Netspar Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Transitie naar een nieuw pensioencontract in Nederland

Lessen uit het buitenland

Juni 2021

Auteurs: [1]

- Benne van Popta, Pensioenfonds detailhandel, voormalig Voorzitter pensioenfonds PMT
- Onno Steenbeek, hoogleraar Finance, Erasmus School of Economics en MD Strategisch Portefeuille Advies, APG Asset Management

In samenwerking met:

- Chris Curry (Verenigd Koninkrijk)
- Eduard Ponds, Zina Lekniute (Verenigde Staten)
- Bernard Morency en Keith Ambachtsheer (Canada)
- Michael Preisel (Denemarken)
- Stefan Lundbergh en Marcus Karlsson (Zweden)
- Fernando Larrain en Manuel Garcia-Huitron (Chili)
- Alwin Oerlemans en David Knox (Australië)
- Avia Spivak en David Leiser (Israël)
- Yves Stevens en Emma Suzanne van Aggelen (België)

[1] Wij danken Rob Bauer en het International Center for Pension Management (ICPM) voor het organiseren van feedback sessies met internationale experts en Netspar voor het organiseren van seminars met Nederlandse experts en stakeholders. Wij danken Keith Ambachtsheer en David Knox voor hun commentaar op een eerdere versie van het document. Wij danken Manuel Garcia-Huitron voor zijn uitstekende research assistance.

Transitie naar een nieuw pensioencontract in Nederland

Lessen uit het buitenland

Samenvatting

Dit rapport bevat lessen en observaties uit het buitenland die kunnen helpen bij het succesvol afronden van de huidige pensioenhervormingen in Nederland. Deze lessen zijn gebaseerd op discussies met en teksten van een groot aantal internationale experts uit negen landen die een vergelijkbaar hervormingstraject hebben doorgemaakt. De lessen zijn georganiseerd in twee categorieën, te weten: lessen en observaties ten aanzien van (1) het hervormingsproces en (2) het design. Een belangrijke observatie was dat het lastig was te definiëren wat we aan het doen zijn in Nederland, niet alleen in de ogen van buitenlandse experts, maar ook van die van Nederlandse deelnemers aan een Netspar-debat. Verwarring rond de terminologie DB en DC speelde hierbij een rol. Het is duidelijk dat we in Nederland met een unieke stap bezig zijn, met name vanwege de transformatie van opgebouwde rechten in opgebouwd kapitaal. Dit is niet eerder gebeurd. Een belangrijk advies was om een glasheldere en eerlijke verhaallijn te creëren en goed te communiceren, dat de weg naar het einddoel geen technische implementatie betreft, maar een lang en kronkelig pad om vertrouwen te bouwen en de bewaren en dat een nieuw contract ook weer heel nieuwe vragen en dynamiek oplevert.

Transitie naar een nieuw pensioencontract in Nederland

Lessen uit het buitenland

1. Inleiding

In juni 2020 presenteerde de Nederlandse regering de hoofdlijnen van een nieuw pensioencontract (NPC) voor de tweede pijler. Dit nieuwe contract betekent een enorme verandering ten opzichte van het bestaande FTK-contact. De ontwerpers van het nieuwe stelsel moesten aan een aantal vooraf gestelde voorwaarden voldoen, zoals de afschaffing de doorsneesystematiek en het beperken van risicodeling tussen de generaties, terwijl tegelijkertijd de collectiviteit zoveel mogelijk bewaard moest blijven.

De hoofdlijnen van het nieuwe contract biedt ons een stip aan de horizon. De volgende stap is te bepalen hoe de transitie naar die stip vormgegeven moet worden. Dit is een grote technische uitdaging, maar het succes van de transitie hangt ook af van de steun in de samenleving. De mate waarin we de steun kunnen bewaren en de praktische uitdagingen het hoofd kunnen bieden, hangt weer af van de omstandigheden tijdens de overgangsperiode, het exacte doel dat we willen bereiken, en de tijd die we onszelf gunnen om dat doel te bereiken.

