geen winstdoelstelling. Deze nieuwe vormgeving van een pensioenfonds onderscheidt zich met name van bestaande pensioenfonds door een nieuwe juridische structuur ten aanzien van het vermogen. Een APF kan namelijk voor meerdere werkgevers verschillende pensioenregelingen uitvoeren en daarvoor per collectiviteitskring juridische en administratief afgescheiden vermogens (activa en passiva) aanhouden. Dit afzonderlijk beheren van vermogens ('ringfencing') is dus met de komst van een APF voor het eerst toegestaan. Verzekeringstechnische risico's die voortkomen uit het beheer van pensioenvermogens, positief of negatief, zijn en blijven voor rekening van de werkgever, pensioendeelnemers en pensioengerechtigden van wie de

pensioenregeling(en) binnen een compartiment wordt (worden) uitgevoerd. De benodigde buffers om pensioenrisico's te dekken maken integraal deel uit van het pensioenvermogen in het pensioencompartiment. Financiële gevolgen van risico's die behoren bij de bedrijfsvoering, kunnen alleen maar ten laste of ten gunste komen van het kapitaal dat dient om de desbetreffende risico's te dekken. Op deze wijze kan er ten opzichte van de traditionele typen pensioenfondsen in beginsel een groter pensioenfonds ontstaan met bijbehorende schaalvoordelen. Bij 'ringfencing' kan één collectiviteitskring uit meerdere pensioenregelingen bestaan. De werkingssfeer van de collectiviteitskring wordt vastgelegd in de statuten van het APF. Er wordt een omschrijving opgenomen van alle kringen door per kring de doelgroep te omschrijven met de daarin ondergebrachte pensioenregelingen. Vinden daarna in de collectiviteitskringen wijzigingen plaats of wijzigt het aantal kringen door toetreding, uittreding, splitsing of samenvoeging, dan moeten de statuten daaraan worden aangepast.

Indien verschillende werkgevers een uitvoeringsovereenkomst met een APF sluiten, kunnen zij de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de door hen gesloten pensioenovereenkomsten, in dezelfde kring onderbrengen. Dit betekent dat een APF dus niet gedwongen gekoppeld is aan een specifieke doelgroep, zoals dit voor pensioenfondsen van bedrijfstakken, beroepsgroepen of ondernemingen het geval is. Binnen een APF zijn dus meerdere doelgroepen naast elkaar onderscheidend te bedienen. Een APF is dus een open fonds met ruimte om zelf de doelgroepen te onderscheiden die aansluiten bij verschillende identiteiten, risicohouding of pensioenambities. De betrokkenen waartoe een APF zich richt, bestaan uit een verzameling van groepen (collectiviteiten) die zich door het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst aansluiten bij een APF. Een vergunning voor het uitoefenen van het bedrijf van een algemeen pensioenfonds kan door iedere partij die dat wil, worden aangevraagd, zoals door een bestaand pensioenfonds, een pensioenuitvoeringsorganisatie of een verzekeraar. Ook bestaande pensioenfondsen kunnen zich omvormen tot een APF of zich aansluiten bij een bestaand APF. Wat de besturing betreft geldt dat alle wettelijke besturingsmodellen voor pensioenfondsen zijn toegestaan. Ten behoeve van de algemene bedrijfsvoering moet een afgezonderd weerstandsvermogen worden aangehouden. Daarnaast is een vergunning van De Nederlandsche Bank verplicht om operationeel te kunnen zijn. Een APF mag alle soorten pensioenregelingen uitvoeren (zoals DB- en DC-regelingen), maar moet zich wel aan de zogenoemde productafbakening houden. Dat wil zeg-

gen dat een APF, evenals andere pensioenfonds, geen individuele aanvullende verzekeringen in de derde pijler, zoals een lijfrente of banksparen, mag aanbieden. Een vrijwillige pensioenregeling ter aanvulling van de basispensioenregeling mag wel. De vrijwillige pensioenregeling mag in een aparte collectiviteitskring worden uitgevoerd.

Beoogd doel nieuw type pensioenfonds

Met het wetsvoorstel *Wet algemeen pensioenfonds* wordt het concept van een algemeen pensioenfonds geïntroduceerd. Het doel hiervan is de mogelijkheden te verbeteren om een kwalitatief hoogstaande en veilige pensioenuitvoering tegen een scherpe prijs aan te bieden. De uitvoering van pensioenregelingen door een algemeen pensioenfonds staat open voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij ondernemingspensioenfonds en niet-verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds, als ook voor verplicht gestelde beroepspensioenregelingen. Vooralnog is een APF niet opengesteld voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds, al is de discussie daarover nog volop gaande. Voor de behandeling van het onderwerp van dit essay neem ik echter het standpunt in dat een APF (op termijn) ook voor deze pensioenfonds wordt opengesteld. Ook verzekerde pensioenregelingen mogen door een algemeen pensioenfonds worden uitgevoerd. Een APF staat eveneens open voor nieuwe pensioenregelingen.

Om het aanbod in potentie zo breed mogelijk te maken wordt, zoals hiervoor al aangegeven, iedere partij die dit wil in de gelegenheid gesteld een vergunning voor de uitoefening van het bedrijf van algemeen pensioenfonds aan te vragen bij De Nederlandse Bank.

Zoals gezegd wordt met de introductie van een APF een extra mogelijkheid gecreëerd als aanvulling op reeds bestaande pensioenfondsstructuren. Ik ben echter van mening dat een APF in algemene zin juist verregaande mogelijkheden biedt om hét antwoord te geven op de beperkingen als gevolg van de eerdergenoemde maatschappelijke ontwikkelingen die gelden voor de bestaande structuren. Als gevolg daarvan is een belangrijk neveneffect van de introductie van de figuur van een APF dat zich een transformatie voordoet van het pensioenlandschap als geheel. Daarbij zal een veelheid van de bestaande fondsen haar weg vinden naar een APF.

Beperkingen in de opzet van bestaande typen pensioenfondsen

De afgelopen jaren zijn pensioenfondsen voor diverse grote uitdagingen gesteld die geleid hebben tot de vraag of een fonds nog wel bestaansrecht heeft. Waren het in aanvang vooral kleine pensioenfondsen, nu zijn het ook steeds grotere pensioenfondsen die overwegen als zelfstandig fonds te stoppen. Deze (veelal noodzaak tot) consolidatie zal naar verwachting voorlopig aanhouden, doordat de oorzaken ervan ook in de toekomst actueel blijven. Dat betekent dat veel pensioenfondsen zich oriënteren op hun ‘houdbaarheid’ voor de lange termijn. De APF-variant beschouwt men in veel gevallen als een reëel en realistisch alternatief, met name vanwege de schaal en de aard en mate waarin nieuwe inrichtingsmogelijkheden beschikbaar zijn.

De beperking dat de pensioenfondsen zich slechts richten op één cluster van regelingen of op slechts één doelgroep, kan een reden worden om zich op het eigen voortbestaan te bezinnen. Met name is dit relevant indien door de ontwikkeling van het deelnemersbestand en/of het beheerd vermogen de omvang van het fonds te klein wordt. Een voortdurend afnemend deelnemersbestand of een voortdurend krimpend vermogen kan ertoe leiden dat een onhoudbare positie ontstaat ten aanzien van de financiële positie en andere risico's. Hierdoor kan een fonds (te) kwetsbaar worden voor tegenvallers. De bestaande typen fondsen kunnen in die situaties veelal onvoldoende mogelijkheden bieden om zich aan te passen aan de veranderende omstandigheden. Lukt dat niet, dan moet een pensioenfonds zijn verplichtingen overdragen aan een ander pensioenfonds, aan een bedrijfstakpensioenfonds of aan een verzekeraar.

Deze oplossingen kennen echter ook beperkingen. Zo kan het voorkomen dat een bedrijfstakpensioenfonds bijvoorbeeld de desbetreffende sector niet omvat. Een andere beperking kan zijn dat het opgaan in een ander pensioenfonds alleen voor de hand ligt als de kenmerken van de pensioenregelingen en populaties van het ene fonds in grote mate overeenkomen met die van het andere. Alleen dan zijn grote solidariteitsstromen van het ene fonds naar het andere fonds te verwachten. Zo niet, dan wordt het moeilijk een geschikte fusiepartner te vinden.

Een ander bezwaar tegen een overgang is dat een werkgever die zich aansluit bij een bedrijfstakpensioenfonds, meestal de zeggenschap kwijtraakt over de

eigen pensioenregeling. Een overstap betekent dan een ongewenst verlies van identiteit en solidariteit in de eigen kring.

En de pensioenverplichtingen onderbrengen bij een verzekeraar? De belangrijkste belemmering is hier dat het karakter van de regeling in het algemeen sterk zal veranderen en dat de uitvoeringskosten veelal toenemen. Een bijkomend praktisch knelpunt is het feit dat er ondertussen nog slechts een minimale keuze is tussen verzekeraars, aangezien er nog slechts enkele verzekeraars voor in de markt zijn.

De uitvoering overdragen aan een premiepensioeninstelling (PPI) is evenmin een optie. PPI's zijn namelijk niet ingericht om verzekeringstechnische risico's te dragen en moeten zich voor wat de uitvoering van pensioenregelingen betreft daarom beperken tot de opbouwfase van premieovereenkomsten.

Kortom, de huidige mogelijkheden om de uitvoering van pensioenregelingen elders onder te brengen kennen vooralsnog flinke beperkingen. Ook kan worden gesteld dat het gezamenlijk uitvoeren van vermogensbeheer ('asset pooling') en het onderbrengen van de pensioenuitvoering bij een multi-ondernemingspensioenfonds onvoldoende oplossingen bieden, gezien de complexiteit die dit meebrengt. Met name multi-ondernemingspensioenfonds hebben moeite met het werven en behouden van geschikte bestuurders. Om de organisatie te kunnen besturen moet men een selectie maken uit vertegenwoordigers van belanghebbenden bij alle regelingen die bij een multi-ondernemingspensioenfonds zijn ondergebracht.

Een ander belangrijk aspect is dat alle vermogens die aan de verschillende regelingen van een fonds gekoppeld zijn, tot één bestuurlijk en financieel geheel behoren. Dit is een grote belemmering voor het samengaan van pensioenfonds wegens de verschillen in dekkingsgraden, de opzet van de financiering en de inhoud en het karakter van de pensioenregeling zelf. Daarmee is de mogelijkheid om efficiency te bewerkstelligen ten aanzien van uitvoeringskosten en bestuurlijke taken beperkt tot de desbetreffende clusters van regelingen. Dit heeft met name verregaande consequenties voor kleine tot middelgrote pensioenfonds. Zeker voor fonds die slechts een beperkte groei kennen en al helemaal voor fonds die krimpen.

Een andere uitdaging voor pensioenfonds is het effect van de uitdijende en steeds ingewikkelder wet- en regelgeving. Dit betreft met name de aandacht voor een juiste en hoogwaardige uitvoering, waaronder de voortdurende uitbreiding van informatie en de toelichting daarop voor deelnemers en overige

belanghebbenden. Een voorbeeld hiervan is de *Wet pensioencommunicatie*. De toegevoegde waarde van deze informatieverstrekking op zich mag vanzelfsprekend zijn, zij leidt tegelijk wel tot een verhoging van de uitvoeringskosten. Het wordt dus een cruciale uitdaging om kosten op aanvaardbare niveaus te houden, wil een fonds kunnen overleven. Een structuuroplossing zoals een APF die biedt, waarin fondsen hun eigen identiteit en hun pensioenambitie kunnen behouden, is daarvoor echter wel een aantrekkelijke mogelijkheid.

Nieuwe mogelijkheden algemeen pensioenfonds

In een algemeen pensioenfonds kan, beter dan in de traditionele typen pensioenfonds, een evenwicht worden gevonden tussen enerzijds de instandhouding van de eigen identiteit en solidariteit in de collectiviteitskring en anderzijds het behalen van schaalvoordelen waarmee bestuurlijke lasten en uitvoeringskosten kunnen worden beperkt. Ook biedt het APF belangrijke mogelijkheden om te kunnen voldoen aan de strengere eisen die aan pensioenfonds en hun besturen worden gesteld, door de grotere diversiteit in mogelijkheden voor de bestuurlijke inrichting als gevolg van de introductie van de collectiviteitskringen.

Een uitdaging voor het APF op dit punt is evenwel de juiste balans te vinden wat het aantal collectiviteitskringen betreft. Enerzijds bieden meer kringen ruimte tot verdergaande differentiatie, waarmee invulling kan worden gegeven aan eigen identiteit, risicohouding of verschil in pensioenambitie. Anderzijds leiden ze tot toename in de complexiteit (en daarmee ook kosten) van de besturing, aangezien per kring een eigen belangenorgaan dient te worden aangesteld.

De introductie van het APF is niet alleen in het belang van sociale partners, aan wie een breder keuzepalet wordt geboden, maar het is ook in het belang van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Voor de deelnemer brengt een overgang van de regeling naar een algemeen pensioenfonds in vergelijking met andere opties enkele belangrijke voordelen. Zo kan de eigen pensioenregeling in stand blijven, inclusief de sociale en solidaire aspecten die haar kenmerken, wanneer voor een eigen collectiviteitskring wordt gekozen. En niet onbelangrijk, de deelnemer kan waarschijnlijk ook profiteren van lagere uitvoeringskosten. Ook het toezicht en de waarborgen ter bescherming

van de belangen van de deelnemers worden, voor zover nodig, in lijn gebracht met die nieuwe structuur.

Schaalvoordelen kunnen onder andere worden bereikt door gezamenlijk de kosten te spreiden met betrekking tot vermogensbeheer, administratie, communicatie, externe adviesverlening en ondersteuning door een bestuursbureau. Meer schaalvoordelen kunnen worden bereikt als de dekkingsgraden van collectiviteitskringen niet langer te veel uiteenlopen en als men besluit een meer gelijke (basis)pensioenregeling af te spreken. Dergelijke uniformering kan in sterke mate bijdragen tot efficiency in de uitvoering.

Een bijzondere mogelijkheid die een APF biedt ten opzichte van traditionele pensioenfonds, is om binnen bestaande grote collectiviteiten een differentiatie te maken tussen verschillende groepen van deelnemers. Dit is mogelijk door het daartoe inrichten van verschillende collectiviteitskringen. Op die wijze is onderscheid te maken tussen bijvoorbeeld soorten deelnemers (zoals ouderen/jongeren of actief/inactief), groepen met verschillende risicohouding, verschillende indexatiemogelijkheden of verschillend pensioenresultaat. Zeker als een deelnemer zelf invloed kan uitoefenen in de collectiviteitskring waaraan hij wil deelnemen, wordt de vaak gewenste individualisering eenvoudiger bereikt. In dergelijke collectiviteitskringen kan een optimum worden gevonden tussen enerzijds collectiviteit en solidariteit en anderzijds de behoefte aan differentiatie, keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid.

Nog een mogelijke onderscheiding in deelnemersgroepen (collectiviteitskringen) is die naar beroepsgroepen zoals bepaalde bedrijfstakpensioenfonds of bijvoorbeeld het ABP die kennen. De onderscheiding naar bijvoorbeeld politieagenten en leraren kan uitstekend inspelen op een verschil in solidariteitsgevoel van deze groepen onderling. Op deze wijze kan invulling worden gegeven aan de ambitie om meer individuele voorkeuren te laten meewegen en om mede op deze wijze pensioenen dichterbij de deelnemer te brengen, opdat de toch zo belangrijke interesse in het eigen pensioen toeneemt.

De cao-partijen kunnen zelf bepalen hoe zij de collectiviteitskringen samenstellen. Dit betekent dat er dus meerdere werkgevers of bedrijfstakken aan één collectiviteitskring met één ongedeeld vermogen kunnen deelnemen.

Een andere mogelijkheid van een APF is de bundeling van pensioenregelingen van grote bedrijfsconglomeraten ('corporates') waarmee verschillende kringen kunnen worden gecreëerd voor diverse groepen van deelnemers. Iets wat eerder met een multi-ondernemingspensioenfonds beoogd werd, maar wat vanwege

de complexiteit om dit bestuurlijk effectief vorm te geven niet succesvol is geworden. Al deze alternatieve inrichtingen liggen binnen de mogelijkheden van een APF. De opties vergroten aan de ene kant de mogelijkheden om regelingen te differentiëren, maar beperken wel tegelijk het streven naar maximale standaardisering in de uitvoering en de daarmee te realiseren schaalvoordelen. De partijen die op een bepaald moment deel uitmaken van de collectiviteitskring dienen overigens akkoord te gaan met nieuwe toetreders. De werkingssfeer en de omschrijving, aard en doelstellingen van de diverse collectiviteitskringen moeten in de statuten worden vastgelegd.

Wanneer een pensioenfonds tot een APF toetreedt, zal het altijd een deel van zijn eigen identiteit moeten inleveren. Concessies zijn waarschijnlijk nodig op het gebied van het beoogde pensioen, de risicohouding, het beleggingsbeleid en de wijze van communiceren. Het is overigens heel goed denkbaar dat dit voor veel partijen geen probleem, maar zelfs een uitkomst voor hun situatie is. Een belangrijk criterium is het antwoord op de vraag in hoeverre de partijen die zich bij een APF willen aansluiten, hun eigen identiteit (volledig) willen behouden. Zij kunnen ervoor kiezen de eigen collectiviteitskring te behouden, inclusief de daarbij horende sociale en solidaire aspecten. Feit is dan dat dergelijk maatwerk financiële offers vraagt. En dat terwijl een APF met standaardisering van regelingen en besturingsstructuur nu juist de uitvoeringskosten kan drukken. Het wordt op dit punt dus kiezen of delen.

In de voortdurend versterkende ontwikkeling naar verdere individualisering biedt een APF ruimte voor nuanceringen in de onderliggende solidariteit. Door collectiviteitskringen te creëren naar verschillende doelgroepen kan een meer gedifferentieerde solidariteit worden gerealiseerd. Weliswaar is het wel nodig daarvoor verschillende kringen in te richten en zal dit een effect hebben op de efficiëntie van de (administratieve) uitvoering, alsook op de bestuurlijke complexiteit en daarmee de bestuurlijke lasten, maar de structuur van een APF maakt het mogelijk een passend evenwicht te zoeken voor de verschillende doelgroepen, zonder in extreme posities van volledige solidariteit dan wel individuele regelingen te komen.

Een APF kan sanerend werken: de diversiteit van de soms zeer verschillende pensioenfondsen kan worden gestroomlijnd tot een aanzienlijk beperkter aantal algemeen pensioenfondsen die elk voor zich een cluster van deelnemersgroepen bedienen die zich groeperen naar vergelijkbare identiteit of pen-

sioenambitie. Daarmee is het een uitstekend vehikel om de onvermijdelijke consolidatie van de pensioenfondsen vorm te geven.

Individuele pensioenvermogens kunnen worden ondergebracht in een speciaal daarvoor onderscheiden collectiviteitskring van een APF. De oude rechten worden daarnaast geplaatst in een andere kring. Hierdoor zijn de schaalvoordelen te realiseren op het gebied van uitvoering, vermogensbeheer en bestuur. Er hoeft daarbij niet besloten te worden tot het omzetten van oude rechten in nieuwe rechten.

Conclusie

Kortom, een APF biedt een uitstekende structuur om, naast het gebruik van enkele nieuwe functionaliteiten, het beste van de bestaande karakteristieken van de huidige pensioenfondsvarianten te combineren. Naar mijn mening zullen in de komende jaren de (nog op te richten) algemeen pensioenfondsen zich ontwikkelen tot pensioenfondsen die de bestaande structuren (bedrijfstaking- en (multi-)ondernemingspensioenfondsen) grotendeels kunnen vervangen.

Met de introductie van het APF komen nieuwe mogelijkheden beschikbaar om de bestaande knelpunten die voortkomen uit de huidige structuur, op te lossen. De meest essentiële nieuwe mogelijkheid is die van 'ringfencing' van vermogen per collectiviteitskring. Daarmee is het mogelijk om binnen een breed collectief, verder dan voorheen, te differentiëren in doelgroepen van verschillende collectiviteitskringen. Deze laatstgenoemde kunnen dan ingericht zijn op de gewenste identiteit, pensioenambitie en risicohouding van die doelgroep. Zo kan het fonds zich dichter bij de deelnemer positioneren en gericht inspelen op de situatie van deelnemers.

Een belangrijke aanleiding voor het ontwikkelen van het APF was het vertrekpunt dat, door vergaande schaalvergroting in de uitvoering, invulling kan worden gegeven aan de noodzakelijke verbetering van de kostenefficiëntie. De voorgestelde opzet van het APF biedt deze ruimte. Tevens biedt de schaalvergroting mogelijkheden tot verdergaande specialisatie van complexe uitvoeringstaken, hetgeen ook een positief effect op de kwaliteit teweeg moet kunnen brengen. En aangezien alle partijen in de pensioensector de mogelijkheid hebben een APF op te richten, zal hierbij ongetwijfeld ook een ze-

kere marktwerking gaan optreden, die zal bijdragen aan een verlaging van de uitvoeringskosten.

De overgang naar een APF-structuur, die in het algemeen een schaalvergroting effect heeft, biedt tevens ruimte voor verdere professionalisering van de pensioensector. Door consolidatie en schaalvergroting zullen bestuurlijke functies een groter tijdsbeslag vragen. Daarmee ontstaat ruimte om zwaardere (fulltime) professionals aan te trekken voor zowel management als bestuurlijke posities van het fonds. Dit zou de kwaliteit van het bestuur ten goede moeten kunnen komen, met als uiteindelijk doel een beter pensioenresultaat voor de deelnemers. En daar is het uiteindelijk allemaal om te doen!

Websites met achtergrondinformatie

- www.eerstekamer.nl
- www.internetconsultatie.nl
- www.pensioenfederatie.nl
- www.pensioenpro.fd.nl
- www.rijksoverheid.nl

Indirecte discriminatie in pensioenregelingen

Henk Rens¹

Pensioen is van oudsher een mannenzaak. Het waren mannen die pensioenregelingen invoerden, het waren louter mannen die aan deze regelingen konden deelnemen en het waren uiteraard mannen die de besturen van deze pensioenfondsen vormden. Vrouwen speelden tot voor kort in de pensioenwereld niet of nauwelijks een rol. Niet uit het oogpunt van directe discriminatie, maar omdat pensioenen hun oorsprong vinden in het kostwinnersmodel, waarvan de norm is dat de man werkt en de vrouw thuis voor de kinderen en het huishouden zorgt.

