

Het Nieuwe Pensioen combineert paternalisme met individualisme

In het afgelopen decembernummer ben ik ingegaan op de groeiende noodzaak voor en de voordelen van het Nieuwe Pensioen, oftewel collectief gedefiscaliseerd beleggen en sparen. In dit artikel doe ik een beroep op het historisch en psychologisch besef van de lezer en roep sociale partners op om hun verantwoordelijkheid te nemen. Dat hebben ze begin jaren zeventig van de vorige eeuw ook gedaan. Het gebrek aan actie van de werknemer om zijn pensioen goed voor te bereiden is de enige constante factor. Soms is paternalisme goed. Tot slot geef ik aanbevelingen voor de contouren van een regeling op basis van het Nieuwe Pensioen.

■ TERUG IN DE TIJD

Weinigen beseffen het, maar de problematiek van te lage pensioenen deed zich vijftig jaar geleden ook voor. In 1967 vroeg de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het bedrijfsleven om initiatieven te nemen voor een betere tweede pijler. In 1970 stelde de SER dat het pensioeninkomen voor veel postactieven onvoldoende was.¹ Voor het eerst in 1969 en vervolgens in 1971 rapporteerde de Stichting van de Arbeid (STAR) dat het niveau van de pensioenregelingen in Nederland varieerde van onvoldoende tot uitstekend.² Volgens dit overlegorgaan moest het pensioen voor iedere werknemer, inclusief AOW, op een redelijk niveau liggen, oftewel op 70% van het laatstgenoten loon bij 40 pensioenplichtjaren. Geen onbelangrijk detail: voor de laagste inkomensgroepen moest dat percentage hoger liggen. De STAR sprak destijds over een waardevast pensioen. Deze gecombineerde ambitie – 70% eindloon én na-indexatie – druiste niet in tegen de toenmalige open norm van de maatschappelijke opvattingen in het loonbelastingkader. U leest het goed, de sociale partners bepaalden de hoogte van de fiscale normeringen rond pensioen, niet de overheid.



Jan-Olivier Kuijkhoven
Mr. J-O. Kuijkhoven is pensioenfiscalist en als partner verbonden aan KWPS

Witteveenkader brokkelt steeds verder af

Bij de introductie van de Wet fiscale behandeling van pensioenen (Wet Witteveen) in 1999 is de open norm uit de Wet op de loonbelasting verdwenen voor het ouderdoms-, partner- en wezenpensioen. Voor eindloonregelingen gold vanaf medio dat jaar een maximale opbouw van 2% per jaar, voor middelloonregelingen maximaal 2,25%. Vut- en prepensioenregelingen van 85% van het laatstverdiende loon werden toegestaan. Zolang genoemde percentages niet werden overschreden, faciliteerde de overheid de afspraken van de sociale partners door de omkeerregeling te hanteren: niet de aanspraken, maar de uitkeringen worden belast.

De overheid introduceerde hiermee kort voor de eeuwwisseling een ruimhartig fiscaal kader, maar maakte tegelijkertijd korte metten met de open norm van de maatschappelijke opvattingen. In de jaren tachtig en negentig was allang zichtbaar dat onze bevolkingsopbouw onbestendige trekjes vertoonde en de eerste pijntjes begonnen zich eind vorige eeuw voor te doen. In dat kader was het niet langer passend voor de overheid de sociale partners de fiscale facilitering van het pensioen te laten definiëren.

De scheuren in het oorspronkelijk ruime Witteveenkader zijn zes jaar later ontstaan in de Wet aanpassing fiscale behandeling Vut/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL, inwerkingtreding 1 januari 2005), hebben zich verdiept in de Wet verhoging AOW en pensioenleeftijd (Wet VAP per 1 januari 2013) en hun voorlopig 'hoogtepunt' bereikt in de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen (Wet Witteveen 2015). Het maximale pensioengevend loon van € 100.000 werd daarbij als een vingeroefening ingevoerd.