Dit document kijkt op een nieuwe manier naar de Nederlandse hervormingsplannen, door er buitenlandse deskundigen bij te betrekken. Hierbij moesten we allereerst bepalen van welke landen Nederland iets zou kunnen leren. Een belangrijk criterium bij de selectie van landen was hun historie van pensioenhervormingen: heeft een land in het recente verleden belangrijke hervormingen doorgemaakt en was de tweede pijler met enige mate van kapitaaldekking daar een essentieel onderdeel van? Landen als Denemarken, het VK, de VS, Chili, Australië en Israël kwalificeren zich op basis van dit criterium direct als goede kandidaten. Ook Canada en Zweden zijn interessant en relevant: het hervormingsproces in die landen was weliswaar gericht op de eerste pijler, maar dit had belangrijke uitlopers naar de tweede pijler. En natuurlijk is België, waar de tweede pijler een heel andere rol speelt, een fascinerende spiegel voor Nederland. Landen als Duitsland, Frankrijk en Oostenrijk zijn daarentegen minder relevant, omdat daar de omslagfinanciering van de eerste pijler te dominant is en de kapitaalgedekte tweede pijler klein is.

Het Engelstalige rapport bevat het volledige onderzoek, inclusief een beschrijving van het FTK-contract en het nieuwe pensioencontract in Nederland en negen landenstudies. Dit document is een Nederlandse vertaling van de belangrijkste lessen en observaties.

2. Belangrijkste observaties en lessen

De hervormingen van pensioenstelsels in het buitenland leveren belangrijke observaties en lessen op voor landen die van plan zijn iets soortgelijks te doen met hun eigen pensioenstelsel. De paragrafen hieronder presenteren de observaties en de lessen die we trekken uit de negen landenstudies, verder aangescherpt in uitgebreide discussies met nationale en internationale deskundigen tijdens een aantal seminars[2]. Na een algemene inleiding over het soort lessen dat wij van andere landen kunnen leren en een aantal definities, groeperen wij de lessen en observaties in twee hoofdcategorieën: (1) lessen met betrekking tot het hervormingsproces en (2) lessen met betrekking tot het ontwerp van pensioencontracten.

a. Inleiding

Wat zijn we aan het doen?

Het huidige pensioenstelsel in Nederland, dat gebaseerd is op actuariële opbouw, wordt omgevormd tot een stelsel dat gebaseerd is op vermogensopbouw. Niet iedereen is het echter eens over het doel dat we willen bereiken. Tijdens een recent seminar gaf een groep Nederlandse pensioendeskundigen unaniem aan dat zij de hervormingen zeer belangrijk vonden, maar ook zij waren het niet eens over het centrale doel.[3] In eerste instantie gaven we 4 mogelijke doelstellingen en aan de deelnemers van het seminar werd gevraagd aan te geven of zij het hiermee eens waren of niet (1=helemaal mee oneens en 5=helemaal mee eens).

De kern van de Nederlandse pensioenhervorming is …	*gemiddelde score*
(1) ... het individualiseren van de gevolgen van allerlei risico's	3.2
(2) ... een verandering in pensioendenken van annuïteit naar kapitaal	2.6
(3) ... een combinatie van een individueel contract en een collectieve uitvoering	3.4
(4) ... het overstappen van niet na te komen toezeggingen naar risicodeling op maat	3.9

Daarnaast werd de deelnemers gevraagd zelf het centrale doel van de Nederlandse pensioenhervorming te formuleren. De belangrijkste antwoorden waren: (a) meer transparantie en duidelijkheid, (b) adequatere risicodeling, (c) afschaffing van de risicovrije disconteringsvoet, (d)

[2] Er zijn door het International Center for Pensions Management (ICPM) twee zogenaamde online Feedback sessies georganiseerd met een groep buitenlandse experts. Daarnaast heeft Netspar twee seminars georganiseerd voor de Nederlandse pensioengemeenschap.

[3] Netspar organiseerde op 30 maart jl. een seminar om feedback op te halen bij ongeveer 30 Nederlandse pensioendeskundigen.

afschaffing van de doorsneesystematiek, (e) vereenvoudiging, en (f) minder afhankelijkheid van de politiek. De bijlage bevat alle gegeven antwoorden.

Welke lessen kunnen we leren van andere landen?