Nu is discriminatie in arbeidsvoorwaarden en dus ook in pensioenregelingen terecht verboden. Dat is keurig geregeld in verschillende wetten, zoals de *Wet gelijke behandeling* en de Pensioenwet. Ook de actieve deelname van vrouwen in verantwoordingsorganen, belanghebbendenorganen en pensioenbesturen is tegenwoordig wettelijk voorgeschreven. Toch bevatten de Nederlandse pensioenregelingen nog steeds artikelen die op het eerste oog volkomen seksneutraal zijn, maar waaruit na een laag dieper spitten blijkt dat zij (onevenredig) nadelig uitpakken voor vrouwen.

In deze bijdrage wil ik een aantal van deze zaken belichten en toelichten waarom ze naar mijn oordeel indirect discriminerend zijn. Mijn definitie van indirecte discriminatie daarbij is, dat, hoewel er in een pensioenregeling geen onderscheid wordt gemaakt op basis van bepaalde kenmerken zoals ras of geslacht, toepassing van een bepaalde eis of regel wel dat resultaat heeft en tot ongelijkheid leidt. Ten slotte wil ik voorstellen doen om deze ongelijkheid weg te nemen.

¹ H. Rens is uitvoerend bestuurder namens de gepensioneerden bij het Spoorwegpensioenfonds. Dit artikel is op persoonlijke titel geschreven.

Overigens is dit geen geheel onontgonnen terrein. Dr. Emilie Schols-van Oppen heeft op dit gebied veel onderzoek verricht en er diverse publicaties aan gewijd.² Zij zal ook in dit essay regelmatig worden geciteerd. Maar daar waar zij voor de academische benadering kiest, wil ik graag de praktische benadrukken.

Geschiedenis³

De gedachte dat je als werkgever iets moet doen voor je werknemers als ze door ouderdom niet meer voor je kunnen werken, is al oud en vinden we terug bij de oude Grieken en Romeinen. De deelnemende Griekse steden verleenden hun winnaars van de Olympische spelen een levenslang inkomen en gratis kost en inwoning. De Romeinse overheid stelde voor soldaten een lapje grond en een beperkt bedrag ter beschikking als ze gehavend, maar levend uit de strijd kwamen.

In de Gouden Eeuw ging ook Nederland pensioenen verstrekken. Er ontstonden regelingen voor met name de zeelieden op de Nederlandse vloot. Men combineerde daarbij invaliditeits- en ouderdomsregelingen. Van recentere datum zijn de initiatieven die bedrijven namen voor hun werknemers. Tijdens de Industriële Revolutie kwamen verschillende sociaal bewogen ondernemers ook op het idee om iets voor hun oud(e) werknemers te doen. De Hollandsche IJzeren Spoorweg-Maatschappij in Utrecht besloot al in 1841 een onderling waarborgfonds in het leven te roepen, dat na enkele jaren (1845) werd omgevormd tot een ouderen-, weduwen- en wezenfonds. In dat fonds droegen de ambtenaren en beambten een deel bij naar evenredigheid van hun inkomen. Het fonds werd bestuurd door medewerkers en deskundige buitenstaanders: zowaar een pensioenfonds zoals we dat nu kennen. Minpuntje was dat het fonds aanvankelijk niet openstond voor het lagere personeel.

Aan het begin van de twintigste eeuw zijn belangrijke socialeverzekeringswetten tot stand gekomen om werknemers te beschermen tegen de financiële gevolgen van ongevallen en invaliditeit. Omdat ze tevens elementen van een pensioenregeling bevatten, zijn ze ook in de voorgeschiedenis van de pen-

² Schols-van Oppen 2010.

³ Frijns, Petersen & Van Popta 2012, p. 14.

sioenregelingen van belang. Ook nu kennen de meeste pensioenregelingen nog voorzieningen voor invaliditeit in aanvulling op de wettelijke regelingen. De eerste socialeverzekeringswet die in Nederland werd ingevoerd, was de Ongevallenwet van 1901. Loontrekkers die in gevaarlijke industriële bedrijven werkten, waren verzekerd tegen de financiële gevolgen van een bedrijfsongeval. Deze uitkering werd na het bereiken van de 65-jarige leeftijd voortgezet. In die zin kan de Ongevallenwet beschouwd worden als een eerste vorm van een wettelijke pensioenverzekering.

Twaalf jaar later kwam op initiatief van de ARP-minister A.S. Talma de Invaliditeitswet (1913) tot stand. Deze wet dekte het financiële risico van invaliditeit, ongeacht de oorzaak. Deze werknemersverzekering voorzag erin dat een werknemer een uitkering kreeg als hij de 70-jarige leeftijd bereikte. Hiervoor behoefde hij vooralsnog geen premie te betalen. Men sprak dan ook van een 'staatspensioentje'. In 1919 onderging de Invaliditeitswet belangrijke wijzigingen: de pensioengerechtigde leeftijd werd verlaagd van 70 naar 65 jaar en de pensioenuitkering werd verhoogd van twee naar drie gulden per week. Het werd een wettelijk verplichte verzekering, waarvoor de premies werden betaald door de werkgever.

In hetzelfde jaar kwam ook de *Ouderdomswet betreffende de Vrijwillige Ouderdomsverzekering* (VOV) tot stand. Deze wet maakte het voor eenieder die economisch gelijk kon worden gesteld aan een arbeider, mogelijk om op vrijwillige basis een ouderdomsverzekering af te sluiten. Het jaarinkomen van de verzekerde mocht niet meer dan 2.000 gulden bedragen.

De Algemene Ouderdomswet (AOW) uit 1956 werd het eerste echte staatspensioen en had – en heeft – voor alles tot doel dat men op zijn oude dag gevrijwaard is van behoeftige omstandigheden. De AOW-uitkering is de basis, waarop veel pensioenuitkeringen ook nu nog een aanvulling vormen.

In 1956 werden ook de verhoudingen tussen mannen en vrouwen juridisch herzien. Er werd een wetsontwerp ingediend dat vrouwen handelingsbekwaamheid verleende. Tot die tijd verloren vrouwen, zo ze al in loondienst werkten, met hun huwelijk niet alleen hun betrekking en mogelijke pensioenrechten, maar ook hun handelingsbekwaamheid: een getrouwde vrouw kon buiten medeweten van haar echtgenoot geen rechtshandelingen verrichten. De gedachte daarachter was dat de man als kostwinner voor het inkomen zorgde en dat de vrouw thuis voor het huishouden en de kinderen zorgde. Daar werden het inkomen en ook de pensioenregeling op afgestemd.

Ongelijke behandeling

Inmiddels kunnen we ons dergelijke situaties niet meer voorstellen. Sterker, we beschouwen ze als verwerpelijk. Zo bepaalt artikel 1 van de Grondwet dat allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Als criteria op grond waarvan discriminatie verboden is, noemt de Grondwet godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras en geslacht. Door de toevoeging ‘op welke grond dan ook’ is duidelijk dat discriminatie anderszins evenmin is toegestaan. Het algemene beginsel van gelijke behandeling en non-discriminatie, zoals opgenomen in de Grondwet, is daarom uitgewerkt in tal van andere wetten. De belangrijkste wet op dit punt is de *Algemene wet gelijke behandeling*, waarvan het eerste artikel luidt:

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a.** onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
- b.** direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;
- c.** indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

2. Onder direct onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap.

Een duidelijk voorbeeld van indirect onderscheid op grond van geslacht is de uitsluiting van deeltijdwerkers van deelname aan de pensioenregeling. Een dergelijke uitsluiting van deelnemers op grond van de arbeidsduur kwam in het verleden in veel pensioenregelingen voor. Sinds een wetswijziging in 1994 is dit niet meer toegestaan. Het verbod van onderscheid is indertijd opgenomen in artikel 2a van de *Pensioen- en spaarfondsenwet*. Ook de Pensioenwet staat dit onderscheid niet toe (artikel 8). Nu is het zo dat met de uitsluiting van deeltijdwerkers van deelname aan de pensioenregeling geen direct onderscheid werd

gemaakt op grond van geslacht. Maar doordat het over het algemeen vrouwen zijn die deeltijdarbeid verrichten, werden juist zij in overwegende mate getroffen door de maatregel, die daarom een indirect onderscheid meebracht. Dit onderscheid is verboden tenzij zij objectief kan worden gerechtvaardigd. Dit is duidelijk uitgesproken in het arrest-Bilka.⁴

Kortom, direct onderscheid is verboden, maar indirect onderscheid is minder zichtbaar, zij het niet minder verboden. Het gaat er daarbij ook niet om of men het bewust of onbewust doet.

Voorbeelden van indirecte discriminatie

Moord en doodslag

Eenderde van alle moord en doodslagen in Nederland vindt plaats in huishoudelijke kring. Dit aantal schommelt al jaren rond de vijftienveertig per jaar en treft hoofdzakelijk vrouwen.

Indien een vrouw door een geweldsmisdrijf om het leven komt, is in meer dan de helft van de gevallen haar (ex-)partner de dader. Andersom geldt dat – in het zeldzame geval dat een vrouw iemand om het leven brengt – dit bijna altijd haar (ex-)partner betreft.⁵ Op een totaal van 135.000 overlijdensgevallen per jaar vallen deze dodelijke gevallen van huiselijk geweld in het niet, maar ze zijn natuurlijk wel in de sterftetabellen van het Actuarieel Genootschap opgenomen. In verschillende pensioenregelingen is de bepaling opgenomen dat iemand die de (gewezen) partner opzettelijk van het leven heeft beroofd of hieraan medeplichtig is geweest, geen (bijzonder) partnerpensioen krijgt toegekend. Deze op het oog seksneutrale regeling is naar mijn oordeel indirect discriminerend. Vrouwen zijn immers veel vaker het slachtoffer van huishoudelijk geweld dan mannen. Ze betalen in deze gevallen premie voor een risico dat niet tot uitkering komt: indien zij worden vermoord, krijgt hun partner geen uitkering. Ik heb me dan ook afgevraagd waarom deze bepaling dan toch in pensioenregelingen voorkomt. Mogelijk is dit in navolging van artikel 4 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek. In dit artikel 4, dat handelt over het erfrecht, is bepaald dat hij, die onherroepelijk is veroordeeld ter zake dat hij de overlevende

4 HvJ EG 13 mei 1986 zaak 170/84 Jur 1986, p. 1607.

5 CBS 2015.

heeft omgebracht, heeft getracht hem om te brengen, dat feit heeft voorbereid of daaraan heeft deelgenomen, onwaardig is om van de overledene te erven. Uit de wetsgeschiedenis en parlementaire behandeling heb ik niet kunnen opmaken dat er ook maar iemand is geweest die zich bij dit artikel niet heeft afgevraagd of dit artikel niet onevenredig bezwarend is voor vrouwen, omdat zij veel vaker het slachtoffer zijn.

De oude bok en het groene blaadje

Het lijkt een cliché, maar in de werkelijkheid komt het vaker voor dan men denkt: relaties tussen een oudere man en een jonge vrouw. Dat dit consequenties heeft voor de pensioensituatie, is duidelijk. De pensioenwereld erkent alleen officiële relaties: huwelijk, geregistreerd partnerschap en andere vormen van erkend samenwonen. Een aantal pensioenregelingen, waaronder die voor het bedrijfspensioenfonds voor de waterbouw, kent de bepaling dat het nabestaandenpensioen beperkt wordt opgebouwd als er een groot leeftijdsverschil (bijvoorbeeld meer dan tien jaren) bestaat tussen deelnemer en partner. Wanneer de man aanmerkelijk ouder is dan de vrouw en hoogstwaarschijnlijk eerder zal sterven dan zij, betekent dit dat de vrouw na het overlijden van haar partner in een financieel minder gunstige positie komt te verkeren.⁶ Maar kunnen we dan meteen van indirecte discriminatie spreken? Die vraag is door de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) en de gerechtshoven van Amsterdam en Den Haag verschillend beantwoord. Zo betoogt het Haagse hof in een zeer recent arrest dat er in specifieke gevallen sprake kan zijn van een objectieve rechtvaardiging.⁷ In de desbetreffende casus ging het om het volgende: een 84-jarige deelnemer en zijn 23 jaar jongere vrouw stelden dat de kortingsregeling in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen, alsmede dat sprake is van verboden leeftijdsonderscheid. Het pensioenfonds stelde zich op het standpunt – en beriep zich op zijn statuten – dat er een kortingsregeling gold in het nabestaandenpensioen vanwege het leeftijdsverschil

6 Van de ongeveer 62.000 huwelijken die in 2013 werden gesloten, zijn, aldus het CBS, in 6.000 gevallen de beide partners even oud. In ruim 45.600 gevallen is de man één of meer jaren ouder en in 11.700 gevallen is de vrouw de oudere partner. Maar kijken we naar het leeftijdsverschil van meer dan tien jaar, dan zien we dat er tegenover de 6.531 veel oudere mannen slechts 653 veel oudere vrouwen staan: een verhouding van 10 staat tot 1.

7 Hof Den Haag, zaaknummer 200.145/665/01.

van meer dan tien jaar. Dat had, aldus het fonds, niets te maken met indirecte discriminatie naar geslacht en/of leeftijd, een argument dat de tweede echtgenote van de deelnemer had aangevoerd en waarin zij gesteund werd door de CGB. Bovendien zou het fonds de deelnemer onjuist hebben voorgelicht. De rechter meende van niet en het hof bekrachtigde dat vonnis. Leeftijdskorting dient er onder meer voor om de solidariteit te begrenzen: anders heeft de collectieve pensioenverplichting te weinig draagvlak om te kunnen voortbestaan. Het hof Den Haag overwoog bovendien dat de kortingsregel het resultaat is van het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen cao-partijen. Een terughoudende toetsing zou dus op haar plaats zijn.

Een volkswijsheid zegt dat ongehuwde mannen korter leven dan gehuwde en dat ongehuwde vrouwen langer leven dan gehuwde. En gehuwde mannen? Die hebben geen leven.

Uit onderzoek van het Max Planck-Instituut van 2009 op basis van Deense cijfers is gebleken dat de levensduur van een man met een veel jongere partner toeneemt.⁸ Een jongere vrouw houdt een man kennelijk jong. Het onderzoek heeft het feit alleen kunnen constateren, maar niet verklaren. Wat is oorzaak en wat gevolg? Zijn het bijvoorbeeld alleen mannen met een bovengemiddeld goede gezondheid, een hoog inkomen en een hoge maatschappelijke positie (ook allemaal factoren die tot een hogere levensverwachting leiden) die erin slagen een jongere partner te hebben?

Rechtvaardigt dit nu een kortingsmaatregel waarmee een (meer dan) tien jaar jongere vrouw wordt geconfronteerd als zij voor een nabestaandenpensioen in aanmerking komt? De kortingsmaatregel wordt soms verdedigd met het argument dat men wil voorkomen dat iemand ten onrechte profiteert van een zogeheten 'sterfbedhuwelijk': de jonge weduwe huwt de oudere man om er in het zicht van een aantrekkelijk pensioen financieel beter van te worden. De harde cijfers tonen wat anders: mannen met een veel jongere partner leven doorgaans nog lang en gelukkig verder; in elk geval langer dan hun ongehuwde leeftijdsgenoten.

Als het doel van een pensioenregeling is om aan haar deelnemers een goede en onbezorgde oude dag te bieden, zou dan niet aan de jongere partner, die dit fysiek mogelijk maakt, eerder een beloning dan een korting moeten worden gegeven? Voor vrouwen met een veel jongere partner gaat dit helaas niet op.

⁸ <http://www.demografische-forschung.org/archiv/defoo901.pdf>.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de levensverwachting van een vrouw met een veel jongere partner zelfs aanzienlijk daalt ten opzichte van haar ongehuwde leeftijdsgenote en zelfs ten opzichte van een leeftijdsgenote die een partner van dezelfde leeftijd heeft.

De kortingsmaatregel werkt dus naar twee kanten nadelig voor vrouwen: als zij de jongere partner is, krijgt ze korting op haar nabestaandenpensioen, als zij een jongere partner heeft, betaalt zich dat uit in een veel kortere levensverwachting en dus veel minder ouderdomspensioen.

Koning Salomo(n) en zijn 1000 vrouwen

Bijna alle pensioenregelingen in Nederland voorzien niet alleen in een ouderdomspensioen, maar ook in een nabestaandenpensioen. Indien de deelnemer komt te overlijden en jonge kinderen achterlaat, krijgen die, indien ze de leeftijd van (meestal) achttien jaar nog niet hebben bereikt, een (half)-wezenpensioen.

In de joods-christelijke geschiedenis kennen we voorbeelden van mannen die er legaal meerdere vrouwen op na hielden. Grootste voorbeeld is natuurlijk Koning Salomo(n), die 700 huisvrouwen en 300 bijvrouwen had.⁹ Hoeveel kinderen hij had, is niet bekend.

Uit de islam kennen we Islamuel, de sultan van Marokko, die rond het jaar 1700 888 kinderen had bij meer dan 500 minnaressen. Zowel in de islam als in de Marokkaanse wetgeving is het nog steeds legaal meerdere vrouwen te hebben. Bij de komst van Marokkaanse gastarbeiders in Nederland zagen de pensioenfondsen zich geconfronteerd met deelnemers met meer dan één wettelijke partner. Daar waar zo'n polygaam huwelijk in het buitenland rechtsgeldig is gesloten, wordt het door de Nederlandse staat ook erkend.

Voor alle duidelijkheid: ook in Nederland kan je als Nederlander legaal meerdere partners tegelijk hebben. Niet via het huwelijk (dan ben je zelfs strafbaar!) maar wel via het wettelijk samenlevingscontract. Dit is door de huidige vicevoorzitter van de Raad van State en toenmalig (CDA-)minister van Justitie Piet Donner in 2005 ook een 'nuttige ordening van de samenleving' genoemd. In de pensioenregelingen is voor het nabestaandenpensioen in deze gevallen een praktische oplossing gevonden. Ook als het voor een deelnemer legaal is

9 Het Bijbelboek Koningen 1 hfdst. 11.

om gelijktijdig meerdere partners te hebben, bouwt hij niet meer nabestaandenpensioen op als zijn collega met maar één (of zelfs geen) partner.

De getalsmatige beperking in de pensioenregeling ziet niet op het aantal kinderen, zodat de natuur de bovengrens bepaalt. En die bovengrens is voor mannen hoger dan voor (westerse) vrouwen, die statistisch gesproken niet veel meer dan zes of zeven kinderen krijgen, terwijl (westerse) mannen dat aantal bij meer vrouwen kunnen overtreffen. Het feit dat vrouwen hun eerste kind nu gemiddeld op ongeveer 30-jarige leeftijd krijgen, maakt het gemiddeld aantal kinderen per vrouw de laatste jaren ook steeds kleiner en ligt nu op 1,7 kind. Mannen worden gemiddeld pas op hun 34^{ste} vader, maar zorgen dan voor gemiddeld meer kinderen. Dat komt omdat mannen die al vader zijn, in een eventuele nieuwe relatie vaak ook weer vader worden.

Een nieuwe ontwikkeling is de spermadonor die niet anoniem wil blijven, maar zijn naam ook op het geboortecertificaat van zijn kinderen vermeld wil zien. In Maastricht claimt een man zo al 100 kinderen te hebben. Over hem is een documentaire gemaakt, evenals een Amerikaanse film (de 'delivery-man') over een donovader met meer dan 500 kinderen. Voor deze vaders hebben we in de pensioenregeling nog geen passende oplossing. Die kinderen zijn allen wettelijk zijn biologische kinderen en komen eventueel ook voor nabestaandenpensioen (in dit geval halfwezenpensioen) in aanmerking.

Er zijn in Nederland meer kinderloze mannen dan kinderloze vrouwen en kinderloze mannen zijn vaker alleenstaand. En zoals al eerder is opgemerkt: alleenstaande mannen leven korter. In de solidariteit van het pensioenfonds zijn zij de nettobetalers: ze betalen de volle premie, maar kunnen niet (lang) genieten van hun ouderdomspensioen en hebben geen nabestaanden voor wie ze pensioen opbouwen.

Franchise

Het aantal onvolledige AOW-uitkeringen is de afgelopen vijftientig jaar meer dan verdrievoudigd. Dat blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek.¹⁰

Het aantal onvolledige AOW-uitkeringen – dus slechts één en niet twee partners krijgen de volle AOW – stijgt flink. In december 2013 ging het om 464.000 gevallen. Dat is 17 procent van het totaal aantal AOW-uitkeringen. De hoogte

¹⁰ CBS 2014.

van de AOW-uitkering is afhankelijk van het aantal verzekerde jaren in Nederland tussen het 15^e en 65^{ste} jaar.

Vooraf door de toegenomen migratie komen er steeds meer mensen die geen volledige AOW-rechten hebben opgebouwd. Aan de ene kant gaat het om mensen die op volwassen leeftijd naar Nederland zijn gekomen, anderzijds betreft het mensen die voor hun 65^{ste} Nederland hebben verlaten. Door de stijging van het aantal onvolledige AOW-uitkeringsgerechtigden is het aantal 65-plussers met een bijstandsuitkering de afgelopen vijftien jaar meer dan verdubbeld. Door hun lagere AOW zijn ze onder het bestaansminimum terechtgekomen. Een van de veel genoemde voorbeelden van indirect onderscheid in de pensioenuitkering is de franchise. In bijna alle pensioenregelingen in Nederland wordt rekening gehouden met de eerste pijler: de AOW. Als het pensioengevend inkomen wordt vastgesteld, wordt er rekening gehouden met het feit dat men op latere leeftijd naast zijn ouderdomspensioen ook AOW ontvangt en bouwt men over het eerste deel van zijn inkomen geen pensioen op. Hierbij gaat men uit van de fictie dat iedereen een volledige AOW-uitkering ontvangt, terwijl dat in veel gevallen niet zo is, zo leren de CBS-cijfers. Dit betreft met name allochtone vrouwen, die in het kader van de gezinshereniging pas op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen en nu hier de AOW-leeftijd bereiken. Dr. Emilie Schols-van Oppen heeft aan de invloed van de franchise op de pensioenregelingen uitgebreid aandacht besteed in haar proefschrift uit 2009 *Franchise in pensioenregelingen* en ook in haar publicaties betreffende het verboden onderscheid in pensioenregelingen uit 2003¹¹ en 2010.¹²

Ik wil hier slechts naar haar onderzoek en publicaties verwijzen, maar wel met herhaling van haar vraag: mag je er in de pensioenregeling van uitgaan dat een pensioengerechtigde een volledige AOW-uitkering geniet, als blijkt dat dit in bijna 1 op de 5 gevallen niet juist is?

