

Graag wil ik beginnen met Netspar van harte geluk te wensen met haar tiende verjaardag.

Tien jaar lang een Maatschappelijk Topinstituut.

“Hoe kan dat?”, vraagt u zich wellicht af.

Dat komt volgens mij onder andere door de “twin-turbo” van Netspar.

Het gecombineerde vermogen van Lans Bovenberg en Theo Nijman.

Hun gedrevenheid om wetenschappelijke topprestaties te leveren, mensen te verbinden en om oplossingen aan te dragen voor maatschappelijke vraagstukken is ‘best in class’.

Maar Netspar is natuurlijk veel meer dan beide hooggeleerde heren.

Netspar dat bent u! Netspar is een uniek netwerk van wetenschappers en professionals waar u allen deel van uit maakt. En waar u allen op hoog niveau aan bijdraagt. Dat is inspirerend. Nederland mag trots op u zijn.

In die tien jaar dat Netspar bestaat, is er veel gebeurd:

- Het aantal pensioenfondsen is gedaald van 831 naar 365;
- er is twee keer een FTK geïntroduceerd (in 2007 en in 2015);
- de kapitaalmarktrente is gezakt van 4 naar 1 procent;
- de pensioenleeftijd is verhoogd naar 67; en
- het aantal deelnemers dat een pensioen ontvangt van een pensioenfonds is met 25 procent toegenomen.....
om maar eens wat te noemen!

Maar bovenal heeft Netspar een recordaantal van 2.387 papers opgeleverd. Of grofweg één per werkdag.

Wie 10 jaar geleden had voorspeld dat pensioenen zoveel wetenschappelijke inzichten konden opleveren zou met gefronste wenkbrauwen zijn aangekeken.

En natuurlijk kenmerken de afgelopen 10 jaar zich grotendeels door een zeer ingrijpende financieel economische crisis.

Een crisis waarvan de effecten ons nog altijd in hun greep houden. Het opnieuw oplaaien van de schuldencrisis blijft een belangrijk risico voor de financiële stabiliteit.

Daarnaast is er een kans dat groei en rente nog langer laag blijven. Dit knaagt aan het weerstandvermogen van financiële instellingen.

De impact van dit alles is groot voor pensioenfondsen en verzekeraars.

De lage rente is een probleem voor deze instellingen. Er is echter geen reden voor “FTK-paniekvoetbal”. We hebben begin dit jaar een nieuw FTK is ingevoerd. Dit nieuwe kader heeft een aantal mechanismen in zich om schokken, meer geleidelijk dan in het oude FTK, op te vangen.

Zo kunnen herstelmaatregelen steeds worden uitgesmeerd over een ‘rollende’ hersteltermijn van 10 jaar. De nieuwe toezichtregels werken in dit opzicht symmetrisch. Meevallers leiden ook minder snel tot indexatie. De stabiliteit van het stelsel is met het nieuwe FTK vergroot.

Dat neemt niet weg dat op middellange termijn veranderingen nodig zijn.

De lage rente vereist samen met andere structurele ontwikkelingen – zoals vergrijzing en een meer dynamische arbeidsmarkt – een fundamentele revisie van het pensioenstelsel.

Daarbij moeten we de ogen niet sluiten voor de economische realiteit dat Nederland internationaal een bijzondere positie inneemt in het vermogenslandschap. De ruime mogelijkheden om fiscaal gunstig voor onze pensioen te sparen én onze hypotheek te financieren zijn daar de belangrijkste voorbeelden van.

Kijken we vooruit, dan is het vraagstuk van duurzame pensioenen dus een van de grotere uitdagingen op de beleidsagenda.

Kunnen we een toekomstbestendig pensioenstelsel bouwen? Dat is de vraag die ik in het vervolg van deze korte inleiding centraal stel. Het antwoord laat ik voorafgaan door de rol te schetsen die DNB speelt in het pensioendebat.

DNB is een stakeholder als het gaat om pensioenen.

DNB speelt vanuit haar maatschappelijke functie, zowel in de hoedanigheid van centrale bank als die van toezichthouder, een actieve rol op pensioenen. Zo heeft DNB begin dit jaar een position paper uitgebracht.

Als u dat leest, zult u zien dat DNB geen blauwdruk aanreikt van een duurzaam pensioenstelsel. Dat is namelijk niet aan DNB.

Wél schetst DNB een vijftal belangrijke kenmerken van een duurzaam pensioenstelsel.

Een eerste kenmerk is eigendomsrechten die helder zijn voor deelnemers.

Heldere eigendomsrechten maken duidelijk welke claim een individu heeft op de beleggingen van het pensioenfonds.

Dit vergroot de betrokkenheid van deelnemers bij hun pensioen en stelt hen in staat een goede financiële planning te maken.

Hierbij horen ook duidelijke, vooraf opgestelde afspraken over de invloed van financiële schokken op deze claim.

Wat dat betreft is het goed dat er momenteel hard wordt gewerkt aan het

verbeteren van DC-contracten met collectieve risicodeling.
DC-contracten bieden namelijk die heldere eigendomsrechten.

Een tweede kenmerk is een evenwichtige verdeling van risico's.

Zodat bepaalde groepen deelnemers niet structureel voordeel hebben ten opzichte van andere groepen. Risicodeling is een wezenlijk kenmerk van pensioen, laat daar geen misverstand over bestaan.

Maar de risicodeling dient in balans te zijn. Ik ga hier zo dieper op in.

Een derde kenmerk is meer maatwerk.

Bijvoorbeeld door aan te sluiten bij de verschillen in risicodraagkracht van groepen deelnemers. Jongeren hebben een lange beleggingshorizon en veel verdienpotentieel op de arbeidsmarkt.