Al snel rees de vraag of pensioenen niet bij uitstek een nationale aangelegenheid zijn, zodat we niet te veel van elkaar *kunnen* leren. Wordt de ontwikkeling van pensioenstelsels niet vooral bepaald door de nationale sociaal-economische geschiedenis? Zijn pensioenen niet ingebed in nationale economische, sociale en culturele instituties? De overheersende opvatting in Europa is dat pensioenen tot het nationale domein behoren.

Dit heeft ons ertoe gebracht een onderscheid te maken tussen enerzijds het hervormingsproces en anderzijds het ontwerp van pensioencontracten. De gedachte achter dit onderscheid is dat het ontwerp van een nieuw stelsel of een nieuw contract waarschijnlijk veel nationale kenmerken en karakteristieken kent, maar dat de uitvoering - het hervormingsproces - meer universele kenmerken kan hebben. Als gevolg daarvan kan in veel gevallen meer lering worden getrokken uit het proces dan uit het ontwerp. Hieronder zullen de twee delen daarom afzonderlijk behandelen: (1) lessen en aanbevelingen betreffende het proces, en (2) lessen en aanbevelingen betreffende het ontwerp.

Definities

In discussies over pensioenen worden de termen *DB, DC* en *collectief DC* vaak gebruikt, evenals de termen *eerste, tweede en derde pijler*. Deze termen bieden een taxonomie voor het identificeren, beschrijven en vergelijken van nationale pensioenstelsels en pensioencontracten. In veel gevallen moet de taxonomie echter worden uitgebreid of specifieker worden gemaakt omdat in land A het DB- of DC- of CDC-contract net iets anders werkt dan in land B of C.

Het hervormingsproces in Nederland wordt soms samengevat als een geleidelijk proces "van collectieve DB naar individuele DC". Alle andere onderzochte landen hebben dat echter al lang geleden gedaan, dus in deze terminologie is het huidige hervormingsproces niet erg ongewoon. Gaandeweg werd echter duidelijk dat ons vertrekpunt niet klassiek DB is, en het eindpunt niet een zuiver individueel DC. Buitenlandse deskundigen hebben daarom sterk aanbevolen deze termen niet langer te gebruiken in de Nederlandse context.

De termen DB en DC zullen in dit hoofdstuk zo min mogelijk voorkomen, wat betekent dat we meer woorden nodig hebben om het beginpunt, het beoogde eindpunt en het transitiepad in Nederland te beschrijven. Het voordeel hiervan zou moeten zijn dat er internationaal meer begrip ontstaat voor de hervormingen in Nederland.

b. Lessen met betrekking tot het hervormingsproces

Les 1 Het hervormingsproces is geen rechte weg "van A naar Beter", maar een reis over een lange en kronkelige weg.

Pensioenhervormingen zijn langetermijn processen en politiek van aard. Verder is het vertrouwen van de deelnemer een cruciaal ingrediënt voor in het welslagen van het hervormingsproces. Vertrouwen vormt het fundament van een pensioenstelsel dat over termijnen van tientallen jaren uitkeringen moet verzorgen. Het hervormingsproces kan niet op koers blijven met een technocratisch uitvoeringsplan dat een politiek besluit naar de stip aan de horizon brengt. Er moet veel politieke energie worden gestoken in het behoud van politieke en maatschappelijke steun en in het behoud van vertrouwen in het hervormingsproces. We moeten beseffen dat de omstandigheden voortdurend veranderen, en dat de opvattingen over wat het beste is, ook kunnen veranderen. Hardnekkig vasthouden aan eerdere keuzes is niet altijd optimaal. Koppigheid is vaak de beleidsreactie wanneer overeenstemming gebaseerd is op een broos compromis.

Les 2 Maak duidelijk wat het doel van de hervorming is en welke afwegingen er gemaakt worden. Elke hervorming kent winnaars en verliezers en daarom is voortdurende communicatie van cruciaal belang.

Het doel van de hervormingen moet glashelder zijn, en de perspectieven van alle belanghebbenden - consumenten, werkgevers, overheid, pensioensector - moeten aan bod komen. Veranderingen doorvoeren achter een sluier van onwetendheid leidt niet tot succes. Vertrouw niet op technische oplossingen: iets wat moeilijk te begrijpen is, is waarschijnlijk ook moeilijk te aanvaarden. Vertel in lekentaal waarom de hervorming noodzakelijk is en waarom deze goed is voor zowel het individu als voor de samenleving. Overweeg daarbij een aantal "talking heads" aan te wijzen die de pensioensector vertegenwoordigen.

