

# Pensioenuitvoering in de 21e eeuw II

## *het individu binnen het collectief*

## De individuele deelnemer

Het Nederlandse stelsel van pensioenen zoals we dat nu kennen is uniek. Collectiviteit en solidariteit, in combinatie met een verplichtstelling, zorgen er voor dat er een brede basis is om risico's te delen en pensioenregelingen uit te voeren tegen lage kosten. Het grootste deel van de Nederlandse werkzame bevolking bouwt op deze manier aan pensioen.

De veronderstelde zekerheden zijn echter recent sterk onder druk komen te staan door tegenvallende beleggingsresultaten, daling van de rente en stijging van de levensverwachting, waardoor de financiële positie van de pensioenfondsen aanzienlijk verslechterde. En dit vertaalt zich naar de deelnemer in de vorm van

### De ruimte voor individualiteit binnen het collectieve pensioenstelsel zetten het stelsel onder druk

hogere premies, lagere indexaties of zelfs het verlagen van de aanspraken. Binnen het overleg voor een nieuwe pensioenak-

koord wordt er dan ook uitgebreid gediscussieerd over de zekerheden die aan de deelnemer worden toegezegd. En dit zijn ook de zekerheden die door de deelnemer worden verlangd!

Aanpassingen in het stelsel zijn in aantocht. De rol en de inbreng van de individuele deelnemer zal gaan veranderen. Ruimte voor individualiteit binnen het collectieve, solidaire pensioenstelsel zetten echter het stelsel onder druk. Bovendien leidt het tot een stijging van de kosten van de uitvoering. Alleen door bewust te kiezen voor vereenvoudiging is uitvoering tegen lage kosten te handhaven.

### Een nieuwe rol voor de deelnemer

Bij de veranderingen in het pensioenstelsel wordt gesproken over andere manieren om risico's en zekerheden te behandelen. De Commissie Goudswaard heeft voor haar onderzoek in 2009 als randvoorwaarde meegekregen een op collectiviteit en solidariteit gebaseerd systeem te behouden. In haar aanbeveling geeft de commissie in hoofdlijnen twee alternatieven;

- het verlagen van het ambitieniveau of
- het anders omgaan met de onzekerheden die horen bij pensioenopbouw.

In beide gevallen wordt een beroep gedaan op de deelnemer. De deelnemer wil nog steeds zo veel mogelijk zekerheid op een inkomen om een bepaalde levensstandaard te kunnen voortzetten. Het aanpassen van het ambitieniveau voor de pensioentoezegging heeft tot gevolg dat de deelnemer op een andere manier

voor aanvullend inkomen moet zorgen om hetzelfde niveau te bereiken. Als risico's meer bij de deelnemer worden neergelegd zal deze meer invloed willen hebben in de keuzen die worden gemaakt ten aanzien van het te lopen risico. Ook binnen het recente pensioenakkoord wordt gesproken over het anders omgaan met risico's, waarbij een belangrijke rol wordt toegekend aan de individuele deelnemer.

### Vermogensbewustzijn

Omgaan met risico's vraagt om inzicht. Daarnaast moet kennis worden genomen van de mogelijkheden om andere, aanvullende pensioenproducten af te nemen om het beoogde pensioen samen te stellen. Dit betekent dat de deelnemer actief en bewust aan de slag moet met het plannen van zijn of haar financiële situatie. De veelgebruikte term 'Pensioenbewustzijn' gaat dan dus eigenlijk over 'Inkomensbewustzijn', waarbij het niet uitmaakt of dit het huidige dan wel het uitgestelde inkomen is. Bij het plannen van de financiële situatie zal een mix worden samengesteld om zowel tijdens als na het arbeidsleven te kunnen beschikken over de benodigde financiële middelen. Prof. Dietvorst heeft het in dit verband over een 5-pijler model. Naast de bekende 3 pijlers in ons pensioenstelsel zijn hierin ook de eigen financiële middelen zoals het eigen huis en gezondheid meegenomen. Vanuit dit perspectief kunnen we stellen dat er breder moeten worden gekeken naar zowel het beschikbare kapitaal als de mogelijkheid nog arbeid te verrichten. Dit vraagt van de deelnemer niet alleen 'Inkomensbewustzijn' maar ook 'Vermogensbewustzijn'.

### Kostenverhogende keuzen

Idealiter zou iedere deelnemer het totale pakket aan keuzen voor tijd en geldbesteding integraal moeten beschouwen, ze kunnen niet los van elkaar worden gezien. En dat dan ook nog eens regelmatig opnieuw doen. Maar nadenken over de toekomst is niet eenvoudig. Zo heeft prof. Henriette Prast tijdens het congres 'Pensioenuitvoering in de 21 eeuw' in 2010 toegelicht dat de werknemer geneigd is alleen te redeneren naar de resultaten op korte termijn en maar een heel beperkte belangstelling heeft voor de verder weg liggende toekomst. De complexiteit van pensioenen leidt er bovendien toe dat er geen keuze gemaakt kan worden.

