

“Het beste pensioen is employability”

Balans en praktijk na tien interviews over Pensioen 2020

Michiel Huisman, datum 10-12-2016

Datum	10-12-2016
Auteur	Michiel Huisman
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)

Deeltijdpensioen is de toekomst. Het beste pensioen is employability; het gaat dan ook om investeren in je eigen ‘werkzame pensioenleven’. Solidariteit moet gebaseerd zijn op wederkerigheid en collectieve risicodeling. Daar is een zekere mate van verplichte deelname voor nodig.

Na alle gesprekken met bestuurders, beslissers en beleidsmakers over pensioen, die de redactie van Pensioen Advies dit jaar gevoerd heeft, is het tijd om de balans op te maken. Dat doen we – in willekeurige volgorde – aan de hand van vragen als:

- Zijn er voor werkgevers (ondernemers) dominante of doorslaggevende redenen om voor een nieuw nationaal pensioenstelsel te pleiten? Zo ja, wat zijn die redenen en welke impact hebben die? Zijn die redenen zwaarwegend genoeg voor een impactvolle stelselherziening? En wat is eigenlijk de blauwdruk voor goed pensioen als het aan werkgevers ligt? En aan werknemers?
- Gaan de voorgestelde herzieningen (afschaffing doorsneepremie en opbouw van een persoonlijk pensioenvermogen) ver genoeg? Te ver? Of stellen ze eigenlijk niet zoveel voor? Denk aan daarbij aan het SER-advies inclusief de ‘Nadere Verkenning’ en aan de Perspectiefnota van Klijnsma (Pensioen 2020).

En dat doen we in een gesprek met **Edwin Schop**, gewaardeerd lid van de redactieraad van dit vakblad. Edwin is niet alleen eigenaar en directeur van Flexis Groep en dus een in de praktijk gekopt en gemazelde pensioenprofessional. Hij is ook uit de school van professor dr. Erik Lutjes (VU) en wetenschappelijk goed onderlegd én bij de tijd.

Om te beginnen en naar aanleiding van het in november geplaatste interview in Pensioen Advies met Gerard Riemen (Pensioenfederatie) en Harold Herbert (Verbond van Verzekeraars): “De taak die Gerard Riemen heeft, is niet te benijden. Hij heeft te maken met een achterban die vanuit een moeilijk te slechten bolwerk van sociale partners stappen moeten gaan zetten naar een nieuw pensioencontract. Dat is niet de makkelijkste taak om op je bordje te hebben. Terwijl Herbert een voortrekkersrol heeft. Hij heeft een achterban die een grote markt voor zich ziet liggen. Dat is veel makkelijker.”

Paard achter de wagen

“Wat je ziet is dat de voorstellen van de SER en de manier waarop de Pensioenfederatie daarop reageert eigenlijk neerkomen op het paard achter de wagen spannen. De redenering is: ‘wij hebben

pensioenfondsen en die moeten zo goed en zo lang mogelijk in de benen blijven'. Daar wordt dus naartoe geredeneerd. Daarmee maak je het eigenlijk onmogelijk om tot échte vernieuwing te komen. Je redeneert vanuit een vooropgezette bedoeling ter protectie van – met name – bedrijfstakpensioenfondsen en niet onbevangen vanuit de toekomst en vanuit een weloverwogen visie op wat werkgevers en deelnemers in die toekomst aan pensioen voor ogen staat. Je verzint dus 'iets' om de verplichtstelling in stand te houden terwijl je je juist moet afvragen of die instandhouding van de verplichtstelling op uitvoeringsniveau (het systeem dus van bedrijfstakpensioenfondsen) wenselijk en noodzakelijk is. Als ik het goed begrijp is dat in de kern waar Herbert en Riemen uiteenlopen in hun visie op en opvattingen over een nieuw pensioencontract. Herbert constateert dat er vraag is naar flexibiliteit in de uitvoering – hij is volgens mij geen tegenstander van verplichtstelling op deelnemersniveau – maar loopt er tegenaan dat de SER en in het kielzog daarvan de Pensioenfederatie kiest voor een verplichte winkelnering op uitvoeringsniveau om daarmee bedrijfspensioenfondsen in de benen te houden.”

