

KPS Blog maart 2019:

‘Doorbeleggen, gaat dat werken?’

Over doorbeleggen, zorgplicht, default opties en financiële planning

Het is al weer even geleden, dat de wetgever op veler verzoek een oplossing heeft geboden voor een belangrijk bezwaar van de Individuele Beschikbare Premiereregeling (BPR of IDC regeling): de mogelijkheid van doorbeleggen.

Doordat voorheen op één moment een (vaste) levenslange uitkering moest worden aangekocht, was de deelnemer volledig aan de markt (waarde van beleggingen en rentestand op de pensioendatum) overgeleverd. Met de daling van de rente en de toename van de prijs voor garanties waren teleurstellingen niet van de lucht. Over doorbeleggen én de mogelijkheid een hogere premie in een IDC regeling in te leggen (marktrentestaffels), waren technenuten enthousiast. Deze maatregelen waren een echte verbetering. Doorbeleggen, dát was “de heilige graal”.

En toen moesten de uitvoerders aan de slag om een werkbare invulling te bedenken. Daarbij wetende dat de AFM in december 2016 de [Leidraad Wet Verbeterde premiereregeling](#) heeft gepubliceerd waarin een groot aantal taken en verantwoordelijkheden bij de uitvoerder wordt neergelegd.

Centraal staat daarbij de “risicobereidheid” van de deelnemer. Gedragseconomen worden geraadpleegd om bij de productontwikkeling te voldoen aan de zorgplicht om het systeem (blijvend!) te laten aansluiten bij de wensen van de deelnemers. Basis is het gegeven (!) dat het nemen van risico loont. Of de deelnemer daar ook toe bereid en in staat is, blijft de vraag. Wij zijn inmiddels in staat om de mate van risico avers zijn in een getal uit te drukken. Maar het blijft toch een gevoel.

Het kan niet anders, dan dat een deelnemer zich uit moet spreken over wat hij/zij wil. Zo’n 10 (soms 15) jaar voor de pensioenleeftijd moet geanticipeerd worden op een vaste dan wel een bij doorbeleggen horende variabele uitkering. Bij een voorkeur voor een variabele uitkering kan en mag de deelnemer langer in zakelijke waarden beleggen. Eén van de uitvoerders biedt een variabele uitkering aan met daarachter ruim 65% aan risicodragende beleggingen. Een hoge aanvangsuitkering die per jaar daalt, maar die na aanvang door het over-rendement gelijk kan blijven of zelfs kan stijgen, is aantrekkelijk. Dit vooral voor wie het zich kan permitteren als de slecht(st)e scenario’s realiteit worden, zoals bijvoorbeeld in 2018. Andere uitvoerders lossen het op door een collectief fonds op te zetten en de uitkering afhankelijk te maken van de dekkingsgraad, en standaard uit te gaan van een variabele uitkering. Volgt u het nog?

Dat is eigenlijk de hamvraag. Het simpele systeem van een individuele beschikbare premie is verbeterd, maar de complexiteit is fors toegenomen. Dit kan alleen een succes worden als we gedegen te werk gaan. Er moet serieus werk gemaakt worden van methodes om risicoprofiel en capaciteit vast te stellen. De communicatie en advisering moet ter hand worden genomen. Dat kan deels “online”, maar zal ook 1-op-1 moeten gebeuren. Bij het ontwerpen van een regeling zullen sociale partners hier een budget voor moeten inrekenen. De AFM zou er verstandig aan doen om niet (alleen) de uitvoerder verantwoordelijk te stellen voor de begeleiding, maar ook de werkgever en de adviespraktijk daarbij te betrekken. Ook de werkgever heeft een zorgplicht.

Nu de race naar de bodem t.a.v. de kostenloading in deze constructies is uitgewerkt, moet er ruimte komen voor een goed ontworpen variabel/doorbeleg pensioen, gewaarborgd door een gedegen adviestraject. Dat mag wat kosten, maar is hard nodig.

Als doorbeleggen een “default” optie wordt, die uitvoerders “execution only” gaan aanbieden gaat het niet werken. Als het een onderdeel is van een goede (financiële) pensioenplanning, gaat het een grote toekomst tegemoet.

Joop Rietmulder, pensioenadviseur
lid van de KPS-werkgroep Pensioenuitvoeringsvormen



Dit blog is op uitnodiging van KPS geschreven: www.kps.nl.

[Aanmelden KPS](#)