

werkgroep Premieovereenkomst van de Toekomst
Kring van Pensioenspecialisten

Aanbevelingen
Brede visies op de Premieovereenkomst van de toekomst

Hoewelaken, 13 juli 2015

Inhoud

1. Inleiding	3
1.1. Opdracht groep II	4
2. Aanpak	5
2.1 Het fundament: drijfveren van stakeholders	5
2.2. Kennis, techniek en praktijk	6
2.3. Vormen van visies	6
2.3.1. Pensioen is uitgesteld loon (inside the pension box)	6
2.3.2. Pensioen is loon dat kan worden uitgesteld (outside the pension box)	6
2.3.3. Transitieproces niet nader uitgewerkt	7
2.3.4. Zorgparagraaf	7
3. Samenvatting aanbevelingen werkgroep KPS	8
4. Toelichting op de aanbevelingen	10
4.1. Aanbeveling 1	10
4.2. Aanbeveling 2	11
4.3. Aanbeveling 3	12
4.4. Aanbeveling 4	13
4.5. Aanbeveling 5:	13
4.6. Aanbeveling 6	14
4.7. Aanbeveling 7	14
4.8. Aanbeveling 8	14
4.9. Aanbeveling 9	15
4.10. Aanbeveling 10	16
4.11. Aanbeveling 11	16
4.12. Aanbeveling 12	16
5. Verantwoording van deze notitie	18

1. Inleiding

De Kring van Pensioenspecialisten (KPS) acht ontwikkelingen die leiden tot een houdbaar pensioenstelsel van groot belang. Al vaker stond de Kring van Pensioenspecialisten (KPS) stil bij het veranderende pensioenlandschap. Er doemen steeds meer obstakels op die de defined benefit-regeling onder druk zetten. Het langlevensrisico, de financiële crisis, de strengere boekhoudregels en de buffereisen van het aangepaste FTK zorgen ervoor dat niet langer sprake is van een 'zekere' pensioenvoorziening. Ook de flexibilisering van de arbeidsmarkt leidt tot een afname van het speelveld voor DB-regelingen.

De aandacht voor DC-regelingen neemt toe. Een goed moment om kritisch stil te staan bij de premieovereenkomst. Het is niet de intentie om in dit visiedocument te discussiëren over de vraag "óf de premieovereenkomst de pensioenregeling van de toekomst wordt" maar als de premieovereenkomst steeds meer terrein wint rijst de vraag: "Wat zou er verbeterd moeten worden om de premieovereenkomst succesvol onderdeel te kunnen laten zijn van ons toekomstig pensioenstelsel?". Binnen KPS heeft de werkgroep Premieovereenkomst van de Toekomst aanbevelingen uitgewerkt voor een toekomstbestendige DC-regeling.

Deze werkgroep bestaat uit een gemêleerd gezelschap van deskundigen die op persoonlijke titel deelnemer zijn van KPS. Zij zijn onder meer werkzaam als actuaaris, advocaat, beleggingsdeskundige, consultant, jurist, pensioenadviseur, bestuurder, directeur en/of uitvoerder in de pensioensector. De voltallige werkgroep bestaat uit ruim 40 deelnemers van KPS.

Teneinde slagvaardig te kunnen werken hebben twee groepen binnen de werkgroep aanbevelingen voorbereid, die werden gedeeld met de voltallige werkgroep Premieovereenkomst van de Toekomst. De subgroepen zijn als volgt ingericht:

- Groep I – Werkte aanbevelingen uit in reactie op de 'hoofdpijnennota optimalisering wettelijk kader beschikbare premieregelingen'
- Groep II – Werkte aanbevelingen uit voor brede visies op de premieovereenkomst van de toekomst.

De aanbevelingen¹ van groep I zijn op 29 april 2015 voorgelegd aan zowel betrokken functionarissen van het ministerie van SZW en Financiën als de pensioenwoordvoerders van de Tweede Kamer.

In deze notitie treft u de aanbevelingen van groep II aan.

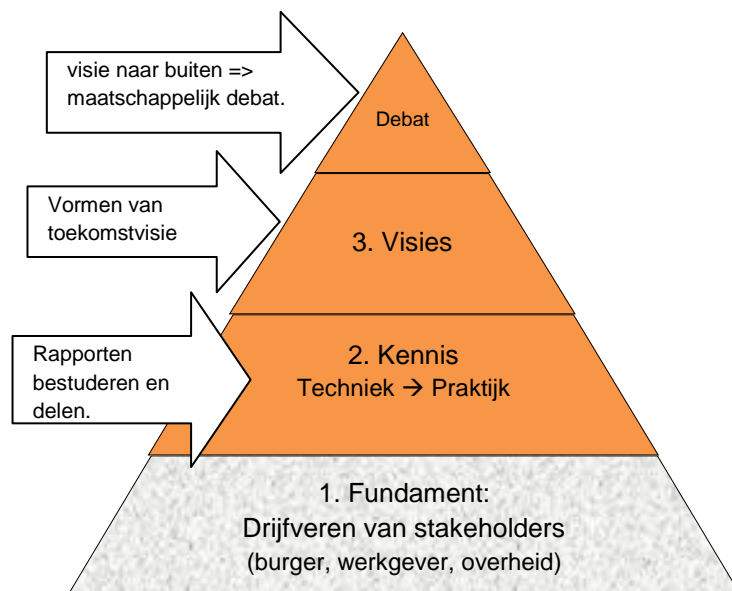
¹ <http://www.kps.nl/media/kps-werkgroep-premieovereenkomsten---reactie-op-hoofdpijnennota--def--2325.pdf>

1.1. Opdracht groep II

De deelnemers van de groep:

1. formuleren de behoeften waarin de beschikbare premieregeling van de toekomst moet voorzien voor de stakeholders burger, werkgever en overheid
2. verzamelen kennis, techniek en praktijk om visie(s) te vormen
3. vertalen de output in één of meerdere visies
4. dragen deze visie(s) uit: bijdrage aan het maatschappelijk debat

Zie onderstaand figuur.



