

Gebruik van lump sum bij pensionering

Ervaringen uit het buitenland en lessen voor Nederland

Stef Borghouts, Derya Gunaydin, Paul van Homelen en
Hedda Renooij

GEBRUIK VAN LUMP SUM BIJ PENSIONERING

Ervaringen uit het buitenland en lessen voor Nederland



"If people do buy a Lamborghini but know that they'll end up just living on the state pension, that becomes their choice."

TIAS Mastercyclus Pensioeninnovatie, juni 2016

Stef Borghouts
Derya Gunaydin
Paul van Homelen
Hedda Renooij
Begeleider: Eduard Ponds

Inleiding

De uitspraak "*If people do buy a Lamborghini but know that they'll end up just living on the state pension, that becomes their choice*" van de Britse minister voor pensioenen Steve Webb, toont zowel de aantrekkingskracht als de gevaarlijke verleiding van een lump sum uitkering uit het opgebouwde pensioenkapitaal.

Een lump sum is een eenmalige en significante uitkering uit het opgebouwde pensioenkapitaal. Het Nederlandse pensioenstelsel heeft als belangrijk kenmerk dat het kapitaal op de pensioendatum moet worden aangewend voor een levenslange pensioenuitkering. In beginsel is het niet mogelijk om een lump sum te ontvangen. Er zijn wel enkele uitzonderingen. Bijvoorbeeld de afkoop van een klein pensioen en de mogelijkheden die zelfstandigen of DGA's hebben om hun 'pensioen' ineens op te nemen, bijvoorbeeld door de verkoop van het eigen bedrijf.

In vrijwel alle andere landen bestaat wel de mogelijkheid voor werknemers om een vorm van lump sum op te nemen bij pensionering. Duidelijk voorbeeld is het Verenigd Koninkrijk, waar men blijkens bovenstaande uitspraak het prima vindt als gepensioneerden het kapitaal opnemen, consumeren en vervolgens terugvallen in inkomen tot het bestaansminimum aan toe, mits deze keuze bewust is gemaakt

In dit onderzoek bekijken we hoe andere landen omgaan met het instrument lump sum. Naast het Verenigd Koninkrijk analyseren we de situatie in Australië, Chili en Zweden. Daartoe bekijken we op hoofdlijnen de principes en filosofie van het betreffende pensioenstelsel waarna we bekijken wat de mogelijkheden zijn voor de opname van een lump sum en hoe daar door de deelnemers mee wordt omgegaan. We gebruiken deze buitenlandse ervaringen met oog op de Nederlandse context. Hiermee willen we een bijdrage leveren aan de bredere discussie die in Nederland speelt om deelnemers meer keuzevrijheid te geven. Aspect binnen die discussie is ook de mogelijkheid voor een (gedeeltelijke) lump sum.

Onze bevinding is dat de principes die als basis dienen voor het pensioenstelsel zeer bepalend zijn voor de keuzemogelijkheden, waaronder de lump sum. Landen als het Verenigd Koninkrijk en Australië beschouwen individuele keuzemogelijkheden als een vanzelfsprekendheid. Terwijl Zweden en Chili keuzes inperken ter bescherming van het individu en de maatschappij. De les die wij hieruit trekken is dat een lump sum ook in Nederland goed kan functioneren en waarschijnlijk ook voorziet in een behoefte. Maar dat het vanuit de Nederlandse pensioenprincipes en de beperkte eerste pijler niet logisch is om een onbeperkte lump sum toe te staan. Een begrenzing biedt deelnemers bescherming tegen een grote terugval in inkomen op latere leeftijd, voorkomt grote effecten door auto-selectie en behoedt de maatschappij tegen stijging van kosten voor de sociale zekerheid. Bij een beperkte lump sum is het ook niet nodig bestendigingsbeperkingen op te leggen die compliceren werken.

1 Verschillende pensioenstelsels – een beknopt overzicht

Alvorens meer in de diepte te kijken naar de verschillende onderzochte pensioenstelsels en het specifieke gebruik van het instrument lump sum, geven we in dit hoofdstuk op hoofdlijnen weer hoe de verschillende pensioenstelsels georganiseerd zijn.

Vergelijking van de verschillende stelsels

Onderstaand vergelijken we de pensioenstelsels van Nederland, Australië, Chili, het Verenigd Koninkrijk en Zweden. We bekijken daarbij de governance van de tweede pijler van de verschillende systemen, de kwaliteit van de verschillende systemen en de hoogte en verdeling over de verschillende pijlers van de bestaande pensioenopbouw.

TABEL 1: GOVERNANCE VAN DE TWEDE PIJLER VAN HET PENSIOENSYSTEEM

	Nederland	Australië	Zweden	Chili	Verenigd Koninkrijk
Karakteristiek pensioensysteem op basis van keuzearchitectuur en rol overheid gedurende levenscyclus	Sociale Partners Model	Regulated Choice Model	Sociale Partners Model	Regulated Choice Model	Induced Choice Model
Individuele keuze	gedelegeerd	beperkt	gedelegeerd	beperkt	Maximaal
Deelname	quasi verplicht	verplicht	quasi verplicht	verplicht	vrijwillig ¹
Rol van de overheid	verschaffen van representatieve macht	reguleren keuzes en concurrentie	verschaffen van representatieve macht	reguleren keuzes en concurrentie	ontwerp van de gedrags-architectuur

Bron: García-Huitrón en Ponds (2016)

De stelsels van Zweden en Nederland lijken sterk op elkaar: sociale partners hebben een belangrijke rol, deelname is quasi verplicht en de overheid heeft een vergelijkbare rol in de waarborgende sfeer. De stelsels van Australië en Chili hebben ook veel gemeen: werkenden doen verplicht mee en een aantal vooraf bepaalde keuzes worden voorgelegd. Het systeem van het Verenigd Koninkrijk is wat meer afwijkend van deze andere systemen en interessant vanwege de maximale keuzevrijheid.

¹ Er is inmiddels een pensioenplicht in het VK ingevoerd. Dit is echter nog niet verwerkt in de internationale data (Mercer, 2015)

TABEL 2: SCORE OP DE MELBOURNE MERCER GLOBAL PENSION INDEX (2015)

	Nederland	Australië	Zweden	Chili	Verenigd Koninkrijk
Positie	2	3	4	8	9
Totale score ²	80,5	79,6	74,2	69,1	65,0
Score op index 'Adequacy' ³	80,5	81,2	71,1	62,8	64,2
Score op index 'Sustainability'	74,3	72,1	72,6	65,0	51,3
Score op index Integrity	89,3	87,6	81,5	84,8	85,5

Bron: Mercer (2015)

De Melbourne Mercer Global Pension Index vergelijkt de kwaliteit van verschillende systemen. Het Nederlandse systeem scoort hoog op alle factoren met de houdbaarheid als minste onderdeel. Het stelsel in Australië scoort op alle factoren ook hoog met eveneens houdbaarheid als negatievere factor. De stelsels in Zweden, Chili en het Verenigd Koninkrijk scoren vooral goed op het vlak van integriteit, waar zaken als regelgeving en kosten worden vergeleken. De bestaande opgebouwde vermogens worden daar als duidelijk minder adequaat beoordeeld dan in Nederland en Australië.

