



Solidariteit en vertrouwen

so·li·da·ri·teit (*de; v*) gevoel van een-zijn met anderen; ook wel saamhorigheid

Voor een gevoel van solidariteit is vertrouwen nodig. Vertrouwen in die zin dat het individu kan rekenen op een optimale uitkomst voor zichzelf, zonder dat dit ten koste gaat van een ander. Ook belangrijk: in vertrouwen is hiervoor vooraf geen tastbaar bewijs nodig. Vertrouwen is daarmee een belangrijke voorwaarde voor de omarming van het nieuwe pensioenstelsel. Alleen in vertrouwen zullen deelnemers zich openstellen voor het nieuwe stelsel en de solidariteit die daarin nog steeds een rol speelt.

Bij de uitwerking van het nieuwe pensioenstelsel worden dappere pogingen gedaan om solidariteit te behouden. Deze zijn deels ingegeven als middel om de verplichtstelling (Europees)rechtelijk in stand te houden. KPS vindt dat dit niet de hoofdreden zou moeten zijn. Wat KPS betreft zou het belang voor de deelnemer (nog) centraler moeten staan en de mate van solidariteit en individualiteit beoordeeld worden vanuit de toegevoegde waarde voor de deelnemer. In deze bijdrage geven wij onze visie.

Samen onderweg naar pensioen



Het Nederlandse pensioenstelsel is van oorsprong gebaseerd op maximale solidariteit, waarbij deelnemers gezamenlijk een pensioenvoorziening opbouwen, afgesproken door de sociale partners en collectief beheerd door verzekeraars en pensioenfondsen. Dat alles voorzien van een flinke saus veelal gezond paternalisme. De route lag vast, de aankomsttijd duidelijk, net als een reis per trein.

Vanaf de negentiger jaren is daar een nieuwe smaak aan toegevoegd door de komst van de individuele DC-regelingen, in essentie een individueel product, vooral beheerd door verzekeraars en de speciaal daarvoor in het leven geroepen PPI's. De laatste jaren worden ook meer en meer DC-regelingen uitgevoerd door pensioenfondsen, zowel BPF-en (bijvoorbeeld StiPP), alsook OPF-en (bijvoorbeeld Shell) en APF-en (Centraal Beheer APF).



De financiële crisis van 2008, de monetaire verruiming die daarop volgde, alsmede de scherpe daling van de rente hebben ertoe geleid dat het stelsel de verwachting van een welvaartsvast pensioen niet langer kon waarmaken. Ook is het huidige stelsel niet ingericht op de sterk veranderende arbeidsmarkt. De trein werd noodgedwongen een bus, met meer wendbaarheid. Het spoorboekje werd een indicatieve tabel, de chauffeur kon tussentijds in noodgevallen het parkoers aanpassen, de aankomsttijd werd onzekerder.



De Wet toekomst pensioenen probeert een oplossing te bieden voor deze ontwikkelingen door de voordelen van het collectief te combineren met het maatwerk van een individueel stelsel. Het product is – met name in de solidaire premiereregeling – zeer complex, als een elektrische bus met nooit vertoonde features. Het is hier en daar ook wat krampachtig, dat komt de inzichtelijkheid niet ten goede en is niet in het belang van deelnemers. In onderstaande beschouwing zoomen we vanuit een aantal invalshoeken daarop in.

- **Uitlegbaarheid:** ons nieuwe stelsel biedt meer keuzes en legt meer risico bij de deelnemer, waardoor de uitlegbaarheid een belangrijk punt is in het welslagen van de hervorming. Keuzebegeleiding door pensioenuitvoerder maar ook integraal advies van een deskundig adviseur, en de facilitering daarvan, zijn onontbeerlijk. Hoe moeilijker uitlegbaar hoe minder draagvlak voor solidariteit. *Solidariteit is meer dan alleen een rekensom*, het is ook een perceptie, gebaseerd op vertrouwen. Vertrouwen is een belangrijke voorwaarde voor de omarming van het nieuwe pensioenstelsel. Alleen dan zullen deelnemers zich openstellen voor het nieuwe stelsel.

