

# Pensioenvisie VHP2

Pensioen is een van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden voor werknemers. De arbeidsvoorwaarde pensioen krijgt echter pas echt betekenis na het werkzame leven. Door het lange termijnperspectief neemt niet iedere werknemers (tijdig) de moeite het pensioen product te doorgronden. Er is onder werknemers veel spraakverwarring als men het over de pensioenvoorziening heeft (o.a. AOW-pensioen, AOW-leeftijd, pensioenrichtleeftijd, eerder ingaand pensioen, deeltijdpensioen, etc).

De Pensioenvisie van de VHP2 willen we in de onderstaande tekst beknopt weergeven. Beknopt omdat we ons in deze notitie tot de hoofdlijnen willen beperken. Pensioenopbouw kan plaatsvinden binnen bedrijfstak- of ondernemingspensioenfondsen maar ook bij verzekeraars. Veel van de huidige problematiek speelt met name binnen pensioenfondsen. Maar ook binnen verzekerde regelingen spelen zaken als: doorsneesystematiek, disconteringsvoet, indexatiekansen, etc. Als zaken uitsluitend bij pensioenfondsen of bij verzekeraars spelen wordt dat in de tekst aangegeven. Als geen uitvoeringsorganisatie wordt vermeld dan geldt de tekst zowel voor verzekerde regelingen als ook regelingen die bij een pensioenfonds zijn ondergebracht.

## **De huidige pensioenproblematiek:**

De discussie over het huidige pensioenstelsel duurt al langer dan 10 jaar.

De volgende knelpunten waren onder andere de aanleiding voor de pensioendiscussie:

- Door de lage rente en de zekerheidseisen die aan pensioenen worden gesteld wordt pensioen steeds duurder.
- Omdat de pensioenen van jong en oud in één pot beheerd worden, leidt dit tot achterdocht tussen oud en jong. Ouderen zijn teleurgesteld door pensioenkortingen en het jarenlange achterwege blijven van indexatie en vinden dat er genoeg geld in de pot zit. Jongeren hebben het idee dat de pot leeg is als zij aan de beurt zijn.
- De doorsneesystematiek pakt negatief uit voor diegene die op latere leeftijd de stap zet naar het zelfstandig ondernemerschap en voor diegene die op latere leeftijd met een individuele beschikbare premieregeling te maken krijgt.
- De arbeidsmarkt verandert. Op dit moment zijn in Nederland meer dan 1 miljoen ZZP'ers. Deze groep valt buiten het reguliere pensioenstelsel en de pensioenopbouw van ZZP'ers is zeer beperkt. Op termijn kan/zal het achterwege blijven van pensioenopbouw bij deze groep tot maatschappelijke kosten leiden.

## Welke keuzes liggen (nog) op tafel?

Begin 2015 publiceerde de SER de verkenning “Toekomst pensioenstelsel”. In deze verkenning werden diverse opties om het stelsel te hervormen bekeken. De variant 4 C “Individueel pensioenvermogen met collectieve risicodeling” werd als interessante maar onbekende optie betiteld. In het kort houdt deze variant in dat iedere deelnemer zijn eigen pensioenrekening kan inzien maar dat daarnaast een collectieve buffer bestaat om al te grote schommelingen in pensioenuitkeringen te voorkomen.

In de afgelopen jaren heeft de SER deze variant nader uitgewerkt. Er zijn diverse rekenexercities uitgevoerd om de impact van deze optie op de diverse doelgroepen (jong, oud, diverse inkomens) in kaart te brengen. Mede door de tegenvallende uitkomsten van de berekeningen heeft de SER nog steeds geen advies over een nieuw pensioenstelsel kunnen uitbrengen.

Dat heeft ertoe geleid dat ondertussen een combinatie van de variant 4C “Individueel pensioenvermogen met collectieve risicodeling en 1B “Voorwaardelijke uitkeringsregeling gericht op geïndexeerd pensioen” in kaart is gebracht. Beide varianten zijn uitsluitend van toepassing op pensioenfondsen en niet op verzekeraars. Omdat verzekeraars binnen het huidige pensioenstelsel individuele nominale garanties moeten afgeven is er feitelijk geen sprake van vermogensoverdrachten tussen deelnemers.

