

Vernieuwing pensioenstelsel

Inleiding

De discussie over pensioenhervorming loopt als sinds 2008 toen de tweede pijler van het Nederlandse pensioenstelsel in financieel zwaar weer raakte door de financiële crisis. Om de financiële toekomstbestendigheid te borgen zijn de laatste jaren belangrijke hervormingen doorgevoerd. Door de verhoging van de pensioenleeftijd en de verlaging van de opbouwpercentages is het stelsel financieel toekomstbestendiger geworden. Toch staat de financiële positie van veel bedrijfstakpensioenfondsen nog steeds onder druk en was een te bereiken akkoord met de sociale partners gewenst. Nu het akkoord met de sociale partners er niet is, blijft de noodzaak er wel dat het proces van vernieuwing doorgaat. Het huidige pensioenstelsel leidt tot discussie tussen generaties over de verdeling van het beschikbare pensioenvermogen en is onvoldoende toegerust op de veranderde arbeidsmarkt en op de toegenomen verschillen in persoonlijke omstandigheden en voorkeuren van de deelnemers. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Koolmees heeft om die redenen een tal van stappen in zijn kabinetsbrief aan de Tweede Kamer gepresenteerd om te komen tot vernieuwing van het stelsel van aanvullende pensioenen. Wat zijn dat deze 11- stappen?

1. Uitwerking wetgeving voor de afschaffing van de doorsneesystematiek;
2. Wet verbeterde premieregeling toegankelijker en aantrekkelijker maken;
3. Meer maatwerk in het beleggingsbeleid;
4. Faciliteren omzetting bestaande aanspraken naar een pensioencontract met persoonlijke pensioenvermogens;
5. Opname bedrag ineens mogelijk maken;
6. Tempo verhogen AOW-leeftijd
7. Communiceren over persoonlijke pensioenvermogens;
8. Verbreden reikwijdte van het pensioenstelsel;
9. Verbeteringen voor nabestaanden;
10. Onderzoek naar de koppeling tussen levensverwachting en pensioenleeftijd;
11. Benoeming leden Commissie Parameters.

Een neutralere pensioenopbouw

Het kabinet is voornemens om de zogeheten doorsneesystematiek af te schaffen. Hiermee wordt de stap gezet om tot een persoonlijk pensioenstel te komen. Wat houdt dan deze doorsneesystematiek in? Bij een doorsneesystematiek betaalt iedereen dezelfde premie in percentage van het pensioengevend loon en bouwt iedereen hetzelfde pensioen in percentage van het pensioengevend loon op. De doorsneesystematiek is het verplichte financieringssysteem voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen.

Een doorsneesystematiek betekent een forse herverdeling van jong naar oud. Een jongere betaalt dezelfde premie en ontvangt dezelfde pensioenopbouw als een oudere werknemer, terwijl de inleg van een jongere veel langer kan renderen. Hierdoor is de pensioenregeling deels een omslagstelsel. Binnen pensioenregelingen met een doorsneesystematiek zijn de betaalde premie en de waarde van de verkregen pensioenrechten niet met elkaar in overeenstemming. De jongere werknemer zou

eigenlijk minder pensioenpremie moeten betalen dan de oudere werknemer als we uitgaan van dezelfde pensioenopbouw, danwel meer pensioen moeten opbouwen uitgaande van dezelfde premie-inleg. Met name bij onvolledige loopbanen, denk hierbij aan een switch naar zelfstandig ondernemerschap, kan de herverdeling behoorlijk zijn.

Gezien het feit dat de gemiddelde werknemer steeds ouder is, kan het langer hanteren van de doorsneesystematiek tot problemen leiden, immers zijn er dan onvoldoende jongeren om een omslag mogelijk te maken en leidt dit tot een pensioentekort c.q. financieel tekort bij Pensioenfondsen. Het kabinet wil overstappen naar een degressieve opbouw. Wat houdt een degressieve opbouw precies in. Bij een degressieve opbouw neemt de opbouw naar leeftijd af, maar is de premie voor alle leeftijden gelijk.