TABEL 3: INDICATOREN OVER PENSIOENOPBOUW EN - VERMOGEN

	Nederland	Australië	Zweden	Chili	Verenigd Koninkrijk
% eerste pijler in pensioen	37	39	53	17	87
% tweede pijler in pensioen	63	61	47	83	13
Vermogen tweede pijler (% bbb)	166	103	10	62	101
Vervangingsratio bruto in %	91	60	56	50	38
Type regeling	DB/CDC	DC	DC	DC	DC

Bron: Lever et al. (2015)⁴

Meer in detail laat bovenstaande tabel zien wat is opgebouwd qua pensioenvermogen uitgedrukt in een percentage van het bruto binnenlands product en hoe een pensioenuitkering is verdeeld over de eerste en tweede pijler. Hier scoort het vermogen en de daaruit volgende vervangingsratio van Nederland goed. Voor de andere landen is dat duidelijk minder, hetgeen de verschillen in de Mercer index grotendeels verklaard.

Wat in zijn algemeenheid opvalt is dat Nederland het in alle opzichten goed doet in vergelijking tot de andere landen in dit onderzoek. Deze landen zitten overigens allen ook aan de bovenkant van de internationale vergelijking.

² De overall index het gewogen gemiddelde van de drie sub-indexen en is een getal tussen 0 en 100

³ De drie sub-indexen van de Melbourne Mercer Global Pension Index komen tot stand door een gewogen score per onderdeel van deze sub-index

⁴ De vervangingsratio betreft de vervangingsratio van een modale werknemer volgens OECD 2013

2 Relevante context van het Nederlandse systeem

Het Nederlandse pensioenstelsel wordt van oudsher sterk bepaald door de sociale partners. Het is een stelsel met een relatief lange historie, gebaseerd op drie pijlers en valt in positieve zin op in de vergelijking met andere stelsels. Met een hoge gemiddelde vervangingsratio van 91% wordt het internationaal gezien als een zeer goed stelsel.

Relevante aspecten van de opbouwfase

De eerste pijler is het door de overheid geregelde 'staatspensioen', de AOW. Het is een uniforme uitkering, qua hoogte gekoppeld aan het minimumloon en ingaand op de pensioengerechtigde leeftijd. Deze loopt komende jaren langzaam op en beweegt mee met de levensverwachting. De AOW is gekoppeld aan het aantal jaren dat men in Nederland heeft gewoond. Buitenlandjaren worden evenredig op de uitkering gekort. .

De tweede pijler is het aanvullend pensioen dat de meeste werknemers in Nederland bovenop de AOW-uitkering opbouwen via hun werkgever. De hoogte van het tweede pijlerpensioen is gekoppeld aan het inkomen uit arbeid. Het is een kapitaalgedekt stelsel waarvoor werkgever en werknemers premies inleggen. Afspraken rondom de tweede pijler worden in het arbeidsvoorwaardenoverleg gemaakt. Pensioengelden worden door een pensioenuitvoerder (meestal een pensioenfonds of verzekeraar) belegd en er geldt een verbod op belegging in de eigen onderneming. In veel gevallen wordt de regeling verplichtgesteld voor een gehele branche of sector (bedrijfstakpensioenregeling) of beroepsgroep (beroepspensioenregeling) waardoor ongeveer 90% van de werknemers pensioen opbouwt in de tweede pijler.

De meest voorkomende regeling is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling (DB-regeling). Ongeveer 10% van de werknemers bouwt pensioen op in een individuele DC-regeling. De laatste jaren is een tussenvorm ontstaan waarbij een DB-regeling gefinancierd wordt uit een afgesproken (vaste) premie waardoor de toezegging een meer voorwaardelijke karakter krijgt (CDC). In beginsel biedt een DB of CDC-regeling veel meer zekerheid aan de deelnemers over de toekomstige pensioenuitkering dan een individuele DC-regeling.

De derde pijler van het pensioenstelsel bestaat uit individuele vrijwillige producten, vaak lijfrente(koopsom)polissen met een fiscale stimulering. Voor werknemers vormt de derde pijler een zeer gering deel van het pensioeninkomen. De groeiende groep zelfstandigen (vaak ZZP-ers) heeft slechts zeer beperkt toegang tot de tweede pijler en is voor een aanvulling op de AOW afhankelijk van de derde pijler. De pensioenproducten in de derde pijler zijn nagenoeg allemaal DC-achtige regelingen, soms met beperkte garanties.

Relevante aspecten van de afbouwfase

De eerste en tweede pijler kenmerken zich beide door een levenslange uitkering. De AOW kent een vaste ingangsdatum en kan niet eerder of later worden opgenomen. De eerste pijler kent daarmee eigenlijk geen enkele flexibiliteit. De tweede pijler kent echter wel enige mate van individuele keuzevrijheid. De mate van keuzevrijheid wordt door de sociale partners in samenspraak met de uitvoerder bepaald. Slechts een beperkt aantal keuzes is wettelijk verplicht, zoals uitruil van partnerpensioen en ouderdompensioen. De meeste andere keuzes⁵ worden wettelijk gefaciliteerd maar moeten wel in de regeling worden overeengekomen.

Het Nederlandse pensioensysteem bevat in beginsel geen mogelijkheid tot opname van een lump sum. Er is een beperkt aantal uitzonderingen:

1. Als AOW-overbrugging: bij pensionering voor de geldende AOW-datum mag vanuit het tweede pijlerpensioen een compensatie ter overbrugging worden gefinancierd van jaarlijks maximaal tweemaal de AOW-uitkering voor gehuwden (ca. 20.000 euro per jaar). In beginsel mag daarvoor het hele tweede pijler pensioen worden benut en kan het levenslange pensioen hiermee nihil bedragen. Indien de pensioenopbouw in de tweede pijler van beperkte omvang⁶ is, kan dit dus resulteren in een opname ineens of gedurende een beperkte periode.
2. Bij afkoop van een klein pensioen, lager dan een uitkering van ca. 450 euro per jaar. Dit kan resulteren in een uitkering ineens van maximaal ca. 10.000 euro. Voor deelnemers die een klein pensioen hebben opgebouwd bij meerdere uitvoerders, kan dit betekenen dat meerdere pensioenen worden afgekocht en ineens worden uitgekeerd.
3. Bij een fiscaal bovenmatig pensioen. De uitvoerder toetst uiterlijk op de pensioendatum in hoeverre het pensioen binnen de fiscale normen past (zgn. 100%-norm). Indien het pensioen hoger is, dan dient het meerdere te worden afgekocht en ineens te worden genoten⁷.

Werkenden die inkomen voor de oude dag opbouwen buiten het pensioenstelsel, zoals bijvoorbeeld zelfstandigen via vermogen in een eigen bedrijf, kunnen het opgebouwde vermogen ineens laten uitkeren.

