

Geef Nederland iets te kiezen

HET NIEUWE
PENSIOENSTELSEL
DREIGT DEELNEMERS

OPNIEUW IN EEN KEURSLIJF TE PERSEN, STELT FRITS BART, DIRECTEUR VAN AEGON PPI/CAPPITAL PPI EN DIRECTEUR BELEID & PROPOSITIEMANAGEMENT BIJ AEGON ZAKELIJK. HIJ ZIET WEDEROM ÉÉN UITKERINGSOVEREENKOMST ALS STANDAARD ONTSTAAN. “WIE HEEFT DAARBIJ BELANG? WAARSCHIJNLIJK DE INSTITUTIES. IN ELK GEVAL NIET DE DEELNEMERS.”

TEKST **MARTIN NEYT**

Hij ademt en leeft pensioen. Frits Bart staat aan het hoofd van de twee premiepensioeninstellingen (PPI) van Aegon, maakt deel uit van de (sector-)besturen van Stichting Pensioenregister en het Verbond van Verzekeraars, is lid van de commissie Pensioenbeleid van VNO-NCW en denkt mee in de werkgroep Pensioenen van Stichting van de Arbeid. Het zijn volgens hem de mooiste functies ter wereld, want ze dienen een stelsel met een diepe maatschappelijke betekenis. De ruim 1300 miljard euro in onze pensioenpot, de wijze waarop we dat stelsel inrichten en hoe we verantwoord met die miljarden omgaan, zijn uiteraard belangrijk. Maar pensioen gaat naar zijn inzicht wèrkelijk over het leven van mensen, over toekomstige generaties en over een leefbare samenleving.

Pensioen kent echter een bizarre paradox. Geen enkele financiële regeling heeft zoveel impact en laat zich tegelijkertijd zo makkelijk op de lange baan schuiven. Over een aantal decennia pas? Carpe diem en na mij de zondvloed. “Het is evolutionair bepaald dat we maar een korte tijd vooruit kunnen kijken”, vertelt Frits Bart, terwijl hij aanschuift in één van de open vergaderruimtes van het Haagse Aegonhoofdkantoor. “We leefden

millennia lang uitsluitend met de seizoenen. Met een langere periode rekening houden, had toch geen enkele zin. Ik heb weleens begrepen, dat we ook nu nog maximaal twee, tweeënhalf jaar vooruit kunnen plannen. Pensioenuitvoerders hebben daar dus een gigantische kluit aan: hoe doordringen we mensen van het langetermijnbelang? We zullen onze momenten om relevant te zijn voor deelnemers zorgvuldig moeten kiezen. De belangrijke gebeurtenissen in het leven, zoals een eerste baan, een huis kopen, trouwen, uit dienst treden, daar moeten we in elk geval bij zijn. Veel van de informatie omtrent life-events is beschikbaar, we kunnen erop sturen. De Wet verbeterde premieregeling uit 2016 bepaalt onder andere, dat deelnemers moet worden gevraagd of ze willen doorbeleggen in de uitkeringsfase. Dat is opnieuw een contactmoment. We hebben de verantwoordelijkheid om mensen te ondersteunen bij het maken van deze keuzes. Niet in dwingende zin, niet voor onszelf, maar uit maatschappelijk oogpunt.”

UPO NIET VAN DEZE TIJD

We leven wat dat betreft in kansrijke tijden. Er zijn meer communicatiemogelijkheden dan ooit beschikbaar. Pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's zijn ook steeds beter in staat data te vergaren en te linken. Alleen is het volgens Bart nu tijd dat de one-size-fits-



Frits Bart:
‘We hebben
een grote
verantwoordelijkheid,
dus laten we iets
goeds creëren’

all-benadering naar de achtergrond verdwijnt. “De ene deelnemer wil via website en e-mail informatie ontvangen, de ander wil app’en en uitleg via een YouTube-filmpje en een derde wil persoonlijk advies van de financieel adviseur. Wij moeten openstaan voor de wijze waarop mensen informatie willen ontvangen, uiteraard met inachtneming van privacybeschermende wet- en regelgeving.”

