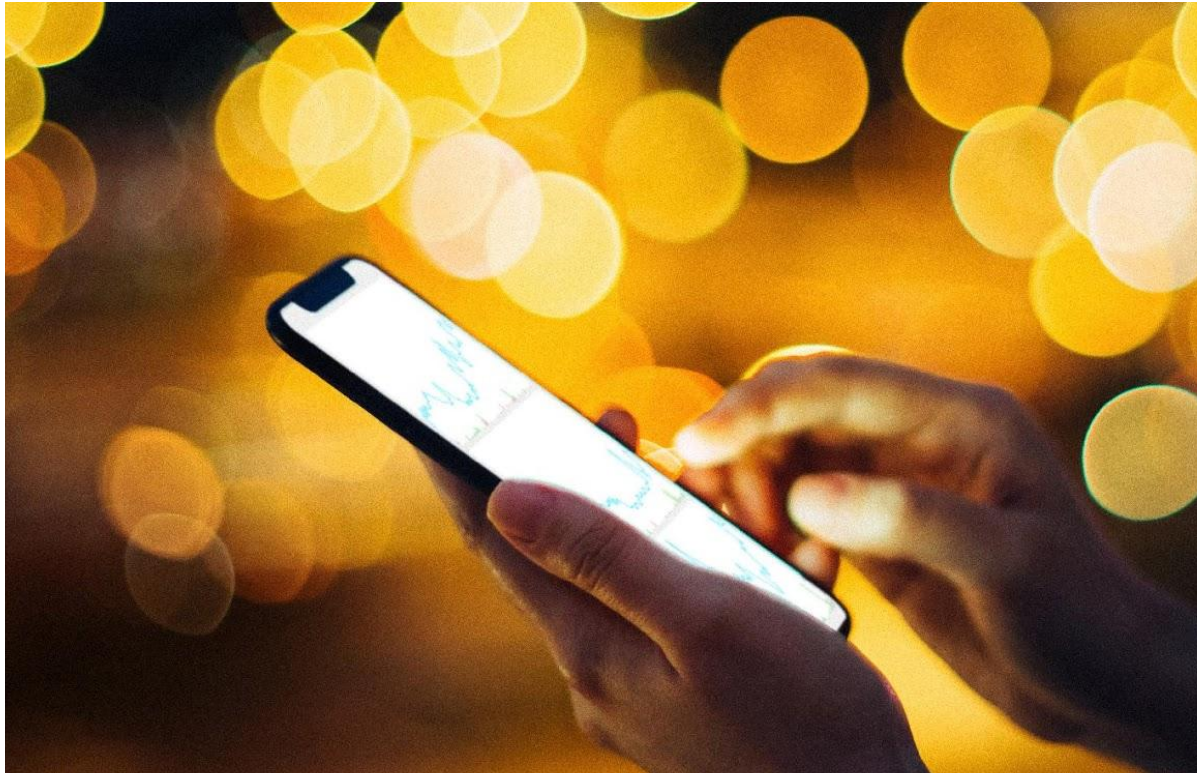


Nieuwe keuzemogelijkheden aanvullend pensioen

Literatuuronderzoek



Maart 2021

Prof. mr. dr. Bastiaan Starink
Drs. ir. Lilian van Duijnhoven AAG
Mr. Rosa d'Adelhart Toorop



Vraagstelling en reikwijdte onderzoek

“ Naast wat de SER adviseert over de mogelijkheid van het opnemen van een bedrag ineens zal het kabinet onderzoeken welke andere keuzemogelijkheden op termijn kunnen worden toegevoegd. Te denken valt aan de keuze tussen een vast of een variabel pensioen, het inzetten van een deel van de premie voor het aflossen van de hypotheek en mogelijkheden voor mensen om te kiezen voor een groener pensioen dat duurzaam en eerlijk belegd wordt. ”

Tekst uit Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 5 juni 2019

Opdracht literatuuronderzoek aan PwC

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft PwC verzocht om het onderzoek waaraan gerefereerd wordt in de bovenstaande tekst uit het Principeakkoord van 5 juni 2019 uit te voeren. Het onderzoek is een literatuurstudie naar keuzevrijheid op meerdere aspecten. Keuzevrijheid is hierbij gedefinieerd als de mogelijkheid om bepaalde onderdelen van het pensioen af te stemmen op de persoonlijke situatie en voorkeuren van de deelnemer. Het Ministerie heeft gevraagd de onderstaande vier keuzemogelijkheden te onderzoeken. Een klankbordgroep, met vertegenwoordigers van de AFM, DNB en de ministeries van SZW, EZK, FIN en BZK, heeft het onderzoeksteam van input voorzien en reacties gegeven op het concept-rapport. De Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben inbreng geleverd op het concept-rapport. De uiteindelijke bevindingen en conclusies vallen geheel onder verantwoordelijkheid van PwC.

De keuzemogelijkheid voor een vaste of variabele uitkering wordt niet onderzocht, aangezien de variabele uitkering inherent is aan het nieuwe pensioencontract (NPC) en de keuzemogelijkheid tussen vast en variabel al bestaat bij de verbeterde premieregeling (Wvp). Dit was ten tijde van het Principeakkoord van juni 2019 nog niet zo duidelijk uitgekristalliseerd. In het hoofdstuk over keuze van het beleggingsprofiel is wel gekeken naar de mogelijkheid om meer of minder risicovol te beleggen in de uitkeringsfase.

Keuze voor
pensioenuitvoerder

Keuze individueel
beleggingsprofiel

Keuze aanwenden
pensioenvermogen

Keuze premiehoogte

Onderzoeksopzet

Alle vier te onderzoeken keuzemogelijkheden zijn onderzocht op de volgende twee elementen:

1. Haalbaarheid politieke doelen

Er zijn acht generieke politieke doelen (zie hoofdstuk 1) geformuleerd die zijn opgenomen in de verkiezingsprogramma's voor de Tweede Kamerverkiezingen van 2021 en zijn opgekomen vanuit het politieke en maatschappelijk debat. In dit rapport wordt per keuzemogelijkheid aangegeven of verwacht wordt dat deze generieke doelen behaald (kunnen) worden.

2. Praktische haalbaarheid

Vervolgens gaat dit rapport per keuzemogelijkheid nader in op de praktische consequenties en haalbaarheid van de onderzochte keuzemogelijkheden (zie dimensies hiernaast). Waar mogelijk worden alternatieven aangegeven en suggesties voor vervolgonderzoek gedaan.

Waar verwezen wordt naar de deelnemer met “hij/zijn”, moet ook gelezen worden “zij/haar”.

De twee grootste pensioencontracten zijn leidend

Dit onderzoek gaat slechts over keuzemogelijkheden voor het werkgeverspensioen, ofwel het tweedepijlerpensioen. Staatspensioen (AOW), andere sociale verzekeringen en derdepijlerpensioen (individueel) vallen niet binnen de reikwijdte van dit onderzoek. In dit onderzoek staan het nieuwe pensioencontract (NPC) en de verbeterde premiereregeling (Wvp) met en zonder solidariteitsreserve centraal. In de internetconsultatie Wet toekomst pensioenen zijn ook nog de zogenoemde premie-kapitaalovereenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst die alleen uitgevoerd mogen worden door verzekeraars, opgenomen. Naar verwachting wordt echter het merendeel van de pensioenregelingen omgezet in een NPC-regeling of een Wvp-regeling. In *bijlage 1* is opgenomen op welke aspecten deze twee contracten afwijken van de twee naar verwachting meest voorkomende contracten.

Deze rapportage is gebaseerd op bestaande literatuur en rapporten uit zowel binnen- als buitenland en ervaringen uit de sector. Vanuit de beschikbare literatuur is waar mogelijk een vertaalslag gemaakt naar de nieuwe pensioencontracten (internetconsultatie Wet toekomst pensioenen).

Opzet rapport

In hoofdstuk 1 en 2 zijn de beoogde doelen en een aantal generieke overwegingen met betrekking tot keuzevrijheid opgenomen. In de hoofdstukken 3 tot en met 5 worden vervolgens de vier specifieke keuzemogelijkheden nader uitgewerkt. Het literatuuronderzoek heeft zich gericht op de volgende dimensies die per keuzemogelijkheid onderzocht zijn en afzonderlijk in alle hoofdstukken aan de orde komen. Dimensies worden in beginsel alleen beschreven indien er relevante informatie beschikbaar is over het thema.

Dimensies

- Haalbaarheid beoogde doelen
- Risico's voor deelnemer
- Consequenties voor solidariteit
- Consequenties voor uitvoering
- Consequenties voor toezicht
- (Onbedoelde) neveneffecten
- Juridische consequenties
- samenloop met huidige keuzemogelijkheden
- Budgettaire effecten
- Alternatieven om beoogde doel te bereiken

De vrije keuze voor een uitvoerder kent veel haken en ogen en individuele keuze beleggingsprofiel afhankelijk van type contract

In dit onderzoek wordt ingegaan op de mate waarin politieke doelen bereikt kunnen worden door het toevoegen van de keuzemogelijkheid, en de praktische haalbaarheid van deze keuzemogelijkheid.

Keuze voor pensioenuitvoerder

De vrije keuze van pensioenuitvoerder beantwoordt op papier aan een aantal van de politieke wensen. Er zit echter een aantal politieke en praktische consequenties aan de mogelijkheid dat een averechts effect kan hebben. Zo moet de collectiviteit en solidariteit binnen pensioenregelingen doorbroken worden en is het risico zeer groot dat ons huidige stelsel van sociale partners en (verplichtgestelde) pensioenfondsen niet houdbaar is. Ook brengt deze keuzemogelijkheid grote uitdagingen voor pensioenuitvoerders en werkgevers met zich mee die kunnen leiden tot kostenstijgingen. Ten slotte moet voorkomen worden dat deelnemers zichzelf onderverzekeren of tussen wal en schip raken en zich nergens aan kunnen sluiten, al lijkt een acceptatieplicht zoals bij zorgverzekeraars niet praktisch haalbaar.

Keuze individueel beleggingsprofiel

Een keuzemogelijkheid die goed uit te voeren is, is de individuele keuze voor een beleggingsprofiel (of vrije beleggingen). Dit gebeurt nu ook al in de huidige premiereregelingen (straks Wvp). Solidariteit en individuele keuzes met betrekking tot beleggingen staan echter in beginsel op gespannen voet, aangezien via solidariteit deelnemers risico's met elkaar delen en dit onhoudbaar is als deelnemers zelf kunnen kiezen of zij meer of minder risico willen lopen. Individuele keuzes met betrekking tot het beleggingsbeleid in het nieuwe pensioencontract of de verbeterde premiereregeling met solidariteitsreserve liggen dus niet voor de hand.

Het anders dan zuiver leeftijdsafhankelijk toedelen van rendementen zou voor het NPC een oplossing kunnen zijn, maar dat is niet voorzien in het huidige wetsvoorstel.



De uitvoerbaarheid van het aanwenden van kapitaal en bij wijzigen van de premiehoogte hangt af van de restricties

Keuze aanwenden pensioenvermogen

Het hangt zeer af van de groep die men wil helpen of de politieke ambities bereikt worden door het aanwenden van het pensioenvermogen. Een van de belangrijkste politieke wensen, het aankopen of aflossen van een woning, wordt voor jonge koopstarters wellicht zelfs moeilijker door deze maatregel omdat ouderen aanzienlijk meer op te nemen pensioenkapitaal bezitten.

In hoeverre het aanwenden van het pensioenvermogen voor andere zaken dan pensioen praktisch haalbaar is, ligt aan de mate van restricties die opgelegd worden aan het bestedingsdoel en het maximaal op te nemen kapitaal. Veel restricties brengt uitvoeringstechnische uitdagingen met zich mee, maar te weinig restricties vergroot de kans op fouten en foute keuzes. Voor de individuele deelnemer kan een verkeerde keuze rondom het aanwenden van pensioenvermogen, zeer grote nadelige financiële impact hebben.

Het huidige fiscale regime moet aangepast worden om deze keuzemogelijkheid mogelijk te maken, aangezien er zonder aanpassing zeer nadelige financiële consequenties voor deelnemers aan de keuze zitten.

Introductie van keuze premiehoogte vraagt keuzebegeleiding en beperking van restricties

Deze optie kan jonge mensen in het spitsuur van hun leven financieel ontlasten. Omdat keuzes vaak niet rationeel gemaakt worden is goede keuzebegeleiding noodzakelijk. Om de regeling uitvoerbaar te houden moet het aantal restricties dat aan de keuzemogelijkheid verbonden worden beperkt zijn. Als gevolg van het vervallen van de omkeerregel op de pensioenpremies wanneer deze uitbetaald worden als loon, is het met de huidige fiscale wetgeving niet fiscaal aantrekkelijk om minder pensioenpremie te betalen.



Introductie van keuzemogelijkheden moet in breder perspectief gezien worden

Het introduceren van nieuwe keuzemogelijkheden moet niet beoordeeld worden op basis van de keuzemogelijkheden sec, maar moet ook gezien worden vanuit een breder perspectief. Een aantal belangrijke overwegingen is hieronder opgenomen.

Keuzemogelijkheden kunnen invloed hebben op de rol en positie van pensioenuitvoerders

Het Nederlandse pensioenlandschap kenmerkt zich onder andere door de verschillende soorten pensioenuitvoerders die actief zijn en allemaal hun eigen bijzondere karakter hebben. De keuzemogelijkheden die beschreven worden in dit rapport kunnen van invloed zijn op de taak, rolomgeving en (gewenste) onderlinge verhoudingen van deze pensioenuitvoerders.

Lage pensioengeletterdheid kan leiden tot niet-passende keuzes

Puur rationele deelnemers die alle gevolgen van keuzes kunnen overzien zijn niet de norm. Gebrek aan kennis of motivatie zijn niet de enige redenen waarom er niet gekozen wordt, ook onder andere de mentale inspanning die komt kijken bij het maken van een impactvolle keuze speelt een rol.

Ongewenste sturing kan leiden tot niet-passende keuzes

Deelnemers maken vaak geen keuzes, waardoor een niet-passende default van toepassing wordt. Hoewel deelnemers het maken van pensioenkeuzes als onprettig ervaren, waarderen zij uiteindelijk hun eigen keuzes wel beter dan geen keuze maken en daarmee de standaardoptie houden.

Meer keuzes vraagt om meer keuzebegeleiding

Keuzebegeleiding neemt een belangrijke rol in in het nieuwe pensioenstelsel. Het belang van keuzebegeleiding en het risico op niet-passende keuzes neemt toe met het aantal keuzes.

Meer keuzevrijheid leidt niet per se tot meer vertrouwen in het pensioenstelsel

Een groot aantal redenen, zoals “onzekerheid over de toekomst”, “pensioenleeftijd stijgt steeds verder” en “premie wordt steeds hoger” wordt ons inziens niet weggenomen door de introductie van meer keuzemogelijkheden.

Inhoudsopgave

1.	Beoogde doelen van meer keuzevrijheid	08
2.	Generieke overwegingen met betrekking tot keuzevrijheid	11
3.	Mogelijkheid 1 - Keuze voor pensioenuitvoerder	20
4.	Mogelijkheid 2 - Keuze individueel beleggingsprofiel	48
5.	Mogelijkheid 3 - Keuze aanwenden pensioenvermogen	63
6.	Mogelijkheid 4 - Keuze premiehoogte	90
7.	<i>Bijlage I</i> - aanvullingen, literatuurlijst en mogelijkheden vervolgonderzoek	106
8.	<i>Bijlage II</i> - achtergrondinformatie bij keuzemogelijkheden	111

1

Beoogde doelen van
meer keuzevrijheid

Meer keuzevrijheid in het pensioenstelsel dient verschillende doelen

Een toets naar zowel het verwezenlijken van doelen als naar de praktische haalbaarheid

Meer keuzevrijheid in de pensioenregeling kan ervoor zorgen dat deelnemers hun pensioen kunnen opbouwen en weer opnemen op een wijze die past bij hun leefsituatie en financiële positie.

Keuzevrijheid levert welvaartswinst op indien keuzes beter aansluiten op de financiële behoeftes van de deelnemers. Deze welvaartswinst kan echter gemakkelijk verkleind worden door verkeerde keuzes, die eventueel zelfs contraproductief werken.¹

Hiernaast zijn de doelen die met de introductie van keuzemogelijkheden beoogd worden, geformuleerd. Deze zijn gebaseerd op stellingnames van politieke partijen in de aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen van maart 2021 en verrijkt met de doelen voor het (toekomstig) pensioenstelsel die de AFM heeft geformuleerd.²

Generieke doelen beoogd met de keuzemogelijkheden

- 1. Beschikkingsrecht over eigen pensioenkapitaal**
- 2. Een begrijpelijker en beter uitlegbaar pensioen**
- 3. Een pensioen dat beter aansluit bij risicoprofiel en financiële situatie van de deelnemer**
- 4. Een pensioen dat beter aansluit bij niet-financiële voorkeuren deelnemers (en daarmee het draagvlak voor het pensioenstelsel vergroot)**
- 5. Een duurzamer pensioen**
- 6. Vermogensopbouw voor de oude dag buiten de pensioenregeling om**
- 7. Een kostenefficiënt en uitvoerbaar pensioen**
- 8. Een pensioen dat past bij de toenemende arbeidsmobiliteit**

De doelen nader toegelicht

1. Beschikkingsrecht over eigen pensioenkapitaal

De mogelijkheid om in meer of mindere mate zeggenschap te hebben over het eigen pensioenkapitaal. Dit ziet zowel op de aanwending als de uitvoering.

2. Een begrijpelijker en beter uitlegbaar pensioen

Een voor zoveel mogelijk individuen te begrijpen pensioenregeling en pensioensysteem.

3. Een pensioen dat beter aansluit bij risicoprofiel en financiële situatie van de deelnemer

Het realiseren van een pensioen met een risicoprofiel dat past bij de risicotolerantie van de individuele deelnemer en dat aansluit bij de financiële situatie van de deelnemers, zowel tijdens de opbouw- als uitkeringsperiode.

4. Een pensioen dat beter aansluit bij niet-financiële voorkeuren deelnemers

Onder niet-financiële voorkeuren worden bijvoorbeeld verstaan de voorkeur voor een type pensioenuitvoerder (fonds, verzekeraar, PPI...), voorkeur voor wijze van communicatie (alles digitaal of juist niet), maatwerk op het gebied van financiële planning, kosten- en serviceniveau, etc.

5. Een duurzamer pensioen

Een pensioen dat voldoet aan nader te bepalen eisen omtrent duurzaamheid. In dit rapport wordt dit gerelateerd aan duurzaam beleggen.

6. Vermogensopbouw voor de oude dag buiten de pensioenregeling om

Het opbouwen van vermogensbestanddelen waardoor de algehele vermogenspositie na pensionering beter wordt en/of de vaste lasten na pensionering lager worden (zoals aflossen hypotheek).

7. Een kostenefficiënt en uitvoerbaar pensioen

In een pensioensysteem dat goed uitvoerbaar (zowel op pensioenadministratie- als vermogensbeheergebied) is, wordt de kans op fouten geminimaliseerd. Kostenefficiëntie ziet op de uitvoeringskosten en de balans tussen kosten en baten.

8. Een pensioen dat past bij de toenemende arbeidsmobiliteit

In een pensioen dat past bij toenemende arbeidsmobiliteit heeft de deelnemer geen zorgen over zijn pensioen bij baanwissel en is het pensioen toegankelijk voor alle soorten arbeidscontracten en zzp'ers.

2

Generieke overwegingen
met betrekking tot
keuzevrijheid

Het huidige pensioenstelsel kent keuzevrijheid in de meeste pensioenregelingen

De te onderzoeken keuzemogelijkheden bestaan momenteel nog niet in het tweede pijler pensioen in Nederland. Het pensioensysteem kent echter al verschillende keuzemogelijkheden in de pensioenregelingen.

Huidige keuzemogelijkheden in het pensioenstelsel

Hoe de bestaande keuzemogelijkheden worden ingevuld, hangt af van de afspraken die binnen de pensioenregeling zijn gemaakt. De meest voorkomende keuzemogelijkheden in zowel uitkerings- als premieovereenkomsten:

- **Keuze voor de zogenaamde hoog/laag-constructie (100:75-regel)**
Een hogere uitkering tijdens de eerste jaren van pensionering en een lagere uitkering daarna.
- **Het vervroegen of uitstellen van de pensioenleeftijd**
Bij vervroeging wordt de pensioenuitkering op actuariële grondslagen verlaagd, bij uitstel wordt de pensioenuitkering op actuariële grondslagen verhoogd.³
- **Uitruil van pensioen**
Inruilen van partnerpensioen voor een hoger ouderdomspensioen of van ouderdomspensioen voor een hoger partnerpensioen.
- **Waardeoverdracht bij wijziging van werkgever**
Meenemen van pensioen naar de pensioenregeling van een nieuwe werkgever.
- **Vanaf 1 januari 2023: eenmalige uitkering ineens ter hoogte van maximaal 10% van het pensioenkapitaal**
Niet mogelijk in combinatie met de hoog/laag-constructie.

Bij huidige premieovereenkomsten is het daarnaast mogelijk dat de pensioenregeling de deelnemer de keuze biedt om:

- **Zelf een beleggingsprofiel te kiezen door middel van lifecycles**
- **Zelf te kiezen in welke beleggingsfondsen het pensioenkapitaal wordt belegd**

Daarnaast kan de deelnemer in een premieovereenkomst **kieszen voor een vaste of een variabele uitkering**. De pensioenuitvoerder is verplicht om de mate waarin het beleggingsrisico afgebouwd wordt in aanloop naar de pensioendatum af te stemmen op de keuze voor een vaste uitkering (het risico in de beleggingsportefeuille terugbrengen naar 0%) of de variabele uitkering (een deel van het persoonlijk pensioenkapitaal mag risicovol belegd blijven).



Generieke overwegingen met betrekking tot keuzemogelijkheden

Alvorens in de volgende hoofdstukken nader in te gaan op de nieuwe te onderzoeken keuzemogelijkheden, voorziet dit hoofdstuk de lezer van relevante algemene achtergrondinformatie met betrekking tot keuzemogelijkheden. Dit betreft informatie uit de onderzochte literatuur die niet direct ziet op de onderzochte keuzemogelijkheden, maar wel van belang is bij de overwegingen om al dan niet over te gaan tot introductie van extra keuzemogelijkheden.



Keuzemogelijkheden kunnen invloed hebben op de rol en positie van pensioenuitvoerders

Pensioenfondsen, verzekeraars en premiepensioeninstellingen

Tweedepijlerpensioen, oftewel pensioenopbouw via de werkgever, is een arbeidsvoorwaardelijke regeling. Deze wordt aan de arbeidsvoorwaardentafel overeengekomen tussen werkgevers en werknemers; dit kan op sector- of bedrijfstakniveau zijn, maar ook per individuele werkgever. Het arbeidsvoorwaardelijke pensioen moet buiten de onderneming ondergebracht en gefinancierd worden. Hiervoor kennen we in Nederland de volgende pensioenuitvoerders:

1. bedrijfstak- of beroepspensioenfondsen (in veel gevallen verplichte deelname);
2. ondernemingspensioenfondsen;
3. algemeen pensioenfondsen (pensioenfondsen die meerdere regelingen financieel gescheiden kunnen uitvoeren);
4. verzekeringsmaatschappijen;
5. premiepensioeninstellingen (pensioenuitvoerders die geen risico's mogen verzekeren).

Er zijn wezenlijke verschillen tussen pensioenfondsen aan de ene kant en verzekeringsmaatschappijen en premiepensioeninstellingen aan de andere kant.

Zo is in de overwegingen bij IORP II (Europese richtlijn voor pensioenfondsen) opgenomen dat pensioenfondsen “pensioeninstellingen **met een sociaal doel** die financiële diensten aanbieden” zijn. En dat “deze instellingen niet als louter financiële instellingen mogen worden behandeld. Hun sociale functie en de driehoeksverhouding tussen de werknemers, de werkgevers en het pensioenfonds moeten naar behoren worden onderkend en ondersteund als leidende beginselen van deze richtlijn”.

Een nadere beschouwing van de verschillen tussen de verschillende pensioenuitvoerders en de achtergrond, noodzaak en wenselijk van deze verschillen valt buiten de scope van dit onderzoek. De keuzemogelijkheden die beschreven worden in dit rapport kunnen echter wel van invloed zijn op de taak, rolopvatting en onderlinge verhoudingen van de pensioenuitvoerders. Zo leidt de vrije keuze van pensioenuitvoerder naar verwachting tot meer marktwerking, meer focus op de individuele deelnemer en een omslag van “productgeoriënteerde” organisaties naar “klantgeoriënteerde” organisaties. Dit heeft naar verwachting gevolgen voor het sociale karakter van een pensioenuitvoerder. Het effect van de introductie van keuzemogelijkheden op de (gewenste) verhoudingen tussen pensioenuitvoerders en op de rolopvatting en maatschappelijke functie van partijen, moet in aanmerking worden genomen bij verdere discussies.

