

## Innovatie pensioenstelsel begint bij de pensioenbehoefte

# Pensioen voor mensen van nu en straks

**Stel dat je vanuit het niets een pensioenstelsel zou kunnen ontwerpen. Hoe zou dat er dan uitzien? En wat zegt ons dat over mogelijke innovaties vanuit het bestaande stelsel?**

*Dr. Gaston Siegelaer,*

Service Line Leader DC Investments bij Towers Watson

Het ontwerp van het bestaande pensioenregeling dateert uit een tijd dat 40 jaar werken voor dezelfde werkgever als standaard gold. Voor iedere werknemer werd dezelfde pensioenopbouw geregeld. De werknemers hoefden zelf nergens over te beslissen en konden erop vertrouwen dat hun toegezegde pensioenuitkering gestand werd gedaan. Dat was toen.

Nu werken mensen gemiddeld een jaar of negen voor dezelfde werkgever. De groep zzp'ers groeit gestaag, hun aandeel in de totale beroepsbevolking bedraagt zo'n 6%. Mensen vinden het belangrijk dat met hun financiële behoeften en voorkeuren rekening wordt gehouden. Pensioen wordt nu meer dan vroeger als onderdeel van de persoonlijke financiële planning beschouwd. Werkgevers zijn minder dan vroeger bereid om de financiële risico's van de pensioenregeling te dragen. De zekerheid van een toegezegde pensioenuitkering is daardoor niet langer de standaard. In het ontwerp van een pensioenregeling is de verdeling van risico's en het beheersen van risico's cruciaal. Dat is de situatie nu.

Een pensioen is bedoeld om in een zekere mate te voorzien in welvaart voor de oude dag. Het vangt daarmee het financiële gat op dat ontstaat door de wegvallende inkomsten uit arbeid. Voor de meeste mensen hangt de financiële behoefte na pensionering af van het welvaartsniveau dat ze gewend waren tijdens hun werkzame leven. Dus niet de nominale waarde in euro's maar de koopkracht van het pensioeninkomen is belangrijk. Die financiële behoefte neemt af als de leeftijd hoger is. Mensen van 90 jaar en ouder geven bijvoorbeeld significant minder uit aan vakanties en vervoer. Bij mensen die

een hoog inkomen gewend waren, is de teruggang van uitgaven aan luxe vrijetijdsbestedingen groter dan bij mensen met een laag inkomen. Dus het pensioen dat daarop aansluit moet een bepaalde koopkrachtwaarde beschermen, en kan bij een hogere leeftijd, afhankelijk van het inkomensniveau, dalen.

Als we deelnemers aan een pensioenregeling in staat willen stellen om keuzen te maken waarmee ze hun pensioen kunnen toesnijden op hun persoonlijke voorkeuren en behoeften, dan moeten we rekening houden met inzichten uit de gedragseconomie. Het is geen goede aanpak om veel informatie aan te bieden en lange lijsten met keuzemogelijkheden voor te leggen. Dat sluit niet aan bij hoe mensen beslissingen nemen.

1. Het eerste obstakel dat genomen moet worden is het gebrek aan betrokkenheid bij pensioen. Pas wanneer je een emotionele verbinding hebt gemaakt tussen pensioen en jezelf, ben je bereid om je erin te verdiepen. Anders blijft het een abstract onderwerp. Er zijn trucs en manieren om mensen emotioneel betrokken te maken bij hun pensioen. Eén daarvan is om deelnemers tijdens workshops in kleine groepjes te vragen wat pensioen voor hen persoonlijk betekent en welke wensen ze hebben. Uit onderzoek blijkt dat deelnemers zich daarna significant vaker gaan verdiepen in de keuzemogelijkheden van hun pensioen, dan zonder een dergelijke persoonlijke vragensessie. Een andere manier is 'peer pressure'; mensen zijn gevoelig voor wat hun directe omgeving doet. Videoclipjes waarin een voor de deelnemer bekende collega uitlegt welke keuzen hij/zij heeft gemaakt in de pensioenregeling, verleiden deelnemers ertoe zich ook erin te verdiepen.

2. Dan volgt het tweede obstakel: uitstelgedrag. Mensen zijn geneigd om beslissingen uit te stellen. Hier helpt het om automatische mechanismen in te bouwen. Binnen

een bepaalde tijdslijm moet een deelnemer zelf een keuze maken, anders wordt een beslissing automatisch doorgevoerd.

