

Inzicht

Vernieuwd pensioenstelsel voor
toereikende pensioenen

Position paper Adfiz – september 2018

Meer waarde met Adfiz

Belangenbehartiging

Kennis

Kwaliteit

Vernieuwd pensioenstelsel voor toereikende pensioenen

INHOUD

Inleiding	3
1. Verschillen pensioenfondsen en verzekeraars vragen eigen specifieke oplossing bij overgang naar nieuw pensioenstelsel.	3
2. Verplichtstelling pensioenfonds te vervangen door verplichtstelling pensioenregeling.	5
3. Herijking fiscaal kader voor adequate pensioenen.	7
4. Een verplichte adequate voorziening voor nabestaandenpensioen in een pensioenregeling	10
5. Zzp-ers stimuleren tot bewustwording van urgentie risico's.	11
6. Bieden dezelfde pensioenmogelijkheden en zekerheden aan DGA's als aan werknemers	12
7. Een verplichte robuuste en betrouwbare benchmark voor rendementen premieovereenkomsten	12
Slot	13
Bijlage	14

Inleiding

Nederland heeft een van de beste pensioenstelsels ter wereld. Dit neemt niet weg dat er behoefte is om het stelsel op punten te verbeteren. Door ingrijpende factoren als een stijgende levensverwachting, veranderende economische omstandigheden, de kredietcrises en de langdurige lage rente staat er druk op het stelsel. Pensioenuitkomsten zijn lager dan verwacht. Nederlanders zijn nog te optimistisch over hun toekomstig pensioen¹. Aanpassingen in het stelsel zullen ertoe moeten leiden dat het vertrouwen in het stelsel toeneemt en onvrede (o.a. bij groepen deelnemers) wordt weggenomen. Tegelijkertijd moet onvrede onder nieuwe groepen worden voorkomen als gevolg van een transitie naar een vernieuwd stelsel. Er wordt ingezet op persoonlijke pensioenvermogens en ook meer keuzevrijheid voor deelnemers. In dit paper geeft Adfiz haar visie hoe kwetsbaarheden in het huidige stelsel kunnen worden aangepakt en hoe sterke elementen verder kunnen worden versterkt. Een vernieuwd stelsel moet het alleszins mogelijk maken voor burgers om een toereikend pensioen op te bouwen.

Een toekomstbestendig stelsel dat Adfiz voor ogen heeft:

- houdt rekening met verschillen tussen pensioenfondsen en andere pensioenuitvoerders bij de transitie naar het nieuwe stelsel;
- gaat uit van een verplichtstelling van een pensioenregeling i.p.v. een verplichtstelling van het fonds;
- kent een en dezelfde pensioenstaffel voor de tweede en derde pensioenpijler;
- voorziet verplicht in een adequate voorziening voor het nabestaandenpensioen in een pensioenregeling;
- maakt het mogelijk om pensioentekorten uit het verleden aan te vullen ongeacht het moment waarop deze zijn ontstaan;
- geeft deelnemers meer keuzemogelijkheden voor aanvulling van pensioentekorten en opname van pensioen;
- stimuleert Zzp-ers met een zelfstandigenaftrek tot bewustwording van risico's ten aanzien van arbeidsongeschiktheid, overlijden en pensioen;
- biedt DGA's dezelfde pensioenmogelijkheden en zekerheden als werknemers; en
- kent een verplichte robuuste en betrouwbare benchmark voor rendementen van premieovereenkomsten.

In dit Position paper werken wij deze elementen uit.

1. Verschillen pensioenfondsen en verzekeraars vragen eigen specifieke oplossing bij overgang naar nieuw pensioenstelsel.

Circa 80 % van de werknemers neemt verplicht deel aan een collectieve pensioenregeling uitgevoerd door een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds. Een kleiner, maar zeker niet te verwaarlozen deel van de werknemers (926.000 werknemers), bouwt pensioen op via een collectieve pensioenregeling die bij een verzekeraar is ondergebracht² ('verzekerde regelingen'). Daarnaast bouwen

¹ Het Financieel Dagblad, 13 maart 2018.

² Rechtstreekse pensioenregelingen, Bron DNB, 5 maart 2018.

werknemers pensioen op bij een premiepensioeninstelling (PPI:649.946 werknemers)³ of een Algemeen pensioenfonds (Apf 44.000 werknemers per 1 januari 2018 oplopen tot 73.000)⁴

De discussie over de houdbaarheid van het huidige pensioenstelsel wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door kwetsbaarheden die steeds meer aan het licht zijn gekomen bij de verplicht gestelde pensioenfondsregelingen binnen een bepaalde bedrijfstak. Het gaat om kwetsbaarheden die niet of in veel mindere mate spelen bij pensioenregelingen die bij een private verzekeraar, PPI of Apf zijn ondergebracht. Zo speelt bij deze regelingen niet de problematiek van doorsneepremies. Bij de voorstellen voor de vernieuwing van het pensioenstelsel is dan ook naar de mening van Adfiz van belang voldoende oog te hebben voor ‘verzekerde pensioenregelingen’ en regelingen ondergebracht bij een PPI of Apf. Ten aanzien van deze regelingen dienen eigen specifieke afwegingen gemaakt te worden.