■ ARMOEDEVAL LIGT OP DE LOER

In het Witteveenkader 2015 is aan jaarlijkse maximale opbouw voor eindloon 1,657% en voor middelloon 1,875% uit de bus gekomen. Deze percentages, vermenigvuldigd met 40 dienstjaren, komen in de buurt

Tabel 1. Waarom 70% geïndexeerd eindloonnorm een illusie is

aspect	1969	2016	kwalificatie
pensioen bij 40 dienstjaren	70% eindloon	75% middelloon	nadelig voor carrière makende werknemers
voorindexatie pensioen	inbegrepen vanwege eindloonsystematiek (backservice)	in beginsel afwezig	verslechtering, waardoor 75% middelloon ongeveer 55% eindloon is
na-indexatie pensioen	conform loon- of prijsstijgingen	in beginsel afwezig	verslechtering
daling fiscale kader tweedepijlerpensioen bij toename van de levensverwachting	nee	ja	risicotransitie richting werknemer, feitelijk verslechtering wegens: <ul style="list-style-type: none"> • structureel toenemende levensverwachting • Wet LB voorziet niet in daling richtleeftijd bij afname levensverwachting
ingangsdatum AOW	65 jaar	gekoppeld aan levensverwachting	risicotransitie richting werknemers, feitelijk verslechtering wegens: <ul style="list-style-type: none"> • structureel toenemende levensverwachting • AOW voorziet niet in daling AOW-leeftijd bij afname levensverwachting
gemaximeerd fiscaal pensioengevend salaris	niet van toepassing	€ 101.519	verslechtering
daling hoogte uitkering bij toename levensverwachting	nee	ja	risicotransitie richting deelnemer, feitelijk verslechtering gezien constante toename levensverwachting sinds 19e eeuw
impact van rente op hoogte van de pensioenuitkeringen	nee	ja	risicotransitie richting deelnemer, waarschijnlijk verslechtering wegens structureel lagere rente dan tweede helft vorige eeuw
impact van rendement op hoogte van de pensioenuitkeringen	nee	ja	risicotransitie richting deelnemer, verslechtering wegens waarschijnlijk structureel lagere rendementen dan tweede helft vorige eeuw
aantal zzp'ers	laag	hoog	risicotransitie richting werknemers, feitelijk verslechtering wegens uitstellen pensioenvoorbereiding door zzp'ers
pensioenbewustzijn	laag	laag	neutraal element

van de 70%-norm van de STAR. Het fiscale kader lijkt dus op het eerste gezicht nog steeds ruim genoeg. Maar schijn bedriegt. Sinds de jaren zeventig zijn de omstandigheden ingrijpend gewijzigd. Een geïndexeerd eindlooppensioen van 70% zal niet langer worden bereikt, zoals tabel 1 laat zien.

Vanwege het feit dat een pensioen in grofweg 45 jaar wordt opgebouwd en gemiddeld in zo'n 25 jaar wordt uitgekeerd, is het effect van de in deze tabel genoemde aspecten pas op langere termijn zichtbaar. Er is een armoedeval onderweg, maar hij komt als een sluipmoordenaar. De hamvraag is aan welke knoppen er kan worden gedraaid om dit te voorkomen. Tenmin-

ste, als we het niet passend vinden dat mensen van vijftienzeventig jaar oud bijbaantjes moeten nemen om te kunnen rondkomen.

■ REKEN NIET OP OVERHEID OF MEEVALLERS

Aan de eerste tien – van de elf – elementen in de tabel is weinig te doen. Reken niet op de overheid. Die zal de fiscale ingrepen in het Witteveenkader niet terugdraaien. Er is behoefte aan belastingopbrengsten. Een uitgebreid fiscaal gefaciliteerd pensioenstelsel staat haaks op de scheve bevolkingsopbouw en de stijgende levensverwachting. Sterker nog, de afkalking van de fiscale facilitering zal doorgaan. Een daling van de € 101.519-grens is een kwestie van tijd, betoogde ik ook al in het decembernummer.