Eind mei 2018 lekte een tussenstand tussen sociale partners over een nieuw pensioencontract uit. Kern van het stuk is een voorgesteld pakket aan maatregelen:

- Vertraagde ophoging van de AOW-leeftijd
- Een collectief ambitiepensioen
  - Streven is een geïndexeerd pensioen, waarin het ambitieniveau door sociale partners wordt vastgesteld.
  - In het arbeidsvoorwaardenoverleg wordt de premie vastgesteld als resultaat van een doelstelling voor een geïndexeerde pensioenuitkering, die periodiek op structurele haalbaarheid wordt getoetst. Daarmee kent het contract het karakter van een premie-overeenkomst.
  - De overeengekomen periodieke premies resulteren in voorwaardelijke opbouw, die wordt berekend op basis van de actuele marktrente (met UFR).
  - Pensioenfondsen beleggen het vermogen en ingelegde premies in lijn met de risicobereidheid van het collectief van deelnemers. Alle (toekomstige) deelnemers en gepensioneerden delen gezamenlijk mee in schokken op financiële markten en in de levensverwachting. Dit geldt zowel voor goede als slechte tijden. In goede tijden kunnen de pensioenen (opbouw en uitkeringen) sneller worden verhoogd omdat niet eerst een buffer moet worden gevuld. In slechte tijden wordt er eerder gekort.
  - Resultaten op financiële markten (rendement en waardeinstijgingen en –dalingen) en veranderingen in de levensverwachting worden gespreid verwerkt in de waarde van het opgebouwde pensioen. De nominale zekerheidseisen worden losgelaten om het indexatie perspectief niet onnodig te belemmeren. Sociale partners bepalen de spreidingsperiode, waarbij aansluiting kan worden gezocht bij de continuïteitsrisico’s van een sector of onderneming en waarbij schokken op financiële markten en in de levensverwachting (positief en negatief) ieder jaar voor 1/10e deel worden toegekend. Daarnaast zijn andere instrumenten beschikbaar in het beleggingsbeleid om stabiliteit te bieden.

- In de communicatie krijgen deelnemers naast inzicht in hun opgebouwde pensioen ook inzicht in de pensioenambitie waarop wordt gestuurd, en ook op de vermogensvorming zodat de relatie tussen premie en opbouw inzichtelijk wordt.
- Het contract wordt toegevoegd aan het bestaande palet aan contracten.
- Compensatie voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek

Uit dat stuk blijkt duidelijk dat de beoogde verhoging van de AOW-leeftijd wordt betrokken bij de discussie over een nieuw pensioenstel.

Het collectieve ambitiepensioen is alleen van toepassing op pensioenfondsen tenzij ook de regels voor verzekerde regelingen fundamenteel gaan wijzigen. De doorsneesystematiek speelt alleen bij verzekerde DB-regelingen. DC regelingen kennen uitsluitend leeftijd gerelateerde premiestaffels.

### **Waar liggen de wensen/blokkades bij werknemers, gepensioneerden, werkgevers en overheid.**

Werknemers:

- Willen dat de pensioenuitkomsten in een nieuw stelsel minimaal gelijkwaardig zijn als binnen het huidige stelsel.
- Het verlaten van de doorsneesystematiek zal voor een grote groep werknemers (vooral tussen 35 en 55 jaar oud) negatieve consequenties hebben. Het is voor werknemers van groot belang dat voor deze consequenties een compensatie wordt ingericht. Benutten van de premievrijval die door de afschaffing van de doorsneesystematiek ontstaat ligt voor de hand.
- Willen dat niet te veel nadruk op individualiteit wordt gelegd.
- Willen dat de stijging van de levensverwachting niet 1 op 1 tot een stijging van de AOW-leeftijd leidt. Een betere optie zou zijn om 1 jaar langer leven te vertalen naar een 6 of 8 maanden later ingaande AOW-datum.
- Werknemers met zware beroepen hebben behoefte aan mogelijkheden om eerder te kunnen stoppen.

Gepensioneerden:

- Willen stabiele pensioenuitkeringen die met de prijsinflatie worden geïndexeerd.

Werkgevers:

- Willen een stabiele premie.
- Willen dat de AOW-leeftijd minder hard stijgt omdat ze zien dat het veel werknemers niet lukt om gezond de eindstreep te halen.
- Willen een eenvoudig en goed uitlegbaar pensioensysteem.