2. Aanpak

Een visie over een toekomstbestendige premieovereenkomst houdt nauw verband met een visie over de ontwikkelingen in Nederland (alsmede Europa en de rest van de wereld) in het algemeen en het pensioenstelsel in het bijzonder.

De maatschappij, het werk en sociale structuren zijn voortdurend aan veranderingen onderhevig, evenals de demografie, economie en technologie. Kenmerken van het huidige tijdssegment zijn: voortgaande digitalisering, robotisering, flexibilisering, snelheid en individualisering. Innovatie is de pulse waarop we voortgaan. Dit alles noopt tot een fundamentele bezinning over de herinrichting van onze maatschappij: de afbakening van verantwoordelijkheden tussen overheid en burger en de structuur en het sociaal stelsel. De veranderingen waar we voor staan zijn fundamenteel. **“Het is geen tijdperk meer van veranderingen, maar een verandering van tijdperk”.**

2.1 Het fundament: drijfveren van stakeholders

Om tot een visie te komen is het in de eerste plaats van belang dat deze in grote lijnen voldoet aan de behoeften/wensen die bij de burger leven. Dit draagt namelijk in belangrijke mate bij aan acceptatie van het uiteindelijke pensioenproduct. Gelet op dit belang heeft de werkgroep in de eerste bijeenkomst in beeld gebracht wat die behoeften/wensen van de burger² concreet inhouden. Basis hiervoor vormde het overzicht dat hieronder is opgenomen en in 2014 is opgesteld door de leden van de toenmalige werkgroep Premieovereenkomst van de Toekomst.

Behoeften/wensen Burger	
1.	Zekerheid (m.b.t. inkomen, wonen en zorg)
2.	Eenvoud
3.	Baken/referentiekader a. Norm b. Instrumenten resp. ondersteuning en begeleiding om de norm te kunnen volgen
4.	Grip a. Inzicht en duidelijkheid b. Eigendom
5.	Invloed door keuzemogelijkheden Hulp bij gedisciplineerd gedrag
6.	Flexibiliteit Inleg en aanwending
7.	Arbeidsrelatie niet van invloed Werknemer, Ondernemer, ZZP'er en DGA
8.	Solidariteit / collectiviteit waar dit tot voordelen kan leiden

² de werkgroep hanteert het begrip burger omdat zij vanuit haar bredere visie van mening is dat een optimale pensioenregeling ook toegankelijk is voor ZZP'er, ondernemer en DGA

2.2. Kennis, techniek en praktijk

Het afgelopen jaar zijn zeer veel publicaties verschenen die betrekking hebben op pensioenregelingen in het algemeen en de pensioenregeling van de toekomst in het bijzonder. Naast het feit dat pensioen het afgelopen decennium volop in de belangstelling is komen te staan, is deze stroom aan publicaties met name op gang gebracht door de door staatssecretaris Klijnsma geïnitieerde Nationale Pensioendialoog en de reacties op de "Hoofddijnnnota optimalisering wettelijk kader premieovereenkomsten".

Deze publicaties zijn in de werkgroep uitgebreid besproken.

Daarnaast is stilgestaan bij de wijzen waarop in andere landen (Denemarken, Australië, Chili, UK, USA) invulling is gegeven aan de premieovereenkomst. Verschillende aspecten daarvan zijn verwerkt in onze aanbevelingen.

2.3. Vormen van visies

Voor het ontwikkelen van een visie over de premieovereenkomst van de toekomst is het noodzakelijk los te komen en afstand te nemen van bestaande regels en platgetreden paden rond de inrichting van pensioen. Uiteindelijk is dat de werkgroep gelukt. Dit heeft geleid tot een aantal aanbevelingen, waarvan sommige direct overgenomen kunnen worden. Voor andere is een wat langere termijn nodig, omdat deze verder afstaan van de huidige situatie in pensioenland en eerst veranderingen in wet- en regelgeving noodzakelijk zijn of een transitieproces nodig is.

Tijdens verschillende besprekingen is uitgebreid stilgestaan bij de vraag of pensioen 'uitgesteld loon' is, of 'loon dat kan worden uitgesteld'. Met andere woorden: moeten de middelen op de eerste plaats alleen aan pensioen worden besteed en van daaruit tussentijds en/of in een latere fase mogelijk ook voor andere doeleinden (aankoop huis, zorg)? Of zijn de beschikbare pensioenmiddelen in de eerste plaats loon en kan dat naar keuze van de werknemer behalve voor pensioen ook voor andere doeleinden worden aangewend?

2.3.1. Pensioen is uitgesteld loon (inside the pension box)

In de visie waarbij pensioen uitgesteld loon is, is hierna sprake van een visie "inside the pension box". In dit geval blijft de huidige directe koppeling en het verplicht sparen voor pensioen bestaan. Wel zijn aanpassingen vereist om aansluiting te blijven houden met de nieuwe realiteit, waaronder meer flexibiliteit en de mogelijkheid tot het maken van eigen keuzes.

Maar de keuzevrijheid dient wel beperkt te blijven tot een aantal vast omschreven mogelijkheden. Voor een nadere toelichting hierop: zie zorgparagraaf (2.3.4).