In de tabel van DNB in de bijlage wordt een overzicht gegeven over typen pensioenovereenkomsten van rechtstreekse regelingen (update 5 maart 2018).

‘Verzekerde regelingen’ kennen in het geheel geen doorsneepremies en daarmee ook niet de problematiek van de herverdeling van pensioenaanspraken tussen de generaties, die om een oplossing vraagt.

‘Verzekerde regelingen’ bestaan grofweg uit 3 soorten pensioenregelingen:

- I *Uitkeringsovereenkomsten* (grofweg de helft van de verzekerde overeenkomsten); tweede pijler pensioenregelingen met een vaste gegarandeerde pensioenuitkering, waarbij de premie per contractperiode (doorgaans 5 jaar) varieert.
- II *Premieovereenkomsten* (grofweg de andere helft van de verzekerde overeenkomsten); bestaande uit individuele pensioenpotjes met een uitkering gebaseerd op de beleggingen.
Premieovereenkomsten kennen veelal een progressieve premiestaffel. Een gangbare toegestane fiscale staffel voor ouderdomspensioen (gebaseerd op een rekenrente van 3 %) loopt hierbij op van circa 7,7 % bij leeftijd 20 jaar (premie-inleg als percentage van de pensioengrondslag) tot 14 % bij leeftijd 40 jaar tot uiteindelijk rond 30,6 % vanaf leeftijd 65 – en met 67 jaar⁵. Periodiek publiceert de Belastingdienst de fiscale staffels voor deze overeenkomsten. Niet alle pensioenregelingen hebben deze maximale staffel; afgeleide lagere staffels komen eveneens voor.
- III *Kapitaalovereenkomsten*; een overeenkomst waarbij de hoogte van het te bereiken kapitaal op de pensioendatum is vastgelegd in de overeenkomst. Met dit kapitaal wordt uiterlijk op de pensioendatum een periodieke uitkering aangekocht op basis van de dan geldende tarieven.

Een Apf mag eveneens deze soorten pensioenregelingen uitvoeren. Een PPI mag uitsluitend premieovereenkomsten uitvoeren.

Het is zeer twijfelachtig of ook voor regelingen uitgevoerd door een verzekeraar, PPI of Apf een gelijke overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie voor de hand moet liggen, mocht het kabinet c.q. de SER dit voor ogen hebben. Adfiz wijst erop dat de gevolgen op dit punt nog niet of nauwelijks zijn onderzocht.

Aanneembaar is dat de transitieproblematiek ten aanzien van premieovereenkomsten in omvang veel omvangrijker zal zijn - en daarmee ook het compensatievraagstuk - voor deelnemers met name ouder dan > 45 jaar - dan bij deelnemers in een pensioenfondsregeling. Dit vanwege het feit dat de fiscale staffel gebaseerd is op het uitgangspunt dat op jongere leeftijd minder en op iets latere leeftijd meer premie-inleg

³ Deelnemers premiepensioeninstellingen, Bron DNB, tabel 14.3, 2018K2, 7 september 2018.

⁴ Pensioenpro.nl/nieuws/30017201/1/22/2018

⁵ Nieuwe fiscale staffels 2018, Centraal Aanspreekpunt Pensioen

nodig is om een adequaat pensioen op te kunnen bouwen. Naarmate de leeftijd oploopt zal de premie-inleg minder lang kunnen renderen. Invoering van een leeftijdsonafhankelijke staffel bij premieovereenkomsten zal ertoe leiden dat jonge deelnemers - t.a.v. jongere deelnemers specifiek in de eerste periode van deelname aan een pensioenregeling - te veel pensioen gaan opbouwen en oudere deelnemers te weinig. Dit zal ingrijpendere compensatiemaatregelen vragen. Aan de oudere deelnemers zal hiervoor gedurende een bepaalde periode compensatie moeten worden geboden. Compensatie bij regelingen ondergebracht bij een verzekeraar, PPI of Apf ligt ingewikkelder dan bij pensioenfondsregelingen. Bij pensioenfondsregelingen wordt het compensatievraagstuk binnen het fonds zelf opgelost (vanuit de buffers), waarbij de kosten uiteindelijk over alle deelnemers worden uitgesmeerd. Bij de andere regelingen leidt compensatie tot extra loonkosten voor de werkgever. Ook zal het effect zijn dat een werknemer die afhankelijk is van compensatie niet of minder snel overstapt naar een nieuwe werkgever waar geen recht meer is op compensatie. Dit zal ertoe leiden dat een deelnemer van circa > 45 jaar (om lang recht te hebben op de compensatie) minder snel van baan zal veranderen, waardoor de arbeidsmarkt voor deze categorie werknemers op slot lijkt te gaan.

Bij verzekerde regelingen en regelingen bij een PPI of Apf met progressieve staffels en persoonlijke pensioenvermogens spelen geen herverdelingsvraagstukken die opgelost moeten worden met de invoering van een leeftijdsonafhankelijke premie. Invoering van een leeftijdsonafhankelijke premie bij deze regelingen biedt nergens een oplossing voor, maar creëert onwenselijke compensatieproblemen en arbeidsmarktproblemen. Adfiz wijst er daarom op dat de eigen problematiek bij pensioenfonds en de andere pensioenuitvoerders vanwege verschillende transitieproblemen om eigensoortige oplossingen vragen. Oplossingen die recht doen aan het uitgangspunt van het kabinet om oog te houden voor het faciliteren van een adequate pensioenopbouw.