De Overheid:

- Wil de doorsneesystematiek afschaffen.
- Wil meer individuele aanspraken en keuzemogelijkheden.
- Wil de rentegevoeligheid van pensioenen verlagen.
- Wil een toereikend pensioen voor alle werkenden mogelijk maken (ook ZZP'ers).
- Wil vasthouden aan de reeds afgesproken stijging van de AOW-leeftijd

### **Welke kaders/wetmatigheden/beperkingen zijn in het kader van de pensioendiscussie relevant?**

- De premiehoogte bepaalt voor een groot deel het pensioenresultaat.
- Individuele pensioenopbouw is transparant maar herbergt ook risico's. De wet verbeterde premieregeling verkleint deze risico's. Sinds kort is het namelijk mogelijk om voor een variabele pensioenuitkering te kiezen. Hierdoor kan het opgebouwde vermogen nog verder renderen en is de kans op een hogere uitkering op de langere termijn mogelijk. De keerzijde is wel dat de uitkering ook lager kan worden.
- Mensen kiezen meestal de default optie. Het aanbieden van een goede default is belangrijk en het is twijfelachtig of het bieden van meer keuzes tot andere keuzes leidt. Ondanks het feit dat mensen weinig gebruik maken van de geboden keuzemogelijkheden wordt het enkele feit dat men een keuze kan maken zeer gewaardeerd.
- Goede rendementen op pensioenbeleggingen zijn essentieel om met beheersbare premiekosten redelijke pensioenresultaten te behalen. Zekerheid heeft een prijs. Omdat pensioenbeleggingen en hele lange horizon kennen is het mogelijk om naarmate de pensioenleeftijd dichterbij komt de risico's te reduceren.

### **Hoe verhouden de recente voorstellen zich tot de visie van de VHP2?**

De uitgelekte voorstellen sluiten in grote lijnen goed aan bij de visie van de VHP2 met de volgende kanttekeningen:

- Het voorgestelde systeem lijkt in veel opzichten op het reële pensioen dat in 2011 ingevoerd zou worden. De toenmalige knelpunten zoals het "invaren" en de financiële parameters om de rendementsverwachting te berekenen zullen opnieuw aan de orde komen.
- De overdrachten tussen generaties zijn ook in dat contract nog niet duidelijk en het is daarom de vraag of zo'n contract het vertrouwen in het stelsel zal doen toenemen.
- Een faire compensatie en financiering voor de gevolgen van het verlaten van de doorsneesystematiek is voor de VHP2 essentieel.
- De ophoging van de AOW-leeftijd is tot nu toe 1 op 1 aan de verhoging van de leeftijdsverwachting gekoppeld. Samen met de VCP is VHP2 van mening dat een stijgende levensverwachting met een andere ratio naar de stijging van de AOW-leeftijd moet worden omgerekend.

Uitsluitend de laatste 2 bullits zijn relevant voor verzekerde regelingen.

## Onze visie:

### 1. Ons streven:

- a. Dat je na pensionering qua inkomen de gewenste levensstijl kunt voortzetten;
  - i. Door 40 jaar pensioenopbouw bereik je onder het huidige fiscale maximum 75 % van het gemiddelde salaris (tot het fiscale maximum van € 100.000,-) in een uitkeringsovereenkomst. De uitkomsten bij een beschikbare premiereregeling zijn afhankelijk van de toegepaste staffel, het gekozen beleggingsprofiel en de rentestand bij de aankoop van een pensioenuitkering.
  - ii. Dat het opgebouwde pensioen wordt aangepast aan de inflatie (toeslagverlening).
- b. Dat bepaalde risico's voor de werknemers zijn verzekerd:

- i. Het langlevens risico:

Langlevens risico bestaat uit het micro en het macro langlevens risico. Het micro langlevens risico houdt in dat een individuele deelnemer langer leeft dan verwacht maar toch een pensioenuitkering tot zijn of haar overlijden ontvangt. Het risico van individueel korter of langer leven en daaraan gekoppeld korter of langer een pensioenuitkering ontvangen behoort met elkaar gedeeld te worden. Deze risicodeling vormt een van de pijlers van ons pensioenstelsel.