2.3.2. Pensioen is loon dat kan worden uitgesteld (outside the pension box)

In de visie waarbij pensioen loon is dat kan worden uitgesteld, is hierna sprake van een visie "outside the pension box". De pensioenregeling is dan geen arbeidsvoorwaarde meer. Burgers hebben volledige vrijheid en dragen zelf de verantwoordelijkheid ten aanzien van de wijze van besteding van hun (pensioen)inkomen, afhankelijk van hun persoonlijke omstandigheden. Een dergelijke vrijheid past in een participatiemaatschappij, waar de burger steeds meer zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen wel en wee.

Om recht te doen aan de visie van de beide groepen, is waar nodig in de aanbevelingen onderscheid gemaakt in 'inside' en 'outside' the box.

2.3.3. Transitieproces niet nader uitgewerkt

Verskillende aanbevelingen kunnen mogelijk alleen worden gerealiseerd in combinatie met overgangsregelingen. Binnen de context van deze notitie wordt aan eventuele transities geen invulling gegeven omdat het nog gaat om visies over de mogelijke invulling van de premieovereenkomst, die zijn bedoeld om een bijdrage te leveren aan het maatschappelijk pensioendebat.

2.3.4 Zorgparagraaf

Het thema pensioen inclusief alle wet- en regelgeving is dermate complex dat veel burgers op dit moment geen notie hebben van en derhalve ook geen grip hebben op hun pensioen. Dit wordt bevestigd door data van de gemeentelijke sociale diensten, het NIBUD en verder tal van (inter)nationale onderzoeken waaraan, onder andere in Netsparpublicaties, wordt gerefereerd. Zonder verdere ondersteuning is de kans dan ook groot dat een burger die meer keuzevrijheid krijgt (inside the pension box) of zelfs volledige keuzevrijheid krijgt (outside the pension box) door onbekwaamheid, gebrek aan kennis en inzicht en/of keuzestress verkeerde keuzes maakt.

Om dit te voorkomen is het in de eerste plaats van belang dat de regeling van de toekomst eenvoudig en transparant is. Maar daarnaast moet de burger ook de nodige ondersteuning krijgen. Deze ondersteuning gaat veel verder dan pensioen en geeft invulling aan zowel human als financial capital development. Hierbij kan worden gedacht aan:

1. het vanaf de basisschool leren omgaan met geld en het bijbrengen van verantwoordelijkheid daarvoor en ook in de vervolgoopleidingen daaraan aandacht besteden;
2. laagdrempelige begeleiding en hulp bij het opstellen en monitoren van een persoonlijke financiële planning;
3. beschikbaarheid van eenduidige/uniforme financiële tools.

Gedurende de periode dat de kennis en kunde nog niet op het gewenste niveau is, helpt het als in de pensioenvoorzieningsfeer gewerkt wordt met slimme defaults. Defaults, die zoveel mogelijk aansluiten bij de persoonlijke leefsituatie van de betreffende burger, die gemakkelijk uit te vragen zijn en mee te nemen bij een algemene jaarlijkse intake.

Resumerend: de aanbevelingen die de werkgroep hierna doet hebben slechts kans van slagen wanneer de burger de mogelijkheid heeft om (geholpen) een persoonlijke financiële planning te maken en regelmatig te monitoren.

3. Samenvatting aanbevelingen werkgroep KPS

Aanbeveling 1:	
Inside	De AOW moet worden verhoogd tot een niveau om in de minimale dagelijkse behoeften te kunnen voorzien (eten, wonen en primaire zorg)
Outside	Idem

Aanbeveling 2:	
Inside	Vervang de huidige progressieve staffels door één (flat rate) percentage Schaf de toets op bovenmatigheid af
Outside	Hanteer één (flat rate) percentage voor pensioeninkomen, maar zonder pensioenlabel Schaf de toets op bovenmatigheid af

Aanbeveling 3:	
Inside	Schaf de franchise af indien aanbeveling 1 niet wordt gerealiseerd
Outside	Schaf de franchise af

Aanbeveling 4	
Inside	Geef werknemers meer eigen verantwoordelijkheid over de wijze waarop zij in de financiële behoeften voorzien (meer flexibiliteit)
Outside	Werknemers krijgen volledige vrijheid t.a.v. de doelen waarvoor zij hun arbeidsvoorwaardelijke middelen willen aanwenden

Aanbeveling 5	
Inside	Vervang het partnerpensioen en wezenpensioen door een kapitaalsuitkering bij overlijden Bied de mogelijkheid om de risicopremies van overlijden uit het netto inkomen te betalen
Outside	Idem

Aanbeveling 6	
Inside	Integreer de dekking voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid met de verzekering van een arbeidsongeschiktheidspensioen
Outside	Idem

Aanbeveling 7	
Inside	Bied de werknemer zo snel mogelijk de optie om tijdens de uitkeringsperiode (een deel van zijn) pensioenvoorziening belegd te houden Maak het opknippen in verschillende uitkeringsfasen mogelijk
Outside	Idem

Aanbeveling 8	
Inside	Blijf het sparen via de omkeerregel stimuleren, maar ga meer sturen op gedrag.
Outside	De omkeerregel moet blijven bestaan voor burgers die daarvan gebruik willen maken.

