



Nederlands pensioenstelsel vertoont krimpscheuren

Spaarvarken op de korrel

Nieuwe boekhoudregels, nieuwe fiscale- en civiele wetgeving en als klap op de vuurpijl de kredietcrisis, het pensioenstelsel heeft het zwaar te verduren de laatste jaren. Er zijn ook nu weer pleidooien om het pensioenstelsel in zijn geheel op de schop te nemen. Onnodig. Vereenvoudiging en professionalisering bieden meer soelaas.

Tekst **Jeroen Roder, Watson Wyatt**, Fotografie **Dreamstime**

De economische crisis heeft de discussie over het pensioenstelsel weer op scherp gezet. De komende tijd zullen verschillende pensioencommissies en de Stichting van de Arbeid zich wederom buigen over ons pensioenstelsel. Een volledige stelselwijziging lijkt onverstandig. In het laatste decennium hebben er al verschillende ingrijpende wijzigingen plaatsgevonden in de pensioenwetgeving. Mede hierdoor is een aanzienlijk aantal pensioenfondsen opgeheven. Het begrip van werknemers voor alles wat te maken heeft met pensioen, is niet aantoonbaar toegenomen. Er zijn dan ook wel belangrijker thema's aan de orde

dan nadenken over een nieuw pensioenstelsel. Waar de nadruk zou moeten liggen bij pensioenen is risicobeheersing, professionaliteit en eenvoud.

Risicobeheersing

Geheel onverwacht bevonden zich aan het begin van 2009 veel pensioenfondsen in de gevarezone. Ruim 340 pensioenfondsen moesten voor 1 april een herstelplan indienen bij De Nederlandse Bank (DNB). In veel herstelplannen is opgenomen dat de premie tot het maximum wordt verhoogd en dat toeslagen (indexatie) langdurig niet volledig worden toegekend. In



enkele gevallen heeft er ook een extra storting vanuit de werkgever plaatsgevonden.

Een reactie kon niet uitblijven. In NRC Handelsblad van 5 augustus 2009 hield Gerard Verheij van de werkgeversvakcentrale VNO-NCW een pleidooi voor een goedkoper en minder grillig stelsel. Het Nederlandse pensioen zou te duur geworden zijn. FNV liet al snel weten forse ingrepen niet noodzakelijk te vinden, maar onderkent wel dat er een maximum is aan de bijdrage die aan de werkgever kan worden gevraagd. Werkgevers zullen na de crisis hun risico's dus naar verwachting beter willen gaan beheersen; ze willen één keer betalen voor de opbouw van pensioen in een jaar. Verrassingen door dalende koersen, dalende rente, toenemende levensverwachting, nieuwe regels, zwaarder toezichtregime zal de werkgever minder snel geneigd zijn te accepteren.

Beschikbare premies

Om de risico's beter te beheersen is men in het Verenigd Koninkrijk in de afgelopen jaren al voor een belangrijk deel overgestapt naar beschikbare premieregelingen. Een beschikbare premieregeling kenmerkt zich doordat er geen uitkering wordt toegezegd, maar een premie op basis waarvan een pensioenkapitaal wordt gevormd waarmee op de ingangsdatum een pensioen wordt ingekocht tegen de tarieven die dan gelden. De risico's zijn hiermee voor een belangrijk deel bij de deelnemers komen te liggen.

Het is echter de vraag of het in Nederland zo'n vaart zal lopen. In Nederland is een variant tot ontwikkeling gekomen die in

Ook in de situatie dat niet direct wordt overgegaan naar een (collectief) beschikbare premieregeling, zal eerder dan in het verleden een zakelijke relatie ontstaan tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder. Afspraken over ongelimiteerde bijstoringen ingeval van een tekort, zullen minder vaak voorkomen en ook zal eerder een maximum aan de premie worden verbonden.

