

Wel wetgeving hier en daar, maar ...

'Een compleet nieuw pensioenstelsel is niet nodig'

"Ons uitgangspunt is dat er niet een heel nieuw stelsel nodig is voor pensioenfondsen om in een veranderende omgeving de pensioenvoorziening te kunnen aanbieden. Dat is gebleken bij ons laatste seminar van 10 oktober jongstleden. Wetswijzigingen hier en daar zullen al volstaan. Dat is niet hetzelfde als een complete stelselwijziging." Dat zegt Onno de Lange, secretaris van het Instituut voor Pensioeneducatie.

TEKST MICHIEL HUISMAN FOTOGRAFIE BERLY DAMMAN

Van Onno de Lange wil de redactie van PensioenAdvies weten of het noodzakelijk, dan wel wenselijk, is dat pensioenfondsen zichzelf opnieuw uitvinden. Uit de verschillende interviews die de redactie van dit vakblad gedurende 2016 en 2017 heeft gemaakt met smaakmakende en beleidsbepalende pensioenprofessionals en stakeholders van het pensioendomein is gebleken dat hierover uiteenlopend wordt gedacht. Daarom is het interessant om de visie van een kennisinstituut als het 'Instituut voor Pensioeneducatie (IVP)' te vernemen. De voor menig lezer verrassende conclusie is dat "..."

Wat ligt er aan deze visie ten grondslag? Daarover gaat dit interview.

De Lange: "Net zoals in elke andere branche zullen ook pensioenfondsen zich continu moeten aanpassen aan de omgeving om toegevoegde waarde te kunnen blijven bieden. Maar daar is geen complete herziening van het hele pensioenstelsel voor nodig. Wenselijke of nodige aanpassingen kunnen pensioenfondsen grotendeels al in het huidige stelsel verwezenlijken. En dat gebeurt ook in de praktijk."

Verplichtstelling

"Een scenario waar pensioenfondsen rekening mee kunnen houden, is dat de verplichte deelname door werknemers aan pensioenregelingen verandert of vervalt. Door nu al extra dienstverlening aan de verplichte deelnemers van pensioenregelingen te bieden, zullen die deelnemers eerder en in hogere mate tevreden zijn. Ook in een scenario waarin zij vrij zijn om te kiezen bij welke partij zij hun pensioen willen onderbrengen, zullen zij dan geneigd zijn bij 'hun' pensioenfonds te blijven. Pensioenfondsen hebben het dus deels zelf in eigen hand wat het effect zal zijn als de verplichtstelling vervalt".

Maar daarmee is wat betreft de verplichtstelling nog niet alles gezegd, zo blijkt uit wat De Lange vervolgens naar voren brengt. "Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het vertrouwen van particulieren in de aanbieders van pensioendiensten en -producten, dat zijn pensioenfondsen, verzekeraars en banken, zeer laag is. Door nu te werken aan de kwaliteit van dienstverlening, een extra stap te doen, kan worden gewerkt aan herstel van dat vertrouwen. Mocht de verplichte deelname aan pensioenregelingen komen te vervallen of wijzigen, dan is inmiddels het vertrouwen in deze aanbieders teruggekeerd. Daarom pleiten wij

voor een sectorbreed kwaliteitsregister voor dienstverlening inzake de pensioenvoorziening. We zijn hierover ook in gesprek met brancheorganisaties."

Wij pleiten voor een sectorbreed kwaliteitsregister voor dienstverlening inzake de pensioenvoorziening.

De vraag of een stelselwijziging nodig is om vertrouwen te herstellen en/of de zogenaamde 'grote' dan wel 'kleine' verplichtstelling te schrappen onder verwijzing naar customer value en keuzevrijheid is daar-

mee impliciet beantwoord. Ook zonder wettelijke maatregelen kunnen pensioenuitvoerders de kwaliteit van hun dienstverlening verbeteren en (daarmee) het vertrouwen van deelnemers en gepensioneerden (her)winnen. Wat daar voor nodig is, is een intrinsieke motivatie om dat ook echt te willen, een operationeel plan om het te doen en goede governance om het te borgen. En dat begint bij het management van de pensioenuitvoerder en het bestuur van het pensioenfonds. "Het Instituut voor Pensioeneducatie reikt daartoe de helpende hand".



