

De geloofsbrieven van een actuaris AG

Een toekomstvast pensioenstelsel. Het kan!

Zelfs het beste pensioenstelsel van de wereld is nog niet goed genoeg voor de toekomst. Geen wonder. De uitdagingen voor de samenleving vanaf 2020 zijn enorm. Zeker als het erom gaat de burgers te verzekeren van een adequaat inkomen en goede zorg en huisvesting. Juist de integratie van die drie tot nu toe los van elkaar beschouwde pijlers is noodzakelijk. Minder beloven, minder garanderen maar daar dan wel weer duidelijk en vooral eenduidig in zijn. Dat alles vanuit de overtuiging dat je beter af bent met minder torenhoge beloftes en betere communicatie over waar je recht op hebt en wat je kunt verwachten.

DOOR RAJISH SAGOENIE

Onderzoek van Milliman Pensioenen in 2014 laat zien dat Nederland nog altijd het beste pensioenstelsel van de wereld heeft. Althans, als we de vervangingsratio als maatstaf daarvoor nemen. Die bedraagt voor Nederland maar liefst 103% (netto) daar waar de meeste andere landen ver onder de

100% zitten en gerespecteerde grote economieën zoals het Verenigd Koninkrijk en Japan bijvoorbeeld zelfs onder de 50%. Zie ook het hierbij afgedrukte schema.

Bron: Pensioenprioriteiten 2014 (PBM)



Rajish Sagoenie,
Partner bij Milliman
Pensioenen

Landen	Staats-schuld BBP (a)	Pen-sioen-vermo-gen/ BBP (b)	Vervangings ratio Netto Bruto		Financieringsstelsel (omslag of kapitaaldekking)			Ranking			
			(c)	(d)	1e pijler	2e pijler	3e pijler	kolom (a)	kolom (b)	kolom (c)	kolom (d)
Belgie	90%	4%	66%	43%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	4	13	5	10
Denemarken	51%	50%	95%	85%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	10	8	2	2
Duitsland	56%	6%	58%	42%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	7	11	10	11
Frankrijk	94%	0%	61%	49%	omslag	omslag	kapitaaldekking	3	14	8	6
Nederland	66%	138%	103%	89%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	6	1	1	1
Spanje	55%	8%	85%	81%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	8	10	4	3
UK	101%	88%	48%	37%	omslag	omslag	kapitaaldekking	2	4	13	13
Zwitserland	48%	111%	64%	58%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	11	2	6	5
China	38%	5%	87%	78%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	12	12	3	4
Japan	190%	25%	40%	35%	omslag	beiden	kapitaaldekking	1	9	14	14
Australië	31%	93%	59%	47%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	13	3	9	7
Chili	9%	59%	64%	45%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	14	7	6	8
Canada	53%	64%	44%	44%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	9	6	11	9
VS	82%	71%	50%	39%	omslag	kapitaaldekking	kapitaaldekking	5	5	12	12

(De netto vervangingswaarde betreft het totaalinkomen uit de drie pijlers tov het netto inkomen vóór pensionering)

Toch is het mijn stellige overtuiging dat een goed pensioenstelsel, zelfs hét beste pensioenstelsel, niet goed genoeg is. Een pensioenstelsel is meer dan alleen een momentopname van de hoogte van het pensioen. Bijkomende elementen als duurzaamheid, toekomstvastheid, garanties versus risico's bepalen de kwaliteit van het pensioen. Daar komt bij dat we aan een goed pensioenstelsel ook andere voorwaarden mogen stellen. Op het vlak van solidariteit en risicodeling bijvoorbeeld. Aspecten die raken aan het rechtvaardigheidsgevoel van groepen in de samenleving zoals ouderen en jongeren evenals werkenden en niet-werkenden. Al die aspecten tezamen maken dat een pensioenstelsel slecht, goed of beter is, maar zeggen ook veel over het draagvlak waar een pensioenstelsel op moet rekenen.

