

DE PENSIOENSCHIJF VAN VIJF: ER IS MÉÉR DAN PENSIOEN

Op 27 januari 2014 vond het 3^e pensioenseminar bij de Universiteit Maastricht plaats. Centraal tijdens dit seminar stond het thema ‘de Pensioenschijf van Vijf’.

Wat is de toekomst van het pensioen? Tijdens het pensioenseminar is het pensioen in een breder perspectief geplaatst en bottum-up benaderd vanuit de deelnemer. Er is gekeken wat dit betekent voor de pensioenpraktijk en werkgevers. Welke vermogensvorming is nodig voor de oude dag en wat kunnen werknemers, werkgevers en de pensioenuitvoerders hieraan doen, gelet op de in Nederland ingezette koers. Een koers die leidt tot een versobering van het pensioenstelsel en stuurt op langer doorwerken. Een koers die om keuzes en flexibiliteit vraagt. Het belang van het inzetten van het zogeheten menselijk kapitaal en het in eigen beheer sparen neemt toe. We zien dan ook een uitbreiding van ons 3-pijler-systeem naar een 5-pijler-systeem, oftewel de pensioenschijf van vijf. Met in de eerste pijler o.a. de AOW, in de tweede pijler het aanvullend (werknemers)pensioen, in de derde pijler de lijfrenten en levensverzekeringen, in de vierde pijler het in eigen beheer sparen en ten slotte in de vijfde pijler het ‘menselijk kapitaal’.

Tijdens het seminar zijn mogelijkheden tot vermogensvorming aan bod gekomen en is er gesproken over de wijze waarop ingespeeld kan worden op deze gewijzigde koers. Door middel van een holistische balansbenadering kunnen onevenwichtigheden in de pensioenregelingen worden blootgelegd. Op basis hiervan kunnen mogelijke oplossingen en de daaraan gelieerde kosten in beeld worden gebracht en kunnen keuzes worden gemaakt. Keuzes die mede afhankelijk zullen zijn van ‘personal life cycles’. Welke nieuwe bronnen moeten we gaan inzetten voor pensioenaanvulling (eigen woning, human capital, andere vermogensbronnen) en hoe past dit in het huidige pensioensysteem? Moeten we op zoek naar alternatieven of anders gebruik maken van de bestaande mogelijkheden en welke wettelijke wijzigingen en domeinoverschrijdende innovaties zijn hiervoor nodig? En wat is de rol van de werkgever hierin? Veranderende individuele keuzes kunnen leiden tot een andere betrokkenheid van de werkgever maar ook meer nadruk leggen op bijvoorbeeld personeelsplanning.

Tijdens het seminar zijn de nieuwe ontwikkelingen aan bod gekomen en zijn ook handvatten aangereikt voor de praktijk die de deelnemer, werkgever, pensioenfonds en verzekeraar kunnen helpen om tot een uitgebalanceerde pensioenschijf van vijf te komen.

CONCLUSIVE STATEMENTS

- Verbeter het financieel bewustzijn van de Nederlandse burgers door beter en meer persoonlijk advies, meer mogelijkheden tot digitale informatieverstrekking en meer betrokkenheid van werkgevers en pensioenuitvoerders.
- Kijk met een bredere blik naar pensioen; verbreed het systeem van drie naar vijf pensioenpijlers.
- Creëer één uniforme, flexibele pensioenregeling voor alle werkenden, ongeacht arbeidsvorm.
- Koppel pensioenopbouw niet langer aan salaris maar aan eigen behoeftes en wensen.
- Individuele beschikbare premieregelingen hebben de toekomst. Zorg dat de fiscale en juridische wetgeving dusdanig wordt aangepast dat zij de opmars van deze pensioenregelingen niet in de weg staan.

