

OPEN BRIEF

Stichting van de Arbeid
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG

Strawinskylaan 679
1077 XX Amsterdam
T +31 20 589 1818
F +31 20 616 4499

info@kwps.nl
www.kwps.nl

Datum: 7 juni 2010

Betreft: Reactie KWPS op Pensioenakkoord

Geachte STAR-leden,

Met bijzondere belangstelling hebben wij kennisgenomen van het Pensioenakkoord van 4 juni 2010. Wij onderschrijven dat de door u voorgestelde ingrepen in het Nederlands pensioenstelsel nodig zijn om het pensioenstelsel niet failliet te laten gaan. In deze brief doen wij de sociale partners (alsmede het komend kabinet en parlement) een aantal suggesties, in aanvulling op het Pensioenakkoord.

- 1) Pensioen in de tweede pijler wordt voorwaardelijk. Wijs werkgevers en werknemers ook op het DCCI-systeem. Dit is een gelijkwaardig alternatief voor de voorgestelde voorwaardelijke middelloonregeling.
- 2) Koppel de AOW-leeftijd los van de pensioenleeftijd. Laat de AOW-leeftijd mee ademen met de levensverwachting.
- 3) Werkgevers hoeven geen pensioen op te bouwen voor werknemers, ouder dan 65 jaar.
- 4) Zorg ervoor dat opgebouwde, nog niet ingegane middelloonaanspraken kunnen worden overgedragen naar een DCCI-regeling.
- 5) Maak in het pensioencontract een scheiding tussen de opbouwfase en de uitkeringsfase.
- 6) Versterk de collectiviteit in de tweede pijler.
- 7) Schaf het eindloonsysteem en de levensloopregeling per 2015 af.

Hierna lichten wij onze suggesties toe.

Suggestie 1 DCCI-alternatief

In het Pensioenakkoord geeft u aan dat het uiteindelijke ambitieniveau afhankelijk is van de premie, het behaalde rendement en de levensverwachting. In het Pensioenakkoord en de brief van Minister Donner van 7 april 2010¹ wordt daarom gepleit voor een voorwaardelijke middelloonregeling. De voorwaardelijke middelloonregeling is complex in uitvoering en communicatie, houdt uitgebreide toezichtregels en FTK in stand en internationale boekhoudregels blijven van toepassing. Dat zorgt voor een kostenverhogend effect en komt de transparantie niet ten goede.

DCCI² is een collectieve, zuivere beschikbarepremieregeling en is een alternatief voor de voorwaardelijke middelloonregeling. Overgang naar DCCI zal Nederland volgens onze berekeningen in een reeks van jaren honderden miljoenen aan uitvoerings- en advieskosten besparen. Deze kostenbesparing kan ten goede komen aan de werknemer in de vorm van een hoger pensioen.

Hoe simpel en weinig onderhoudsgevoelig een DCCI-regeling is, maakt het volgende duidelijk. De huidige premiestaffels van het ministerie van Financiën worden de komende decennia niet aangepast aan de stijgende levensverwachting. De pensioenrichtleeftijd in een DCCI-regeling kan daarom de 65-jarige leeftijd blijven, met inachtneming van suggestie 3. Hoe snel of langzaam de levensverwachting ook toeneemt, de premiehoogte blijft precies hetzelfde en de regeling hoeft in beginsel nooit aangepast te worden. En dat terwijl de uitkomsten in beginsel gelijk zijn aan die van een voorwaardelijke middelloonregeling. Bij DCCI zijn premie, rendementen en levensverwachting, net als bij een voorwaardelijke middelloonregeling bepalende factoren voor de uitkomst.

Over het DCCI-systeem is een rapport gepubliceerd³, dat te uwer informatie is bijgevoegd. DCCI is geen beter systeem dan dat van voorwaardelijk middelloon, maar wel simpeler en zorgt voor lagere uitvoeringskosten.