In mijn beroepsgroep moeten mijn beroepsgenoten en ik er constant voor waken niet in de valkuil te trappen pensioen alleen aan de cijfers af te meten. De samenleving is meer dan cijfers alleen.

Ik heb de volgende positieve en minder positieve aspecten van ons huidige stelsel mee laten wegen, heroverwogen en vervolgens ingebracht in nieuwe elementen die tezamen naar mijn mening de ingrediënten vormen voor een pensioenstelsel waar we ook in 2020 en verder nog plezier van kunnen hebben.

In dit artikel komen achtereenvolgens ter sprake:

- Sterkte-zwakte analyse van ons huidige stelsel;
- Nut en noodzaak van vernieuwing;
- Randvoorwaarden voor vernieuwing;
- De elementen van een nieuw pensioenstelsel.

Sterke elementen van ons huidige stelsel zijn naar mijn mening:

- De diversificatie van het systeem over drie pijlers (risicospreiding en verdeling van verantwoordelijkheden over werkgever, werknemer en overheid);
- De pensioenuitvoering en het pensioenvermogen is afgescheiden van (het ondernemingsvermogen van) de onderneming waaraan de deelnemer is verbonden;
- Solidariteit in een collectief systeem.

Minder sterke punten zijn:

- Het 'pay-as-you-go' principe in de eerste pijler. Je kunt je afvragen hoe bestendig zo'n systeem is bij een sterke vergrijzing in combinatie met ontgroening;
- Er is geen sprake van een individueel eigendomsrecht op de aanspraken;
- De risicodeling in het huidige systeem is onduidelijk qua structuur en uitvoering;
- Het systeem is vatbaar voor verkeerde beeldvorming. Het sterkst komt dit tot uitdrukking in het feit dat het merendeel van de deelnemers de 'belofte' van een 70% eindloon effect nog altijd als een gegarandeerd gegeven beschouwen;
- Binnen nu en 2025 is ca. 50% van het pensioenvermogen toe te wijzen aan gepensioneerden. De dreiging van een omgekeerde solidariteit van de 'have-not's' met de bezittende (gepensioneerde) klasse is niet uit te leggen.

Het zijn met name deze minder sterke elementen die de scheuren in ons stelsel nu al zichtbaar maken. Voeg daarbij ook complexe dossiers als 'Zorg' en 'Wonen' toe die ook om een duurzame oplossing vragen en het is duidelijk dat we ons bij onveranderd beleid zorgen moeten maken.

Vernieuwen noodzakelijk

Ik pleit voor grondige renovatie en op onderdelen zelfs complete vernieuwing van ons pensioenstelsel. Daarnaast breek ik een lans voor integrale benadering – al dan niet op termijn – van de vraagstukken Pensioen, Zorg en Wonen. Want alleen dan kunnen we op de fundamenteën van solidariteit en risicodeling een nieuw, evenwichtig en duurzaam stelsel opbouwen, zowel in economische als maatschappelijke zin.

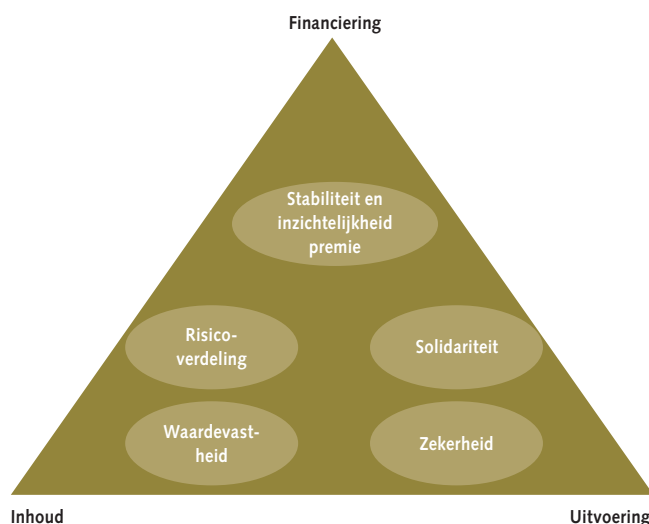
Wat daarvoor nodig is: politieke moed, maatschappelijke wil en individuele verantwoordelijkheid.