PRESENTATIES & VERSLAG

Ir. G.M.A. (Gerard) Rutten

Dagvoorzitter Gerard Rutten begon het pensioenseminar met het vertellen van een “sprookje”. Er was eens een paard in een wei. Op een paar meter van het paard stond een drinkbak in diezelfde wei. Het paard wilde echter niet naar de drinkbak toe lopen en gaan drinken. De boer vroeg zich af hoe hij dat paard bij die drinkbak kon krijgen? Hij probeerde het paard naar de drinkbak toe te lokken door allerlei toeters en bellen bij de drinkbak te plaatsen. Het paard keek hier echter niet van op en wilde nog steeds niet naar de drinkbak toe lopen om te drinken. Ten einde raad besloot de boer het paard zelf bij de hand te nemen en het paard naar de drinkbak toe te sleuren. Het sprookje van Gerard Rutten staat symbool voor de huidige stand van zaken in pensioenland. Pensioenfondsen investeren momenteel heel veel geld in het pensioenbewust maken van de deelnemer. Er worden prachtige flyers uitgedeeld en filmpjes in elkaar gezet. De intenties zijn goed, het lukt echter niet om de deelnemer hiermee ook daadwerkelijk pensioenbewust te maken (bij de drinkbak te krijgen). Pensioencommunicatie moet dan ook worden verbeterd waarbij het perspectief van de deelnemer centraal staat. Het is wenselijk dat meer dan nu het geval is aangesloten wordt bij de informatiebehoeften en de kenmerken van de deelnemer en zijn manier van

informatieverwerking. Persoonlijk advies is daarbij essentieel. Alleen zo wordt de kans groter dat de informatie de deelnemer daadwerkelijk bereikt.

A.(Anna) van der Schors MSc

Anna van der Schors, verbonden aan het Nibud, gaf in haar presentatie inzicht in het financiële bewustzijn van de Nederlandse burgers. Circa 25% van de Nederlandse huishoudens weet niet hoe hoog zijn huur/hypotheek is. Is het dan vreemd dat mensen niet weten hoe het met hun pensioen gesteld is? Het financiële bewustzijn van de burger moet worden verhoogd om te zorgen dat mensen financieel zelfredzaam worden. Financiële zelfredzaamheid wil zeggen dat iemand weloverwogen keuzes maakt, zodanig dat zijn financiën in balans zijn, zowel op de korte als op de lange termijn. Probleem is echter dat mensen vaak een korte termijn focus hebben en zich niet goed genoeg verdiepen in hun geldzaken. Hoe gaan we er voor zorgen dat mensen financieel bewuster worden, nu en in de toekomst? Anne van der Schors gaf daarbij drie adviezen:

1. Maak mensen op een laagdrempelige manier bewust van het belang van inzicht in geldzaken. Zorg dat mensen inzicht hebben in hun huidige uitgaven.
2. Visualiseer de toekomst. Welke uitgaven denk iemand later te hebben?
3. Speel in op wensen en behoeften. Wat wil/wenst iemand?

Door eerst in kaart te brengen wat iemand nu en later aan uitgaven heeft, kan nu worden bepaald of iemand genoeg (pensioen)spaargelden heeft of dat toch op de een of andere manier bijgespaard dient te worden.

Een belangrijke rol voor het financiële bewustzijn van de Nederlandse burger is daarbij weggelegd voor de pensioensector. De pensioensector moet inzicht bieden in de financiële situatie, er is echter ook hulp van andere partijen nodig. Inzicht in pensioeninkomsten uit de bekende drie pijlers zijn niet voldoende voor een compleet financieel inzicht.

Mr. drs. M. (Michael) Visser

De derde presentatie werd verzorgd door “chefkok” Michael Visser die een kijkje in de keuken gaf van de pensioenschijf van vijf. Prof. dr. Gerry Dietvorst betoogde enige tijd geleden dat mensen zich meer - en eerder dan tot nu toe het geval is - in hun pensioen zullen moeten gaan verdiepen en met een bredere blik naar pensioen moeten gaan kijken (zoals ook Anna van der Schors aangaf). Het gezichtsveld moet worden verbreed van drie naar vijf pensioenpijlers, waarbij de vierde pijler bestaat uit eigen kapitaal (o.a. spaargeld,