Recent hebben wij de minister van Sociale Zaken op de hoogte gesteld van de DCCI-oplossing die door de bewindsman in een brief aan KWPS omschreven wordt als 'een waardevolle aanvulling op bestaande en mogelijke toekomstige pensioensystemen om de tweede pijler toekomstbestendiger te maken'.

Voor alle duidelijkheid: een DCCI-regeling kan door een bedrijfstakpensioenfonds worden uitgevoerd en kan gefinancierd worden door middel van een doorsneepremie. In de praktijk heerst voorts nog het misverstand dat er beleggingsvrijheid moet gelden bij een DCCI. De beleggingen kunnen daarentegen worden bepaald door het pensioenfonds, zoals nu ook het geval is bij middelloonregelingen.

¹ Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, kenmerk AV/PB/2010/7293.

² Defined Contribution, Collective Investments. Een bestaand en reeds toegepast systeem dat wij voor het eerst omschreven en publiceerden in 2008.

³ www.kwps.nl

Sociale partners hebben binnenkort de mogelijkheid om naast invoering van DCCI over te gaan tot het omvormen van pensioenfondsen naar premiepensioeninstelling⁴.

Ondernemingen die niet verplicht te maken hebben met of gekozen hebben voor bedrijfstakpensioenfondsen, kiezen al jaren massaal voor beschikbare premieregelingen en bouwen gelukkig en terecht steeds vaker bescherming van de werknemer in. In het recente rapport van de AFM⁵ blijkt dat de kosten die uitvoerders hanteren voor DC-regelingen niet zelden vrij hoog zijn. Voor pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen vormt het een uitdaging aan te tonen dat uitvoering van DCCI goedkoper kan en goede communicatie daarover plaats te laten vinden.

Suggestie 2 Koppel de AOW-leeftijd los van de pensioenleeftijd. Laat de AOW-leeftijd mee ademen met de levensverwachting

In Nederland is er het laatste half jaar consensus ontstaan over het feit dat de stijging van de pensioenleeftijd in eerste en tweede pijler geen kwestie is van 'of' maar 'wanneer en hoeveel'. Dit is op voorhand lastig in te schatten, het gaat immers om de toekomst.

De gemiddelde levensverwachting neemt toe, omdat men sinds de industriële revolutie steeds vaker ziektes kan opsporen, voorkomen en genezen. In de 21^{ste} eeuw kan men de intrinsieke levensduur van de mens verlengen met extreem hoogwaardige technologieën. Deze revolutie is al zichtbaar: tussen 2000 en 2008 is de gemiddelde resterende levensverwachting van een 65-jarige in Nederland met 1,5 jaar toegenomen⁶. Op korte termijn is dit een trend van ongeveer 2,8 jaar per 15 jaar. In het pensioenakkoord verwerkt u een toename van de resterende levensverwachting van 1 ¾ jaar in 15 jaar (2020 t.o.v. gemiddelde 2000-2009).

Gezien de onzekerheid in de ontwikkeling van de levensverwachting, geven wij in overweging de AOW-leeftijd te laten mee ademen met de resterende levensverwachting. De AOW heeft dan een vaste gemiddelde uitkeringsduur. Het koppelen van de pensioenleeftijd aan de AOW-leeftijd is bij DCCI overbodig. In het geval van een stijgende levensverwachting hebben werknemers alsdan op 65-jarige leeftijd gemiddeld onvoldoende pensioenkapitaal verworven om een pensioenuitkering van voldoende hoogte aan te kopen. De gemiddelde leeftijd waarop mensen pensioneren schuift zo vanzelf op, net als bij voorwaardelijk middelloon.

⁴ Wetsvoorstel Premiepensioeninstellingen, nr. 31891. Het wetsvoorstel wordt in week 25 van dit jaar in de Tweede Kamer ter stemming gebracht.

⁵ Rapport AFM van 3 juni 2010.