Meer keuzes vraagt om meer keuzebegeleiding

Hoe meer keuzes, hoe meer keuzebegeleiding noodzakelijk is (zorgplicht). Daarnaast geldt dat naarmate het risico op niet-passende keuzes en ongewenste uitkomsten groter wordt, het belang van keuzebegeleiding ook toeneemt. In voorgestelde aanpassingen in de Pensioenwet (internetconsultatie, artikel 48a) is al expliciet opgenomen dat pensioenuitvoerders deelnemers in staat moeten stellen passende keuzes te maken.

Keuzebegeleiding door de pensioenuitvoerder

Iedere deelnemer krijgt straks een premiereregeling en daarnaast wordt bovenop bestaande keuzemogelijkheden de mogelijkheid geïntroduceerd om 10% van het pensioenkapitaal als bedrag ineens op of kort na de pensioendatum op te nemen. Voor veel deelnemers leidt de wijziging in de pensioenwetgeving ertoe dat meer keuzes gemaakt moeten worden.

De deelnemer heeft daarvoor voldoende inzicht in eigen pensioensituatie en keuzemogelijkheden nodig. De keuzes die de deelnemer maakt, moeten passen bij de voorkeuren en financiële doelstelling van de deelnemer. Om dit voor elkaar te krijgen moet de pensioenuitvoerder een (digitale) keuze-omgeving inrichten en de deelnemers in staat stellen een passende keuze te maken.

Deze keuzebegeleiding brengt allerlei discussies met zich mee omtrent bijvoorbeeld juridische verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid, taakafbakening en reputatierisico. Anderzijds biedt het ook kansen om het

vertrouwen van deelnemers in de pensioenuitvoerder (en pensioen in het algemeen) te vergroten, deelnemers te activeren en te binden en bij te dragen aan een passender en daarmee welvaartsverhogend pensioen.

Passendheid pensioenregeling

Naast het in staat stellen van deelnemers tot het maken van passende keuzes, kent het pensioenstelsel in het kader van de zorgplicht ook het begrip **passendheid van de regeling**. Dit is van belang bij het ontwerp van een regeling door sociale partners en de opdrachtaanvaarding door pensioenuitvoerders. De regeling moet aansluiten bij de kenmerken en risicohouding van de deelnemerspopulatie. Het bieden van meer keuzevrijheid kan betekenen dat een ex ante passende regeling door individuele keuzes “minder passend” wordt. Dit roept de vraag wie in dat geval de verantwoordelijkheid voor de passendheid van de regeling op zich kan en wil nemen.



Lage pensioengeletterdheid kan leiden tot niet-passende keuzes

Een ander belangrijk onderwerp betreft de “pensioengeletterdheid” en het vertrouwen in het pensioenstelsel. Er bestaan vele onderzoeken over financiële geletterdheid van mensen, en daaruit blijkt zonder uitzondering dat keuzes niet volledig rationeel worden genomen. De “homo economicus” uit onze vroegere economieboeken blijkt niet te bestaan. Wij gaan met de theorie over algemene financiële keuzes in het achterhoofd, in op onderzoeken die zijn uitgevoerd in de pensioencontext. Ook hier blijft de puur rationele deelnemer die alle gevolgen volledig kan overzien niet de norm te zijn.

Sommige deelnemers willen graag meer invloed hebben op hun pensioen, maar kunnen de werking van dit complexe financiële product niet per se overzien. Ook zijn er genoeg pensioendeelnemers die niet over hun pensioen willen nadenken. Overigens is een gebrek aan kennis of motivatie niet de enige reden waarom er niet gekozen wordt, dit komt ook door onder andere de mentale inspanning die komt kijken bij het maken van een impactvolle keuze.⁶

Kennis over pensioenen van Nederlanders

Pensioen is een zeer belangrijke oudedagsvoorziening voor vrijwel iedereen die gewerkt heeft en de verkiezingsprogramma's van politieke partijen beogen niet om keuzevrijheid slechts te geven aan deelnemers die een bepaald niveau van financiële geletterdheid hebben.

Bij een Nederlandse enquête in 2014 geeft een meerderheid van de geënquêteerden aan dat zij meer invloed willen hebben op hun pensioen. De meest populaire keuzemogelijkheid is de keuze wanneer de pensioenuitkering begint, gevolgd door het risicoprofiel van de pensioenbeleggingen, de hoogte en duur van de premie-inleg en de wijze waarop de uitkering vormgegeven wordt.⁴

Tevens geeft meer dan de helft van de geënquêteerden aan dat zij het als een risico zien dat de pensioengeletterdheid van Nederlanders te laag is om deze keuzes te maken. Ook geeft 58% van deze Nederlanders aan niet mee te praten over pensioen, omdat ze te weinig pensioenkennis hebben.

Wanneer gevraagd wordt aan de deelnemers van dit onderzoek hoeveel kennis zij zelf over pensioen hebben, antwoordt slechts 28% van de geënquêteerden dat zij (zeer) veel pensioenkennis hebben. Bijna de helft van de deelnemers stelt (zeer) weinig kennis te hebben over pensioen.

De kennis van pensioen neemt toe naarmate de geënquêteerde ouder is. Zo stelt 50% van de 65-plussers (zeer) veel kennis te hebben over pensioen, terwijl dit bij de leeftijdsgroep 18- tot 24-jarigen slechts 2% is.

In 2016 heeft de Pensioenfederatie een onderzoek laten doen door Motivaction onder 1.607 deelnemers. Uit dit onderzoek blijkt dat 79% van de geënquêteerden denkt dat het tweedepijlerpensioen gebaseerd is op een omslagstelsel. Daarnaast geeft 42% van de deelnemers aan dat pensioenfondsen geen problemen zouden hebben als zij hadden gespaard in plaats van belegd. Ook denkt een zeer ruime meerderheid van de respondenten dat door de vergrijzing en blootstelling aan financiële markten de kans bestaat dat het toekomstige pensioen gereduceerd kan worden tot (bijna) nihil.⁵

Bij dit onderzoek geeft 72% van de lager opgeleide respondenten daarnaast aan dat zij niet weten of zij een collectieve of individuele pensioenregeling hebben.

Meer keuzevrijheid leidt niet per se tot meer vertrouwen in het pensioenstelsel

Samenhang tussen behoefte keuzevrijheid en mate van vertrouwen en solidariteitsbehoefte deelnemer

Werknemers met een matig of hoog vertrouwen in het pensioenstelsel, hebben minder behoefte aan keuzevrijheid dan werknemers met een laag vertrouwen in het stelsel. Daarnaast willen werknemers met een lage of matige voorkeur voor solidariteit meer keuzevrijheid dan werknemers met een hoge voorkeur voor solidariteit. Naarmate de geënquêteerden een hoger opleidingsniveau hebben, neemt hun vertrouwen in het pensioenstelsel toe.

Uit het onderzoek van Motivaction blijkt daarnaast dat 72% van de ondervraagden een laag tot matig vertrouwen heeft in het Nederlandse pensioenstelsel. Het vertrouwen in de eigen pensioenuitvoerder ligt iets hoger, maar nog steeds geeft 66% aan dat het vertrouwen in de eigen uitvoerder laag of matig is. Een aanzienlijk deel van de respondenten kan niet gefundeerd aangeven waarom hun vertrouwen in het stelsel hoog of laag is. Een groot aantal redenen, zoals “onzekerheid over de toekomst”, “pensioenleeftijd stijgt steeds verder” en “premie wordt steeds hoger” wordt ons inziens niet weggenomen door de introductie van meer keuzemogelijkheden.



Deelnemers maken vaak geen keuzes en ongewenste sturing kan leiden tot niet-passende keuzes

Werknemers gaan vaak voor standaardopties

De wijze waarop de keuzemogelijkheden gepresenteerd worden aan deelnemers, leidt altijd tot enige sturing tot een bepaalde keuze. Het meest kenmerkende voorbeeld daarvan is welke optie wordt aangewezen als de standaardkeuze, de zogenaamde “default”.⁶ Veel deelnemers maken geen actieve keuze, waardoor zij impliciet kiezen voor de standaardoptie. **Naarmate een deelnemer meer keuzemogelijkheden heeft, neemt de kans dat hij daadwerkelijk een keuze maakt af.**

Dat de default slechts voor een gedeelte van de deelnemers de meest passende optie is, wijzen meerdere onderzoeken uit. Volgens CPB-onderzoekers is het daarom verstandig als deelnemers zelf keuzes maken.¹ Zo kan bij een verbeterde premieregeling gekozen worden voor een vaste of variabele uitkering, waar de vaste uitkering meestal de default is. Ongeveer 95% van de aangekochte uitkeringen was een vaste uitkering, dit hoge percentage komt in ieder geval deels omdat deelnemers geen actieve keuze maken voor een andere mogelijkheid dan de default.⁷

Soms maken deelnemers keuzes die niet bij hun situatie passen

Wanneer een deelnemer zelf keuzes mag maken, vergroot dit de kans op verkeerde financiële beslissingen.¹

Veel deelnemers zien de standaardoptie in de regel ook als een beste optie of een kwaliteitskeurmerk, terwijl de standaardoptie niet per definitie het beste aansluit bij de situatie van de betreffende deelnemer. Daarnaast heeft de volgorde waarop opties worden gepresenteerd of het voorinvullen van een keuzemogelijkheid door middel van het plaatsen van een vinkje bij een van de opties invloed op de keuze die de deelnemer maakt.⁸

Het is daarom volgens Netspar-onderzoekers van groot belang om bewust na te denken over het inrichten van de keuzeomgeving om ongewenste sturing zoveel mogelijk te voorkomen.

Verkeerde keuzes leveren in het buitenland geregeld een gebrekkige financiële positie op voor deelnemers na pensioenleeftijd, vooral wanneer deelnemers ervoor kiezen om (bijna) geen annuïteit aan te kopen.⁹

Keuzes uit het verleden blijven niet altijd passend

Het kan voorkomen dat de deelnemer keuzes heeft gemaakt die wel passend waren op het moment dat de keuze werd gemaakt, maar later niet meer passend zijn. Het is daarom bij individuele deelnemers belangrijk dat regelmatig gevraagd wordt naar de risicohouding van de deelnemer, zodat de gemaakte keuzes indien nodig aangepast kunnen worden.

Deelnemers ervaren het maken van pensioenkeuzes als onprettig, maar prefereren uiteindelijk eigen keuze boven standaardkeuze

Uit neurowetenschappelijk onderzoek van Netspar uit 2016 blijkt dat deelnemers het maken van pensioenkeuzes als onprettig ervaren, maar dat zij uiteindelijk hun eigen keuzes wel beter waarderen dan geen keuze maken en daarmee de standaardoptie houden.¹⁰ Indien de keuze passend is, bereikt de deelnemer ook daadwerkelijk een pensioensituatie die beter bij de financiële situatie over de gehele levensloop past.¹

Advies van een pensioenadviseur waarbij gekeken wordt naar de integrale financiële situatie kan een goede oplossing zijn bij het maken van keuzes. Vanwege het kostenniveau is het niet voor alle deelnemers mogelijk om een financieel adviseur in te schakelen bij pensioenkeuzes. Daarom kunnen onderstaande schaalbare interventies interessant zijn.

Bij het Netspar-onderzoek uit 2016 zijn drie schaalbare interventies onderzocht die deelnemers kunnen helpen bij het maken van de juiste keuze.¹⁰ Uiteraard zijn er meer mogelijkheden dan slechts deze drie interventies te bedenken. In dit onderzoek gaat men in op:

1. Het werken met defaults (standaardopties);
2. Framing/nudging;
3. Peer-informatie, ofwel: het informeren van de deelnemer over wat andere deelnemers doen die ongeveer een zelfde situatie en uitgangspositie hebben.

De optie van een default op basis van peer-groups kan de voordelen van interventie 1 en 3 combineren.

	Voordelen	Nadelen
Defaults	<ul style="list-style-type: none"> • Meer waardering voor gemaakte keuze indien deze uiteindelijk wordt gemaakt. • Geen problemen als er geen actieve keuze gemaakt wordt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Veel deelnemers maken uiteindelijk geen keuze en vallen alsnog terug in de default.
Framing/nudging	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers kunnen (onbewust) gestimuleerd worden om keuzes te maken die de pensioenuitvoerder ziet als verstandig. 	<ul style="list-style-type: none"> • De onbewuste beïnvloeding is niet altijd juist, aangezien dit in beginsel geen maatwerk is.
Peer-informatie	<ul style="list-style-type: none"> • Dezelfde keuze maken als peers geeft deelnemers het gevoel dat een bepaalde keuze een goede optie is. • Deelnemers laten zich sterk leiden door de gepresenteerde informatie over de peer-groep. Zo kan de deelnemer gemakkelijker een actieve keuze maken. 	<ul style="list-style-type: none"> • De peer-groep kan vastgesteld worden op basis van bijv. inkomen, hypotheekschuld, geslacht, burgerlijke staat. Niet altijd is de relevante peer groep informatie beschikbaar.

3

Keuzemogelijkheid 1
Keuze voor
pensioenuitvoerder

Inhoud hoofdstuk over keuzemogelijkheid “keuze voor pensioenuitvoerder”

1.	Conclusie	22
2.	Huidige situatie	24
3.	Beoogde keuzemogelijkheid	25
4.	Mogelijkheden in andere landen	26
5.	Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen	29
6.	Risico's voor de deelnemer	31
7.	Consequenties voor de solidariteit	32
8.	Consequenties voor de uitvoering	33
9.	Consequenties voor toezicht	40
10.	Juridische consequenties	41
11.	Samenloop met andere regelingen	42
12.	(Onbedoelde) neveneffecten	43
13.	Alternatieven om uitvoerbaarheid te verbeteren	46

Conclusie

Keuze voor pensioenuitvoerder is niet verenigbaar met een pensioencontract met risicodeling en (kleine of grote) verplichtstelling

Deze keuze kan bijdragen aan de volgende politieke doelen:

1	Beschikkingsrecht over eigen pensioenkapitaal
4	Een pensioen dat beter aansluit bij niet-financiële voorkeuren deelnemers
5	<i>Eventueel</i> Een duurzamer pensioen

Type pensioencontract

De vrije keuze van een pensioenuitvoerder lijkt niet verenigbaar met risicodeling, zoals in in het nieuwe pensioencontract of de verbeterde premieregeling met solidariteitsreserve. Individuele keuze van pensioenuitvoerder is onder voorwaarden wel uit te voeren bij een verbeterde premieregeling zonder solidariteitsreserve.

Inhoudelijke invulling pensioenregeling

De uitvoeringstechnische (on)mogelijkheden hangen sterk samen met de mate van vrijheid die een deelnemer krijgt met betrekking tot de invulling van zijn pensioenregeling. De kans van slagen van vrije keuze van uitvoerder is zeer klein als de pensioenregeling op sector- of werkgeversniveau wordt vastgesteld en een individuele deelnemer hier niet van af mag wijken (kleine verplichtstelling). Indien de inrichting van de regeling volledig vrij wordt gelaten en de deelnemer hier eigen keuzes in mag maken of de regeling juist in grote mate gestandaardiseerd wordt, zijn er meer mogelijkheden. Dit betekent echter een rigoureuze veranderingen van hoe het Nederlandse pensioenstelsel is ingericht en een significante inperking van de rol van sociale partners.

Verplichtstelling

Behoud van de verplichtstelling en vrije keuze van pensioenuitvoerder zijn onverenigbaar. Daarnaast is de vraag hoe de vrije keuze zich verhoudt tot de taakafbakening zoals wij deze nu kennen.

Conclusie

Zorg en communicatie meer via uitvoerder en kans op hogere kosten en lagere rendementen

Grote uitdagingen voor pensioenuitvoerders en werkgevers

In alle gevallen zijn er op veel gebieden (grote) uitdagingen voor pensioenuitvoerders, financieel, administratief en communicatief. Voorkomen moet worden dat deelnemers zichzelf onderverzekeren (keuzebegeleiding) of tussen wal en schip raken en zich nergens aan kunnen sluiten, al lijkt een acceptatieplicht zoals bij zorgverzekeraars niet praktisch haalbaar.

De keuzevrijheid is ook een complicerende factor voor werkgevers, omdat zij potentieel bij tientallen pensioenuitvoerders aangesloten moeten worden.

Verhoging uitvoeringskosten

Inherent aan deze keuzemogelijkheid is dat het nadelige gevolgen heeft voor de uitvoeringskosten als pensioenuitvoerder tientallen verschillende regelingen moeten gaan uitvoeren als zij dat nu nog niet doen. Dit kan voorkomen worden als de keuzevrijheid gecombineerd wordt met de afschaffing van de kleine verplichtstelling en de werknemers zelf hun pensioenregeling kunnen kiezen en/of er alleen uit standaardregelingen gekozen kan worden. In dat geval zou meer marktwerking ook tot kostenverlaging kunnen leiden. Om te bepalen hoe groot de kostenconsequenties zijn, is nader onderzoek nodig.

Beleggingsbeleid

Vrije keuze van uitvoerder kan, indien dit op grote schaal gepaard gaat met waardeoverdracht van opgebouwde pensioenvermogens, leiden tot minder illiquide beleggen. Dit kan een nadelig effect hebben op het pensioenresultaat van alle deelnemers. Daarnaast kan dit de pensioenuitvoerder dwingen om grote hoeveelheden beleggingen aan te kopen of te verkopen op momenten waarop dit niet aantrekkelijk is vanwege de actuele koersen van deze beleggingen (marktrisico).

Huidige situatie

Sociale partners of individuele werkgevers kiezen de pensioenuitvoerder

Huidige situatie bij verplichtgestelde pensioenregelingen

In Nederland kunnen werknemers niet zelf kiezen bij welke pensioenuitvoerder hun tweedepijlerpensioen wordt opgebouwd. In Denemarken en Zwitserland wordt net zoals Nederland de pensioenuitvoerder aangewezen door sociale partners of werkgever.¹¹ De meeste deelnemers bouwen pensioen op bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenpensioenfonds. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de bevoegdheid om, op verzoek van sociale partners, aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds verplicht te maken voor werkgevers die in een gespecificeerde sector werken.

De opbouw van pensioen kan ook worden verplicht vanuit de CAO, met of zonder dat daarbij voorgeschreven wordt bij welke pensioenuitvoerder dit pensioen ondergebracht moet worden. Indien er wel een uitvoerder aangewezen wordt, geldt de verplichting alleen voor de werkgevers die bij de betrokken werkgeversorganisaties zijn aangesloten. Wanneer de CAO geen uitvoerder aanwijst, kiest de werkgever de pensioenuitvoerder.

Huidige situatie bij werkgever die pensioenuitvoerder kiest

Er zijn echter ook werkgevers die niet onder de reikwijdte van afspraken tussen sociale partners vallen. Werkgevers zijn in die gevallen niet verplicht om een pensioenregeling aan te bieden, maar kiezen er in de meeste gevallen om verschillende redenen voor om dit wel te doen. Dit kan door vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfondsenregeling, maar ook door het met de werknemers overeenkomen van een eigen pensioenregeling. De werkgever beslist vervolgens waar deze regeling wordt ondergebracht: bij een eigen ondernemingspensioenfonds, een algemeen pensioenfonds, een verzekeraar of een premiepensioeninstelling. Hiervoor is wel instemming van de ondernemingsraad vereist. Alle werknemers nemen vervolgens deel aan de regeling. Dit wordt de kleine verplichtstelling genoemd.

Bij individuele pensioenproducten in de derde pijler zoals een lijfrente, kan de werknemer wel zelf de uitvoerder kiezen. Dit onderzoek ziet echter alleen op tweedepijlerpensioenregelingen.

Voorbeeld: *verplichtstellingsbeschikking
Bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn*



STAATSCOURANT Nr. 45412
16 oktober 2020
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot wijziging en gedeeltelijke intrekking van de verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Gezien de aanvragen van de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn namens de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ), de werkgeversorganisatie van zorgondernemers (ActiZ), Zorghuis.nl, de Vereniging Geestelijke Gezondheidszorg Nederland (de Nederlandse ggz), de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN), Brancheorganisatie geboortezorg (Bo Geboortezorg), FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg en Welzijn, FZJ en NU '91, daartoe strakke dat de verplichtstelling tot deelneming in de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn, ingevolge de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, wordt gewijzigd en gedeeltelijk wordt ingetrokken voor de in de aanvragen bedoelde groepen van personen in de bedrijfstak intramurale en/of extramurale zorg;

Gelet op de artikelen 10, eerste lid, 11, derde lid, en 16 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000;

Gezien het overleg met De Nederlandsche Bank;

BESLUIT:

I

Wijzig het besluit van 31 december 1989, nr. 44403, Stort. 1970, nr. 18 (laatstelijk gewijzigd bij besluit van 23 mei 2019, Stort. 2019, nr. 30301), waarin werd overgegaan tot het verplicht stellen van de deelneming in de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

De verplichtstelling tot deelneming komt na wijziging en na gedeeltelijke intrekking te luiden als volgt:

'De deelneming in de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn is verplicht gesteld voor de hieronder gedefinieerde werkgevers en werknemers:

A. **Werkgevers:**

- werkgevers in de intramurale en/of extramurale zorg
- werkgevers in de huisartsenzorg
- gezondheidscentra
- tandartsen
- werkgevers in de ambulancezorg
- werkgevers in de jeugdzorg
- werkgevers in het welzijnswerk en de maatschappelijke dienstverlening
- werkgevers in de kinderopvang
- werkgevers in de rechtsbijstand
- Protestante Kerk in Nederland
- werkgevers in de kunstzinnige vorming
- werkgevers in de sport
- werkgevers in de tandtechniek
- werkgevers in de toneel en dans

Deze werkgevers worden als volgt nader omschreven:

a. **werkgever in de intramurale en/of extramurale zorg:**
de rechtspersoon, de maatschap, de vennootschap onder firma of de commanditaire vennootschap in de zorg (met of zonder verblijf) die de inkomsten in enige mate direct of indirect van de overheid ontvangt en die, al dan niet met winstoogmerk, zorg of hulp verleent in een of meer van de volgende vormen:

- hulp bij het huishouden
- persoonlijke verzorging
- verpleging
- handreïfines

Beoogde keuzemogelijkheid

Het zorgverzekeraarsmodel in de pensioenwereld

Beoogde keuzemogelijkheid: het zorgverzekeraarsmodel?

Bij introductie van deze keuzemogelijkheid mag een deelnemer zelf kiezen bij welke pensioenuitvoerder zijn pensioen ondergebracht wordt. Dit kan een pensioenfonds zijn, maar ook een verzekeraar of PPI. De werkgever betaalt mee aan de pensioenregeling van de werknemer, conform de huidige situatie, ongeacht de gekozen pensioenuitvoerder. Zo kan de deelnemer zijn pensioenregeling onderbrengen bij een pensioenuitvoerder die voor hem aantrekkelijk is. Hierbij kan gedacht worden aan selecteren op basis van het groene beleggingsbeleid van de uitvoerder, de kosten, de dienstverlening, of de mogelijkheid om bepaalde risico's te verzekeren.

Relevant in dit kader is dat een dergelijke keuzemogelijkheid momenteel bestaat binnen de zorgverzekeringwet, maar dat hier beperkt gebruik van wordt gemaakt. In 2020 is slechts 6,5% van de verzekerden gewisseld van zorgverzekeraar, in de jaren daarvoor was dit percentage vergelijkbaar.¹²

Een belangrijk verschil met zorgverzekeringen is overigens het feit dat er bij pensioen sprake is van vermogensopbouw en dat zorgverzekeringen risicoverzekeringen zonder vermogensopbouw zijn.

Een belangrijke keuze die nog te maken is indien gekozen wordt voor een individuele keuze van pensioenuitvoerder, is of deze keuze alleen betrekking heeft op vanaf de keuze op te bouwen pensioen of ook op reeds opgebouwde pensioenvermogens (waardeoverdracht).

Individueel aandeel in pensioenvermogen

Het pensioenstelsel wordt na de transitie steeds individueler ingericht, zeker bij de verbeterde premieovereenkomst. De deelnemer heeft een "eigen pensioenpotje". Daarmee is iedere euro binnen een volledig individuele premieregeling te herleiden tot een specifieke deelnemer wanneer er wordt gekozen voor de variant zonder solidariteitsreserve. Dit maakt het makkelijker het aandeel van een individuele deelnemer in het totale pensioenvermogen te bepalen. Deze regeling lijkt steeds meer op een derdepijler pensioenbeleggingsproduct, waar afgezien van eventuele risicodkkingen, ook geen sprake is van risicodeling. In de derde pijler kunnen deelnemers ook zelf een aanbieder kiezen.