Adfiz ziet geen enkele noodzaak en nut om hervormingsmaatregelen voor pensioenfonds eveneens te verplichten voor verzekerde regelingen bij de andere pensioenuitvoerders. Problemen die er niet zijn, worden er niet mee opgelost, maar juist gecreëerd. Dit kan niet de bedoeling zijn.

Voor uitkeringsovereenkomsten geldt naar de mening van Adfiz nog specifiek dat voorkomen moet worden dat door het opleggen c.q. aansturen op persoonlijke pensioenvermogens met een leeftijdsonafhankelijke premie, dit type kwalitatief goede regelingen uit de markt zou gaan verdwijnen.

2. Verplichtstelling pensioenfonds te vervangen door verplichtstelling pensioenregeling.

De verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds en beroepspensioenfonds (sinds de jaren 50, respectievelijk de jaren 70 van de vorige eeuw) levert een belangrijke bijdrage aan het doel dat zoveel mogelijk werknemers een pensioen opbouwen binnen een bedrijfstak en dat concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen wordt voorkomen. De verplichtstelling is essentieel gebleken in de bestrijding van de zgn. 'witte vlekken' (werknemers zonder pensioenregeling).

Twee vormen van verplichtstelling worden onderscheiden:

- a. Verplichte onderbrenging van de pensioenregeling bij een specifieke pensioenuitvoerder (zgn. grote verplichtstelling op niveau *fonds*);
- b. Verplichte deelneming aan de pensioenregeling van de bedrijfstak (zgn. kleine verplichtstelling op niveau *regeling*).

Deze grote en de kleine verplichtstelling⁶ hebben vergaande gevolgen voor de deelnemers. Het draagvlak om een pensioenregeling onder te brengen bij een verplicht gesteld fonds staat meer dan eens ter discussie. Met name kleinere en middelgrote fondsen hebben vandaag de dag te maken met problemen als:

- onevenwichtigheden in deelnemersbestand (vergrijzing of vergroening);
- afname aantal aangesloten werkgevers en/of deelnemers;
- niet kunnen voorzien in adequate inrichting fondsbestuur op basis van kwaliteitseisen;
- gebrek aan efficiency van uitvoering regeling, met als gevolg hogere uitvoeringskosten die drukken op de pensioenresultaten van deelnemers.

Het kabinet duidt deze problematiek als urgent⁷. Eerder al heeft de vorige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangegeven dat het mogelijk moet zijn tot een andere vormgeving van de verplichtstelling te komen; nl. een verplichtstelling van de regeling in een bedrijfstak, die vervolgens door elke pensioenuitvoerder kan worden uitgevoerd naar keuze van de sociale partners. In 2014 heeft Adfiz dit standpunt overigens ook bepleit in een gesprek met de toenmalige staatssecretaris. In 2015 heeft de staatssecretaris een wetsvoorstel aangekondigd om een verplichte deelname in de regeling mogelijk te maken. Ook de Raad van State wijst op het alternatief van een verplichtstelling op het niveau van de regeling⁸. Vanwege bezwaren van de vakbeweging heeft het kabinet echter de optie van verplichte deelname als interessant en nuttig bestempeld, maar dan wel voor de middellange termijn⁹.

Adfiz bepleit dat juist nu het momentum er is om gelijktijdig met de vernieuwing van het pensioenstelsel de verplichtstelling volledig eigentijds te maken. Het loslaten van de verplichtstelling van het fondsen deze te vervangen door een verplichtstelling van de regeling, is te rechtvaardigen omdat:

1. het zorgt voor openstelling van de pensioenmarkt voor concurrentie. Het vergroot immers de keuzemogelijkheden om een pensioenregeling bij een uitvoerder naar keuze onder te brengen. Marktwerving is een belangrijke prikkel om te komen tot een goede uitvoering van een pensioenregeling tegen acceptabele uitvoeringskosten. Concurrentie zet in algemene zin aan tot kwaliteitsverbetering en kostenverlaging;
2. het biedt een oplossing voor de problematiek van kleine en middelgrote pensioenfondsen (t.a.v. eisen goed bestuur/schaalvoordelen);
3. het past en komt meer tegemoet aan de vrijheid en invloed die deelnemers willen hebben ten aanzien de keuze voor een bepaald type pensioenuitvoerder (fonds, verzekeraar, PPI of Apf). Keuzevrijheid en invloed dragen zo bij aan het vertrouwen en draagvlak van de verplichtstelling;
4. het voor alle pensioenuitvoerders vervolgens mogelijk wordt om onbelemmerd in de pensioenmarkt te opereren voor uitvoering van de tweede pijler;
5. het een passende reactie is op de ontwikkeling dat pensioenfondsen zich een steeds grotere rol toeëigenen om te bereiken dat werkgevers zich op vrijwillige basis bij het fonds aansluiten;

⁶ In tegenstelling tot de bedrijfstakpensioenfondsen die te maken hebben met deze dubbele verplichtstelling, geldt voor beroepspensioenfondsen alleen een verplichtstelling tot de pensioenregeling.