Mogelijke oplossingen

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die door de werkgever aan zijn werknemers wordt toegekend. De sociale partners hebben terecht het primaat als

¹¹ Schols-van Oppen & De Lange 2003.

¹² Schols-van Oppen 2011.

de pensioenregeling wordt opgesteld. Het is niet aannemelijk dat zij bewust discriminerende bepalingen in hun pensioenregeling opnemen. Met indirect discriminerende regels ligt het moeilijker, omdat die vaak voortkomen uit oude regelingen die nog hun grondslag vinden in de moraal van de jaren vijftig en zestig van de vorige eeuw. Nu we als uitvloeisel van het Witteveenkader en het nieuwe FTK alle pensioenregelingen opnieuw onder de loep nemen, ligt hier een kans om deze bepalingen te herzien. Ze zijn materieel op fondsniveau marginaal, kennen vaak zeer lange doorlooptijden en geven nog steeds heel veel gedoe (wat doen we met mensen die niet-toerekeningsvatbaar zijn verklaard, schuldig verklaard zonder strafoplegging etc.?). Voor het genoemde voorbeeld van moord en doodslag (in de gelijknamige paragraaf) zou bijvoorbeeld de desbetreffende bepaling geschrapt kunnen worden. Ook de oude bok en het groene blaadje (zie de aldus genoemde paragraaf) kunnen naar mijn mening best worden gemist. Zeker in die gevallen dat de beide partners in dezelfde pensioenregeling zijn ondergebracht, vallen de goede en kwade kansen tegen elkaar grotendeels weg.

Voor het solidariteitsvraagstuk dat voortvloeit uit de meerdere partners en een veel meer dan gemiddeld kindertal lijkt het mij redelijk om voor deze situaties naar evenredigheid een hogere premie voor het 'weduwen- en wezenpensioen' te vragen, ongeacht of dit op kapitaalbasis of op risicobasis in de pensioenregeling is opgenomen. Voor het probleem van de onvolledige franchise is een oplossing te bedenken in een pensioensysteem dat de franchise geheel loslaat en het pensioen uitsluitend baseert op het verdiende loon. Dat hierbij de laagstbetaalden vanaf de eerste euro pensioenrechten opbouwen, is in mijn ogen dan mooi meegenomen.

Het zijn de sociale partners die de pensioenregeling bepalen, maar hier ligt ook een nieuwe taak voor het pensioenfondsbestuur. De personen die het beleid van een pensioenfonds bepalen of mede bepalen, richten zich op de belangen van de (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en werkgevers die bij het pensioenfonds betrokken zijn, en zorgen ervoor dat die zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen, wat de Pensioenwet ook vraagt (art. 105 lid 2 PW). Het pensioenfonds beoordeelt bovendien de nieuwe pensioenregeling op financiële haalbaarheid, uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid en toetst het voorstel van sociale partners aan doelstellingen en beleidsuitgangspunten van het fonds. De totale toetsing wordt de uitvoeringstoets genoemd. Een toets of de nieuwe pensioenregeling niet strijdig is met de wet- en regelgeving past

hierin. Indien bepalingen van de pensioenregeling strijdig (lijken te) zijn met artikel 1 Grondwet, lijkt het me zinvol dat de pensioenfondsbestuurder een gegronde reden heeft om de regeling terug te verwijzen naar de sociale partners. De in deze bijdrage gegeven voorbeelden zijn zelden van financieel groot belang op fondsniveau, zeker gegeven de totale omvang van het Nederlandse pensioenvermogen, maar zijn vaker van principiële aard. Een uitzondering is wellicht de franchise. Het is mogelijk een goede pensioenregeling te ontwikkelen zonder rekening te houden met de AOW, al kleven daar dan wel veel fiscale haken en ogen aan. Als men iets meer doet dan wat de fiscus maximaal toelaatbaar acht, wordt de pensioenregeling fiscaal bovenmatig verklaard en vervallen alle fiscale voordelen, zoals de omkeerregeling, waarbij de premie uit het onbelaste loon mag worden betaald en de feitelijke uitkering pas wordt belast. De uitkomst van de uitvoeringstoets en de evenwichtigheidstoets kan voor sociale partners aanleiding zijn om de pensioenregeling (enigszins) aan te passen. Het pensioenfondsbestuur neemt echter concreet het besluit om de pensioenregeling uit te voeren.

Ten slotte

Het Nederlandse pensioenstelsel is er voor ons en van ons als deelnemers. Het pensioenfonds zorgt ervoor dat mannen, vrouwen en kinderen krijgen wat hun toekomt. Pensioenfondsen behoeven geen winst te maken, zoals pensioenverzekeraars, en hebben dus geen baat bij kleine lettertjes en regelingen die minder dan 0,1 promille van de gevallen betreffen. Wij hebben allen baat bij een goede, duidelijke regeling, die geen onderscheid maakt en in jip-en-janneke-taal de rechten en plichten duidelijk maakt.

Sociale partners en pensioenfondsbesturen kunnen dat. Door de *Wet versterking bestuur pensioenfondsen*, maar vooral door de sterk verbeterde positie en opleiding van vrouwen in de laatste vijftig jaar, is het pensioen geen exclusieve herenzaak meer.

Die laatste discriminerende bepalingen? Die ruimen we samen wel op.

Bronnen

- CBS (2014, 17 maart). *Documentatierapport Algemene ouderdomswet uitkeringen* (<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/4599EB96-07F2-4152-991E-119203A6A728/o/aowuitkeringenmicrodata.pdf>).
- CBS (2015, 27 augustus). *Moord en doodslag in Nederland*. Persbericht (<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2015/ruim-helpt-van-vermoorde-vrouwen-door-ex-of-partner-omgebracht.htm>).
- Frijns, J., C. Petersen & B. van Popta (2012). Het handboek voor Pensioenfondsen. *PBM Dossierreeks nummer 7*.
- Schols-van Oppen, E.M.F. (2010). *De franchise in Pensioenregelingen* (diss. Universiteit Tilburg). Wolf Legal Publishers (<http://www.pensioenmythe.nl/wp-content/uploads/2011/05/proefschrift-Schols-De-franchise-in-pensioenregelingen.pdf>).
- Schols-van Oppen, E.M.F. (2011). *De Franchise in Pensioenregelingen*. Wolf Productions.
- Schols-van Oppen, E.M.F. & H.W.L.A. de Lange (2003). *Verboden onderscheid in pensioenregelingen*. SDU Fiscale en Financiële Uitgevers.

Transitie naar PPR in één keer

Aldrik Venemans en Marga Thissen¹

Een nieuw pensioenstelsel: waarom en hoe

In dit essay willen wij betogen dat pensioenfondsen de transitie naar een persoonlijke pensioenrekening met collectieve risicodeling het beste in één keer kunnen maken. De persoonlijke pensioenrekening is een van de mogelijke door het kabinet-Rutte II genoemde varianten voor een nieuw pensioenstelsel. Nederland mag volgens adviesbureau Mercer bogen op een van de meest solide pensioenstelsels ter wereld.² Met Chili, Denemarken en Zwitserland mogen we ons uniek noemen, doordat niet alleen de overheid, maar ook de private sector, via arbeidsvoorwaarden, in belangrijke mate zorgt voor een levenslange oudedagsvoorziening gebaseerd op vermogensvorming (kapitaaldekking) en deling van het langlevensrisico in grote groepen deelnemers. Daarmee is er in belangrijke mate een levenslange oudedagsvoorziening gerealiseerd tegen relatief lage kosten. Daarnaast zorgt ons pensioenstelsel ervoor dat nabestaanden een inkomensvoorziening krijgen indien de werkende partner/ouder komt te overlijden. Het zijn elementen in de pensioenvoorziening waarvoor lang gestreden is en die het verdienen behouden te blijven. Toch zijn vernieuwingen in de pensioenvoorziening noodzakelijk.

De maatschappij verandert in rap tempo en dat vraagt van zowel deelnemers als werkgevers en pensioenfondsen om modernisering van het huidige pensioenstelsel. Ten eerste dwingen demografische ontwikkelingen daartoe. Het aantal 65-plussers zal in de komende decennia snel toenemen, terwijl mensen steeds minder of geen kinderen krijgen. Hierdoor is het de vraag of de werkende beroepsbevolking het geld voor het groeiend aantal gepensioneerden

¹ Drs. Aldrik H. Venemans AAG is Algemeen directeur Pensioenfonds ING.
Mr. Marga L.H. Thissen is Hoofd Pensioenuitvoering SPF Beheer.

² Mercer 2014.

en niet-werkenden kan opbrengen. Dit heeft met name effect op het AOW-(omslag)stelsel. Meer in het algemeen leven mensen gezonder en langer, waardoor er oudedagsvoorzieningen gerealiseerd zullen moeten worden, gebaseerd op een langere uitkeringsduur en/of een latere ingang van de pensioenleeftijd. Economische ontwikkelingen hebben pensioenvermogens onder druk gezet. Werkgevers willen het risico niet meer dragen om op basis van de pensioenovereenkomst verplicht te moeten bijstorten als er tekorten bij het pensioenfonds dreigen te ontstaan. Dergelijke voor een bedrijf vaak niet te voorziene uitgaven gaan immers ten koste van het bedrijfsresultaat en het eigen vermogen.

Doordat de vermogens en verplichtingen van pensioenfondsen afgelopen decennia sterk zijn gegroeid ten opzichte van het totaal aan premie-inkomsten, kunnen financiële schokken in het totale pensioenvermogen niet alleen meer opgevangen worden met een hogere premie. Ook het korten van pensioen of het verlagen van het opbouwpercentage of een andere beleggingsstrategie, zal (te) weinig effect sorteren. Dit betekent dat de kans bestaat dat het totale pensioenvermogen niet meer hersteld kan worden binnen relatief korte termijn (minder dan 10 jaar) als zich financiële schokken voordoen op de kapitaalmarkt. Daarmee loopt de werknemer het risico minder uitkering te ontvangen dan wat zijn pensioenregeling met een jaarlijkse loon- of prijsindexatie beloofde. Het publieke vertrouwen in pensioenregelingen daalt. Steeds meer mensen voelen zich onzeker over hun pensioen. De financiële crisis van de afgelopen jaren heeft bovendien aangetoond dat pensioenuitkeringen niet zo zeker zijn als altijd gedacht werd. De afgelopen jaren is het pensioen voor veel deelnemers niet geïndexeerd, ja, zelfs gekort. Jongeren vragen zich af of er straks nog wel voldoende voor hen in de pensioenpot zal zitten.

In het algemeen eisen mensen meer openheid van financiële instellingen en dus ook van de pensioenfondsen over het beheer van hun gelden. Zo willen zij vooral meer weten over de ingelegde premies, het gerealiseerde rendement en de maatregelen die een pensioenfondsbestuur van plan is te treffen of reeds genomen heeft. Een deel van de deelnemers heeft bovendien behoefte aan meer keuzevrijheid of maatwerk, met name vanwege de veranderingen op de arbeidsmarkt: flexcontracten zijn 'populair' geworden, velen hebben tijdelijk geen werk en er komen steeds meer zzp'ers op de markt. Het beeld van een aantal deelnemers is bovendien dat pensioenfondsen te voorzichtig beleggen. Sommigen menen zelf beter te kunnen beleggen.

Daar komt bij dat complexe en gedetailleerde wet- en regelgeving invloed hebben op communicatie en vertrouwen. De overheid heeft in de afgelopen jaren namelijk een aantal maatregelen genomen om het huidige pensioenstelsel te versterken. Het betrof met name maatregelen ter versterking van het bestuur van pensioenfondsen, het adequaat informeren van deelnemers, alsmede het vormen van financiële buffers. Het lijkt evenwel averechts gewerkt te hebben. De complexe en gedetailleerde regelgeving heeft tot gevolg gehad dat een aantal onderwerpen, zoals dekkingsgraad, hersteltermijnen, indexatieambitie en indexatiemogelijkheden, niet meer eenvoudig aan deelnemers uit te leggen is. Met als gevolg dat veel deelnemers de door de pensioenfondsen genomen maatregelen niet meer helemaal begrijpen, hetgeen eerder tot meer dan tot minder vragen leidt. Dat dit het vertrouwen in het huidige pensioenstelsel en in de pensioenfondsen die de informatie verstrekken, niet heeft vergroot, laat zich raden.

Een complicerende factor is de rentegevoeligheid waaraan het huidige stelsel bloot staat. De aanhoudend lage rente drukt zwaar op de toch al grote uitkeringsverplichtingen. Met de huidige dekkingsgraden en de wettelijk vereiste buffers zal indexatie voor veel fondsen voorlopig niet meer aan de orde zijn, wat deelnemers uiteindelijk hard zal raken in hun portemonnee. Ook dit vormt een prikkel om op een nieuw stelsel over te gaan, als daarin de ambitie 'behoud van koopkracht' weer beter gerealiseerd kan worden.

Kortom, het huidige Nederlandse pensioenstelsel blijkt niet zo duurzaam te zijn als we denken en behoeft dringend vernieuwing. De waardevolle elementen van het huidige stelsel: een levenslange goede oudedagsvoorziening, deling van langlevensrisico met grote groepen deelnemers en inkomensvoorziening voor nabestaanden, moeten echter behouden blijven. We moeten het kind niet met het badwater weggooien.

De persoonlijke pensioenrekening (PPR)

In deze bijdrage willen wij een lans breken voor een nieuw pensioenstelsel dat de hiervoor genoemde voordelen van het traditionele stelsel behoudt en beter opgewassen is tegen de uitdagingen waarvoor de verwachte sociaal-economische en maatschappelijke ontwikkelingen ons stellen. Wij zijn er voorstander van om naast een basis-AOW een verplichte aanvullende pensioenregeling in

de vorm van een arbeidsvoorwaarde te behouden. Ten eerste, omdat het huidige Nederlandse pensioenstelsel heeft aangetoond dat er voor werkenden geen grote terugval in levensstandaard ontstaat na pensionering. Bovendien zijn er in de Nederlandse arbeidsvoorwaardencultuur door de jaren heen juist waardevolle grote groepen werknemers per bedrijfstak, beroepsgroep of ondernemingen opgebouwd, die met elkaar een aantal financiële risico's kunnen delen die niet gedragen kunnen worden door een individu alleen. Daarmee kunnen vermogensgroei, inkoopkracht en risicodeling worden gerealiseerd. Als nadeel van het huidige pensioen in de vorm van een arbeidsvoorwaarde wordt vaker genoemd dat de opgelegde verplichting tot sparen voor de oudedagsvoorziening niet meer van deze tijd is: mensen zijn zelfstandig en mondig genoeg om daar zelf over te beslissen en dat te regelen.

Veel werknemers beschikken echter over beperkte financiële kennis en plannen voor de korte termijn. Als zij niet sparen voor de oudedagsvoorziening, is het risico groot, zo menen sommigen, dat zij op de langere termijn, als zij niet meer kunnen of willen werken, terug moeten vallen op een voorziening van de overheid. Om hen, maar ook de maatschappij daarvoor te beschermen, zou een opgelegde pensioenverplichting gepast zijn.

De politiek heeft de afgelopen jaren verschillende mogelijkheden voor de inrichting van een toekomstig stelsel bestudeerd en heeft een viertal hoofdvoorwaarden benoemd voor een toekomstig pensioenstelsel:

- Er moet een toereikend pensioen zijn voor alle werkenden.
- Er moet een redelijke overgang zijn naar een actuariel correcte systematiek van de pensioenopbouw.³
- De pensioenregeling moet overzichtelijker en eenvoudiger uit te leggen zijn.
- Er moet meer ruimte komen voor maatwerk en keuzemogelijkheden.

Met de SER zijn wij van mening dat de transitie naar een persoonlijke pensioenrekening met collectieve risicodeling een goede strategische stap is voor pensioenfondsen. In deze variant kunnen de volgende waardevolle elementen

3 Het gaat erom dat er evenwicht is tussen de premie die door en voor een deelnemer wordt betaald en de waarde van de pensioenopbouw die daaruit gefinancierd wordt. Als gevolg van de huidige doorsneesystematiek vindt herverdeling van jong naar oud plaats binnen pensioenregelingen, waarvan het kabinet-Rutte II meent dat die ongewenste maatschappelijke, financiële effecten heeft, alsmede ongewenste effecten voor de arbeidsmarkt.

van het huidige stelsel behouden worden: een levenslange oudedagsvoorziening, deling van het langlevensrisico met grote groepen deelnemers en inkomensvoorziening voor nabestaanden. Zij biedt bovendien de mogelijkheid om een aantal belangrijke voorwaarden, zoals transparantie, een eenvoudig uit te leggen pensioensystematiek, ruimte voor maatwerk en keuzemogelijkheden te realiseren en past daarmee goed bij de hiervoor genoemde voorwaarden voor een nieuw pensioenstelsel.

De PPR is daarmee een goed alternatief voor de uitkeringsregeling, mede omdat werkgevers in dit stelsel geen financiële risico's lopen. In de PPR zijn de eigendomsrechten van deelnemers helder gedefinieerd, hetgeen het vertrouwen in het pensioenstelsel ten goede komt. Door heldere eigendomsrechten kan de overheid niet gemakkelijk in de verleiding komen buffers af te romen, zoals in de jaren negentig dreigde te gebeuren bij de Brede Herwaardering of onlangs bij de woningcorporaties. Tot slot kan in een PPR gemakkelijk tegemoet gekomen worden aan flexibiliteit en maatwerk voor het toenemend aantal zzp'ers.

Werking PPR

De PPR werkt als volgt. De pensioenrekening wordt gedurende het werkzame leven aangevuld met de inleg uit premies. Zodra de rekeninghouder met pensioen gaat, komen er onttrekkingen. In de periode vóór en na pensionering worden drie soorten rendementen bijgeschreven: 1) financiële rendementen, 2) biometrische rendementen en 3) het resultaat van interne solidariteitsafspraken. Deze drie factoren komen overeen met respectievelijk 1) de beleggingsfunctie, 2) de verzekeringsfunctie en 3) de risicodelingsfunctie van pensioenen.⁴ Voor het financiële rendement wordt onderscheid gemaakt tussen het verwachte rendement, dat wordt gebruikt voor de berekening van de verwachte uitkering, en het werkelijke rendement.

Het biometrische rendement als de deelnemer blijft leven, is gebaseerd op de actuele overlevingskansen. Als de deelnemer overlijdt zonder nabestaandenpensioen, is het biometrische rendement -100%. Het kapitaal vervalt dan aan

4 Bovenberg & Nijman 2014.

het collectief.⁵ In geval van overlijden met een nabestaandenpensioen hangt het rendement ervan af of er voldoende kapitaal in de PPR aanwezig is om het verzekerde nabestaandenpensioen te financieren. Voor jongeren zal dit doorgaans niet voldoende zijn. Zij betalen daarvoor dan ook een extra risicopremie. Voor ouderen zal een deel van de PPR vrijvallen.

Op collectief niveau zal een actuariel resultaat worden vastgesteld, dat ervan afhankelijk is of er meer of minder deelnemers zijn overleden dan verwacht volgens de actuele sterftekansen. Dit risico kan overigens (deels) worden herverzekerd. Het collectieve actuariële resultaat wordt volgens een verdeelsleutel die het fonds zelf bepaalt, verdeeld over de deelnemers die aan het eind van het jaar nog aanwezig zijn.

Als het collectieve actuariële resultaat wordt bepaald, kan men ervoor kiezen aanpassingen van toekomstige sterfteverwachtingen collectief te verdelen. Iedere deelnemer krijgt dan het rendement dat nodig is om de aanpassing van de toekomstige sterfteverwachtingen voor hem op te vangen. Als de sterfteverwachtingen naar beneden worden bijgesteld, kan dat leiden tot bijschrijvingen en daarmee tot een collectief negatief resultaat. Dit wordt dan in gelijke mate over iedere PPR verdeeld.

Spreiding van schokken

Wanneer de financiële rendementen, biometrische rendementen en/of risicodelingsrendementen niet overeenkomen met de verwachtingen die zijn gehanteerd toen de uitkering werd bepaald, zal de uitkering moeten worden aangepast. Dit kan ineens, maar dit kan ook worden gespreid over bijvoorbeeld een periode van tien jaar. Daarbij moet overigens bedacht worden dat er ook pensioengerechtigden zijn met een zodanig hoge leeftijd dat zij naar verwachting minder dan tien jaar te leven hebben. Schokken zullen voor die groep harder aankomen dan voor jongere gepensioneerden. Hier zal rekening mee moeten worden gehouden als de mate van het risico wordt bepaald dat deze groep kan lopen. Een fonds zou een maximale schok per jaar kunnen vaststellen. Een PPR van een oudere gepensioneerde zou dan mogelijk moeten worden aangevuld om de schok binnen het vastgestelde maximum te houden. Voor een evenwichtig stelsel zou dit overigens twee kanten op moeten werken. De aanvulling komt dan ten laste van een algemeen (solidariteits)resultaat en

⁵ Dit is de betaalbare manier om het individuele langlevensrisico te dekken.

wordt volgens een door het fonds bepaalde verdeelsleutel over alle deelnemers verdeeld.

Bovenberg, Mehlkopf en Nijman tonen aan dat bij spreiding van schokken de volatiliteit van uitkeringen van jaar tot jaar wordt verkleind, maar dat deze op langere termijn juist wordt vergroot.