De communicatie moet toegesneden worden op de verschillende groepen deelnemers. Sommige stappen in het proces kunnen wellicht sneller worden gezet dan andere. Deelnemers kunnen beter betrokken worden als hervormingen stapsgewijs worden doorgevoerd in plaats van in één keer. Onderzoek mogelijkheden om het oude en het nieuwe systeem een tijdje naast elkaar te laten bestaan. Laatkomers kunnen leren van de ervaringen van de pioniers. En nogmaals: open communicatie en het creëren van betrokkenheid van de deelnemers zijn van cruciaal belang. Pensioendeelnemers moeten altijd als volwassenen worden behandeld, en alleen eerlijke, voortdurende en volledige communicatie kan de pensioenhervorming tot een succes maken. De ervaring in Zweden is dat deelnemers aan pensioenregelingen de financiële realiteit wel begrijpen. De meest uitgesproken bezwaren kwamen van diverse belangenorganisaties.

Het aanbieden van nieuwe keuzeopties kan een rol spelen bij het creëren van steun voor de hervormingsinspanningen en deze tot een succes maken (voorbeeld Denemarken). Deze opties bieden deelnemers handelingsperspectief om hun toekomstige pensioeninkomen te beïnvloeden, vooral als de opties vergezeld gaan van zorgvuldige informatie over de verschillende uitkomsten op individueel niveau. Zonder die opties blijft de informatie beperkt tot het meedelen van verwachte pensioenuitkeringen en uitkeringen in goed- en slechtweerscenario's.

Les 3 Pensioenhervormingen vertegenwoordigen de realisatie van het mogelijke. Implementatie levert vervolgens onverwachte en ongewenste neveneffecten op. Deze neveneffecten moeten worden meegenomen in het proces.

De vraag wanneer een hervorming als geslaagd kan worden beschouwd, is moeilijk te beantwoorden. Is een hervorming een succes wanneer het eindpunt is bereikt? Is het überhaupt mogelijk een eindpunt te definiëren voor pensioenhervormingen? Of zijn pensioenhervormingen succesvol wanneer zij een land in staat stellen de volgende stap in het hervormingsproces te zetten en niet vast te lopen? De conclusie is dat pensioenhervormingen eigenlijk altijd werk-in-uitvoering zijn: het hervormingsproces eindigt nooit.

Les 4 Pensioenhervormingen zijn er in alle vormen

Er kan onderscheid worden gemaakt tussen parameterhervormingen en structurele hervormingen. Parameterhervormingen zijn bijvoorbeeld het aanpassen van de premie of de opbouwpercentages. De huidige hervormingsinspanningen in Nederland zijn structureel van aard. Structurele hervormingen zijn in vele opzichten complexer: politiek, sociaal, qua uitvoering, qua tijdsduur. De complicaties hebben de neiging zich op te stapelen of te vermenigvuldigen, vergelijkbaar met de ervaringen bij grote infrastructuurprojecten in veel landen: zij worden later voltooid dan oorspronkelijk gepland, zij zijn duurder, en het eindresultaat is vaak teleurstellend. De uitvoering van structurele hervormingen moet dus uitzonderlijk goed worden gepland en begeleid.

Les 5 Economische omstandigheden zijn belangrijk

Pensioenhervormingen zijn vaak duur. Denemarken is een voorbeeld van een land waar tijdig actie is ondernomen om tekorten in het bestaande stelsel te voorkomen. Chili had de mogelijkheid - door begrotingsoverschotten en privatisering - financiële middelen opzij te zetten om oude rechten te honoreren. In die zin vinden de hervormingen in Nederland plaats onder ongelukkig economisch gesternte: er dreigen tekorten, nu of in de toekomst, en er lijkt geen geld beschikbaar te zijn om knelpunten op te lossen. Volgens buitenlandse deskundigen kan dit een struikelblok blijken te zijn.