Bij een enquête van de Issuemonitor Pensioenen in 2014 geeft 46% van de ondervraagde Nederlanders aan dat zij zelf hun pensioenuitvoerder willen kiezen.⁴ Gezien de complexiteit van pensioenproducten, de ervaringen in de zorgverzekeringmarkt en in Chili (zie volgende pagina), is de vraag echter welk percentage ook daadwerkelijk gebruik gaat maken van deze mogelijkheid

Mogelijkheden in andere landen

Veel landen kennen meer keuzevrijheid dan Nederland

Het onderstaande geeft nadrukkelijk geen volledig overzicht van alle mogelijkheden in andere landen, maar geeft aan hoe het in een aantal andere landen geregeld is qua keuzevrijheid met betrekking tot de pensioenuitvoerder.

Vrije keuze van pensioenuitvoerder komt geregeld voor in andere landen, zoals in Chili en Australië. Het is belangrijk om te vermelden dat bij vrije keuze van pensioenuitvoerder in het buitenland er geen uitgebreide systemen van intergenerationele risicodeling en solidariteit bestaan zoals in de Nederlandse huidige uitkeringsregelingen bij pensioenfondsen, en zoals beoogd wordt in het NPC. Het gaat in alle gevallen om individuele premieregelingen.

In de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk is het gebruikelijk om je pensioenkapitaal af te kopen. In het Verenigd Koninkrijk kan dat wanneer een deelnemer minstens 55 jaar oud is, in de Verenigde Staten kan dit wanneer de deelnemer 59,5 jaar oud is. In de Verenigde Staten heeft de deelnemer wel de mogelijkheid om het pensioenvermogen eerder dan bij deze minimumleeftijd op te nemen, maar dan is er sprake van een extra fiscale boeteheffing van 10%. In deze landen gebeurt het geregeld dat deelnemers hun pensioenkapitaal afkopen en vervolgens in een ander beleggingsproduct onderbrengen. Dit is zeer gebruikelijk tijdens de uitkeringsfase, en kan ook gezien worden als een keuze voor een andere (pensioen)uitvoerder.

In Chili kunnen alle deelnemers hun pensioenuitvoerder kiezen, maar doen ze dit niet

In Chili kunnen deelnemers kiezen uit zes commerciële pensioenfondsen om hun individuele premieregeling onder te brengen. De verschillen tussen de uitvoerders zien op (beleggings)kosten en geboden service. Er vindt in Chili een aanbesteding plaats op nationaal niveau. De winnaar van de aanbesteding koopt het recht om alle nieuwe deelnemers die in een tijdsbestek van twee jaar beginnen met het opbouwen van pensioen aan te sluiten. De aanbesteding wordt gewonnen door het pensioenfonds met het laagste kostenniveau. Door dit systeem zijn de kosten van de goedkoopste uitvoerder tussen 2010 en 2015 met ongeveer 80% gedaald. Chilenen zijn verplicht om 10% van hun bruto-inkomen aan pensioenpremie te betalen, ongeacht de juridische vorm waarin zij hun arbeidsinkomsten genieten. Bij loondienst bestaat de werkgeverspremie alleen uit de risicodekking voor arbeidsongeschiktheid.

De winnaar van de aanbesteding verkrijgt een automatische toetreding van inwoners die voor het eerst pensioen opbouwen. Deelnemers kunnen kosteloos overstappen naar een van de andere pensioenfondsen. Dit doen de Chilenen echter vrijwel nooit. Het onderzoek geeft aan dat dit komt door gebrekkige financiële geletterdheid en pensioenkennis van deelnemers, en vanuit een desinteresse in pensioen.¹³

Mogelijkheden in andere landen

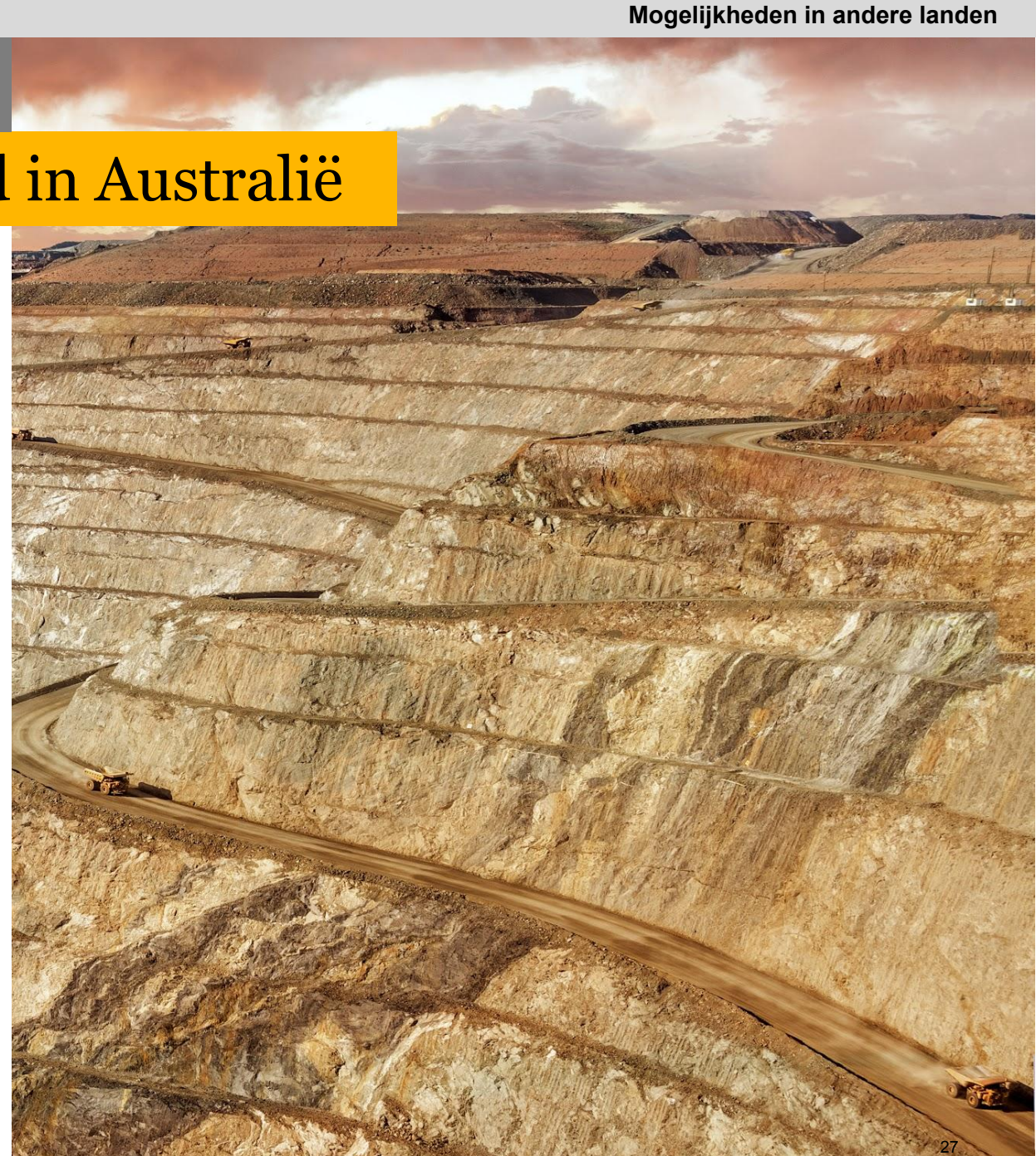
Werking van de vrije markt is leidend in Australië

In Australië bepaalt de “vrije markt” welke uitvoerders pensioen aanbieden

In tegenstelling tot Chili leggen de Australische regelgevers geen beperkingen op aan de mogelijkheid voor pensioenuitvoerders om aan de markt deel te nemen. De Australische aanpak bestaat eruit de selectie van uitvoerders over te laten aan de marktkrachten, in plaats van in te grijpen om slecht presterende fondsen te verwijderen.

In de meeste gevallen hebben werknemers de vrijheid om hun fonds te kiezen - dit kan een "retailfonds" zijn dat door banken of verzekeringsmaatschappijen wordt aangeboden, "sectorfondsen" die gewoonlijk geen winstoogmerk hebben en door een bepaalde sector worden beheerd (bijv. de bouwsector) of "zelf beheerde Super Annuation Funds", dit zijn particuliere fondsen van ten hoogste zes leden waarbij de leden gewoonlijk ook de trustees zijn.

Hoewel fondsen de vrijheid hebben om deel te nemen aan de markt en individuele personen kunnen kiezen tot welk fonds zij willen toetreden, heeft de regering de afgelopen jaren belangrijke pogingen ondernomen om de transparantie in de sector van de Australische pensioenfondsen te vergroten, met name met betrekking tot vergoedingen en prestaties. Zie voor meer informatie hierover pagina 45 over misleiding van deelnemers in Australië. Fondsen zijn nu verplicht om hun prestaties te publiceren en zullen hun leden op de hoogte moeten brengen wanneer ze minder goed hebben gepresteerd.



Mogelijkheden in andere landen

De Zweden mogen kiezen uit tien verzekeraars

De rol van de overheid bij de vrije keuze in Zweden

In Zweden wordt het tweedepijlerpensioen (ITP) collectief overeengekomen door de Council for Negotiation and Co-operation for Salaried employees (PTK) en de Confederation of Swedish Enterprise. Deze ITP-regeling wordt via Collectum* uitgevoerd. Ongeveer 90% van de werkende populatie van Zweden valt onder de pensioenregelingen die geadmistreerd worden door Collectum. Collectum selecteert de verzekeraars (aanbesteding) bij wie het pensioenkapitaal van de deelnemers wordt ondergebracht. De deelnemers mogen uit de door Collectum geselecteerde verzekeraars kiezen.

De Zweden drukken vermogensbeheerkosten door collectieve aanbesteding

Door deze aanbesteding is het Zweden gelukt om de vermogensbeheerkosten sterk te verlagen. Ook stelt Zweden kwaliteitseisen aan de verzekeraar in de aanbestedingsprocedure. Alleen de verzekeraars die hiertoe het recht hebben gewonnen tijdens de aanbestedingsprocedure, mogen tweedepijlerpensioenvermogens beleggen. De Zweden kunnen kiezen tussen premieregelingen met een verzekerd minimumrendement en unit linked-regelingen.

Premieregelingen met een verzekerd minimumrendement

Momenteel zijn er in Zweden vijf toegestane aanbieders die een verzekerd minimumrendement aanbieden. Dit wordt gezien als de veiligere optie dan unit linked-regelingen.

De gecombineerde uitvoerings- en vermogensbeheerkosten zijn bij de Zweedse aanbieders van traditionele pensioenverzekeringen tussen de 0,11% en 0,2%.

In Nederland liggen deze kosten een stuk hoger, de uitvoeringskosten zijn bij Nederlandse fondsen gemiddeld iets meer dan 100 euro per actieve deelnemer/gepensioneerde per jaar en de vermogensbeheerkosten zijn gemiddeld ongeveer 0,55% van het het belegd vermogen.¹⁴ Daarbij dient wel opgemerkt te worden dat bij premieregelingen bij een PPI, de uitvoeringskosten aanzienlijk lager (tussen de 25 en 70 euro per deelnemer per jaar) zijn en de vermogensbeheerkosten tussen de 0,25% en 0,44% zijn.¹⁵

Unit linked-regelingen

Er zijn momenteel vijf andere verzekeraars die unit linked-regelingen aanbieden. In deze unit linked-regelingen zijn er geen garanties, en kan de deelnemer risicovoller beleggen dan bij de premieregeling met verzekerd minimumrendement. De unit linked-verzekeringen kennen de mogelijkheid om zelf de beleggingsfondsen te kiezen waarin het individuele pensioenvermogen belegd wordt. Op de website van Collectum staat per verzekeraar uiteengezet welke uitvoeringskosten en vermogensbeheerkosten zij rekenen over het pensioenvermogen.

(* Collectum is een non-profit organisatie, eigendom van de Council for Negotiation and Co-operation for Salaried employees (PTK) en de Confederation of Swedish Enterprise

Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen

Effectiviteit van deze keuzemogelijkheid in relatie tot gestelde doelen

	Beoogd doel	Effectiviteit keuzemogelijkheid in relatie tot beoogd doel
1	Beschikkingsrecht over eigen pensioenkapitaal	Door deelnemers zelf te laten bepalen waar ze hun pensioenkapitaal onderbrengen, krijgen zij meer beschikkingsrecht over hun kapitaal al kunnen zij nog steeds niet vrijelijk beschikken over hun pensioenkapitaal. Wanneer deelnemers ook meer mogelijkheden krijgen rondom de inhoud van de pensioenregeling, wordt dit beschikkingsrecht verder verstevigd.
2	Een begrijpelijker en beter uitlegbaar pensioen	Keuzevrijheid van pensioenuitvoerder zal pensioen niet per se begrijpelijker en beter uitlegbaar maken, het voegt een extra complexiteit toe. Indirect kan het wel zijn dat pensioenuitvoerders hun communicatie beter afstemmen op individuele deelnemers, hetgeen de begrijpelijkheid en uitlegbaarheid wel ten goede komt.
3	Een pensioen dat beter aansluit bij risicoprofiel en financiële situatie	Indien de deelnemer het type pensioenregeling of een bepaald beleggingsbeleid meeweegt in de keuze voor een pensioenuitvoerder, kan het zijn dat het pensioen beter aansluit bij het risicoprofiel van een deelnemer. Een verkeerde keuze kan uiteraard een averechts effect hebben.
4	Een pensioen dat beter aansluit bij niet-financiële voorkeuren deelnemers	Deelnemers kunnen kiezen voor een (type) pensioenuitvoerder die beter past bij hun voorkeuren, bijvoorbeeld op het gebied van communicatie of beleggingsbeleid. Wanneer de deelnemer niet gebonden is aan een specifieke invulling van de pensioenregeling, kan de gehele pensioenregeling beter aansluiten bij voorkeuren van deelnemers. Ook kan de deelnemer selecteren op kosten- en serviceniveau via bijvoorbeeld vergelijkingssites, en ervaringen van andere deelnemers via bijvoorbeeld reviews.
5	Een duurzamer pensioen	De deelnemer kan bij de keuze voor een pensioenuitvoerder rekening houden met de beleggingsprincipes van een uitvoerder. Indien de deelnemer bewust kiest voor een uitvoerder met een duurzaam beleggingsbeleid, kan deze mogelijkheid bijdragen. Het is wel lastig voor de deelnemer om te beoordelen hoe groen bijvoorbeeld een portefeuille daadwerkelijk is. Vrijwel alle pensioenuitvoerders presenteren zich als “bewuste beleggers”. Dit zal transparanter worden door de inwerkingtreding van de Sustainable Finance Disclosure Regulation per 10 maart 2021. Dan zal op het niveau van het pensioenproduct gecommuniceerd worden over de mate van duurzaamheid.

Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen

Effectiviteit van deze keuzemogelijkheid in relatie tot gestelde doelen

	Beoogd doel	Effectiviteit keuzemogelijkheid in relatie tot beoogd doel
6	Vermogensopbouw voor de oude dag buiten de pensioenregeling om	De vrijheid van keuze voor pensioenuitvoerder draagt niet bij aan de verwezenlijking van dit doel.
7	Een kostenefficiënt en uitvoerbaar pensioen	Het is denkbaar dat er minder complexiteit en solidariteit ingebouwd wordt in pensioenregelingen wanneer er sprake is van keuzevrijheid van uitvoerder. In dat geval kan het zijn dat de regeling makkelijker en goedkoper uit te voeren wordt. Daarnaast kan deze toevoeging van marktwerking ertoe leiden dat pensioenuitvoerders (meer) zullen concurreren op uitvoerings- en eventueel beleggingskosten (zoals in Chili en Zweden). Aan de andere kant brengt het introduceren van keuzemogelijkheden ook extra administratieve handelingen en communicatie met zich mee.
8	Een pensioen dat past bij de toenemende arbeidsmobiliteit	<p>Het wordt door deze keuzemogelijkheid makkelijker om pensioen op te blijven bouwen bij de gekozen pensioenuitvoerder na een baanwissel. De vraag is of dat het uiteindelijke doel is, of dat het doel vooral is dat de verschillende pensioenpotjes niet verspreid zijn ondergebracht bij meerdere uitvoerders. Voor het samenvoegen van meerdere kleine potjes kennen wij reeds het systeem van de waardeoverdracht*, al dan niet op verzoek van de individuele deelnemer. Waardeoverdracht is niet altijd mogelijk door een te lage dekkingsgraad bij een pensioenfonds, maar daar is na de stelseltransitie geen sprake meer van.</p> <p>Voor zzp'ers biedt alleen keuzevrijheid van pensioenuitvoerder ook niet direct een oplossing. Indien men zelfstandigen wil helpen bij een adequate pensioenopbouw en de zzp'er ook daadwerkelijk pensioen op wil bouwen is vooral van belang dat wordt geïnvesteerd in het opheffen van verschillen tussen de tweede en derde pijler en tweedepijlerpensioenaanbieders opengesteld worden voor zzp'ers. De eerste pogingen hiertoe worden nu gedaan met de zzp-experimenteerwet.</p>

Risico's voor de deelnemer

Risico's voor deelnemer indien vrijheid van uitvoerder hand in hand gaat met vrijheid bij kiezen regeling

Er is geen expliciet onderzoek gedaan naar risico's voor de deelnemers bij vrijheid van keuze van een pensioenuitvoerder. Op pagina 45 over de ervaringen in Australië, zijn potentiële risico's op het gebied van uitvoeringskosten genoemd. Het is echter denkbaar dat bij de uitvoerderskeuze de deelnemer ook meer vrijheid krijgt bij de invulling van de regeling. Dit brengt het risico met zich mee dat deelnemers bepaalde risico's niet afdekken, met alle gevolgen van dien.

Er is nu geen standaard aan verzekerde elementen in de pensioenregeling

De belangrijkste te dekken risico's binnen een pensioenregeling zijn het risico van overlijden voor pensioendatum (nabestaandenpensioen) en het risico van arbeidsongeschikt raken (arbeidsongeschiktheidspensioen/premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid). Het risico bestaat dat de deelnemer, bijvoorbeeld omdat hij de gevolgen niet kan overzien, ervoor kiest deze risico's niet af te dekken. Hiertegen zijn geen waarborgen opgenomen in de Pensioenwet of jurisprudentie, er is geen minimale risicodekking. Wel is uitgewerkt in de Pensioenwet hoe sommige risico's collectief gedragen moeten worden.

Het is overigens ook goed denkbaar dat een groep pensioendeelnemers sommige risico's niet wil afdekken, omdat het afdekken van deze risico's ook een hogere premie met zich meebrengt. Dit is bijvoorbeeld geregeld het geval onder zzp'ers.¹⁷

Er kan voor gekozen worden om deze risico's wel te laten bestaan, maar in te zetten op goede informatieverschaffing en keuzebegeleiding.

Consequenties voor de solidariteit

De solidariteitsreserve is niet goed te combineren met keuzevrijheid van uitvoerder

De solidariteitsreserve is een belangrijk knelpunt voor vrije uitvoerderskeuze bij het NPC

Naar onze mening is de vrije keuze van een pensioenuitvoerder slecht verenigbaar met de solidariteitsreserve in het nieuwe premiecontract (of de verbeterde premiereregeling). De inrichting van de solidariteitsreserve moet vooraf afgestemd worden door sociale partners en pensioenfondsen en is onderdeel van de pensioenovereenkomst. Afspraken hierover zien op de wijze waarop het fonds de solidariteitsreserve vult, uitdeelt, de gewenste omvang van de solidariteitsreserve en op welke wijze de solidariteitsreserve significant bijdraagt aan de intergenerationele risicodeling en stabiliteit. Deze afspraken moeten evenwichtig, transparant en onderling consistent zijn en voor langere tijd vastgesteld worden. Deze langetermijngedachte is strijdig met een continu wijzigende samenstelling van de deelnemerspopulatie van een pensioenuitvoerder door vrije keuze van pensioenuitvoerder.

De solidariteitsreserve is niet overdraagbaar

In de Memorie van Toelichting bij de internetconsultatie Wet toekomst pensioenen is opgenomen dat een deelnemer bij waardeoverdracht geen gedeelte van de solidariteitsreserve meekrijgt binnen het NPC (over het Wvp+-contract is de MvT wat minder concreet). Daardoor verliest de deelnemer rechten bij een waardeoverdracht die niet gecompenseerd worden. Dit maakt het weinig aantrekkelijk voor een deelnemer met overstapplannen om in te leggen in een solidariteitsreserve dan wel ontmoedigt dit het overstappen naar een andere pensioenuitvoerder.

Daarnaast zullen de deelnemers van de ontvangende uitvoerder wellicht huiverig zijn om de reeds opgebouwde waarde van de solidariteitsreserve te delen met een deelnemer die vrijwillig besluit aan te sluiten.

Als er voor gekozen wordt wel een gedeelte van de solidariteitsreserve mee te geven bij een overstap (en te vragen van een toetreders), leidt dit tot een verzwaring van de administratie rondom de solidariteitsreserve. Het kan tevens tot ongewenste selectie-effecten leiden.

Individuele keuze van pensioenuitvoerder past ons inziens dan ook het best bij een verbeterde premiereregeling zonder solidariteitsreserve.

Consequenties voor de uitvoering

Keuzevrijheid van uitvoerder kan op vier manieren ingericht worden

De consequenties voor de uitvoering zijn zwaarder naarmate de uitvoerder meer maatwerk moet leveren voor de deelnemer. Meer maatwerk zal nodig zijn wanneer er voorwaarden gesteld worden aan de regeling die per deelnemer anders kunnen zijn.

Keuzevrijheid bij regeling

Wanneer de werknemer mag kiezen bij welke uitvoerder hij de regeling onderbrengt, betekent dit niet direct dat de werknemer ook volledig vrij is om te kiezen hoe de pensioenregeling eruit ziet.

De onderzochte keuzevrijheid gaat over het vrij kiezen van een pensioenuitvoerder, en niet om het zelf invullen van de kenmerken van de pensioenregelingen. Toch kunnen de voorwaarden die wel of niet worden gesteld niet los gezien worden van deze hoofdvraag, aangezien de mate waarin de regeling vooraf voorgeschreven wordt de mogelijkheden en risico's bepaalt voor vrije keuze van uitvoerder.

De vier hoofdvarianten in keuzevrijheid in de regeling bij een vrije keuze van pensioenuitvoerder zijn hieronder opgenomen.

A. Volledige keuzevrijheid type regeling

De deelnemer krijgt een zekere premie toegezegd door de werkgever, bijvoorbeeld 20% van de pensioengrondslag. De deelnemer heeft zelf volledige vrijheid om te kiezen in welk type pensioencontract* hij de regeling onderbrengt en welke risico's gedekt worden.

B. Minimumeisen aan de pensioenregeling

De deelnemer krijgt voorschriften mee over het type regeling of minimelementen in de regeling, bijvoorbeeld een verplichting om een risicoverzekering voor overlijden voor pensioendatum af te sluiten.

C. Dupliceren regeling van de werkgever

De werkgever/sociale partners ontwerpen een pensioenregeling. De werknemer dient deze regeling exact te volgen (*kleine verplichtstelling*).

D. Een centraal voorgeschreven standaardregeling

* NPC, Wvp(+), premie-kapitaalovereenkomst, premie-uitkeringsovereenkomst

Consequenties voor de uitvoering

Minder vrijheid in de regeling betekent minder aanbod van uitvoerders om naar over te stappen

Variant A en B beschouwen wij als de meest werkbare vormen voor vrije keuze van uitvoerder. Variant C lijkt ons praktisch gezien niet haalbaar. Variant D is ook haalbaar, maar vergt een zeer ingrijpende wijziging van de positie van pensioen als arbeidsvoorwaarde.

Variant A (volledige vrijheid invulling regeling)

Variant A laat de kwalitatieve invulling van de regeling open, waardoor het risico bestaat dat de regeling niet past bij de behoeften van de werknemer en bij de risico's die sociale partners en werkgevers willen afdekken voor werknemers.

Variant B (gedeeltelijke vrijheid invulling regeling)

Variant B is een tussenvorm waarmee minimale vereisten aan de regeling opgelegd kunnen worden, zoals de verplichting tot het verzekeren van bepaalde risico's. Daarmee kan variant B de werknemer meer bescherming geven tegen financieel onverstandige keuzes dan variant A en een oplossing zijn voor de starheid van variant C.