Buffers

Verschillen tussen gerealiseerde en verwachte resultaten kunnen ook met algemene buffers worden opgevangen. Nadeel is dat algemene buffers geen duidelijk eigendomsrecht kennen, wat juist het voordeel was van de persoonlijke pensioenrekeningen. Toch zal het waarschijnlijk wel nodig zijn om een soort algemene buffer aan te houden om onverwachte kosten en resultaten, in ieder geval tijdelijk, te kunnen opvangen, totdat het resultaat definitief vastgesteld en verdeeld kan worden over de persoonlijke pensioenrekeningen. Bij waardeoverdracht zou een aanspraak gedefinieerd kunnen worden op een aandeel in de buffer.

Transitie

Als een pensioenfonds de transitie wil ondergaan naar een regeling met persoonlijke pensioenrekeningen, zien wij daarvoor in grote lijnen twee opties:

1. een PPR-regeling waarin de huidige uitkeringsregeling zo veel mogelijk wordt nagebootst of
2. een volledige overgang in één keer, waarbij deelnemers (en pensioengerechtigden) er eventueel voor kunnen kiezen de oude rechten in de uitkeringsregeling te behouden en alleen nieuwe opbouw te realiseren in een PPR.

Voordeel van de eerste optie is dat dan een overgang mogelijk wordt zonder direct de inhoud van de toezegging te wijzigen. De deelnemers kunnen er dan eerst aan wennen. In een later stadium zou dan, indien gewenst, meer individuele vrijheid of minder solidariteit in de regeling kunnen worden gebracht. Wanneer wij deze optie echter nader uitwerken, blijkt dat het nabootsen van een uitkeringsregeling ingewikkeld is. De nadruk zal dan worden gelegd op het pensioenbedrag dat kan worden ingekocht uit het beschikbare kapitaal op de PPR. Dit bedrag zal echter ieder jaar opnieuw worden getoond. Er zal

dan moeten worden uitgelegd hoe dit pensioenbedrag zich ontwikkelt. Afgezien van opbouw mag dit pensioenbedrag gedurende het jaar niet veranderen, omdat een uitkeringsregeling wordt nagebootst. Dit is echter alleen te realiseren door een rendement aan de PPR toe te wijzen op basis van de renteontwikkeling⁶ en een beleggingsbeleid dat daar in grote mate bij aansluit. Met name voor jongere deelnemers is het gezien de grote rentegevoeligheid eigenlijk onmogelijk om de renteontwikkeling te volgen. Het renterisico dat daarmee wordt gelopen, schuift als gevolg van de verdeling van het beleggingsresultaat op fondsniveau door naar de gepensioneerden, terwijl voor deze groep het renterisico als gevolg van de kortere looptijden juist prima is af te dekken.

In plaats van een indexatietoezegging op basis van bijvoorbeeld de prijsindex zal men dan moeten overgaan op een winstdelingssysteem, waarvoor het totale fondsrendement de basis vormt, verminderd met het totale rendement dat nodig is voor het opvangen van de renteontwikkeling.

Om te voorkomen dat het pensioenbedrag wordt verlaagd als het fondsrendement tekortschiet, zullen buffers moeten worden gevormd. De hoogte van de aan te houden buffer zal vergelijkbaar zijn met die voor het vereiste eigen vermogen conform het nieuwe Financiële Toetsingskader. Als er niet voldoende buffers aanwezig zijn, zullen die weer moeten worden aangevuld; eventueel door de uitkeringen gedurende maximaal tien jaar te korten, zoals het nieuwe Financiële Toetsingskader wil. Zoals wij al eerder opmerkten, is het nadeel van buffervorming dat buffers geen duidelijk eigendomsrecht kennen, hoewel daar met waardeoverdrachten naar een andere pensioenuitvoerder een deel van zou kunnen worden meegegeven. De vraag is dan wel welk deel...

Het rendement dat nodig is om de renteontwikkeling op te vangen is afhankelijk van de looptijd van het in te kopen pensioen en verschilt daarmee voor iedere deelnemer; afhankelijk van leeftijd en geslacht. In de huidige uitkeringsregeling wordt deze rendementstoevoeging aan de voorzieningen alleen achter de schermen, in de technische analyse, bepaald. Een deelnemer wordt er niet mee lastiggevallen. Bij overgang naar een PPR zal dit echter expliciet moeten worden gemaakt. Voor een deelnemer is het moeilijk te vatten dat het kapitaal toeneemt (positief rendement) als gevolg van een rentedaling, maar dat

6 Er moet zo veel rendement worden toegekend dat met de waarde van de PPR nog steeds dezelfde uitkering kan worden ingekocht. Als de rente stijgt, volstaat een lagere waarde en wordt een negatief rendement toegewezen. Als de rente daalt, is een hogere waarde nodig en is het rendement positief.

de uitkering die naar verwachting kan worden ingekocht, daalt. De contante waarde daarvan is immers harder gestegen als het renterisico niet volledig is afgedekt. Dit is een zeer complex proces om uit te leggen.

Wanneer men ervoor kiest in één keer volledig over te gaan op een PPR, kunnen de buffers tot een minimum (zeg maar werkkapitaal) worden beperkt. Door per leeftijdsgroep een evenwichtig opgebouwde beleggingsportefeuille voor te stellen kan de fondsbeheerder de behoeften van de groep beter bedienen en aansluiten bij de risicobereidheid. Daarvoor kunnen individuele beleggingskeuzes worden toegestaan. Tegelijkertijd zal bepaald moeten worden hoe een kapitaal wordt omgezet in een te verwachten uitkering en moet een spreidingsmechanisme worden bepaald voor het opvangen van schokken. Dit mechanisme is overigens alleen van belang voor deelnemers van wie het pensioen is ingegaan of bijna ingaat.⁷ Voor de jongere deelnemers hoeft men alleen een prognose te geven van het verwachte pensioen en de onzekerheid daarin. Die prognose kan worden gebaseerd op een rendementsverwachting die past bij de portefeuillesamenstelling die de deelnemer heeft gekozen, en hoeft niet direct te worden gebaseerd op de risicovrije rente. Omdat het verwachte pensioen verder weg ligt in de toekomst, zal het als een waaier van scenario's worden gepresenteerd en zal er minder nadruk liggen op wijzigingen in de uitkomst als gevolg van rentewijzigingen. De wijzigingen in de verwachte uitkomst zullen veeleer door het rendement van de PPR zelf verklaard kunnen worden.

Door in één keer over te gaan behoeven fondsen daardoor minder renterisico af te dekken, of kan het (onvermijdelijke) renterisico gelopen worden door de jongere generaties die het nog kunnen opvangen. Juist in de huidige situatie met de lage rentes kan het een groot voordeel zijn het renterisico in mindere mate af te dekken.

Eventueel kunnen deelnemers en pensioengerechtigden ervoor kiezen hun aanspraken in de uitkeringsregeling niet over te dragen aan een PPR. Voor hen blijft de huidige regeling dan in stand en houdt het fonds buffers aan, zoals het nieuwe Financiële Toetsingskader voorschrijft. Voor deelnemers die hun rechten wel willen overdragen aan de PPR, ligt het voor de hand de overdrachtswaarde te baseren op de waarde van de technische voorziening voor

⁷ Tenzij ervoor gekozen wordt om een maximum te stellen aan de jaarlijkse aanpassing. Dan moet er mogelijk een solidariteitspremie worden betaald.

de aanspraken op het moment van overdracht, verhoogd met een aandeel in de buffers. Vanuit die overdrachtswaarde wordt de PPR gevuld en kan er ook weer een bijdrage worden geleverd aan de buffer die wordt aangehouden voor de PPR-regeling. Fondsen hebben dan twee soorten regelingen: een uitkeringsregeling en een PPR-regeling. Technische resultaten kunnen door beide groepen worden gedeeld. Beleggingsresultaten moeten wel separaat worden bepaald. Onze voorkeur gaat uit naar een collectieve waardeoverdracht, waarbij de waarde van het opgebouwde pensioen van iedere deelnemer plus een aandeel in de aanwezige buffers⁸ op enig moment voor alle deelnemers in één keer overgaat in een persoonlijke pensioenrekening. Het is immers duurder om twee soorten regelingen uit te voeren en er is een groter risico op fouten. Wij zijn van mening dat met een goede uitleg van de voor- en mogelijke nadelen van de PPR deelnemers verleid kunnen worden hun pensioenaanspraken of -rechten om te zetten in een PPR. Bij onvoldoende draagvlak kan de optie worden overwogen om deelnemers de keuze te geven hun rechten in de oude uitkeringsregeling te behouden. Omdat overdracht geschiedt op de actuele waarde van de technische voorzieningen en buffers, kunnen de rechten eventueel ook nog op een later moment worden overgedragen, als de deelnemers meer gewend zijn aan het PPR-concept. Dan hebben ze wellicht wel de kans gemist om te profiteren van de huidige hoge vermogens in de pensioenfondsen. Die vermogens zijn nu hoog als gevolg van de lage rente. Als de rente stijgt, daalt het vermogen weer. Dit is het gevolg van de wettelijke voorschriften die gelden voor pensioenfondsen met een uitkeringsregeling, waardoor zij het risico op rentedaling moeten afdekken. In een PPR-regeling hoeft dit risico niet afgedekt te worden en kan een deelnemer meer profiteren van een rentestijging.

Volledige overgang in één keer

Met de overgang van een uitkeringsregeling naar een PPR met collectieve risicodeling kunnen de goede elementen van het huidige pensioenstelsel worden behouden: een goede oude dag, deling van het langlevensrisico en inkomens-

⁸ Bij fondsen met een negatief eigen vermogen vindt er dan een afslag plaats op de waarde van het opgebouwde pensioen. Dit hoeft overigens nog niet direct te leiden tot een korting op de uitkering uit de PPR.

voorziening bij overlijden. Deze variant biedt bovendien de kans om enkele belangrijke verbeterpunten, zoals heldere eigendomsrechten, eenvoudiger pensioen, ruimte voor flexibiliteit en maatwerk te realiseren.

Hiervoor hebben wij laten zien dat het op zich mogelijk is de huidige uitkeringsregeling in een PPR-stelsel na te bootsen. De genoemde verbeterpunten worden daarmee echter niet verwezenlijkt. Groot nadeel is bovendien dat er een transitie is van niet goed af te dekken renterisico's van jongere deelnemers naar ouderen. Door in één keer volledig over te gaan op een PPR-regeling, waarbij per deelnemer(sgroep) een beleggingsbeleid wordt bepaald, wordt dit nadeel voorkomen. Als een uitkeringsregeling wordt nagebootst en uitkeringen 'zeker' worden gemaakt, moeten buffers worden aangehouden die even groot zijn als die welke door het nieuwe Financiële Toetsingskader worden voorgeschreven. Een PPR-regeling kent geen garanties op uitkeringen. Bij overgang naar een PPR-regeling met een doordachte manier waarop de uitkering wordt bepaald uit het beschikbare kapitaal en een goed gemotiveerde spreidingsregeling voor het opvangen van schokken, kunnen grote buffers worden vermeden en kan toch een redelijke mate van zekerheid op de hoogte van de uitkering worden bereikt. Er is alleen een kleine buffer nodig als werkkapitaal en om algemene risico's op te vangen.

In een PPR-stelsel hoeft men minder renterisico af te dekken wanneer men uitgaat van prognoses van uitkeringen in plaats van harde rechten. In de huidige, lage rentesituatie kan dat vanuit rendementsperspectief een groot voordeel zijn.

Een pensioenfonds kan voor deelnemers en pensioengerechtigden die geen overstap willen maken naar een PPR, de huidige uitkeringsregeling in stand houden. Dit heeft wat ons betreft de voorkeur boven overzetting in een PPR-regeling die de uitkeringsregeling nabootst.

Het is aan te bevelen dat de politiek met de opzet van een PPR-stelsel veel vrijheid geeft aan sociale partners en pensioenfondsen voor de invulling van de regeling. In een PPR-stelsel zijn de eigendomsrechten van de deelnemers voor eenieder begrijpelijk, omdat het kapitaal dat op de persoonlijke pensioenrekening staat, van de deelnemer zelf is. Het is aan sociale partners en pensioenfondsen om vervolgens een goede en begrijpelijke regeling te bepalen voor het bijschrijven van financiële rendementen, biometrische rendementen en resultaten van interne solidariteitsafspraken. Hiervoor is veel minder gedetailleerde wetgeving nodig dan voor uitkeringsregelingen.

Randvoorwaarden voor invoering PPR

Gezien de huidige lage rentesituatie zouden wij de overstap naar een PPR-stelsel zo snel mogelijk willen maken. Voor een goede overgang zal er echter nog veel moeten worden geregeld, wil de invoering van het nieuwe pensioenstelsel in het door de politiek genoemde jaar 2020 mogelijk zijn.

Zo zal de Kamer een aantal voorwaarden in wetgeving moeten vastleggen:

- Ten eerste zal de PPR-regeling met collectieve risicodeling moeten worden gepresenteerd als nieuw pensioensysteem, naast de uitkeringsregeling, de premieregeling en de kapitaalregeling.
- Ten tweede moeten de fiscale randvoorwaarden die aan de PPR-premies gesteld moeten worden, bekend zijn. Zijn dit dezelfde als de huidige die voor de premieregelingen gelden? Of wordt de invoering van het nieuwe stelsel tevens gebruikt om het probleem van de doorsneepremie op te lossen en over te stappen op degressieve pensioenopbouw? Het heeft onze voorkeur deze wijziging direct in te laten gaan en niet pas als de PPR-regelingen al zijn ingevoerd en er alsnog wijzigingen moeten worden aangebracht.
- Ten derde zal geregeld moeten worden welk deel van het kapitaal op welke leeftijd maximaal kan worden uitgekeerd (de uitkeringsfunctie), min of meer conform de huidige regels voor de uitkeringsregeling.
- Ten vierde zullen er kaders moeten worden gesteld voor de risico's die deelnemers mogen nemen en parameters die worden gehanteerd voor prognoses van uitkeringen en omzetting van kapitaal in uitkeringen.
- Ten vijfde zullen er eisen moeten worden gesteld aan de informatieoverdracht, bijvoorbeeld de verplichting om duidelijk het 'ex-ante-risicoprofiel' uit te leggen, verantwoording af te leggen over de ontwikkeling van de kapitaalwaarde van de PPR en uitleg te geven van het verwachte inkomen na pensionering.
- Ten zesde blijft een vorm van solvabiliteitstoezicht nodig in verband met mogelijke buffereisen om kosten op te vangen en tijdelijk voorschotten te financieren.

Als het nieuwe pensioenstelsel moet worden ingevoerd in het door de minister genoemde en gewenste jaar 2020, zal het wettelijke kader ruim van tevoren, doch uiterlijk in 2017 duidelijk moeten zijn. Veel eerder zal niet mogelijk zijn, mede omdat sociale partners van tevoren door de politiek moeten worden mee-

genomen en het wetgevingstraject zelf ook geruime tijd in beslag zal nemen. Als het wettelijke kader er in 2017 is, kunnen sociale partners in 2018 de PPR-regelingen ontwerpen. Pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties kunnen dat jaar en een deel van 2019 gebruiken om de systemen te bouwen en te testen. In 2019 zullen de deelnemers moeten worden voorgelicht en zullen hun keuzes moeten worden geregistreerd. Pas in 2020 kan de PPR-regeling dan werkelijk van start gaan. Een belangrijke, nog niet genoemde voorwaarde is wel dat pensioenbesturen de komende jaren effectief verandervermogen moeten laten zien. Zij zullen immers de regie moeten nemen voor het formuleren van een nieuwe regeling, het opzetten van een goede architectuur voor de verschillende standaarden, het implementeren van de nieuwe regeling en het communiceren met werkgevers, verantwoordingsorganen en deelnemers. Dat alles zal zijn beslag moeten krijgen binnen een periode van vier en een half jaar. Dat is op zich al een uitdagende, maar zo langzamerhand ook een noodzakelijke exercitie.

Bronnen

- Boelaars, I., B. van Bruggen & P. le Doux (2015, 4 februari). Houd persoonlijke pensioenrekening wel simpel. *Het Financieele Dagblad*.
- Bovenberg, L. & Th. Nijman (2014). Persoonlijke pensioenrekeningen met risicodeling. *NEA Paper 56*. Tilburg: Netspar.
- Bovenberg, L., R. Mehlkopf & Th. Nijman (2014). Techniek achter persoonlijke pensioenrekeningen in de uitkeringsfase. *Netspar Occasional Papers*. Tilburg: Netspar.
- Frijns, J., C. Petersen & B. van Popta (2012). *Het Handboek voor Pensioenfondsen*. Zeist: AD Druk.
- Klijsma, J. (2015). *Hoofdpijnen van een toekomstig pensioenstelsel*, brief aan Tweede Kamer der Staten-Generaal.
- Mercer (2014). *Melbourne Mercer Global Pension Index*, Melbourne: Australian Center for Financial Studies.
- SER (2015). *Toekomst Pensioenstelsel*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Echte pensioenliefde betekent loslaten

Willem Wesselink¹

Inleiding

Het Nederlandse pensioensysteem wordt wereldwijd geroemd als een van de beste pensioensystemen. Dit systeem is tot stand gekomen doordat de werkgevers- en werknemersorganisaties de visie en kracht hadden om niet op de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden te concurreren en te zorgen voor een goed pensioen voor de werkende Nederlanders. Hierdoor kunnen vele generaties genieten van toekomstig welzijn in een samenleving waarin relatief weinig pensioenarmoede voorkomt.

De huidige pensioenfondsinstelling is door economische, sociale, demografische en financiële marktontwikkelingen echter niet meer toekomstvast, omdat de fiscale en daaraan gerelateerde pensioenkaders stap voor stap zijn aangepast. Het kabinet heeft ingezien dat deze kaasschaafmethodiek niet meer volstaat. Staatssecretaris Klijnsma heeft daarom op 6 juli 2015 een brief aan de Tweede Kamer gestuurd waarin de kaders van een nieuw stelsel voor aanvullende pensioenen worden geschetst. Alvorens de overheid een nieuw stelsel introduceert, wil zij echter eerst bezien of dit nieuwe collectieve model kans van slagen heeft.

In dit essay staat daarom de vraag centraal of binnen de gestelde kabinetkaders een nieuw pensioenstelsel valt te ontwikkelen dat ook voor de toekomst het collectief delen van risico's mogelijk maakt. Daarnaast dient dit stelsel de komende decennia weer bovenaan in de wereldwijde pensioenranglijst te staan.

¹ W.J. Wesselink is marketing manager pensioen bij Delta Lloyd.

Om die vraag te kunnen beantwoorden, bestaat dit essay uit drie onderdelen:

- analyse (politiek, Europees perspectief, paritair, solidariteit, uitvoering en ‘long term care’),
- kaderstelling (de politieke kaders aangevuld met essaykaderstellingen),
- oplossing (de kaders worden vertaald in negen verbetervoorstellen naast de kabinetsvoorstellen).

Uitgangspunten van het kabinetsbeleid

Het kabinet ondersteunt de ontwikkeling van een nieuwe pensioenovereenkomst gebaseerd op de opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen, waarbij risicodeling mogelijk blijft. Daarbij stelt het kabinet als voorwaarden dat risicodeling voldoende meerwaarde oplevert voor het pensioenresultaat, dat het systeem fiscaal goed te begrenzen is en dat het systeem transparant en evenwichtig wordt vormgegeven en uitlegbaar is. Hieronder worden puntsgewijs de belangrijkste kabinetsinzichten weergegeven:

Noodzaak van verandering

Verandering is volgens het kabinet noodzakelijk, omdat:

1. de arbeidsmarkt is gewijzigd en steeds meer werkende Nederlanders geen adequaat pensioen opbouwen;
2. de doorsneesystematiek wringt met de arbeidsmarkt en dit het draagvlak van het stelsel aantast;
3. grotere risico's tot behoefte aan transparantie over risicoverdeling leiden;
4. macro-economische ontwikkelingen de kwetsbaarheid van pensioenovereenkomsten blootleggen;
5. de toegenomen diversiteit en individualisering om maatwerk en keuzemogelijkheden vragen.

Uitkomst pensioendialoog

Het kabinet heeft de belangrijkste stakeholders geraadpleegd. De belangrijkste uitkomsten waren dat behoefte bestaat aan:

1. pensioenen die transparanter en minder complex zijn;

2. pensioenen die inspelen op de veranderende arbeidsmarkt;
3. een betere aansluiting van het aanvullende pensioen op individuele wensen;
4. duurzame solidariteit;
5. een gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners en burgers.

Basisvoorwaarden van het kabinet

Op basis van de uitkomsten van de pensioendialoog heeft het kabinet in de *Hoofddijnennotitie* de volgende basisvoorwaarden voor het nieuwe pensioenstelsel vastgesteld:

1. de AOW is de basis voor een goede oude dag voor iedereen;
2. een grote terugval in levensstandaard na pensionering moet worden voorkomen;
3. risico's behoren samen te worden gedeeld;
4. een transparant en eenvoudig pensioen;
5. een op maat gesneden pensioen;
6. een goed en betaalbaar pensioen komt tot stand door verantwoordelijkheden te delen;
7. vertrouwen in het pensioenstelsel.

Kaderkeuzes van het kabinet

Binnen deze basisvoorwaarden heeft het kabinet de volgende kaderkeuzes gemaakt:

- een gedifferentieerde aanpak is noodzakelijk om een oplossing te vinden;
- er vindt een overgang plaats naar een actuarieel correcte systematiek van degressieve pensioenopbouw;
- een transparanter en eenvoudiger pensioen;
- meer ruimte voor maatwerk en keuzemogelijkheden. Zo wordt maatwerk in premie- en beleggingsmogelijkheden toegestaan, evenals een koppeling met wonen en zorg.

Pensioenomgevingsanalyse

Om een nieuw model te ontwerpen, is eerst een pensioenanalyse noodzakelijk.