De wijze van communiceren mag dan een palet aan kleuren en smaken voor de klant opleveren, het pensioenoverzicht zelf moet voor iedereen helder en vindbaar zijn, vindt Bart. Aangezien het UPO alleen voorliggende jaren beschouwt, is dat overzicht naar zijn idee overbodig geworden. “Wie kijkt daar nog naar? Het past niet in deze tijd van up-to-date gegevens, maar het kost de betrokken partijen wel een hoop geld om elk jaar weer de UPO te verstrekken. Daarnaast hebben de meeste pensioenuitvoerders ook nog hun eigen portalen.”

Hij prijst MijnPensioenOverzicht.nl (MPO), een initiatief van alle pensioenfondsen, verzekeraars en SVB-ver-

enigd in Stichting Pensioenregister- aan als praktisch alternatief voor het statische UPO. Het lijkt een voor de hand liggende keuze, als bestuurslid van Stichting Pensioenregister. “Zeker, maar ik vind oprecht dat we met MPO een huzarenstukje neerzetten. We investeren enorm veel in het ontsluiten en koppelen van data, die technologie ontwikkelt zich in razend tempo. De informatie op MPO wordt regelmatig ververs, Deelnemers hebben daardoor via MPO een veel actueler beeld van hun pensioen dan met het UPO.”

ADVISEUR ALS HUISARTS

Digitalisering, robotisering, data verzamelen en slim benutten, de financieel adviseur hoort niet anders. De adviseur, die de afgelopen jaren al zoveel voor zijn kiezen kreeg, van provisieverbod tot periodieke examens. Zaken veranderen nu eenmaal en we moeten realistisch zijn, zegt Frits Bart, want gaat een pensioendeelnemer nu werkelijk zonder meer voor twee uur inventariseren plus een dik rapport betalen? In zijn visie valt advies straks uiteen in grofweg drie delen: voorbereiding, toelichting en face-to-face-gesprekken voor

het midden- en eindtraject en voor complexe vraagstukken.

De eerste fase bestaat uit het verzamelen van data door de klant zelf. Daarbij komen bijvoorbeeld MijnPensioen-Overzicht en Mijn Belastingdienst in beeld. De tweede stap bevat toelichting en oriëntatie op de persoonlijke situatie. Rekentools, chatbots en webcamadvies kunnen daar uitkomst bieden. “De toegevoegde waarde van de adviseur bestaat niet uit het bijeenharken van gegevens. Ik geloof in maatwerk en dat valt beter te verrichten als pensioendeelnemers uiteindelijk voorbereid aan tafel zitten. Zie het als een bezoek aan de huisarts. Tegenwoordig beginnen velen zich eerst te oriënteren op internet. Mensen verschijnen vervolgens beter beslagen ten ijs op het spreekuur. Plus, advies blijft betaalbaar. Adviseurs worstelen met hun verdienmodel, maar hier liggen kansen. Overigens, als deelnemers gewoon bij hun adviseur binnenstappen met het verzoek het pensioen van A tot Z te regelen en daarvoor willen betalen, is dat prima. Maar er moeten alternatieven zijn.”

ENIGE VERPLICHTSTELLING

Als het over zelf regelen van pensioen gaat, springt het stijgend aantal zzp'ers -meer dan een miljoen in 2017- eruit. Zij zijn volledig aangewezen op de derde pijler: het buiten de overheid en werkgever om investeren in de oude dag. Een lijfrentepolis en beleggingsproducten voeren daarbij de boventoon. Een kwart van de zzp'ers bouwt echter helemaal niets op, zo blijkt uit de Zelfstandigen Enquête Arbeid van het CBS en TNO uit juli 2017, waaraan meer dan zesduizend kleine zelfstandigen deelnamen. Kosten worden als hoofdreden voor uitblijven van pensioenopbouw opgegeven, gevolgd door 'nog niet aan toegekomen' en, in één op de vijf gevallen, 'pensioen is nog ver weg'.

Bart zou het liefst zien dat zzp'ers in een nieuw pensioenstelsel worden meegenomen. Het strookt niet met het vrijheidsideaal van de ondernemer, en dwang is volgens hem ook niet het juiste woord, maar hij noemt 'enige verplichtstelling' noodzakelijk. “Zo niet, dan creëren we een probleem voor de toekomst. Om de zelfstandigen die honderd euro per uur of meer verdienen, maak ik me geen zorgen. Zij zijn in staat zelf op één of andere wijze financiële buffers voor later te creëren. Het gaat ook niet om de mensen die gewend zijn aan een heel laag inkomen. Voor hen blijkt de AOW, die is gebaseerd op het minimumloon, vaak voldoende. De zorg zit bij de grote middengroep, voor wie een aanvullend pensioen echt belangrijk is. Pensioen met een opt-outsysteem kan een passende oplossing voor deze groep zijn. Deelname tenzij... Als deze ondernemers dan toch besluiten om geen aanvullend pensioen op te bou-

wen, is dat tenminste een bewuste keuze. We hebben als pensioenuitvoerders in elk geval de verantwoordelijkheid om mensen goed te begeleiden bij die keuze.”