De pensioenuitvoering in de tweede pijler is ingericht op het collectief, waarbij de werkgever de belangrijkste bron van informatie

is. Op het moment dat de werknemer zelf keuzes moet gaan maken, bijvoorbeeld over het risicoprofiel of overgangsmatregelen, dan zal de pensioenuitvoerder hier naar moeten handelen; er moeten voorzieningen worden getroffen om de keuze bekend te maken, te registreren, te communiceren en er vervolgens in de uitvoering naar te handelen.

Denk ook aan keuzes van wel of niet een nabestaandenpensioen, extra sparen om vroeger met pensioen te kunnen, alleen basisniveau of ook een reglementair mogelijk gemaakt hoger niveau van pensioenopbouw.

Maar stelt u zich eens voor dat iedere deelnemer zelf een beleggingsprofiel zou moeten kiezen dat aansluit bij de gewenste zekerheid en het ambitieniveau voor het pensioen. Hoe goed de voorlichting ook zal worden aangeboden, het grootste deel van de werknemers kan daar niet mee uit de voeten als de keuzemogelijkheden te groot zijn. De deelnemer is er bij gebaat als de keuze zo makkelijk mogelijk wordt gemaakt en concreet wordt voorbereid. Individueel maatwerk is vanwege de enorme kosten niet haalbaar. Het onderkennen van gesegmenteerde doelgroepen zal noodzakelijk zijn om zowel in de communicatie als in het presenteren van een voorstel goede aansluiting te vinden met de deelnemer. Het verwerken van de individuele keuze zal daarna toch nog een aanzienlijke kostenpost gaan vormen voor de pensioenuitvoering.

Een ander voorbeeld betreft de uitwerking van het pensioenakkoord waarin overgangsmatregelen worden voorgesteld waarbij de deelnemer mag kiezen voor het handhaven van het oude regime. De uitvoering van pensioenreglementen is op dit moment al complex door de veelheid aan overgangsmatregelen die in de loop der jaren zijn getroffen. De deelnemer mocht er immers nooit slechter van worden. Het handhaven van oude regels betekent dat in de uitvoering telkens moet worden afgevraagd of overgangsmatregelen van toepassing zijn. Het afschaffen van de overgangsmatregelen kan een flinke bijdrage leveren aan vereenvoudiging in de uitvoering, zodat de kosten lager worden.

### Efficiënte communicatie met de deelnemer

Met de invoering van de Pensioenwet in 2007 is de communicatie met de deelnemer belangrijker geworden. Tot nu toe

werden alle deelnemers min of meer over een kam geschoren; iedereen krijgt op dezelfde manier de benodigde informatie. Vanuit kostenperspectief een zeer efficiënte manier.

Maar als er meer gericht op de individuele deelnemer moet worden gecommuniceerd is deze manier niet langer houdbaar. Dan gaat het er om zo effectief mogelijk informatie te verstrekken aan de doelgroep die niet langer als homogene massa kan worden beschouwd. En dus om de inzet van de juiste communicatie instrumenten. Door het collectief te beschouwen als verzamelingen van gesegmenteerde deelnemersgroepen kunnen die middelen worden ingezet die er voor zorgen dat de boodschap direct en duidelijk overkomt. Het onderkennen en indelen naar de juiste doelgroepen is dan ook een van de belangrijkste uitdagingen. Net zo goed als we op dit moment al goed aansluiten op de processen die de werkgever kent, zullen we in de contacten met de deelnemer aansluiting moeten zoeken bij gangbare handelingen, media en kanalen. Dus aansluiten op die activiteiten die horen bij het dagelijkse leven, waarbij we niet nadenken over de verder liggende toekomst. Dit betekent bijvoorbeeld de verbinding zoeken met internetportalen van banken; binnen telebankieren voorzieningen bieden om dan eenvoudig bijstorten in de pensioenregeling. Of de stand uit het pensioenregister presenteren, zodat een gecombineerd overzicht wordt gegeven van de financiële positie inclusief met het overzicht van alle pensioenpijlers.

Lage kosten in de pensioenuitvoering is mogelijk door combinaties te maken die aansluiten op de reeds bestaande activiteiten van de individuele deelnemer. Deze combinaties moeten er voor zorgen dat de uitvoering eenvoudig en efficiënt kan worden ingericht, ondanks de op handen zijnde toename aan individuele keuzen. ■

*Dit artikel is geschreven door Ferm-in-pensioenen, de eerste in een serie van drie artikelen in aanloop naar het congres 'Pensioenuitvoering in de 21e eeuw II'.*