Er is een armoedeval onderweg, maar hij komt als een sluipmoordenaar

- 1 Eerste advies over de programmering van de sociale verzekering op middellange termijn, SER-publicatie 1970, nr. 5.
- 2 Interimrapport van de Commissie Pensioen inzake het pensioenvraagstuk, Den Haag 17 februari 1971.

■ REKEN NIET OP WERKNEMER

De crux ligt evenmin in het elfde aspect. Het pensioen-onbewustzijn schommelt in Nederland al jaren rond de 70%; het gros van de werknemers heeft geen idee hoe hoog het pensioen zal zijn. Alhoewel er meer dan voldoende aanleiding is om de pensioenvorbereiding zo vroeg mogelijk te beginnen en daar ook op allerlei manieren op gehamerd wordt, ontbreekt bij werknemers kennelijk een gevoel van urgentie, laat staan dat er door hen actie wordt ondernomen.³ Er is zoveel (inter)nationaal wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de psyche van de werknemer inzake het uitstelgedrag rond pensioen dat het verbaast dat de overheid, en in haar kielzog de pensioenpraktijk, zich zo blijft richten op pensioencommunicatie. Aan diverse onderzoeken zijn de volgende conclusies te ontlelen:⁴

- werknemers in Nederland, met name oudere generaties, zijn nog steeds gewend dat pensioen goed geregeld is en zijn niet gewend zich in de pensioensituatie te moeten verdiepen;
- zelfs mensen met volledig inzicht in het belang van pensioenvorbereiding hebben moeite met het tijdig uitvoeren van de benodigde taken;
- ook als mensen inzien dat pensioen belangrijk is, wordt de voorbereiding nog uitgesteld;
- bij meer keuzevrijheid neemt de inactie van mensen toe;
- er is een relatie tussen lage financiële kennis, financiële ongeletterdheid en (te) lage pensioeninkomsten;
- de doorsnee werknemer heeft de expertise en ambitie niet om zijn pensioen te plannen;
- mensen voeren liever vervelende taken uit die direct voordeel opleveren en stellen nuttige taken uit die directe nadelen met zich meebrengen ('present bias').

Pensioencommunicatie gaat uit van de onjuist gebleken veronderstelling dat met het aanleveren van informatie intenties worden veranderd en er feitelijk een gedragsverandering optreedt. Het creëren en benadrukken van voordelen op lange termijn draagt, als de boodschap al aankomt, bij aan het vormen van intenties. Kortetermijnfactoren spelen een veel grotere rol in de uitvoering van de voorbereiding. De ontluisterende realiteit is dat financiële educatie voor slechts 0,1% het gedrag beïnvloedt.⁵ Als u dit artikel leest, bent u voor Nederlandse begrippen bovengemiddeld geïnteresseerd in het onderwerp pensioen. Misschien ontstaat zelfs het voornemen om de eigen financiële situatie (weer) eens te bekijken. Maar ook voor u geldt waarschijnlijk dat het bij een voornemen zal blijven. Ook u heeft andere dingen te doen, zoals uw vakliteratuur lezen, sporten, de kids opvoeden en het huishouden (deels?) managen. Jawel, u heeft net als ik veel last van de present bias.

■ SOCIALE PARTNERS ZIJN AAN ZET

Als het niet van de overheid komt of van de werknemers zelf, houden we de sociale partners over. De combinatie van de hiervoor omschreven urgentie tot een betere pensioenvorbereiding door het individu én het ontwijkingsgedrag van datzelfde indi-

vidu zouden mijn inziens voor de sociale partners voldoende redenen tot handelen moeten zijn. Het is niet alleen sociaal om ervoor te zorgen dat mensen hun werkzame leven op een gegeven moment kunnen beëindigen, werkgevers willen dat uitstroom door pensionering op gang komt, soms al voor de AOW-datum.