Aanbeveling 9

Inside nvt

Outside Werknemer/burger moet de mogelijkheid krijgen te kiezen voor een andere uitvoerder van zijn pensioenregeling

Aanbeveling 10

Inside Vereenvoudig de wijze waarop de inhaal/spaar ruimte wordt vastgesteld

Outside Idem

Aanbeveling 11

Inside Geef elke burger de mogelijkheid om op gelijk niveau fiscaal gefaciliteerd voor pensioen te sparen

Outside Idem

Aanbeveling 12

Inside Maak gebruik van de voordelen die collectiviteit en solidariteit kunnen bieden

Outside Maak gebruik van de voordelen die collectiviteit en solidariteit kunnen bieden, maar wel op vrijwillige basis

4. Toelichting op de aanbevelingen

4.1. Aanbeveling 1

Inside	<i>De AOW moet worden verhoogd tot een niveau om in de minimale dagelijkse behoeften te kunnen voorzien (eten, wonen en primaire zorg)</i>
Outside	<i>Idem</i>

In onze participatiemaatschappij moet iedereen (door te werken) in zijn inkomen voorzien. Er zijn daarbij een tweetal groepen die een aparte status verdienen, te weten:

- kinderen/jongeren die nog niet tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden, omdat zij nog een opleiding volgen.
Deze worden in hun levensonderhoud voorzien door hun ouders, daarbij ondersteund door een bijdrage van de overheid (kinderbijslag en studietoelage)
- ouderen die na het bereiken van de AOW leeftijd geacht worden geen inkomen uit arbeid meer te hebben.
Zij hebben recht op AOW als basisinkomen en kunnen dat – voor zover voorhanden - aanvullen uit eigen middelen, waaronder opgebouwd aanvullend pensioen.

Naast bovenstaande groepen jongeren en ouderen, zijn er:

- burgers met een beperking die ook in de tussenliggende periode niet of maar moeilijk in eigen levensonderhoud kunnen voorzien;
- groepen burgers die vanwege ziekte of werkloosheid tijdelijk of voor een lange(re) periode niet in het eigen onderhoud kunnen voorzien.

Voor deze groepen zijn specifieke regelingen in het leven geroepen om hen te ondersteunen tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, waaronder ziekwet, WIA en Wet werk en bijstand.

De werkgroep heeft nog eens kritisch naar de (hoogte van de) AOW gekeken en constateert dat een deel van de gepensioneerden die alleen AOW ontvangen (al dan niet aangevuld met een klein pensioen) hier onvoldoende aan heeft. Zij komen daarom als regel in aanmerking voor één (of meer) aanvullende uitkering(en) in de vorm van bijvoorbeeld huur- en/of zorgtoeslag³. De werkgroep geeft daarom in overweging de AOW te verhogen (al dan niet gecombineerd met een verhoging van de ouderenaftrek).

De hiermee gemoeide kosten kunnen uit een aantal andere bronnen gefinancierd worden.

Ten eerste kunnen toeslagen (huur- en zorgtoeslag) en andere vormen van subsidies voor deze groep vervallen (c.q. deze heeft men niet meer nodig). Buiten de besparing zelf, leidt dit tevens tot een kostenbesparing in de uitvoeringskosten.

Daarnaast hoeft – afhankelijk van de mate van verhoging van de AOW - in de tweede pijler minder pensioen opgebouwd te worden; de besparing die hieruit voortvloeit kan gebruikt worden om de AOW-premie aan te vullen. Feitelijk wordt de verplichte “pensioenopbouw” in de eerste pijler uitgebreid waardoor iedere pensioengerechtigde een netto AOW tegemoet kan zien dat voldoende is om in de eerste levensbehoeften te voorzien (eten, wonen, primaire zorgkosten)⁴. Bijkomend voordeel is dat ook de steeds grotere groep ZZP’ers en zelfstandigen op deze wijze automatisch een hoger basispensioen opbouwt, waardoor de zorg over een armoedeval (gedeeltelijk) wordt weggenomen.

³ Daarnaast kan men in aanmerking komen voor aanvullende bijstand, maar dat is veelal alleen van toepassing op burgers die geen volledige AOW opgebouwd hebben (toch reeds 20% van de pensioengerechtigden)

⁴ De werkgroep pleit er wel voor om de opbouw van de AOW te koppelen aan het aantal jaren dat men ingezetene in Nederland is geweest. Immers: in deze jaren wordt men geacht een bijdrage te hebben geleverd aan de financiering van de AOW.

In veel andere landen zijn regelingen in de eerste pijler die vergelijkbaar zijn met onze AOW en dus een uitkering om in de minimale behoeften te voorzien. Het komt echter regelmatig voor dat een dergelijke uitkering (geheel of gedeeltelijk) gekort wordt als men zelf aanvullend pensioen heeft opgebouwd of eigen vermogen heeft (bijvoorbeeld Chili, Denemarken).

Een methode waarbij iedereen per definitie recht heeft op een gelijke AOW-uitkering is naar onze mening een beter uitgangspunt gelet op het feit dat een dergelijke korting vaak als onrechtvaardig wordt ervaren door de burgers ("Ik ben zuinig geweest, heb extra gespaard en daardoor krijg ik nu minder, terwijl ik er wel voor heb betaald"). Bovendien zou - als de AOW gekort kan worden als men over eigen middelen beschikt - er geen sprake meer zijn van een echt basispensioen, maar van een vorm van bijstand⁵.