Solidariteit organiseren

“Ik ben van mening dat de verplichtstelling er is om solidariteit te organiseren die je zonder verplichte deelname, in een vrije markt, niet kán organiseren. Daar komt wel steeds meer druk op te staan. De vraag is gerechtvaardigd of je die verplichtstelling per se moet vertalen in de verplichte uitvoering van pensioen bij een pensioenfonds. Daar zijn ook andere middelen voor. Bijvoorbeeld de verplichte deelname aan een regeling waarvan je de uitvoering vervolgens vrijlaat. Met andere woorden: sociale partners bepalen de inhoud van de regeling. De uitvoering ervan wordt gerealiseerd in een vrije markt.”

Intergenerationele solidariteit

“Voorts moet we constateren dat door de opstellers van het SER-advies en de nadere verkenning daarvan, maar ook de regering en sociale partners, intergenerationele solidariteit heel erg belangrijk wordt gevonden. Die wordt ook geframed. Kijk maar naar staatssecretaris Klijnsma. Die heeft het alleen maar over SER-variant IVc en over 'onze' ambitieovereenkomst, feitelijk niets anders dan het reële contract. Datzelfde contract waar we inmiddels zeven jaar over hebben gedaan om er achter te komen dat we er de handen niet voor op elkaar krijgen. Let wel: het gaat dan om een relatief kleine aanpassing van het stelsel. Laat staan als je overeenstemming moet krijgen over Pensioen 2020. Daar moet je echt grote stappen in nemen. Dat is al over vier jaar. Even de verkiezingen afwachten en je hebt netto nog maar drie van die vier jaar over. Als je niet een aanpassing naar een reëel contract kan realiseren in vijf á zes jaar, dan kan je zeker niet een hele ommezwaai maken naar het pensioenstelsel 2020 in twee á drie jaar. Ik heb al eens gezegd 2030 is het nieuwe 2020. Het zal er wellicht ooit van komen maar niet volgens de planning die nu wordt gedicteerd. Wil je het pensioenstelsel hebben staan dat je zou willen, dan kan dat overmorgen. Maar door het complexe krachtenveld dat daarop van invloed is, ga je dat volgens mij nooit bereiken. Maar ik word graag positief verrast.”

Heilloze weg

“Wat er vooral bij intergenerationele solidariteit speelt, is het kunnen dempen van positieve en negatieve

rendementen door middel van een collectieve buffer. Die wordt in de SER-variant IVc ook heel nadrukkelijk naar voren geschoven. Ook de SER doet eraan mee om die intergenerationele solidariteit te framen. Toch zien de commissieleden die de SER aan het werk heeft gesteld ook hele duidelijke haken en ogen aan IVc. Die hebben met name betrekking op de collectieve buffers en gaan over vragen als: hoe geef je die buffers vorm? Van wie zijn die buffers? En, wat Herbert in het interview ook al zei: hoe zit het met de overdracht ervan? Ben je voor een deel individueel eigenaar van de pensioenpot? En voor een ander deel ook weer niet? Ga dat allemaal maar eens uitleggen aan deelnemers! Ik hoor ze al vragen: Hoe werkt dat dan? En waarom worden bepaalde rendementen dan afgeroomd? Op enig moment bij wisseling van werkgever neem je je stukje pensioenpot mee. Maar als het daarna bij de nieuwe uitvoerder slecht gaat met de beleggingen, kan je geen aanspraak maken op die demping over de periode waarin je bij je vorige werkgever aan de buffer hebt bijgedragen. Of toch wel? En hoe dan? Kortom: wat mij betreft geen gangbare weg. Variant IVc is niet uit te leggen. Ik heb echt het idee dat het om pappen en nathouden gaat vanuit de gedachte dat we de verplichte uitvoering, en daarmee de toekomst van pensioenfondsen in stand moeten houden. Als je onbevooroordeeld naar productvariant IVc kijkt, zou je die nooit zo vanaf de tekentafel hebben ontworpen. Wat er nu ligt met de ambitieovereenkomst en variant IVc is uitsluitend om draagvlak bij pensioenfondsen te krijgen.”