Professionaliteit

De rechtsvorm van pensioenfondsen is in de regel een stichting. In de statuten van de stichting is het doel opgenomen waarvoor de stichting is opgericht. Voor pensioenfondsen is dit meestal het uitvoeren van de pensioenregeling. De wet schrijft vervolgens voor dat het bestuur alle belangen op evenwichtige wijze moet behartigen. Maar ook volgt uit deze zelfde wetgeving dat de bestuursleden worden gekozen door de sociale partners. In de praktijk worden de bestuurders echter niet alleen door, maar ook uit de sociale partners gekozen. Een werknemerslid vertegenwoordigt bijvoorbeeld de werknemers, maar moet ook alle andere belangen op evenwichtige wijze behartigen. Hierdoor ontstaat logischerwijs een loyaliteitsconflict.

Het is dan ook niet verbazingwekkend dat minister Donner in een brief aan de Tweede Kamer onder andere aangeeft dat kanttekeningen geplaatst kunnen worden bij wijze waarop de verschillende belangen van te onderscheiden groepen binnen pensioenfondsen momenteel worden betrokken bij het pensioenfondsbestuur. Minister Donner wil in dit verband ook meer

Te veel overgangsregelingen die de oudere generatie ontzien, zetten de verhoudingen tussen de verschillende generaties op scherp.

toenemende mate wordt omarmd: de collectief beschikbare premieregeling. Feitelijk houdt deze variant het midden tussen een middelloonregeling en een beschikbare premieregeling. De deelnemer krijgt aanspraak op een uitkering op basis van een middelloonregeling voor zover de premie hiervoor toereikend is. Het risico voor de werkgever is hierbij beperkt, terwijl de werknemer een bepaalde – maar niet ongelimiteerde – mate van zekerheid krijgt. De kans is groot dat een verschuiving zal ontstaan richting de collectief beschikbare premieregelingen. Deze zullen zich in verschillende vormen en gradaties steeds meer gaan aandienen. In dit verband is het van belang dat de overheid meer oog krijgt voor deze variant en ook binnen de wet- en regelgeving de ruimte biedt om dergelijke afspraken te maken. Bij de totstandkoming van de Pensioenwet heeft VNO-NCW hier al om gevraagd.

samenhang gaan aanbrengen in de huidige bestuurs- en medezeggenschapstructuur van pensioenfondsen.

Bestuur pensioenfonds

Een radicaal, maar interessant idee zou kunnen zijn om het bestuur te laten bestaan uit onafhankelijke en vooral deskundige bestuurders. Zo ontstaat binnen het bestuur de focus op efficiëntie van de uitvoering en is zij minder gevoelig voor druk vanuit de achterban.

De bestuurders kunnen door alle belanghebbenden in één verkiezingsprocedure gezamenlijk worden benoemd, waardoor het bestuur een breder draagvlak krijgt. De vorming van de arbeidsvoorwaarden dient in deze optiek bij de sociale partners buiten het pensioenfonds plaats te vinden. De invulling van de resterende beleidsruimte – die bij voorkeur zo klein

Een radicaal, maar interessant idee zou kunnen zijn om het bestuur te laten bestaan uit onafhankelijke en vooral deskundige bestuurders.

mogelijk moet zijn – en het uitvoeren van toezicht kan vervolgens plaatsvinden binnen een apart op te richten (toezichhoudend) orgaan waarin alle stakeholders zitting hebben. Deze geeft – bij voorkeur vooraf – aan op welke wijze de beleidsvrijheid moet worden ingevuld, heeft een rol bij het formuleren van concrete beleidsdoelen en houdt vervolgens toezicht op de realisatie daarvan. Het bestuur voert uit en niet meer dan dat. Andere organen die nu reeds bestaan – het verantwoordingsorgaan, de deelnemersraad – kunnen in dit (toezichhoudend) orgaan opgaan. Ook het interne toezicht zal minder noodzakelijk worden ingeval bestuurders vanwege hun deskundigheid en minder vanwege hun hoedanigheid worden benoemd. Mogelijk kan dit zelfs komen te vervallen. Kortom, een dergelijke nieuwe opzet zou kunnen bijdragen aan een duidelijkere en eenvoudiger te begrijpen structuur en een hogere mate van deskundigheid en efficiëntie van het bestuur.

Eenvoud

Pensioen wordt duur door teveel regels; streven naar eenvoud is nodig om draagvlak voor het systeem te houden. Deelnemers moeten het begrijpen, want iets dat niet wordt begrepen wordt niet positief gewaardeerd. Ingewikkelde wet- en regelgeving en een ingewikkeld toezicht voegt ook niet per definitie wat toe aan de prestaties van pensioenfondsen. Wat is dus effectief en wat niet?