4.2. Aanbeveling 2

Inside	<i>Vervang de huidige progressieve staffels door één (flat rate) percentage Schaf de toets op bovenmatigheid af</i>
Outside	<i>Hanteer één (flat rate) percentage voor pensioeninkomen, maar zonder pensioenlabel Schaf de toets op bovenmatigheid af</i>

De beschikbare premiereregelingen in Nederland maken vrijwel allemaal gebruik van een door de fiscus gepubliceerde (c.q. verplicht gestelde) met de leeftijd stijgende premiestaffel. De reden van deze stijging is gelegen in het feit dat onze beschikbare premiereregelingen zijn afgeleid van de traditionele middelloonregelingen, waarbij in de wet is vastgelegd dat sprake moet zijn van evenredige inkoop van pensioen. Aangezien de kosten van de inkoop van één euro pensioen toenemen naarmate de leeftijd stijgt, ontstaan ook stijgende staffels. De fiscus heeft zowel staffels op basis van 4% als 3% rente gepubliceerd en daarbinnen zijn weer vier verschillende varianten van toepassing (staffel 1 tot en met 4), waarvan de hoogte afhankelijk is van de soort toezegging. Een werkgever mag ook een andere staffel hanteren, mits onderbouwd en door de fiscus goedgekeurd.

Dit alles leidt tot een onoverzichtelijke situatie. Bovendien is in de wet vastgelegd dat als een werkgever gebruik maakt van een staffel met een intrestpercentage lager dan 4% een eventuele overwaarde aan de pensioenuitvoerder toekomt. Dit wordt als onrechtvaardig ervaren, met name omdat bij slechte beleggingsresultaten het risico volledig bij de individuele werknemer ligt.

De werkgroep pleit ervoor om naar één vast (flat rate) maximum premiepercentage te gaan⁶.

Achterliggende redenen voor deze aanbeveling zijn:

- eenvoudig
Alle beschikbare premiereregelingen maken in de basis gebruik van hetzelfde flat rate percentage; het verschil per regeling wordt dan bepaald door de mate waarin daarvan gebruik wordt gemaakt (0% tot 100%),
- voor jongeren komen meer middelen beschikbaar die langer kunnen renderen,
- het probleem van de doorsnee-opbouw, en daarmee het herverdelingsvraagstuk c.q. toedelingsvraagstuk van jong naar oud is direct opgelost, want iedereen heeft dezelfde middelen beschikbaar,
- de pensioenpremies voor ouderen gaan omlaag. Dat zal voor werkgevers drempelverlagend werken om oudere werknemers in dienst te houden/nemen,

⁵ Als dat al de wens zou zijn van de politiek, wees dan transparant en bouw de AOW om tot een bijstandsuitkering. Maar zoals gezegd: de werkgroep is hier geen voorstander van.

⁶ Dit zou een bruto percentage moeten zijn waar zowel inleg, kosten als risicopremies uit voldaan kunnen/moeten worden.

- Nederland is vrijwel het enige land in de wereld waarbij in DC-regelingen sprake is van leeftijdsafhankelijke premiepercentages. Dat levert onbegrip bij werkgevers met een buitenlandse moeder; dat probleem wordt hiermee opgelost.

De aanbeveling ‘outside the pension box’ gaat één stap verder door op het (flat rate) percentage geen pensioenlabel te plakken. Dit betekent dat de financiële middelen ook (direct) volledig voor andere doeleinden ingezet kunnen worden.

Ingeval de overgang naar één flat rate percentage op korte termijn niet haalbaar is, pleit de werkgroep als eerste stap voor overgang naar één maximum staffel, gebaseerd op de opbouw van ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de pensioendatum (de huidige staffel 2), waarbij recente grondslagen (zowel qua levenskansen als qua rendement) worden gehanteerd. Alle risicopremies (overlijdensrisico, arbeidsongeschiktheidsrisico) en kosten komen “on top”.

De werkgroep is daarnaast voorstander van afschaffing van een toets op bovenmatigheid. Immers als men zich aan de maximale voorgeschreven staffel heeft gehouden, dan kan bovenmatigheid alleen voortvloeien uit behaald beleggingsrendement. Dat mag geen reden zijn om het daaruit voortvloeiende pensioen als bovenmatig te bestempelen⁷.

4.3. Aanbeveling 3

Inside	Schaf de franchise af indien aanbeveling 1 niet wordt gerealiseerd
Outside	Schaf de franchise af

Momenteel wordt alleen pensioen opgebouwd over het salaris dat boven de franchise ligt (minimaal 100/75^e maal AOW gehuwd). De achterliggende gedachte hierbij is dat de burger al AOW krijgt en dus alleen over het meerdere salaris nog pensioenopbouw moet plaatsvinden.

Vanuit “inside the pension box” bezien, is continuering van deze systematiek een logische keuze, indien aanbeveling 1 (verhogen AOW) wordt overgenomen. Immers de AOW is dan voldoende om in de minimale dagelijkse behoeften te voorzien, zonder een beroep te hoeven doen op extra toeslagen of vormen van subsidies. Wel is het advies om – omwille van de eenvoud – de franchise op een uniform niveau te brengen dat in elke regeling toegepast moet worden. Indien aanbeveling 1 echter niet wordt overgenomen, is het wenselijk en noodzakelijk om extra pensioen in de aanvullende sfeer te kunnen opbouwen vanaf de eerste euro salaris. Alleen op die wijze kunnen lager gesalarieerden namelijk ook vanaf de pensioendatum een uitkering tegemoet zien (AOW + aanvullend pensioen) die voldoende is om volledig in het eigen levensonderhoud te voorzien.

In het kader van “outside the pension box”, merken wij op dat pensioen geen arbeidsvoorwaarde meer is maar een financieel product. Het hanteren van een franchise leidt uit dat oogpunt bezien tot een vorm van ongelijke behandeling.