Opbouw van een Europees pensioensysteem

Het pensioenlandschap is in Europa als volgt opgebouwd:

Systeem	Nederlands voorbeeld
1. 'Pay as you go'-pensioensysteem ('eerste pijler') Dit pensioen voorziet in een basispensioen en wordt vaak gefinancierd op omslagbasis.	AOW
2. Particulier arbeidsgebonden pensioensystemen ('tweede pijler') Dit pensioen berust op door werkgevers en werknemers overeengekomen collectieve aanvullende pensioenregelingen die worden gefinancierd door middel van kapitaaldekking.	Pensioen
3. Particulier gebonden pensioensystemen ('derde pijler') De 'derde pijler' bestaat uit deels fiscaal gefaciliteerde, vrijwillige individuele pensioenbesparingen, waarbij de werknemer zelf contractpartij is.	Bancaire lijfrente

In Europa is door historische verschillen een grote variatie in pensioenstelsels ontstaan. Afgemeten aan de pensioenuitkeringen is het publieke stelsel het meest dominant in het merendeel van de Europese landen. In de meeste Europese landen bestaat het pensioenstelsel uit de hiervoor geschetste drie pijlers, waarbij het belang van de diverse pijlers echter per land verschilt. In minder ontwikkelde Europese landen komt vaak alleen de eerste pijler voor. In de overige landen komen alle drie de pijlers voor, maar hebben ze een verschillend gewicht. Het gewicht van de eerste pijler is een politieke keuze.

Analyse Europese pensioenopbouw	
Nieuw-Europa (voormalig Oostblok)	De eerste pijler is slecht georganiseerd.
Zuid-Europa	De eerste pijler is dominant (70–90%).
Noord-Europa (o.a. Nederland)	De eerste pijler is rond de 40%.

De grootte van de tweede pijler wordt bepaald door wetgeving, traditie en beleid van de sociale partners. Een aantal landen heeft bewust de tweede pijler niet toegelaten. Voorbeelden hiervan zijn Polen, Hongarije en Tsjecho. Aan-

gezien de derde pijler economisch de minst efficiënte manier van pensioen opbouwen is, vormt ze een restcategorie.

De conclusie kan worden getrokken dat Noord-Europa het best is voorbereid op de komende vergrijzing van de samenleving. In het voormalige Oostblok en Zuid-Europa zullen de pensioen- en socialezekerheidslasten de komende jaren steeds verder toenemen.

Het Nederlands pensioenperspectief

Het Nederlandse pensioenstelsel is een gelaagd systeem dat 3 pijlers omvat.

Nederlandse pensioenopbouwverdeling	
Eerste pijler	+/- 50%
Tweede pijler	+/- 45%
Derde pijler	+/- 5%

Er bestaat in Nederland geen pensioenplicht. Sociale partners zijn vrij om wel of niet een pensioenregeling in de arbeidsrelatie overeen te komen. Alleen indien voldoende draagvlak bestaat, kan de overheid een pensioenregeling voor de werkgevers en werknemers in de bedrijfstak of beroepsgroep verplichtstellen. Dit heeft ertoe geleid dat meer dan 90% van de werkgevers een pensioenregeling voor zijn werknemers heeft afgesloten. Dit stelsel staat echter onder druk, omdat de traditionele arbeidsrelatie verdwijnt. Er komen steeds meer zelfstandigen (zzp'ers) die niet onder de pensioenplicht vallen.

Verdeling pensioenuitvoerders	Percentage deelnemers
Bedrijfstakpensioenfondsen	76%
Ondernemings- en beroepspensioenfondsen	12%
Verzekeraar	12%

Met de pensioenreserves sparen Nederlandse huishoudens grote bedragen voor hun oude dag. In relatie tot de totale financiële bezittingen van de huishoudens, die per eind 2008 1448 miljard euro bedroegen, vormt het gespaarde pensioenvermogen van Nederlandse huishoudens ongeveer 51% van dit bedrag. In de andere eurolanden bedroegen per eind 2008 de totale pensioenreserves ongeveer 27% van het totale financiële vermogen van huishoudens. Gezien de snelle vermogenstoename op de beurs zal dit percentage alleen maar zijn gegroeid.

Toch zijn de dekkingsgraden momenteel niet erg hoog. Dit komt enerzijds door de historisch gezien lage rente waardoor de kosten per eenheid pensioen sterk zijn toegenomen. Anderzijds valt het Nederlandse pensioenstelsel in vergelijking met andere landen onder strenge toezichtkaders. Hierdoor wordt gezorgd dat de solidariteit tussen generaties zo goed mogelijk wordt geborgd.

Kwaliteit van de pensioenuitvoeringsdienstverlening

Ondanks de bedrijfstakpensioenfondsverplichtstelling blijkt dit voordeel qua omvang niet per definitie betere cijfers op te leveren. Zie onderstaande pensioenfonds-benchmarkanalyse van Lane Clark & Peacock Netherlands die in 2014 is uitgevoerd:

Pensioenfonds-benchmarkanalyse

Lane Clark & Peacock Netherlands B.V. (LCP) heeft in 2014 een onderzoek gedaan onder 234 pensioenfondsen en daarmee 98% van de pensioenfondsenmarkt.

De belangrijkste cijfermatige bevindingen zijn:

1. De pensioenbeheerkosten bedroegen in totaal 1,0 miljard euro in 2013. De kosten per deelnemer zijn 122 euro. Zonder het ABP en Pensioenfonds Zorg en Welzijn bedragen de kosten gemiddeld 145 euro per actieve en gepensioneerde deelnemer.
2. De totale vermogensbeheerkosten bedroegen 4,9 miljard euro in 2013, terwijl de transactiekosten gelijk waren aan 0,8 miljard euro. Het totaal van 5,7 miljard euro is gelijk aan 0,63% van het beheerde vermogen.
3. Er is geen directe relatie gevonden tussen vermogensbeheerkosten en behaalde beleggingsrendementen.
4. Zo'n 30% van de fondsen werkt niet kostenefficiënt en houdt zich niet aan de aanbeveling van de Pensioenfederatie.
5. De dekkingsgraad neemt af naarmate de fondsen zijn verplichtgesteld en groter worden. De verplichtgestelde fondsen hebben lagere dekkingsgraden dan ondernemingspensioenfondsen. De laagste dekkingsgraad wordt gerealiseerd bij de grootste bpf-fondsen.
6. Ondernemingspensioenfondsen zijn minder kostenefficiënt dan bedrijfstakpensioenfondsen.

De conclusie is dat de pensioenopbouw in Nederland evenwichtig en goed gekapitaliseerd is. Ze vertegenwoordigt een groot gedeelte van de Nederlandse financiële bezittingen. Gezien de sterke Nederlandse uitgangspositie en de wens vanuit de Europese Unie om de arbeidsmarkt en pensioenmarkt op Europees niveau te harmoniseren, bestaat de kans dat er druk op Nederland zal worden gezet om het pensioenstelsel te hervormen. De kans dat onze opgebouwde pensioenvermogens door Europa of de Nederlandse regering worden meegenomen in harmonisatievraagstukken is, gezien de Nederlandse pensioenuitgangspositie, niet ondenkbeeldig. Dat is echter niet wenselijk, omdat het om uitgesteld loon gaat dat door werknemers bij elkaar is gespaard. De gewenste ontwikkelrichting voor de Nederlandse samenleving is van collectief vermogen naar individueel vermogen, waarbij de risico's samen worden gedeeld.

De kosten voor pensioenuitvoering kunnen verder omlaag als concurrentie op pensioenuitvoering mogelijk wordt. Naast meer innovatieve producten, met meer individuele deelnemerskeuzevrijheid, kan dit meer pensioenrendement door lagere kosten opleveren. De verplichte bedrijfstakregelingen leveren relatief weinig administratiekostenvoordeel op, terwijl de dekkingsgraad van deze grote verplichtgestelde fondsen juist het meest onder druk staat. Concurrentie op pensioenfondsuitvoering kan dan ook goed werken. Kostenniveaus van rond de 100 euro per actieve deelnemer en 40 basispunten voor vermogensbeheer, moeten haalbaar zijn. Het onderzoeksbureau LCP heeft in zijn jaarlijkse benchmark becijferd dat een basispuntverbetering jaarlijks al snel 100 miljoen extra pensioeninvestering betekent voor de Nederlandse pensioendeelnemers. Er is dus ruimte om jaarlijks 2,3 miljard extra pensioenpremie te storten zonder extra kosten voor werkgevers en werknemers. Nu de concurrentiedruk in de verzekerde DC-markt door de komst van de premiepensioeninstelling (PPI) dezelfde kostenontwikkeling heeft laten zien, is dit geen ondenkbeeldig scenario.

Huidige situatie bedrijfstakpensioenfonds

Het bedrijfstakpensioenfonds (bpf) is de belangrijkste manier om pensioen op te bouwen. Daarnaast zijn er ondernemers, beroeps- en verzekeraarsoplossingen. Deelname aan deze pensioenregelingen is normaliter verplicht op grond van de *Wet verplichte deelneming bedrijfstakpensioenfonds* (Wet Bpf 2000). De verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfonds is ontstaan door vrijwillige

initiatieven. Er zijn echter drie publiekrechtelijke rechtsgevolgen aan verbonden:

1. *Dagelijkse paritaire leiding*. De dagelijkse leiding van het bpf berust bij het bestuur dat volledig paritair (50/50) is samengesteld. Dat betekent dat er evenveel werknemers- als werkgeversvertegenwoordigers in het bestuur zitting hebben. Dat is een wettelijke verplichting. Daarnaast kunnen ook vertegenwoordigers van andere dan werkgevers- en werknemersverenigingen zitting hebben in het bestuur. Te denken valt aan vertegenwoordigers van pensioengerechtigden. Deze 'andere' vertegenwoordigers worden als vertegenwoordigers van werknemersverenigingen beschouwd. De plaatsen die pensioengerechtigden in het bestuur van het fonds bekleden, gaan dus ten koste van de actieve deelnemers.
2. *Premie-incasso verplichten*. De bedrijfstakpensioenfondsen kunnen een werkgever dwingen te betalen indien deze weigert premies aan een bpf af te dragen. Deze premies kunnen door middel van een door het bestuur af te geven dwangbevel worden gevorderd. Het dwangbevel levert een executoriale titel op, op grond waarvan bijvoorbeeld beslag kan worden gelegd op goederen van de werkgever.
3. *Doorsneepremie verplichten*. De doorsneepremie per bedrijfstak is kort na de oorlog geïntroduceerd met als doel oudere generaties in korte tijd een gedegen pensioen te laten opbouwen. Zij bouwen namelijk meer pensioenrecht op dan de ingelegde premies kunnen bekostigen. Om het verschil tussen het pensioenrecht en de ingelegde premies te financieren, wordt een beroep gedaan op jongere generaties. De premie die een jonge deelnemer inlegt, is dan ook fors hoger dan het recht dat hij opbouwt. Naarmate hij ouder wordt, neemt het verschil tussen het ontvangen recht en de betaalde premie af en op een gegeven moment betaalt hij minder dan actuariel fair is. Mocht deze deelnemer besluiten om te emigreren of zzp'er te worden, dan zal hij deze compensatie bovendien nooit ontvangen.

De bedrijfstakgerelateerde pensioenfondsinrichting is goed en wat mij betreft toekomstvast, omdat Nederland sterk internationaal georiënteerd is. De internationale concurrentie zorgt voor gedifferentieerde bedrijfstakruimte voor pensioenopbouw. Een algemene pensioenregeling die voor iedere Nederlander gelijk is, zou erg slecht uitpakken voor bepaalde bedrijfstakken. Dit is dus een sterk punt dat wij als Nederlands bedrijfsleven en pensioensector moeten

behouden en uitbreiden en zo mogelijk moeten laten aansluiten op de internationale en nationale bedrijfskolomontwikkelingen.

Toch zijn er ook aandachtspunten. Zo heeft het kabinet geconcludeerd dat de doorsneepremie niet meer houdbaar is. Daarnaast moet het systeem gaan aansluiten op de veranderende arbeidsmarkt. Door de komst van zzp'ers binnen de bedrijfstak wordt de concurrentie op arbeidsvoorwaarden weer actueel. Daarnaast krijgen sommige werkgevers dispensatie van het bedrijfstakpensioenfonds. Door de dispensatie kan men pensioen bij een andere uitvoerder opbouwen. Als de werkgever dit bij een verzekeraar heeft ondergebracht, hebben de deelnemers en het bedrijfstakpensioenfondsbestuur de zekerheid dat dit pensioen wordt gegarandeerd. Bij een ondernemingspensioenfonds of een algemeen pensioenfonds is dit erg afhankelijk van de gerealiseerde beleggingsresultaten. Het is nog niet duidelijk wie er juridisch verantwoordelijk is als bijvoorbeeld een deelnemer van een slecht presterend ondernemingspensioenfonds bij een te lage dekkingsgraad de verantwoordelijkheid teruglegt bij het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds. Dat heeft immers de dispensatie verleend. Dit is een ongewenste vorm van solidariteit die hypothetisch gezien kan optreden. Doelstelling was juist om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Er dient een oplossing voor dit vraagstuk te komen. De pensioenfonds-governance-inrichting is niet meer passend bij deze tijd. Het pensioenvak is zodanig divers geworden dat een splitsing van verantwoordelijkheden noodzakelijk is. Er zijn drie belangrijke bpf-fondsbestuurderstaken:

1. het vaststellen van de regeling op cao-niveau;
2. het besturen van het fonds (uitvoeren pensioenregeling, risico's afdekken, beleggen en communiceren); en
3. het managen van de solidariteit tussen de fondsdeelnemers.

Het vaststellen van de regeling wordt op een te laag niveau (bedrijfstak) afgesproken. Hierdoor zijn de bestuurders te veel vereenzelvigd met het besturen van het fonds, waardoor er door eigen of andere bedrijfstakbelangen onvoldoende snel wordt meebewogen met de door de innovatie en internationale concurrentie snel veranderende bedrijfskolomkaders. Hierdoor worden ook onnodig risico's gelopen die tot ongewenste solidariteit kunnen leiden. Vooral de werkgeversorganisaties houden door hun traditionele, sterk bedrijfstakgeorganiseerde inrichting nog te sterk hieraan vast. De vakbonden zijn op organisatieniveau al veel meer bedrijfstakoverstijgend ingericht.

Solidariteit in aanvullende pensioenregelingen

De kracht van het Nederlandse pensioensysteem is gebaseerd op solidariteit. Dit levert veel voordelen op. Solidariteit werkt echter alleen indien iedereen dit uitgangspunt onderschrijft. De solidariteitsbeleving kan in de loop van de tijd echter wijzigen, bijvoorbeeld omdat de samenleving verandert. In de Nederlandse pensioenregelingen zijn veel vormen van solidariteit te onderkennen. Sommige zijn open en zichtbaar, andere zijn wat meer verborgen.

Kuné, hoogleraar Financieel-economische aspecten van het pensioenactuarieat aan de Universiteit van Amsterdam, benoemt veel vormen van solidariteit. In de bijlage is de uitleg van deze solidariteitskenmerken verder uitgewerkt. In het huidige Nederlandse pensioenfondssysteem kunnen volgens Kuné de volgende vormen van solidariteit worden onderscheiden:

1. kanssolidariteit,
2. solidariteit tussen actieven en postactieven,
3. solidariteit tussen jongere en oudere werkenden,
4. solidariteit tussen bedrijven/organisaties binnen bedrijfstakken,
5. solidariteit tussen actieven en arbeidsongeschikten,
6. solidariteit tussen uiteenlopende carrièrepaden,
7. solidariteit tussen sociaal-economische klassen,
8. gendersolidariteit,
9. solidariteit in burgerlijke staat,
10. intergenerationele solidariteit (feitelijke werking van het financieringssysteem).

Acceptatiegraad solidariteit

Als de solidariteitsonderdelen worden ingedeeld op basis van acceptatiegraad in de huidige samenleving, ontstaat de volgende verdeling:

- Geaccepteerde vormen van solidariteit:
 - kanssolidariteit,
 - actieven versus arbeidsongeschikten,
 - sociaal-economische klasse,
 - gendersolidariteit,
 - solidariteit in burgerlijke staat.
- Solidariteitsaspecten die onder druk staan:
 - solidariteit tussen jongere en oudere werkenden,
 - solidariteit tussen bedrijven/organisaties binnen een bedrijfstak (zzp'ers),

- solidariteit tussen uiteenlopende carrièrepaden,
- solidariteit tussen actieven en postactieven,
- intergenerationele solidariteit (feitelijke werking van het financierings-systeem).

Door de kabinetsplannen (afschaffen doorsneepremie en degressieve pensioenopbouw) worden drie solidariteitsdiscussiepunten (jongere versus oudere werkenden, uiteenlopende carrièrepaden en intergenerationele solidariteit) zodanig aangepast dat het weer acceptabel wordt voor de samenleving. Er zijn wel aanpalende maatregelen nodig om de bedrijfstaksolidariteit en de solidariteit tussen actieven en postactieven weer acceptabel te krijgen.

Solidariteitsomvang

De deelnamegraad bepaalt de mate waarin solidariteit binnen groepen mogelijk is. De deelname per soort regeling varieert sterk in Europa. De Mercer-index laat het volgende zien:

Omschrijving	Deelnamegraad
Verplichtgesteld door de overheid	100%
Verplichtgesteld op bedrijfstakniveau	90%
'Opt out-systeem' (meedoen tenzij)	70%
Werknemer heeft keuzevrijheid	30%
Werknemerskeuzevrijheid en werkgever betaalt mee	30%

Hieruit volgt dat alleen bij verplichtstelling door de overheid of de bedrijfstak voldoende draagvlak kan worden behaald om solidair risico's te delen (lang leven, kort leven en arbeidsongeschiktheid). Het delen van kosten levert enerzijds minder (inkoop)voordeel op, maar voorkomt anderzijds ongewenste solidariteitsrisico's.

Solidariteit vanuit het perspectief van de deelnemer

De snel voortschrijdende medische en technologische ontwikkeling, zoals dna-analyse en het vervangen van lichaamsdelen, brengt voor de keuzevrijheidsmodellen veel antiselectierisico's op het niveau van de deelnemer mee. Deelnemers kunnen hierdoor meewegen of solidariteit voor hen beter is of juist niet. Deze ontwikkeling kan het draagvlak voor solidaire ontwikkelingen ondermijnen. Ter voorkoming daarvan zijn extra maatregelen nodig.

Solidariteitsmanagement

Een van de belangrijkste taken van het pensioenfondsbestuur is het managen van solidariteit binnen het fonds. Deze taak wordt onderschat in de discussie over het huidige pensioenstelsel. De discussie over zelfstandigen zonder personeel en jongeren die vinden dat zij te weinig pensioen opbouwen, onderstreept dit des te meer.

Dergelijke onderwerpen worden nu alleen opgepakt als het eigenlijk al te laat is, waardoor het pensioenstelsel continu onder druk staat. Bovendien kunnen zich nieuwe ontwikkelingen voordoen waaraan de bestuurders binnen de pensioensector nu nog niet denken. Professioneel solidariteitsmanagement is voor een pensioenstelsel gebaseerd op solidariteit dan ook noodzakelijk. De manier waarop wij met dergelijke solidariteitsproblemen omgaan, is echter nog niet goed beschreven en belegd. Het managen van solidariteit verdient professionele aandacht, zowel van verzekeraars en de bedrijfstak als van beroeps- en ondernemingspensioenfondsen. Hierin kunnen vakbonden, werkgeversorganisaties en ouderenbonden een belangrijke rol vervullen. Om vermenging van belangen te voorkomen, dienen de rollen wat mij betreft te worden opgesplitst in drie zelfstandige taken:

1. het solidariteitsmanagement binnen een pensioenfonds,
2. de pensioenregeling vastleggen op cao-niveau,
3. het professioneel besturen en uitvoeren van het pensioenfonds.

Toekomstvastheid Nederlands pensioensysteem (commissie-Goudswaard)

Door een stevige tweedepijlerpensioenopbouw is een omvangrijk pensioenvermogen ontstaan. Het Nederlandse pensioenstelsel is daardoor beter dan veel andere landen op de aankomende vergrijzing voorbereid. De collectiviteit en solidariteit binnen dit systeem worden over het algemeen als sterke punten van het Nederlandse pensioensysteem gezien, omdat daardoor schaalvoordelen en dus betere pensioenresultaten mogelijk zijn. Het Nederlandse pensioenstelsel staat internationaal dan ook hoog aangeschreven en er is alle reden om de fundamenten van het stelsel te koesteren.

In 2009 concludeerde de commissie-Goudswaard echter dat het Nederlandse pensioenstelsel met de bestaande ambities en veronderstelde zekerheid onvol-

doende toekomstbestendig is. Dat is in de eerste plaats het geval vanwege de vergrijzing en de stijgende levensverwachting:

- De potentiële beroepsbevolking zal tot 2040 nog met bijna één miljoen afnemen.
- Het aantal 65-plussers stijgt snel: van 2,5 miljoen in 2009 tot 4,5 miljoen rond 2040.
- De levensverwachting blijft stijgen, mede door levensverlengende medische innovaties.

In de tweede plaats is ons pensioenstelsel ook onvoldoende toekomstbestendig door de toenemende kwetsbaarheid voor financiële risico's (lage rente en beurschokken). In de derde plaats is ons pensioenstelsel ook onvoldoende toekomstbestendig omdat er nauwelijks rek meer zit in de pensioenpremies zonder dat dit nadelige consequenties voor de Nederlandse concurrentiepositie heeft. De premies hebben bijvoorbeeld lang op 6% van de loonsom gestaan, maar zijn in 2009 op 13% uitgekomen en zullen in 2025 boven 18% van de loonsom stijgen. De commissie adviseerde daarom in 2009 het ambitieniveau bij te stellen, door:

- het niveau van de regeling aan te passen;
- de levensverwachting in de pensioenen te verankeren;
- de mate van zekerheid aan te passen om de ambitie toch te kunnen verwezenlijken;
- ervoor te zorgen dat het draagvlak in het systeem blijft gehandhaafd.

Het kabinet heeft al deze maatregelen succesvol ingevoerd. Het enige wat niet is gelukt, is het meer pensioenbewust maken van de samenleving. De gemiddelde Nederlander denkt nog steeds dat hij 70% van zijn laatstgenoten inkomen aan pensioen opbouwt. Ondanks alle communicatie-inspanningen van de overheid en de aanbieders zullen deelnemers dus in een te laat stadium de gewenste pensioen kennis tot zich nemen. Dit komt omdat een consument in het algemeen geneigd zal zijn te kiezen voor directe consumptie in plaats van voor uitstel van consumptie. Er is dus aanpalend beleid nodig om ervoor te zorgen dat de deelnemers eerder aan hun pensioenkeuzes aandacht besteden.