Een eenvoudige middelloonregeling is bijvoorbeeld simpeler uit te leggen en te begrijpen dan een beschikbare premieregeling met beleggingsvrijheid. Als er een beleggingsvrijheid is, worden de werknemers geconfronteerd met de verschillende beleggingskeuzes en formulieren die hiervoor moeten worden ingevuld. Hoewel de deelnemers hierin moeten worden begeleid door de pensioenuitvoerder, blijkt uit een recent onderzoek van AFM dat dit nog onvoldoende plaatsvindt. Daarnaast blijft lang onduidelijk of de keuze uiteindelijk op de pensioendatum wel leidt tot een redelijk pensioen. In een later stadium kan de werkgever zo ook worden geconfronteerd met teleurgestelde en ontevreden medewerkers, waarbij het risico bestaat dat dit binnen de organisatie een eigen leven gaat leiden. Voor het aantrekken en behouden van goed personeel is het belangrijk om dit zo veel mogelijk te voorkomen.

Sociale partners

Sociale partners zullen dus ook een grotere verantwoordelijkheid moeten voelen om de pensioenregeling eenvoudig van opzet te houden, omdat zowel de werkgevers als de werknemers gebaat zijn bij een eenvoudige pensioenregeling. Hieraan

zou ook bijdragen dat overgangsregelingen tot een minimum worden beperkt. Met name de overgangsregelingen zorgen er in de regel voor dat pensioenregelingen lastig zijn om uit te leggen en te begrijpen. De administratieve kosten van de uitvoering van deze overgangsregelingen zijn bovendien onevenredig hoog. In de praktijk zal het weliswaar lastig blijken te zijn om afscheid te nemen van overgangsregelingen, maar het risico bestaat wel dat met te veel overgangsregelingen die de oudere generatie ontzien, de verhoudingen tussen de verschillende generaties op scherp worden gezet. De jongere generatie zou hierdoor deze regelingen de rug kunnen toekeren en kunnen kiezen voor regelingen waarbij de premie op meer individuelere basis wordt toegerekend.

Naast de sociale partners kan ook de overheid bijdragen aan het verhogen van de eenvoud. Zo kan op verschillende terreinen de regeldruk nog relatief eenvoudig worden verlicht. Denk hierbij aan de regels voor waardeoverdracht, verdeling bij scheiding en de organisatie van pensioenfondsen (medezeggenschap). Op deze terreinen is zeker nog winst te boeken.

Nationale uitkeringsinstanties

Een prikkelend idee zou ook nog kunnen zijn het oprichten van een nationale uitkeringsinstelling voor pensioenen. Dit is wellicht veel efficiënter dan al die duizenden waardeoverdrachten die er jaarlijks plaatsvinden. Hierbij zou al direct aansluiting kunnen worden gezocht bij de ontwikkeling van het pensioenregister dat vanaf 2011 operationeel moet zijn. Het pensioenregister gaat op een snelle en eenvoudige manier inzicht geven in alle opgebouwde pensioenaanspraken en geeft een overzicht van de geldende pensioenregelingen. Ook de Aow is in het pensioenregister opgenomen. Waarom zou het pensioenregister niet kunnen worden doorgetrokken tot een nationale uitkeringsinstantie voor pensioen? Dit zou bijvoorbeeld de Sociale Verzekeringsbank kunnen zijn. Deze instantie keert de Aow al uit en is ook al een van de oprichters van het pensioenregister.

Naast het centraal uitkeren van het overheids- en werkgeverspensioen zou deze instantie ook jaarlijks een opgave kunnen verstrekken waarin de informatie over pensioen uniform is verwerkt. En op basis van de aanwezige informatie zou een uniform financieel planningsprogramma kunnen worden ontwikkeld. De werknemer zou zo snel – en het liefst visueel – inzicht kunnen krijgen in zijn pensioensituatie. Dit alles zou kunnen bijdragen aan een hogere efficiëntie en ontlasting van de pensioenuitvoerders en een beter begrip bij de werknemers (en werkgevers) over pensioen. ■