Buiten het bovenstaande zijn de overwegingen om de franchise af te schaffen dat:

- de pensioenregeling eenvoudiger wordt,
- een franchise van 100/75^e maal AOW de verwachting schept dat het uiteindelijk pensioen inclusief AOW uitkomt op 75% van het (gemiddelde) inkomen; en dat is doorgaans niet het geval!
- een meer gelijke beloning van lager en hoger beloonden wordt gerealiseerd (nu worden hoger beloonden relatief bevoordeeld via een hogere bijdrage van de werkgever),
- een verschil tussen regelingen door verschillen in AOW-inbouw wordt voorkomen,
- er wordt aangesloten op de beloningsgedachte,

⁷ De werkgroep vindt het onterecht dat de ‘overwaarde’ aan de uitvoerder ten goede komt. Het ligt meer voor de hand om in die situatie de afkoopwaarde aan de deelnemer uit te keren.

- 20% van de burgers momenteel geen volledige AOW opbouwt (expats, immigranten) (voor deze groep is het inbouwen van een volledige AOW als franchise feitelijk onjuist),
- een lager opgeleide wordt gecompenseerd voor een gemiddeld kortere levensduur,
- de leefsituatie na de pensioendatum voor de groep met lagere inkomens wordt verbeterd.

4.4. Aanbeveling 4

Inside	<i>Geef werknemers meer eigen verantwoordelijkheid over de wijze waarop zij in de financiële behoeften voorzien (meer flexibiliteit)</i>
Outside	<i>Werknemers krijgen volledige vrijheid t.a.v. de doelen waarvoor zij hun arbeidsvoorwaardelijke middelen willen aanwenden</i>

In Nederland hebben de pensioenregelingen nog een paternalistisch karakter en zijn in hoge mate gebaseerd op de verzorgingsgedachte. De werkgever doet, al dan niet in overleg met de sociale partners/werknemers, een toezegging waar iedere werknemer verplicht aan moet deelnemen. Keuzes voor werknemers beperken zich tot het moment van pensionering (hoog/laag constructie, eerder of later met pensioen, uitruil van nabestaandenpensioen in ouderdompensioen en andersom, en parttime pensionering).

Vanuit de benadering “inside the pension box” blijft de verplichting om gelden opzij te zetten voor pensioen bestaan. Wel zou er meer flexibiliteit moeten komen, bijvoorbeeld door toe te staan:

- minder te sparen (bijvoorbeeld alleen het werkgeversdeel uit de premie is verplicht),
- af te zien van de verzekering van een partnerpensioen (via opting out),
- een deel van het opgebouwde kapitaal voor andere doeleinden te gebruiken (lump sum).

Deze lump sum moet wel beperkt worden tot een bepaald deel van het opgebouwde pensioenvermogen en een aantal specifiek omschreven doelen. Te denken valt aan: een aanbetaling voor een eigen woning, aflossing van een hypotheek, inkoop van extra zorg of overbrugging van een periode na ontslag (‘in between jobs’).

Vanuit de visie ‘outside the pension box’ komt het pensioenlabel te vervallen en krijgt de werknemer de volledige vrijheid om zijn (pensioen)inkomen naar eigen inzicht te besteden.

4.5. Aanbeveling 5:

Inside	<i>Vervang het partnerpensioen en wezenpensioen door een kapitaalsuitkering bij overlijden Bied de mogelijkheid om de risicopremies van overlijden uit het netto inkomen te betalen</i>
Outside	<i>Idem</i>

In de huidige beschikbare premieregelingen heeft de voorziening voor nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) vrijwel altijd de vorm van een rente (annuïteit). Een andere optie – die naar de mening van de werkgroep beter past in het huidige tijdsbeeld en beter aansluit bij de beschikbare premie systematiek waarbij in de eerste plaats een kapitaal beschikbaar komt - is het verzekeren van een kapitaal bij overlijden. Na overlijden van de verzekerde kan dat kapitaal dan afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden van de nabestaande(n) op de op dat moment meest passende wijze worden aangewend. Wie dat wenst, kan dan alsnog voor een rente kiezen. Het op voorhand kiezen voor een pensioenuitkering betekent bovendien dat op basis van de huidige lage rente een hoge prijs moet worden betaald, zonder dat er bij een latere rendementsverbetering perspectief is op een beter of alsnog geïndexeerd pensioen.

Om de flexibiliteit nog verder te vergroten valt te overwegen de premie voor deze verzekering uit het netto inkomen te voldoen.

4.6. Aanbeveling 6

Inside	<i>Integreer de dekking voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid met de verzekering van een arbeidsongeschiktheidspensioen</i>
Outside	<i>Idem</i>

De verzekering van het risico van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de verzekering van een arbeidsongeschiktheidspensioen zijn twee aparte verzekeringen die ieder een eigen doel hebben: garanderen van opbouw van pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid (premielvrijstelling) en een inkomensvervangende uitkering gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode. De werkgroep stelt voor om beide verzekeringen te integreren en alleen nog maar een arbeidsongeschiktheidsuitkering te verzekeren. Helemaal in het geval de overstap gemaakt wordt naar een flat rate percentage lijkt dat een logische keuze die leidt tot een vereenvoudiging en minder kosten.

“Outside the pension box” mag de burger ingeval van arbeidsongeschiktheid zelf beslissen op welke wijze hij de uitkering aanwendt.