Een pensioenuitkering ineens kan betekenen dat daarover meer inkomstenbelasting verschuldigd is dan over de levenslange uitkering als gevolg van het progressieve karakter van het Nederlandse fiscale stelsel. Dit geldt zeker indien de uitkering plaatsvindt voor de pensioendatum omdat dan ook nog AOW-premie verschuldigd is.

Los van de hiervoor beschreven bijzondere situaties wordt het pensioen levenslang genoten in een gelijkblijvende (geïndexeerde) uitkering. Het Nederlandse pensioensysteem is hier volledig op ingericht.

⁵ Voorbeelden zijn: een hoog-laag pensioen (of laag-hoog), deeltijdpensioen en vervroegen of uitstellen van de pensioendatum. De wet stelt soms wel weer beperkingen. Zo geldt voor een hoog-laag pensioen een maximale bandbreedte waarbij de laagste uitkering niet minder bedraagt dan 75% van de hoogste uitkering en mag uitstellen maximaal tot vijf jaar na de AOW-leeftijd.

⁶ Ter indicatie: een levenslang pensioen van ca. 1.000 per jaar kan in dit geval volledig worden opgenomen in een eenjarige AOW-compensatie.

⁷ Indien pensioen is opgebouwd in een DC-regeling met een zgn. 3% staffel dan komt het deel dat bovenmatig is opgebouwd ten goede aan de pensioenuitvoerder

Gezien de grote omvang van de tweede pijler betekent een tijdelijke uitkering van het aanvullend pensioen veelal een grote terugval in inkomen. De grote mate van solidariteit en collectieve risicodeling in de Nederlandse tweede pijler maakt ook dat individuele keuzevrijheid gevolgen heeft voor het collectief.

In 2014 heeft het Kabinet een Nationale Pensioendialoog opgestart. Een van de vier kernthema's hierin is keuzevrijheid. Dit heeft in vele studies in het afgelopen jaar geleid naar de voors en tegens van keuzevrijheid. Op dit moment is een interdepartementale werkgroep bezig met het inventariseren en uitwerken van dit thema.

De verwachting is dat de keuzemogelijkheden meer gebruikt gaan worden en deelnemers zelf bewustere keuzes gaan maken. Grote uitvoerders zoals PGGM en APG hebben het onderwerp keuzevrijheid onderzocht en zien een stijging in het gebruik van flexibiliseringsmogelijkheden als hoog/laag en deeltijdpensioen in de laatste 10 jaar. Dit heeft mede te maken met de algemene beweging naar individualisering en de verschuiving van de AOW en pensioenleeftijd en het feit dat deze uiteen kunnen lopen. Hierdoor moeten deelnemers gerichtere keuzes gaan maken ten aanzien van de uitkering van hun pensioen, bijvoorbeeld om de ingangsdata te harmoniseren.

Recent onderzoek door APG toont aan dat er ook behoefte lijkt te zijn aan een beperkte lump sum op de pensioendatum. Ruim 3000 actieve deelnemers van ABP hebben een vragenlijst ingevuld waarin gevraagd is naar hun voorkeur wat betreft de wijze van uitbetaling van het opgebouwde pensioen. Zij kregen de keuze uit vijf opties. De eerste optie is een levenslang pensioen (dus de bestaande situatie). De andere vier opties houden in dat respectievelijk 5%, 10%, 15% en 20% van het opgebouwde pensioen ineens ter beschikking wordt gesteld en dat de maandelijkse uitkering naar rato verlaagd wordt. Uit het onderzoek blijkt dat zes op de tien deelnemers kiest voor een uitkering ineens in combinatie met een lagere pensioenuitkering in plaats van de gebruikelijke vaste gelijke levenslange uitkering. Deelnemers die kiezen voor een gedeeltelijke lump sum willen die vooral gebruiken voor aflossing van hypotheek of andere schulden. Andere voorkeuren zijn reizen of het geld liquide houden. Maar een klein deel van de geïnterviewden geeft aan het geld te willen besteden aan consumptie van luxe goederen.

Gebruik van lump sum instrument bij pensionering

Op dit moment is er geen nationale database waarin wordt bijgehouden hoeveel deelnemers gebruik maken van keuzemogelijkheden rondom de pensioendatum. Zoals aangegeven is een lump sum in Nederland in een zeer beperkt aantal gevallen mogelijk. Fondsen waar dit vaak voorkomt kennen meestal een ruim afkoopbeleid (voor of uiterlijk op pensioendatum) waardoor deze fondsen maar zeer beperkt levenslange pensioenen uitkeren. Hierbij moet gedacht worden aan pensioenfondsen in de uitzendbranche, de detailhandel en de horeca. Er is geen inzicht waar deze afkoopbedragen aan worden besteed maar omdat het gaat om kleine pensioenen bedraagt de afkoopwaarde maximaal een paar duizend euro.

3 Gebruik van lump sum in buitenlandse pensioenstelsels

In het voorgaande hebben we op hoofdlijnen de verschillende stelsels beschreven en de Nederlandse context onder de loep genomen. In het vervolg geven we aan hoe met het instrument lump sum wordt omgegaan in de verschillende buitenlandse stelsels. Meer detail over de verschillende pensioensystemen is opgenomen in afzonderlijke kaders.

Lump sum pensionering: de mogelijkheden in Australië

Australië kenmerkt zich door een libertair paternalistisch pensioenstelsel waarbij deelnemers veel keuzevrijheid hebben om hun oudedagsvoorziening binnen de gestelde beperkte regels in te richten. De cultuur en historie van Australië is hiervoor bepalend. Australië kent net zoals het Nederlands pensioensysteem 3 pijlers.

Relevante aspecten in de opbouwfase

Het pensioen in de eerste pijler is omslag gefinancierd met een inkomens- en vermogenstoets. Inwoners die minimaal 10 jaar in Australië hebben gewoond, waarvan minimaal 5 jaar onafgebroken, hebben recht op een ouderdomspensioen, bestaande uit een basisbedrag en een pensioenaanvulling. De maxima hangt af van het inkomen en de gezinssituatie.

Het pensioen in de tweede pijler is met name DC en wordt gefinancierd op basis van het kapitaaldeckingsstelsel met fiscale facilitering, de superannuation guarantee. Van 2025 - 2035 wordt de pensioenleeftijd verhoogd naar 70 jaar. De sociale partners spelen in Australië slechts een beperkte rol. Werkgevers zijn van overheidswege verplicht minimaal 10% premie af te dragen aan de pensioenregeling van de werknemer. Dit kan via de door de onderneming of bedrijfstak aangeboden pensioenregeling, maar ook door financiële instellingen of door de werknemer zelf (self-managed superannuation fund). Zelfstandigen vallen niet onder de spaarplicht van de tweede pijler, maar kunnen op vrijwillige basis deelnemen. Ondanks dat de tweede pijler verplicht pensioensparen kent, heeft de deelnemer veel vrijheid over hoe zijn inleg wordt beheerd, belegd en uitgekeerd, met weinig regelgeving en hoge kosten. Sinds 1 januari 2014 kent Australië dan ook een uniform default pensioenproduct 'MySuper'. Deelnemers die geen keuze willen of kunnen maken, worden door de werkgever automatisch in het MySuper-product geplaatst waarbij geen keuze is ten aanzien van de beleggingsmix. Mysuper is geen (nationaal) pensioenfonds maar een standaard pensioenproduct, dat door verschillende pensioenuitvoerders als defaultregeling kan worden uitgevoerd.