Doorsneepremie

“Dat zie je ook met de doorsneepremie. De kwestie is met name de systematiek van doorsneepremie in combinatie met doorsneeopbouw. Op het moment dat je die doorsneeopbouw kan loslaten, krijg je doorsneefinanciering en dan heb je per definitie degressieve opbouw. Dan krijg je direct de juristen op je dak. Dan loop je tegen Europese regelgeving aan, zoals Erik Lutjes laatst al in het FD betoogde. Aan de andere kant, dat is dan allemaal wel beredeneerd vanuit het idee dat je een uitkeringsovereenkomst als uitgangspunt neemt. Als je een premie toezegt, een doorsneepremie, heb je die kwestie van leeftijdsdiscriminatie niet meer. Dan heb je nog wel andere kwestieuze effecten zoals omgekeerde solidariteit tussen hoger en lager opgeleiden en tussen mannen en vrouwen.”

“Je hebt dus vormen van solidariteit die prima zijn. Maar er zijn ook vormen die, noem het maar, pervers zijn. Het is dus maar net hoe je solidariteit definieert. Ik heb het altijd gedefinieerd als het mechanisme dat ik, als individuele deelnemer, bereid ben iets te geven aan ‘het collectief’ in de verwachting dat ik hetzelfde terugkrijg als ik in de omstandigheid ben dat anderen met mij solidair moeten zijn. Dat noemen we wederkerige solidariteit. Maar daar is in ons pensioenstelsel niet altijd sprake van. Dat zie je bijvoorbeeld bij de VPL-premie met de extra bijdragen die jongeren moeten doen die daarvoor niets terugkrijgen. Het gevaar, vind ik, is dat je dit ook in de Perspectiefnota van Klijnsma terugziet. Daarin wordt voorgesorteerd op een noodzakelijke transitie en de kosten daarvan. De overheid is bereid een overgangsmaatregel te creëren en bij te dragen aan de transitiekosten via een fiscale maatregel. Tegelijkertijd is Klijnsma van mening de premie, die eigenlijk naar beneden zou kunnen omdat je het mechanisme van overheveling van jong naar oud in de doorsneesystematiek loslaat, op het huidige niveau te handhaven en het ‘surplus’ aan te wenden voor de transitiekosten. Daarmee houd je ongewenste overdracht van jong naar oud in stand zonder dat er sprake is van wederkerigheid. Iets soortgelijks is er aan de hand met de extra VPL-premies die er volgens de huidige wetgeving in 2020 uitvallen. Ook die extra premie, zo luidt het voorstel, zou dan ná 2020 overeind kunnen blijven voor de financiering van de transitiekosten die met afschaffing van de doorsneepremiesystematiek gepaard gaan. Wél solidariteit, maar zonder wederkerigheid. Niet uit te leggen dus!”