Tot besluit

Onze afdronk van de buitenlandse lessen en observaties is dat Nederland het proces van pensioenhervorming aanvankelijk te weinig zag als werk-in-uitvoering. In de praktijk vereist het proces voortdurende aanpassing aan nieuwe omstandigheden en voortdurend werken aan politiek en maatschappelijk draagvlak om het vertrouwen van alle betrokkenen te winnen en te behouden. Gezien het feit dat het pensioenstelsel structurele hervormingen doormaakt, kan de noodzaak om ruime en voortdurende steun van alle belanghebbenden te genereren niet worden overschat.

c. Lessen met betrekking tot het ontwerp van pensioencontracten

Opmerking vooraf

Veel landen hebben de transitie van een aansprakencontract naar een kapitaalopbouwcontract doorgemaakt. Uit deze ervaringen kan lering worden getrokken, ook al heeft elk land zijn eigen versie van de aansprakencontracten, zijn eigen kapitaalaccumulatiecontract, en zijn eigen methode om een aansprakencontract te beëindigen. Daarnaast hebben landen die een kapitaalaccumulatiecontract hebben ingevoerd, weer vaak nieuwe lessen geleerd.

Les 1 Wat gebeurt er in Nederland?

Buitenlandse deskundigen begrijpen en beschrijven de hervormingen in Nederland op twee verschillende manieren. Het is van belang om hierbij stil te staan, omdat -in de woorden van Robert Shiller- verhalen over de werkelijkheid de werkelijkheid beïnvloeden, doordat deze verhalen het gedrag en de overtuigingen van de spelers in die werkelijkheid beïnvloeden.[4]

Het eerste verhaal luidt als volgt. In huidige FTK-contract liggen de risico's collectief bij de deelnemers. De werkgever heeft zich teruggetrokken als risicodrager. Het pensioenfonds heeft geen buffers meer, waardoor schokken worden afgewenteld op de aanspraken van de deelnemers. Het huidige FTK-contract is daarmee *de facto* een (C)DC-contract, met een DB-boekhouding en een op verzekeringen gebaseerd toezichtskader. Het hervormingsproces maakt een einde aan deze discrepanties door contract, boekhouding en toezicht op één lijn te stellen. Met andere woorden: we zijn de Rubicon allang overgestoken in de richting van DC. Wat we nu aan het doen zijn, is de verschillende onderdelen van het systeem beter te coördineren en te integreren.

[4] Shiller, R.J., 2019, *Narrative Economics: How Stories Go Viral and Drive Major Economic Events*, Princeton: Princeton University Press.

Het tweede verhaal is als volgt. In een aansprakencontract ligt de nadruk op lijfrentes tijdens pensionering. Het pensioenfonds voorziet in een levenslange uitkering die beschermt tegen vele risico's, zoals inflatie en levensduur. In een kapitaalaccumulatiecontract verschuift de nadruk naar kapitaalaccumulatie bij pensionering en dit verandert de mentaliteit van de deelnemer. Zoals Bill Sharpe aangeeft[5], is de transformatie van pensioenspaargeld in een levenslange inkomensstroom "het vervelendste, moeilijkste probleem in de financiële wereld". In het verleden voorzagen regelingen werknemers van een volledig contract, waarmee dit nare probleem voor hen werd opgelost. Dit contract werd echter te duur en te riskant voor werkgevers. In dit verhaal moeten we de Rubicon dus nog oversteken, want het pensioenprobleem wordt gewoon over de schutting gegooid naar de deelnemer, die er maar mee moet zien om te gaan. Daar komt vaak nog bij dat deelnemers aan een pensioenregeling niet geïnteresseerd zijn in het onderwerp en niets van pensioenen afweten, en dat pensioenadvisering meestal gericht is op de belangen van de adviseurs.[6] De Nederlandse situatie is natuurlijk niet helemaal identiek, en het zou goed kunnen dat de visie van deelnemers, werkgevers, politici en toezichthouders op de voorgestelde hervormingen niet hetzelfde zijn.

Buitenlandse deskundigen maken een paar kanttekeningen: het startpunt van de hervormingen is niet scherp omschreven, evenmin als de stip aan de horizon, waardoor ook het overgangstraject vaag blijft. Zij zien geen andere mogelijkheid dan het volledige verhaal openlijk te vertellen. Anders brokkelt het draagvlak bij de deelnemers langzaam maar zeker af.