Voor de sociale partners
wordt het tijd verder te kijken
dan de kleiner wordende
tweede pijler groot is

Opvallend is dat sociale partners, ondanks de krimpde en zachter wordende tweede pijler, in beginsel alleen afspraken over fiscaal gefaciliteerde vehikels als pensioen en nettopensioen – de facilititeit voor boventonniers – maken. Dit is irrationeel gedrag, omdat er bij een gebrek aan fiscale facilitering voor de ondertonse werknemers nog minder positieve prikkels zijn om aanvullend voor de oude dag te gaan sparen. Voor de sociale partners wordt het tijd verder te kijken dan de kleiner wordende tweede pijler groot is. Aan eerdergenoemde publicatie van Krijnen, Breugelmans en Zeelenburg (zie noot 4) ontleen ik de in tabel 2 opgenomen aanbevelingen en hun onderliggende principes.

Volgens de onderzoekers is de sleutel tot het tegengaan van uitstel van de pensioenvorbereiding niet gelegen in het verbeteren van de intenties van werknemers, maar in het faciliteren van het wenselijke gedrag. Met andere woorden: tref maatregelen die ervoor zorgen dat werknemers het gewenste gedrag laten zien. De vijftiengrootste bedrijven in Nederland hebben deze principes – bewust of onbewust – toegepast bij de pensioenoplossing voor boventonniers; het voor de vermogensrendementsheffing vrijgestelde nettopensioen.⁶ Het ligt voor de hand dat deze werkgevers nu ook voor de overige werknemers faciliteiten gaan opzetten. Daarbij is het zaak dat vakbonden niet het automatische gedrag vertonen dat de werkgever de inleg moet betalen. Dat zou ertoe kunnen leiden dat er helemaal geen regeling komt. Daar is de achterban bepaald niet mee geholpen, gezien de present bias.

■ OVERWEGINGEN BIJ HET OPZETTEN VAN HET NIEUWE PENSIOEN

In het kader van dit artikel geef ik het volgende in overweging aan de sociale partners, mede ontleend aan de principes van het eerder al aan de orde gekomen Netspar-paper. Daarbij veronderstel ik dat de basispensioenregeling in het algemeen zelden fiscale bijspaarruimte kent, vanwege de verkrapping van het

Tabel 2. Aanbevelingen Krijnen c.s. en onderliggende principes

	aanbeveling Krijnen c.s.	onderliggend principe volgens Krijnen c.s.
1.	stel deelname aan tweedepijlerregelingen verplicht voor iedereen	uitstel pensioenvoorbereiding heeft geen negatieve consequenties wanneer consument verplicht pensioen opbouwt
2.	kies slimme standaardopties	omdat de meeste consumenten actieve keuzes herhaaldelijk uitstellen, is de standaardoptie de meest gekozen optie. Door de consument standaard te laten sparen voor het pensioen, maar wel de mogelijkheid te geven om dit naar wens aan te passen (opting-out), heeft uitstel weinig negatieve consequenties zonder dat dit ten koste gaat van de keuzevrijheid.
3.	maak de pensioenvoorbereiding eenvoudiger	eenvoudige taken en keuzes worden minder vaak uitgesteld. De pensioenvoorbereiding kan eenvoudiger gemaakt worden door: <ul style="list-style-type: none"> • keuzes aanpasbaar of omkeerbaar te maken • taken en keuzes op te delen • consumenten alsdan regels te laten opstellen • financiële educatie meer te richten op het proces dan op de uitkomst
4.	bied consument mogelijkheid om keuzes vooraf vast te leggen	beslissingen sluiten beter aan bij intenties als ze betrekking hebben op de verre toekomst dan wanneer ze direct effect hebben. Uitstel zal dus minder plaatsvinden als toekomstige keuzes vastgelegd zijn
5.	geef consument inzicht in directe voordelen van een goede pensioenvoorbereiding	bij de afweging om de pensioenvoorbereiding wel of niet uit te stellen, spelen directe voordelen een belangrijke rol. Door te wijzen op directe financiële voordelen of een positieve invloed op de gemoedstoestand zal de pensioenvoorbereiding op korte termijn een aantrekkelijker taak zijn, en zal uitstel minder voorkomen.

fiscale kader voor pensioen.⁷ Om te komen tot een passende regeling volgens het principe van het Nieuwe Pensioen zijn meerdere aspecten van belang. Deze zet ik hierna uiteen.