⁷ MvT, Wetsvoorstel fuserende bedrijfstakpensioenfondsen (ingetrokken), Tweede Kamer vergaderjaar 2017-2018, 34801, nr.3, pag. 4 en 5.

⁸ Advies Raad van State, Wetsvoorstel fuserende bedrijfspensioenfondsen (ingetrokken), Tweede Kamer vergaderjaar 2017-2018, 34801, nr. 4, pag. 4.

⁹ MvT, Wetsvoorstel fuserende bedrijfspensioenfondsen (ingetrokken), Tweede Kamer vergaderjaar 2017 – 2018, 34 801, pag. 7.

6. het een passende reactie is op de ontwikkeling dat bepaalde fondsen de statutaire werkingssfeer uitbreiden, waardoor de verplichtstelling wordt opgerekt tot bedrijven die voorheen niet onder de verplichtstelling vielen. Gevolg is dat hiermee in wezen de rechtvaardiging van de verplichtstelling in het geding komt;
7. het wijzigen van de vormgeving van de verplichtstelling (uitvoering verplichte regeling met vrije keuze uitvoerder) een toegestane uitzondering is op grond van de mededingingsregels¹⁰.

Adfiz is van mening dat de keuze voor de pensioenuitvoerder in alle gevallen door de werkgever (in samenspraak met de werknemers) dient te worden gemaakt. Het neerleggen van de keuzeverantwoordelijkheid bij de werknemer is niet wenselijk. Dit veronderstelt dat iedere werknemer in voldoende mate geëquipeerd is om de juiste afwegingen te maken en dit ook ambieert, hetgeen ons niet het geval lijkt en bovendien ook onuitvoerbaar zal zijn. In dit verband wijst Adfiz op het belang dat werkgevers zich adequaat moeten kunnen laten informeren en adviseren over belangrijke pensioenaangelegenheden als verschillende uitvoeringsvormen, indexatieperspectieven en beleggingsvoorwaarden¹¹. De keuze dient ook niet bij de vakbeweging te liggen. De vakbeweging vertegenwoordigt nog slechts een zeer gering deel van de pensioenfondsdeelnemers.

Om redenen van zorgvuldigheid kan de afweging worden gemaakt om het CPB een onderzoek te laten uitvoeren naar de te verwachten effecten van vervanging van de grote verplichtstelling door de kleine verplichtstelling.

Daarbij kan in de vraagstelling worden meegenomen of het wenselijk zal zijn dat DNB aanvullende wettelijke bevoegdheden krijgt om te waarborgen dat het pensioenstelsel als gevolg van een gewijzigde verplichtstelling niet wordt ondermijnd door het optreden van grote onverantwoorde wijzigingen binnen relatief korte termijn in de markt van de pensioenuitvoering. Voorstelbaar is dat in dit kader er een tijdige meldingsplicht komt bij DNB van wijziging van uitvoerder van een verplicht gestelde pensioenregeling door de werkgever. Een meldingsplicht die op een vergelijkbare manier functioneert als de meldingsplicht bij DNB bij het voornemen voor een collectieve waardeoverdracht van pensioenaanspraken bij verzekerde regelingen.

3. Herijking fiscaal kader voor adequate pensioenen.

Het huidige pensioenstelsel, bestaande uit drie pensioenpijlers, heeft tot doel voor burgers een adequaat pensioen te bewerkstelligen¹². De opbouw van een adequaat pensioen via het pensioenstelsel blijkt onverminderd het uitgangspunt van het kabinet voor de vernieuwing van het stelsel. Het kabinet geeft aan dat een vernieuwd stelsel ten dienste moet staan aan deelnemers voor wie het stelsel uiteindelijk is bedoeld.

Overheid, sociale partners en het individu hebben ieder een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van het pensioenstelsel. De overheid is verantwoordelijk voor het basispensioen in de eerste pensioenpijler (AOW) en voor het wettelijke kader binnen de tweede en derde pensioenpijler. Sociale partners zijn – binnen dit kader - verantwoordelijk voor de inhoud en het niveau van de pensioenregelingen binnen de tweede pijler. De burger draagt tenslotte de verantwoordelijkheid om eventuele tekorten in het pensioen

¹⁰ Brief staatssecretaris Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vergaderjaar 2015- 2016, 32043, nr. 291.

¹¹ Nota n.a.v. Verslag, Tweede kamer 2015, 34 117, nr. 9.

¹² Tweede Kamer 2017-2018, 34 801, nr. 3 pag. 1

via de derde pensioenpijler individueel aan te vullen. Ondernemers/ Zzp-ers zijn voor hun pensioenopbouw – in aanvulling op de AOW-uitkering - in beginsel volledig aangewezen op deze derde pijler.

Bij de vernieuwing van het pensioenstelsel wil het kabinet de fiscale ondersteuning van de pensioenopbouw handhaven. In het Regeerakkoord geeft het kabinet aan dat het oog blijft houden voor het (fiscaal) faciliteren van een adequate pensioenopbouw.