Een actuariel neutraler manier, rekening houdend met de leeftijd van de deelnemer maakt de pensioenopbouw eerlijker. Bewegingen van de arbeidsmarkt hebben dan niet langer onbedoelde gevolgen voor de pensioenopbouw en een herverdeling van jong naar oud. Echter nadeel aan de verandering zijn de hoge transitiekosten.

Er zijn wettelijke maatregelen nodig om de overgang op een andere manier van pensioenopbouw evenwichtig te laten verlopen. Er zijn verschillende bronnen beschikbaar voor compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek, zoals het tijdelijk inleggen van premie, het inzetten van buffers of de overstap op een premieregeling zonder buffereisen. Welke(n) het meest geschikt is c.q. zijn, verschillen de meningen over.

Nieuw pensioencontract

Bij de zoektocht naar een ander pensioencontract is het van belang om te onderstrepen dat de huidige financiële problemen van pensioenfondsen niet zijn op te lossen met een ander type contract. Die problemen zijn het gevolg van de ontwikkelingen op de financiële markt, met name de lage rentestand, die ongunstig zijn voor ieder kapitaal gedekt stelsel. In pensioenland zijn er grofweg drie type pensioenovereenkomsten, namelijk de uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en de beschikbare premieregeling. Bij een kapitaalovereenkomst en een beschikbare premieregeling is de pensioenuitkering op pensioendatum afhankelijk van de op pensioendatum geldende rentestand.¹ Dit kan er voor zorgen dat pensioenuitkering enorm tegenvalt, lager is dan men had verwacht. Om toch rendement te genereren, kan het nemen van meer beleggingsrisico een uitweg zijn. Dat levert in verwachting weliswaar meer rendement op, maar of dat extra risico ook wordt beloond, moeten worden afgewacht. Echter, het nemen van meer risico heeft ook een keerzijde. Een nieuw contract kan meer duidelijkheid creëren, waarmee de kloof tussen verwachtingen en uitkomsten kan worden gedicht.² Dat is met name te wijten aan de te hoge rekenrentes die in de jaren 80 en 90 van de vorige eeuw zijn gehanteerd, terwijl de marktrente op dit moment enorm laag is. De discrepantie tussen de rekenrente en thans geldende marktrente zorgt

¹ Bij de uitkeringsovereenkomst wordt er een vaste uitkering gegarandeerd die niet afhankelijk is van de rentestand op pensioendatum.

² Immers bij de kapitaalovereenkomst en de beschikbare premieregeling kan de hoogte van de pensioenuitkering op pensioendatum (lees: de verwachting) tegenvallen.

ervoor dat uitkeringen die op basis van een kapitaalovereenkomst danwel een beschikbare premieregeling zijn opgebouwd enorm tegenvallen.

Sinds 2016 is al een ander soort premieovereenkomst in pensioenland bekend. Dit type premieovereenkomst wordt geregeld via de Wet verbeterde premieregeling. Bij deze premieovereenkomst hebben de deelnemers de keuze om hun opgebouwde pensioenkapitaal (risicodragend) te laten doorbeleggen na de pensioeningangsdatum, risico's met andere te delen en tegenvallers in de tijd over een periode van maximaal tien jaar te spreiden. Dit maakt het pensioen minder afhankelijk van de rentestand op een bepaald moment (lees: de pensioeningangsdatum). Doorbeleggen leidt naar verwachting tot een hoger pensioenresultaat, maar dat is natuurlijk geen zekerheid.

Het kabinet wil onderzoeken – in lijn met het reageerakkoord - of en hoe binnen het wettelijke kader van de Wet verbeterde premieregeling extra mogelijkheden aanwezig zijn om collectieve elementen in de premieovereenkomst te bouwen, zodat risico's beter worden gedeeld. Te denken valt aan het delen van het macrolanglevenrisico en een collectieve buffer, die wordt gevuld vanuit een solidariteitspremie.