beleggingen en een hypotheekvrije woning) en de vijfde pijler uit inkomsten uit werk na pensionering. Dit inspireerde Michael tot het ontwikkelen van een pensioen à la carte, een dynamische pensioenschiif van vijf, naar analogie van de voedingsschiif van het Voedingscentrum. De voedingsschiif dient als leidraad voor gezond, lekker en veilig eten. De pensioenschiif zou een hulpmiddel voor eerlijke en verantwoorde informatie voor een 'welvarende oude dag' kunnen zijn. Michael heeft samen met het Nibud en Wijzer in geldzaken een speciale 'pensioenschiif-van-vijf'-tool ontwikkeld, een praktische rekentool / hulpmiddel voor Nederlandse burgers. Deze tool geeft inzicht in het inkomen uit de vijf pijlers na pensionering en draagt dus bij aan de financiële bewustwording van Nederlandse burgers. Om nog meer bewustwording te creëren gaf Michael de volgende aanbevelingen mee:

1. Persoonlijk advies wordt belangrijker in een complexere pensioenwereld (dit in lijn met Gerard's welkomswoord). Pas daarom de communicatieregels aan; zorg voor meer ruimte voor maatwerk door pensioenuitvoerders en gelaagdheid in informatie;
2. Zorg voor meer mogelijkheden tot digitale informatieverstrekking; ontwikkel het pensioenregister verder door tot de pensioensnelweg van Nederland;
3. Werkgevers en pensioenuitvoerders kunnen belangrijke faciliterende rol spelen (voor consument en adviseur). Zo heeft onderzoek aangetoond dat er 20% minder volledig pensioenonbewusten zijn onder mensen die door de werkgever zijn geïnformeerd.

Dr. A.H.H. (Anouk) Bollen-Vandenboorn

Anouk Bollen startte haar bijdrage met een korte introductie van de ontwikkelingen in het huidige pensioenlandschap. De versobering van het Witteveenkader en de doorwerking daarvan in de derde pijler nemen de behoefte aan een adequaat pensioen niet weg. Als geen optimale pensioenopbouw (kan) plaatsvinden in de 1^e, 2^e en 3^e pijler dient gekeken te worden welke andere mogelijkheden er zijn, bijvoorbeeld in de 4^e en 5^e pijler. De rekentool waar Michael naar refereerde biedt goed inzicht in het te verwachten inkomen. Neemt niet weg dat wanneer blijkt dat het te verwachte inkomen uit de vijf pijlers niet past bij de gewenste behoefte, mensen niet weten wat ze nu moeten doen om in de toekomst wel genoeg inkomsten te hebben. Probleem is dat in Nederland teveel in hokjes wordt gedacht; de maatregelen die worden getroffen voor een adequate pensioenopbouw worden getroffen binnen de bestaande pijlers en voor de specifieke doelgroep binnen die pijler. Zo bestaat aparte regelgeving voor werknemers, voor DGA's, voor ondernemers, voor ZZP'ers en voor beroepsbeoefenaars met een verplichte pensioenregeling. Dit terwijl tegenwoordig mensen regelmatig van arbeidsvorm wisselen. Op het moment van pensionering is iedere werkende (ongeacht arbeidsvorm) gelijk en willen ze allemaal hetzelfde. Anouk pleit dan ook voor een

(fiscale) gelijke ruimte om pensioen op te bouwen. Een uniforme regeling zou voor iedereen meer helderheid en inzicht leiden. Uiteraard is het wel van belang realistisch te blijven; het gaat niet om maatmannen maar mensen van vlees en bloed. Dat pleit enerzijds voor een uniforme regeling, maar anderzijds ook voor de nodige keuzemogelijkheden en flexibiliteit. De voorstellen die Anouk doet zijn als volgt:

1. Stel de onlangs voorgestelde collectieve (vrijwillige) pensioenregeling voor ZZP'ers ook open voor ondernemers en DGA's en laat daarbij de fiscale faciliteiten van pensioen in eigen beheer en de oudedagsreserve vervallen. Hiermee worden DGA's en ondernemers immers ook in staat gesteld eventuele gemiste pensioenopbouw op te vangen.
2. De vrijgevalle fiscale ruimte (punt 1) kan worden benut voor fiscale facilitering voor een arbeidsvormneutrale flexibiliseringsregeling die voor iedereen geldt en wisseling van werk(vorm) geen verschil maakt met betrekking tot de voortzetting van deze regeling. De flexibiliseringsregeling kent o.a. de volgende kenmerken:
 - Omkeerregel
 - Zelf bepaalde inleg (wel minimum inleg), vrijwillig in- en uitstappen
 - Flexibel ingangsmoment, minimaal vanaf AOW-ingangsdatum
 - Niet levenslang, maar vastgestelde uitkeringsduur
 - Opvangen / aanvullen gemiste pensioenopbouw en tekorten
 - Voor zover sprake is van opbouw in de tweede pijler beperkt dit de te benutten ruimte in de flexibiliseringsregeling
 - Uitvoering door bank, verzekeraar, pensioenuitvoerder, beleggingsinstelling
 - Deblokkeringsmogelijkheid vóór AOW-ingangsdatum: bestemmingsgebonden afkoop/uitkering: aflossing woningschuld, financiering zorg (zorgsparen) en uitkering ineens bij overlijden, bijv. tbv financiering nabestaandelijfrente
3. Pas de verplichtgestelde beroepspensioenregelingen in in de flexibiliseringsregeling (punt 2) in plaats van fiscale begeleiding in het IB-Witteveenkader. Civiele wetgeving dient daarbij te worden gerespecteerd, dus verplicht gestelde regelingen blijven verplicht, alleen het fiscale kader aanpassen.

Dr. R. (Ruud) Kleynen AAG

Ruud Kleynen ving zijn presentatie aan met een reis terug in de tijd. Om tot een betere discussie te komen over waar pensioen voor staat en waar het voor gaat staan in de toekomst is het immers van belang de ontstaansgeschiedenis en de daarbij behorende uitgangspunten voor pensioen te begrijpen en hoe deze zich in de tijd hebben ontwikkeld. Ruud liet zien dat in het verleden nog geen sprake was van pensioen als een “comfortabele”

oudedagsvoorziening. Tijd om te genieten van pensioen, zoals dat nu gebeurt, was er toen niet. Pensioen had voornamelijk als doel om de werkgever te laten voldoen aan zijn morele en ethische verplichting naar zijn werknemers. Tegenwoordig is de pensioenambitie circa 70% van het gemiddeld geïndexeerd salaris en is de pensioenleeftijd nog nagenoeg hetzelfde als in het verleden. De vraag rijst of deze ambitie nog van deze tijd is? Moet pensioen wel afhankelijk zijn van het salaris? Bovendien is pensioen tegenwoordig erg duur om te financieren. Jonge mensen zullen deze vorm van financiering niet lang meer accepteren. Ook de (perverse) solidariteit die in pensioen verschuilt staat onder druk. Is solidariteit überhaupt wel gewenst? Iemand betaalt toch ook niet de hypotheek van de buurman? Waarom doen we dat met pensioen dan wel? Zouden we niet een nieuwe weg met pensioen moeten inslaan, waarbij het pensioen niet langer gekoppeld is aan het salaris maar aan je eigen behoeftes en wensen? Voor dit nieuwe pensioen heeft Ruud de volgende elementen voor ogen:

1. Met pensioen gaan wanneer je wilt;
2. De werkgever betaalt een vast percentage aan pensioenpremie, de hoogte van de eigen bijdrage bepaal je zelf.
3. Pensioenfondsen worden inkoopcombinaties, waarbij je kunt kiezen van welke inkoopcombinatie je gebruik wilt maken. Er wordt aangegeven hoeveel pensioen je met je gespaarde saldo kunt inkopen. Je kunt switchen tussen de inkoopcombinaties.
4. Geen indexatie vanaf pensioendatum.
5. Uitvoering: eenvoudige beleggingsportefeuilles.