Steeds grotere druk op toereikend pensioen binnen huidige stelsel

Adfiz wijst erop dat de mogelijkheid om toereikend pensioen op te kunnen bouwen binnen het huidige stelsel door verschillende omstandigheden onder steeds grotere druk is komen te staan. Het gaat om omstandigheden als:

- verschuiven van risico's ten aanzien van de beleggingen en langlevens binnen de tweede pensioenpijler naar de deelnemers (verschuiving van uitkeringsovereenkomsten naar premieovereenkomsten);
- vervallen van vanzelfsprekendheid jaarlijkse indexatie ingegane pensioenen;
- doorvoeren van onvermijdelijke pensioenkortingen;
- genereren van substantieel lagere pensioenresultaten dan verwacht door een langdurige lage rentestand en een stijgende levensverwachting (bij premieovereenkomsten);
- versoberen van de tweede pijler pensioenen door verlaging van toegestane opbouwpercentages (aanpassing Witteveenkader) c.q. verhogingen van de pensioenrichtleeftijd;
- begrenzing van mogelijkheid pensioentekorten aan te vullen via derde pensioenpijler door beperking in reserveringsruimte (maximum 7 jaar);
- ontstaan van pensioentekorten vanwege situaties bij de deelnemer zelf als bijvoorbeeld:
 - periode(n) van werkloosheid
 - onderbreking van arbeidsperiode voor zorgtaken
 - echtscheiding
 - verandering van baan
 - deeltijdarbeid
 - deeltijdpensionering
 - vervroegde pensionering
 - veranderingen in de arbeidsmarkt (o.a. flexwerkers, Zzp-ers).

Uit recent onderzoek blijkt dat een derde van de Nederlanders te weinig pensioen opbouwt¹³. Adfiz is van mening dat een vernieuwd toekomstbestendig pensioenstelsel nadrukkelijk ook moet faciliteren dat pensioentekorten die in het verleden zijn ontstaan gerepareerd kunnen worden. Daarbij moet het niet uitmaken wanneer of waardoor tekorten zijn ontstaan. Het huidige fiscale kader houdt weliswaar rekening met het opgebouwde pensioen binnen de tweede pensioenpijler, maar is te beperkt als het gaat om reparatie van pensioentekorten uit het verleden. Lang niet altijd is het mogelijk om deze tekorten aan te kunnen vullen binnen de derde pijler, omdat deze pijler in de tijd een begrenzing in reparatie kent. Nu de realiteit om een toereikend pensioen te kunnen opbouwen steeds meer onder druk is komen te staan, is het volgens Adfiz van belang de vernieuwing van het stelsel tegelijkertijd aan te grijpen om het fiscale kader voor de pensioenopbouw te herijken. Doel is een pensioenstelsel te generen dat voor elke burger een adequate pensioenopbouw binnen bereik brengt. Kern hierbij is dat de tweede en derde pensioenpijler maximaal met elkaar worden verbonden. Hierbij dient de beperking van het inhaalelement voor de pensioenopbouw in de derde pijler te worden geschrapt.

¹³ Onderzoek Rabobank en Nibud, maart 2018

Herijking fiscaal kader: gelijke fiscale staffel voor tweede en derde pensioenpijler.

Het pensioensysteem dat Adfiz voor ogen ziet houdt concreet in dat er een en dezelfde (maximale) fiscale staffel gaat gelden voor de pensioenopbouw binnen de tweede en de derde pensioenpijler. Denkbaar is een fiscale staffel gebaseerd op een rekenrente van 3 %. Binnen de grenzen van deze ene staffel voor beide pijlers kan een deelnemer, gebaseerd op het staffelpercentage dat bij zijn leeftijd hoort (in enig jaar of verdeeld over enkele jaren) het volledige pensioentekort (lees: premietekort) binnen de tweede pijler via de derde pijler fiscaal gefacilieerd aanvullen. Het maakt niet uit wanneer of hoe ook ontstaan. Een pensioentekort binnen de tweede pijler van meer dan 10 jaar geleden kan dus te allen tijde alsnog worden aangevuld via storting van de gemiste premie-inleg van de tweede pijler binnen de derde pijler. Er geldt geen beperking ten aanzien van het inhaalmoment, zoals nu binnen de derde pijler nog het geval is. De gemiste premie-inleg mag daarbij worden aangevuld met een rente-opslag van 3 % ter compensatie van het 'misgelopen' rendement.

Waarborgen

Het aanvullen van het pensioeninkomen via de derde pijler kan niet ongelimiteerd plaatsvinden. Waarborgen die nu reeds bestaan, blijven gelden. Ook zijn enkele nieuwe aanvullende waarborgen nodig om aanvulling via de derde pijler te reguleren.

Bestaande waarborgen:

- begrenzing van de pensioenopbouw binnen de tweede pijler - en daarmee de maximale aanvulling binnen de derde pijler - tot 75 % van het gemiddeld verdiende salaris ('zgn. Witteveen-kader');
- maximering van de pensioenopbouw over een inkomen tot maximaal 105.000 euro.

Nieuwe waarborgen:

- maximering van een premiestorting in enig jaar binnen de derde pijler tot 30 % (of eventueel 50 %, nader te bepalen) van het huidige inkomen;
- bestemming van de premiestorting specifiek bestemd voor financiering van de oudedagsvoorziening;
- verbod financiering premiestorting met geleend geld;
- premie-inleg derde pijler onder aftrek van reeds eerder opgebouwd c.q. gespaard kapitaal op basis van eerdere fiscaal genoten aftrek.