Meer maatwerk in het beleggingsbeleid

Op grond van de prudent person regel die is opgenomen in de Pensioenwet moeten pensioenfondsen beleggen in het belang van de deelnemers. Momenteel hanteren pensioenfondsen veelal één uniform beleggingsbeleid voor alle deelnemers en gepensioneerden. Het voeren van één uniform beleggingsbeleid is onverstandig, omdat risico's dan niet worden toegewezen aan de groepen die dit het beter kunnen en willen dragen. Mensen hebben immers naarmate ze ouder worden minder mogelijkheden om financiële tegenvallers te herstellen. Die tegenvallers kunnen juist voor oudere deelnemers groot zijn, omdat ze al veel pensioenvermogen hebben opgebouwd. Een beleggingsbeleid gebaseerd op het "life cycle principe", waarbij deelnemers op jonge leeftijd relatief veel risico nemen en dit risico op oudere leeftijd afbouwen om de kans op pensioenverlagingen te verkleinen, is een logischer en beter uitgangspunt en leidt tot minder veranderlijke pensioenen in de uitkeringsfase.

Het kabinet is daarom van plan te regelen dat pensioenuitvoerders in alle contracten beleggingsrisico's nemen conform een lifecyclepatroon, waarbij beleggingsrisico's en rendementen variëren per leeftijd. Dit kan bijvoorbeeld via meerdere collectieve beleggingsmixen met verschillende risicoprofielen in plaats van één collectieve beleggingsmix voor alle deelnemers binnen het bedrijfstakpensioenfonds.

Faciliteren omzetting bestaande aanspraken naar een pensioencontract met persoonlijke pensioenvermogens

Er is sprake van een veranderde arbeidsmarkt, werknemers werken niet meer 40 jaar lang bij dezelfde werkgever. Door flexibilisering van de arbeidsmarkt komt het veel vaker voor dat mensen van sector en daarmee van pensioenfonds wisselen. Dat versnipperd de pensioenopbouw van deze werknemer en daarom wordt gepleit voor een persoonlijk pensioenpotje. Dan maakt het immers niet uit dat je van bedrijfstakpensioenfonds wisselt. Dit probleem zou ook kunnen worden opgelost door bij baanwisseling in hetzelfde pensioenfonds te blijven, dan wel pensioenfondsen aan elkaar te verbinden. Vraag is echter wel of dit een goed idee is en of dit niet voor

onduidelijkheden gaat zorgen. Het is enigszins vreemd als iemand in de bakkerssector werkzaam is en een pensioen opbouwt via Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, omdat de voormalige baan van de werknemer binnen de sector van metaalindustrie viel.

Uitgangspunt in het reageerakkoord is dat de vernieuwing van het pensioenstelsel mede vorm krijgt door een overstap op pensioencontracten met persoonlijke pensioenvermogens in de opbouwfase. Het kabinet wil deze overstap bevorderen door te faciliteren dat de pensioenaanspraken, die vóór die overstap zijn opgebouwd, kunnen worden samengevoegd met de aanspraken die op grond van dat nieuw contract worden opgebouwd.

Lumpsum

Het kabinet wil het pensioenstelsel persoonlijk maken door het introduceren van meer keuzemogelijkheden en meer persoonlijke communicatie. Minister Koolmees is voornemens om deelnemers de keuze te geven om op de pensioeningangsdatum een deel van hun pensioenaanspraak als bedrag ineens op te nemen. Echter dient voorkomen te worden dat deelnemers onvoldoende pensioen overhouden, de keuze dient dan ook begrensd te worden. Vooralsnog gaat de Minister uit van 10% van de pensioenaanspraak die bij pensionering ineens kan worden opgenomen. Gek genoeg en in strijd met voornoemde beperking van de keuzevrijheid van de deelnemer, is het kabinet geen voorstander om een verplichting op te leggen voor alle zelfstandigen om pensioen op te bouwen, waarover later meer.

Pensioenuitvoerders dienen hun deelnemers te informeren over de gevolgen van opname van een bedrag ineens voor de hoogte van hun verwachte pensioenuitkering. Het aanvullend pensioen is niet anders dan uitgesteld loon, in dat opzicht is het te prijzen dat de deelnemer 'meer' beschikking krijgt over zijn uitgestelde loon.