4.7. Aanbeveling 7

Inside	<i>Bied de werknemer zo snel mogelijk de optie om tijdens de uitkeringsperiode (een deel van zijn) pensioenvoorziening belegd te houden Maak het opknippen in verschillende uitkeringsfasen mogelijk</i>
Outside	<i>Idem</i>

In de volgende rapporten worden de voor- en nadelen uitgebreid aan de orde gesteld over al dan niet doorbeleggen vanaf het moment dat het pensioen is ingegaan:

- SER-rapport “Toekomst pensioenstelsel” (23 januari 2015)
- LCP-rapport “Onderzoek optimalisering overgang van opbouw- naar uitkeringsfase en de inrichting daarvan in premie- en kapitaalovereenkomsten” (juli 2014)
- Ortec Finance/KATOCO “Onderzoek naar mogelijkheden van collectieve risicodeling binnen beschikbare premiereregelingen” (25 november 2014)

De werkgroep is van mening dat pensioengerechtigden ook tijdens de uitkeringsperiode de mogelijkheid moeten krijgen om (een deel van) de gelden te blijven beleggen. Dit kan zowel betekenen dat men kiest voor een annuïteit in “fracties” als voor een variant waarbij telkens voor een deel van het vermogen een tijdelijke gelijkblijvende annuïteit wordt ingekocht en het nog niet aangewende vermogen belegd blijft (individueel of in een collectief). Deze wijziging leidt er ook toe dat de huidige lifecycles aangepast moeten worden.

4.8. Aanbeveling 8

Inside	<i>Blijf het sparen via de omkeerregel stimuleren, maar ga ook meer sturen op gedrag</i>
Outside	<i>De omkeerregel moet blijven bestaan voor burgers die daarvan gebruik willen maken</i>

In de huidige systematiek is de zogenaamde omkeerregel van toepassing. Men spaart vanuit bruto loon en betaalt pas belastingen over de pensioenuitkering. Dit geldt ook voor de rendementen die op de belegde gelden behaald worden. Voor het salaris boven 100K is op 1 januari 2015 het netto pensioen c.q. de netto lijfrente geïntroduceerd, waarbij het opgebouwde vermogen inclusief rendementen buiten box 3 blijven.

De werkgroep is van mening dat de hierboven omschreven fiscale regelingen bijdragen aan de spaarzin van de burgers. Enerzijds omdat het als minder dramatisch wordt ervaren dat men verplicht moet sparen voor de oude dag (als het bruto loon nu volledig wordt uitgekeerd, houdt men er maar een beperkt deel van over). Anderzijds blijkt dat een klein deel van de burgers door deze maatregel zelfs gebruik maakt van de mogelijkheden om op vrijwillige basis extra te sparen voor pensioen, voor zover de pensioenregeling die mogelijkheid biedt.

De werkgroep is van mening dat de fiscale stimulans moet blijven bestaan.

Naast fiscale maatregelen moet ook gestuurd worden op gedrag. Veel burgers realiseren zich wel dat het noodzakelijk/wenselijk is om een voorziening te treffen voor de oude dag of de financiële risico's van arbeidsongeschikt of overlijden te verzekeren, maar doen dat uiteindelijk toch niet. Uitstelgedrag, te hoge premies en liever directe consumptie zijn hier redenen voor.

Gedrag om hierin alsnog te voorzien dient aangemoedigd te worden en zou vanzelfsprekend moeten worden. Omdat Nederlanders gevoelig zijn voor allerlei vormen van spaaracties, kan wellicht daarbij aangehaakt worden om dit gedrag te stimuleren. Een voorbeeld uit vervlogen tijd dat werkte, was het zogenaamde "zilvervlootsparen": sparen werd gestimuleerd door een extra bonus in het vooruitzicht te stellen. Een andere optie is om gelden lager te belasten op het moment dat de gelden in termijnen worden opgenomen als men met pensioen gaat of na overlijden.

Tenslotte merkt de werkgroep op dat door het enerzijds beperken van de omkeerregel en anderzijds de mogelijkheid te bieden om te kiezen voor netto pensioen, er in de toekomst minder uitkeringen zijn die fiscaal belast zijn. Dit betekent een verschuiving van belastinginkomsten naar het heden.

4.9. Aanbeveling 9

Inside	<i>n.v.t.</i>
Outside	<i>Werknemer/burger moet de mogelijkheid krijgen om te kiezen voor een andere uitvoerder van zijn pensioenregeling</i>

Bij een premieovereenkomst heeft de werknemer momenteel bij het bereiken van de pensioendatum de mogelijkheid om te shoppen en dus zijn eigen uitvoerder te kiezen⁸. In de opbouwfase is deze keuzevrijheid er niet. De werknemer is verplicht pensioen op te bouwen bij de uitvoerder die de werkgever gekozen heeft of - ingeval sprake is van een verplicht gestelde regeling - het bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds waarbij de werkgever verplicht is aangesloten.

In de visie "outside the pension box" moet de werknemer ook tijdens de opbouwfase zelf zijn uitvoerder kunnen kiezen. Een uitvoerder kan elke instelling zijn met een vergunning van DNB; daarbij kan sprake zijn van een verzekeraar, pensioenfonds, PPI, APF et cetera. Als default vindt aansluiting plaats bij de door de werkgever gekozen uitvoeringsorganisatie.

Uitvoerders zullen onderscheidend moeten zijn op het gebied van eenvoud, transparantie, service, rendement en kosten. De werknemer kan kiezen voor de uitvoerder die het beste aan zijn wensen voldoet. Voorkomen moet worden dat door de veelheid van aanbieders en pensioenproducten de werknemer door de bomen het bos niet meer ziet. Daartoe is het noodzakelijk dat elke uitvoerder een standaard product voert en verplicht wordt hierover op een eenduidige wijze te communiceren.

Een ander voordeel van de keuze van een eigen uitvoerder is dat bij vertrek bij de ene werkgever, de pensioenopbouw bij een volgende werkgever door dezelfde uitvoerder voortgezet kan worden. Er hoeft geen waardeoverdracht plaats te vinden. Dit voordeel wordt overigens door de volledige werkgroep onderschreven.

