

# Brede maatschappelijke dialoog toekomst pensioenstelsel

Bijdrage van bestuur en directie van het Rabobank Pensioenfonds.

## Inleiding

Het Rabobank Pensioenfonds vindt het als speler in de sector belangrijk een bijdrage te leveren aan de door staatssecretaris Klijnsma gestarte Nationale Pensioendialoog.

In de adviesaanvraag d.d. 4 april 2014 aan de SER betreffende de brede maatschappelijke dialoog toekomst pensioenstelsel heeft de staatssecretaris rond een drietal thema's een reeks vragen geformuleerd. Deze thema's en vragen vormden het uitgangspunt voor de inbreng van het Rabobank Pensioenfonds in de dialoog. Daarbij hebben bestuur en directie van het fonds zich geconcentreerd op een beperkt aantal onderwerpen.

## Evenwichtige premie

Al enige tijd wordt er discussie gevoerd over de houdbaarheid van de doorsneepremie. Langzamerhand lijkt iedereen ervan overtuigd dat deze niet houdbaar is. Ook het Rabobank Pensioenfonds onderkent de problematiek, waarbij aangetekend moet worden dat het als ondernemingspensioenfonds een actuariële premie gebaseerd op de actuele markttrente voor de pensioenopbouw in rekening brengt.

Met de erkenning van het probleem is evenwel een adequate oplossing voor de overgangsproblematiek, door het CPB becijferd op € 100 miljard, nog ver buiten beeld. Enkele constatering.

De doorsneepremie vormt pas een probleem als mensen het tweedepijlersysteem verlaten, bijvoorbeeld door werkloosheid of het (al dan niet gedwongen) voortzetten van hun carrière als zzp-er. Mutaties binnen de tweede pijler vormen in deze context niet echt een probleem.

Wat onderbelicht blijft, is het effect van het vervangen van de doorsneepremie door de actuariële benodigde premie op de concurrentieverhoudingen binnen bedrijfstakken en op de arbeidsmarkt. (Bedrijven met veel) oudere werknemers prijzen zich uit de markt. Er valt niet aan te ontkomen ook het loongebouw in Nederland mede in de discussie te betrekken. Daar komt nog bij dat naar verwachting jongeren de lagere voor hen betaalde pensioenpremie in hun besteedbare inkomen terug willen zien.

Het valt te betwijfelen of Nederland ooit klaar zal zijn voor een dergelijke dubbele overgang (pensioen en loongebouw).

Op basis van deze twee constatering is het misschien beter de problematiek te benaderen vanuit de verplichte participatie aan de pensioenopbouw in de tweede pijler. Dit zal zeker niet onomstreden zijn, maar het vinden van € 100 miljard zal naar verwachting nog moeilijker zijn.

## Keuzevrijheid pensioen

Het gebrek aan keuzevrijheid wordt vaak als beperking van het huidige systeem gezien. De vraag is of mensen als die keuzevrijheid er is daar ook daadwerkelijk gebruik van zullen maken. Voor de meeste mensen zal van belang zijn dat er zonder veel omkijken een nette oudedagsvoorziening is geregeld. Keuzevrijheid veronderstelt ook enig inzicht in de materie. Onze ervaring met een vrijwillig

bijspaarproduct in de tweede pijler is dat meer dan 90% van de deelnemers kiest voor de standaardoplossing. Zelfs bij een financiële instelling lijkt er beperkt animo te zijn om zelf het pensioengeld te beleggen. De behoefte aan een eigen keuze is kennelijk niet zo groot. Keuzevrijheid impliceert individualiteit in de regeling. Risicomanagement is voor een collectieve regeling eenvoudiger en efficiënter in te richten. In algemene zin gaat keuzevrijheid per definitie gepaard met een hogere kostenbelading.

Bij de vormgeving van een pensioenstelsel voor de toekomst zou dan ook niet moeten worden ingezet op keuzevrijheid tijdens de opbouwfase omdat dit economisch niet efficiënt is. Keuzevrijheid bij pensioeningang is wel belangrijk. De flexibiliseringsmogelijkheden bij pensioeningang kennen we al. Deze zouden kunnen worden uitgebreid met de mogelijkheid om op pensioendatum het pensioen (gedeeltelijk) ineens te laten uitkeren, bijvoorbeeld ter aflossing van de hypotheek. Bijvoorbeeld in België bestaat deze mogelijkheid.

Een zeker paternalisme tot een bepaalde hoogte van de pensioenvoorziening is te verdedigen. Vanuit die gedachte zou tot een bepaald niveau pensioen als inkomensvoorziening collectief geregeld moeten worden, daarboven is meer sprake van vermogensvergarings. Dan spreken we over een hybride stelsel, dat in feite met het nieuwe Witteveenkader gerealiseerd is: tijdens de opbouwfase en tot 100.000 euro wordt er collectief pensioen opgebouwd, daarna is opbouw ter vrije keuze, individueel en in de nettosfeer.

Als de zorg voor toekomstige generaties de overheid echt ter harte gaat, is het zaak niet voortdurend te sleutelen aan de mogelijkheden voor het opbouwen van pensioen, bijvoorbeeld door toekomstige verlaging van de maximumgrens voor pensioenopbouw. Niet alleen draagt dit bij aan de koopkracht van de jongere generaties zodra deze gepensioneerd zijn, maar het zorgt ook voor de zekerstelling van toekomstige belastinginkomsten. En uiteraard is het vertrouwen in het stelsel gebaat bij helderheid en stabiliteit van het systeem.