Echter de vraag is of de pensioeningangsdatum een wenselijke datum is om een deel van de pensioenuitkering als lumpsum uit te laten keren. Het overgrote gedeelte van de Nederlandse bevolking heeft op de pensioeningangsdatum niet de hoogste financiële lasten, maar op het moment dat zij in de bloei staan van hun leven, de dertigers en veertigers die bijvoorbeeld een hypotheek willen afsluiten. Waarom kan niet vóór de pensioeningangsdatum een gedeelte van het pensioen worden opgenomen? En waarom dient de keuze van de deelnemer om tot een lumpsum over te gaan zo te worden beperkt? Het is het uitgestelde loon van de deelnemer, zijn zij niet in staat om hun eigen financiële beslissingen te maken?

Tempo verhogen AOW-leeftijd

Om onze oudedagsvoorziening ook voor toekomstige generaties beschikbaar en betaalbaar te houden, wordt de pensioenleeftijd sinds 2014 stapsgewijs verhoogd en vanaf 2021 gekoppeld aan de levensverwachting. Sociale partners hebben aangegeven dat het tempo waarin de AOW-leeftijd de komende jaren oploopt voor velen problematisch is en zou moeten worden verlaagd. Bovendien leidt volgens sociale partners langer doorwerken in bepaalde sectoren tot knelpunten, denk hierbij aan de bouwvakker die op 60 jarige leeftijd enorm zwaar werk moet verrichten, is dit billijk kun je afvragen? Een oplossing hiervoor kan zijn om de AOW flexibel te maken. Drie jaar

voor de AOW-datum mag 50% van de AOW opgenomen worden. Als de AOW opschuift richting 70 jaar, wordt drie jaar opgerekt naar vijf jaar en blijft het dus mogelijk om vanaf 65 parttime te gaan werken. Bovendien zou een mogelijkheid kunnen zijn dat zware beroepers vanaf een bepaalde leeftijd voor 50% met pensioen gaan en zich laten omscholen naar werk wat minder belastend is voor het lichaam.

Communiceren over persoonlijk pensioenvermogens

Het is belangrijk dat elke deelnemer, jong of oud, inzicht krijgt in zijn eigen pensioensituatie. Dit geldt voor iedereen, ongeacht de aard van het contract waarin hij pensioen opbouwt.

Mensen willen vier dingen weten over hun pensioen namelijk:

1. Wat gebeurt er met de ingelegde pensioenpremies, welk rendement wordt hier op behaald?
2. Hoeveel pensioen krijg ik?
3. Is het genoeg?
4. Wanneer krijg ik het?

Het kabinet gaat bekijken hoe voor ieder pensioencontract de deelnemer kan beschikken over dezelfde persoonlijke informatie: meer inzicht in de premie die is ingelegd, het rendement dat daarmee is behaald, het pensioenvermogen dat voor iemand persoonlijk is gereserveerd, en de te verwachte pensioenuitkering die daaruit voortvloeit.

Verbreden reikwijdte van het pensioenstelsel

Het kabinet wil bezien of er maatregelen mogelijk zijn die ertoe leiden dat de pensioenopbouw onder werknemers wordt vergroot. Het zogeheten aanpakken van de witte vlekken. Echter is het kabinet geen voorstander van een verplichting voor zelfstandigen om pensioen op te bouwen. Daaruit kan de conclusie getrokken worden dat de gewone werknemer op pensioeningangsdatum niet in financieel zwaar mag komen, maar een ZZP-er blijkbaar wel? Echter een ZZP-er heeft vaak wel eigen vermogen, als ze de AOW-leeftijd bereiken. De gewone werknemer die nu weinig verdient, heeft vaak geen enkel vermogen.

Conclusie

Dit waren 8 stappen van de 11 stappen die volgens de Minister Koolmees moeten leiden tot vernieuwing van het pensioenstelsel. De afgelopen jaren is er echter weinig vooruitgang geboekt als het gaat om de vernieuwing van het pensioenstelsel, mede als gevolg van de houding van de sociale partners. Het is nu tijd voor een wezenlijke vernieuwing van het pensioenstelsel, met andere woorden de kabinetsbrief dient in de praktijk uitgevoerd te worden, het spreekwoord luidt geen woorden maar daden. Hoe precies? Dat moeten we nog gaan zien. Wordt vervolgd!