Fundamenteel in de discussie is dat we los moeten komen van een vaste pensioendatum, van het idee dat een overheid en werkgevers een leven lang verantwoordelijk zijn voor hun burgers, respectievelijk werknemers en last but not least zullen we ons rekenschap moeten geven dat we zelf als individuele burgers medeverantwoordelijkheid dragen voor ons post-arbeidzaam inkomen.

Maatregelen nemen

Wat moeten we vooral behouden cq. meenemen naar een nieuw stelsel? Naar mijn idee zijn dat universele waarden als een onderlinge, evenwichtige solidariteit tussen en binnen generaties en een eerlijke risicodeling tussen overheid, werkgevers en individuele burgers gegeven de beschikbare middelen. Als flankerend beleid wil ik één inkomensvervangende regeling sterk in overweging geven die gedurende ons hele leven geldt.

Op die fundamenteën kunnen we gaan bouwen en renoveren langs drie assen, die van de financiering, de inhoud en de uitvoering. Dat ziet er in schema als volgt uit:



Voor mij is het vanzelfsprekend dat vernieuwing niet gepaard moet gaan met een revolutie. Ik pleit voor de maatschappelijk verantwoorde en economisch verstandige weg van de geleidelijkheid. Maar wel vanuit een duidelijke strategie op basis van voorgaande principes. We hoeven daar niet mee te wachten, want de mogelijkheden zijn er eigenlijk nu al. De plannen voor een duaal-systeem met collectieve 'harde' en 'zachte' rechten zorgen ervoor dat de weg is geëffend naar een gedeeltelijke herijking van de risicodeling tussen werkgevers en werknemers waarbij laatstgenoemde wat meer beleggingsrisico loopt en eerstgenoemde minder.

Het toevoegen van DC-elementen aan DB-regelingen is alleszins te rechtvaardigen omdat dit zich vertaalt in een premie die op zijn minst stabiel is dan tot voor kort het geval. Een bijkomend voordeel is dat de financieringsrisico's duidelijker zijn gealloceerd aan werkgevers en werknemers zodat in de communicatie helderheid richting deelnemers verschaft kan worden: geen loze beloftes maar een eerlijke voorspiegeling van zaken met antwoord op de vraag: wie loopt in welke mate wanneer welk risico?

Meer DC elementen betekent ook dat er een natuurlijker evenwicht ontstaat tussen de waarde van de ingelegde premie (betaalbaarheid) en de opgebouwde aanspraken (zekerheid). Geen onverwachte bijfinancieringen, waarbij discussie ontstaat tussen sociale partners over wie dat moet betalen. In plaats daarvan helderheid en transparantie.

Daar komt bij dat deze financieringsstrategie veel meer in lijn is met de op ons afkomende Europese wet- en regelgeving (met meer zekerheden in DB-regelingen). Dit gaat gepaard met hoge kapitaalvereisten waarvan de kosten uiteindelijk toch op werkgevers en werknemers afgewenteld worden. Hiermee wordt een onverantwoordelijke claim gelegd op de prijs van arbeid en dus het concurrentievermogen van Europese ondernemingen en ondernemers. Een goed evenwicht tussen betaalbaarheid, risicodeling en zekerheid is daarom een must.

In duidelijke correlatie hierrmee staat de vraag van de risicodeling tussen jong en oud en dus de houdbaarheid van de doorsneepremie en de verplichte deelname in bedrijfstakpensioenfondsen. De discussie daarover juich ik van harte toe waarbij ik er zelf toe neig om een oplossing te zoeken waarbij een verplichtstelling van pensioen hand in hand gaat met een vrije keuze in uitvoerder; op zijn minst op werkgeversniveau.