Mr. B. (Bastiaan) Starink

De toenemende levensverwachting, structureel lagere rente, volatiliteit op de financiële markten en aanscherping van internationale boekhoudstandaarden hebben ervoor gezorgd dat de kosten van pensioen ontzettend zijn gestegen. Het premie-instrument is bot en zuivere uitkeringsovereenkomsten zijn onhoudbaar geworden. Werkgevers gaan op zoek naar pensioenregelingen met minder risico's. Beschikbare premieregelingen (DC-regelingen) hebben de toekomst. Probleem is echter dat er nog veel spookverhalen rondom DC-regelingen rondgaan. Een voorbeeld hiervan is dat een DC-regeling tot een onvoorspelbaar en lager pensioen leidt dan een uitkeringsovereenkomst (DB-regeling). Bastiaan waagde dan ook een poging om een aantal van de hardnekkigste misverstanden omtrent DC-regelingen te nuanceren. Betere life cycles waarin risico's als het renterisico, marktrisico en inflatierisico op een goede manier worden beheerst kunnen het pensioenresultaat optimaliseren; zowel qua hoogte als qua volatiliteit. Dit helpt de individuele deelnemer bij het maken van juiste beslissingen of zorgt ervoor dat deelnemers helemaal geen keuze hoeven te maken.

Daarnaast blijkt een DB-regeling bij een pensioenfonds inmiddels ook niet zo zeker te zijn als we ooit dachten: pensioenrechten zijn op grote schaal gekort waardoor de zekerheid van een DB-regeling bij een pensioenfonds een schijnzekerheid blijkt te zijn. Ook zijn de uitvoeringskosten en garantiekosten in een DC-regeling veel lager dan bij een DB-regeling bij een pensioenfonds vanwege de eenvoud van het product en het uitvoeringsmodel. Naast productverbeteringen zijn ook wijzigingen in wet- en regelgeving nodig voor de stap naar DC. Belangrijke voorstellen die Bastiaan doet zijn:

1. Maak het mogelijk dat na pensioendatum wordt doorbelegd. Op deze wijze hoeven de zogenoemde rendementsbronnen niet helemaal te zijn afgebouwd op pensioendatum en kan met een goede life cycle die doorloopt na pensionering een goede beleggingsportefeuille ingevuld worden zodat een hoger rendement op latere leeftijd bereikt kan worden. De eis uit de Pensioenwet dat vanaf pensioendatum een ingegaan pensioen in beginsel niet meer mag fluctueren, moet hiervoor worden aangepast.
2. Maak meer flexibiliteit in de uitkeringsfase mogelijk. Een levenslange, gelijkmatige uitkering betekent dat de wet ervan uitgaat dat een gepensioneerde de rest van zijn leven een gelijkmatige financiële behoefte heeft. Terwijl de meeste gepensioneerden toch echt meer geld zouden willen uitgeven aan het begin van hun pensionering dan na, bijvoorbeeld, hun tachtigste. Ook het toestaan van het opnemen van een deel van het pensioenkapitaal in één keer zal door de meeste gepensioneerden met gejuich worden ontvangen. En wellicht ook door de schatkist.
3. Vereenvoudig de fiscale wet- en regelgeving op het gebied van pensioenen. De fiscaliteit rondom pensioen is sterk overgereguleerd. Het 'denken' in tijdsevenredig opgebouwde aanspraken overheerst momenteel in de fiscale wet- en regelgeving. Dit zou wat Bastiaan betreft moeten wijzigen omdat het te beperkend uitwerkt. Hij stelt daarom voor de huidige fiscale toetsing op het niveau van de individuele werknemer los te laten en te vervangen door een toetsing op werkgevers- of brancheniveau. Dat zou betekenen dat een werkgever fiscaal gefaciliteerd een bepaald percentage van de loonsom aan pensioen mag besteden. Hoe hij dit besteedt, aan wie, voor welke regeling enzovoort is ter vrije beoordeling van de werkgevers en werknemers samen. Dit systeem sluit aan bij ontwikkelingen als de werkkostenregeling en loonsomheffing waarbij fiscale toetsing niet op werknemers- maar op werkgeversniveau plaatsvindt.