Betrek deelnemers vanaf het begin bij het ontwerp van de regeling

De ervaring en het gezond boerenverstand leren dat, wanneer werknemers vanaf de werkvloer bij het Nieuwe Pensioen worden betrokken, dit vehikel op een groter draagvlak kan rekenen. Het principe van een beleggingscollectief is vrij simpel te begrijpen, waardoor ongeacht opleidingsniveau of soort beroep op een gedegen wijze inspraak kan plaatsvinden. Het beleggingscollectief is, net als pensioen, het eigendom van de werknemers. Zij kunnen dus meedenken met alle onderstaande aspecten. Sociale partners en uitvoerders faciliteren slechts.

Opting-out, opting-in of verplichtstelling?

Bepaal of het Nieuwe Pensioen wordt opgezet volgens het systeem van default deelname en opting-out. Het omgekeerde, opting-in, zal zonder meer tot veel lagere deelnemersaantallen leiden, waardoor het gewenste gedrag niet op gang komt. Het gewenste gedrag komt volledig op gang door deelname en stortingen door de werknemer verplicht te stellen. Het laatste is een vergaande optie die arbeidsrechtelijk onder voorwaarden is toegestaan. Bedenk dat verplichtstelling in de tweede pijler gewoon en geaccepteerd is en zijn nut heeft bewezen. Niet zozeer de verplichtstelling zelf, maar het in de vorige eeuw bedachte pensioensysteem is aan het piepen en kraken. Stem communicatie af op de binnen de populatie aanwezige soorten werknemers.⁸

Stel opnamedoelen en -beleid vast

Alvorens de hoogte van de (maximale) bijdragen te definiëren, is het van belang vast te stellen voor welke doeleinden opnames zijn toegestaan. Het is niet alleen van deze tijd om andere opnamedoelen dan pensionering op te nemen, maar ook noodzakelijk omdat anders sprake kan zijn van pensioen in de zin van de Pensioenwet of een Regeling voor vervroegde uittreding in de zin van art. 32ba Wet LB 1964. Hoe ruimer de opnamedoelen, des te hoger de stortingen in beginsel moeten zijn om middelen over te houden op de pensioendatum. Een logisch opnamedoel is de aflossing van de eigenwoning-

- 3 Voorbeelden zijn het Manifest Pensioenbewustzijn, het Pensioen 1-2-3, de Pensioendriedaagse, het Uniform Pensioenoverzicht, www.mijnpensioenoverzicht.nl en de Pensioenschijf van 5 van Michael Visser/Nibud.
- 4 Onder andere Netspar Paper 10, Individuele oplossingen: doel, vormgeving en een illustratie (Bodie, Prast, Snippe), Netspar Paper 52, Waarom mensen de pensioenvoorbereiding uitstellen en wat daar tegen te doen is (Krijnen, Breugelmans, Zeelenberg).
- 5 Management Science 2014, Financial Literacy, Financial Education and Downstream Financial Behaviors (Fernandes, Lynch, Netemeyer).
- 6 Gegevens ontleend aan niet gepubliceerd onderzoek door Focus Orange in 2015, vermeld in Het Financieele Dagblad in januari 2016.
- 7 Overigens is pensioen in de tweede pijler inflexibel en vererven de door de werknemer verrichte additionele stortingen niet. Extra pensioen sparen is daarom niet altijd passend voor het individu.
- 8 Zie Netspar paper 'Segmentation of pension plan participants', januari 2016 (Eberhardt, Brüggem, Post, Hoet), waarin 'overconfident', 'emotional' en 'alpha males' worden onderscheiden.