Via de derde pijler is het mogelijk om op vrijwillige basis extra premie te storten in het pensioen. Deze kennen dezelfde fiscale facilitering als de tweede pijler en moeten het individueel sparen stimuleren.

Relevante aspecten van de afbouwfase

De uitkering uit de eerste pijler bestaat uit een basisbedrag en een pensioenaanvulling. Door middel van een inkomens- en vermogenstoets, ontvangen deelnemers met weinig (ander) inkomen en/of vermogen een hoger pensioen in de eerste pijler. Dit zou de inkomensterugval moeten beperken voor deelnemers die voor het einde van hun leven hun pensioenvermogen in de tweede pijler opmaken via een volledige dan wel gedeeltelijke uitkering ineens. Er zijn namelijk weinig regels voor de aankoop van een annuïteit of uitkering ineens in de uitkeringsfase uit de tweede pijler. Variabele annuïteiten zijn ook toegestaan. Deelnemers die na hun pensioen hun vermogen risicovol willen beleggen doen dat echter vaak via een individuele rekening zonder risicodeling (zgn. *self-managed-funds*). Er ligt minder nadruk op het delen van langlevensrisico in de uitkeringsfase, doordat het totale vermogen of een deel vaak aangewend kan worden voor een lump sum. In Australië wordt juist het ontbreken van regels en standaarden voor het delen van langlevensrisico in de uitkeringsfase als een gemis ervaren.

Gebruik van het lump sum instrument bij pensionering

Typerend voor Australië is de lump sum mogelijkheid met volledige keuzevrijheid, eigen verantwoordelijkheid van het individu en marktwerking onder uitvoerders. In Australië is keuzevrijheid een basisprincipe waar niet aan te tornen valt. Australië kent misschien daarom wel geen enkele verplichting om het pensioenvermogen om te zetten in een annuïteit. Vanaf 60 jaar mag het volledige pensioenvermogen opgenomen worden. Het rendement wordt wel belast maar tegen een laag tarief. Ook de uitkering kan belast zijn. De totale waarde kan als eenmalige uitbetaling worden opgenomen en aan elk gewenst doel worden besteed. Er worden nauwelijks annuïteiten aangekocht. Slechts 2 op de 10 deelnemers kiest daarvoor. Dit is niet alleen te relateren aan de fiscale voordelen, maar ook aan de diversiteit van deelnemers in Australië en de hoge mate van drang naar keuzevrijheid. Deelnemers besteden het pensioen op pensioendatum aan andere doeleinden dan waarvoor het bestemd is in de wetenschap dat er een vangnet uit de eerste pijler bestaat om armoede tegen te gaan.

De meeste gepensioneerden hebben weinig (ander) inkomen en/of vermogen. Het eigen huis is een van de grootste vorm van besparing voor gepensioneerden. Ruim 61% van de gepensioneerden is huiseigenaar. Bij gezinnen is dat zelfs 83%. Australiërs zijn bezorgd over het aanspreken van hun spaargeld. Dit stelsel werkt vooral goed bij deelnemers die actief keuzes maken en daarbij de juiste afwegingen kunnen maken. Het systeem in Australië toont dat veel deelnemers in de praktijk deze keuzes niet willen of kunnen maken. De overheid is verantwoordelijk voor de inrichting van het stelsel. De *trustees* zijn verantwoordelijk voor de onder toezicht staande pensioenregelingen, met een bijzondere verantwoordelijkheid voor *trustees* van default-regelingen.

Zoals het nu ontworpen is, kent het pensioensysteem beperkte mogelijkheid mensen op een adequate wijze te voorzien van een levenslang pensioeninkomen en het delen van risico's. Het raamwerk tijdens de opbouwfase is effectief in de begeleiding van deelnemers. Echter een dergelijk kader bestaat niet voor pensionering. Het ontbreken van effectief risicobeheer, in het bijzonder langlevensrisicomanagement wordt ervaren als zwaktepunt van het Australisch systeem.

Lump sum bij pensionering: de mogelijkheden in Chili⁸

Het Chileense pensioensysteem kent zijn oorsprong in het begin van de jaren '80 en kent net zoals het Nederlandse systeem drie pijlers. Het Chileense systeem wordt geclassificeerd als een systeem van 'regulated choice'. De deelnemer heeft de mogelijkheid diverse wijze keuzes te maken. Het pallet aan keuzes wordt door de wetgever bepaald en door een sterke regelgever, de Superintendencia de Pensiones, geïmplementeerd.

Een interessant aspect van het Chileens systeem is het sterke reële karakter. Pensioenvermogen wordt uitgedrukt in 'Unidad de Fomento' (UF) waarvan de waarde zoals uitgedrukt in de lokale munt, de Chileense peso, meebeweegt met de inflatie. Dit reële karakter komt terug in het hele Chileense financiële systeem.

Relevante aspecten in de opbouwfase

De eerste pijler in Chili is een door de staat georganiseerd systeem zonder opbouw van kapitaal (pay-as-you-go).

Werkenden, dus ook zelfstandigen, zijn verplicht in de tweede pijler een kapitaal op te bouwen. De tweede en de derde pijler zijn beschikbare premierregelingen. Deze regelingen worden uitgevoerd door private, commerciële partijen, de AFP's. De overheid legt hier duidelijke richtlijnen op qua architectuur en keuzemogelijkheden. Zo dienen alle aanbieders aan de deelnemers 5 beleggingsoplossingen aan te bieden met verschillende risicoprofielen, de fondsen A tot en met E. Verschillende limieten, zowel generiek als fondsspecifiek, worden opgelegd. Als voorbeeld mag het meest risicovolle fonds (fonds A) tot 30% in bedrijfsobligaties beleggen terwijl het meest risicomijdende fonds (fonds E) maar tot 3% van het vermogen mag beleggen in aandelen. Verder hebben individuele deelnemers de mogelijkheid om te switchen tussen deze fondsen en tussen de aanbieder. De regelgever schrijft daarnaast de tariefstructuur voor en vergelijkt de aanbieders actief. Dit levert concurrentie op tussen de aanbieders terwijl door de limitering onverstandig risicozoekend gedrag door de beheerders wordt beperkt. De premie en het rendement in deze fase is onbelast. De verplichtstelling voor zelfstandigen is relatief recent, in 2015 ingevoerd. Werkenden zijn verplicht om 10% van het belastbaar inkomen aan te wenden voor pensioenopbouw in de tweede pijler met een maximum van ongeveer 2500 euro.

De derde pijler kent een vrijwillig karakter en stelt deelnemers in staat boven op de verplichte opbouw in de tweede pijler additioneel vermogen op te bouwen. De opbouw vindt eveneens plaats bij de AFP's. De overheid stimuleert tot een bepaald bedrag fiscaal opbouw in deze pijler. Tot dit niveau is de premie onbelast, net zoals het rendement.