Buitenlandse experts concluderen verder dat de kern van de hervormingen is om pensioenrisico's en communicatie te individualiseren. Er zal minder risicodeling zijn en er zal een directe koppeling ontstaan tussen betaalde premie en opgebouwd vermogen. Bij de overgang naar dit nieuwe stelsel zal sprake zijn van een herverdeling van het bestaande pensioenvermogen als de doorsneesystematiek van opbouw en premie wordt afgeschaft, terwijl premiepercentages en beleggingsportefeuille ongewijzigd blijven en er geen extra vermogensinjectie van de overheid verwacht wordt. In een proces naar meer transparantie moet deze realiteit met de deelnemers worden gedeeld.

[5] Ritholtz, B. “Tackling the 'Nastiest, Hardest Problem in Finance.'” Bloomberg, June 5, 2017. Gevonden op www.bloomberg.com. Overgenomen uit de landenstudie Zweden.

[6] Er zijn twee tegenovergestelde verhalen over het betrekken van de deelnemers bij pensioenhervormingen: het ene is dat de deelnemer als een volwassene moet worden behandeld om de hervorming te steunen, maar het andere is dat de deelnemer niet geïnteresseerd is in de kwestie en niet echt begrijpt wat er aan de hand is, hoeveel moeite er ook wordt gedaan.

Les 2 Hoe een DB-contract te sluiten?

In andere landen zijn er twee belangrijke manieren om een DB-contract te sluiten. De eerste is een *soft freeze*, waarbij de DB-overeenkomst wordt gesloten voor nieuwe deelnemers. Bestaande deelnemers blijven rechten opbouwen in het oude contract. De tweede is een *hard freeze*, waarbij het contract voor nieuwe en bestaande deelnemers wordt gesloten. Werkgevers blijven dus gebonden aan rechten die in het verleden zijn opgebouwd. De meest gebruikelijke oplossing is dat deze contracten gewoon worden uitgediend totdat de laatste deelnemer overlijdt. Met andere woorden, het feit dat in veel landen de DB-contracten zijn gesloten, betekent niet dat er geen vermogen meer vastligt in deze contracten.

Nederland kiest voor een *total freeze*: we veranderen niet alleen de toekomstige pensioenopbouw voor iedereen, maar ook de opbouw uit het verleden voor bestaande deelnemers. Een dergelijke overgang zou in bijna alle landen onmogelijk zijn. Alleen Denemarken heeft iets soortgelijks gedaan, maar een aantal factoren speelden daar een gunstige rol en deze kunnen niet allemaal naar Nederland worden gekopieerd: (a) het Deense stelsel was royaal gefinancierd, (b) iedereen moest formeel instemmen met de overgang naar het nieuwe stelsel, (c) in tegenstelling tot de Nederlandse situatie had een gedeeltelijke overgang van Deense deelnemers geen invloed op de houdbaarheid van het oude en/of het nieuwe stelsel, (d) er werden keuzemogelijkheden geboden om mensen te stimuleren over te stappen naar het nieuwe stelsel (en de meeste Denen deden dat), en (e) de transformatie werd geframed als een overgang van een ouderwets stelsel naar een modern stelsel.

Buitenlandse deskundigen beschouwen individuele instemming als een belangrijk instrument om steun voor structurele hervormingen te organiseren. Niet alle deskundigen waren voorstander van het omzetten van opgebouwde rechten in vermogen ("invaren"). De voorstanders zien vooral lagere administratieve kosten als een essentieel voordeel.

Les 3 De berekeningsregels moeten transparant zijn

In Chili werd het staatspensioen gesloten voor nieuwe werknemers. Bestaande werknemers kregen de keuze: ofwel bleven zij in het oude staatspensioenstelsel, ofwel stapten zij over op het nieuwe individuele kapitaalaccumulatiecontract. Voor degenen die overstapten, werden de oude pensioenrechten van de overheid gerespecteerd. De impliciete overheidsschuld werd omgezet in expliciete overheidsschuld. Overstappers ontvingen individuele obligaties met als vervaldatum de datum van pensionering; de overgangskosten werden op deze manier gespreid over de tijd. De opbrengst van de obligaties werd bij pensionering toegevoegd aan de individuele pensioenrekening en gebruikt om een lijfrente te kopen. De hier gebruikte rekenregels waren zeer transparant.