Variant C (geen vrijheid invulling regeling, handhave kleine verplichtstelling)

Variant C vraagt om een volledige duplicatie van de regeling van de werkgever/sector. Het dupliceren van de regeling is uitvoeringstechnisch zeer lastig voor uitvoerders. De kans is daarom reëel dat de werknemer alleen op papier een mogelijkheid krijgt tot het overstappen naar een andere pensioenuitvoerder, maar dat in praktijk geen enkele andere pensioenuitvoerder de voorgeschreven regeling kan of wil uitvoeren.

Variant D (geen vrijheid invulling regeling)

In de landen waar vrije keuze van pensioenuitvoerder bestaat, wordt door middel van standaardregelingen of standaarduitvoerders de deelnemer geholpen om geen keuzes te maken waarvan de gevolgen niet goed te overzien zijn. In Zweden bijvoorbeeld bepalen de gezamenlijke sociale partners de inhoud van de standaardregeling. Deze sociale partners bepalen ook welke partijen individuele pensioenproducten mogen aanbieden aan deelnemers.¹¹ Vervolgens mag de werknemer zelf kiezen bij welke van deze geselecteerde uitvoerders hij de regeling onderbrengt. Door schaalbaarheid van dergelijke standaardregelingen, kan dit bijdragen aan concurrentie op uitvoeringskosten tussen uitvoerders.

Consequenties voor de uitvoering

Zonder acceptatieplicht is de kans van slagen laag bij verplicht meenemen regeling van werkgever

Acceptatieplicht om beoogde keuzevrijheid te laten ontstaan

In een door Instituut Gak gefinancierd onderzoek van de Universiteit van Amsterdam uit 2014 is een scenario geschetst waarin de pensioenregeling van de deelnemer standaard bij de huidige pensioenuitvoerder wordt ondergebracht en de deelnemer vervolgens een mogelijkheid tot opt-out krijgt. In het scenario uit het UvA/Instituut Gak-rapport schetsen de onderzoekers een acceptatieplicht van pensioenfondsen, omdat zij stellen dat anders in praktijk de beoogde keuzevrijheid niet ontstaat.¹⁸

Het risico dat dat bij de deelnemer ligt wordt bij een identieke regeling merkbaar in een hogere of lagere premie tussen aanbieders, en een hogere of lagere kans op verhogingen of verlagingen in de uitkeringsfase.* Zoals op de voorgaande pagina echter al aangegeven is deze variant (variant C) uitvoeringstechnisch zeer gecompliceerd. Acceptatieplicht kan echter ook bij de andere varianten relevant zijn.

* Bij dit onderzoek ging deze passage over indexatie of korten, maar wij vertalen dit in fluctuaties in de uitkeringshoogte aangezien in het nieuwe stelsel afstand genomen wordt van dekkingsgraden.

Acceptatieplicht bij zorgverzekeraars

Om volledige marktwerking te bereiken, kan worden betoogd dat een uitvoerder verplicht is om een deelnemer toe te laten. Een dergelijke acceptatieplicht kennen wij ook bij het eerder gememoreerde zorgverzekeraarsmodel. Voor de basisregeling kennen zorgverzekeraars een acceptatieplicht, daardoor kunnen ze niet besluiten om deelnemers waarvan vooraf te verwachten is dat ze hoge zorgkosten zullen declareren te weigeren. Een parallel kan getrokken worden met hoge kosten met betrekking tot nabestaandenpensioenen of omgekeerd hoge kosten als gevolg van langlevens.



Consequenties voor de uitvoering

Acceptatieplicht om vrije keuze van uitvoerder mogelijk te maken voor iedereen

De acceptatieplicht bij zorgverzekeraars is haalbaar door het risicovereveningsmodel

Een belangrijk verschil tussen zorgverzekeraars en pensioenuitvoerders is dat zorgverzekeraars gecompenseerd worden door de overheid wanneer zij meer slechte risico's in hun portefeuille hebben dan andere zorgverzekeraars. Bij zorgverzekeringen wordt ongeveer 45% van de premie ingelegd door de individuele verzekerde, en zo'n 55% van de totale zorgkosten worden aan de zorgverzekeraars vergoed vanuit de premies Zvw die Nederlanders betalen vanuit de loonheffingen.

Uit deze overheidsbijdrage van 55% van de totale ontvangsten van gelden door de zorgverzekeraar wordt 5%-punt aangewend voor het financieren van verzekerden onder de 18 jaar, aangezien voor hen geen premie wordt betaald. De overige 50%-punt wordt gebruikt om bij te leggen op de premie, en wordt door middel van het risicovereveningsmodel verdeeld op een wijze die verschillen moet wegnemen tussen de zorgverzekeraars. Op die manier probeert de overheid de financiële prikkels om aan risicoselectie te doen als zorgverzekeraar weg te nemen. Zo probeert de overheid te voorkomen dat aanbieders alleen gezonde, jonge mensen willen verzekeren met een lage kans op hoge zorgkosten in een jaar.

Of een acceptatieplicht in praktijk mogelijk is, valt te betwijfelen

In theorie zou een risicovereveningsmodel ook opgezet kunnen worden voor de risicodekkingen (en eventueel ook langlevensrisico) in een pensioenregeling in een systeem van vrije keuze van pensioenuitvoerder. Er moet dan een nieuw systeem voor opgezet worden, aangezien tweedepijlerpensioen niet deels gefinancierd wordt uit algemene middelen zoals bij zorgverzekeringen wel gebeurt via de premies Zvw. In ieder geval lijkt het onvermijdelijk dat dit uitvoeringstechnisch een complicerende factor is ten opzichte van het huidige systeem.

Het moeten kunnen uitvoeren van verschillende pensioenregelingen (varianten A-C) voegt nog extra complexiteit toe aan een risicovereveningsmodel. Een voorlopige conclusie kan zijn dat een dergelijk model alleen geschikt is in variant D (centraal voorgeschreven regelingen) of dat acceptatieplicht zonder risicoverevening vormgegeven moet worden. Indien er overwogen wordt om te werken met een acceptatieplicht en eventueel een risicovereveningsmodel, raden wij vervolgonderzoek aan.

Consequenties voor de uitvoering

Verwachte kostenstijging als gevolg van overstap naar een andere pensioenuitvoerder

Een jaarlijkse wissel, zoals bij de zorgverzekeraars

De zorgverzekering kent een risicodekking voor de looptijd van de verzekering, er vindt geen vermogensopbouw plaats zoals binnen een pensioenregeling. Wanneer de deelnemer regelmatig de mogelijkheid krijgt om van pensioenuitvoerder te wisselen, dient ook besloten te worden of bij deze overstap een waardeoverdracht mogelijk wordt gemaakt of zelfs wordt verplicht. Indien pensioendeelnemers net zo weinig wisselen van pensioenuitvoerders als Nederlanders wisselen van zorgverzekeraar, zal het risico van een zeer groot aantal waardeoverdrachten beperkt zijn. In 2020 is slechts 6,5% van de verzekerden gewisseld van zorgverzekeraar, in de jaren daarvoor was dit percentage vergelijkbaar.¹²

Indien er geen waardeoverdracht plaatsvindt bij de overstap naar een nieuwe uitvoerder, zal een deelnemer zien dat zijn totale pensioenpot na regelmatig overstappen verdeeld is over een groot aantal pensioenuitvoerders.

Voor de pensioenuitvoerder levert dit het risico op dat er een veelvoud aan “slapersrechten” ontstaat, met kleine pensioenvermogens. Dit brengt het risico met zich mee dat de uitvoeringskosten zwaarder drukken op al deze individuele pensioenvermogens dan wenselijk.

Automatische waardeoverdracht klein pensioen

Vanwege de niet in verhouding met de hoogte van het pensioenkapitaal staande administratie- en communicatielasten, mogen pensioenuitvoerders sinds de inwerkingtreding van de *Wet waardeoverdracht klein pensioen* kleine pensioenen samenvoegen en onderbrengen bij de huidige pensioenuitvoerder via het systeem van automatische waardeoverdracht.³ Een klein pensioen is een pensioen van maximaal €503,24 bruto per jaar in 2021.

Om kleine pensioenvermogens als gevolg van vrije keuze van pensioenuitvoerder te voorkomen, kan overwogen worden om een dergelijke regeling ook van toepassing te laten zijn bij overstap als gevolg van vrije keuze van pensioenuitvoerder. Dit brengt uiteraard ook de nodige kosten met zich mee.

Consequenties voor de uitvoering

Vrije keuze is administratief complex voor werkgevers

Administratieve verzwarende bij werkgevers

Nederland kent ongeveer tweehonderd pensioenfondsen en ook nog een aantal verzekeraars en premiepensioeninstellingen. Indien al deze partijen een regeling kunnen aanbieden aan een werknemer, is de kans groot dat een werkgever pensioenpremies moet betalen aan een groot aantal pensioenuitvoerders.

Dit grote aantal is het meest waarschijnlijk wanneer de vrije keuze van uitvoerder gecombineerd wordt met een vrije keuze van regeling, aangezien bij deze variant (variant A) de werknemers bij alle uitvoerders terecht kunnen. Het risico op een zeer groot aantal uitvoerders per werkgever is kleiner bij variant B omdat niet iedere uitvoerder aan de minimumeisen zal willen of kunnen voldoen, bij variant C schatten we dit risico in als beperkt.

Werkgevers doen meer dan alleen een bedrag aan premie overmaken naar de pensioenuitvoerder

In Nederland houdt de werkgever de werknemerspremies in op het loon van de werknemer. Dit is efficiënt, aangezien op die manier de premies onbelast zijn onder het regime van de fiscale omkeerregel. Vervolgens wordt de hele premie (dus werknemerspremies vermeerderd met de werkgeverspremies) door de werkgever betaald aan de pensioenuitvoerder.

De relatie met de pensioenuitvoerder moet daarom verwerkt zijn in de administratie van iedere werkgever. Indien een werkgever meerdere pensioenuitvoerders heeft waaraan het premienota's moet betalen, compliceert dit de salarisadministratie van de werkgevers. Daarnaast is het veiliger om de werkgever te laten betalen, omdat de deelnemer dan niet de mogelijkheid heeft om (per ongeluk) de gelden aan te wenden als gewoon salaris zonder iets af te storten naar een pensioenuitvoerder.

De werkgever volstaat niet met slechts het overmaken van een premiebedrag aan de uitvoerder, ook moeten allerlei gegevens doorgegeven worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan verschillende al dan niet pensioengevende looncomponenten, hetgeen per regeling kan verschillen. Vooral bij variant A en B ontstaat hier dus complexiteit voor de werkgever. De wijze van aanlevering van deze gegevens kan momenteel ook per pensioenuitvoerder verschillen. Dit en het feit dat een consequentie van de vrije keuze kan zijn dat werkgevers met tientallen uitvoerders (en dus ook contactpersonen) te maken kunnen krijgen, betekent een verzwarende van de administratieve last voor werkgevers.

Consequenties voor de uitvoering

Noodzaak expertbestuurders neemt toe bij deze regelingen, het Pensioenakkoord voorziet niet in deze behoefte

Noodzaak professionele bestuurders neemt toe

We zien dat pensioenfondsbestuurders steeds meer kennis moeten hebben over data en de digitale inrichting van keuzemogelijkheden.¹⁹ Voor pensioenfondsen verandert er bij de transitie naar het nieuwe stelsel het meest, aangezien ander type uitvoerders al gewend zijn om voor meerdere partijen tegelijk regelingen uit te voeren. Dit roept de vraag op of het niet noodzakelijk is dat pensioenfondsen meer expertbestuurders met een specifieke expertise aan boord halen, met bijvoorbeeld een diepgaande expertise op het gebied van pensioenadministratie of digitale pensioencommunicatie. Vooral bij keuzevrijheid van uitvoerder is er geen werkgever meer met een grote betrokkenheid bij de uitvoering van de regeling, waardoor de communicatie over alle verschillende keuzes niet aangevuld kan worden door informatieverschaffing vanuit de werkgever. Hierdoor wordt de band tussen de pensioenregeling en de werkgever zwakker. Of dit gevolgen heeft voor de bereidheid van werkgevers om pensioen aan te bieden, kan nader onderzocht worden.

In een artikel uit 2014 betogen onderzoekers Arnoud Boot en Kees Cools dat het de meest logische volgorde is om eerst een nieuw en uitlegbaar stelsel vast te stellen, en daar vervolgens een passend governance-model bij te ontwerpen. Dit laatste is niet gebeurd. De wettekst in de internetconsultatie en de bijbehorende Memorie van Toelichting biedt geen mogelijkheden tot het toepassen van een ander governance-model.

Dit houdt in dat er relatief weinig ruimte is voor expertbestuurders, en veel ruimte voor belangenbehartigers in het bestuur en belanghebbenden- of verantwoordingsorgaan van een fonds.²⁰



Consequenties voor toezicht

Gevolgen voor toezicht van een uitbreiding van de keuzemogelijkheden

Gevolgen van meer keuzemogelijkheden voor het toezicht

Voor alle vier keuzemogelijkheden in dit rapport geldt dat deze nog niet expliciet onderzocht zijn op de consequenties voor het (in- en extern) toezicht. Zowel DNB als AFM zullen eventuele nieuwe keuzemogelijkheden en de consequenties hiervan “onder de motorkap” moeten verwerken in het prudentieel- en gedragstoezicht.

Pensioenuitvoerders zullen in het kader van hun zorgplicht ervoor moeten zorgen dat de wijze waarop keuzes worden gepresenteerd en de uiteindelijke beslissingen die de deelnemer op basis hiervan maakt, passend zijn. De AFM ziet er onder andere op toe dat de wijze waarop keuzebegeleiding vormgegeven wordt, goed gaat. Met de eventuele introductie van de extra keuzemogelijkheden uit dit onderzoek naast de wijzigingen op het gebied van keuzebegeleiding vanuit het Pensioenakkoord, is de verwachting dat de invulling van het gedragstoezicht door de AFM ook gaat veranderen. Ook in de Toezichtsagenda 2021 van de AFM wordt benadrukt dat er meer risico's bij de deelnemer komen te liggen na de stelseltransitie, maar ook dat deelnemers meer keuzes kunnen maken.²¹

De uitbreiding van het aantal keuze-opties, zal waarschijnlijk leiden tot meer toezichtstaken voor de toezichthouders en daarmee eventueel tot een verhoging van toezichtskosten. Indien meer inzicht in het effect op toezichtskosten gewenst is, is vervolgonderzoek noodzakelijk.



Juridische consequenties

Behoud van de (grote) verplichtstelling is strijdig met de vrije keuze van uitvoerder

Er is geen recent specifiek onderzoek gedaan naar de juridische consequenties van de vrijheid van pensioenuitvoerder. Twee relevante onderwerpen in dit kader zijn het behoud van de verplichtstelling en de huidige taakafbakening. In een Kamerstuk uit maart 2001, precies twintig jaar geleden, werd al aangegeven dat de verplichtstelling en de verplichtingen voor fondsen die voortvloeien uit de taakafbakening tussen pensioenfondsen enerzijds en verzekeraars en premiepensioeninstellingen anderzijds wellicht op gespannen voet zullen staan met de roep om meer keuzevrijheid.²²

De stelselhervorming gaat uit van behoud van de verplichtstelling

Het principeakkoord van 5 juni 2019 dat uiteindelijk heeft geleid tot het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen en de bijbehorende Memorie van Toelichting, heeft als doelstelling dat de verplichtstelling van bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen behouden moet worden.

De verplichtstelling is echter strijdig met de vrije keuze van pensioenuitvoerder.

Taakafbakening dient nader onderzocht te worden

Het introduceren van een vrije keuze voor een pensioenuitvoerder heeft mogelijk gevolgen voor de bepalingen omtrent taakafbakening. Ten eerste houden de taakafbakeningsbepalingen de vrije keuze potentieel tegen, omdat een pensioenfonds geen vrijwillige regelingen zonder basisregeling aan mag bieden. Ten tweede kan bij een eventuele acceptatieplicht een pensioenfonds zich niet houden aan de taakafbakeningsbepalingen. Het fonds zal namelijk gehouden zijn om deelnemers van buiten de sector, die normaliter een regeling zouden onderbrengen buiten de verplichtgestelde sfeer, toe te laten.

Samenloop met andere regelingen

Samenloop van de keuze voor pensioenuitvoerder met bestaande keuzemogelijkheden

Samenloop met de onderstaande bestaande keuzemogelijkheden

- 1. Hoog/laag-constructie**
Geen directe gevolgen verwacht. Er is wel generieke financiële planning nodig om de gevolgen te overzien wanneer er gebruik gemaakt wordt van de hoog/laag-constructie en de pensioenvermogens bij meerdere verschillende uitvoerders zijn ondergebracht.
- 2. Het vervroegen of uitstellen van de pensioenleeftijd**
Zie hoog/laag constructie.
- 3. Uitruil van partnerpensioen voor ouderdomspensioen of van ouderdomspensioen voor partnerpensioen**
Zie hoog/laag constructie.
- 4. Waardeoverdracht bij wijziging van werkgever**
Deze keuzemogelijkheid heeft de intentie om waardeoverdrachten bij wijziging van de werkgever overbodig te maken indien een deelnemer wil achterblijven bij zijn oude pensioenuitvoerder.
- 5. Eenmalige uitkering ineens ter hoogte van maximaal 10% van het pensioenkapitaal**
Zie hoog/laag constructie.



(Onbedoelde) neveneffecten

Overdracht beleggingen nieuwe uitvoerder niet haalbaar

Indien bij het overstappen van pensioenuitvoerders een waardeoverdracht plaatsvindt van reeds opgebouwd pensioenvermogen, moet dit plaatsvinden door verkoop van beleggingen bij de oude uitvoerder en aankoop van beleggingen bij de nieuwe uitvoerder. Dit zorgt voor aan- en verkoopkosten en eventueel timingsverlies.

De beleggingen overdragen naar de nieuwe uitvoerder in plaats van de waarde van het pensioenkapitaal is niet haalbaar

Niet de waarde van de beleggingen maar de onderliggende beleggingen zelf overdragen (de zogenaamde *in-kind* overdracht) zodat er geen aan- en verkoop hoeft plaats te vinden bij een waardeoverdracht, is in veel gevallen niet haalbaar. De redenen hiervoor zijn als volgt:

1. Niet bij alle pensioenfondsen is het mogelijk de onderliggende beleggingen mee te krijgen, en ook niet alle fondsen nemen deze onderliggende waarden aan. Als de nieuwe uitvoerder een ander beleggingsbeleid hanteert, dan passen de overgedragen stukken misschien niet bij dit beleggingsbeleid. De nieuwe uitvoerder krijgt dan liever cash om naar eigen inzicht te beleggen.
2. *In-kind* overdrachten zijn bij illiquide beleggingen niet altijd gemakkelijk. Wanneer een deelnemer bijvoorbeeld 0,001% van een kantoorpand uit het beleggingsfonds in zijn pensioenvermogen heeft, is dit lastig over te dragen. Het kantoorpand is immers niet zo eenvoudig splitsbaar als cash.



(Onbedoelde) neveneffecten

In Australië heeft de vrije markt geleid tot tegenvallende pensioenresultaten

Misleiding van deelnemers in Australië

In een onderzoek dat PwC in december 2019 voor het Ministerie van SZW heeft gedaan, kwam al naar voren dat in Australië de pensioenresultaten van deelnemers vaak tegenvielen door de hoge uitvoeringskosten.

Pensioendeelnemers kunnen in Australië zelf kiezen bij welke uitvoerder zij hun pensioen op willen bouwen.

Door een vrije keuze van pensioenaanbieders gecombineerd met een gebrek aan transparantie op de pensioenmarkt, konden uitvoerders hoge verborgen uitvoeringskosten opnemen in hun regeling. Daarnaast profiteerden pensioenadviseurs van (verborgen) hoge provisies bij het vinden van een pensioenuitvoerder voor de deelnemer.

Het is daarom van groot belang dat er goed toezicht gehouden wordt op de prijsstelling die uitvoerders rekenen wanneer een deelnemer moet kiezen. In tegenstelling tot een werkgever of sociale partners, kan niet van de gemiddelde deelnemer verwacht worden dat hij het kostenmodel doorziet en kan inschatten welke uitvoeringskosten marktconform zijn.

Wij voorzien de problemen rondom provisies niet voor Nederland vanwege het in Nederland geldende provisieverbod.²³

Dit neemt niet weg dat een integere pensioenadviseur ook duur kan zijn voor een deelnemer, zeker wanneer hij maar een bescheiden pensioenvermogen heeft. Er dient daarom goed over nagedacht te worden of het aanbod zodanig vrijgelaten moet worden dat de deelnemer wel professioneel financieel advies moet inwinnen.

Een suggestie die recentelijk op een congres op 5 februari 2021 van de Vrije Universiteit en Aegon werd gedaan, kan wellicht een oplossing bieden. Daar werd geopperd om bepaalde ingrijpende pensioenkeuzes adviesplichtig te maken, maar wel maximale tarieven te stellen bij wet voor advisering aan individuen.²⁴ Dit kan ingericht worden door een maximumtarief op te leggen aan adviseurs over het maximale uurtarief dat zij mogen rekenen aan particulieren.

Alternatieven om uitvoerbaarheid te verbeteren

Vrije keuze van uitvoerder in het buitenland is sterk gereguleerd om deelnemer te beschermen

Het beperken van het aantal pensioenuitvoerders

Een alternatief voor een individuele vrije keuze voor een pensioenuitvoerder is de keuzevrijheid te beperken tot een kleine selectie van enkele toegestane pensioenuitvoerders. De mogelijkheden hiertoe zouden nader onderzocht moeten worden, maar kunnen strijdig zijn met het mededingingsrecht. Daarnaast is het onwaarschijnlijk dat er draagvlak komt voor een dergelijke constructie waarbij ongeveer 95% van de pensioenuitvoerders wordt benadeeld ten opzichte van de andere uitvoerders.

Een niet-adequate pensioenregeling voorkomen bij vrije uitvoerderskeuze

Indien de politieke wens is om het risico te beperken dat deelnemers binnen hun pensioenregeling bepaalde risico's niet verzekeren en alleen geld inleggen voor opbouw van ouderdomspensioen, kan er gedacht worden aan een plicht om bepaalde risico's te verzekeren bij een vrije overstap naar verschillende aanbieders, net zoals in het zorgverzekeraarsmodel. Zo kan ervoor gezorgd worden dat deelnemers verplicht premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid of partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum verzekeren. Eerder in dit hoofdstuk is dit model beschreven als "variant B". Dit vergt echter wel een radicale ommezwaai in de huidige pensioenopzet waarin over pensioen besloten wordt op de arbeidsvoorwaardentafel per sector of werkgever (en niet nationaal).

Een andere mogelijkheid is nog meer richting het Zweedse model op te schuiven en tot een grotere mate van standaardisatie van pensioenregelingen te komen.

Alternatieven om uitvoerbaarheid te verbeteren

Alternatief: premie laten betalen door individuele deelnemer

In een eerdere paragraaf is de uitvoeringscomplexiteit voor werkgevers beschreven indien zij moeten interacteren met een groot aantal pensioenuitvoerders. Het laten betalen van deze premies aan de uitvoerder door de werknemer zelf kan dit probleem voor werkgevers oplossen. Dit is overigens slechts een oplossing voor uitvoeringstechnische problemen van de werkgever, en waarschijnlijk juist onvoordelig voor pensioenuitvoerders.

Uitvoering werkgever is alleen relevant als er sprake is van werkgeverspremie

In Chili worden werkgevers niet geconfronteerd met administratieve lasten als gevolg van de vrije keuze van pensioenuitvoerders. Alleen werknemers betalen op dit moment in Chili pensioenpremie aan de pensioenuitvoerder. Er is geen sprake van een werkgeverspremie.¹¹

Het volledig laten betalen van de premie door werknemers kan ook het probleem van (grotere) werkgevers oplossen dat zij in theorie geconfronteerd worden met tientallen pensioenuitvoerders bij wie zij zich moeten registreren als werkgever en waarin zij continu gegevens moeten doorgeven over één of enkele werknemers.

Pensioenuitvoerders hebben in het PwC-onderzoek naar uitvoeringskosten in 2019 echter aangegeven dat zij het aansluiten van zzp'ers lastig vinden, aangezien premie incasseren bij individuele personen zorgt voor een groter risico op fouten in aangeleverde informatie, en op incassoproblemen en de bijbehorende incassokosten.²⁴ Daarnaast bestaat het risico dat de deelnemer zich überhaupt niet aansluit bij een pensioenregeling, en daarom geen pensioen opbouwt met de bijdrage die hij van zijn werkgever heeft ontvangen.