⁸ Op dit moment is deze keuzevrijheid er nog niet als de beschikbare premieregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds, maar volgens recente info staan pensioenfondsen dit wel toe c.q. stimuleren dat zelfs

4.10. Aanbeveling 10

Inside	<i>Vereenvoudig de wijze waarop de inhaal/spaar ruimte wordt vastgesteld</i>
Outside	<i>Idem</i>

Op dit moment zijn de regels om binnen de pensioensfeer de inhaal- en spaar ruimte te bepalen erg ingewikkeld. De werkgroep pleit ervoor om deze te vervangen door een eenvoudige methode, waardoor alle burgers direct kunnen zien hoeveel ruimte er op enig moment is. Bijkomend voordeel van een dergelijke maatstaf is dat burgers ook een idee (indicatie) krijgen of de besparingen op peil zijn. Als men onder de norm zit, kan dat aanleiding zijn om extra te gaan sparen

4.11. Aanbeveling 11

Inside	<i>Geef elke burger de mogelijkheid om op gelijk niveau fiscaal gefaciliteerd voor pensioen te sparen</i>
Outside	<i>Idem</i>

In het huidige bestel is het voor diverse groepen niet mogelijk om op een gelijk niveau fiscaal gefaciliteerd pensioen op te bouwen. De meest aansprekende groep zijn de ZZP'ers. De werkgroep is van mening dat elke burger op gelijk niveau de mogelijkheid moet krijgen om te sparen voor de oude dag. De verschillen die er nu nog bestaan tussen pijler 2 en 3 moeten verdwijnen.

4.12. Aanbeveling 12

Inside	<i>Maak gebruik van de voordelen die collectiviteit en solidariteit kunnen bieden</i>
Outside	<i>Maak gebruik van de voordelen die collectiviteit en solidariteit kunnen bieden, maar wel op vrijwillige basis</i>

Collectiviteit

Een beschikbare premieregeling is in beginsel een individueel product waar een individuele prijs aanhangt. Door echter hetzij deel te nemen binnen een groter collectief (alle werknemers binnen een onderneming), hetzij deel te nemen aan een uniforme regeling die aan zeer veel individuen wordt aangeboden, kan geprofiteerd worden van schaalvoordelen en kunnen de kosten per saldo omlaag. In die zin heeft collectiviteit een positieve bijdrage. Voor minder geld kan hetzelfde geboden worden of voor hetzelfde geld kan meer geboden worden.

Solidariteit

Solidariteit is geen liefdadigheid. Dat betekent dat iemand alleen maar solidair wil zijn als hij er zelf naar verwachting op vooruit zal gaan of dat de kans op een slechtweeer scenario daardoor beperkt of uitgesloten wordt.

Bij de bespreking van dit onderwerp heeft de werkgroep onderscheid gemaakt tussen de opbouwperiode (tot pensioengerechtigde leeftijd) en de uitkeringsperiode (vanaf de pensioengerechtigde leeftijd).

Opbouwperiode

Solidariteit met betrekking tot het opgebouwde pensioenvermogen in de opbouwfase wijst de subgroep op basis van onderstaande argumenten af.

- sluit niet aan bij de gedachte van individuele pensioenrekeningen,
- ingeval werknemers ook in de opbouwperiode meer keuzemogelijkheden krijgen, kan dat tot antiselectie leiden,
- ingeval van tussentijdse waardeoverdracht bij ontslag, wordt de solidariteit met de huidige populatie beëindigd.

Wel dient in deze periode gebruik te worden gemaakt van de verzekeringssolidariteit (overlijden en arbeidsongeschiktheid).

Uitkeringsperiode

Momenteel is nog bij wet geregeld dat op de pensioeningangsdatum het opgebouwde vermogen direct omgezet moet worden in een recht (levenslang ouderdomspensioen al dan niet in combinatie met partnerpensioen). De hoogte van het in te kopen pensioen wordt daarbij in hoge mate beïnvloed door de rente op dat moment. Onder aanbeveling 7 pleit de werkgroep al om mogelijkheden te bieden om in de uitkeringsperiode de mogelijkheid te bieden te blijven doorbeleggen.

Ingeval toevoeging van solidaire elementen tussen (groepen) gepensioneerden onderling gemiddeld genomen tot een hoger pensioen kan leiden, moet van die mogelijkheid zeker gebruik gemaakt kunnen worden.

5. Verantwoording van deze notitie

Deze notitie vormt het resultaat van de discussies die in de werkgroep en subgroepen zijn gevoerd en is gebaseerd op de brede praktijkervaring van de leden van de werkgroep. De aanbevelingen worden gedragen door de leden van de werkgroep, hetgeen niet automatisch betekent dat het de mening van alle individuele leden betreft.

KPS streeft naar discussie ten aanzien van pensioentema's. Het bestuur van KPS heeft kennis genomen van deze notitie, kan zich vinden in de aanpak van de werkgroep en onderkent het belang van de door de werkgroep gedane aanbevelingen.

:

DEELNEMERS WERKGROEP

J.A.W. Apeldoorn

J.A.L. Borremans

L.E.M. Duynstee

H. van Embden

W.J.A. van Gijzen

G.J. Heeres

G.A. van 't Hoff

R. Junge

A.E. Huyssen van Kattendijke

W. van Kouteren

S. Krijgsman

R.H. van Os (voorzitter)

A.H.M. Pouwels

J.W. Rietmulder

W.P.C. Schreuder

G. van der Toolen

R.J.A. Verberne

A.H.J. van der Vinne

A.J.E.M. Vollenbroek

L.A. Zijlmans