Lastige buffers

“Intergenerationele solidariteit beoogt het uitsmeren van beleggingsresultaten over generaties heen om daarmee zogenaamde pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Maar, uit onderzoek blijkt dat het voordeel er nauwelijks meer is. Het CPB heeft in 2004 een onderzoek gedaan waaruit blijkt dat het verschil tussen intergenerationele solidariteit en het individueel beleggen zo’n 18% is. Dat betekent dat het absoluut interessant is om collectief te beleggen. Hetzelfde onderzoek is gedaan in 2014, met een heel andere populatie met veel meer vergrijzing en een veel groter pensioenvermogen. Het effect blijkt dan nog maar 3% te zijn. Tegelijkertijd constateert het CPB dat als het mogelijk wordt om door te beleggen (dat kon toen nog niet; nú wel) de welvaartswinst van gezamenlijk beleggen over generaties heen nog maar maximaal 1% is. Dat is maar een heel klein voordeel ten opzichte van andere voordelen die je kan bereiken als je géén intergenerationele solidariteit beoogt. Want door die intergenerationele solidariteit word je gedwongen om met een risicovrije rekenrente te werken en met de daaraan gerelateerde discussies over dekkingsgraden. Dat heb je allemaal niet meer op het moment dat je die intergenerationele solidariteit er uithaalt. Al die andere vormen van solidariteit – overlijden, langlevensrisico, arbeidsongeschiktheid – kan je stuk voor stuk heel goed samen delen. Dat stukje van intergenerationele solidariteit op het gebied van beleggingsrendementen, zou ik er gewoon uitlaten. Daarmee leg je ook een basis voor het herstel van vertrouwen in het pensioenstelsel.”

Daarmee zeg je dus feitelijk, beste pensioenfondsen, hou maar op te bestaan in je huidige vorm?

“Ik heb wel eens gesuggereerd dat er in 2030 zo’n 25 pensioenuitvoerders over zullen zijn. Vooral APF’en en paar PPI’s, welke laatste overigens ook opgenomen kunnen zijn in APF’en. Ik zei al: de toegevoegde waarde van een verplichte deelname om wenselijke solidariteit op basis van wederkerigheid te organiseren, zie ik absoluut in. Daar heb je echter geen verplichte winkelnering in bedrijfstakpensioenfondsen voor nodig. Die zullen zich, als ze willen voortbestaan, dus moeten transformeren naar een APF-achtige pensioenuitvoerder. Al met al maken die trends de markt al een stuk overzichtelijker. Maar of de eenvoud daarmee is gebaat? Ik vind het van de zotte dat je in Nederland zoveel verschillende pensioenregelingen en zoveel (fiscale) wet- en regelgeving hebt, terwijl de uitkomst – en nu ga ik eventjes heel hoog over – qua pensioen min of meer hetzelfde is, in ieder geval niet heel erg sterk verschilt. Met het versoberen van de fiscale kaders zijn al die regelingen nog meer op elkaar gaan lijken (allemaal dezelfde fiscale maximale opbouw; allemaal dezelfde lage franchises). De grens aan diversiteit is echt bereikt. Ik vraag me dan ook oprecht af of het noodzakelijk is om zoveel verschillende uitvoerders en zoveel verschillende regelingen te hebben. Een beperking daarin komt de eenvoud in administratie én communicatie ten goede en leidt bovendien tot aanzienlijke kostenbesparingen. Besparingen die je natuurlijk weer ten goede kan laten komen aan meer rendement. In dat opzicht is één nationaal pensioenfonds niet zo’n gek idee. Alleen, dat ga je in Nederland nooit bereiken. Pensioen is van sociale partners. Dat is naar mijn mening niet te doorbreken. Je kan dus wel heel utopisch en visionair zeggen dat dat een oplossingsrichting is, maar realistisch is dat niet. Je kan niet van de kelder op de zolder springen. Je zou graag op de zolder willen staan, maar als je er toch nooit komt, moet je proberen één verdieping hoger te komen.”

Oké, tot zover de reflectie op het huidige krachtenveld en de uitdagingen die daarmee annex zijn. Nú het klantperspectief. Wát willen werkgevers en werknemers afgaande op jouw ervaringen in je eigen adviespraktijk.