Vergelijkbare risico's kunnen verwacht worden wanneer het niet gaat om zelfstandig ondernemers, maar om personen. Indien er gekozen wordt voor een individuele deelnemer die zelf verantwoordelijk is voor het aanleveren van gegevens in zijn portaal, is het van groot belang dat communicatie hierover wordt geschreven op een wijze die voor alle deelnemers begrijpelijk is. Dat is een uitdaging, aangezien pensioencommunicatie door deelnemers wordt gezien als complex. Daarnaast kent Nederland ongeveer 2,5 miljoen laaggeletterden, en is het risico op problemen bij deze groep groot wanneer zij zelf verantwoordelijk zijn voor zaken als financiële administratie, het aanvragen van toeslagen en het begrijpen van brieven van de Belastingdienst.²⁵



4

Keuzemogelijkheid 2
Keuze individueel
beleggingsprofiel

Inhoud hoofdstuk over keuzemogelijkheid “keuze individueel beleggingsprofiel”

1.	Conclusie	50
2.	Huidige situatie	51
3.	Inhoud, doel en doelgroep beoogde keuzemogelijkheid	52
4.	Mogelijkheden in andere landen	53
5.	Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen	54
6.	Risico's voor de deelnemer	56
7.	Consequenties voor de solidariteit	57
8.	Consequenties voor de uitvoering	58
9.	Samenloop met andere regelingen	61
10.	Alternatieven om doelen te bereiken	62

Conclusie

Optie vooral uitvoerbaar en doelmatig bij regelingen zonder solidariteit

Deze keuze kan bijdragen aan de volgende politieke doelen:

1	Beschikkingsrecht over eigen pensioenkapitaal
3	Een pensioen dat beter aansluit bij risicoprofiel en financiële situatie
4	Een pensioen dat beter aansluit bij voorkeuren deelnemers
5	<i>Eventueel</i> Een duurzamer pensioen

Individuele beleggingsvrijheid past het beste bij de verbeterde premieregeling (WVP)

Solidariteit en individuele keuzes met betrekking tot beleggingen staan in beginsel op gespannen voet, aangezien via solidariteit deelnemers risico's met elkaar delen en dit onhoudbaar is als deelnemers zelf kunnen kiezen of zij meer of minder risico willen lopen. Individuele keuzes met betrekking tot het beleggingsbeleid in het nieuwe pensioencontract of de verbeterde premieregeling met solidariteitsreserve liggen dus niet voor de hand.

Beleggingskeuze in NPC

In het NPC zouden individuele beleggingskeuzes ondanks de bezwaren toch vormgegeven kunnen worden door niet alleen leeftijdsafhankelijk, maar ook risicoprofielafhankelijk rendementen toe te bedelen. Daarvoor moet de wetgeving in internetconsultatie gewijzigd worden. Dit introduceert wel een extra complexiteit in de pensioenuitvoering. Complicerende factor is daarbij dat collectief beleggingsbeleid gevoerd wordt en dat dus gecombineerd moet worden met individuele keuzes.

Beleggingskeuze in WvP

In een WVP-contract zonder solidariteitsreserve passen individuele beleggingskeuzes wel goed en deze keuzevrijheid kennen we dan ook al huidige premieregelingen. In huidige premieregelingen wordt een profielwijzer gebruikt bij het kiezen van een passende lifecycle voor een deelnemer.

In het WvP-contract met solidariteitsreserve kan dit ook vormgegeven worden, maar moet dan wel in de vul- en uitdeelregels van de solidariteitsreserve rekening gehouden worden met de gemaakte keuzes.

Huidige situatie

In DB/CDC-regelingen wordt collectief belegd, in IDC individueel

De mate waarin in de huidige situatie sprake is van individuele keuzevrijheid op beleggingsgebied is sterk afhankelijk van het soort pensioenovereenkomst dat overeengekomen is: een uitkeringsovereenkomst of en premieovereenkomst.

Een uitkeringsovereenkomst kent een collectief beleggingsbeleid

Bij uitvoering van een uitkeringsregeling wordt het vermogen collectief belegd. De verschillende beleggingen binnen de portefeuille zijn daardoor niet toegewezen aan individuele deelnemers en de deelnemer heeft geen mogelijkheid om een beleggingsprofiel te kiezen.

In een premieovereenkomst heeft elke deelnemer een eigen beleggingspotje

In premieovereenkomsten heeft elke deelnemer een eigen beleggingspotje dat in de regel wordt belegd door middel van zogenaamde lifecycle beleggen. Dit is een beleggingsstrategie waarbij het beleggingsrisico afgebouwd wordt naarmate de deelnemer ouder wordt. De deelnemer heeft, afhankelijk van wat de pensioenuitvoerder aanbiedt, de keuzes voor een beperkt aantal profielen (defensieve, neutrale of offensieve lifecycles zijn veel voorkomend). Onder voorwaarden kan een deelnemer kiezen voor vrij beleggen. Binnen vrij beleggen is het in theorie al goed mogelijk om volledig zelf het risicoprofiel te bepalen, en om bijvoorbeeld groene fondsen te selecteren.

Type huidige pensioenregeling	Uitkeringsovereenkomst	Premieovereenkomst
Individuele pensioenpotjes	Nee	Ja
Inrichting beleggingsbeleid	Collectief beleggingsbeleid	Individuele lifecycles
Individuele keuzevrijheid beleggen	Nee	Ja, onder voorwaarden

In 2014 heeft de Issuemonitor Pensioenen een enquête gehouden onder 812 Nederlanders boven de achttien jaar oud. Bij deze enquête geeft 60% van de ondervraagden aan dat zij willen bepalen met welk risico hun pensioenkapitaal wordt belegd.⁴ In een ander onderzoek uit 2016 in opdracht van de Pensioenfederatie, geeft 65% van deze ondervraagde Nederlanders aan een voorkeur te hebben voor duurzaam beleggen. Uit dit laatste onderzoek blijkt niet of deelnemers hierin ook zelf keuzes willen maken, of het vooral belangrijk vinden dat de pensioenuitvoerder deze duurzaamheid inbouwt in de collectieve beleggingsportefeuille.

Inhoud, doel en doelgroep beoogde keuzemogelijkheid

De keuzemogelijkheid geeft individuen invloed op hoe hun pensioenkapitaal belegd wordt

Deze maatregel is bedoeld voor deelnemers die meer invloed willen hebben op de wijze waarop hun pensioenkapitaal belegd wordt. Hierbij is het een uitgangspunt dat de deelnemer niet per se ervaring hoeft te hebben met beleggen om (veilige) keuzes te kunnen maken.

Door middel van individuele keuzevrijheid met betrekking tot het beleggingsbeleid wordt de deelnemer in staat gesteld om:

1. te kiezen welk risicoprofiel wordt toegepast bij het beleggen van zijn pensioenvermogen. Deze optie biedt deelnemers de mogelijkheid om meer of minder risico te nemen met het pensioenkapitaal dan de standaardbeleggingsmix voorschrijft.
2. het soort beleggingen waarin hij belegt te kiezen. De deelnemer kan het bijvoorbeeld belangrijk vinden dat met zijn pensioenkapitaal wordt belegd op een duurzame wijze. Daarbij is het van belang dat de risico/rendementsverhouding van de duurzame beleggingen in lijn blijft met het risicoprofiel van de deelnemer of zijn leeftijdscohort.

Dit hoofdstuk ziet op beide keuzemogelijkheden. Het gaat hier expliciet om de mogelijkheid om **als individu** te kiezen voor een ander beleggingsprofiel of ander soort beleggingen dan het standaardprofiel dat de pensioenuitvoerder aanbiedt. Het gaat daarom niet over hoe risicovol of duurzaam het algehele beleggingsbeleid van de pensioenuitvoerder is.



Mogelijkheden in andere landen

In Europa grote verschillen beleggingsvrijheid individu

Hieronder is ter beeldvorming een aantal situaties in andere landen beschreven. Hiermee is niet beoogd een volledig overzicht van alle mogelijkheden in andere landen te geven.

Vergelijking van een groot aantal Europese landen

In een EIOPA-onderzoek hebben 24 Europese landen aangegeven in hoeverre er beleggingsvrijheid is in hun regeling voor de deelnemer. In precies de helft van de landen is er wel enige mate van vrijheid over waarin belegd kan worden.²⁶ In tien van de landen kunnen deelnemers aangemeld worden voor een *default* beleggingsprofiel. In zeven van deze tien landen worden deze defaults gemaakt op basis van het lifecyclemodel.

In landen zoals Hongarije, Italië, Roemenië, Noorwegen en Slowakije kunnen deelnemers **veel keuzes** maken rondom beleggingsbeleid.

In Nederland, maar ook Luxemburg, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk, Portugal en Slovenië hangt de vraag of er beleggingsvrijheid af van het **type regeling dat de deelnemer** heeft.

Deelnemers hebben helemaal **geen keuzevrijheid** in België, Bulgarij, Griekenland, Spanje, Finland, Kroatië, Litouwen en Polen.

Beleggingskeuzes in Zweden

Volgens het EIOPA-onderzoek hebben deelnemers in Zweden bij hun pensioenverzekeraar die het pensioenvermogen beheert geen beleggingsvrijheid. Toch is hier een nuance op te maken, aangezien de deelnemer wel de partij die zijn vermogen beheert en daarmee een keuze maakt voor het beleggingsbeleid van deze partij. Beleggingsvrijheid is in Zweden dus ingericht door middel van de eerder genoemde mogelijkheid om te wisselen van de pensioenverzekeraar.

Deelnemers kiezen uit twee type premieregelingen die een verschillende mate van risico bij de deelnemer leggen en waarin vrij beleggen bij een van de twee type premieregelingen een mogelijkheid is.

Wel ligt de prioriteit in Zweden vooral bij het laag houden van uitvoerings- en beleggingskosten, en minder bij de wijze waarop de beleggingsportefeuille zelf voldoet aan wensen van een deelnemer.

Wanneer deelnemers geen keuze maken, wordt hun pensioenvermogen belegd bij de *default* aanbieder, Alecta. Alecta is overigens de voordeligste aanbieder van traditionele pensioenverzekeringen, met een gecombineerd totaal tarief van 0,11% voor uitvoerings- en vermogensbeheerkosten.



Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen

Effectiviteit van deze keuzemogelijkheid in relatie tot gestelde doelen

	Beoogd doel	Effectiviteit keuzemogelijkheid in relatie tot beoogd doel
1	Beschikkingsrecht over eigen pensioenkapitaal	Meer mogelijkheden voor deelnemers om invloed te hebben op de wijze waarop zijn pensioenkapitaal wordt belegd draagt bij aan dit doel.
2	Een begrijpelijker en beter uitlegbaar pensioen	In beginsel draagt deze keuzemogelijkheid niet bij aan een begrijpelijker en beter uitlegbaar pensioen. Sterker nog, deze ingrijpende keuzemogelijkheden kan pensioen wellicht zelfs minder begrijpelijk maken. Wel kan het zijn dat pensioenuitvoerders bij keuze voor een beleggingsprofiel meer investeren in een profielwijzer die ook een element van financiële educatie kent.
3	Een pensioen dat beter aansluit bij risicoprofiel en financiële situatie	<p>De vrijheid om te kiezen voor een meer defensieve of offensieve beleggingsmix draagt in sterke mate bij aan een betere aansluiting bij het risicoprofiel en de financiële situatie, mits de deelnemer de juiste keuze maakt voor nu en voor in de toekomst. Ervoor zorgen dat een deelnemer in staat wordt gesteld een passende keuze te maken, behoort tot de taken van pensioenuitvoerders. Daarnaast moet in geval van beleggingsvrijheid de pensioenuitvoerder adviseren over een passend beleggingsprofiel.</p> <p>Hoewel het geen verplicht onderdeel van de risicopreferentiemeting is, kan de pensioenuitvoerder bij het onderzoek onder deelnemers ook uitvragen in hoeverre de deelnemer “duurzaam” of “ESG” wil beleggen. Dit kan zowel een interessant inzicht geven in het nut en de noodzaak om een duurzame lifecycle als keuzeoptie aan te bieden, als helpen bij het kiezen voor deze duurzame lifecycle wanneer deze al aangeboden wordt.</p>
4	Een pensioen dat beter aansluit bij niet-financiële voorkeuren deelnemers	De deelnemer kan ervoor zorgen dat de wijze waarop belegd wordt aansluit bij zijn voorkeuren, bijvoorbeeld op gebied van duurzaamheid. Daarmee is deze keuzemogelijkheid effectief voor dit doel. Daarnaast is het denkbaar dat er verschillen zijn tussen beleggingskosten binnen de profielen.

Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen

Effectiviteit van deze keuzemogelijkheid in relatie tot gestelde doelen

	Beoogd doel	Effectiviteit keuzemogelijkheid in relatie tot beoogd doel
5	Een duurzamer pensioen	Indien deelnemers de mogelijkheid krijgen om te kiezen voor een duurzamer beleggingsprofiel en een gedeelte van de deelnemers dit ook doet, draagt deze mogelijkheid bij aan dit doel.
6	Vermogensopbouw voor de oude dag buiten de pensioenregeling om	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.
7	Een kostenefficiënt en uitvoerbaar pensioen	In huidige premiereregelingen (straks Wvp-contracten) wordt deze optie reeds uitgevoerd en is dus uitvoerbaar. Bij NPC-regelingen voorzien wij uitdagingen voor de uitvoering en daarmee ook de kostenefficiëntie van de pensioenregeling. Daarmee draagt de introductie van de keuzemogelijkheid dus niet bij aan dit doel.
8	Een pensioen dat past bij de toenemende arbeidsmobiliteit	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.



Risico's voor deelnemer

Een niet-passende beleggingskeuze heeft onherstelbare consequenties

Keuzes in het beleggingsprofiel hebben doorwerkende effecten

Als de beleggingen voor een deelnemer niet passen bij zijn risicoprofiel, heeft dit consequenties die vrijwel niet terug te draaien zijn.

Ook wanneer er geen sprake is van keuzevrijheid op beleggingsgebied kan een deelnemer een niet-passend beleggingsbeleid hebben.¹ Echter, de kans daarop neemt toe naarmate deelnemers meer eigen keuzes kunnen maken. Om dit risico te mitigeren, is het van belang dat pensioenuitvoerders beleggingsprofielen zo aanbieden, dat deelnemers geen onaanvaardbare risico's nemen en geen keuzes maken die niet passend zijn. De pensioenuitvoerder weet niet of de deelnemer spaargeld heeft, een partner met een aanvullend inkomen, en of er sprake is van een volledig afgeloste eigen woning of misschien wel een huurwoning waarvan de maandlasten ieder jaar zullen blijven stijgen. Daarom dient de deelnemer naast informatie over zijn risicobereidheid, ook actief vragen te beantwoorden over zijn financiële situatie.

Te laat bijsturen

Bij een te offensief profiel, zeker kort voor pensioendatum, kan het gebeuren dat een deelnemer ongewenst een groot deel van het pensioenkapitaal kwijtraakt.

Voorals als de deelnemer van plan is om op korte termijn een vaste pensioenuitkering aan te kopen vanuit een vermogen dat is opgebouwd binnen het Wvp-contract, is de mogelijkheid om de schade goed te maken beperkt. Als schrikreactie overschakelen naar een defensief profiel zorgt ervoor dat de kans kleiner is om het verloren kapitaal weer terug te winnen.

Daarentegen kan een te defensief profiel ervoor zorgen dat het kapitaal minder groeit dan benodigd is, waardoor het moeilijker wordt voor de deelnemer om een adequaat pensioenkapitaal bij elkaar te sparen. Dit kan deels goedge maakt worden door weer over te stappen naar een offensiever profiel, maar uiteraard niet volledig.



Consequenties voor de solidariteit

Individuele beleggingskeuzes en risicodeling gaan niet goed samen

Keuze in beleggingsprofielen lastig verenigbaar met solidariteitsreserve

Solidariteit en individuele keuzes staan in beginsel op gespannen voet, aangezien via solidariteit deelnemers risico's met elkaar delen en dit onhoudbaar is als deelnemers zelf kunnen kiezen of zij meer of minder risico willen lopen. De risicomijdende deelnemer zal namelijk niet willen meebetalen aan de risico's van zijn risiconemende mededeelnemer. Daarnaast zal iedereen meer risico willen nemen als dat gratis is, i.e. de negatieve effecten daarvan via een solidariteitsbeginsel gemitigeerd worden.

Dit geldt dus ook voor keuzevrijheid in beleggingen en heeft tot gevolg dat individuele keuzes met betrekking tot het beleggingsbeleid in het nieuwe pensioencontract of de verbeterde premieregeling met solidariteitsreserve niet voor de hand liggen. In het nieuwe pensioencontract geldt daarbij dat een collectief beleggingsbeleid gevoerd wordt en dat lastig te combineren is met individuele keuzes. De toedeling van rendementen aan individuen die eigen keuzes maken is complexer dan toedeling op basis van leeftijdscohorten en lijkt bovendien op basis van het huidige wetsvoorstel niet mogelijk.

In de verbeterde premieregeling met solidariteitsreserve speelt het collectieve beleggingsbeleid geen rol en zou het mogelijk zijn individuele beleggingskeuzes toe te staan en bij het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve hiermee rekening te houden. Dit betekent dat de mogelijkheden voor vul- en uitdeelregels beperkt worden. Vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve op basis van behaalde rendementen wordt namelijk naar verwachting te complex en lastig uitlegbaar. Voor de beleggingen binnen de solidariteitsreserve lijkt het vanuit uitvoeringstechnisch oogpunt niet voor de hand te liggen ook de individuele keuzes te hanteren.

Keuze in beleggingsprofielen past het beste bij de verbeterde premieregeling zonder solidariteitsreserve

Het bieden van keuzevrijheid in beleggingsprofielen is het best uitvoerbaar bij een verbeterde premieregeling zonder solidariteitsreserve.



Consequenties voor de uitvoering

De vormgeving van deze keuzemogelijkheid hangt af van het type pensioencontract

Het nieuwe pensioencontract (NPC)

Keuze van risicoprofielen bij een nieuwe premieregeling

Zoals eerder aangegeven ligt het inrichten van individuele beleggingsprofielkeuzes niet voor de hand bij het nieuwe pensioencontract.

Mocht deze keuzevrijheid echter toch ingericht moeten worden dan zijn er twee manieren die wij zien waarop dit kan, mits de wettelijke kaders verruimd worden. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld het verwerken van de keuze in de wijze van rendementstoedeling. Dit houdt in dat beschermings- en overrendement niet alleen toebedeeld moeten worden op basis van het leeftijdscohort, maar ook op basis van de risicopreferentie en de keuze voor ESG- of impactbeleggen. Op basis van de huidige teksten uit de wet en Memorie van Toelichting is de wettelijke ruimte voor deze oplossing er nog niet.

Een andere mogelijkheid is een deel van het pensioen individueel te maken en daar keuzevrijheid in te verwerken via een lifecycle voor dit deel (feitelijk geen NPC meer voor dit deel). Dit zal naar verwachting wel tot extra kosten leiden, omdat dit leidt tot extra handelingen en communicatie voor de pensioenuitvoerder.

De verbeterde premieregeling (Wvp)

Keuze van risicoprofielen bij een verbeterde premieregeling

In het Wvp-contract heeft de deelnemer net zoals bij een huidige individuele premieregeling een eigen pensioenpot, met meestal eigen lifecycle beleggingen. Deze lifecycle kan afgestemd worden op de risico- en ESG-voorkeuren van de individuele deelnemer aan de pensioenregeling. Los van deze voorkeuren van de deelnemer, wordt de mate van risico in de beleggingsmix ook afgestemd op de leeftijd van de deelnemer. Hoe ouder de deelnemer is, hoe meer het risico wordt afgebouwd.

Het kiezen voor meer of minder risico binnen de lifecycle is nu bij de meeste uitvoerders al mogelijk. In ieder geval één Nederlandse pensioenuitvoerder laat de deelnemer naast risicoprofiel, ook kiezen voor actief of passief beleggen en biedt ook een groene lifecycle aan.

Deelnemers kunnen met profielwijzers via een digitale portal van de pensioenuitvoerder enkele vragen beantwoorden over hun risicobereidheid, financiële positie, doelstellingen en kennis en ervaring met beleggen. OP basis van deze antwoorden krijgen een advies over een passend beleggingsprofiel gegeven het geïnventariseerde risicoprofiel.

Consequenties voor de uitvoering

Toebedelen rendementen in het NPC

Het nieuwe pensioencontract (NPC)

Groene rendementen toebedelen binnen het NPC

Wanneer er meer groen rendement toebedeeld wordt aan een deelnemer, zijn de beleggingsrendementen anders dan voor een andere deelnemer in hetzelfde cohort. Er zal daarmee een onderscheid gemaakt moeten worden tussen beleggingen binnen de collectieve beleggingsmix die worden aangemerkt als “groen” en de beleggingen die niet aangemerkt worden als “groen”. Pensioenfondsen zullen gedegen onderzoek moeten doen naar hoe zij dit vorm kunnen geven zonder dat dit een ongewenste invloed heeft op de collectieve beleggingen. Uitvoeringstechnisch lijkt dit niet eenvoudig.

Hetzelfde geldt uiteraard voor ESG-rendementen of andere profielen.

Momenteel biedt de wettekst in internetconsultatie en de bijbehorende Memorie van Toelichting alleen ruimte voor toebedelen op basis van leeftijdscohorten en het zijn van actieve deelnemer, slaper of gepensioneerde. Deze mogelijkheden dienen verruimd te worden als men deze optie wil gebruiken.



Consequenties voor de uitvoering

De Wet toekomst pensioenen vereist periodiek onderzoek naar risicohouding van deelnemers

Uitvraag onder deelnemers over financiële situatie en voorkeuren

Huidige aanbieders van premieregelingen hebben door hun profielwijzers al uitgebreide ervaring met het meten van risicopreferenties op individueel niveau. Voor uitvoerders van uitkeringsregelingen is dit minder bekend, aangezien zij bij het vaststellen van het collectieve beleggingsbeleid momenteel geen (individuele) toetsing hoeven te doen bij deelnemers.

De Memorie van Toelichting vereist dat pensioenuitvoerders minimaal één keer per vijf jaar bij deelnemers onderzoek doen naar hun risicopreferenties.

Daarbij moeten de volgende zaken getoetst worden bij deelnemers:

1. Het maximaal aanvaardbare risico dat deelnemers willen nemen op basis van een pessimistisch economisch scenario
2. Het risico dat deelnemers ten minste willen nemen met het oog op een adequaat pensioen in een gemiddeld economisch scenario
3. De mate van spreiding van economische schokken tijdens de uitkeringsperiode (*alleen voor risicopreferentiemeting bij uitkeringsfase*)

Het inzetten van resultaten uit het risicopreferentieonderzoek

Voor alle pensioenuitvoerders is het na de stelseltransitie verplicht om risicopreferenties te meten. Hiermee wordt gekeken naar het risico dat deelnemers kunnen en willen dragen. Het resultaat van dit risicopreferentieonderzoek is dat voor een regeling bepaald kan worden wat de bandbreedte is van het gewenste risico per leeftijdscohort. In de nieuwe premieovereenkomst (NPC) wordt het risicopreferentieonderzoek niet bij alle individuele deelnemers uitgevoerd, maar bij een adequate weerspiegeling van populatie (per cohort).

Op deze manier wordt de risicohouding op cohortbasis vastgesteld. Het uiteindelijke beleggingsbeleid, inclusief de verdeelregels, moet aansluiten op deze risicohouding. Indien een pensioenuitvoerder individuele risicoprofielen wil gebruiken voor individuele keuzes, zal het risicopreferentieonderzoek echter sterk uitgebreid moeten worden, aangezien momenteel alleen bij een adequate weerspiegeling van populatie (per cohort) een uitvraag gedaan wordt en niet bij alle individuele deelnemers.

Samenloop met andere regelingen

Samenloop van de keuze voor beleggingsprofiel met bestaande keuzemogelijkheden

Samenloop met de onderstaande regelingen

Aangezien beleggingsvrijheid al geldt binnen huidige premiereregelingen, worden combinaties met bestaande keuzemogelijkheden in de praktijk reeds uitgevoerd.

1. Hoog/laag-constructie

Wij kennen geen onderzoek hierover, maar wij verwachten geen directe gevolgen. Een uitzondering op onze verwachting kan zijn wanneer er in grote mate beleggingscategorieën gekozen worden die minder liquide zijn en er daardoor onvoldoende liquiditeit beschikbaar is voor de hoge uitkeringen.

2. Het vervroegen of uitstellen van de pensioenleeftijd

Bij het vervroegen van de pensioenleeftijd moet het beleggingsrisico eerder worden afgebouwd, bij het uitstellen van de pensioenleeftijd later. Het is van belang om tijdig door te geven of de deelnemer eerder of later met pensioen wil zodat de lifecycle aan deze keuze aangepast kan worden.