ARROGANT

De ideeën van Bart over zzp-pensioen sluiten min of meer aan bij het uitgelekte concept-pensioenakkoord tussen de sociale partners, waarover De Telegraaf eind mei publiceerde. Zzp'ers zouden worden verplicht mee te doen met collectieve pensioenopbouw, echter met een mogelijkheid uit te stappen. De Telegraaf meldt verder dat DC -defined contribution- de norm wordt: de premie staat vast, het uit te keren bedrag is ongewis. Een trendbreuk, want ons land hield decennia vast aan DB, defined benefit. Daarbij staat het pensioenbedrag van te voren vast, ofwel: een uitkeringsovereenkomst.

So far so good, ware het niet dat FNV en VNO-NCW in het conceptakkoord een streep zetten door persoonlijke pensioenpotjes en feitelijk toch weer terug willen naar de aloude uitkeringsovereenkomst. Met name de vakbond vindt dat individueel sparen voor de oude dag geen meerwaarde biedt. Bianca Tetteroo, lid van de Raad van Bestuur van Achmea, reageerde in Pensioen-Pro met de opmerking dat juist een one-size-fits-all-aanpak voor pensioen in de tweede pijler, via de werkgever, niet meer in deze tijd past. Tetteroo acht pensioen steeds meer een 'persoonlijke verantwoordelijkheid'.

Ook Frits Bart is niet te spreken over de eenheidsworst die uit de Haagse keuken dreigt te komen. “Je doet Nederland te kort door wederom alleen een collectieve uitkeringsovereenkomst aan te bieden. De betrokken partijen noemen dat transparant, maar hoe helder is een enkele gezamenlijke verdeelpot voor de individuele deelnemer precies? De voorstanders van zo'n systeem stellen zich arrogant op, zij achten Nederlanders kennelijk niet in staat zelf keuzes te maken. Het is een houding die uit de verzuilingstijd stamt, net als ons huidige pensioenstelsel. Toen was er niet veel te kiezen, nu schakelen we met gemak tussen aanbieders van energie, telefonie, tv en internet. En ook al zijn de meeste mensen niet geïnteresseerd in kabelnetwerken, iedereen wil wel een media-aanbod dat bij hem past. Je hoeft geen kenner te zijn om het beste voor jezelf te willen.”

IN DE POLDER BLIJVEN STEKEN

Een pensioenstelsel met veel meer keuzevrijheid kan naar mening van Bart zonder al te veel kosten en gedoe worden opgetuigd. Hij gaf in oktober vorig jaar samen met Herman Kappelle, directeur van Aegon Adfis en bijzonder hoogleraar Fiscaal Pensioenrecht, een voor-

zet met de 'vaste premie-overeenkomst'. Deelnemers krijgen binnen dit model vier keuzes. De basis bestaat uit de, in het kabinetsplan opgenomen, vaste pensioenpremie. Deze premie kan direct worden omgezet in een aanspraak op een vaste levenslange periodieke uitkering vanaf de pensioendatum. Bij twee andere varianten gebruikt de deelnemer de premie om een gegarandeerd kapitaal of niet-gegarandeerd beleggingskapitaal op te bouwen. Deze kapitalen worden bij pensioenering benut voor de aankoop van een levenslange vaste periodieke uitkering. Tenslotte heeft de deelnemer bij de vierde variant de keuze om het niet-gegarandeerd beleggingskapitaal bij pensioen om te zetten in een variabele uitkering.