Hierdoor profiteren jongeren van de spreiding van risico's op menselijk én op financieel kapitaal. Ook onderscheid naar inkomen is een invulling van meer maatwerk die DNB wenselijk acht.

Ten vierde vraagt de moderne, dynamische arbeidsmarkt om een bredere pensioenspaarplicht.

Dit vermindert de risico's voor de toekomstige belastingbetaler.

En het werkt minder verstorend op de arbeidsmarkt.

De keuze om als werknemer of als zelfstandige aan de slag te gaan wordt dan immers minder beïnvloed.

Als vijfde, en laatste, noem ik het kenmerk dat het pensioenstelsel bijdraagt aan economische stabiliteit.

Alleen al door de omvang van de pensioensector in verhouding tot de economie is dit een dimensie om scherp op het netvlies te houden.

Optimaal risicobeheer en het geleidelijk verwerken van financiële schokken richten de minste economische schade aan.

Premieschommelingen daarentegen des te meer.

Zoals aangekondigd wil ik het aspect van evenwichtige risicodeling er vandaag in het bijzonder uitlichten.

Dit speelt zowel bij pensioenen als in de Europese context een grote rol. Een van de belangrijkste beleidsvragen is hoe we de voorwaarden voor evenwichtige risicodeling op beide vlakken kunnen verbeteren. Risicodeling slaat anders om in herverdeling.

Die twee begrippen laten zich makkelijk vermengen in discussies.

Risicodeling is economisch efficiënt. Het legt de risico's bij die deelnemers die goed in staat zijn om deze te dragen.

Bij risicodeling is het op voorhand *niet* duidelijk in welke richting geldstromen vloeien.

En gaat het, anders gezegd, in feite om een eerlijke verzekering.

Het belangrijkste voorbeeld is de kans om een zeer hoge leeftijd te bereiken. Het delen van dit individuele langlevensrisico is een 'no-brainer'.

Als je dit risico niet deelt, gaat ieder voor zich sparen.

Voor het geval men heel oud wordt. Terwijl niet iedereen heel oud wordt. Daardoor sparen we met zijn allen veel te veel.

Herverdeling is wat anders dan risicodeling.

Bij herverdeling is het op voorhand wel duidelijk in welke richting geldstromen vloeien.

Herverdeling tussen generaties via de doorsneesystematiek zet het maatschappelijke draagvlak voor het pensioenstelsel op lange termijn onder druk.

Zeker nu "life time employment" plaats maakt voor steeds flexibeler arbeidspatronen.

De bestaande herverdeling tussen generaties is ondoorzichtig en soms moeilijk te rechtvaardigen.

De steeds beperktere voordelen van risicodeling met toekomstige generaties wegen niet langer op tegen de nadelen.

Ik realiseer me dat DNB hiermee best een stevige positie kiest in de nationale pensioendialoog.

Maar een positie die naar mijn mening goed te verdedigen is. Risicodeling zonder afruil bestaat niet. Dus ook risicodeling met toekomstige generaties niet.

Deze gaat gepaard met bestuurlijke risico's en discontinuïteitsrisico's. Met bestuurlijke risico's bedoel ik de verleiding om meevallers in het heden te consumeren en tegenvallers naar de toekomst door te schuiven.

Het discontinuïteitsrisico is de kans dat toekomstige generaties niet bereid zijn toe te treden bij hele lage dekkingsgraden.

Dan verliezen we alle andere voordelen die het collectieve pensioenstelsel biedt. Zoals de schaalvoordelen en de toegang van deelnemers tot professioneel risicobeheer.

De herverdeling tussen generaties zit ook besloten in de doorsneesystematiek.

Het is wenselijk deze te vervangen door een actuariael correcte systematiek. De voorkeur van DNB gaat daarbij uit naar een methode die is gebaseerd op degressieve pensioenopbouw.

Het alternatief, de invoering van progressieve premies, verslechtert namelijk de positie van ouderen op de arbeidsmarkt.

Het vraagstuk van risicodeling speelt niet alleen bij pensioenen, maar is ook op Europees niveau actueel.

Een voorwaarde voor evenwichtige risicodeling in de EMU is dat de economische ontwikkeling van landen meer dan nu het geval is op elkaar gaan lijken.

Zonder deze convergentie kunnen we op voorhand op een bord uittekenen welke landen nettobetalers zijn en welke landen netto-ontvangers.

Zeker nu de ECB zo'n beetje alles uit de monetaire kast heeft gehaald, is het nog belangrijker om hervormingen door te voeren.

Bij economische convergentie neemt de kans op asymmetrische schokken af. En zonder convergentie is er geen duurzame risicodeling mogelijk.

Overigens is het voor het maatschappelijk draagvlak in Europa essentieel dat een grotere risicodeling democratisch tot stand komt.

U begrijpt dat deze bal bij de politiek ligt.

Dames en heren, ik kom tot een afronding.

Mijn antwoord op de vraag of we een toekomstbestendig pensioenstelsel kunnen bouwen is ja!

Maar dat vergt het beste van ons allen.

We moeten daarvoor creatief zijn, oude mantra's los durven laten, elkaar uitdagen en innovatieve concepten omarmen. Netspar blijft daarin wat mij betreft een essentiële en unieke rol spelen.

Netspar is immers niet alleen succesvol in wetenschappelijk onderzoek. Maar ook in het overbrengen van de resultaten daarvan naar de praktijk. Zo zijn de opvattingen in het position paper van DNB mede gebaseerd op de inzichten die door Netspar zijn ontwikkeld.

Ik wens Netspar daarom nog vele jaren van geprolongerd succes toe.

Dank u.