Tabel 3. Voorbeeld van vaststelling premies Nieuwe Pensioen

leeftijd	basispensioenregeling (A)	gewenst totaal niveau (B)	verschil (C)	van EET naar TTE (D)	factor wegens flexibele elementen (E)	staffel Nieuwe Pensioen (F)
15-25	4,40%	5,60%	1,2%	1,46%	1,1	1,61%
25-35	6,30%	8,10%	1,8%	1,94%	1,1	2,13%
35-45	9,30%	12,10%	2,8%	2,68%	1,1	2,95%
45-55	13,95%	18,15%	4,2%	3,57%	1,1	3,93%
55-65	21,25%	27,95%	6,7%	5,05%	1,1	5,55%
65-68	27,70%	39,00%	11,3%	6,10%	1,1	6,71%

Toelichting

- A De beschikbarepremiestaffel die het ambitieniveau van de basispensioenregeling verwoordt.
- B Het gewenste niveau van het totaal van de basispensioenregeling en het Nieuwe Pensioen. In deze staffel is het Nieuwe Pensioen gericht op een normale pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. Bij een richtleeftijd van 65 stijgen de percentages fors omdat met het Nieuwe Pensioen dan twee jaren pensioen volledig moeten worden overbrugd.
- C A minus B
- D Brutopercentages verminderd met 42% belastingdruk en verhoogd met samengestelde fictieve druk van vermogensrendementsheffing vanaf moment storting tot en met moment overlijden
- E Een met in de regeling opgenomen flexibele elementen (die niet zien op de vermogensvorming, zoals zorgkosten) corresponderende opslag.
- F Staffel voor de feitelijke stortingen in het Nieuwe Pensioen. De staffel wordt vermenigvuldigd met de brutopensioengrondslag. Voor een werknemer van 37 jaar met een brutopensioengrondslag van € 35.000 is de default maandelijkse storting zodoende $2,95\% \times € 35.000 = € 1033/12$, oftewel € 86 per maand, in te houden op het nettoloon.

schuld, aangezien daarmee substitutie van bronnen plaatsvindt en dus nog steeds aan vermogensvorming wordt gedaan. Passende opnamedoelen lijken voorts zorgkosten.⁹ Ook lijkt integratie van het Nieuwe Pensioen met duurzaam inzetbaarheidsbeleid zeer voor de hand te liggen. Hierdoor wordt het nieuwe Pensioen een intertemporeel instrument dat af te stemmen is op het human resource beleid. Er zijn zelfs werkgevers die de hele pensioenregeling volgens het principe van het Nieuwe Pensioen willen gaan opzetten.

Definieer de hoogte van de bijdragen

Als de opnamedoelen zijn gedefinieerd valt meer te zeggen over de benodigde hoogte van de stortingen in de regeling. In tabel 3 geef ik een voorbeeld van een *mogelijke* uitkomst.

Definieer de mate van flexibiliteit in de hoogte van de stortingen

De staffel voor het Nieuwe Pensioen zorgt er samen met de basispensioenregeling voor dat er een solide kans is op een voldoende hoge voorziening om op de pensioenrichtleeftijd volgens het Nieuwe Pensioen te kunnen pensioneren. In de communicatie moeten de voorbehouden die gelden bij het Nieuwe Pensioen, net zoals dat geldt voor een tweede-pijlerpensioen op basis van een premieovereenkomst, tot uitdrukking worden gebracht. Door de staffel als default te presenteren hebben werknemers de mogelijkheid hogere, lagere of geen stortingen te doen.

Door de staffel als default te presenteren hebben werknemers de mogelijkheid hogere, lagere of geen stortingen te doen

Geef de mogelijkheid stortingen aan te passen of te staken

De deelname aan de regeling is beduidend hoger als werknemers de mogelijkheid hebben de default storting (periodiek) aan te passen. Op grond van de psychologie van de mens en de present bias is nu al te voorspellen dat van deze keuzevrijheid weinig gebruik zal worden gemaakt. De werkgever kan desgewenst een bonus stellen op het sparen in de regeling en desgewenst een (te bruteren) werkgeversbijdrage doen om het spaargedrag te bevorderen.