'Een compleet nieuw pensioenstelsel is niet nodig'

Arbeidsmarkt

Een ander veelgehoord argument voor een stelselherziening van pensioen is de veranderende arbeidsmarkt. Hoe kijkt De Lange daar tegenaan?

"Er wordt regelmatig gewezen op het grote aantal zzp'ers, ook in vergelijking met het buitenland. En ook op het feit dat het huidige pensioensysteem is gebaseerd op dienstverbanden van veertig jaar. Dat zou niet meer van deze tijd zijn. Het risico voor die zzp'ers zou zijn dat zij onverantwoordelijk omgaan met hun inkomen door geen aanvullende pensioenvoorziening op te bouwen dan wel dat zij daar te weinig inkomen voor genereren. Naar onze mening rechtvaardigt dat risico an sich echter geen stelselherziening. Financiële planners, banken, verzekeraars en nieuwe ondernemingen bieden steeds meer diensten en producten aan voor de zzp'er. Voor zzp'ers zijn er ons inziens genoeg mogelijkheden om vrijwillig aan pensioenopbouw te werken. Een zzp'er die met zijn onderneming te weinig verdient om naast de vaste lasten ook nog voor de eigen pensioenopbouw te zorgen, heeft geen valide businessmodel. Deze zzp'er doet er goed aan om te overwegen (weer) bij een werkgever in dienst te treden. Daar komt bij dat de aanname dat zzp'ers onverantwoordelijk zouden zijn en hun geld aan andere zaken besteden dan aan pensioen, geen steun vindt in Nederlands onderzoek hierover. Bovendien: mensen zijn zich over het algemeen goed be-

wust van het feit dat zij ook na hun werkzame leven een inkomen nodig hebben, net zoals mensen nadenken over een vergelijkbare ingrijpende levenskeuze, namelijk de woonsituatie, en een hypotheek afsluiten. Ten slotte is het goed om in dit verband ook te noemen dat pensioenfondsen die regelingen uitvoeren in zogenaamde krimpsectoren of in sectoren waarin een 'van de wieg tot het graf' gegarandeerde baan zekerheid niet meer aan de orde is, al rekening houden met die krimp. Zij stemmen hun beleid, onder andere hun asset & liability management, daarop af."

Doorsneepremie

Pellen we de argumenten die zouden pleiten voor een stelselherziening laag voor laag of, dan ontkomen we niet aan de doorsneepremie. De vraag die voor ligt is dan natuurlijk: hoe noodzakelijk is afschaffing daarvan? En is daar een stelselherziening voor nodig? Ook daarover is De Lange duidelijk.

"Er is geen stelselwijziging voor nodig om de doorsneepremie af te schaffen, zoals het kabinet wenst. In het bestaande stelsel kan dit al door fiscale staffels en andere fiscale wetgeving aan te passen. Het afschaffen van de doorsneepremie en vervanging door een leeftijdsonafhankelijke premie heeft echter wél gevolgen voor elke pensioenregeling, of die nu door ondernemingspensioenfondsen wordt uitgevoerd, door bedrijfstakpensioenfondsen, of dat het om verzekerde regelingen gaat. Als de afschaffing door gaat, bouwen mensen jonger dan 45 jaar meer pensioen op dan nu, waardoor hun bereikbare pensioen groter wordt. Voor mensen die ouder zijn dan 45 jaar wordt het bereikbare pensioen in het geval van afschaffing van de doorsneepremie juist (veel) lager. Dit vergt een zeer precieze transitie. Ouderen krijgen dan een veel te laag, niet maatschappelijk acceptabel pensioen, en wie compenseert hen daarvoor financieel? Wat is de toegevoegde waarde van een pensioenfonds voor die groep als de uitkomst een laag pensioen is? De werkgever zal meer gaan betalen en de deelnemers (werknemers) merken het in hun netto-inkomen. Zij zullen minder te besteden hebben. Op zijn minst zullen fiscale kaders moeten worden verruimd om deze wens van het kabinet waar te kunnen maken en zal er in de zin van compensatie voor hen die negatieve effecten van de maatregel ondervinden, gesproken moeten kunnen worden. Daar komt bij dat in het huidige stelsel al gekozen kan worden om de verschillende leeftijdsgroepen deelnemers verschillende pensioenpremies te laten betalen. Het afschaffen van de doorsneepremie lost weliswaar het risico op dat jongeren, met het oog op toenemende vergrijzing, via pensioenpremies de ouderen zullen subsidiëren, maar de vraag is: tegen welke kosten?"