De voordelen volgens beide pensioenspecialisten: de SER werkte het idee reeds uit als varianten I en IV in zijn advies Toekomst Pensioenstelsel (2015), het model wordt collectief uitgevoerd en de risico's kunnen collectief worden gedragen -de vurig gewenste solidariteit van vakbond en overheid- én elke deelnemer ziet precies wat zijn aandeel in de pensioenpot is. Ook niet onbelangrijk is, dat de blauwdruk van Bart en Kappelle makkelijk in het huidige pensioenstelsel past. Alleen een aanpassing van de Wet op de loonbelasting zou noodzakelijk zijn, waardoor de omkeerregel alleen geldt voor de vaste premieovereenkomst. "Je kunt hier zo ontzettend veel mee", zegt Bart enthousiast. "De vaste premie-overeenkomst heeft collectiviteit als fundament en sociale partners bepalen op basis van welke variant iedereen een stukje pensioen kan inkopen."

Toch lijkt het plan weer eens in de polder te blijven steken. "Het zou jammer zijn als we de weg naar andere opties definitief afsluiten. Wie heeft daarbij belang? In elk geval niet de deelnemer, om wie het zou moeten gaan. Waarschijnlijk de instituties. De sociale partners en fondsen. Er wordt gezegd: verzekeraars en PPI's preken voor eigen parochie met hun keuzevrijheid. Nee, we willen een toekomstbestendig pensioenstelsel. Nogmaals, we hebben als pensioenbeleidsmakers en -uit-

voerders een grote verantwoordelijkheid voor de toekomst van mensen, noblesse oblige, dus laten we iets goeds creëren."

KANSEN MET PEPP

Het is wellicht de Nederlandse ziekte, meteen alle naderende veranderingen op pensioengebied afschieten. Zeker als de nieuwe plannen vanuit Europa komen. Bart zag het al zo vaak gebeuren. Bijvoorbeeld met de invoering van de PPI in 2011, een voortvloeisel uit de Europese IORP-richtlijnen (Institutions for Occupational Retirement Provision). Ook toen werd bij wijze van reflex meteen aan het nut getwijfeld, terwijl volgens hem de PPI's met een groei in zeven jaar naar 400.000 actieve deelnemers, hun waarde hebben bewezen.

Nu treft het op stapel staande Pan-Europees Persoonlijk Pensioenproduct (PEPP), een pensioen in de derde pijler, hetzelfde lot. Het kabinet heeft meermaals aangegeven de toegevoegde waarde van PEPP niet te zien, maar gaat onder voorwaarden, zoals nationaal toezicht op het product, toch akkoord. "Ten eerste kan PEPP veel betekenen voor landen die nu niets of nauwelijks iets hebben geregeld in de tweede en derde pijler. Ten tweede zie ik een oplossing voor die groep over wie we het eerder hadden, de zzp'ers. Kortom, winst. Geef PEPP gewoon een kans."

LAPPENDEKEN

Bart ziet overigens nog een ander zorgenkind dat acuut aandacht verdient. Nabestaanden. Sterker nog, deze groep komt niet eens in de pensioendiscussie voor. Een recept voor rampen, meent Bart, want de huidige lappendeken aan nabestaandenregelingen beneemt iedereen het zicht. "Velen weten niet wat er nu uiteindelijk wordt uitgekeerd bij overlijden van de partner. Regelingen kunnen door overstap naar andere werkgevers zijn veranderd. Werknemers en hun partners lopen risico's zonder het te weten."

Misschien is het beter om het nabestaandenpensioen in de huidige vorm geheel af te schaffen, stelt Bart, dan is iedereen namelijk wakker. Werkenden en hun partner moeten dan zelf in actie komen en bepalen welke nabestaandenvoorziening het beste bij hun persoonlijke situatie past. Bij wisseling van werkgever hoeft er niets te worden veranderd. "Eigenlijk hoop ik dat dit belangrijke onderdeel een plek krijgt binnen de discussie over het nieuwe pensioenstelsel. Er is behoefte aan eenvoud. Als er uiteindelijk een heldere vorm is, dan moet daar actief over worden gecommuniceerd met deelnemers. Laten we ons er dan niet makkelijk vanaf maken met een verwijzing naar het reglement." ■

PPI's samen verder

Aegon PPI en Cappital PPI varen sinds kort samen onder de vlag van Aegon Cappital. De eerstgenoemde richt zich op kleinere ondernemingen, terwijl Cappital voor het grootbedrijf werkt. De nieuwe PPI moet een brede groep werkgevers bedienen. Aegon Cappital wordt de grootste PPI van Nederland, met ruim 4500 werkgevers, 200.0000 deelnemers en een beheerd vermogen van 2,3 miljard euro.