“Een beperkt aantal uitzonderingen daargelaten, is het DC wat de klok slaat. En dat is wat het is, ongeacht of het nu gaat om CDC, al dan niet collectieve risicodeling en al dan niet collectief beleggen met en zonder individuele keuzemogelijkheden, enzovoorts. In de twintig jaar dat ik werkgevers adviseer zie ik dat het pensioen van een hr-issue een finance matter is geworden. Meer en meer zit ik met financials aan tafel en minder met hr-managers. Dat is ook logisch. Twintig jaar geleden ging het nog echt over arbeidsvoorwaarden, was pensioen moeiteloos te financieren en waren er geen problemen met dekkingsgraden. De rendementen waren goed en niet zelden kreeg de werkgever een deel van de betaalde premie terug. Kortom: een heel andere wereld. Nu, met bijstortingsverplichtingen die worden ingeroepen en grote volatiliteit in en daarmee onzekerheid over de te betalen en/of de boekhoudkundige premie, is de bemoeienis van de CFO van de onderneming, groter geworden. En met name de laatste jaren is dat nog eens extra hard gegaan als gevolg van de IFRS-regelgeving.” “De gevraagde oplossing is nagenoeg altijd een variant van DC, als de opdracht luidt om IFRS proof te zijn en de kosten beheersbaar te maken. Dat wil overigens niet per definitie zeggen, dat er in die omstandigheden ook altijd sprake is van een versobering. DC is niet per definitie synoniem met versoberen.

APF de oplossing?

“Aanvankelijk was de gedachte gemeengoed dat een APF de vervanging is van een verzekerde DB-regeling. Je zou goedkoper, nagenoeg dezelfde DB-regeling kunnen uitvoeren, al is het maar omdat je geen premie betaalt voor de garantie die een verzekeraar wettelijk verplicht nu eenmaal verplicht is te berekenen. Je ziet nu dat werkgevers die aan contractsverlenging of -herziening van hun verzekerde DB-regeling toe zijn, alleen nog dezelfde gegarandeerde condities krijgen tegen veel hogere tarieven. Stel, het tarief was 100, en tegen dezelfde condities wordt dat tarief bij die verzekeraar 180, maar bij een APF ‘slechts’ 160, dan ben je weliswaar goedkoper uit ten opzichte van de verzekeraar, maar niet ten opzichte van de oorspronkelijke premie van 100. Een werkgever zal niet snel bereid zijn die 60 of die 80 voor zijn rekening te nemen. In de praktijk zie je dan ook dat werkgevers risico’s naar werknemers overhevelen met de wens om toch in de buurt van die 100 te blijven. De keerzijde daarvan is weer, vind ik, dat de werkgever een risicopremie aan zijn werknemers dient te betalen, die zich bereid tonen een risico van hem, werkgever, over te nemen. Dat vind ik fair en ik reken het dan ook tot mijn verantwoordelijkheid als consultant om die werkgever al in een vroeg stadium daarin te coachen. Als een werkgever bij mij op voorhand al komt met het gegeven dat hij niet meer uit wil geven dan voorheen, dan houd ik hem altijd voor: ‘of dat haalbaar is, weet ik niet; maar reëel vind ik het niet gegeven de huidige marktomstandigheden (rente en rendementspotentieel).’ Over het algemeen snappen werkgevers dat overigens wel.”

Beleggen hoort bij pensioen

“De mate van begrip van de kant van deelnemers voor die risicoverschuiving en transitie naar DC heeft – zo is onze ervaring – overigens niets met opleiding, en ook niet met leeftijd te maken. Wat ik constateer is dat weerstand tegen beleggen – in een pensioenregeling – behoorlijk diep geworteld is. Maar als je de gelegenheid krijgt om goed uit te leggen welke beleggingsprincipes aan pensioenregelingen ten grondslag liggen om risico’s te beperken en de bandbreedte tussen ‘pech en geluk’ niet met te hoge uitslagen naar boven of beneden, te laten uitslaan en welke veiligheidsmaatregelen er genomen kunnen worden, dan zie je de weg voor deze transitie langzamerhand geëffend worden. Ik ben daar positief over. De boodschap die we met z’n allen moeten brengen en uitleggen in het besef dat de uitkomsten van een pensioenregeling voor 75% of meer,

bestaat uit beleggingsopbrengsten en voor maximaal 25% uit de inleg van premie. Beleggen hoort gewoon bij pensioen.”