Definieer het beleid ten aanzien van oud-werknemers

Bij het opzetten van het Nieuwe Pensioen ben ik tegen de vraag aangelopen hoe de werkgever kan omgaan met werknemers die uit dienst treden en/of zelfstandige worden. Het Nieuwe Pensioen verzet zich niet tegen voortzetting van de deelname, bijvoorbeeld door middel van een automatische overboeking, nu inhou-

ding op het loon door de ex-werkgever niet mogelijk is. Als sociale partners deelname van oud-werknemers overwegen, lijkt het een logische zet een onafhankelijke Stichting spaarfonds op te zetten die de administratie uitvoert voor de aangesloten werkgever(s).

Selecteer een passende uitvoerder of richt deze op

Er zijn meerdere vermogensbeheerders die het Nieuwe Pensioen kunnen uitvoeren. Sommige instellingen bieden dergelijke oplossingen al aan, andere hebben deze in ontwikkeling of bieden vooralsnog alleen individuele beleggingen aan met de daaraan verbonden nadelen voor het individu (hoge kosten en gebrek aan een collectief beleggingsbeleid). Op het moment dat sociale partners schaalgroottes kunnen creëren, ligt het opzetten van een Stichting spaarfonds voor de hand.

Stel de benodigde reglementen op en definieer de rechtsverhoudingen, alsmede inspraak

Net als bij het oude vertrouwde pensioen is er sprake van een driehoek. Werkgever en werknemer maken afspraken over het stortings- en deblokkeerbeleid ('de Nieuwe Pensioenovereenkomst'). De vermogensbeheerder maakt afspraken met de werkgever ('de Nieuwe Uitvoeringsovereenkomst') en licht de werknemers in over de beleggingen en de administratie daarvan ('Het Nieuwe Pensioenreglement'). Het is van belang de gemaakte afspraken en het waarom daarvan goed vast te leggen.

Focus op kosten en collectieve beleggingen

In de collectieve regeling wordt in beginsel belegd als ware er sprake van pensioen in de zin van de Pensioenwet. Individuele beleggingen zijn in beginsel niet

aan de orde. Net als in de tweede pijler liggen life cycles zeer voor de hand. Identiek aan pensioen wordt het beleggingsrisico afgebouwd naarmate de datum nadert waarop de uitkeringen beginnen. Er is geen renterisico, wel een langlevensrisico. Iedere deelnemer houdt een eigen saldo aan op een gesepareerde eigen rekening. Interessant is overigens wie de beleggingen en de vermogensbeheerder definieert. Dit lijkt me bij uitstek iets voor het collectief van de werknemers.

CONCLUSIE

Het Nieuwe Pensioen is van deze tijd. Het is een collectieve oplossing met individuele beleggingsrekeningen waarbij de deelnemer veel werk uit handen wordt genomen. Die kan zich dus overgeven aan de present bias en wordt ontzorgd. Voorts wordt er intertemporele flexibiliteit gecreëerd, die in de tweede pijler niet mogelijk is. Deelname gaat volgens het principe van opting-out (of opting-in). Anders dan het tweedepijlerpensioen is het Nieuwe Pensioen een flexibele en toekomstbestendige regeling. Het overgrote deel van de werknemers zal een dergelijk initiatief op prijs stellen, zeker als er opting-outmogelijkheden zijn. Paternalisme is niet slecht als het om goede dingen gaat. Het is een belangrijk kenmerk van het tot voor kort beste pensioenstelsel ter wereld. ●

9 Het Nieuwe Pensioen is mijns inziens een instrument om een meer integrale benadering van wonen, zorg en pensioen te realiseren. Zie het Netspar-rapport van januari 2016, De routekaart naar een meer integrale benadering van wonen, zorg en pensioen (Bart, Boon, Bovenberg, Van Ewijk, Kortleve, Rebers, Visser).