⁸ Speciale dank gaat uit naar Manuel García-Huitrón voor zijn hulp bij de totstandkoming van dit hoofdstuk.

Relevante aspecten van de afbouwfase

Na pensionering ontvangt de gepensioneerde een basispensioen via de eerste pijler. Gemiddeld genomen is het inkomen uit de eerste pijler goed voor 17% van het pensioen. Alle gepensioneerden krijgen via dit systeem een beperkte basisuitkering, gelijk aan ongeveer 15% van het gemiddelde looninkomen.⁹ Gepensioneerden zonder of met een beperkt aanvullend pensioen ontvangen een aanvullend pensioen. Het pensioen dat een gepensioneerde in Chili ontvangt via de eerste pijler is maximaal 60% van het gemiddeld inkomen in Chili.

Het kapitaal zoals opgebouwd in de tweede en derde pijler kan door de deelnemer op de volgende manieren worden aangewend:

1. Levenslange annuïteit aan te kopen bij verzekeraar. Merk op dat dit een reële annuïteit moet zijn, geheel passend bij het reële karakter van het pensioensysteem;
2. Een gefaseerde uitkering: Het kapitaal blijft na pensionering belegd in 1 van de bestaande beleggingsfondsen A tot en met E.¹⁰ De deelnemer ontvangt maandelijks een uitkering uit dit kapitaal op basis van zijn resterende kapitaal en een actuariële inschatting van het kapitaal nodig voor de rest van zijn of haar leven;
3. Een combinatie van de voorgaande mogelijkheden 1. en 2.;
4. Een tijdelijke gefaseerde uitkering in combinatie met een uitgestelde annuïteit: dit is een combinatie van de mogelijkheden 1. en 2. met een beperking op de verhouding in uitkeringen tussen beide perioden.

In aanvulling op bovenstaande kan een deelnemer het opgebouwde kapitaal benutten voor een uitkering ineens (een lump sum) of een serie van uitkeringen. Het bedrag dat hiervoor beschikbaar is, heet het 'vrij beschikbaar excedent'. Dit excedent kan worden aangewend voor of op pensioendatum. Na aftrek van dit excedent moet het resterende pensioenkapitaal voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Het is voldoende om een pensioen aan te kopen gelijk aan het maximum van eerste pijler (op pensioendatum) / 80% van het maximum van de eerste pijler (vroegpensioen); en
2. Het is voldoende om een pensioen aan te kopen gelijk aan 70% van het gemiddelde reële loon in de laatste 10 jaar;

Er is alleen sprake van een vrij beschikbaar excedent op pensioendatum indien tenminste 10 jaar is pensioenvermogen is opgebouwd.

Bovenstaande definitie van het vrij beschikbare excedent heeft als doel om te voorkomen dat deelnemers, na consumptie van een excedent, sterk terugvallen in besteedbaar inkomen dan wel alsnog een beroep doen op de aanvullende regeling zoals beschikbaar in de eerste pijler. Er zijn geen beperkingen of richtlijnen ten aanzien van de besteding van een opgenomen bedrag.

⁹ Het gemiddelde looninkomen per jaar bedraagt in Chili 8.700 euro (2013).

¹⁰ Belegging in de risicovollere fondsen A en B is alleen toegestaan voor kapitaal dat aangewend wordt voor een pensioen ruim boven het minimum pensioen om te voorkomen dat door te grote beleggingsrisico's de deelnemer aanspraak kan maken in de toekomst op aanvullend pensioen in de eerste pijler.

De pensioenuitkeringen worden in Chili fiscaal belast, nadat in de opbouwfase geen belasting is geheven over de inleg noch het rendement. Voor het vrij beschikbare excedent geldt dat dit belastingvrij kan worden opgenomen gedurende een periode van maximaal zes jaren en per opname voor een bedrag van omgerekend ongeveer 12.000 euro, dan wel ineens voor een bedrag van ongeveer 45.000 euro. Het eventuele meerdere uitgekeerde excedent is fiscaal belast net zoals de overige uitkeringen uit het pensioenvermogen.

[Gebruik van lump sum instrument bij pensionering](#)

De Chileense regelgever, de Superintendencia de Pensiones, verzamelt en publiceert veel gegevens over het pensioensysteem, hetgeen gedeeltelijk verklaarbaar is uit het feit dat deelnemers veel keuze hebben en op deze wijze kunnen ze goed geïnformeerd een keuze maken. Bij de deelnemers die een ouderdomspensioen genieten, is slechts een beperkt aantal die een vrij beschikbaar excedent opneemt. Gemiddeld genomen in de gehele periode komt dit voor in 4% van de gevallen, de laatste 5 jaar is het gemiddelde minder dan 2,5%. Gelet op de vrij strenge voorwaarden gesteld aan het bestaan van een excedent is dit niet verwonderlijk. Het lijkt logisch dat het gros van de gepensioneerden geen vrij beschikbaar excedent heeft en dus ook geen uitkering daarvan kan aanvragen.

Er zijn geen studies gedaan naar de wijze van besteding van het opgenomen bedrag.

Lump sum pensionering: de mogelijkheden in Zweden

Het pensioenstelsel in Zweden is op een aantal aspecten redelijk vergelijkbaar met het Nederlandse systeem. Zweden kent net als Nederland een driepijlersysteem. Wel is in Zweden de eerste belangrijker dan in Nederland, zeker voor de lagere inkomens. De sociale partners in belangrijke mate betrokken zijn bij de vormgeving zoals verplichte opbouw en keuzevrijheid in de tweede pijler.

Relevante aspecten van de opbouwfase

De eerste pijler bestaat uit twee delen. Het eerste deel is gefinancierd via het omslagstelsel en is inkomensafhankelijk, met een minimum garantie. Het tweede, veel kleinere deel is een kapitaalgedekt pensioen. Beide delen zijn premieregelingen (DC). Er vindt een automatische balancering plaats via de hoogte en/of de ingangsdatum van het pensioen. Hiermee beheerst de overheid de kosten van de eerste pijler. Hierdoor zijn de pensioenen in de afgelopen jaren een aantal malen gekort. De pensioenleeftijd is flexibel en pensioenuitkeringen kunnen ingaan vanaf de leeftijd van 61 jaar. Deze leeftijd wordt opgehoogd naar 63 in 2019. De pensioenleeftijd is gekoppeld aan de resterende levensverwachting. Voor personen met geen of te weinig pensioen geldt een garantie. Dit voorziet in een minimumpensioen voor personen ouder dan 65 jaar met een lage of geen inkomen en ten minste 40 jaar verblijf in Zweden (of ander EU-land). Het wordt gefinancierd uit de overheidsfinanciën.