## **Keuzevrijheid pensioenfondsen**

Keuzevrijheid voor een pensioenfondsen (door sommigen worden zeven nationale pensioenfondsen geopperd) betekent dat de relatie met de arbeidsvoorwaarden wordt losgelaten. Dit zou een stap te ver zijn. Het pensioen is immers nog steeds de op één na belangrijkste arbeidsvoorwaarde.

Werkgevers en werknemers investeren hier ook veel geld in. Het verbreken van de relatie met de arbeidsvoorwaarden betekent dat het pensioen geen aangelegenheid meer is van de cao-partijen, maar al snel een zaak wordt van de overheid. De overheid is echter al verantwoordelijk voor een pensioenvoorziening: de AOW. De combinatie van overheid en aanwezige pensioenfondsen is, zoals het verleden heeft laten zien, geen gelukkige. Het is beter als betrokkenen zelf verantwoordelijkheid dragen voor het beheer van de pensioengelden. De koppeling met de arbeidsvoorwaarden zorgt er juist voor dat degenen voor wie en door wie de pensioengelden worden opgebracht zelf de verantwoordelijkheid dragen voor het beheer en daarover verantwoording afleggen. Zeker voor ondernemingspensioenfondsen mag dit governance-aspect niet worden onderschat.

Het creëren van nationale pensioenfondsen brengt extra kosten met zich mee, in ieder geval voor marketing. Het buitenland laat daarbij zien dat het aanbod de neiging zal hebben te convergeren. Ook de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars komt onder druk te staan.

## Pensioen, zorg en hypotheken

Pensioen is een inkomensvoorziening voor de levensfase waarin mensen niet meer in staat zijn om door middel van arbeid in hun inkomen te voorzien. De laatste tijd bestaat onder meer bij sommige wetenschappers en politici de neiging de aanwezigheid van pensioenkapitaal in te zetten voor de oplossing van problemen op andere terreinen, zoals de zorg en de hypotheken. Wij wijzen dit principieel af. Pensioen moet worden ingezet waar het voor bedoeld is en niet vóór de uitkeringsfase voor andere doeleinden worden gebruikt. Wel kan de aanwezigheid van pensioen op individueel niveau een bijdrage leveren aan het oplossen van problematiek. Hiervóór is al gewezen op een uitkering ineens bij pensioneren, bijvoorbeeld om de hypotheekschuld af te lossen.

In de laatste levensfase is de zorgbehoefte het grootst. Daar zijn dan hoge kosten mee gemoeid. Niet iedereen zal hiermee geconfronteerd worden. Derhalve ligt het veel meer voor de hand dat voor deze zorgbehoefte een verzekeringsproduct wordt ontwikkeld en aangeboden. Pensioenfondsen kunnen wel een institutionele bijdrage leveren op het terrein van zorg en hypotheken door te investeren in zorgcomplexen en in hypotheekfondsen.

## Toekomstverkenning pensioencontract

De trend naar meer individualisering, ook op pensioengebied, is niet te ontkennen. Daarbij komt een trend die inspeelt op de behoefte om meer duidelijkheid te verschaffen waar deelnemers nu echt aanspraak op kunnen maken, een heldere definitie van eigendomsrechten.

De richting waarin het FTK zich beweegt zet een druk op de (indexatie van) pensioenuitkeringen. Daarnaast nemen solvabiliteitseisen toe waardoor fondsen verplicht worden meer 'dood geld' (zonder duidelijke eigendomsrechten) aan te houden. Zo lang pensioengelden in een solvabiliteitsbuffer niet tot uitkering komen, zullen ook geen belastinginkomsten worden gegenereerd.

Het is tijd om na te denken over een stelsel dat meer individuele kenmerken met duidelijke eigendomsrechten kent. Gedacht kan worden aan een individueel DC-stelsel dat duidelijkheid biedt over de risico's die niet en vooral wel collectief gedeeld kunnen worden. Vooral in de uitkeringsfase kunnen collectieve elementen worden ingebouwd. Individuele spaarpotjes in de opbouwfase voldoen aan de behoefte aan meer individuele oplossingen (duidelijke eigendomsrechten). Zoals hiervoor aangegeven heeft het niet zo veel zin om te investeren in allerlei (individuele) keuzemogelijkheden in de beleggings sfeer. Een standaardoplossing gebaseerd op een life cycle volstaat voor het brutopensioen. Uiteraard dient het pensioenfonds wel keuzes te maken in de sfeer van life cycle, beleggingsbeleid en risicobeheersing.

Belangrijk is verder het creëren van de mogelijkheid om (degressief) 'door te beleggen' in de life cycle ook na de pensioendatum. Huidige Life Cycles kennen een afbouw van risico naar pensioendatum toe. Studies tonen aan dat dat niet efficiënt is. Wij pleiten in deze constructie voor een lifecycle over de gehele levensduur van de deelnemer. Voordeel van doorbeleggen is een beter (potentieel) rendement, dus een beter pensioen. Thans is het niet mogelijk om na de pensioendatum door te beleggen, omdat het opgebouwde vermogen op de pensioendatum moet worden omgezet in een (risicovrij) pensioen. Deze beperking, in feite het verborgen probleem van de huidige DC-contracten, zou moeten worden opgeheven.

We moeten duidelijk zijn over de risico's die in een dergelijk systeem nog collectief en solidair met elkaar worden gedragen. Met name in de uitkeringsfase speelt dit een rol, waarin we willen blijven

communiceren in verwachte levenslange pensioenen die zo goed mogelijk beschermd zijn tegen optredende inflatie.

Het vorenstaande is een eerste aanzet. Uiteraard zijn er bij de introductie van een dergelijk contract overgangsvraagstukken. Die zijn ook divers van aard, bijvoorbeeld afhankelijk van de vraag wie thans de risico's draagt: de werkgever of de werknemers.