- **Inflatie:** inflatie vormt een bedreiging voor elk kapitaal gedekt pensioenstelsel. Dat betekent dat het huidige tijdsgewricht met sterk oplopende inflatie en een negatieve reële rente minder geschikt is om deelnemers bescherming te bieden voor de gevolgen hiervan. Gelukkig is de Nederlandse eerste pijler (AOW) gebaseerd op omslagfinanciering. De inflatie is het afgelopen decennium dermate stabiel geweest (tussen de 1% en de 2%) dat dit fenomeen bij de vormgeving van de Wet toekomst pensioenen uit zicht lijkt gebleven en hiermee nauwelijks rekening is gehouden. Ook in het nieuwe stelsel zal inflatiebescherming met name gehaald moeten worden uit overrendement in de return portefeuille. Aangezien dit overrendement met name aan de jonge cohorten wordt uitgedeeld zullen oudere cohortes hier nauwelijks van kunnen profiteren. Het pensioenvermogen van de oudere cohortes zal grotendeels renderen aan de hand van de beschermingsportefeuille, die in essentie nominaal is en daarmee weinig soelaas biedt. *Ons eens zo toonaangevende tweede pijler pensioen zal zo nog meer moeten steunen op de overige pijlers, met (verhoogde) solidariteit van zowel de belastingbetaler als het individu.*
- **Opheffen van de leenrestrictie:** de solidaire premiereregeling voorziet in ‘opheffen van de leenrestrictie’ zodat jongere generaties – althans op papier – meer in aandelen kunnen beleggen dan hun inleg. In het huidige stelsel is dat op fondsniveau niet mogelijk (een fonds mag niet lenen). In het nieuwe stelsel is opheffing van de leenrestrictie toegestaan om jongere generatie ‘optimaal’ te laten profiteren van overrendement op beleggingen in zakelijke waarden. Dit leidt echter tot ongewenste gevolgen. Het opheffen van de leenrestrictie betekent dat deelnemers rendement krijgen over geld dat ze niet hebben. Dit is hetzelfde als beleggen met geleend geld en vergelijkbaar met aandelenlease-producten. *Het is vreemd dat de wetgever deelnemers wil stimuleren hun pensioengeld in een constructie te beleggen waar de AFM en DNB particulieren voor waarschuwt.* Aangezien de pensioenpotjes tussentijds worden afgerekend – bijvoorbeeld bij overgang naar een nieuwe baan – is het risico denkbaar dat zich tussentijds een zeer laag pensioenresultaat voordoet. Voor het compenseren van onverhoopte verliezen wordt mogelijk een beroep gedaan op de solidariteit van oudere generaties. Vraag is of die hiertoe bereid zijn voor dit specifieke risico.
- **Invaarrisico**
Het invaren is verreweg de grootste uitdaging van de transitie. Hier komen complexiteit, juridische houdbaarheid, (mede)zeggenschap, communicatie, uitvoerbaarheid en (kwaliteit) van de deelnemersadministratie en het vermogensbeheer samen. De aanwezige middelen worden verdeeld over de individuele startkapitalen en de aan te houden reserves. Deze herverdeling en de evenwichtigheid ervan vormen de basis voor het succes van, en daarmee van het vertrouwen in, het nieuwe stelsel.
Het hele pensioenvermogen wordt een systeem ingevaren waar we nog geen ervaring mee hebben en nog niet hebben doorleefd. Dat is een groot risico, wat nog geen land ter wereld heeft aangedurfd. Tegelijkertijd snappen we de wens en noodzaak vanuit de (bedrijfstak)-pensioenfondsen om niet met twee soorten pensioenregeling voort te moeten. Dit zou enorm complicerende en kostenverzwarende gevolgen hebben voor de uitvoering en communicatie. Een duivels dilemma dus. De mogelijkheid die in de flexibele premiereregeling aan gepensioneerden wordt geboden om buiten het pensioenfonds een vaste uitkering aan te kopen vinden we een mooie stap. Dit kan potentieel leiden tot een roep om ook voor actieve, arbeidsongeschikte en slapende deelnemers, die niet willen invaren, veilige havens te creëren. *Het succes hiervan ziet KPS als kansrijk en een signaal van acceptatie en vertrouwen in het nieuwe stelsel.*
- **Capaciteit en uitvoerbaarheid**
Naast solidariteit binnen het collectief van het fonds, dient ook de sector als geheel zich solidair op te stellen. De invoering van het nieuwe stelsel gaat een groot beroep doen op de capaciteit van alle betrokken stakeholders. Zijn alle betrokken partijen hier voldoende op toegerust en hebben zij voldoende menskracht? *De oude dag van ons allen ligt in handen van de professionals die dit moeten implementeren en uitvoeren.*