De tweede pijler pensioenuitkeringen worden vormgegeven door cao-partijen. De tweede pijler is vooral belangrijk voor de midden en hogere inkomens. Ca. 90% van de werknemers neemt deel aan een tweede pijlerpensioen. Cao-partijen selecteren de uitvoerders (verzekeraars) en onderhandelen ook de kosten. Deelnemers kunnen vaak kiezen uit traditionele verzekeringsproducten en (deels) uit unit-linked fondsen. Ook kunnen ze hun premie verdelen over meerdere uitvoerders. Als default geldt een verzekeringsproduct. Er kan kosteloos worden gewisseld tussen de verschillende uitvoerders. Een werknemer kan afstand doen van het pensioen maar moet daarvoor een verklaring te tekenen.

De derde pijler bestaat uit vrijwillige aanvullende pensioenregelingen, deze maken slechts een klein deel uit van het Zweedse pensioensysteem.

Relevante aspecten in de uitkeringsfase

Bij de hervormingen in het Zweedse pensioensysteem zijn een 5-tal principes gedefinieerd die als vertrekpunt dienden en nog steeds dienen:

Principe 1: The 'Life Income' principe: de centrale gedachte is dat elke ingelegde Zweedse kroon voor elk individu dezelfde waarde heeft in de opbouw¹¹.

Principe 2: automatische aanpassing aan economische schommelingen.

Principe 3: automatische aanpassing aan veranderingen in de levensverwachting.

Principe 4: een gegarandeerd pensioen.

Principe 5: Een deel van het systeem wordt volledig gefinancierd en biedt individuele keuze.

Deze principes hebben geleid tot beperkte keuzemogelijkheden in de uitkeringsfase. Zweden kent dan ook geen lump sum bij pensionering maar wel meer keuzevrijheid in de opbouwfase (met name ten aanzien van de beleggingswijze) en een tijdelijke uitkering.

De eerste pijler kent altijd een levenslange uitkering. Rond pensionering zet de werknemer het 'opgebouwde' inkomenspensioen om in een levenslange uitkering op basis van de dan geldende, uniforme levensverwachting en een vaste rekenrente van 1,6 procent. De uitkeringen worden opgehoogd op basis van de looninflatie boven 1,6 procent, eventueel gecorrigeerd voor onderdekking. Op de pensioendatum wordt het opgebouwde kapitaal in de tweede pijler in principe omgezet in een levenslange annuïteit. Dit is in de meeste gevallen niet verplicht.¹²

Het volledige aanvullend pensioen mag in de meeste regelingen volledig worden opgenomen in minimaal 5 jaar. Maar ook andere perioden als 10 of 20 jaar zijn toegestaan.

Gebruik van het lump sum instrument bij pensionering

Er zijn geen nationale statistieken hoeveel deelnemers kiezen voor een tijdelijke uitkering. Wel zijn er gegevens van een van de uitvoerders dat in 2014 20% van de nieuwe gepensioneerden kiest voor een pensioenuitkering van 10 jaar of minder. En dat veel deelnemers kiezen voor een periode tussen de 10 en 20 jaar. Dit betekent dat bij een gemiddelde levensverwachting van 20-24 jaar vanaf 65 er een daling in het inkomen optreedt omdat men terugvalt naar de eerste pijler. Voor de hogere inkomens kan dit betekenen dat men terugvalt naar een vervangingsratio van 25% of lager.

Er zijn ook geen gegevens over de bestedingswijze van de (tijdelijke) pensioenuitkeringen.

In Zweden zelf oordeelt men over het pensioensysteem als voldoende adequaat. De principes geven houvast. Zo vindt men het in Zweden minder bezwaarlijk als deelnemers nadat hun tijdelijke uitkering is beëindigd, terugvallen op het garantiepensioen als minimumniveau. Het garantiepensioen is ook nog altijd een aanzienlijk deel van 1e pijler systeem. In 2011 heeft 42% van de gepensioneerden en 33% van de nieuw gepensioneerden op zijn minst een deel recht op het garantiepensioen. Meer vrouwen dan mannen. In 2011 betreft dit 15% van de mannelijke en 51% van de vrouwelijke deelnemers.

¹¹ Doel is hiermee te voorkomen een regressieve herverdeling zoals die in het verleden wel bestond.

¹² Hangt af van het contract dat door cao-partijen is afgesproken.

Lump sum pensionering: de mogelijkheden in het Verenigd Koninkrijk

Het pensioenstelsel in het Verenigd Koninkrijk (VK) kenmerkt zich door ruime keuzevrijheid. Het bevindt zich al vanaf 1995 in een periode van veranderingen. Dit geldt zowel voor het staatspensioen als voor de aanvullende pensioenen in de tweede pijler. Beide pijlers zijn complex.

Relevante aspecten van de opbouwfase

De eerste pijler is een omslagsysteem. De hoogte hangt af van het aantal jaren dat premie is betaald aan het stelsel van sociale zekerheid. De minimale uitkering start bij 10 jaar, en het maximum wordt bereikt bij 35 deelnemersjaren. Het inkomensafhankelijke deel van de eerste pijler is afgeschaft in het op 6 april 2016 ingevoerde systeem.

In de tweede pijler wordt momenteel de pensioenplicht via werkgevers ingevoerd. Dit leidt naar verwachting tot een verdubbeling van het aantal deelnemers met een aanvullend pensioen in 2020. De meeste pensioenregelingen zijn premieovereenkomsten. De minimale premie is 8%, waarvan door 3% werkgever. Daarnaast stelt de overheid maxima aan de uitvoeringskosten die aan deelnemers doorbelast mogen worden. Bijzonder is dat de werknemers het recht hebben van opting-out. Met de invoering van de pensioenplicht heeft de overheid de National Employment Savings Trust (NEST) opgericht, met name om kleine werkgevers te faciliteren om aan deze pensioenplicht te kunnen voldoen. NEST kent een eenvoudige regeling, met schaalvoordelen en staat ook open ZP-ers.

De derde pijler kent ruime fiscale vrijstellingen per jaar en voor het hele leven van belastingplichtigen.

Relevante aspecten in de uitkeringsfase

De uitkeringsfase wordt sinds 2015 gekenmerkt door de grote mate van vrijheid. Deelnemers aan DC-regelingen in het VK kunnen vanaf 55 jaar het hele bedrag van hun pensioenkapitaal als lump sum opnemen, waarvan 25% belastingvrij. Het is overigens niet verplicht dat pensioenfondsen en uitvoerders alle opties aanbieden die de wet nu mogelijk heeft gemaakt.

Tot 2015 was een gepensioneerde verplicht om een annuïteit in te kopen voor het belaste deel (75%) van de pensioenpot. De eerste cijfers wijzen erop dat de annuïteitenmarkt sindsdien is ingestort. Dit wordt aangeduid als de 'annuity puzzle'.¹³ De Melbourne Mercer Global Pension Index beoordeelt het afschaffen van de plicht om annuïteiten aan te kopen negatief.

¹³ De annuity puzzle: de vraag waarom de pensioenconsument niet kiest voor een annuïteit, terwijl dit theoretisch de beste keuze is (Loibl et al, 2016).

Kapitaal in DB-regelingen kan overigens in het VK pas vrij worden opgenomen na overdracht naar een DC-pensioen. Overdracht is niet mogelijk bij onvoldoende dekkingsgraad, wat bij veel DB-fondsen het geval is.