3. Dan het derde obstakel: keuzestress. Een mens kan een grote hoeveelheid keuzemogelijkheden niet overzien. Dit leidt tot keuzestress en verkeerde beslissingen. Om mensen hier te helpen kiezen zijn er twee hulpmiddelen: ankerpunten en begeleiding bij beslissingen. Een ankerpunt is een reeds vooringevulde keuze die heel goed als uitgangspunt kan dienen. Mensen gaan dan relatief ten opzichte daarvan hun voorkeur toetsen. Een voorbeeld is een vrijwillige spaarpremie voor de pensioenregeling. Indien deze standaard op 5% wordt gezet, zullen meer mensen kiezen voor vrijwillig bijsparen dan indien deze standaard niet is ingevuld en dus impliciet op 0% is gezet. Begeleiding bij beslissingen bestaat uit het doorlopen van een hiërarchische vragenlijst waarin mensen langs de keuzemogelijkheden worden geleid. Denk daarbij aan de stroomschema's van de belastingdienst om uit te zoeken of je wel of niet voor een bepaalde aftrek in aanmerking komt.

Al het voorgaande geeft de volgende contouren van een herontwerp voor een pensioenstelsel. Pensioen wordt vanuit de pensioenbehoefte van mensen vormgegeven met flexibele keuzemogelijkheden, in plaats van dat het een onveranderbaar gegeven voor de deelnemer is. Deelnemers worden betrokken bij pensioen en geholpen bij het maken van keuzen, in plaats van ze te overvoeren met informatie en ze aan hun lot over te laten.

De uitvoering gebeurt vanuit professionele organisaties. De financiering en belegging van de pensioenregeling is gebaseerd op risicoverdeling en risicobeheer, waarbij de werkgever weinig tot geen risico wil lopen.

Idealiter zouden de fiscale wetgeving en de Pensioenwet meer flexibiliteit moeten bevatten. In plaats van een rigide norm van tijdsevenredige pensioenopbouw in een middelloonregeling op basis van een veronderstelde rente van 4% zou een flexibeler pensioenopbouw mogelijk moeten zijn, rekening houdend met de werkelijke marktrente gedurende de opbouwperiode. Vanuit de optiek van financiële planning is het verstandig om bij een DC-regeling niet al het pensioenkapitaal op pensioendatum in annuïteiten om te zetten, maar om een deel in beleggingen aan te blijven houden.



Een nieuw pensioenstelsel is niet van vandaag op morgen te realiseren. Vanuit het bestaande pensioenstelsel zijn wel al de volgende innovaties mogelijk.

1. Vanuit de huidige nominale pensioenen met voorwaardelijk indexatiebeleid een evolutie naar koopkrachtgegarandeerde pensioenen met een ingebouwde verlaging van het niveau bij hogere leeftijden.

2. Vanuit de traditionele DB-regelingen een evolutie naar een twee-bouwstenenstructuur<sup>1</sup>. Deelnemers verdelen de pensioenpremie tussen een uitgestelde lijfrente en een collectief beleggingsfonds. Dit is een transparante structuur. Voor beide bouwstenen zijn er gespecialiseerde professionele uitvoeringsorganisaties. Deelnemers worden geholpen een keuze te maken.

3. Vanuit de traditionele DC-regelingen een evolutie naar derde generatie DC<sup>2</sup>. Deelnemers kunnen op basis van hun eigen pensioenambitie, risicotolerantie en voorkeuren hun pensioenpotje beheren, zonder lastig gevallen te worden met beleggingstechnische details. De PPI's hebben een passende governancestructuur om deze derde generatie DC-regelingen vorm te geven.

Veranderingen in het pensioencontract om de problemen van gisteren en vandaag te repareren zijn niet noodzakelijkerwijs ook toekomstbestendige verbeteringen. Innoveren begint bij het opnieuw nadenken over dat wat beantwoordt aan de pensioenbehoefte van mensen van nu en straks. ■

<sup>1</sup> Zie Siegelaer (2008): <http://www.pensioenbestuurenmanagement.nl/pdf/2-2008/45-2-2008.pdf>

<sup>2</sup> Zie Towers Watson (2011), Nieuw elan of blinde muur?, blz. 77-87. [http://www.towerswatson.com/assets/pdf/5496/Nieuw-Elan-Of-Blinde-Muur\(1\).pdf](http://www.towerswatson.com/assets/pdf/5496/Nieuw-Elan-Of-Blinde-Muur(1).pdf)