3. Uitruil van partnerpensioen voor ouderdomspensioen of van ouderdomspensioen voor partnerpensioen

Geen onderzoek naar gedaan, maar geen directe gevolgen verwacht, tenzij er in grote mate beleggingscategorieën gekozen worden die minder liquide zijn en door de uitruil meer liquiditeit gewenst is.

4. Waardeoverdracht bij wijziging van werkgever

Beleggingskeuzes moeten zo ingericht worden dat in geval van waardeoverdracht eenvoudig liquide middelen voor deze overdracht beschikbaar kunnen worden gemaakt.

5. Eenmalige uitkering ineens ter hoogte van maximaal 10% van het pensioenkapitaal

Beleggingskeuzes moeten zo ingericht worden dat in geval van eenmalige uitkering voldoende liquide middelen beschikbaar kunnen worden gemaakt.



Alternatieven om doelen te bereiken

Het combineren van regelingen voor beleggingsvrijheid over een deel van het pensioenkapitaal

Een hybride vorm tussen het NPC en Wvp als alternatieve optie

Wanneer het implementeren van beleggingskeuzes niet wordt vormgegeven door leeftijdsafhankelijk toebedelen in het NPC, kan worden gedacht aan een zogenaamde hybride regeling. Een dergelijke regeling bestaat uit zowel een NPC-deel als een Wvp-deel, die in de praktijk vormgegeven kan worden als het NPC tot een bepaalde salarisingrens en een Wvp over het salaris boven die grens (*). Zo kan de deelnemer over een gedeelte van zijn pensioenkapitaal beleggingsvrijheid verkrijgen (het Wvp-gedeelte) en kan risicodeling plaatsvinden in het niet vrije, collectief belegde deel.

Indien er gekozen wordt voor een dergelijke hybride regeling, kan ervoor gekozen worden om het individuele deel vrij te beleggen (zo kan de deelnemer ook groene beleggingsfondsen kiezen), of om te beleggen via de risicoprofielen uit lifecycles. Indien ervoor gekozen wordt om deze mogelijkheid in te richten door middel van vrij beleggen, dient daarbij wel opgemerkt te worden dat individuele beleggers in de regel slechter lijken te presteren dan de markt. Volledig vrije keuze is daarmee niet (per se) beter voor het pensioenresultaat dan een risicoprofiel aanhouden voor de deelnemer voor het Wvp-deel.²⁷ Bedrijfstaking- of beroepspensioenfondsen kunnen voor het Wvp-deel ook een solidariteitsreserve aanhouden, maar dit kent uitvoeringstechnische uitdagingen en daarnaast ontstaat dan weer de eerder genoemde spanning tussen solidariteitsreserve en keuzevrijheid.

(*) Onder de huidige wetgeving vaak een uitkeringsovereenkomst tot een salarisingrens en een premieovereenkomst boven deze salarisingrens.



5

Keuzemogelijkheid 3
Keuze aanwenden
pensioenvermogen

Inhoud hoofdstuk over keuzemogelijkheid “keuze aanwenden pensioenvermogen”

1.	Conclusie	65
2.	Huidige situatie	67
3.	Beoogde keuzemogelijkheid	68
4.	Mogelijkheden in andere landen	71
5.	Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen	73
6.	Risico's voor de deelnemer	75
7.	Consequenties voor de solidariteit	78
8.	Consequenties voor de uitvoering	79
9.	Juridische consequenties	83
10.	Samenloop met andere regelingen	85
11.	(Onbedoelde) neveneffecten	86
12.	Alternatieven om uitvoerbaarheid te verbeteren	88
13.	Budgettaire effecten van de keuzemogelijkheid	89

Conclusie

Risico dat keuzemogelijkheid een averechts effect heeft voor jonge deelnemers

Deze keuze kan bijdragen aan de volgende politieke doelen:

1	Beschikingsrecht over eigen pensioenkapitaal
3	Een pensioen dat beter aansluit bij risicoprofiel en financiële situatie
6	Vermogensopbouw voor de oude dag buiten de pensioenregeling om

Aankoop eigen woning wellicht een te ambitieus doel

(Zeer) jonge pensioendeelnemers hebben weinig pensioenkapitaal. Voor een aankoop van een eerste eigen woning is deze maatregel dus niet zo effectief bij (zeer) jonge deelnemers, bij deelnemers die al een tijd werken kan dit wel interessant zijn. Daarnaast kan deze maatregel een prijsopdrijvend effect hebben, waardoor de toegankelijkheid van de woningmarkt voor koopstarters niet per se toeneemt door deze optie.

Risico deelnemer te laag pensioen

Vooraf voor jonge deelnemers zijn er grote risico's verbonden aan het eerder opnemen van pensioenvermogen. Omdat het pensioenkapitaal van jongere deelnemers nog lang kan renderen, zal het voortijdig opnemen van vermogen een groot gat slaan in het te bereiken pensioen. Keuzebegeleiding speelt ook hier dus weer een belangrijke rol.

Fiscaal onaantrekkelijk voor deelnemer

Door het vervallen van de omkeerregel, revisierente en box 3-heffing is het onder het huidige fiscale regime financieel zeer nadelig voor een deelnemer om een flinke som van het pensioenkapitaal in één keer op te nemen. Dit maakt de optie minder aantrekkelijk en brengt het risico met zich mee dat deelnemers zich dit niet tijdig realiseren.

Solidariteitsreserve

Bij een (vroegtijdige) afkoop krijgt de deelnemer, in ieder geval in het NPC-contract, geen gedeelte van de solidariteitsreserve mee. Dit kan nadelig zijn voor de deelnemer die kiest voor deze optie.

Conclusie

Restricties zijn uitvoeringstechnisch lastig, maar te weinig restricties vergroten de kans op fouten en foute keuzes

Voorwaarden aan bestedingsdoel en hoogte opname kapitaal

Hoe meer restricties aan de maximale hoogte van de afkoop en de aanwending van het pensioenkapitaal, hoe moeilijker het wordt om deze keuzemogelijkheid uit te voeren. Bij teveel restricties wordt dit zelfs onmogelijk, omdat waarschijnlijk geen enkele partij genoeg informatie heeft voor controle op juiste aanwending. Daarentegen is de kans op fouten en schrijnende gevallen het kleinst indien er geen restricties worden gesteld aan de bestedingsdoelen van de aanwending van het pensioenkapitaal. Dit zorgt er wel voor dat de politieke doelen die men voor ogen had met de maatregelen, wellicht niet verwezenlijkt worden.

Negatief effect op beleggingsmix

De mogelijkheid tot aanwending van kapitaal, zeker als dit kan (ver) voor pensioendatum, zorgt ervoor dat pensioenuitvoerders potentieel minder illiquide beleggingen aan willen houden. Dit is in de regel nadelig voor het pensioenresultaat van alle deelnemers. Dit effect is het grootst wanneer deelnemers een (zeer) groot gedeelte van het kapitaal vrij kunnen opnemen.



Huidige situatie

Nederland gebruikt pensioenkapitaal (vrijwel) alleen voor aankoop annuïteit

De Nederlandse eis van het aankopen van van een annuïteit is redelijk uniek in de wereld

Nederland is een van de weinige landen waar de annuïtaire uitkering de enige mogelijkheid is om het pensioenkapitaal tot uitkering te laten komen. Nederland kent een succesvolle combinatie van AOW, een omvangrijke kapitaalgedekte tweede pijler en de verplichting tot het aankopen van een levenslange uitkering. Daardoor is de armoede onder Nederlandse ouderen relatief laag, zowel vergeleken met andere leeftijdsgroepen in Nederland als met ouderen in andere landen.²⁸ Gemiddeld genomen is er geen armoedeval bij pensionering omdat een adequate oudedagsvoorziening is getroffen, die eventueel nog samenloopt met een consumptie die afneemt na pensioendatum.²⁹ Dit staat in schril contrast tot een groot aantal andere landen, waar de uittredingsdatum in de regel leidt tot een sterke inkomensval. Overigens neemt deze inkomensval wel sterk af sinds de jaren '90 van de vorige eeuw.³⁰

Nederlandse deelnemers kunnen hun pensioen in beginsel niet opnemen voor pensioendatum, op de mogelijkheid tot het vervroegen van de start van de pensioenuitkering met maximaal tien jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd na.

Met de inwerkingtreding van de Wet bedrag ineens wordt het per 1 januari 2023 mogelijk om 10% van het pensioenkapitaal op te nemen op pensioendatum. Dit kan echter niet voorafgaand aan de pensioendatum.



Beoogde keuzemogelijkheid

Manieren waarop het pensioenkapitaal aangewend kan worden

Mogelijkheden met het pensioenkapitaal

Bij deze maatregel kan de deelnemer een deel van het pensioenkapitaal aanwenden voor iets anders dan het aankopen van een levenslange ouderdoms- of nabestaandenpensioenuitkering.

Hierbij dienen twee belangrijke keuzes gemaakt te worden, namelijk:

- a) Of er restricties worden opgelegd aan hoe het aangewende pensioenkapitaal besteed mag worden.
- b) Of de hoogte van het aan te wenden pensioenkapitaal gemaximeerd wordt en zo ja, op welk niveau.

In de tabellen rechts worden enkele mogelijkheden weergegeven voor de maximering van het op te nemen pensioenkapitaal en bestedingsrestricties. Deze opsomming is niet-limitatief en de opties kunnen gecombineerd ingezet worden.

	Restricties besteding kapitaal
1	Geen restricties (zoals bij eenmalige uitkering 10%)
2	Aanwending aankoop of verbouwing eigen woning of aflossen hypotheekschuld eigenwoning
3	Aanwending voor (eigen) studiekosten
4	Aanwending voor de financiering van sabbaticalverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof

	Maximale hoogte op te nemen kapitaal
1	Geen maximering
2	Maximering als een percentage van het totale pensioenkapitaal van de deelnemer
3	Maximering op basis van een vereiste minimale individuele vervangingsratio
4	Maximering op basis van een over te houden minimale annuïtaire uitkering (bijv. 130% minimumloon)

Beoogde keuzemogelijkheid

Voorkeuren deelnemers voor andere aanwending pensioenkapitaal

Deelnemers kunnen met meer vrijheid bij de aanwending van hun pensioenkapitaal, meer beschikkingsrecht krijgen over hun pensioenvermogen. Dit kan onder andere tot gevolg hebben dat zij betere toegang tot de woningmarkt krijgen of hun hypotheek makkelijker kunnen aflossen. Huiseigenaren kunnen zo hun consumptie beter spreiden over hun levensloop. Maar ook andere bestedingsdoelen kunnen interessant zijn voor deelnemers.

Enquête bestedingsdoelen eenmalige uitkering

Aan ABP-deelnemers is in 2016 gevraagd wat zij zouden willen doen met een beperkte eenmalige uitkering. In dat onderzoek ging het om een uitkering van maximaal 20%.¹⁰ De meest genoemde bestedingsdoelen waren:

1. Hypotheekschulden op de eigen woning aflossen (46%)
2. Reizen maken (33%)
3. Geld ter beschikking hebben (31%)

In een andere enquête uit 2014 die is gedaan op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder een willekeurige groep werkenden en gepensioneerden, geeft 27% van de niet-gepensioneerden aan dat zij geld opzij willen leggen voor hun oudedagsvoorziening via de opbouw van waarde binnen de eigen woning.⁴

Netspar heeft onderzocht wat de gevolgen van eigenwoningbezit zijn op de vervangingsratio's* van deelnemers, ten opzichte van deelnemers die huren. Zeker jonge pensioenspaarders (in dit onderzoek is het jongste cohort tussen de 35 en 45 jaar oud) hebben zeer veel profijt van het bezit van de eigen woning. De verwachte netto mediane vervangingsratio voor deze groep deelnemers tussen 35 en 45 jaar oud is met een eigen woning 124%, bij huurders ligt de verwachting op 93%.³¹ Dit komt door zowel de in dit onderzoek meegenomen geprognosticeerde stijging van de woningwaarde van 1% per jaar als door het aflossen van de hypotheek en het niet meestijgen van de hypotheekwaarde met de (loon)inflatie.

Dit onderzoek geeft aan dat het sterk loont voor jonge mensen om een eigen woning aan te kopen, zowel wanneer ze de woning later “opeten” als wanneer zij dit niet doen. Naast het profijt op korte termijn van het vinden van huisvesting, blijken de financiële vooruitzichten ook sterk positief bevorderd te worden na pensioendatum.

** De vervangingsratio wordt bij prognoses van de hoogte van het pensioen gebruikt om aan te geven welk percentage van het laatstverdiende loon het pensioeninkomen biedt. Zo kan gemakkelijk inzichtelijk gemaakt worden in hoeverre de levensstandaard na pensioendatum voortgezet kan worden.*

Beoogde keuzemogelijkheid

Doelgroep: in beginsel alle deelnemers met reeds opgebouwd kapitaal

Iedere deelnemer die enig pensioenkapitaal heeft opgebouwd behoort tot de doelgroep van deze mogelijkheid. Hieronder zijn enkele groepen opgenomen voor wie deze keuzemogelijkheid in het bijzonder interessant kan zijn.

Koopstarters op de woningmarkt

De doelgroep van deze maatregel zal afhankelijk zijn van de restricties die opgelegd worden aan het pensioenkapitaal. Het door deelnemers het meest gewenste bestedingsdoel dat ook in het politieke debat wordt genoemd, is de aanwending voor het (af)betalen van de hypothecaire lening op een eigen woning. Vooral voor koopstarters lijkt dit wenselijk te zijn, aangezien koopstarters geen beschikking hebben tot overwaarde op een vorige woning. Overigens is er een kans dat deze keuzemogelijkheid een algemeen prijsopdrijvend effect op de woningmarkt veroorzaakt, wat wellicht een averechts effect heeft voor koopstarters. In dat geval profiteren vooral doorstromers van meer overwaarde op de woning die zij reeds bezitten, zonder dat zij hiervoor hun pensioenkapitaal opofferen.

Aangezien koopstarters vaak nog aan het begin van hun carrière staan, hebben zij echter in de regel nog relatief weinig pensioenkapitaal opgebouwd.

Ouderen die hun vaste lasten willen verlagen aan het einde van hun loopbaan of bij pensionering

Oudere werknemers en gepensioneerden hebben in de regel een groter pensioenkapitaal opgespaard. Indien zij nog een openstaande (aflossingsvrije) hypotheek hebben, kunnen zij hun pensioenkapitaal gebruiken om de eigenwoningschuld (gedeeltelijk) af te lossen. Zo kunnen de maandlasten voor deelnemers verlaagd worden in de eindfase van de carrière wanneer zij minder uren willen werken, of na pensioendatum. Ook kan het pensioenkapitaal eventueel financiering bieden aan een deelnemer om de eigen woning levensloopbestendig te maken.

Deelnemers die verlof willen nemen, bijvoorbeeld om te investeren in hun duurzame inzetbaarheid

Hierbij kan gedacht worden aan deelnemers die studieverlof opnemen om zich om- of bij te scholen, of aan deelnemers die sabbaticalverlof nemen om benodigde rust te nemen zodat zij gezond de pensioendatum kunnen halen.



Mogelijkheden in andere landen

In het buitenland is het gebruikelijker om vrijer met het kapitaal om te gaan

Hieronder is ter beeldvorming een aantal situaties in andere landen beschreven. Hiermee is niet beoogd een volledig overzicht van alle mogelijkheden in andere landen te geven.

Verschillen met het buitenland, waar pensioenkapitaal vaak al aangewend kan worden voor andere doeleinden

In de meeste landen waar pensioen opgebouwd wordt op kapitaalbasis hebben deelnemers de mogelijkheid om een deel van het pensioen of zelfs het gehele pensioen op te nemen.⁹ Op enkele uitzonderingen na, zoals Denemarken, Zwitserland en Chili, wordt in de regel geen levenslange annuïteit aangekocht door deelnemers.¹¹ In landen zoals Maleisië, Australië, Nieuw-Zeeland en de Verenigde Staten hoeft maar 10% of minder aangewend te worden voor een annuïteit.

In buitenlandse pensioenstelsels kan opgebouwd pensioenkapitaal geregeld voor, op en na pensioendatum aangewend worden voor andere doeleinden dan het aankopen van een levenslange pensioenuitkering. Dit komt onder andere voor in de vorm van de aankoop van een tijdelijk ouderdomspensioen.

Besteden pensioenkapitaal aan andere zaken in buitenland

In Nieuw-Zeeland, de Verenigde Staten, Maleisië en Singapore zijn zaken zoals de aflossing van de eigenwoningsschuld en het investeren in een studie mogelijke bestedingsdoelen.

In de Verenigde Staten kunnen deelnemers zelfs een lening afsluiten bij hun pensioenfonds om een eigen woning aan te kopen. Ook zijn zaken zoals overlijden of permanente emigratie in veel landen een toegestane reden om het gehele pensioenkapitaal af te kopen.³²

Ook in Zwitserland kunnen deelnemers onder sommige omstandigheden geld aan hun pensioenspaartegoed onttrekken. Pensioenspaargeld kan bijvoorbeeld worden gebruikt om een huis te kopen of te verbouwen, met bepaalde beperkingen. Dit is interessant, aangezien het Zwitserse pensioensysteem op andere aspecten zeer vergelijkbaar is met het Nederlandse systeem.

Mogelijkheden in andere landen

In het buitenland is het gebruikelijker om vrijer met het kapitaal om te gaan

Aanwenden pensioenkapitaal vóór pensionering

Australië kent sinds 2017 het de *First home super saver*-regeling (FHSS).³³ Deze regeling is geïntroduceerd om de druk op de betaalbaarheid van woningen te verlagen voor starters. Dit is een van de doelen die in Nederland ook wordt genoemd, aangezien de betaalbaarheid van starterswoningen ook in Nederland onder druk staat. Binnen deze FHSS-regeling kan de werknemer geld sparen voor de eerste woning binnen de pensioenregeling. Het voordeel hiervan is dat de inleg in deze regeling onder bepaalde voorwaarden belastingvrij is, net zoals inleg in de gewone Australische pensioenregeling.

Australië heeft voorwaarden gesteld aan de opname van vermogen uit de pensioenregeling. Een voorwaarde is bijvoorbeeld dat de deelnemer nog nooit een woning of ander vastgoed of grond mag hebben gehad in Australië, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden.

De maximale opname voor besteding aan een eigen woning is gemaximeerd op ongeveer 20.000 euro (30,000 AUD) en moet volledig gefinancierd zijn door werknemersbijdragen.

Singapore kent ook een regeling waarbij pensioenkapitaal aangewend kan worden voor het kopen van een woning. Bij verkoop van de woning dient het aangewende deel in beginsel terugbetaald te worden aan de pensioenpot met rente.



Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen

Effectiviteit van deze keuzemogelijkheid in relatie tot gestelde doelen

	Beoogd doel	Effectiviteit keuzemogelijkheid in relatie tot beoogd doel
1	Beschikkingrecht over eigen pensioenkapitaal	Het vrijer aanwenden van het pensioenkapitaal draagt sterk bij aan dit doel.
2	Een begrijpelijker en beter uitlegbaar pensioen	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.
3	Een pensioen dat beter aansluit bij risicoprofiel en financiële situatie	Door vrije aanwending kan ervoor gezorgd worden dat de aanwending van het pensioenkapitaal beter aansluit bij de financiële situatie van de deelnemer, zowel in de opbouw- als in de uitkeringsfase. Hierbij is het wel van belang dat de deelnemer in staat wordt gesteld passende keuzes maken (keuzebegeleiding). Verkeerde keuzes hebben een averechts resultaat. Het introduceren van (meerdere) restricties aan het bestedingsdoel beperkt het potentiële positieve effect op levensloopspreiding, maar wanneer er geen restricties zijn, verhoogt dit de kans op impactvolle individuele fouten sterk.
4	Een pensioen dat beter aansluit bij niet-financiële voorkeuren deelnemers	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.
5	Een duurzamer pensioen	Of deze optie bijdraagt aan het doel is afhankelijk van de bestedingsdoelen die worden gekozen. Het pensioen zelf wordt niet duurzamer, maar het bestedingsdoel kan wel van duurzame aard zijn.

Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen

Effectiviteit van deze keuzemogelijkheid in relatie tot gestelde doelen

	Beoogd doel	Effectiviteit keuzemogelijkheid in relatie tot beoogd doel
6	Vermogensopbouw voor de oude dag buiten de pensioenregeling om	<p>Indien het pensioenvermogen aangewend wordt om een eigen woning te verwerven of af te lossen, bouwt de deelnemer vermogen op buiten de pensioenregeling. Daarnaast zorgt aflossing van de hypotheekschuld voor lagere maandlasten na pensioendatum. Mits aangewend voor de eigen woning, kan deze maatregel dus bijdragen aan dit doel.</p> <p>Vooraf voor oudere deelnemers is deze optie interessant, aangezien zij in de regel al redelijk veel pensioenkapitaal opgebouwd hebben. Jongeren hebben minder pensioenkapitaal opgebouwd, dus kunnen daarmee hun eigenwoningsschuld niet significant aflossen. Wel beginnen zij met vermogensopbouw buiten de pensioenregeling door over te stappen van een huurwoning naar een koopwoning.</p>
7	Een kostenefficiënt en uitvoerbaar pensioen	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.
8	Een pensioen dat past bij de toenemende arbeidsmobiliteit	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.

Risico's voor de deelnemer

De impact van framing op de keuze voor een annuïteit

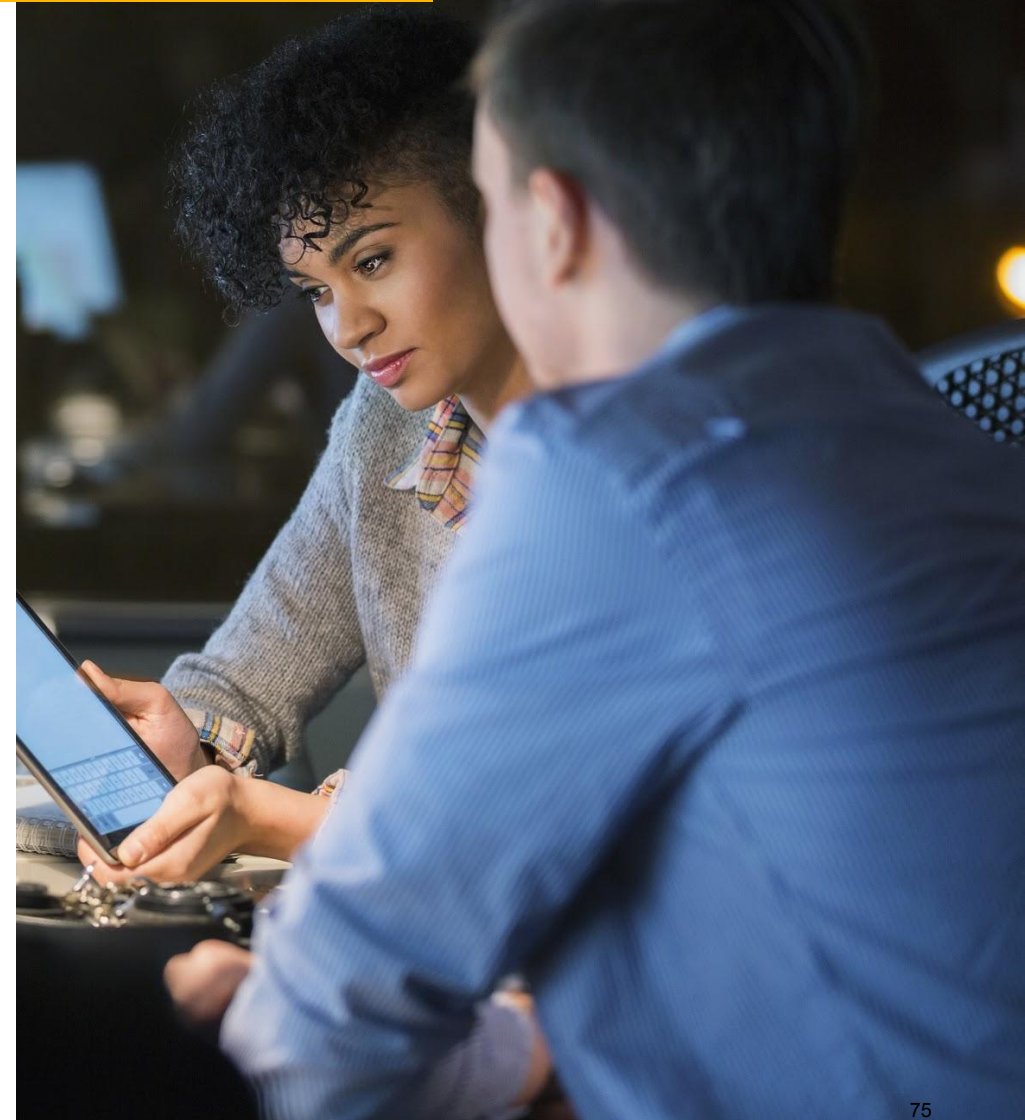
Wijze van omschrijven keuzemogelijkheden heeft grote impact op uiteindelijke keuzes

Netspar-onderzoekers hebben in een onderzoek uit 2016 gekeken naar de Verenigde Staten. Daar kan men het pensioenkapitaal laten staan, maar men kan ook een levenslange annuïteit inkopen. Deze deelnemers kiezen in de regel niet voor een annuïteit. Volgens experimenten in de Verenigde Staten uit 2008 komt dat door de wijze waarop een annuïteit wordt omschreven ("framing").³⁴

Wanneer de annuïteit in de communicatie naar deelnemers wordt omschreven als een illiquide product waarvan de uitkomsten niet duidelijk zijn omdat het rendement afhankelijk is van het individuele lang- of kortlevenrisico, kiest slechts 30% van de deelnemers voor een annuïteit.