Gebruik van lump sum instrument bij pensionering

De verkoop van annuïteiten is dus ingestort als gevolg van de nieuwe keuzevrijheid. Volgens cijfers van de Financial Conduct Authority (FCA2015 en FCA 2015b) koopt nog slechts 1 op de 8 deelnemers een annuïteit op pensioendatum.

De cijfers van de FCA tonen echter ook aan dat de meeste 55-plussers (95% van de groep van 55-64 jaar) geen enkele gedragsverandering hebben vertoond door de invoering van de pensioenvrijheid. Zij sparen nog gewoon door voor hun pensioen en maken geen gebruik van de vrijheid die de wetgever ze heeft geboden. Van diegenen die wel gebruik hebben gemaakt van de pensioenvrijheid heeft tweederde het volledige pensioen opgenomen. Voor 88% gaat het om pensioenen met een pensioenpot lager dan 40.000 euro.

Veel opgenomen pensioengeld is gebruikt voor de aankoop van een spaarproduct of voor schuldreductie, maar ook voor aankoop van onroerend goed. Deze cijfers van feitelijk gedrag liggen in lijn met de experimenten die beschreven zijn in een recente studie naar lump sum als keuzeoptie en ondersteuning vanuit de gedragseconomie (Ponds et al, 2016). Veel gepensioneerden kiezen voor het (langzaam) 'opeten van de pot', bij hun eigen pensioenuitvoerder of bij een uitvoerder die deze mogelijkheid biedt.

De regering heeft met het programma 'Pension Wise' zwaar ingezet op voorlichting om verkeerde keuzes te voorkomen, maar ook om burgers aan te moedigen om na te denken over de individuele pensioenpositie en om desgewenst aanvullende maatregelen te nemen. De keuzevrijheid heeft het bewustzijn rondom pensioenen aangewakkerd, wat een positief neveneffect is van de liberalisering van het pensioen in het VK.

Er wordt ook een knelpunt gesignaleerd rondom Pension Wise. Het gaat om officiële voorlichting, zonder advies. De materie is echter voor de gemiddelde deelnemer te complex, terwijl professioneel advies duur is. Cijfers geven aan dat veel beslissingen worden genomen zonder Pension Wise te raadplegen of advies in te winnen.

De voorlopige conclusie is dat de overgrote meerderheid verstandig om gaat met de nieuw verworven vrijheid. (FCA, 2015). Het lijkt echter nog te vroeg voor definitieve conclusies.

De vrijheid om pensioenen ineens op te nemen is een onderdeel van een totaalpakket. De ambitie van de overheid is dat meer mensen een beter pensioen hebben. De pensioenplicht, met de optie van de werknemer voor opting-out, is erop gericht om de vervangingsratio omhoog te krijgen. Ook bij de uitkeringen staat de vrijheid centraal, maar toch probeert de regering met voorlichting en belastingregels verkeerde keuzes te voorkomen. Het hele pakket van de pensioenhervormingen in het VK zal op termijn naar verwachting leiden tot een hogere vervangingsratio. De pensioenvrijheid sec draagt niet bij aan het verhogen van de vervangingsratio, maar wel aan de acceptatie van het hele pensioensysteem en daarmee op een indirecte wijze aan het verhogen van de vervangingsratio op termijn (Cox et al, 2015).

4 Lump sum: Lessen uit buitenland

Vergroting van de keuzevrijheid staat in het Nederlandse pensioenstelsel volop in de aandacht. Het is belangrijk onderwerp in de Nationale Pensioendialoog die in 2014 door het Kabinet is opgestart. Een (gedeeltelijke) uitkering ineens bij pensionering, een lump sum, is daarbij een mogelijk instrument. In dit onderzoek is gekeken naar de wijze waarop in vier buitenlandse pensioenstelsels wordt omgegaan met het instrument lump sum.

In het Verenigd Koninkrijk, waar de keuzevrijheid groot is, kunnen gepensioneerden hun opgebouwde pensioenkapitaal gebruiken om een dure sportwagen aan te schaffen. In andere onderzochte landen zijn de mogelijkheden beperkter. In veel gevallen is de bedoeling van de beperkingen om mensen te beschermen tegen foute keuzes en/of het teveel terugvallen op sociale zekerheid waarbij de maatschappij de kosten draagt.

Het Nederlandse stelsel wordt beoordeeld als een van de beste ter wereld met een zeer hoge vervangingsratio. Veel landen beschouwen Nederland dan ook als een voorbeeld waaruit lessen te trekken zijn. In tegenstelling tot andere landen kent Nederland geen lump sum terwijl uit recente onderzoeken blijkt dat daar wel behoefte aan is. Hier kan Nederland dus juist leren van de reeds opgedane ervaringen met lump sum in andere landen.

Bescherming van het individu

De belangrijkste les is een bevestiging van wat we al wisten: als mensen mogen kiezen in de uitkeringsfase dan kiest slechts een klein deel voor levenslange annuïteiten. Het langlevensrisico wordt dan niet beschermd of verzekerd. Een deel van de noodzaak van een levenslange uitkering wordt in andere landen gedekt door de eerste pijler. Sommige individuen zullen bij een lump sum te voorzichtig zijn in het besteden van het opgebouwde pensioenkapitaal, anderen maken het geld juist te snel op en vallen daarna in inkomen terug. In Australië wordt men zich hier steeds meer van bewust en wordt er nagedacht hoe hier mee om te gaan. In het VK is de vrijheid net ingevoerd, maar tegelijk met de pensioenplicht. Het positieve effect van de pensioenplicht is veel groter dan het macro negatieve effect van de vrijheid in de uitkeringsfase. In Chili is de mogelijkheid van de opname van een lump sum sterk gekoppeld aan de totale inkomenspositie en in Zweden staat men geen lump sum toe maar alleen een tijdelijke uitkering.

Van oudsher is het Nederlandse pensioenstelsel sterk gericht op de verzorgingsgedachte: een inkomensvoorziening in de periode dat de werknemer zelf niet meer in inkomen kan voorzien. Vanuit die gedachte geldt ook de levenslange uitkering ter voorkoming van een armoedeval als groot goed. Het ligt daarmee niet voor de hand dat in Nederland de individuele keuzevrijheid wordt geplaatst boven de bescherming van het individu.

Bescherming van de maatschappij

De wijze waarop een lump sum wordt geïmplementeerd gebeurt altijd in samenhang of harmonie met de leidende principes die onder het totale stelsel van het eigen land liggen. Is keuzevrijheid en individuele verantwoordelijkheid een groot goed, dan is gebruik van een lump sum relatief vrij dominant. Dit geldt bij de onderzochte landen vooral voor het VK en Australië. Terwijl de aanwezigheid van additionele en inkomensafhankelijke voorzieningen veelal reden is om het gebruik van een lump

sum wat meer aan regels te binden om een armoedeval of 'free rider' gedrag te voorkomen (Chili en Zweden). In dat licht bezien, verdient het de aanbeveling om in Nederland geen volledige en onvoorwaardelijke een lump sum uitkering toe te staan. Immers, in Nederland is een redelijke ruime hoeveelheid aan inkomensafhankelijke toeslagen beschikbaar.