Maar er moet meer gebeuren

Pensioen is behalve een rekensom op basis van economische principes en een juridisch kader ook emotie. Vanuit het perspectief van de deelnemer is pensioen geen doel, maar een middel. Een middel om op zijn minst het hoofd boven water te houden in de post-arbeidzame periode. Daarnaast – als het even kan – een middel om de gepensioneerde een volwaardig lid van de samenleving te laten zijn en zich te kunnen blijven ontplooiën. In dat gerechtvaardigd streven van iedere burger, dus ook een gepensioneerde, mag een deelnemer verlangen dat hij of zij centraal staat in alle beleidsbeslissingen die rondom 'zijn of haar' pensioen genomen worden. Dat impliceert op z'n minst een andere mindset: communicatie die gericht is op emotie (vertrouwen en acceptatie). Dit komt dan in plaats van een tsunami aan kwantitatieve informatie die vaak gebaseerd is op economische en financiële aandnames die de deelnemer niet begrijpt. Niet de onzekerheid zelf is voor een deelnemer onaanvaardbaar (immers, hij staat in zijn leven veel vaker voor (financiële) risico's), maar het gebrek aan inzicht in die risico's en inzicht in de consequenties die die risico's in zich dragen, is onaanvaardbaar. Risico's eerlijk delen met deelnemers is geen brevet van onvermogen van de zijde van pensioenfondsbesteders en pensioenuitvoerders richting hun deelnemers. Risico's niet of niet goed inzichtelijk maken is dat wel.

Heilige huizen

Nederland staat aan de vooravond van een nationale pensioendia-

loog. Daarin staan in ieder geval vijf 'heilige huisjes' te wankelen: zekerheid, verplichtstelling (op sector en werkgeversniveau), doorsneepremie en collectiviteit. De kranten staan er vol van en staatssecretaris Klijnsma heeft (onder de projectleiding van John Landman) de aanzet voor een brede maatschappelijke discussie gegeven die – hoe je ook denkt over de timing en reikwijdte – impact zal hebben. Bij een fundamentele discussie over ons pensioenstelsel kan en mag het niet zo zijn dat heilige huizen buiten schot blijven.

Samenvatting

Ons pensioenstelsel vertoont scheuren. Om dit stelsel duurzaam te maken zullen naar mijn mening fundamentele vragen beantwoord moeten worden. Willen we bijvoorbeeld nog een vaste pensioendatum of juist niet? Daarbij staan ook de heilige huizen ter discussie, waarbij de wijze waarop onder andere risicodeling plaats moet vinden centraal staat. Een gefaseerde aanpak van deze pensioenhervorming lijkt daarbij het meest voor de hand te liggen. In de tussentijd kunnen we reeds gebruik maken van de beschikbare mogelijkheden zoals een duaal systeem (met een combinatie van 'harde' en 'zachte' rechten). Ook het zoeken van een oplossing, waarbij een verplichtstelling van pensioen hand in hand gaat met een vrije keuze in uitvoerder wordt als positief gezien.

Hiermee zijn wij er echter nog niet. Ook de wijze waarop wij communiceren zal drastisch gewijzigd moeten worden door veel meer de focus te leggen op emotie van degene om wie het gaat.

Het pensioenhuis van de toekomst is wat mij betreft daarom gebouwd op de volgende elementen:

- Faciliterende overheid met daadkracht en visie;
- Duurzaam stelsel (premiestabiliteit en inzicht in risicoverdeling);
- Het eerlijke verhaal vertellen aan (ex-)deelnemers (inclusief peer group benadering);
- Realistische ambities van (ex-)deelnemers;
- Pensioen is onderdeel van financiële planning (coachen tijdens pensioen carrière);
- In dialoog treden met (ex-)deelnemers;
- Collectief betrouwbaar gedrag vertonen;
- Integratie pensioen, wonen en zorg.

Dat betekent helder zijn over een relatief onzekere doch acceptabele pensioenuitkomst en bewust zijn van eigen verantwoordelijkheid voor een financieel gezonde oude dag: eerder minder dan meer! ■