Het gegeven dat de gemiddelde levensverwachting stijgt noemt men het macro langlevens risico. De effecten van het macro langlevens komen ten laste van de algemene middelen en daarmee betalen jongere deelnemers mee aan het feit dat oudere deelnemers feitelijk te weinig premie voor meer uitkeringsjaren hebben ingelegd. Deze solidariteit is niet meer vanzelfsprekend maar andere rechtvaardige systemen zijn nog onbekend. Hierover meer:

[Netspar brief: Delen Langlevensrisico](#)

- ii. Nabestaandenpensioen:

De meeste pensioenregelingen kennen een nabestaandenpensioen op risico of op opbouwbasis. Bij een nabestaandenpensioen op opbouwbasis kan een deelnemer ervoor kiezen om bij pensionering het nabestaandenpensioen om te zetten in een hoger ouderdompensioen. Bij een nabestaandenpensioen op risicobasis kan de werknemer bij pensionering of bij het einde van het dienstverband ervoor kiezen om een deel van het ouderdompensioen in te ruilen voor een nabestaandenpensioen. De VHP2 geeft de voorkeur aan een nabestaandenpensioen op opbouwbasis waarbij een deel van het nabestaandenpensioen (bijvoorbeeld 25 %) wel op risicobasis verzekerd kan zijn. Als de partner een eigen inkomen heeft is hij/zij immers niet volledig afhankelijk van het nabestaandenpensioen.

- iii. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid:

De meeste pensioenregelingen kennen een premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid. Deze risicopremie wordt door alle deelnemers

opgebracht. De VHP2 vindt dat zo'n premievrijstelling verzekerd hoort te zijn onder het motto "klein risico, grote impact".

iv. Beleggingsrisico's:

Het al dan niet delen van het beleggingsrisico tussen de generaties maakt deel uit van de huidige discussie over het pensioenstelsel. De VHP2 wil graag meer transparantie over de voor- en nadelen van het delen van beleggingsrisico's tussen generaties. Om die reden staat de VHP2 ook kritisch tegenover het voorgestelde reële contract omdat de impact van de uitsmeerperiodes voor de diverse generaties onduidelijk is.

- c. Een verplichte pensioenopbouw voor alle werkenden (dus ook voor zelfstandige professionals). Daarmee willen we bereiken dat iedereen na pensionering een redelijke levensstandaard kan voortzetten en niet is aangewezen op overheidssubsidies. Deze verplichtstelling voorkomt dat werkenden door financiële onwetendheid en gebrekkige financiële planning het korte termijn belangen boven het lange termijn belang laten prevaleren.

2. Dat willen we bereiken door:

- a. Een pensioenpremie die toereikend is om op de lange termijn het bovenstaande streven te kunnen realiseren. Het vaststellen van de juiste premiestelling is van veel factoren afhankelijk. Een premiedekkingsgraad van minimaal 100 % vormt daarbij het uitgangspunt waarbij een zekere mate van premiedemping mogelijk moet zijn om al te grote premievariaties te voorkomen.
- b. Een disconteringsvoet die rekening houdt met de verwachte rendementen en de indexatieambitie en waarbij de huidige zekerheidseisen vanuit het FTK worden verlaagd. Zo'n nader vast te stellen discontovoet zal hoger liggen dan de ulitmate forward rate die de DNB op dit moment toestaat. Door een hogere discontovoet kunnen pensioenen naar verwachting eerder geïndexeerd worden. De andere kant van de medaille is dat bij lagere verwachte rendementen de pensioen eerder verlaagd zullen moeten worden.

3. We willen een uitvoeringsorganisatie (Ondernemingspensioenfonds OPF, Bedrijfstakpensioenfonds BPF, Algemeenpensioenfonds APF, Premiepensioeninstelling PPI) die:

- a. De belangen van de deelnemer voorop stelt.
- b. Bij voorkeur geen winstoogmerk heeft.
- c. Op een transparante wijze verantwoording aan de deelnemers aflegt.
- d. Maatschappelijk bewust belegt door in de keuze van de beleggingen rekening houdt met het milieu, maatschappelijke aspecten en goed ondernemingsbestuur. Het zogenoemde ESG-beleid (environmental, social en governance).

Ad 3 Doordat verzekeraars een winstoogmerk hebben is de VHP2 voorstander van het onderbrengen van pensioenregeling bij een van de bovengenoemde partijen. Als om welke reden ook de keuze op een verzekerde pensioenregeling valt dan zullen de voorwaarden (premiepercentage, opbouwpercentage, richtleeftijd) zeer zorgvuldig door de VHP2 in ogenschouw worden genomen.