Overwegingen

De buitenlandse ervaringen met een lump sum beperken zich met name tot kapitaal opgebouwd in beschikbare premiereregelingen (individueel DC). Het gros van de regelingen in Nederland kent een collectief karakter (DB en in toenemende mate CDC). Een lump sum uitkering in een collectieve regeling is in theorie wel mogelijk, maar vereist wel nader onderzoek om een faire berekening van een lump sum te bepalen. Immers, het gevaar van free rider gedrag of autoselectie is aanwezig hetgeen in de Nederlandse samenleving en dus ook in de pensioencontext niet als gewenst wordt ervaren.

In de onderzochte stelsels geldt dat als een lump sum mogelijk is er geen voorwaarden worden gesteld aan wat de deelnemer vervolgens met het uitgekeerde kapitaal doet. Het stellen van bestedingsbeperkingen is paternalistisch en past niet goed bij een keuzemogelijkheid zoals de opname van een (beperkte) lump sum. Het verdient in onze ogen de aanbeveling dit in Nederland bij eventuele invoering van een lump sum over te nemen. Immers, regels op de wijze van uitgave vereisen ook een controlemechanisme, hetgeen de uitvoeringskosten doet toenemen en complexiteit verhogend werkt. Gegeven de bestaande complexiteit van het Nederlandse stelsel verdient het de aanbeveling aanvullende faciliteiten eenvoudig te houden waar dat kan.

Zelfstandigen in Nederland kunnen meestal geheel vrijwillig hun pensioen regelen. Dat is vergelijkbaar met de landen die wij bestudeerd hebben. Het roept wel de vraag op waarom paternalisme voor de werknemers wel nodig is, en voor zelfstandigen niet. Wij verwachten overigens dat de grootste winst voor zelfstandigen te behalen is in een vergroting van deelname in de opbouwfase. Het is belangrijker dat er pensioenkapitaal is op de pensioenleeftijd, dan eventuele regels om het pensioen naar eigen inzicht te kunnen opnemen.

Tot slot is er het punt van de fiscaliteit. In Nederland, met de sterke progressiviteit van het belastingstelsel, kan dit van grote invloed zijn op het gedrag van individuen. In het buitenland wordt er soms een fiscaal voordeel gegeven, maar in het algemeen zijn de lump sum mogelijkheden fiscaal neutraal zodat er geen specifieke prikkels vanuit gaan. Het is raadzaam dit ook in de Nederlandse context na te streven. Het is derhalve interessant om in Nederland meer onderzoek te doen naar de fiscaliteit en de effecten hiervan op eventuele keuze voor lump sum zodat het keuzelinstrument lump sum een keuze wordt die is gebaseerd op een individuele behoefte van de deelnemer en niet een fiscaal gemotiveerde keuze.

Kortom, als keuzevrijheid in Nederland breder wordt ingevoerd is een lump sum een instrument dat zeker aandacht verdient. Inbedding in het Nederlandse stelsel, zowel op pensioengebied als in qua fiscale wetgeving, verdient de aanbeveling. Dit betekent wat ons betreft om de omvang van de lump sum te beperken. Regels of beperkingen aan de besteding van een lump sum lijken minder gewenst in verband met complexiteit of kosten.



Bronnen

Asociación AFP (2014), Dinero de Libre Disposición en las AFP: Pensionados han retirado de sus Fondos US\$ 1.082 millones para fines distintos a la Pensión, Serie de Estudios No 95 noviembre 2014.

Anderson, Karen M. (2015), Occupational Pensions in Sweden.

Bart, Frits en Bart Boon, Lans Bovenberg, Casper van Ewijk, Niels Kortleve, Eugene Rebers, Michael Visser, (2016), De routekaart naar een meer integrale benadering van wonen, zorg en pensioen, Netspar Industry Series

Barr, Nicolas (2013), The pension system in Sweden, Report to the Expert Group on Public Economics

De Beer, Paul, Johan De Deken, David Hollanders, Sijbren Kuiper, Wiemer Salverda, Natascha van der Zwan (2014) Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op?

Bockweg, Christian en Eduard Ponds, Onno Steenbeek and Joyce Vonken, (2016), Framing and the annuitization decision, Experimental evidence from a Dutch pension fund, Netspar Academic Series

Centraal Aanspreekpunt Pensioenen, [V&A en handreikingen Centraal Aanspreekpunt Pensioenen](#),

Cox, M.A.H. en M. Lever (2015), Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië, CPB Notitie, www.cpb.nl

Dellaert, Benedict en Eduard Ponds, (2014), Pensioen op Maat; Heterogeniteit en Individuele Keuzevrijheid in Pensioenen, Netspar Occasional papers

Financial Conduct Authority, (2015), FCA pension freedoms data collection exercise: analysis and findings, April – June 2015, www.fca.org.uk

Financial Conduct Authority, (2015b), FCA pension freedoms data collection exercise: analysis and findings, July – September 2015, www.fca.org.uk

García-Huitrón, M. (2014), The Role of Annuities, Partial Lump-Sums and Special-Purpose Withdrawals in Pension Design, Netspar Thesis

García-Huitrón, M., E. Ponds (2016), Participation and Choice in Funded Pension Plans: Guidance for the Netherlands from Worldwide Diversity.

Lever, M. en E. Ponds, R. Cox en M. García-Huitrón (2015), Internationale vergelijking van kapitaalgedekte pensioenstelsels: keuzevrijheid kan ruimer, risicodeling internationaal verschillend, Netspar Brief 3, www.netspar.nl.

Loibl, C, B. Summers, S. McNair, en W. Bruin de Bruine, (2016), preliminary version of Pension Freedom in the United Kingdom: Liberation or Irresponsibility?

Pensions Policy Institute (2015), The Pensions Primer: a guide to the UK pension system, updated as at June 2015, www.pensionspolicyinstitute.org.uk.

Pensions Policy Institute (2015b), PRESS RELEASE Wednesday 27 June 2012, www.pensionspolicyinstitute.org.uk.

Pensions at a glance 2015: country profiles – Sweden OECD, 2015

Ponds, Eduard, en Onno Steenbeek, Joyce Vonken, (2016), Pensioen, Keuze en de Rol van de Pensioenprofessional, Netspar Discussion Paper, nr 04/2016-021

Meij, L.J.P. van der, (2011), Hoe komen Nederland en het Verenigd Koninkrijk de pensioencrisis door? Een beleidsmatige vergelijking in TPV afl.1 – februari 2011, www.houthoff.com

Melbourne Mercer Global Pension Index, Australian Centre for Financial Studies en Mercer, October 2015, www.globalpensionindex.com

Pensions at a Glance 2015, OECD, www.oecd.com

Régimen de Inversión de los Fondos de Pensiones (actief sinds 30 juli 2013), Superintendencia de Pensiones, www.spensiones.cl

Website: Swedisch Pensions Agency, <http://www.pensionsmyndigheten.se/>

Website: Superintendencia de Pensiones, <http://www.safp.cl/>