Een jaarlijkse fiscale aftrekmogelijkheid, zoals hiervoor voor gesteld, gebaseerd op een 'natuurlijk (beperkt) maximum' komt tegemoet aan de bezwaren tegen de huidige derde pijler, waarbij een belastingplichtige in bepaalde gevallen geen recht heeft op een fiscale aftrek volgens de fiscale ruimte in een bepaald jaar ('jaarruimte') of in de voorgaande 7 jaren ('reserveringsruimte'). Dit terwijl de pensioenopbouw verre van adequaat is als gevolg van ontstane pensioentekorten in het verleden.

Meer individuele keuzemogelijkheden

Het fiscale kader dat Adfiz voorstelt, verbindt de pensioenpijlers optimaal met elkaar met als resultaat de mogelijkheid een toereikend pensioen op te bouwen. Rekening wordt gehouden met individuele keuzes en mogelijkheden van pensioendeelnemers om tekorten aan te vullen.

Te overwegen is toe te staan dat op het moment van pensionering een bepaald deel van het pensioenkapitaal uit de tweede en derde pensioenpijler opneembaar is. Flexibiliteit op dit punt is volgens Adfiz tot een bepaalde hoogte wenselijk. Opname van een deel van het pensioenkapitaal kan mogelijk zijn, mits het wordt aangewend voor een vergelijkbare bestemming als pensioen c.q. als voorziening voor de

betaling van toekomstige lasten. Zo valt het aanwenden van pensioenkapitaal voor de aflossing van een hypotheek binnen dit kader.

Daarnaast past het binnen een modern pensioenstelsel dat het voor een pensioendeelnemer in alle gevallen mogelijk moet zijn naar eigen behoefte de hoogte van het pensioeninkomen te laten variëren binnen bepaalde bandbreedtes (zgn. hoog-laag constructie).

Gevolgen overheidsfinanciën

Te verwachten is dat de voor de overheidsfinanciën in aftrek komende bedragen door de systematiek die we hier beschrijven aanvankelijk hoger zullen uitvallen. Hier staat echter als compensatie tegenover dat de belastingopbrengsten in de toekomst hoger zullen zijn op moment dat de pensioenen worden uitgekeerd. Hogere overheidsinkomsten op de langere termijn wegen op tegen een verhoogde aftrek op de kortere termijn. Een passende fiscale aftrekmogelijkheid draagt bij aan een goed functionerend pensioenstelsel dat belastingplichtigen stimuleert tot het kunnen treffen van aanvullende voorzieningen. Het geeft tegelijkertijd ook vertrouwen dat een vernieuwd pensioenstelsel in voldoende mate aansluit bij een veranderende samenleving.

4. Een verplichte adequate voorziening voor nabestaandenpensioen in een pensioenregeling.

In het huidige stelsel zijn de verschillen in een voorziening voor de dekking van een nabestaandenpensioen groot. Een deelnemer in een pensioenregeling kan te maken hebben met een nabestaandenpensioen op opbouwbasis of op risicobasis. Een nabestaandenpensioen op opbouwbasis keert niet alleen bij overlijden van de deelnemer tijdens het actieve dienstverband een voorziening aan de nabestaande uit, maar ook bij overlijden na het dienstverband. Er is bij deze variant immers daadwerkelijk een nabestaandenvoorziening gereserveerd die niet vervalt na het einde van een dienstverband. Dit in tegenstelling tot een nabestaandenpensioen dat verzekerd is op risicobasis. Bij een nabestaandenpensioen op risicobasis ontvangt de nabestaande uitsluitend een uitkering als de deelnemer overlijdt tijdens het dienstverband. Bij het einde van het dienstverband (bij verandering van werkkring) vervalt de nabestaandendeckking volledig en volgt er geen uitkering meer aan de nabestaande. Bij deze variant is geen sprake van de opbouw van een kapitaal dat bij overlijden uitgekeerd kan worden.

Verzekerde pensioenregelingen kennen in toenemende mate een nabestaandenvoorziening op risicobasis. Te constateren is dat deelnemers zich doorgaans niet bewust zijn van de -negatieve- gevolgen van deze voorziening voor hun nabestaande bij wisseling van baan.

Adfiz erkent het probleem ten aanzien van het nabestaandenpensioen zoals geschetst in de initiatiefnota van de leden Omtzigt en Bruins over dit onderwerp¹⁴. Wij bepleiten als oplossing wettelijk te regelen dat iedere pensioenregeling een voorziening voor het nabestaandenpensioen op risicobasis dient te bevatten volgens het onbepaalde partnersysteem. De hoogte van de verplicht te treffen nabestaandenvoorziening dient daarbij minimaal 50 % van het huidige salaris te zijn van een deelnemer.

¹⁴ Initiatiefnota van de leden Omtzigt en Bruin over het nabestaandenpensioen, Tweede Kamer, vergaderjaar 2017 – 2018, 34 996, nr. 2

5. Zzp-ers stimuleren tot bewustwording van urgentie risico's.

Nederland telt circa 1,5 miljoen zelfstandigen zonder personeel¹⁵. Dit aantal stijgt nog steeds. Zelfstandigen zijn zelf verantwoordelijk voor het afdekken van de risico's ten aanzien van pensioen, arbeidsongeschiktheid en overlijden.