Indien in de deelnemerscommunicatie wordt benadrukt dat het prettig is dat met een annuïteit de deelnemer verzekerd is van een inkomen tot overlijden, kiest een ruime meerderheid van 70% van de deelnemers voor een annuïteit. Nederlandse deelnemers kunnen hun pensioen in beginsel niet opnemen voor pensioendatum, op de mogelijkheid tot het vervroegen van de start van de pensioenuitkering met maximaal tien jaar na. Meer informatie hierover is te vinden op pagina 12, onder de paragraaf 'Huidige keuzemogelijkheden in het pensioenstelsel'.

Met de inwerkingtreding van de Wet bedrag ineens wordt het per 1 januari 2023 mogelijk om 10% van het pensioenkapitaal op te nemen op pensioendatum. Dit kan echter niet voorafgaand aan de pensioendatum.⁹



Risico's voor de deelnemer

Oversparen biedt ruimte voor opnemen pensioenvermogen

Lagere pensioenuitkering

Aanwending van pensioenkapitaal voor of op het moment van pensionering voor andere bestedingsdoelen, leidt vanzelfsprekend tot een lagere pensioenuitkering en dus een potentieel risico op een onvoldoende pensioenuitkering. Dit wordt versterkt doordat veel pensioenregelingen nu impliciet of expliciet niet gebaseerd zijn op de fiscaal ingegeven maximale pensioenambitie van 75% van het middelloon. Een inventarisatie van het Financieel Dagblad laat bijvoorbeeld zien dat 29 van de 44 onderzochte bedrijfstakpensioenfondsen hun pensioenopbouw verlaagd hebben in 2021 ten opzichte van de opbouw in 2020.³⁵

Risico beperkt voor grote groep huishoudens

Een gemiddeld Nederlands huishouden kent volgens een empirisch onderzoek door Netspar uit 2017 een vervangingsratio van 86% van het bruto-inkomen.³¹ Hoewel de vervangingsratio's die in 2017 zijn berekend niet volledig representatief zijn door (toekomstige) wijzigingen in de pensioenregelingen, is wel een duidelijk verschil aanwezig tussen huishoudens die te veel (vaak eigenwoningbezitters), voldoende of te weinig (vaak huurders) hebben gespaard voor de oudedag.

Wanneer niet alleen het bruto-inkomen uit de eerste en tweede pensioenpijler wordt meegenomen maar ook andere inkomensbestanddelen zoals individuele lijfrentes en eigenwoningbezit worden meegenomen, wordt dit verschil tussen de cohorten met de laagste en hoogste vervangingsratio nog groter. De groep met de laagste vervangingsratio komt dan tot een totale vervangingsratio van 67%, de groep met de hoogste vervangingsratio komt uit op een percentage van 109%. Wanneer er wordt gekeken naar de netto vervangingsratio van alle inkomenscomponenten wordt dit verschil tussen het laagste en hoogste kwartiel nog groter. Het laagste kwartiel heeft hier een netto vervangingsratio van 84%, bij het hoogste kwartiel is dit 131%.

Dit houdt in dat de levensstandaard van meer dan een kwart van deze huishoudens toeneemt na pensioneringsdatum wanneer wordt gekeken naar alle inkomensbronnen. Er is dus ruimte voor opnemen van het pensioenvermogen, tenzij de hoge vervangingsratio het gevolg is van een laag inkomen vóór pensionering, waardoor de AOW een grote positieve impact heeft op de vervangingsratio.

Risico's voor de deelnemer

De verkenning uit 2015 gaat uit van sterk nadelige effecten op de levenslange uitkering door afkoop

Vijfduizend euro aflossing van de eigen woning leidt tot 40.000 euro minder pensioen

Een verkenning van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit 2015 geeft aan dat wanneer een jonge deelnemer ongeveer 5.000 euro pensioen afkoopt, de levenslange uitkering met 2.500 euro netto per jaar afneemt.³⁶ Voor een vrouw die in 1985 is geboren, is de AOW-leeftijd ongeveer 69 jaar. Een vrouw die in 1985 is geboren, heeft volgens het CBS een levensverwachting van bijna 85 jaar oud. Dit houdt in dat ze ongeveer 16 jaar pensioenuitkeringen ontvangt. Vermenigvuldigd met 2.500 euro, loopt een 35-jarige door het eenmalig opnemen van 5.000 euro pensioenkapitaal dus gemiddeld 40.000 euro netto mis. Een belangrijke nuance daarbij is wel dat een aflossing van de eigenwoningsschuld ervoor zorgt dat er minder hypotheekrente betaald hoeft te worden. Zeker bij deelnemers met een eigenwoningsschuld waaraan een hoog rentepercentage aan gekoppeld is, kan dit winst opleveren. Hierbij wordt deze winst wel weer afgezwakt door het mislopen van eventuele hypotheekrenteafrek. Hoe dit per saldo uitpakt hangt daarmee sterk af van de individuele situatie van de deelnemer.

Het valt dus te betwijfelen of de voordelen van een lagere eigenwoningsschuld wel opwegen tegen zo'n grote korting op de levenslange uitkering. Daarnaast kan het waarschijnlijk prijsopdrijvende effect van deze maatregel ervoor zorgen dat de eigenwoningsschuld niet daadwerkelijk lager wordt door deze maatregel. Daarmee is het te betwijfelen of het voor een individuele, jonge deelnemer verstandig is om het pensioenkapitaal te gebruiken voor aflossing van de eigenwoningsschuld.

Aanwending pensioenvermogen heeft ook effect op nabestaandenpensioen

Indien een gedeelte van het pensioenvermogen wordt opgenomen, heeft dit tot gevolg dat niet alleen het ouderdomspensioen, maar ook het nabestaandenpensioen (bij overlijden na pensioendatum) verlaagd wordt. Het is derhalve van belang dat (ex)partners instemmen met de "opname" van het pensioenvermogen.

Consequenties op de solidariteit

Keuzemogelijkheden en solidariteit staan op gespannen voet met elkaar

Naar de impact van een keuze om het pensioenkapitaal vrij aan te wenden op solidariteit is geen onderzoek gedaan, maar in grote lijnen verwachten wij de onderstaande effecten.

Het nieuwe pensioencontract (NPC)

De beleggingsmix

Het eerder of in grotere hoeveelheden onttrekken van pensioenkapitaal speelt vooral een rol bij het collectieve beleggingsbeleid. Indien een (relatief) groot aantal deelnemers besluit pensioenkapitaal te onttrekken, kan dit effect hebben op de beleggingsmix (minder illiquide) van de pensioenuitvoerder.

De solidariteitsreserve

Daarnaast kan er discussie ontstaan over de solidariteitsreserve. Indien deelnemers een onttrekking doen en daarbij geen deel van de solidariteitsreserve mee krijgen, is de onttrekking nadelig voor hen. Zij hebben namelijk wel ingelegd in de solidariteitsreserve, maar verliezen wel rechten naar rato van het door hen opgenomen bedrag zonder daarvoor gecompenseerd te worden. Indien men een onttrekking wel mogelijk wil maken maar de deelnemers hierbij niet wil benadelen, moet overwogen worden de regels over het uitdelen van de solidariteitsreserve te wijzigen.

De verbeterde premiereregeling (Wvp)

Bij een verbeterde premiereregeling met een solidariteitsreserve, kan het punt over de solidariteitsreserve zoals beschreven onder het NPC-contract ook spelen. Solidariteitseffecten kunnen verder optreden door selectie-effecten door keuzes van deelnemers in of vlak voor de uitkeringsfase op basis van de individueel te verwachten sterftekansen. Daarnaast wordt bij de opname van kapitaal het vermogen waarover risico's worden gedeeld kleiner. Deze laatste twee punten gelden ook voor het NPC-contract.



Consequenties voor de uitvoering

Pensioenuitvoerders moeten extra afkoopmogelijkheid administreren en uitvoeren

Taken van pensioenuitvoerders bij afkoop

In de verkenning van 2015 is een blik geworpen op de gevolgen op uitvoeringskosten van afkoop voor het aflossen van de eigenwoningsschuld.³⁶ De pensioenuitvoerder zal bij extra afkoop administratieve handelingen moeten verrichten zoals het bepalen van het af te kopen bedrag in lijn met al dan niet voorgeschreven restricties, het inhouden van loonheffingen bij uitkering van de afkoopsom en het kapitaal overmaken aan een toegestane partij.

Aangezien pensioenuitvoerders momenteel bezig zijn met de implementatie van de Wet bedrag ineens (het recht van de deelnemer om 10% van het pensioenvermogen af te kopen op of kort na de pensioendatum), is het denkbaar dat de infrastructuur voor afkoop deels reeds ingericht is wanneer deze keuzemogelijkheid wordt geïmplementeerd.

Het administreren wordt lastiger bij een voorgeschreven bestedingsdoel

Een belangrijk verschil kan zijn dat de afkoop van 10% geen restricties kent aan waar het pensioenkapitaal aan uitgegeven mag worden. Er hoeft dus niet gecontroleerd te worden door de pensioenuitvoerder of het vermogen wel besteed wordt aan een toegestaan doel.

Invloed op beleggingsbeleid uitvoerder

Het ineens opnemen van een (groot) bedrag kan ervoor zorgen dat de uitvoerder zijn beleggingsbeleid moet aanpassen, omdat minder goed planbaar wordt wanneer welk gedeelte van het pensioenkapitaal opgenomen wordt. Dit zorgt er onder andere voor dat er mogelijk minder illiquide beleggingen aangehouden kunnen worden. Dit heeft in de regel een negatief effect op het beleggingsresultaat.



Consequenties voor de uitvoering

Er dient bepaald te worden wie controleert of het kapitaal aangewend wordt op een wijze die toegestaan is

Indien er restricties worden opgelegd aan de zaken waaraan de afkoopsom kan worden besteed (zoals de aflossing van de eigenwoningschuld), dient een partij aangewezen te worden die erop toeziet dat de gelden niet gebruikt worden voor andere doelen.

Deze partijen kunnen zijn:

1. de pensioenuitvoerder
2. de Belastingdienst of een ander overheidsorgaan (zoals in Australië)
3. de deelnemer zelf / geen formeel toezicht

Het beleggen van de verantwoordelijkheid bij een werkgever lijkt niet verstandig. Er zal niet altijd sprake zijn van een werkgever. Daarnaast heeft een werkgever geen middelen voor controle volgens de verkenning 2015 van het Ministerie van SZW.

Uitvoerders beschikken niet over alle relevante informatie, en ook niet per se over capaciteit voor meer controle

Voor de aflossing van de eigenwoningschuld is het een optie om de pensioenuitvoerder het af te kopen bedrag van het pensioen direct over te laten maken aan de hypotheekverstrekker, zoals ook in de verkenning uit 2015 is voorgenomen. Voor de andere bestedingsdoelen ligt een dergelijke oplossing minder voor de hand. Voor zowel de pensioenuitvoerder als de Belastingdienst geldt dat zij meestal geen beschikking hebben over de juiste informatie. Daarnaast zal wanneer toetsing door deze partijen overwogen wordt een stevige impactanalyse gemaakt moeten worden op de bedrijfsvoering van deze uitvoerders. Dit is een verantwoordelijkheid die sterk ingrijpt op de administratie, IT-systemen en benodigde communicatie met externe partijen. Daarnaast is bij een groot aantal toegestane bestedingsdoelen de kans op fouten groot. Voorzichtigheid is daarom geboden bij het neerleggen van een dergelijke taak bij een uitvoerder.

Optie	Restricties besteding aangewende kapitaal
1	Geen restricties (zoals bij eenmalige uitkering 10%)
2	Aanwending aankoop of verbouwing eigen woning of aflossen hypotheekschuld eigenwoning
3	Aanwending voor (eigen) studiekosten
4	Aanwending voor de financiering van sabbaticalverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof

Consequenties voor de uitvoering

De deelnemer beschikt zelf wel over relevante informatie, maar dit legt een zeer grote verantwoordelijkheid bij de deelnemer

Verantwoordelijkheid bij deelnemer neerleggen

De deelnemer zal zelf het grootste inzicht hebben in de correcte besteding aan toegestane doelen. Dit neemt niet weg dat de kans op fouten die per abuis gemaakt worden door een deelnemer, niet uit te sluiten zijn. Misbruik kan bijvoorbeeld fiscaal bestraft worden, of via het privaats- of strafrecht. De kans op een bewuste of onbewuste fout door een deelnemer kan echter groot zijn, zeker wanneer de restricties nauw luisteren. Indien bijvoorbeeld het betalen van een studie aan een universiteit wel bekostigd mag worden, maar een cursus voor persoonlijke ontwikkeling niet, ontstaan er al snel schrijnende gevallen door een vergissing van een deelnemer. Daarnaast kan de scheidingslijn diffuus zijn tussen wat een toegestane opleiding is en wat niet.

Nog lastiger wordt het om vast te stellen wanneer er sprake is van opname van pensioenkapitaal voor toegestane vormen van verlof.

De kans op fouten en schrijnende gevallen is het kleinst indien er geen restricties worden gesteld aan de bestedingsdoelen van de aanwending van het pensioenkapitaal. Dit zorgt er wel voor dat de politieke doelen die men voor ogen had met de maatregelen, wellicht niet verwezenlijkt worden.



Consequenties voor de uitvoering

Zeker indien er geen restricties zijn aan het bestedingsdoel, is beleid rondom een maximaal op te nemen bedrag relevant

Uitvoerbaarheid verschillende vormen van restricties aan af te kopen kapitaal

Zeker indien er gekozen wordt om geen restricties op te leggen aan het bestedingsdoel, kan het wenselijk zijn om vast te stellen hoe groot het deel mag zijn van het pensioenkapitaal dat aangewend mag worden voor andere doelen. Zie de opties in de tabel hiernaast.

Optie 2 - Een maximering op basis van een percentage van het totale pensioenkapitaal zal waarschijnlijk uitvoerbaar zijn op dezelfde wijze als de implementatie van de *Wet bedrag ineens*. Dezelfde infrastructuur kan daarbij gebruikt worden. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat uitvoerders momenteel aangeven hindernissen te zien bij de implementatie van deze wet in de administratie, dus het moet nog blijken de uitvoering van de *Wet bedrag ineens* goed verloopt.

Optie 3 - Een maximering op basis van een vereiste minimale individuele vervangingsratio lijkt uitvoeringstechnisch lastig haalbaar indien de aanwending mogelijk wordt gemaakt voor deelnemers die de pensioendatum nog niet bereikt hebben. De pensioenuitvoerder heeft namelijk geen beschikking over een integraal financieel overzicht van een deelnemer, en als er al een overzicht zou zijn kent deze (ver) voor pensioendatum ook nog grote onzekerheden.

Optie 4 - Of maximering op basis van een over te houden minimale annuïtaire uitkering uitvoerbaar is voor pensioenuitvoerders indien de aanwending mogelijk wordt gemaakt voor deelnemers die de pensioendatum nog niet bereikt hebben, is niet nader onderzocht. Indien deze optie overwogen wordt, is vervolgonderzoek naar deze mogelijkheid wenselijk.

Optie	Maximale hoogte op te nemen kapitaal
1	Geen maximering
2	Maximering als een percentage van het totale pensioenkapitaal van de deelnemer
3	Maximering op basis van een vereiste minimale individuele vervangingsratio
4	Maximering op basis van een over te houden minimale annuïtaire uitkering (bijv. 130% minimumloon)

Juridische consequenties

Als het kapitaal niet gebruikt wordt voor een annuïteit, zijn er flinke fiscale sancties onder het huidige fiscale regime

Fiscale obstakels

De huidige fiscale wet vereist dat pensioen dat opgebouwd is onder het regime van de omkeerregel, uitgekeerd wordt als een levenslange uitkering. Wanneer het mogelijk wordt om pensioenkapitaal aan te wenden voor iets anders - op de wettelijke mogelijkheid tot het opnemen van 10% van het pensioenkapitaal op pensioendatum na - treden fiscale sancties in werking.

Allereerst wordt het volledige opgebouwde pensioenkapitaal direct in de heffing betrokken voor het hele pensioenkapitaal. Dit leidt ertoe dat het progressieve inkomstenbelastingtarief wordt geheven over een zeer groot bedrag, waardoor de belastingdruk in de meeste gevallen hoger wordt dan bij een gespreide uitkering. De belastingheffing wordt naar voren gehaald. Daarnaast wordt er nog 20% revisierente geheven over het hele pensioenkapitaal. Ook wordt het gehele opgebouwde pensioenkapitaal van de deelnemer belast in box 3 als vermogen uit sparen en beleggen.

Om een andere opname van een deel van het pensioenkapitaal mogelijk te maken dan de opname uit de Wet bedrag ineens, zal de fiscale wet daarom gewijzigd moeten worden. Indien dit niet gebeurt, is het zeer nadelig voor een werknemer om het kapitaal op een andere wijze in te zetten.

Daarnaast zal, net zoals het bedrag ineens van 10%, een daadwerkelijke aanwending van het pensioenkapitaal ervoor zorgen dat deelnemers minder recht kunnen hebben op toeslagen. Dit brengt het risico met zich mee dat deelnemers achteraf blijken een grote som aan toeslagen terug te moeten betalen, of dat de opname door het verlies van onder andere huur- en zorgtoeslag financieel onverstandig blijkt te zijn.



Juridische consequenties

Gevolgen voor verplichtstelling, taakafbakening en leeftijdsonderscheid

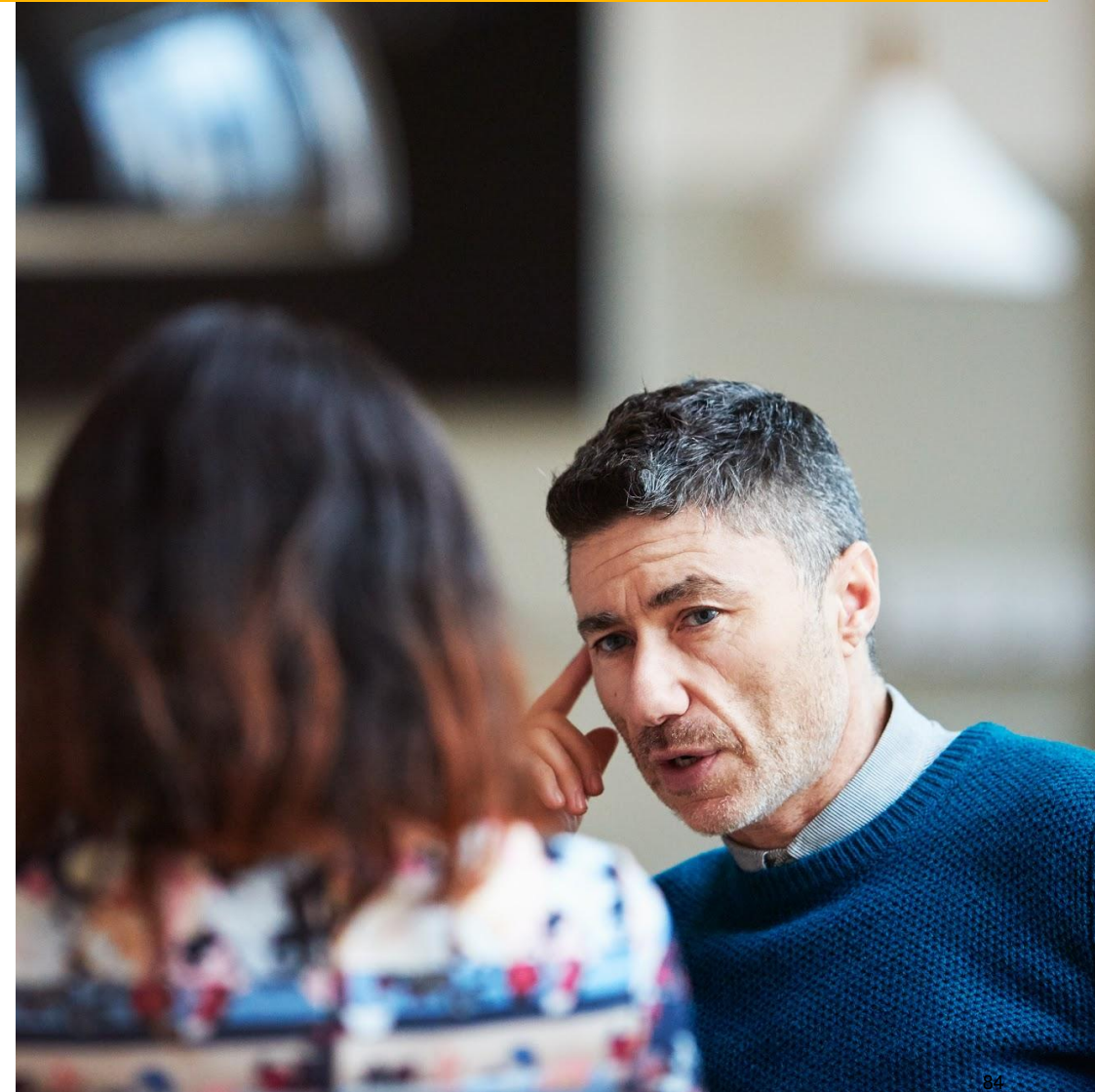
Verplichtstelling en taakafbakening

Ook hier geldt weer dat nader onderzocht moet worden welke gevolgen deze keuzemogelijkheid heeft voor de verplichtstelling. Het doel en de restricties die gesteld worden kunnen hier mogelijk ook een rol bij spelen. Zoals eerder aangegeven zijn pensioenfondsen, anders dan bijvoorbeeld verzekeraars, instellingen met een sociaal doel die financiële diensten aanbieden. Indien er weinig tot geen restricties zijn aan de opname van het pensioenkapitaal, kan het zijn dat dit een inbreuk maakt op deze sociale doelstelling van pensioenfondsen. Tevens kan de taakafbakening geraakt worden als bijvoorbeeld op deze manier pensioenfondsen feitelijk een spaarrekening aanbieden waarover vrijelijk beschikt kan worden.

Leeftijdsonderscheid

In de verkenning uit 2015 wordt het opnemen van een deel van het pensioenkapitaal voor de aflossing van de eigen woning beschouwd als ongerechtvaardigd leeftijdsonderscheid. Dit komt volgens de rapportage omdat jongeren minder pensioenkapitaal hebben opgebouwd dan ouderen. Dit is het gevolg van lagere pensioenpremies voor jongeren, die weliswaar lager kunnen renderen, maar bij opname van het kapitaal verdwijnt dit voordeel.

In beginsel zullen pensioenregelingen overgaan naar een leeftijdsonafhankelijke opbouw van pensioenkapitaal die aansluit bij de daadwerkelijk ingelegde premie. Daarmee zal bij de regelingen conform het nieuwe pensioenstelsel, dit probleem zich niet meer voordoen voor toekomstige opbouw.



Samenloop met andere regelingen

Samenloop van de keuze voor aanwenden pensioenkapitaal met bestaande keuzemogelijkheden

Samenloop met de onderstaande regelingen

1. Hoog/laag-constructie

Door opname van een gedeelte van het pensioenvermogen wordt zowel de hoge als de lage uitkering lager. Voorkomen moet worden dat de lage uitkering niet meer voldoende toereikend is. Dit is afhankelijk van het bedrag dat opgenomen wordt.

2. Het vervroegen of uitstellen van de pensioenleeftijd

Voor de lagere inkomens kunnen relatief veel pensioen verschuiven naar de periode voor de AOW-leeftijd.³ In een voorbeeldberekening van Netspar kan een deelnemer met een laag inkomen zijn pensioen tot zelfs bijna 85 procent vervroegd opnemen. Dit komt vooral doordat opname ter financiering van de AOW-overbrugging niet begrensd is. Om onvoldoende pensioen na de AOW-leeftijd te voorkomen, is het wellicht verstandig om de samenloop tussen vervroegen van de pensioenleeftijd en het aanwenden van pensioenkapitaal te beperken of te verbieden.