⁶ Bron: CBS 2009.

Suggestie 3 Geen pensioenopbouw voor werknemers ouder dan 65 jaar

Door deze maatregel krijgt de werkgever een belangrijke bonus op het in dienst houden of nemen van een oude werknemer. De werknemer ontvangt salaris en realiseert - ondanks het ontbreken van pensioenopbouw - een hoger pensioen door oprenting van het pensioenkapitaal. In de praktijk is nu al gebruikelijk dat er voor de incidenteel doorwerkende 65-plussers geen pensioen wordt opgebouwd. Door wijziging van het Witteveenkader en de gelijke behandelingsregels kan pensioenopbouw voor 65-plussers onmogelijk worden gemaakt.

Suggestie 4 Introduceer waardeoverdracht middelloonregelingen naar DCCI-regelingen

In het Pensioenakkoord wordt aangegeven dat de levensverwachting ook effect moet hebben op reeds opgebouwde middelloonaanspraken. De opgebouwde aanspraken zullen daardoor op termijn dalen. In suggestie 1 omschrijven wij dat voor de toekomst een DCCI-regeling kan worden opgezet. Dat kan ook voor reeds opgebouwde pensioenaanspraken. Deze worden omgezet naar een geïndividualiseerd deel van het totale pensioenkapitaal. Dit kapitaal wordt vervolgens overgedragen naar de DCCI-regeling. Rendement en levensverwachting bepalen de uiteindelijke uitkomst, net als het geval is bij omzetting naar een voorwaardelijke middelloonregeling. Het is van belang dat er een wettelijk recht wordt geïntroduceerd voor pensioenuitvoerders om opgebouwde middelloonaanspraken om te kunnen zetten in DCCI-kapitaal op het moment dat de sociale partners kiezen voor toekomstige verwerving van aanspraken volgens het DCCI-systeem.

Suggestie 5 Maak een scheiding tussen de opbouwfase en uitkeringsfase

Lans Bovenberg (Netspar) heeft recent gepleit voor een scheiding tussen de opbouwfase en de uitkeringsfase.⁷ Beleggings- en verzekeringsperspectief worden daardoor gescheiden. Wij steunen dit pleidooi en merken op dat automatisch scheiding van pensioenbelangen ontstaat tussen deelnemers en gepensioneerden wanneer een DCCI-systeem wordt uitgevoerd door een premiepensioeninstelling of een verzekeringsmaatschappij. Ook bij een pensioenfonds is dat mogelijk. Er ontstaat door de scheiding meer eenvoud en coherentie. Dit houdt het pensioensysteem betaalbaar en overzichtelijk en maakt de rol van pensioenfonds als collectieve spaarcombinaties veel duidelijker. Levenslange uitkeringen verzorgen in onzekere tijden lijkt meer iets voor verzekeraars.

⁷ FD Selections, 2 juni 2010, 'Scheid de opbouwfase van de uitkeringsfase'.

Suggestie 6 Versterk de collectiviteit in de tweede pijler

Pensioen moet zoveel mogelijk op eenzelfde manier en collectief geregeld zijn. Door het inperken van het Witteveenkader zijn pensioenregelingen in Nederland inmiddels steeds meer op elkaar gaan lijken. Verdere schaalvergroting en versimpeling leiden ertoe dat een deel van de huidige kosten van pensioen kunnen wegvallen. Dit komt ten goede aan werkgevers en werknemers.