Persoonlijk pensioenpotje

Een 'heet hangijzer' van heel andere orde is die van de (vermeende) roep om meer zeggenschap over het 'eigen' pensioengeld en dus de vraag naar individuele pensioenvermogensvorming. Persoonlijke pensioenpotjes dus. De vraag is dan wat is zo'n persoonlijk pensioenpotje waard in juridische, economische en maatschappelijke context?

"Onder andere in de SER wordt gedacht aan een stelsel met persoonlijke pensioenpotjes. Die pensioenpotjes zijn afhankelijk van de stand van de rente. Het op te bouwen pensioen bij een pensioenfonds wordt niet veiliger met de introductie van persoonlijke pensioenpotjes. Het gaat niet om allemaal individueel afgescheiden vermogens. Een particuliere deelnemer kan niet op elk ge-

wenst moment pensioen uit zijn potje opnemen. Het is een administratieve benadering van het pensioen dat iemand opbouwt en tegen de tijd dat uit de opbrengsten van het individuele potje het pensioen wordt ingekocht, is de stand van de rente zeer bepalend voor het te behalen pensioenresultaat. Om de discussie hierover vlot te trekken en voor- en tegenstanders bij elkaar te brengen, willen wij in overweging geven dat pensioenfondsen, verzekeraars, vermogensbeheerders en banken een deal bereiken

waarbij voor pensioenfondsen de verplichtstelling wordt gehandhaafd en de pensioenfondsen aan de (gewezen) deelnemers individuele pensioenproducten kunnen aanbieden van geselecteerde derden. Zo wordt de deelnemer op zijn wenken bediend: collectief via het verplichte deel van het pensioenfonds, voorts laagdrempelig en individueel voor diegenen die een extra aanvulling op hun (aanvullende) pensioen wensen, tegen de laagst mogelijke kosten.” ■

Meer horeca in pensioen?

Terecht pleit Onno de Lange in dit interview voor (meer) customer service. Service die niet afhankelijk is van wet- en regelgeving maar waaraan innerlijke motivatie en de behoefte om de klant ter wille te zijn, de grondslagen van zijn. De parallel met de horeca in het algemeen en het hotelwezen in het bijzonder is snel getrokken. Die sector staat bekend om: “alles ten faveure van de klant”. Eén van de Nederlandse hotelketens waar dat credo tot in de haarvaten van het bedrijf is doorgedrongen is de Bilderberg Groep. Het credo van deze keten luidt niet voor niets: “een genietende gast is een kroon op ons werk”.

En hoe doen ze dat? Langs de weg van service values die voor alle medewerkers gelden. Carla Maessen, de general manager van Bilderberg Hotel De Keizerskroon in Apeldoorn, heeft daar zo haar ideeën over. Met haar heeft PensioenAdvies een interview dat in de eerste editie van 2018 zal worden afgedrukt.

Dat is dan meteen het eerste interview in een reeks waarin het gaat om optimalisering van de dienstverlening van pensioenfondsen aan hun deelnemers en gepensioneerden. De interviews zijn ‘spiegelinterviews’ in de trant van ‘zo doen ze dat in andere bedrijfssectoren en in andere organisaties’. De insteek is steeds: klantgericht denken en doen. Oftewel, met een knipoog naar Donald Trump: ‘Customers first’. Voor de beeldvorming is het goed om je te bedenken dat pensioenfondsen geen ‘klanten’ in stricte zin hebben die met de voeten kunnen stemmen. Deelnemers zijn (meestal) verplicht om deel te nemen en kunnen niet kiezen of switchen.

Er is dus géén commerciële drive tot klantbehoud, maar wél een wettelijke zorgplicht en morele en maatschappelijke noodzaak voor medewerkers, bestuurders en managers van pensioen(uitvoerings)organisaties en pensioenfondsen om de benen uit hun lijf te lopen voor de deelnemers aan ‘hun’ pensioenfonds.