De vergrijzing en 'long term care-uitgaven' nemen snel toe

Vanwege de vergrijzing is langdurige zorg ('long term care') een van de grootste uitdagingen voor de komende 20 jaar. Langdurige zorg bestaat uit een scala

aan diensten die mensen met een chronische ziekte of handicap helpen om in hun behoeften te voorzien. Deze kosten zijn er altijd, de vraag is alleen wanneer de samenleving daarmee wordt geconfronteerd.

Long term care-uitgaven'

De verhoudingen voor leeftijdscategorieën zijn vergelijkbaar in Europese landen:

- fase 1: van 0 naar 60 jaar iets boven 0%;
- fase 2: vanaf 60 jaar gaat het snel omhoog tot 25%;
- fase 3: vanaf 90 jaar gaat het snel omhoog naar 55%.

Wereldwijd

- 2010: 530 miljoen mensen ouder dan 65 jaar;
- prognose: +/- 1 miljard mensen ouder dan 65 jaar in 2030.

Europa

In Europa valt het tempo van de vergrijzing nog mee:

- Europa: tussen de 35% en 40% toename;
- wereldwijd: tussen de 65% en 70% toename.

In Latijns-Amerika en Azië zal het aantal mensen dat ouder wordt dan 65 jaar, bijna verdubbelen. In ontwikkelde landen zal de werkende populatie stagneren of zelfs dalen.

De uitgaven voor 'long term care' worden nu gefinancierd vanuit de zorgverzekering. In Nederland bedragen de kosten daarvan ongeveer 2% van het bruto binnenlands product. Deze uitgaven passen eigenlijk niet in het zorgsysteem. Bijna iedere Nederlander krijgt met 'long term care' te maken. Het tijdstip waarop en de mate waarin dit plaatsvindt, is echter onzeker. Men kan zich daarop in het algemeen gedurende het hele leven voorbereiden. Dit komt sterk overeen met de kenmerken van het pensioensysteem. Het realiseren van lagere kosten door rendement te maken op investeringen, is op termijn voordeliger dan het financieren via een zorgstelsel. Dit onderdeel van de zorg kan dan ook goedkoper plaatsvinden door dit in het Nederlandse pensioenstelsel op te nemen. Bijkomend voordeel is dat de deelnemers daarbij de mogelijkheid

krijgen om zelf meer regie te plegen op de manier waarop zij hun zorg verwerkelijkt willen zien.

Toekomstvastheid Nederlands pensioensysteem

Bovenstaande analyse wordt nu vertaald in een voorstel voor een toekomstvast pensioensysteem. De uitgangspunten van het kabinet voor een nieuw pensioenstelsel worden aangevuld met de inzichten die in dit essay werden verkregen. Op basis daarvan worden de volgende basisvoorwaarden en pensioenkaders voorgesteld:

Basisvoorwaarden kabinet

Op basis van de pensioendialooginzichten heeft het kabinet voor de volgende basisvoorwaarden gekozen:

- Een grote terugval in levensstandaard na pensionering dient te worden voorkomen.
- Er is een transparant en eenvoudig pensioenstelsel nodig.
- De AOW geldt als basis voor een goede oudedagvoorziening voor iedereen.
- Risico's dienen te worden gedeeld.
- Op maat gesneden pensioen dient mogelijk te zijn.
- Een goed pensioen is een gedeelde verantwoordelijkheid.
- Een pensioenstelsel vergt vertrouwen.

Kaderkeuzes kabinet

Binnen deze basisvoorwaarden heeft het kabinet de volgende kaderkeuzes gemaakt:

- Een gedifferentieerde aanpak is noodzakelijk om een oplossing te vinden.
- Overgang naar een actuarieel correcte systematiek van degressieve pensioenopbouw.
- Een transparanter en eenvoudiger pensioen.
- Meer ruimte voor maatwerk en keuzemogelijkheden. Zo wordt maatwerk in premie- en beleggingsmogelijkheden toegestaan, evenals een koppeling met wonen en zorg.

Waarden die op grond van dit essay worden toegevoegd

- Van collectief vermogen naar individueel beschikkingsrecht met collectieve risicodeling.
- Werk is belangrijker dan pensioen.
- Sparen voor je eigen toekomstig welzijn is belangrijker dan acute zorg in je laatste levensfase.
- Keuzevrijheid voor werkgevers en werknemers is mogelijk door pensioen te verplichten.
- Opbouwen en uitkeren van pensioen is wezenlijk anders, een pensioenknp is daarom nodig.
- De ‘pensioen-governance’ moet worden gesplitst in drie rollen om professioneler te werken:
 - bedrijfskolompensioenkaderstelling voor alle werkenden (werknemers, werkgevers en zelfstandigen zonder personeel actief in deze bedrijfstak);
 - pensioenuitvoering kan professioneler en tegen lagere kosten door concurrentie op uitvoering toe te staan;
 - solidair zijn en blijven vraagt om professioneel management.

Kaderkeuzes die op grond van dit essay worden toegevoegd aan de kaderkeuzes van het kabinet

Op basis van bovenstaande analyses en waarden worden negen aanvullende kaderkeuzes voorgesteld:

1. Van pensioen naar regie op toekomstig welzijn.
2. Van collectief vermogen naar individueel pensioenbeschikkingsrecht.
3. Werknemersinzicht door automatische pensioenaanvulling.
4. Paritaire bedrijfskolompensioenkaders.
5. Pensioenplicht is noodzaak om solidariteit te behouden.
6. Volledige keuzevrijheid voor werkgever en deelnemers binnen bedrijfskolomkaders.
7. Solidariteitsbegrenzing tussen gepensioneerden en niet-gepensioneerden.
8. Duurzaam en maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid.
9. Professioneel pensioenfondsbestuur vraagt om excellente pensioenuitvoerders en professionele belanghebbendenvertegenwoordiging.

Van pensioen naar regie op toekomstig welzijn (pensioen en 'long term care')

Pensioen en voorspelbare zorg ('long term care') moeten beide door werkgevers en werknemers bij elkaar worden gespaard. Het is immers zeker dat deze uitgaven gedaan moeten worden, de vraag is alleen wanneer. Aangezien beide aspecten goedkoper en zekerder kunnen worden vormgegeven door samen te beleggen en risico's te delen, is mijn voorstel om pensioen en 'long term care' bij elkaar te brengen in een nieuwe pensioenomgeving. De door de overheid gewenste degressieve actuariële pensioenpremie kan worden aangevuld met een extra 'long term care-premie'. De extra premie kan worden gefinancierd vanuit een zorgpremieverlaging. De zorgpremie is dan dus enkel gericht op onvoorspelbare, acute zorg en iedere Nederlander betaalt een premie die daarbij past. Voor pensioen en 'long term care' wordt gebruikgemaakt van het samen delen van risico's en rendementen, wat op termijn tot een verlaagde premie leidt.

Van collectief vermogen naar individueel pensioenbeschikkingsrecht

Nederland heeft veel geïnvesteerd om een goed pensioensysteem en een aanzienlijk pensioenvermogen op te bouwen. Geen enkel ander Europees land heeft dit zo goed voor elkaar. De kans bestaat echter dat de Europese pensioen-systemen gaan convergeren naar een Europees systeem, wat voor Nederland negatieve gevolgen kan hebben.

Om te voorkomen dat de opgebouwde Nederlandse pensioenvermogens door een Europees stelsel naar andere landen kunnen verdwijnen, stel ik voor om het huidige opgebouwde collectieve pensioenvermogen te verdelen onder de pensioendeelnemers. Daarbij krijgt elke Nederlandse burger die recht heeft op pensioenopbouw, zijn eigen 'individuele pensioenvermogenbeschikkingsrecht' dat is gekoppeld aan de streefpensioenaanspraak. Dit vermogen zal fluctueren, omdat het meebeweegt met beursontwikkelingen en de risico's die met andere generaties worden gedeeld, maar het individuele recht daarop blijft bestaan. Deze transformatie biedt tevens de mogelijkheid om meer keuzevrijheid aan de deelnemer te verschaffen.

Daarvoor is wel vereist dat de bedrijfstakdoorsneepremiestelling wordt afgeschaft en wordt vervangen door de actuariel benodigde premie, gekoppeld aan de door de overheid gewenste degressieve pensioenopbouw.

Het afschaffen van het collectief pensioenvermogen betekent ook automatisch dat tegenvallers altijd worden vertaald in toe- of afname van de individuele

pensioenwaarde. Daardoor zal een deelnemer veel beter de voor- en nadelen van het gekozen pensioensysteem begrijpen.

Werknemersinzicht door automatische pensioenaanvulling

Het premie-instrument kan door internationale concurrentieverhoudingen en Nederlandse demografische ontwikkelingen niet meer worden verhoogd als instrument om meer pensioen op te bouwen. Als wij dit wel doen, heeft dat onmiddellijk gevolgen voor de werkgelegenheid in Nederland. Bijstorten door werkgevers is niet langer realistisch, bij tekorten moet er worden gekort. Deze mogelijke korting wordt direct vertaald in een lagere aanspraak of een verminderde indexatie. Om consumenten goed te beschermen wordt direct via een particuliere netto-incasso een nettopensioenpremie via een 'opt out-systeem' geïncasseerd met als doel het tekort (ouderdom en nabestaandenpensioen) op de pensioendatum in te halen. Het niveau van de nettopensioenregeling wordt door het kabinet jaarlijks vastgesteld.

De deelnemer kan tussentijds en bij aanvang afzien van deze optie. De werknemer weet nu echter precies hoeveel hij nu minder moet consumeren om straks goed te kunnen leven. Dit betreft een werknemersinhouding van het nettosalaris. Het geld wordt geïnvesteerd conform de beleggingsvisie van het pensioenfonds. Een werknemer kan, in tegenstelling tot het tweede- en derdepijlerpensioen, altijd zijn nettopensioen opnemen om te consumeren. In dat geval kiest hij er dus bewust voor om dit bedrag eerder dan na zijn pensioen te consumeren. Zodra de werknemer dit bedrag opneemt, wordt er direct vermogensbelasting geheven. Het 'nettopensioenvermogen' is beschermd tegen persoonlijk faillissement of persoonlijke schuldproblematiek. Hiervoor zal de overheid maatregelen moeten treffen om dit te kunnen garanderen.

Paritaire bedrijfskolompensioenkaders

Het welzijn van de Nederlandse samenleving wordt mede bepaald door werkgelegenheid en de mogelijkheid om Nederlanders zelf regie te laten plegen op hun toekomstige inkomen. Dit betekent dat het nieuwe pensioenkader (pensioen en 'long term care') gefinancierd moet kunnen worden door werkgevers en werknemers. Zodra het niveau van de premiestelling zodanig is dat de concurrentiepositie van Nederland wordt geschaad en dit banen gaat kosten, is de grens van het pensioenpremieniveau bereikt. Met andere woorden: de kosten van de arbeidsvoorwaarden mogen nooit de werkgelegenheid in Neder-

land onder druk zetten. Deze grenzen worden jaarlijks vastgesteld en bewaakt door de paritaire partners. De verantwoordelijkheid van de paritaire partners neemt dus toe, omdat dit zowel voor de verzekerde pensioenmarkt als voor de pensioenfondsbeleggingsmarkt gaat gelden. De omvang van de te dragen arbeidsvoorwaardenlasten kan door internationale concurrentie sterk van bedrijfskolom tot bedrijfskolom verschillen. Ook kunnen bedrijfskolommen in elkaar overgaan of juist divergeren door technologische of economische ontwikkelingen. Het pensioensysteem moet automatisch meebewegen. De minimale en de maximale arbeidsvoorwaardenomvang worden uitgedrukt in een percentage van de loonsom passend in de degressieve pensioenopbouw en worden vertaald in de verschillende pensioensystemen die er zijn (DC, DB, pensioenfonds). Dit niveau wordt via paritair overleg (vakbonden en werkgevers) per bedrijfskolom bepaald. Er is gekozen om dit per bedrijfskolom te organiseren, aangezien werk voor pensioen gaat en de beschikbare pensioenniveaus kunnen verschillen. Kies je voor een generieke aanpak, dan zal dit ten koste gaan van bedrijfstakken waarbij de arbeidsvoorwaarden onder druk komen te staan. Om de werknemers in minder draagkrachtige bedrijfskolommen te compenseren, wordt meer ruimte geboden in de derde pijler.

Flexibele krachten (zzp'ers, dga's, payroll en uitzendbureaus) en gepensioneerden die opdrachten vervullen in de bedrijfstak, betalen altijd een bedrijfstakgebonden procentuele opslag die door de opdrachtgever naar een uitvoerder naar keuze wordt overgemaakt. Dit bedrag wordt per opdracht geïnd via de opdrachtverstrekker. Die is verantwoordelijk voor de inning en de afdracht naar het pensioenfonds.

De financiering van het paritair overleg vindt op eenzelfde manier plaats als de financiering van de AFM en DNB. Dit bedrag wordt doorberekend aan de uitvoerders. Naarmate de uitvoerder groter wordt, stijgt het te betalen bedrag. De paritaire partners mogen zelf geen regelingen uitvoeren. Zij controleren slechts of de werkgevers en flexibele krachten zich aan de gemaakte afspraken houden. De paritaire partners treden dus terug uit het pensioenfondsbestuur, maar krijgen daarvoor in de plaats meer macht over de inrichting van de pensioenregelingen in Nederland.

De pensioenplicht is noodzakelijk om solidariteit te behouden

De Mercer-deelnamegraadanalyse laat zien dat keuzevrijheid leidt tot anti-selectie op risicogebied en daarmee tot een sterk verminderd draagvlak

om pensioenvermogen op te bouwen. Daarnaast kan bijvoorbeeld ook dna-onderzoek antiselectie door deelnemers zelf mogelijk maken. In het pensioen van de toekomst is een pensioenverplichting voor de gehele samenleving dan ook de enige mogelijkheid om voldoende draagvlak en solidariteit binnen de Nederlandse samenleving te verkrijgen. Voor het individuele pensioensparen wordt het 'opt out-systeem' gehanteerd. Hierdoor kan iedereen zonder medische waarborgen worden geaccepteerd voor de te verzekeren risico's.

Volledige keuzevrijheid van werkgever en deelnemers binnen bedrijfskolomkaders

Het individuele pensioenbeschikkingsrecht maakt individuele keuzevrijheid op werkgevers- en werknemersniveau mogelijk. De verplichte deelnamegraad staat de zo gewilde keuzevrijheid niet in de weg. Werkgevers en zelfstandigen (zzp'ers, dga's, uitzendkrachten) kunnen zelf bepalen waar men terecht kan.

Daarom worden de volgende zaken mogelijk gemaakt voor werkgevers en werknemers:

- *Uitvoerderskeuzevrijheid.* De werkgever en/of zelfstandigen (dga's, zzp'ers, etc.) kiezen zelf waar de regeling wordt ondergebracht. De uitvoerder moet voldoen aan de gestelde bedrijfseisen. De uitvoerders zijn verplicht een collectieve oplossing voor individuele deelnemers en kleine bedrijven te bieden.
- *Werknemerskeuzes.* De werknemer kan bij de uitvoerder kiezen hoe zijn pensioen wordt belegd. Zo kunnen er meerdere pensioenfondsen per regeling worden aangeboden met elk een eigen beleggingsmix. De werknemers kunnen zelf kiezen in welke variant men wil stappen.
- *Verpanding wordt mogelijk.* Tevens kan ervoor worden gekozen om een pensioenuitkering aan een bank te verpanden. Doelstelling is om een hypotheekrestschuld af te lossen of om garant te staan voor een lening bij de bank voor een startende onderneming. De bank krijgt dan een recht op een toekomstige pensioenuitkering. Het direct opnemen van pensioenvermogens kan niet, om antiselectie en toekomstige aanspraak op het sociale stelsel door consumenten te voorkomen. Dit heeft ook als voordeel dat er druk komt van de uitvoerders op het zo goed en efficiënt mogelijk uitvoeren van pensioenregelingen. De wensen van de werkgevers en werknemers staan hierbij voorop.

Solidariteitsbegrenzing tussen gepensioneerden en niet-gepensioneerden

De potentiële beroepsbevolking zal tot 2040 nog met bijna één miljoen afnemen. Daarnaast stijgt het aantal 65-plussers snel, van 2,5 miljoen in 2009 tot 4,5 miljoen rond 2040. Bovendien blijft de levensverwachting stijgen, mede door nog te verwachten medische innovaties. De kans is dan ook reëel dat de gepensioneerde groep zodanig dominant wordt in het solidariteitsdebat, dat dit nadelige gevolgen kan hebben voor de deelnemers die nog pensioen opbouwen. Om te voorkomen dat de pensioenopbouwende groep te veel door de andere groep wordt beïnvloed, zijn twee soorten maatregelen nodig. In de eerste plaats dient wat de actieve werknemers betreft, inclusief de zogenoemde ‘slapers’, de pensioeningangsdatum te worden gekoppeld aan de levensverwachtingsontwikkeling. Daarmee wordt de AOW-koppeling dus voor alle pensioenen ingevoerd. In de tweede plaats dient voor gepensioneerden de stijgende levensverwachting te worden verankerd in een verlaging van de pensioenindexatie en/of de pensioenuitkering. Hiervoor worden aparte pensioenfondskringen vastgesteld. Het beleggingsbeleid kan hierop voor beide groepen worden aangepast.

Duurzaam en maatschappelijk verantwoord Nederlands pensioenbeleggingsbeleid

Nederland is steeds afhankelijker van de economische ontwikkelingen in de wereld. Dit betekent dat de economische schommelingen steeds sterker zullen worden. Daarnaast is het pensioenvermogen goed voor ongeveer 50% van de gespaarde tegoeden in Nederland. Het Nederlands pensioenvermogen is voor een groot gedeelte buiten Nederland belegd (ongeveer 84% van het pensioenvermogen). Als uitgangspunt is gedefinieerd dat werk en maatschappelijk welzijn binnen de Nederlandse samenleving belangrijker zijn dan pensioen. Om dit te kunnen vormgeven, zal in tijden dat het economisch slecht gaat, meer in Nederland moeten worden geïnvesteerd. In tijden van hoogconjunctuur kan de winstmaximalisatie wereldwijd worden behaald. Concreet betekent dit dat de pensioenvermogens anticyclisch worden ingezet om te voorkomen dat Nederland te zwaar wordt getroffen door sterke schokken op de internationale markt. Het voorstel is dan ook om ‘main reversion pension investments’ te hanteren, om afhankelijk van de economische ontwikkeling de opgebouwde pensioengelden in te zetten voor het in balans houden van onze samenleving. Kortom: rendementsmaximalisatie wanneer het kan en maatschappelijk rendement wanneer het moet!

Ter verduidelijking een voorbeeld.

1. hoogconjunctuur: 80% van het vermogen mag wereldwijd worden belegd;
2. laag conjunctuur: 50% van het vermogen mag wereldwijd worden belegd.

Kan of wil het pensioenfonds zich niet aan deze grenzen houden, dan kan in de desbetreffende jaren een 'conjunctuur-pensioenvermogensbelasting' worden geïnd. De daarmee verkregen gelden kan de overheid dan gebruiken om de lasten voor het bedrijfsleven te verminderen in de fase van laagconjunctuur. In ruil hiervoor moeten bedrijven garanderen dat de werkgelegenheid gedurende de crisis op peil wordt gehouden.

Excellente pensioenuitvoerders en professionele belanghebbendenvertegenwoordiging

Uitvoerders gaan concurreren door deelnemers en werkgevers samen te brengen in collectiviteiten om op kosten en kwaliteit van dienstverlening het verschil te kunnen maken. De kaderstelling wordt per bedrijfstak gesteld door de paritaire partners. Er kunnen echter maatschappelijke ontwikkelingen optreden die ervoor zorgen dat ongewenste vormen van solidariteit binnen deze collectiviteiten ontstaan. Deze solidariteitskeuzes moeten niet aan het bestuur van het pensioenfonds worden overgelaten. Daarvoor is afstemming tussen professionele belanghebbendenvertegenwoordigers (vakbonden, ouderenbonden, werkgeversorganisaties) noodzakelijk. Daarom wordt voorgesteld dat er op landelijk niveau een professioneel en onafhankelijk belanghebbendenorgaan wordt ingesteld dat de kaders voor de belanghebbendenorganen op uitvoerdersniveau vastlegt. Dit orgaan dient toezicht te houden en te besluiten over solidariteitsvraagstukken die de deelnemers van het fonds aangaan. In dit belanghebbendenorgaan zullen zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties en de ouderen- en de consumentenbond vertegenwoordigd moeten zijn, aangevuld met specialisten op de diverse pensioenterreinen (communicatiedeskundigen, vermogensbeheerders en pensioenjuristen).

Conclusie

Het door het kabinet gewenste model waarbij het collectief delen van risico's ook in de toekomst mogelijk blijft, is realiseerbaar zonder gebruik te maken

van de doorsneemethodiek. Het systeem voegt door de juiste risico's te delen meerwaarde toe in termen van pensioenresultaat, transparantie en keuzevrijheid. Het systeem is uitlegbaar en wordt automatisch fiscaal begrensd door internationale bedrijfskolombegrenzing. Hiermee wordt voldaan aan de kaders van het kabinetsbeleid. Daarnaast biedt het systeem ruimte om het Nederlandse pensioenstelsel ook de komende decennia de internationale pensioenkoppositie te laten behouden. Politieke partijen en de paritaire partners moeten zich echter realiseren dat echte pensioenliefde loslaten betekent. De bestuurders die destijds ons pensioenstelsel hebben ingericht, hebben een enorme beslissing genomen die bijzonder goed heeft uitgepakt. Nu is echter een omslag nodig, om verder te kunnen komen. Het is kortom hoog tijd om weer een moedige beslissing te nemen!