Tot slot geeft KPS u graag het volgende mee. Ons mooiste pensioenstelsel ter wereld begon als een betrouwbare treinrit. Door de decennia heen zijn er goede redenen geweest om hier een wendbaardere busrit van te maken. Alleen als we erin slagen voldoende vertrouwen in de nieuwe ‘elektrische bus’ te creëren, en dat vertrouwen ook waarmaken, blijft onze oudedagvoorziening duurzaam en waardevol voor de burgers van Nederland, zonder te eindigen in een stelsel waarin iedereen zijn eigen weg zoekt.





KPS

PLATFORM VAN PROFESSIONALS IN INKOMEN VOOR LATER

KPS brengt al 30 jaar alle deskundigheden binnen de pensioensector bij elkaar. Dit platform biedt jou een uniek netwerk waarbij het delen en verrijken van kennis belangrijke fundamenten zijn. KPS heeft daarnaast een verbindende rol in de sector.

De **kracht** van KPS is samen te vatten in de volgende punten:

- **platform** voor het delen van kennis. Die kennis wordt gebruikt om:
 - a. opinie te ontwikkelen en inzichten te verbreden
 - b. bijdrage te leveren aan politieke/maatschappelijke discussies
 - c. input te leveren op consultaties vanuit de overheid
- **bedrijfsbezoeken** in de sector om van elkaar te leren en ervaringen uit te wisselen
- platform voor **permanente educatie** voor diverse beroepsorganisaties
- unieke bundeling van alle relevante domeinen in een sector waarin 'inkomen voor later' centraal staat: **grote diversiteit** binnen het ledenbestand
- speciaal **ontwikkelingstraject** voor young professionals
- oog voor innovatie in de sector: o.a. door organisatie van **SusPens Hackathons**
- **korting** bij afsluiten abonnement Pensioen Bestuur & Management
- de grote toegevoegde waarde voor haar leden tegen een aantrekkelijke contributie: **'high return on investment'**



KENNISDELEN IS VERMENIGVULDIGEN (ook over de Wet toekomst pensioenen)





werkgroepen

- beleggingen
- consistentie & toetsing
- financial planning
- innovatie
- internationaal
- jong & oud
- kwaliteit pensioenuitvoering
- modernisering pensioenstelsel
- ondernemer en pensioen
- pensioenadvies, zorgplicht & wft
- pension fund governance
- risicomanagement

[data werkgroepbijeenkomsten](#)





achtergrond leden KPS

ADVIES	GOVERNANCE	PENSIOENFONDSVORM	OVERIGE UITVOERDER	OVERHEID/MAATSCHAPPIJ	OVERIG
actuaar communicatie employee benefits financieel planner pensioenadvocaat pensioenjurist pensioenconsultancy	bestuur bestuursbureau intern toezicht sleutelfunctiehouder	algemeen pensioenfonds bedrijfstakpensioenfonds beroepspensioenfonds ondernemingspensioenfonds	bank custodian pensioenuitvoerder premiepensioeninstelling vermogensbeheerder verzekeraar	beroeps- / brancheorganisatie maatschappelijke organisatie overheid pensioenkoepel toezichthouder	detachering recruiter werving & selectie ICT / software pensioenadministratie werkgever human resource

KPS | POSTBUS 44 | 3870 CA HOEVELAKEN | T 033-2570588 | INFO@KPS.NL | WWW.KPS.NL