Internationale deskundigen benadrukken dat ook de rekenregels in het NPC glashelder moeten zijn, om het vertrouwen van deelnemers te bewaren. Dit zal in Nederland moeilijker zijn, omdat de

transitie meer dan één doel heeft: het omzetten van aanspraken in kapitaal en het herverdelen van dit kapitaal als gevolg van de effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Kortom, de transitie in Nederland is in de ogen van buitenlanders erg complex.

Les 4 Uitdagingen van een meer individueel contract

De uitdagingen van individuele contracten zijn niet uitvoerig besproken met buitenlandse deskundigen. Zodra de overgang naar het nieuwe contract succesvol is afgerond, is dit onderwerp natuurlijk buitengewoon relevant. Veel landen hebben inmiddels jarenlange ervaring opgedaan met een individueel kapitaalopbouwcontract. Daarbij kwam de vraag op of het individu wel in staat is pensioen te beheren en te overzien, hoe professioneel advies georganiseerd zou moeten worden, en hoe de dynamiek van de markt voor deze producten zich zou moeten en kunnen ontwikkelen. De Nederlandse situatie zal toch net weer anders zijn: in tegenstelling tot andere landen is ook het nieuwe contract waarin de individuele deelnemer het risico draagt, collectief georganiseerd. Eén belangrijk advies aan de Nederlandse beleidsmakers en pensioensector was niettemin om in de eerste plaats te blijven communiceren in termen van inkomensstromen na pensionering. De opbouw van vermogen is niet relevant.

De overgang naar een meer geïndividualiseerd contract kan uiteindelijk leiden tot consolidatie. Er bestaat al een belangrijke institutionele markt voor individuele DC-producten. De wetgever en regelgever spelen hierbij een centrale rol om de belangen van de deelnemers te beschermen. De Zweedse ervaring leert dat de invoering van een soort institutionele concurrentie voor de uitvoering van verplichte bedrijfstakpensioencontracten de deelnemers ten goede kan komen in de vorm van lagere kosten. Dit wordt enigszins teniet gedaan als er teveel keuzeopties worden aangeboden, waardoor de kosten oplopen (zoals in Chili).

Conclusie

Buitenlandse deskundigen lijken uiteindelijk te hebben begrepen wat we in Nederland willen realiseren. Het is een uniek traject, en zij verwachten dat deze hervorming een tussenstap zal zijn naar verdere individualisering en keuzemogelijkheden. Om een evenwichtig beeld te krijgen van de hervormingen en het uiteindelijke eindpunt is hun advies om het totale pensioeninkomen en het volledige pensioenlandschap in beschouwing te nemen.

Appendix: Resultaten Mentimeter Netspar seminar 30 maart 2021

Vraag: Wat is de kern van de pensioenhervorming in Nederland?

Aanvullende suggesties door deelnemers aan het seminar:

Afschaffing doorsneesystematiek
Afschaffing rekenrente
Angst om te korten in DB regeling
Beter uit te leggen
Betere koppeling economische en financiële ontwikkelingen
Betere risicodeling
Collectieve risicodeling, persoonlijke opbouw
De omzetting van een min of meer "gegarandeerd" pensioen naar een flexibeler pensioen.
Deelnemers expliciet risico gaan dragen, daarover keuzes kunnen maken en verantwoording gaan vragen
Duidelijkheid
Een meer transparante en passendere toedeling van risico's en rendement
Een pensioenstelsel maken wat past bij de huidige tijdsgeest en cultuur. Meer individueel en meer flexibel.
Finding a better system that combines adequate pensions for retirees which are also affordable
Formeel afstappen van de nominale aanspraken
Gelijke beloning jong en oud
Hopelijk meer realistische verwachtingen
Huidig stelsel niet meer houdbaar
Meer verband tussen inleg en uitkering
Minder beloven, meer waarmaken
Minder politiek afhankelijk
Minder subsidiering tussen groepen deelnemers
Naar vermogensopbouw
Pijn nemen en verdelen
Risico verschuiven naar deelnemers
Schotten tussen de cohorten
Transparanter en eerlijker maken
Transparanter over risico's: geen beloftes doen die je niet waar kunt maken
Transparantie
Van onhoudbare beloften naar 'eerlijke' verdeling risico's
Versimpelen
Vertrouwen
Weg met de rekenrente