KWPS pleit ervoor:

- dat de verplichtstelling voor aansluiting bij bedrijfstakpensioenfondsen zich blijft uitstrekken tot het gehele tweede pijlerpensioen, in plaats van een verplichte maximumpensioengrondslag bij bedrijfstakpensioenfondsen te introduceren, waarvoor sommigen pleiten. Dit voorkomt dat er gestapelde aanspraken binnen de tweede pijler ontstaan, hetgeen weliswaar voor meer marktwerking, maar overigens voor onduidelijkheid bij deelnemers en inefficiëntie (waaronder dubbele uitvoeringskosten) en intransparantie op de pensioenmarkt zorgt;
- dat de sociale partners in branches waarin geen verplichtstelling geldt, zoveel mogelijk streven naar collectieve oplossingen in de vorm van een voorwaardelijk middelloonsysteem of DCCI-systeem, dat wordt ondergebracht bij een niet-verplichtgesteld pensioenfonds, een collectieve premiepensioeninstelling of door middel van een mantelcontract voor een branche of groep van ondernemingen bij een verzekeraar. Kosten voor kleinere contracten kunnen hierdoor al snel 50% lager uitvallen dan in het geval een individuele onderneming een pensioenregeling opzet bij een verzekeraar. Voor het MKB zijn dit belangrijke besparingen;
- te onderzoeken of in Nederland gezien de ingrijpende wijzigingen in zorg en demografie op termijn een pensioenplicht tot een bepaald maximum salarisniveau moet worden geïntroduceerd. Witte vlekken zijn en blijven onwenselijk in onze ogen. Een pensioenplicht heeft voor een zeer klein deel van de werkgevers een kostenverhoging tot gevolg, maar zal op termijn leiden tot meer schaalvergroting, grotere collectiviteiten, redelijke arbeidsvoorwaarden, meer solidariteit, eerlijke concurrentie tussen ondernemingen en vermogensvorming bij alle werknemers en dus alle toekomstig gepensioneerden. De pensioenplicht ligt genuanceerd omdat met name bij de kleinere bedrijven binnen het MKB witte vlekken bestaan. De invoering van de pensioenplicht, gecombineerd met voorwaardelijk middelloon of DCCI kunnen mogelijk bekostigd worden met de besparingen die macro-economisch gerealiseerd worden met de suggesties hierna onder 7 genoemd.

Suggestie 7 Schaf het eindloonsysteem en de levensloopregeling per 2015 af

Door de waarschijnlijke komst van voorwaardelijk middelloon is Nederland weer een pensioensysteem rijker. Wij pleiten ervoor het minst gebruikelijke stelsel, de eindloonregeling per 2015 niet langer fiscaal te faciliteren. Slechts directeur-grotaandeelhouders en enkele ondernemingen hanteren dit pensioensysteem nog. Laatstgenoemde categorie studeert al op alternatieven. Omdat eindloon geen gebruikelijk pensioensysteem meer is, kan de vraag worden gesteld waarom dit op termijn alleen nog voor de directeur-grotaandeelhouder in stand wordt gehouden. Wij zijn geen voorstander van afschaffing van het pensioen in eigen beheer voor de directeur-grotaandeelhouder omdat deze de bescherming van de Pensioenwet ontbeert.

Onder andere de Studiecommissie Belastingstelsel heeft recentelijk gepleit voor het afschaffen van de levensloopregeling. De invoering van levensloop is destijds door de vakbonden afgedwongen als compensatie voor het afschaffen van prepensioen. Het gros van de spaarders in levensloop gebruikt de faciliteit om eerder met pensioen te kunnen gaan en niet voor tussentijds verlof. Bovendien hebben de meeste deelnemers een bovengemiddeld inkomen en zetten levensloop voornamelijk in als belastingbesparend alternatief. De faciliteit is in de huidige opzet nodeloos complex. Door de fiscale regels rond levensloop in te trekken per 2015 vervalt de mogelijkheid om te sparen, althans in levensloop. Dit draagt bij aan de benodigde bezuinigingen op de overheidsfinanciën.

Wij hopen met deze brief een bijdrage te hebben gedaan aan beeldvorming rond de toekomstbestendigheid van het Nederlandse pensioenstelsel en geven graag nadere toelichting.

Hoogachtend,
KWPS

Jan-Olivier Kuijkhoven

Natasja Winter

Bijlage: DCCI-rapport