Bronnen

- Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (commissie-Goudswaard) (2010, 27 januari). *Een sterke tweede pijler. Naar een toekomstbestendig stelsel van aanvullende pensioenen* (<http://mynewwebsite.nl/bergamin3/wp-content/uploads/2013/07/bijlage-8-Rapport-Commissie-Toekomstbestendigheid-aanvullende-pensioenregelingen.pdf>).
- DNB (2015). *Pensioenvoorziening in internationaal perspectief* (http://www.dnb.nl/binaries/Pensioenvoorziening%20in%20internationaal%20operspectief_tcm46-232544.pdf).
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2015). *Population Division 2015* (http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2015%20Highlights_excerpt%20for%201%20October_4.pdf).
- OECD (2011, 23 November). *Health at a Glance 2011* (<http://www.oecd.org/els/health-systems/49084488.pdf>).
- Kamerbrief hoofdlijnen van een toekomstbestendig pensioenstelsel (2015, 6 juli). Brief van staatssecretaris Klijsma (SZW) aan de Tweede Kamer (<https://www.rijksoverheid.nl/>).
- Lane Clark & Peacock Netherlands (LCP) (2014, oktober). *Inzicht in de pensioenbeheer-, vermogensbeheer- en transactiekosten van Nederlandse pensioenfondsen*. Utrecht.

Bijlage – Vormen van solidariteit volgens Kuné

1. Kanssolidariteit

Op dit principe zijn alle verzekeringsovereenkomsten gebaseerd. Alle verzekerden dragen elkaars lasten voor zover deze voortvloeien uit zich manifesterende kwade kansen. Van te voren is niet te voorspellen wie bij deze vorm van solidariteit profiteert. Bij pensioenen gaat het dan voornamelijk om het risico van het al dan niet halen van de pensioenleeftijd en om het langlevenrisico.

2. Solidariteit tussen actieven en postactieven

Het gaat hier vooral om het dragen van het reële rendementsrisico. Als het reële vermogensrendement tegenvalt, zijn actieven immers solidair met inactieven, omdat zij een hogere premie betalen.

3. Jongere versus oudere werkenden

Elke deelnemer in een pensioenfonds betaalt dezelfde premie (de doorsneepremie). De ingelegde premie van een oudere deelnemer kan echter veel korter renderen dan de premie van een jongere deelnemer. De oudere deelnemer is immers dicht bij zijn pensioen. Daardoor subsidieert de jongere deelnemer de oudere deelnemer. Het CPB laat dat in zijn analyses duidelijk zien: het pensioenfonds met oude deelnemers kent een aanzienlijk hogere doorsneepremie dan het pensioenfonds met juist veel jonge deelnemers.

4. Tussen bedrijven/organisaties binnen bedrijfstak

Bij bedrijfstakpensioenfondsen kan het voorkomen dat door verschillen in bestandskenmerken tussen de deelnemende bedrijven er subsidiërende geldstromen plaatsvinden.

5. Actieven versus arbeidsongeschikten

Arbidsongeschikten bouwen doorgaans op dezelfde wijze pensioenrechten op als actieven. Zij betalen hiervoor echter geen premie. De kosten zijn vaak versleuteld in de doorsneepremie.

6. Uiteenlopende carrièrepaden

Deelnemers met een steile (inkomens)carrière hebben voordeel ten opzichte van deelnemers met een vlakke (inkomens)carrière. Door de overgang van

eindloon naar middelloon is deze vorm van solidariteit verkleind (en hebben zogenoemde pensioenpromoties weinig zin meer, maar de werking van de doorsneepremie zorgt nog steeds voor een subsidiëring van steile carrièrepaden.

7. Sociaal-economische klasse

Het verschil in levensverwachting tussen personen van uiteenlopende sociaal-economische klassen is significant en kan soms wel oplopen tot vijf jaar. Er vindt dus een herverdeling van lagere naar hogere sociaal-economische klassen plaats, iedereen betaalt immers dezelfde (doorsnee)premie.

8. Gendersolidariteit

Ook tussen mannen en vrouwen is er verschil in levensverwachting, terwijl zij dezelfde (doorsnee)premie betalen. Daarnaast is de kans op arbeidsongeschiktheid bij vrouwen groter. Ook de uitruilfaciliteit van het nabestaandenpensioen voor een hoger of eerder ingaand aanvullend pensioen pakt gunstig uit voor vrouwen.

9. Burgerlijke staat

Deelnemers zonder partner betalen in hun doorsneepremie een risicopremie voor het ingaan van een nabestaandenpensioen bij deelnemers met een partner (bij het overlijden vóór de pensioenleeftijd).

10. Intergenerationele solidariteit (feitelijke werking van het financierings-systeem)

Het systeem van financiering van de aanvullende pensioenen zorgt uiteindelijk voor een bepaalde verdeling van de lasten en de lusten. Achteraf bezien zullen de premiebetalingen (en de beleggingsrendementen over die premie) over de levensloop van een generatie doorgaans niet precies gelijk zijn aan het totale bedrag aan uitkeringen die dezelfde generatie ontvangt.

Pensioen: een kwestie van perceptie

In gesprek met Peter Borgdorff

‘Voor mij is de doelstelling van pensioen heel simpel: je moet je leven kunnen voortzetten zoals je dat deed toen je nog werkte. Dat beeld van rijke pensionado’s dat de reclames ons ooit voorhielden, is gewoon misleidend. Niet iedereen zal na zijn 65^{ste} een wereldreis maken of iets avontuurlijks gaan doen, omdat er nu eindelijk tijd voor is. Er moet bijvoorbeeld ook geld voor zijn. Wie zijn hele leven met de caravan naar Frankrijk ging, moet niet ineens denken dat de Malediven binnen zijn bereik liggen als de pensionering een feit is geworden. Daar moest je in je werkzame leven al stevig voor sparen en dat zal na je pensionering niet anders zijn. Als we van de fictie uitgaan dat 70% van het gemiddelde salaris ongeveer het bedrag is dat je als pensioen krijgt, zegt dat al genoeg. Die 70% is geen 100%. Je kunt er je levensstijl mee continueren, maar maak je geen illusies over enorme welstand. En dan: de meeste mensen willen dat ook helemaal niet. Zij zeggen: ‘Stel mij in staat om met die caravan nog steeds naar Frankrijk te gaan.’ Dat doen ze dan nog vijf jaar en dan zetten ze hem op de Veluwe. Dat is de realiteit.’

Aan het woord is Peter J.C. Borgdorff, directeur van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) en onder veel meer ook *executive lecturer* in het Nyenrode Executive Pensions Program. PFZW is een van de grootste spelers op het pensioenveld met ongeveer 22.400 aangesloten werkgevers, meer dan 2,5 miljoen deelnemers en een beheerd vermogen van 161,4 miljard euro. PFZW is volgens de cijfers van september 2015 het op één na grootste pensioenfonds van Nederland en staat in de top-5 van Europa en in de top-10 van de wereld waar het gaat om sterke pensioenfondsen.

Borgdorff is wars van kijken door roze brillen. In een van zijn veel gelezen blogs schrijft hij over een werkbezoek aan een mbo-klas. Sommige jongeren bleken wel een realistische kijk op hun toekomst te hebben, maar velen bleken helaas nog te naïef, wat binnen niet al te lange tijd flinke teleurstellingen

en frustraties zal opleveren. Maar ach, wie kent die ervaring niet? Hoe dan ook, Borgdorff hield zijn voordracht en concludeert in zijn blog: 'Er waren ook leerlingen die een sprookjesachtige toekomst voor zich zagen. Verre stranden, wuivende palmbomen, dure drankjes en luxe jachten. U kent het nog wel uit sommige pensioenreclames die op tv te zien waren voordat de financiële crisis losbarstte. Voor de leerlingen die zo'n toekomstbeeld koesterden, was de les een goede 'reality-check'. Want ons Nederlands pensioensysteem mag een van de beste in de wereld zijn, gouden bergen zijn voor weinigen van ons weggelegd. Het is goed daar ook op jonge leeftijd al eens bij stil te staan. Geld is niet gratis. Dat geldt voor je salaris, waarvoor je hard moet werken. En het geldt ook voor je pensioen. Dromen is heerlijk. Maar af en toe je dromen tegen de realiteit aan houden, kan geen kwaad. Dan kun je daarna twee dingen doen: je stelt je dromen bij, of je gaat héél hard werken om ze alsnog waar te maken.'

Borgdorff ziet wat dat betreft een taak weggelegd voor de pensioenfondsen, die het in elk geval mogelijk maken betrekkelijk geruisloos voor de oude dag te sparen. Maar kunnen mensen dat niet net zo goed zelf doen? Sinds de jaren 60 van de vorige eeuw is bevoogding of paternalisme toch een besmet begrip?

'Nee, we kunnen niet voor onszelf zorgen. Ik zeg niet dat niemand het kan, maar de meesten van ons kunnen dat niet. Ik ben bestuurslid van het NIBUD. Daar hebben we onderzocht welke mensen in financiële problemen komen. Ik dacht altijd dat dit de mensen waren met de laagste inkomens. Dat bleek helemaal niet waar te zijn. Het probleem raakt alle lagen. Er zijn mensen met een bijstandsuitkering die geld overhouden en heel zorgvuldig omgaan met hun middelen. Er zijn er die meer dan een ton verdienen, hopeloos tekortkomen, zich in de schulden steken, verkeerde beslissingen nemen, te zware verplichtingen aangaan. En dus in de problemen komen. Henriëtte Prast, hoogleraar Persoonlijke Financiële Planning aan de Universiteit van Tilburg, heeft het eens mooi verwoord: 'We gaan allemaal morgen sparen.' Om ons daaraan te herinneren plakken we een briefje op de koelkast met de tekst 'Morgen gaan we sparen'. Maar de volgende dag lezen we het en denken: O ja, morgen gaan we sparen. En dat gaat de dag erop net zo. Uitstellen dus. Meestal met reden: de kinderen hebben nieuwe kleren nodig, of de reparaties aan de auto zijn uit de hand gelopen. Iedereen kent de voorbeelden. We hebben vandaag voldoende bestedingsmogelijkheden en wensen die we graag vervuld willen zien, maar goed zorgen voor later, nou nee, nu even niet. Iemand met een modaal inkomen

moet op de pensioneringsdatum minimaal 600.000 euro opzij gelegd hebben. Wie doet dat nu? En wie lukt het?

Voor jezelf zorgen is niet zomaar wat. Natuurlijk, het kan, maar tal van factoren kunnen onderweg roet in het eten gooien. Als je een eigen bedrijf hebt en je bent zzp'er en je hebt een jaar waarin je maar 20.000 euro hebt verdiend en je kinderen moeten naar de volgende school, wat zeg je dan? Ik spreek mijn reserves maar even aan. Dat nu is voor mij de belangrijkste drijfveer om mensen te helpen om te zorgen voor later. Natuurlijk is dat paternalistisch, maar het is in hun eigen belang. Ons systeem in Nederland is zodanig ingericht dat ons gehele inkomen meedoet aan de pensioenopbouw. Je zou je kunnen voorstellen dat je de lat hier wat lager legt. De politiek heeft dat inmiddels besloten: je krijgt nog maar een fiscale ondersteuning voor de pensioenopbouw tot 100.000 euro salaris. Wie meer opzij wil leggen, moet dat zelf regelen.'

Dan moet je de mensen wel voorlichting geven en begeleiden.

'Zeker, maar het vervelende van voorlichting is dat mensen denken dat het niet over hen zelf gaat, maar over een ander. Tot je vijftigste ben je echt niet bezig met je oude dag. Wij krijgen de meeste telefoontjes van de 55-plussers. Begrijpelijk, want dan begin je te plannen voor straks. Maar het vervelende is dat je hopeloos te laat bent als je dan pas aan je pensioenopbouw gaat denken. En de jongeren? Die hebben geen benul van wat hun te wachten staat. Ik sprak laatst voor een groep mbo-studenten die een economische studie volgen. Ik had het over de pensioenproblematiek en doodleuk zeiden ze: 'Nou, dan zorg ik ervoor dat ik 6000 per maand ga verdienen.' En dan zeg ik: 'Wat voor baan denk je dan te krijgen?' Want als mbo-afgestudeerde mag je blij zijn met 1500 euro per maand. En dan zeggen ze: 'Nee, ik ga hbo doen.' Maar dan begin je met 2100 euro of zo; en je begint ook nog eens later te verdienen, met misschien wat meer studieschuld. Daarmee haal je nog lang geen 6000 per maand. Hoe wil je dat inlopen? Dat besef mag je overigens niet verwachten van iemand van 20, 25 jaar. En dan, het effect van voorlichting is betrekkelijk. We weten allemaal dat roken niet goed voor ons is en toch rookt een kwart van de mensen in Nederland. Dat doen ze niet, omdat ze zich ziek willen maken, maar omdat ze denken er morgen mee te kunnen stoppen. Dat geldt mutatis mutandis ook voor foute voeding en te weinig bewegen. En dus ook voor sparen voor de oude dag. Wie in de 'dure' jaren een huis heeft gekocht met een 115%-hypotheek, heeft gemerkt dat dit ook in waarde kan dalen. Maar dat hebben we nooit in de bro-

chures kunnen lezen. Alles steeg toch alleen maar in waarde? Inmiddels zijn we weer met de neus op de feiten gedrukt. Heel veel staat nu ‘onder water’. De veronderstelling dat het inkomen stijgt, de waarde van het bezit en dergelijke, is onjuist, bedrieglijk.

Met woekerpolissen heeft men zich druk gemaakt over de kosten, maar het echte probleem stak erin dat ze nooit dat rendement konden opleveren dat ze beloofden. Er zijn echter mensen geweest die er met geleend geld in gestapt zijn. Waren de mensen toen slimmer of dommer dan die van nu? Welnee. Kortom, je moet mensen tegen zichzelf beschermen. In Nederland hebben we het goed geregeld met de AOW: er is altijd een vangnet, maar het is te weinig om van te leven en te veel om van dood te gaan. Wil je je levensstijl nog wat kunnen continueren, dan heb je een pensioen nodig. De meeste mensen (zzp’ers) die een pensioen willen opbouwen, kunnen dat helemaal niet, omdat ze het beetje geld dat ze verdienen, hard nodig hebben om van te leven. Ze beginnen dan te laat met opbouwen. En moeten dan uiteindelijk een beroep doen op de samenleving.’

Bestaat de kans dat men de AOW aanpast aan het pensioen of het gespaarde vermogen? Onder het motto: je hebt genoeg spaargeld, je kunt wel met minder AOW toe.

‘Die kans is er natuurlijk altijd, maar dat is nu niet het geval. Integendeel, sinds 1985 is de AOW keurig geïndexeerd geweest en zijn de pensioenen dat niet. De AOW is in feite sterker geworden. Maar het kan wel gebeuren dat het pensioen zo goed zou zijn dat de politiek in de verleiding wordt gebracht om de AOW maar wat af te romen. Als betrof het communicerende vaten? Nee, als ze afromen is dat in de pensioenopbouw. Ze zoeken het eerder in de tweede pijler. Al ben ik het niet eens met die afroomoperaties. Het enige wat de politiek doet, is een kasschuif inzetten. De belastingclaim die ze later zouden hebben, trekken ze nu naar voren. Dat kan het budgettaire probleem van het kabinet wel oplossen, maar of dat nu zo geweldig is... Ik weet het: dit kabinet regeert niet meer over veertig jaar. Het is kortetermijndenken. Als je al wilt morrelen aan het systeem, moet je het aan de pensioenopbouwkant doen en niet aan de AOW-kant. Want er zijn zo veel mensen voor wie het aanvullende pensioen zo gering is, dat die AOW de basis moet zijn om van te leven. Dus moet men van de AOW afblijven. Het risico is dat de politiek zegt: ‘Je hebt meer dan 30.000 euro, het meerdere pakken we af.’ We hebben de lat voor pensioen-

opbouw nu op 100.000 liggen en het zal mij niet verbazen als ze die grens laten zakken. Er zijn al uitspraken van politieke partijen die van 60.000 spreken, dus tweemaal modaal.’

Dat is toch een kwestie van vertrouwen. Je gaat er als leek van uit dat de politiek haar werk goed doet en vooruitziet; regeren is toch vooruitzien?

‘Helemaal mee eens. Zeker als je pretendeert met oplossingen te komen. Maar pensioenfondsen moeten ook realistisch zijn. Vanaf 2009 heb ik er altijd op gehamerd dat de pensioensector niet moet zeuren over gebrek aan vertrouwen, want twee dingen zijn verzuimd. Ten eerste hebben wij in het verleden nooit gewaarschuwd voor de risico’s in het systeem. Er is altijd gezegd dat het wel goed zou komen. Dat heeft het vertrouwen geschaad. Mensen vinden dat ze voor de gek zijn gehouden. Juridisch hebben ze geen gelijk, want wie de kleine lettertjes nauwkeurig had bestudeerd, had kunnen weten dat er tal van vrijwaringsclausules, mitsen en maren in de contracten stonden. Maar moreel en wat perceptie betreft hebben wij als sector het evenmin bij het rechte eind. Ten tweede hebben wij door alle regelgeving en door de economische situatie al geruime tijd de pensioenen niet kunnen aanpassen aan de koopkrachtontwikkeling. Mensen begrijpen best dat we in slechte tijden pas op de plaats moeten maken, maar ze wijzen ons er wel op dat we beloften hebben gedaan. Dan hadden we ofwel niets moeten beloven ofwel er meer dan nu op moeten wijzen dat die beloften een voorwaardelijk karakter hadden.

Voor zeventig pensioenfondsen die de uitkeringen gedwongen hebben moeten verlagen, is de dreun nog veel harder aangekomen dan voor de fondsen die er niets bij gaven. Toen tientallen pensioenfondsen een korting moesten doorvoeren, zagen wij de waarderings- en vertrouwenscijfers van die fondsen ineens scherp dalen, terwijl wij gelijk bleven. Wij verlaagden niet. Het scheelde soms maar een half procent – waar gaat het over? – maar de perceptie deed de rest.’

Wat betekenen begrippen als solidariteit en collectiviteit in de pensioencontext?

‘Als ik met wetenschappers spreek, mensen van Netspar, economen, valt me op dat ze denken dat solidariteit een vermogensoverdracht is tussen generaties, of groepen die je niet van tevoren kunt definiëren. En ‘dus’ is het fout, want een pensioen is een eigendomsrecht en als je al vermogensoverdracht tussen groepen constateert, moet je die kunnen berekenen en omschrijven. Op zeker

moment moet je vragen of de betrokkene bereid is solidair te zijn met een 25-jarige en dat kost hem dan zoveel pensioen. Als de betrokkene daarmee akkoord gaat, zeggen financieel economen dat dit goed is en dat gaan ze dan voor je regelen. Maar zo hebben wij de solidariteit in Nederland niet geregeld. Solidariteit kun je opvatten als ‘saamhorig zijn uit welbegrepen eigenbelang’, maar solidariteit is wat pensioenen betreft iets regelen voor de risico’s die je zelf niet kunt dragen en waarvan je niet weet of je ze zult lopen. Zoals: mannen en vrouwen worden gelijk behandeld. Dat is 100% solidariteit, want vrouwen leven gemiddeld langer dan mannen en krijgen langer en dus meer pensioen, terwijl ze evenveel betalen. Dat is niet eerlijk, aldus een financieel econoom, maar zo hebben we het wel ooit afgesproken. Solidair is iemand die weet dat hem geen lang leven beschoren is, maar die evengoed gewoon zijn pensioenpremie betaalt, terwijl hij weet dat hij er nooit van zal profiteren. Zoals mensen zonder kinderen via de belasting meebetalen aan de kinderbijslag voor anderen, of zoals wij als belastingplichtigen ook meebetalen aan de bouw van een voetbalstadion of concertzaal, terwijl we er misschien wel nooit gebruik van zullen maken. Dat zijn vormen van solidariteit die we logisch vinden.

Er is ook een andere vorm van solidariteit – en die is ingewikkelder – die inhoudt dat hoger opgeleid gemiddeld langer leeft dan lager opgeleid, later in het arbeidsproces begint, en toch meer pensioen krijgt. Maar kijk dan ook eens naar de eerste pijler. Daar is het precies andersom: de hoger betaalden leggen de maximale premie in en de lager betaalden minder en toch krijgen ze de volle AOW. Ga je het uitrekenen, dan blijkt dat de solidariteit van hoog naar laag betaald in de eerste pijler ‘duurder’ uitpakt voor de hoger betaalde dan in de tweede pijler. Maar we voeren de discussie niet zo.

In 2008 begon PFZW met een dekkingsgraad van 148%. We hadden dus 48% meer geld in kas dan we nodig hadden. Aan het eind van dat rampjaar hadden we een dekkingsgraad van 91%. Dan zegt een financieel econoom dat die 48% niet van niemand kan zijn en dat die moet worden toegewezen aan alle deelnemers die op 1 januari 2008 deelnamen. Die hadden ‘dus’ een hogere pensioentoezegging moeten krijgen. Aan het eind van 2008 hadden we 91%, dus min-9, en zouden degenen die op 1 januari 2009 met pensioen zouden gaan, dus minder pensioen moeten hebben gehad. Dat schuurt met ons solidariteitsgevoel van ‘samen uit, samen thuis’. De overreserves waren van niemand; die waren van het fonds. De tekorten waren ook van niemand en zijn dus ook van het fonds. Je bent solidair in voor- en tegenspoed.

Collectiviteit is in feite een gemakkelijk begrip. Schaalgrootte helpt. Je houdt de administratiekosten beter in de hand. Voor ons is dat 72 euro per pensioen per persoon per jaar. Er zijn pensioenfondsen waar ze boven de 400 euro per persoon komen. Die zijn veel kleiner, soms doen ze er ook wel meer voor. Maar het is vooral de schaalgrootte die gunstig uitpakt. Groot zijn helpt hier. Voor vermogensbeheer geldt dat wat minder, want of je nu 100 miljard of 150 miljard belegt, wat handelingen betreft maakt dat niet zo veel uit. Er schijnt zelfs een onderzoek te zijn geweest dat uitwees dat het beheer duurder wordt naarmate men meer vermogen belegt. Dit komt doordat men veel meer wil spreiden. Maar wij willen geen leuke dingen doen omwille van de leuke dingen.'

Op grond waarvan claimen jullie de autoriteit dat jullie wel en gewone mensen niet voor hun pensioenen kunnen zorgen?