Het beeld over de pensioenopbouw van zzp-ers is gedifferentieerd. Overall is het beeld dat Zzp-ers in aanzienlijk mindere mate iets geregeld hebben voor hun pensioen in vergelijking met werknemers. Een kwart van de zzp-ers heeft niets geregeld, zo blijkt uit de meest recente cijfers. Als belangrijkste redenen worden genoemd:

1. onmogelijkheid betaling (52 %)
2. nog niet aan toe gekomen (27 %)
3. pensioen is nog te ver weg is (20 %)

Van de 55-plussers heeft nog steeds 20 procent niets voor het pensioen geregeld¹⁶. Dichterbij de pensioendatum neemt het aandeel Zzp-ers zonder pensioenvoorziening wel af. Ondanks het feit dat Zzp-ers geen verplichte pensioenopbouw kennen, bouwen ze meer netto vermogen op dan werknemers. Een lagere pensioenopbouw wordt dus gecompenseerd met andere vermogensopbouw.

Adfiz wijst erop dat binnen de groep zelfstandigen zonder personeel Zzp-ers die in aanmerking komen voor de zelfstandigenaftrek het meest kwetsbaar zijn. Voor deze categorie zelfstandigen is allereerst het meest van belang dat zij zich boven alles als eerste verdiepen in de meest urgente risico's die zij kunnen lopen vanwege arbeidsongeschiktheid en overlijden. Er zal een modus gevonden moeten worden die leidt tot bewustwording om iets te regelen met het oog op de meest urgente risico's van arbeidsongeschiktheid en overlijden. Een Zzp-er met zelfstandigenaftrek zou er met name bij gebaat zijn om de eigen financiële situatie op zijn minst laagdrempelig te laten keuren c.q. zich te laten adviseren. Omdat deze kosten veelal een te hoge drempel opwerpen, is te overwegen specifiek voor de categorie zelfstandigen met zelfstandigenaftrek een fiscale aftrekmogelijkheid voor deze kosten te genereren. Het gaat in dezen om een categorie Zzp-ers die onvoldonde vermogen heeft om onverwachte gebeurtenissen financieel op te vangen en al snel aangewezen zal zijn op de bijstand.

Een groot deel van de totale groep Zzp-ers loopt eveneens pensioenrisico. Adfiz vindt het van belang dat een Zzp-er zich altijd vrijwillig moet kunnen aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds in de sector waarin hij werkzaam is, dan wel kiest voor een regeling naar eigen keuze bij een andere pensioenuitvoerder. Zzp-ers zouden bij uitstek gebruik moeten kunnen maken van de faciliteiten binnen de derde pensioenpijler binnen een vernieuw pensioenstelsel. De fiscale herijking van de pensioenpijlers, zoals hiervoor uiteengezet, biedt ook beduidend meer perspectief voor Zzp-ers. Er kan een stimulerende werking vanuit gaan, zeker ook voor Zzp-ers die nog niets hebben geregeld.

¹⁵ CBS, ruim helft Zzp-ers heeft ook andere inkomensbron, 29-12-2017

¹⁶ CBS, Kwart Zzp-ers heeft geen pensioenvoorziening, 11-07-2017

6. Bieden dezelfde pensioenmogelijkheden en zekerheden aan DGA's als aan werknemers

Voor een DGA is het sinds vorig jaar niet meer mogelijk om het pensioen in eigen beheer op te bouwen. Met het afschaffen van deze mogelijkheid is een belangrijk verschil verdwenen tussen een DGA en een 'gewone' werknemer bij het opbouwen van een pensioen. Het is daarom logisch om een DGA dezelfde mogelijkheden en zekerheden te geven voor de pensioenopbouw als een werknemer wanneer een DGA ervoor kiest het pensioen op te bouwen bij een professionele aanbieder zoals een pensioenverzekeraar. Dit is goed te regelen door de DGA (net als de werknemer die deelneemt aan een collectieve pensioenregeling) onder de werkingssfeer van de Pensioenwet te brengen. Dit levert belangrijke voordelen op; nl:

- de DGA kan deelnemen aan een bestaande collectieve pensioenregeling die er is binnen het bedrijf. Dit voorkomt dubbele kosten voor twee regelingen;
- de DGA heeft het recht om eerder opgebouwde pensioenen in 1 pensioenpot samen te brengen (recht op waardeoverdracht);
- voor de DGA gaat gelden dat de informatieverplichtingen van de Pensioenwet voor hem van toepassing zijn (eis van correcte, duidelijke en evenwichtige communicatie);
- de DGA kan de opgebouwde pensioenen inzien via het nationaal pensioenregister;
- de verplichting voor de pensioenuitvoerder om prudent te beleggen geldt ook voor de DGA;
- de juridische positie van de partner van de DGA ten aanzien van het partnerpensioen, wordt gelijk aan die van de partner van een werknemer;
- de DGA kan na de pensioendatum ervoor kiezen om het kapitaal al dan niet te laten doorbeleggen;
- de DGA kan zijn pensioen ook laten onderbrengen bij een andere pensioenuitvoerder dan een verzekeraar die is toegestaan o.g.v. de Pensioenwet;
- de DGA krijgt toegang tot een ruimere range aan pensioenproducten, nu is de markt zeer beperkt;
- als de DGA aansluitend op de positie van werknemer DGA wordt, kan hij blijven deelnemen aan dezelfde regeling;
- de DGA kan profiteren van lagere kosten, omdat de kosten voor deelname aan een collectieve regeling lager zijn dan individuele regeling.