“In Nederland hebben we een heel fijnmazig pensioenstelsel. Daar kan je van alles over zeggen en van vinden. Maar als je kijkt naar ontwikkelde modellen en theorieën voor life cycles en voor ‘doorbeleggen’ én kijkt naar de uniforme rekenmethodieken voor de communicatie over de te verwachten hoogte van de pensioenuitkeringen, dan is DC volgens mij een begaanbare weg. We moeten gewoon af van de mythe dat pensioen zeker is.”

Employability

“Mensen maken zich heel erg druk over het gegeven dat hun pensioen niet gegarandeerd is. Maar zeker zo belangrijk is het om je druk te maken over het feit dat je je baan wellicht over een paar jaar kwijt bent. Een sporter moet fit zijn om een record te lopen. Een organisatie of onderneming moet ‘fit and competitive to the market’ zijn. Dat moet voor een werknemer ook zo zijn. Het beste advies aan werknemers luidt: zorg ervoor dat je niet zo makkelijk vervangbaar bent en van toegevoegde waarde blijft. Niet voor de werkgever waar je nu werkt, maar voor de markt. Die werkgever krimpt in, of verdwijnt wellicht van de markt. Maar jij, jouw toegevoegde waarde, als werknemer blijft er toe doen zolang je ervoor zorgt ‘fit to the market’ te blijven en dus in jezelf blijft investeren zonder alles maar voetstoots van je (huidige) werkgever te verwachten. Die hr-manager van ING had het misschien allemaal niet zo (onhandig) moeten zeggen. Maar hij had, wat mij betreft wel gelijk, toen hij zich vorige maand in de media op het standpunt stelde dat werknemers meer in zichzelf moeten investeren en ondernemer moeten zijn van hun eigen arbeidsplaats.”

“Het beste pensioen is employability in combinatie met gefaseerd deeltijdpensioen. Dat is naar mijn mening ook toekomstvast. Het is natuurlijk helemaal niet logisch om van de ene op de andere dag compleet te stoppen met werken. Dat inzicht vereist wel het nodige zendelingswerk. Ik ben er bij mijn klanten wel mee bezig als je kijkt naar duurzaamheid en inzetbaarheid van personeel, maar voor werkgevers is dat ook nog best moeilijk in te voeren, al snappen ze precies wat ik bedoel. Robeco en ASML vind ik mooie voorbeelden van hoe zij zich voorbereiden op niet alleen geestelijke, maar ook lichamelijke fitheid van hun werknemers, dus de toekomst van hun onderneming.”

“Deeltijdpensioen is ook nú. Bijvoorbeeld nú je pensioengeld en verlof investeren in een vakinhoudelijke opleiding of vaardigheidstraining om straks nog steeds aantrekkelijk te zijn voor de markt. Je kan gaan zitten wachten tot je 65 of 70 bent om dan met pensioen te gaan. Maar het zou goed zijn als je je pensioengeld ook kan inzetten om je nu voor een bepaalde tijd en voor vast omschreven doelen, voor te bereiden op en te investeren in een ‘werkzaam pensioenleven’ vanaf zeg maar 60. Waarom niet? Dat is heel wat anders dan ‘geef mij mijn eigen potje maar, dan zorg ik wel voor de invulling’.”

“Samengevat: ik geloof in solidariteit op basis van wederkerigheid en collectieve risicodeling. Dat zijn voor mij de pijlers van het pensioenstelsel. Daar is een bepaalde mate van verplichte deelname voor nodig. Die solidariteit moet je immers ook goed kunnen organiseren. Maar die kernwaarden van het huidige pensioenstelsel moeten wel écht anders ingevuld worden dan ze nu zijn georganiseerd.”