'Die autoriteit wordt ons gegund, anders kregen we die niet. Wij werken in een verplichtgestelde omgeving en hebben te maken met strakke regels voor pensioenfondsen. Wij hebben te luisteren naar werkgevers en werknemers. Die zijn in de regel georganiseerd. Met die overlegorganen hebben wij te maken. Met individuen kunnen we niet veel, omdat al die wensen en opdrachten de processen onwerkbaar zouden maken. Een groot deel van de werknemers is echter niet georganiseerd in de vakbeweging. Toch willen ze weten dat ze straks een goed pensioen krijgen. In wezen liften ze dus gratis mee. Moet de vakbeweging dan maar ophouden te bestaan? Ik moet er niet aan denken, want dan moet iedere werkgever afzonderlijk met iedere werknemer tot zaken zien te komen. In grotere bedrijven is er nog een ondernemingsraad, maar kleinere hebben die niet. Daarom is geïnstitutionaliseerd overleg belangrijk. Dat vinden werkgevers ook. Per saldo werkt het beter als we met organisaties werken. Maar hoe zorg je er dan voor dat de legitimiteit van een minderheidsgroep toch wordt gevoeld door iedereen? Dat was vroeger geen discussie. Als je toen geen lid was van de vakbeweging, erkende je toch even goed nog wel dat ze gezorgd hadden voor een goede cao, een goed sociaal plan, een goede pensioenregeling. Die erkenning is verdwenen. Er zijn partijen die dat willen oplossen door een cao-resultaat niet alleen aan de leden van de bond voor te leggen, maar aan alle mensen die onder die cao vallen. Dat is vorig jaar voor het eerst gedaan met een akkoord in de thuiszorg.

Wat we wel steeds meer horen, is dat mensen in de opbouwfase keuzevrijheid willen hebben. En laat dat nu net de slechtste keuze in materiële zin zijn. Want

je moet maar zien of je inleg ook genoeg oplevert. Een pensioenverzekering kan ook tegenvallen. Dat heeft met de lage rente te maken. De verzekeraar rekent uit wat je vanaf een bepaalde pensioenleeftijd uitgekeerd krijgt aan annuïteit. Dan houdt hij ook rekening met sterftেকansen en dergelijke. In geval van de laagste offertes die ik heb gezien, is het zo dat je 25 jaar pensioen moet genieten, wil je je premie terugkrijgen. Wij geven op dit moment ten minste nog drie en een half keer de inleg terug. Wij bepalen de uitkering los van de rente. Wij hebben ook geen winstoogmerk.

Heb je dan keuzevrijheid in de uitkeringsfase? Waarom zou je accepteren dat je een leven lang hetzelfde bedrag krijgt? Je kunt bijvoorbeeld op de pensioendatum 10% van je pensioenpot in één keer opnemen om je hypotheek in een keer af te lossen of zo. Misschien kun je dan inderdaad die wereldreis gaan maken. Als je terugkomt, heb je nog steeds 90% in de pot zitten. Paul de Beer, bijzonder hoogleraar Arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam, heeft een onderzoek gedaan naar wat mensen met hun keuzevrijheid doen. Het blijkt dat iedereen wel *wil* kiezen, maar dat in de praktijk niet *kan*. Ze vinden het te ingewikkeld. Dus laten ze de keus aan ons. Die bieden wij ook. Dat noemen wij een ‘default’, een standaard. Ja, we kijken heus wel naar de mogelijkheden om meer keuzevrijheid te bieden – bijvoorbeeld met beleggingsbeleid: groen of duurzaam – maar er zitten wel veel haken en ogen aan, waar we nog niet uit komen.’

U verwijt de regering een te rooskleurig beeld van de pensioenen te schetsen?

‘Ja, daar word ik echt chagrijnig van. Staatssecretaris Klijnsma is er trots op dat ze vier wetsvoorstellen door de Kamer heeft gelooft, waaronder het Financieel Toetsingskader. Dat zegt dat een pensioenfonds dat in de problemen komt, er vijf jaar over mag doen om maatregelen te nemen en die ook nog eens mag uitsmeren over tien jaar. Dan vindt ze dat ze dat goed heeft gedaan. DNB vindt dat ook. Dan denken ze dat daarmee het vertrouwen weer terug is. Ik geloof er niets van. Want het gaat op dit moment niet goed, de rente is veel te laag. Er is voorlopig geen zicht op verbetering. De pensioenfondsen staan er slecht voor. Alleen de deelnemer merkt er niets van, omdat we niet hard ingrijpen. We korten nergens, de premies gaan niet omhoog. We houden de boel stabiel. Maar het bloed zit op de muren en we plakken er een behangetje overheen. Dat verwijt ik de staatssecretaris. Zij moet erkennen dat het op dit moment

niet goed gaat. Voor de korte termijn kan die wet misschien wat helpen, maar voor de lange termijn niet.

Wij leven niet in een zekere wereld; dat hebben we nooit gedaan en dat zal ook nooit gebeuren. De samenleving is niet maakbaar. Dat moet je gewoon erkennen. Maar sommigen denken dat ze zekerheid kunnen bereiken. Ze denken dat de dokter je beter kan maken met een pilletje. Misschien, maar de kans is er ook dat dit niet het geval is.'

Wat is ervan waar dat de overheid een greep zou kunnen doen in de pensioenkas om haar eigen tekorten aan te vullen?

'Ik heb het minister Dijsselbloem kwalijk genomen dat hij het ten tijde van de Griekse crisis had over de schade die zou kunnen ontstaan voor pensioenfondsen. Dat was onzin. Ook al zou Griekenland zijn omgevallen en ook al zou er belastinggeld naartoe zijn gegaan, dan nog zou dat geen pensioengeld zijn geweest. De samenleving draait ervoor op. Waar wij wel direct mee geconfronteerd worden, is de vraag waarom wij niet meer investeren in de Nederlandse economie. De overheid vraagt ons geregeld of wij geïnteresseerd zijn in een investering in infrastructurele projecten. Dat kunnen we wel willen, maar de politiek is niet betrouwbaar op dat punt. We hebben het meegemaakt dat we betrokken waren bij de bouw van een tunnel en dat er afspraken voor de lange termijn werden gemaakt over de vergoedingen en dergelijke. Tot er een nieuw kabinet kwam dat er een streep doorheen haalde. Dat kun je je als investeerder niet veroorloven. In Frankrijk gaat dat wat beter. Daar worden de tolwegen door private maatschappijen beheerd in een publiek-private samenwerking. Wij investeren daar trouwens ook in. Daar weet je dus dat je met een onderneming te maken hebt. De overheid blijft er verder van af. Maar PFZW doet heus wel wat in Nederland: de zeesluizen bij IJmuiden worden uitgebreid. We zijn mede-eigenaar van het onderhoudscontract van het deel van de A12 ten oosten van Utrecht. We zijn betrokken bij de aanleg van de N33 naar Emmen. We doen mee aan het stekkerennetwerk in de Noordzee, een kabelweb waarmee al die windmolens op zee hun product aan land brengen.'

Ooit in de jaren 90 heeft de overheid een greep in de kas van het ABP gedaan. Is dat correct weergegeven?

'Het wordt zo genoemd. Tot 1996 was het ABP het overheidspensioenfonds met heel strikte eisen die aan beleggingen werden gesteld. Ze mochten bij

wijze van spreken alleen maar in Nederlandse staatsobligaties beleggen. Dat ging overigens zo slecht nog niet. Toch vond men het op zeker moment vreemd dat één pensioenfonds in Nederland door de Tweede Kamer werd beheerst. Waarom zou het niet beter op eigen benen kunnen staan? In die tijd gingen veel overheidsdiensten over in private ondernemingen. Er kwam een wet om het ABP zelfstandig te maken. Toen is vastgesteld door politiek en bestuur van het ABP dat het fonds overmatig rijk was. Er waren veel te hoge reserves die door te hoge premies waren gevormd. Toen heeft de overheid, die deze premies nu eenmaal had betaald, dat surplus teruggehaald: 25 miljard euro zou dat nu waard zijn geweest. Iedereen was het daarmee eens. Dus moeten we nu niet piepen. In 2001 ging het na de internet-bubble een stuk minder en kon het ABP niet indexeren. Toen riep iedereen dat het de schuld van de overheid was: die had een greep in de kas gedaan. Dat is geen eerlijk verwijt. Iedereen was het er vijf jaar eerder mee eens geweest. Ik begrijp de emotie echter wel.

Ik was in die tijd directeur van de vakbond VHP en het ging heel goed met de pensioenfondsen. We hadden enorme reserves. In de vakbond gingen er toen al stemmen op om de gepensioneerden bonussen te geven, omdat die ervoor gespaard en gewerkt hadden. Dat hebben wij als bestuur tegengehouden. We wilden niet potverteren. Toen er in 2002 en 2003 tekorten waren, zeiden de ouderen dat wij niets van hen mochten afpakken. Begrijpelijk: als wij eerst zeggen dat niemand iets extra's krijgt in goede tijden, moeten we in slechte tijden ook niet iets van mensen afpakken. Dat is wel een spanningsveld.'

Mist u vakbekwaamheid in het speelveld bij de betrokken partijen: overheid, politiek, fondsbesturen en dergelijke. Dat u denkt: hoe is die persoon in vredesnaam op die post terechtgekomen?

'In fondsbesturen was het zeker zo dat de representativiteit van werknemers en werkgevers belangrijker werd geacht dan deskundigheid. Dat kon geen kwaad, want we hebben altijd goede adviseurs om ons te ondersteunen. Maar als we nu verantwoordelijk zijn voor het beleid en de uitvoering, is het toch vreemd om blind te varen op de adviezen van externen die daarmee geld verdienen. Dus is er terecht gevraagd om meer deskundigheid in de fondsbesturen. In ons bestuur hebben we vier mensen met specifieke deskundigheid op het gebied van beleggen en risicobeheersing. Maar kijk eens wat breder. Het slaat me koud om het hart als ik zie hoe het parlement en de ministers met het pensioendos-

sier omgaan. Dan denk ik: als ze dat op alle terreinen van de samenleving zo doen, is het een wonder dat diezelfde samenleving nog draait.

Er wordt vaak gezegd dat pensioenen ingewikkeld zijn. Dat valt op zich wel mee. Wat het ingewikkeld maakt, is de persoonlijke situatie. Als iemand gescheiden is op zijn vijftigste en hertrouwd is en kinderen heeft gekregen uit dat nieuwe huwelijk die nog moeten studeren wanneer vader allang met pensioen is; en als er nog een huis is dat onder water staat, is dat een heel wat andere situatie dan wanneer iemand 'gewoon' conform huisje-boompje-beestje heeft gewerkt.

Die onzekerheid in het leven is er nu eenmaal. De politiek doet alleen net alsof zij de onzekerheid kan wegnemen, kan beheersen. Nee dus. Staatssecretaris Klijnsma komt binnenkort met plannen om het pensioenstelsel te herzien. Er wordt een hoorzitting belegd en als ik de lijst met genodigden zie, tref ik er meer dan de helft uit de wetenschap op aan. Dat is misschien wel goed, maar de gedachte dat de arbeidsvoorwaarde pensioen door een wetenschapper wordt bepaald, stelt mij niet gerust. Die Kamerleden voelen zich ook onmachtig en willen graag wetenschappelijke ruggensteun. Maar de wetenschap leeft in de regel in een gesloten studeerkamer, ver van de werkelijkheid. Een wetenschapper denkt dat hij alles in een model kan vatten. Dat klopt altijd – wat je erin stopt, komt er ook weer uit – maar in de realiteit zijn meer factoren van belang. Natuurlijk, als de politici straks allemaal vertegenwoordigers uit de polder aan tafel krijgen, wordt het een pandemonium aan tegengestelde wensen en meningen. Maar zo ziet de werkelijkheid er helaas ook uit.'

Er worden tal van varianten en (gedeeltelijke) alternatieven genoemd voor een nieuw stelsel of een nieuw type 'pensioen', opgevat als oudedagsvoorziening. Er wordt gesproken van integratie van zorg, pensioen en wonen.

'Ja, dat moet wel worden uitgewerkt. Je zou iemand bijvoorbeeld een arrangement kunnen verkopen: hij levert zijn huis in en wij zorgen ervoor dat hij tot zijn dood passende huisvesting heeft met aanvullende zorg. Zijn inkomen wordt daarop aangepast. Op papier is dat mogelijk, maar in de praktijk zal dat toch wat anders uitpakken. Men wil het wel voor een ander, maar niet voor zichzelf. Niemand wil de regie kwijt.

Een ander idee is dat je gedurende je werkzame leven niet alleen premie betaalt voor de zorgverzekering van nu, maar ook voor die van straks. Uit die inkomenspot spaar je dus niet alleen voor later pensioen, maar ook voor latere zorg.

Willen mensen dat wel? Ze leggen al zo veel geld opzij voor pensioen. Mensen maken zich echter niet zonder reden zorgen over de vraag of zij straks wel voldoende zorg kunnen krijgen. Heb je straks een basisverzekering en word je toch wel geholpen, omdat we nu eenmaal niemand laten creperen? Of wordt het echt zo dat je een deel zelf moet betalen wil je nog een beetje fatsoenlijke zorg hebben? Feit is dat de zorgkosten heel hoog zijn geworden. Daar is iedereen het wel over eens. Kun je dan niet zelf een stuk voor je rekening nemen? In de pensioenen zit een heleboel geld: 1300 miljard, tweemaal het nationaal product. Dat lijkt veel, maar de vraag is waartoe dat pensioen dient. Dat is uiteindelijk om je leven te kunnen continueren. Als daar zeer hoge persoonlijke zorgkosten bij gaan horen, moet je misschien toch maar eens gaan kijken naar een standaardvergoeding. En het meerdere moet je dan maar zelf betalen.'

Corjanne Hageraats houdt in deze bundel een pleidooi voor de premiepensioeninstelling (PPI). U bent daar geen voorstander van?

'Het enige wat de PPI doet, is kapitaal verzamelen, fiscaal gefaciliteerd, maar dat is het dan ook. Alle risico's worden elders ondergebracht, want die mag de PPI niet nemen. Dat betekent dat je kapitaalopbouwer bent en op moment van pensionering is de rente van dat moment bepalend voor wat je aan pensioen gaat krijgen. Je weet dus tot dat moment niet wat je aan inkomen krijgt. Dat hangt namelijk van de situatie op het uitkeringsmoment af. Een DB-regeling geeft je in zoverre zekerheid dat pech- en gelukgeneraties niet voorkomen. Een slecht jaar is voor jou niet automatisch een slecht pensioen. Dat is het voor de PPI wel. Een voordeel van de PPI is dat de werkgever geen enkel risico loopt, want hij betaalt elk jaar een bedrag en dat is het dan. Aan de deelnemer wordt het als voordeel 'verkocht' dat hij inzicht heeft in wat zijn eigen kapitaal is. Dat kan wel waar zijn, maar hij wil toch graag weten hoeveel hij zal krijgen op de pensioneringsdatum, omdat hij daar zijn koers op kan uitzetten.'

Zijn er nog fiscale ideeën te bedenken om pensioen wat te ontlasten?

'Er is een interessante variant, maar die zal niet werken. Op de 1300 miljard pensioenkapitaal die we met elkaar hebben, ligt een belastingclaim van ongeveer 450 miljard. Als je met pensioen gaat, ga je namelijk belasting daarover betalen. Nu zou je dat in zijn geheel kunnen afrekenen. Dan hebben we vanaf dat moment een nettopenpensioen, omdat er al belasting over is betaald. Met dat geld kan de overheid de staatsschuld in één klap aflossen. Dat lijkt verleidelijk.

We kopen het af en in de toekomst alleen nog maar nettopensioen. Theoretisch kan dat. Maar... is de overheid van nu dezelfde als die van over tien jaar? Andere politici, andere situaties, nietwaar.

Iets anders is dat pensioenfondsen geen btw betalen over de pensioenadministratie. Wij besteden dat werk uit en hoefden er geen btw over te betalen, omdat het om de uitvoering van een sociale regeling ging. Dat motief is in de loop der tijd kennelijk wat gesleten. Door fusies en degelijke betalen sommige fondsen wel en andere geen btw. Waarop de fiscus de knoop doorhakte: dit moet afgelopen zijn. Niet omdat er ongelijkheid zou zijn, maar gewoon omdat men dan meer geld kan ophalen. In ons geval zou het om 13 miljoen euro gaan. Toch een substantieel bedrag. Wij kunnen dat niet verhalen op de werkgevers. De fiscus gaat alleen blindelings af op het geld, maar verliest uit het oog wat pensioen ook al weer betekent. Nu wordt het een budgettair spelletje.'

Waarom wordt er geen Nationaal Pensioenfonds opgericht? Een soort Rijkspostsparbank waar je aan deelneemt, ongeacht het aantal baantjes dat je hebt of hebt gehad, de sectoren waarin je werkzaam bent geweest, of je nu rentenier of werkloos bent.

'Ja, die optie ligt op tafel. Nu zijn pensioentoezeggingen vaak gekoppeld aan het arbeidsvoorwaardenpakket. De onregelmatigheidstoeslag telt mee voor de pensioenopbouw in de zorgsector. Er zijn sectoren waar ze dat niet doen. Dat kunnen partijen aan de cao-tafel zelf regelen. Pensioen is uitgesteld loon, dus een arbeidsvoorwaarde. Met een Nationaal Pensioenfonds ben je daarvan af. Je hebt een generieke regeling: voor iedereen hetzelfde, kapitaalgedekt en het lijkt heel erg op een AOW-plus. Het grote voordeel is dat je dan ook alle zzp'ers erin kunt betrekken. Het nadeel is dat je de kleur die bij de cao hoort, kwijtraakt. Wat laat je nu het zwaarst wegen? Aan de ene kant willen sociale partners alles in het eigen domein regelen. De meeste fondsen willen helemaal niets te maken hebben met andere fondsen: het is hun geld en daar moet iedereen van afblijven.

Het Zweedse model laat beide varianten toe. Men kent daar een staatspensioen voor iedereen, daarboven een AOW-plus die arbeidsgerelateerd is en daarboven een arrangement waar je kunt kiezen uit 400 aanbieders. Maar je kiest zelf: je instrueert de werkgever dat deel van de premie aan die en die aanbieder te verstrekken. Hoe dan ook, als er een nieuwe variant komt, hoe verdeel je het geld uit de oude pot dan over de nieuwe potten?'

Iets anders: velen verwijten de politiek te gemakkelijk de EU in te zijn gegaan en op de euro te zijn overgestapt. Velen hebben onvrede en voelen zich bedrogen. Het cynisme onder de bevolking groeit en men twijfelt aan de integriteit van bestuurders; ongeacht van welke organisatie. Is dat terecht?

‘Mensen voelen dat zo. Is dat onzin? Nee, het is perceptie. Maar niet alles wordt eerlijk verteld. Als de pensioenfondsen het verwijt krijgen dat ze het geld hebben verjubeld, is dat niet correct. Natuurlijk, onze dekkingsgraad was flink gezakt eind 2008, maar inmiddels is het 170 miljard euro; ruimschoots meer dan vóór de crisis. Een mooi resultaat dus. Mensen zien wel dat er niet geïndexeerd wordt, maar niet dat we er alles aan hebben gedaan om die resultaten te optimaliseren.

Ik ben niet zo blij met de nieuwsgaring en informatie-uitwisseling. Mensen informeren elkaar niet meer alleen via de bekende media – krant, radio, tv – maar velen doen dat ook via sociale media; en niet alle informatie die daarmee wordt uitgewisseld, is betrouwbaar. Bovendien wijzen ze wel heel gemakkelijk naar de overheid als bron van alle ellende. Dat heeft de politiek wellicht aan zichzelf te wijten als zij pretendeert een maakbare samenleving te kunnen creëren, maar geloof me, de overheid kan niet alles. De overheid is anoniem en daar kun je gemakkelijk tegen aantrappen. In het maatschappelijk debat is dergelijke berichtgeving en stemmingmakerij niet eenvoudig te neutraliseren. Onze samenleving is geanonimiseerd. Daarom moet je in gesprek gaan met je achterban. Zo moeten wij dat ook met die van ons. Als het je te veel tijd kost om met je deelnemers te praten, mis je wel wat. Maar het is van wezenlijk belang dat contact te leggen en te onderhouden. De klant centraal is voor ons geen papieren regel. Je moet iemand in beeld hebben.

Ik geef een voorbeeld. Twee jaar geleden was ik op werkbezoek bij een instelling voor mensen met een lichamelijke en geestelijke beperking. Ik vroeg om een dag te mogen meelopen op de zwaarste afdeling. Dan zou ik tenminste een beetje ondergaan wat die mensen die daar werken, meemaken. Ik kwam bij de afdeling Dagbesteding voor mensen met een zeer zware beperking. Het betrof volwassenen met het bewustzijnsniveau van een kind van één jaar oud. Die komen wij op straat nooit tegen. Die leven totaal intern in zo’n instelling. Ik kwam op die afdeling: heel rustig, zachte muziek, serene sfeer. Daar heb ik een mevrouw van 40 jaar pap gevoerd. Ze lag in een aangepaste stoel en haar enige reactie op mij was, dat ze haar mond opende als ik met de lepel in de buurt kwam. Later heb ik met een muziekinstrumentje bij haar gezeten:

nul contact. Ik merkte dat ik zelf aan het ‘terugschakelen’ was. Aan het eind van het bezoek vroeg ik de begeleidster hoe ze het volhield. Zij zei me dat ze met een voldaan gevoel naar huis ging als die mensen een prettige dag hadden gehad. Maar waar kon ze dat dan aan zien? Daarop zei ze dat ze hadden geleerd ‘klein te kijken’. Bij de mevrouw die ik had gevoerd, kon zij aan de wenkbrauwen zien of zij een goede dag had gehad. Bij een meneer die bij het raam had gezeten, kon ze opmerken dat die geen goede dag had, want er zat een rossige waas in het wit van zijn ogen. Ik ging daar weg, diep onder de indruk, en ik dacht: wat een prachtmens, voor haar wil ik werken. Al zouden die andere 2,5 miljoen deelnemers mij niet nodig hebben, voor mensen als zij – en die kom je in de zorg veel tegen – wil ik mijn best doen om ze straks een mooi inkomen te geven. Want die verdienen een goed pensioen.’