7. Een verplichte robuuste en betrouwbare benchmark voor rendementen premieovereenkomsten

De overgang naar meer individuele pensioenregelingen die bij de verzekerde pensioenen al langere tijd in gang is gezet, vraagt om een vorm van objectieve transparantie ten aanzien van de behaalde rendementen van premieovereenkomsten. Dit is te realiseren door de invoering van een verplicht te hanteren robuuste en betrouwbare benchmark. Transparantie ten aanzien van de daadwerkelijk behaalde nettorendementen van premieovereenkomsten is één van de belangrijkste aspecten om het beleggingsbeleid van een pensioenuitvoerder te kunnen beoordelen. Het invoeren van een verplicht te hanteren robuuste en betrouwbare benchmark draagt hieraan bij. Het stelt de pensioenadviseur in staat de werking en de kenmerken van premieovereenkomsten beter te doorzien en te beoordelen in het belang van de pensioendeelnemers. Ook stelt het deelnemers beter in staat om de prestaties van fondsen waarin wordt belegd te beoordelen.

Het is aan de toezichthouder om toezicht te houden op een goed gebruik van de benchmark. De kosten voor dit toezicht dienen te worden gedragen door de pensioenuitvoerders.

Slot

Meer en meer moeten werknemers zelf tijdig juiste en passende beslissingen nemen voor de financiële toekomst. De WRR constateert dat de overheid in toenemende mate een beroep doet op de zelfredzaamheid van mensen, terwijl de menselijke vermogens daartoe begrensd zijn¹⁷. Financieel adviseurs ervaren in de dagelijkse praktijk dat het bezig zijn met de financiële toekomst voor werknemers en voor Zzp-ers, niet voor de hand ligt. De kortere termijn en de reële werkelijkheid van alle dag vraagt alle aandacht op en is grijpbaarder dan de financiële toekomst die per definitie onzeker is. Belangrijke beslissingen en keuzes over pensioen worden uitgesteld vanwege de complexiteit, desinteresse of het niet kunnen overzien van de gevolgen van te maken keuzes. Uitstel van keuzes of beslissingen leidt ook afstelgedrag in de hand.

Financieel adviseurs, aangesloten bij Adfiz, zien het als hun belangrijke taak om werknemers en Zzp-ers te helpen om tijdig met een reële blik naar de eigen pensioensituatie te kijken. Maar dat niet alleen. Een financieel adviseur zal tegelijkertijd op een laagdrempelige manier concrete begeleiding kunnen bieden bij het nemen van wel afgewogen beslissingen met als doel voldoende grip te krijgen op de toekomstige pensioensituatie. Het inwinnen van onafhankelijk advies betaalt zich terug en levert de samenleving als geheel winst op.

Amersfoort, september 2018.

¹⁷ Weten is nog geen doen, WRR-rapport, 12 april 2017.

Bijlage

DNB Tabel RR.1 Rechtstreekse regelingen, typen pensioenovereenkomsten

Lopende contracten, collectief

Uitkeringsovereenkomst										Premie- overeenkomst		Kapitaal- overeenkomst		Combinatie van overeenkomsten		Overig		
Eindloos			Middelloos		Combinatie van eind- /middelloos		Vaste bedragen		Anders									
1			2		3		4		5		7		8		9		10	
Aantallen reglementen / procenten																		
1995	11.130	64,7	2.167	12,6	2.288	13,3	310	1,8			1.153	6,7					154	0,9
1999	15.380	55,2	3.085	11,1	765	2,7	164	0,6			3.599	12,9					1.356	4,9
2002	5.994	35,0	1.667	9,7	712	4,2	0	0,0			5.143	30,0					2.821	16,5
2005	6.787	31,0	5.477	25,0	472	2,2	240	1,1			7.576	34,6					744	3,4
2009	3.600	11,4	12.457	39,5	171	0,5	424	1,3	490	1,6	13.455	42,6	247	0,8	726	2,3		
2010	3.378	9,4	12.953	35,9	441	1,2	780	2,2	395	1,1	17.839	49,4	26	0,1	296	0,8		
2011	2.901	7,1	12.991	31,8	172	0,4	392	1,0	6	0,0	23.586	57,8	463	1,1	297	0,7		
2012	2.533	6,1	14.382	34,4	232	0,6	114	0,3	352	0,8	23.328	55,7	671	1,6	243	0,6		
2013	3.342	8,2	13.021	31,8	106	0,3	100	0,2	562	1,4	23.476	57,3	316	0,8	30	0,1		
2014	2.772	6,8	11.658	28,5	97	0,2	788	1,9	118	0,3	25.060	61,2	223	0,5	247	0,6		
2015	1.827	4,1	12.563	28,1	196	0,4	1.293	2,9	764	1,7	27.234	61,0	406	0,9	355	0,8		
2016	1.765	3,9	13.144	29,3	186	0,4	1.098	2,4	850	1,9	26.525	59,1	103	0,2	1.240	2,8		
2017	1.461	3,4	12.104	28,2	200	0,5	392	0,9	1.164	2,7	24.056	56,0	2	0,0	3.596	8,4		