3. Uitruil van partnerpensioen voor ouderdomspensioen of van ouderdomspensioen voor partnerpensioen

Geen specifieke bijzonderheden.

4. Waardeoverdracht bij wijziging van werkgever

Indien er een begrenzing komt aan het maximaal op te nemen gedeelte van het pensioenkapitaal, dient bij waardeoverdracht goed gecommuniceerd te worden over een eerdere afkoop tussen de overdragende en ontvangende pensioenuitvoerder.

5. Eenmalige uitkering ineens ter hoogte van maximaal 10% van het pensioenkapitaal

Net zoals bij de hoog/laag-constructie en het vervroegen van pensioendatum zorgt een combinatie van deze keuzemogelijkheden voor de kans dat er te weinig pensioenkapitaal overblijft voor een adequate annuïtaire uitkering. Ook bij deze maatregel kan er gedacht worden aan een beperking of verbod op samenloop van deze keuzemogelijkheden.

6. Keuze voor een vaste of variabele uitkering

Geen directe gevolgen verwacht.

(Onbedoelde) neveneffecten

Inzetten van pensioenvermogen kan prijsopdrijvend effect op woningmarkt hebben

Wanneer een deel van het pensioenkapitaal ingezet kan worden om een duurder woning te financieren, kan dit leiden tot een prijsopdrijvend effect op de woningmarkt. Of dit daadwerkelijk gebeurt, kan worden onderzocht door middel van doorrekeningen door bijvoorbeeld het Centraal Planbureau.

In de verkenning uit 2015 naar de mogelijkheid om pensioen in te zetten voor het aflossen van de eigenwoningschuld zijn twee varianten uitgewerkt,³⁶ namelijk:

1. het inzetten van een deel (maximaal een derde) van de pensioenpremie voor het aflossen van de eigenwoningschuld, en
2. het inzetten van een deel van het pensioenkapitaal* voor het aflossen van de eigenwoningschuld. Dit is gemaximeerd op maximaal een derde van het totale pensioenkapitaal of het totaal opgebouwde pensioen in de laatste vijf jaar.

** Omdat het onderzoek uit 2015 nog gebaseerd is op uitkeringsregelingen, werd in dit onderzoek gesproken over “pensioenaanspraken” in plaats van “pensioenkapitaal”.*

De verkenning uit 2015 om pensioen in te zetten voor de aflossing van de eigenwoningschuld geeft aan dat het aanwenden van pensioenpremie of pensioenkapitaal kan zorgen voor een stijging van de huizenprijzen van 0,1% tot 1,5%. In december 2020 was volgens het CBS de gemiddelde verkoopprijs van een woning 333.199 euro. **(bron S)** Het gaat dus volgens de berekeningen uit 2015 om een prijsopdrijvend effect van enkele duizenden euro's per woning.

Eventuele analogie van deze maatregel met de vergroting van de financieringsruimte door een hogere hypotheek

DNB heeft in de zomer van 2020 geconcludeerd dat de stijging van de woningprijzen sterk samenhangt met de toenemende leenruimte voor een hypothecaire lening voor de eigenwoning. Deze toenemende leenruimte komt vooral door de dalende rentes. DNB geeft aan dat zowel starters als doorstromers vaak kiezen voor een op basis van het inkomen (bijna) maximale hypotheek. De vaak genoemde verklaring voor de stijging van de prijzen door het tekort aan woningen, blijkt een minder grote impact te hebben.³⁷

(Onbedoelde) neveneffecten

Deelnemers rond de pensioenleeftijd kunnen een significant deel van hun eigenwoningschuld aflossen, jongeren niet

Jongeren op de woningmarkt worden bijna niet geholpen door deze maatregel

In de verkenning van 2015 is een blik geworpen op de vraag in hoeverre mensen hun eigenwoningschuld zullen aflossen door de afkoopmogelijkheid. De conclusie uit dit onderzoek is dat 35-jarigen hiermee eenmalig ongeveer 2% tot 3% van hun eigenwoningschuld aflossen.³⁶ De leeftijdsgroep 25- tot 35-jarigen had volgens het CBS in 2018 een gemiddeld pensioenvermogen van 24.200 euro per huishouden.³⁸ Bij de gemiddelde verkoopprijs van december 2020 en uitgaande van een 100% hypothecaire financiering van de woning, gaat dit om een aflossing van ongeveer 9000 euro door een 35-jarige. Jonge deelnemers die al aanzienlijk meer pensioenvermogen hebben gespaard, hebben eerder profijt van deze maatregel.

Het gemiddelde pensioenvermogen binnen het leeftijdscohort 55- tot 65-jarigen is 294.600 euro per huishouden. Volgens de verkenning uit 2015 kunnen 65-jarigen ongeveer 30% tot 50% van hun eigenwoningschuld aflossen met hun pensioenvermogen.

De verkenning verwacht dat de nationale woningschuld daalt met 0,2% door de afkoopmogelijkheid, op basis van de parameters die in 2015 zijn gebruikt. Deze daling komt vrijwel geheel door extra aflossingen van ouderen.

Oudere deelnemers kunnen door hun pensioenkapitaal aan te wenden voor het aflossen van hun eigenwoningschuld, hun eigenwoningschuld sterk verminderen. Dit kan oudere deelnemers bijvoorbeeld goed helpen bij het aflossen van een (aflossingsvrije) eigenwoningschuld, zodat het benodigde pensioeninkomen lager wordt. Dit stimuleert overigens wel dat deelnemers oversparen, zoals eerder in dit hoofdstuk is aangehaald. Wellicht heeft dit wel nadelige effecten voor jongeren, aangezien zij niet dezelfde mogelijkheden hebben om overwaarde op hun woning te creëren door hun beperkte pensioenvermogens.



Alternatieven om uitvoerbaarheid te verbeteren

Mogelijkheid om op kapitaal op geblokkeerde rekening onder te brengen voor controle bestedingsdoelen

Geblokkeerde rekeningen kunnen enkele controleproblemen uit de paragraaf “gevolgen voor de uitvoering” oplossen

Om het afkopen van het pensioenkapitaal voor een toegestaan doel enigszins controleerbaar te maken, kan gewerkt worden met geblokkeerde rekeningen die alleen aangewend kunnen worden voor specifieke doelen.

Een dergelijke rekening, bijvoorbeeld ondergebracht bij een bancaire instelling, kan werken als een bouwdepot bij de hypothecaire lening voor een eigen woning. Dit zorgt er wel voor dat het geld niet langer belegd is, waardoor het niet meer kan renderen. Het is daarmee niet verstandig om dit geld bij voorbaat af te zonderen van het pensioenkapitaal, maar pas kort voor de opname beoogd is. Toegestane aanbieders kunnen (proberen) om hun kosten te declareren uit dit depot. De bank dient dan bijvoorbeeld te controleren of dit een toegestane opleider is waaraan pensioenkapitaal besteed mag worden. Indien de declaratie kan plaatsvinden voorafgaand aan de start van de opleiding, kan voorkomen worden dat de deelnemer per abuis het pensioenkapitaal uitgeeft aan een niet-toegestaan doel of onverwachts de studie dient te bekostigen uit andere bronnen dan het pensioenkapitaal.

De geblokkeerde rekening biedt geen controlemogelijkheden voor verlot

Dit kan ook een uitkomst bieden bij eventueel toegestane bestedingsdoelen die gerelateerd zijn aan de woning, maar niet zien op de aflossing van de eigenwoningsschuld.

Dit kan bijvoorbeeld het levensloopbestendig maken van de woning zijn (bijvoorbeeld de financiering van een traplift). Ook kan gedacht worden aan het financieren van bijkomende kosten van de eigen woning, zoals notariskosten, of het oprekken van de leenruimte bovenop de hypothecaire financiering.

Voor aanwending van vormen van verlot is dit geen mogelijke oplossing. Indien financiering van verlot gefinancierd moet kunnen worden vanuit pensioenkapitaal, is het aan te raden om een verkenning te doen naar partijen die deze controle op zich kunnen nemen.

Budgettaire effecten van de keuzemogelijkheid

Licht negatieve budgettaire effecten verwacht in verkenning uit 2015

Licht negatieve structurele effecten verwacht voor staatskas op lange termijn

In de verkenning van 2015 werd voor 2015 verwacht dat de afkoopmogelijkheid op basis van de rekenregels uit dit rapport op korte termijn ongeveer 300 miljoen euro belasting oplevert, omdat mensen die het pensioenkapitaal gebruiken voor hun woning direct belasting betalen. De ingelegde pensioenpremie was namelijk vrijgesteld van loonheffingen. Wanneer het geld wordt opgenomen voor iets anders dan pensioen, gaat deze vrijstelling niet meer op. Wanneer mensen het geld niet onttrekken aan hun pensioenvermogen, betalen ze deze loonheffingen pas in de uitkeringsfase van het pensioen. Hoewel dit rapport al vijf jaar oud is, heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan ons medegedeeld dat de informatie nog steeds te gebruiken omdat de berekeningen indertijd conjunctuuraafhankelijk zijn gemaakt. Of er nog gewijzigde gevolgen budgettaire gevolgen zijn voor het Rijk op basis van de ingrijpende wijziging van de woningmarkt tussen nu en vijf jaar geleden, is ons niet bekend.

Aangezien er wel belastinginkomsten uit de uitkeringsfase wegvallen, is er op lange termijn een budgettair negatief effect. Op structurele basis blijkt volgens de verkenning deze maatregel ongeveer 100 miljoen euro te kosten. Per saldo heeft deze maatregel daarmee licht negatieve gevolgen.

Door diverse solidariteitseffecten die doorgerekend zijn in de verkenning, zal door deze optie volgens de verkenning de premie-inleg stijgen. Dit zorgt voor minder belastinginkomsten. Uiteraard hangen de daadwerkelijke uitkomsten sterk af van de voorwaarden die wel of niet worden gesteld aan de afkoop en in welke mate gebruik gemaakt gaat worden van deze mogelijkheid. Varianten zullen doorgerekend moeten worden om een duidelijk beeld te krijgen.



6

Keuzemogelijkheid 4
Keuze premiehoogte

Inhoud hoofdstuk over keuzemogelijkheid “keuze voor pensioenuitvoerder”

1.	Conclusie	92
2.	Huidige situatie	93
3.	Beoogde keuzemogelijkheid	94
4.	Mogelijkheden in andere landen	96
5.	Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen	99
6.	Risico's voor de deelnemer	100
7.	Consequenties voor de solidariteit	101
8.	Consequenties voor de uitvoering	102
9.	Juridische consequenties	103
10.	Samenloop met andere regelingen	104
11.	Budgettaire effecten van de keuzemogelijkheid	105

Conclusie

Introductie van keuze premiehoogte vraagt keuzebegeleiding en beperking van restricties

Deze keuze kan bijdragen aan de volgende politieke doelen:

1	Beschikkingrecht over eigen pensioenkapitaal
3	Een pensioen dat beter aansluit bij risicoprofiel en financiële situatie
6	Vermogensopbouw voor de oude dag buiten de pensioenregeling om

Het risico bestaat dat een flexibele premie niet bijdraagt aan een meer gebalanceerde financiële planning

Uit onderzoek blijkt dat deelnemers niet rationeel handelen bij de keuze om tijdelijk meer of minder premie te betalen. Onderspaarders kiezen net zo vaak voor een premiestop als overspaarders, en overspaarders kiezen net zo vaak voor extra premie-inleg als onderspaarders.

Oormerken bestedingsdoelen premie stuit op uitvoeringstechnische bezwaren

Hoe meer restricties aan de maximale hoogte van de premieverlaging en de aanwending van de bespaarde premie worden gesteld, hoe moeilijker het wordt om deze keuzemogelijkheid uit te voeren.

Omkeerregel vervalt

De huidige fiscale wetgeving staat indien pensioenpremie voor iets anders wordt gebruikt dan pensioen, wordt dit bedrag onderworpen aan loonheffingen. Dit is fiscaal nadelig voor de deelnemer.

Huidige situatie

In Nederland kunnen deelnemers niet minder premie betalen dan de regeling voorschrijft

In Nederland is er geen wettelijke ondergrens aan de premie-inleg in een pensioenregeling. Deelnemers volgen in Nederland de premie-inleg die vastgesteld is in hun pensioenregeling. Hoe hoog deze premie is, verschilt sterk. De meeste bedrijfstakpensioenfondsen hebben in 2021 een premie-inleg van 25% tot 30% van de pensioengrondslag (uitkeringsovereenkomsten). Daarvan wordt gemiddeld genomen circa 30% van de premie betaald door de deelnemers en 70% door de werkgevers.³⁹

Ondernemingspensioenfondsen met uitkeringsovereenkomsten zitten soms zelfs fors boven een premiepercentage van 30%. Ook zijn er pensioenfondsen met een (significant) lager premiepercentage.

Premieovereenkomsten werken meestal niet met een vast premiepercentage voor alle deelnemers, maar met een premiestaffel. Hierbij is de in te leggen pensioenpremie afhankelijk van de leeftijd van deelnemers. Aan de rechterzijde is als voorbeeld een premiestaffel opgenomen. Als er wel een vast percentage wordt ingelegd, zal deze relatief laag zijn vanwege fiscale regels.

De deelnemer is gebonden aan de premie-inleg die voorgeschreven is in zijn basispensioenregeling. Soms is extra inleg op vrijwillige basis mogelijk met een extra module, als de pensioenregeling en de fiscale wetgeving dit toelaten.

Leeftijd deelnemer	Premie-inleg
15-20	7%
20-25	7,70%
25-30	9%
30-35	10,40%
35-40	12,10%
40-45	14%
45-50	16,30%
50-55	19,10%
55-60	22,40%
60-65	26,50%
65-68	30,70%



Beoogde keuzemogelijkheid

Deelnemers krijgen de mogelijkheid om hun premie-inleg tijdelijk te verlagen

De beoogde maatregel: (tijdelijk) minder of geen premie-inleg

Iedere deelnemer die actief pensioen opbouwt valt binnen de doelgroep. Het idee van minder premie betalen is echter vooral bedoeld om jongere deelnemers te helpen bij het beperken van hun lasten tijdens de spitsuur in het leven, wanneer zij hoge woonlasten hebben en een gezin moeten onderhouden. Bij de beoogde maatregel krijgt de werknemer de keuze om gedurende een periode minder pensioenpremie in te leggen dan wordt voorgeschreven binnen de pensioenregeling. Er kan eventueel gekozen worden om de premie-inleg tijdelijk terug te brengen naar nihil. Zo kan ervoor gezorgd worden dat de werknemer deze looncomponent tijdelijk kan gebruiken voor andere zaken.

Rol werkgeverspremie bij deze maatregel

Bij het toestaan van de afname van de premie moet bekeken worden of dit alleen gevolgen heeft voor de werknemerspremie, of ook voor de werkgeverspremie. Er kan zowel voor gekozen worden om de werkgever wel premie af te laten staan aan het fonds, als om de werkgeverspremie (gedeeltelijk) als salaris uit te keren aan de deelnemer. Wanneer de werkgeverspremie niet uitgekeerd wordt aan de deelnemer, gaan wij ervan uit dat de werkgeverspremie gewoon betaald wordt aan de pensioenuitvoerder.

In de tabellen rechts worden enkele mogelijkheden weergegeven voor de vermindering van de pensioenpremie en bestedingsrestricties. Deze opsomming is niet-limitatief en de opties kunnen gecombineerd ingezet worden.

	Maximering hoogte en duur premieverlaging	Restricties besteding niet-ingelegde pensioenpremie
1	Geen restricties	Geen restricties
2	Ondergrens aan afname premie-inleg, geen beperking in tijdsduur (bijv. minimaal 70% normale premie)	Verplichte aanwending aankoop eigenwoning of aflossen hypotheekschuld eigenwoning
3	Geen restricties aan afname premie-inleg, wel beperking tijdsduur lagere inleg (bijv. maximaal vijf jaar)	Verplichte aanwending eigen studiekosten
4	Ondergrens aan afname premie-inleg en beperking tijdsduur lagere inleg	Aanwending voor de financiering van sabbaticalverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof

Beoogde keuzemogelijkheid

Een tijdelijke premieverlaging zorgt dat werkenden meer vrij besteedbaar inkomen hebben voor andere zaken

Een van de argumenten die in het politieke debat langskomen als wens voor een dergelijke premiestop, is dat tijdens het “spitsuur” van het leven men zoveel mogelijk financiële middelen nodig heeft om de kosten van bijvoorbeeld de eigen woning en een jong gezin te bekostigen.

Bij een enquête uit 2014 van de Issuemonitor Pensioenen, die heeft plaatsgevonden op verzoek van het Ministerie van SZW, geeft 58% van de ondervraagde Nederlanders aan keuzevrijheid te willen over de hoogte van de pensioenpremie, daarnaast geeft 56% aan keuzevrijheid te willen over het aantal jaren dat premie betaald wordt.⁴



Mogelijkheden in andere landen

In Angelsaksische landen kent premie-inleg een vrijblijvender karakter

Hieronder is ter beeldvorming een aantal situaties in andere landen beschreven. Hiermee is niet beoogd een volledig overzicht van alle mogelijkheden in andere landen te geven.

De norm in Angelsaksische landen

Regelgeving rondom pensioen vereist in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten geen minimale premie-inleg, en de pensioenregelingen van werknemers zijn hier vaak redelijk flexibel in. Hoewel wettelijk gezien de premie-inleg 0% kan zijn, zijn er werkgevers die eisen dat de werknemer een bepaald percentage premie verplicht inlegt.

Employer matching in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk

Op basis van het principe van “employer matching” legt de werkgever eventueel een bedrag naar rato van de ingelegde werknemerspremie in. Employer matching is zeer gebruikelijk in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk. Hierbij doet de werkgever bijvoorbeeld de toezegging dat hij hetzelfde bedrag inlegt als de werknemer, zodat de uiteindelijke premie-inleg van de werknemer verdubbelt en daarmee de werkgever de helft van deze totale extra pensioenpremie betaalt.

Indien de werknemer ervoor kiest om minder pensioenpremie te betalen, krijgt de werknemer deze aanvulling van de werkgever niet. De werkgever bespaart dan op personeelskosten. Dat biedt dus juist een stimulans voor werknemers om meer werknemerspremie in te leggen en niet om af te zien van pensioeninleg.

De Verenigde Staten

De Verenigde Staten kennen twee soorten regelingen voor premie-inleg in een beschikbare premiereregeling, namelijk:

- 1. Discretionaire bijdragen door de werkgever**
 Bij dit premiesysteem storten werkgevers premies wanneer dit uitkomt, bijvoorbeeld bij het halen van bepaalde financiële resultaten. In dergelijke regelingen is er geen verplichting om (periodieke) bijdragen te storten voor partijen, waardoor een (tijdelijke) vermindering voor werkgevers- of werknemerspremies niet van toepassing is.
- 2. Voorgeschreven periodieke bijdragen door de werkgever**
 Er is bij deze regelingen geen vaste periodieke werknemerspremie voorgeschreven, maar wel een periodieke werkgeversbijdrage. Bovenop deze werkgeversbijdrage die wordt vastgesteld als een percentage van het salaris, kan de werknemer vrijelijk extra premie storten in de regeling. Hierbij zal de werkgever de inleg van de werknemer “matchen” als extra werkgeverspremie. Feitelijk is hier dus sprake van de mogelijkheid om af te zien van een werknemersbijdrage.

De Verenigde Staten kennen dus geen mogelijkheid om af te zien van premie-inleg door de werkgever en deze uitgekeerd te krijgen als extra loon.

Mogelijkheden in andere landen

Zwitserland kent mogelijkheden voor bijstorten, maar geen flexibele inleg



Zwitserland

In Zwitserland is er, net zoals in Nederland, geen individuele mogelijkheid om de pensioenpremies te verlagen. Tijdens de ontwerpfase van de pensioenregeling moeten de hoogte van de werknemers- en werkgeversbijdragen worden vastgesteld. Ondernemingen kunnen verschillende categorieën werknemers definiëren en voor elke categorie een ander niveau van bijdragen vaststellen. Er zijn niet veel regels voor deze categorieën, behalve dat de definities niet zo specifiek mogen zijn dat slechts één werknemer in aanmerking zou komen.

Werkgevers kunnen werknemers eventueel de keuze geven tussen verschillende niveaus van regelmatige bijdragen, maar deze moeten vooraf worden vastgelegd in de pensioenregeling. Sommige Zwitserse regelingen vereisen geen werknemersbijdragen, maar dit komt weinig voor.

Zwitserse werknemers kunnen vrijwillig bijstorten (meestal in de vorm van een eenmalige som) en dit kan weer worden gestopt wanneer de werknemer dat wil.

Mogelijkheden in andere landen

In Ierland en Zuid-Afrika kunnen werknemersbijdragen stopgezet worden

In Zuid-Afrika hangen de mogelijkheden af van de pensioenregeling

In beschikbarepremiereregelingen in Zuid-Afrika heeft de werknemer wettelijk gezien de keuze om de werknemerspremies te verlagen, eventueel naar 0%. Dan moeten de pensioenuitvoerder en werkgever hier wel akkoord mee zijn.

Niet iedere pensioenuitvoerder in Zuid-Afrika staat dit toe, aangezien sommige regelingen bij pensioenfondsen een minimale premie-inleg als percentage van het salaris vereisen. Pensioenfondsen zijn in maart 2020 vanwege de pandemie opgeroepen door de Zuid-Afrikaanse toezichthouder om flexibel te zijn naar werkgevers en werknemers met het verlagen van premie-inleg indien dit nog niet mogelijk is in hun huidige regeling.

Het gaat hierbij om het verlagen van de pensioenkosten voor werkgevers en werknemers. Zuid-Afrika kent geen mogelijkheid om werkgeversbijdragen uit te keren als extra salaris.

Ook Ierland kent employer matching

In Ierland moeten werkgevers al hun werknemers toegang bieden tot een pensioenregeling, maar het daadwerkelijk storten van werknemers- en werknemersbijdragen is niet wettelijk verplicht.

Als een werkgever wel een pensioenregeling (met vaste uitkeringen of vaste bijdragen) aanbiedt, kan hij deelname aan de regeling als arbeidsvoorwaarde verplichtstellen. Het is gebruikelijk dat werknemers verplicht zijn zich aan te sluiten zodra een pensioenregeling beschikbaar is. Wanneer een regeling beschikbaar is, kunnen de bijdragen van de deelnemers al dan niet verplicht zijn.

Bij beschikbarepremiereregelingen in Ierland kunnen werknemers in sommige gevallen hun werknemerspremies stopzetten. Wanneer werknemers dat doen, wordt de werkgeversbijdrage die is afgesproken in de regeling ook niet meer ingelegd. Dit levert een besparing voor de werkgever op, net zoals in de Verenigde Staten.

Bijdrage keuzemogelijkheid aan beoogde doelen

Effectiviteit van deze keuzemogelijkheid in relatie tot gestelde doelen

	Beoogd doel	Effectiviteit keuzemogelijkheid in relatie tot beoogd doel
1	Beschikkingsrecht over eigen pensioenkapitaal	Deelnemers krijgen meer beschikkingsrecht over de premie die ze normaliter zouden aanwenden voor de opbouw van pensioenkapitaal. Een lagere premie-inleg heeft geen effect op het reeds opgebouwde pensioenkapitaal.
2	Een begrijpelijker en beter uitlegbaar pensioen	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.
3	Een pensioen dat beter aansluit bij risicoprofiel en financiële situatie	Door pensioenpremie in te zetten voor een hoger loon, kan ervoor gezorgd worden dat de deelnemers op korte termijn meer financiële ruimte hebben in een dure fase van het leven. Dit heeft zeker voor jonge deelnemers die minder premie inleggen wel (sterk) nadelige gevolgen voor de latere pensioenuitkering, daarom zal het per deelnemer verschillen of deze mogelijkheid leidt tot een betere aansluiting op zijn financiële situatie op lange termijn.
4	Een pensioen dat beter aansluit bij niet-financiële voorkeuren	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.
5	Een duurzamer pensioen	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.
6	Vermogensopbouw voor de oude dag buiten de pensioenregeling om	Minder premie betalen draagt bij aan de vermogensopbouw indien een deelnemer het loon dat hij of zij uitgekeerd krijgt gebruikt om (eigenwoning)schulden af te lossen of anderszins investeert in vermogensopbouw.
7	Een kostenefficiënt en uitvoerbaar pensioen	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.
8	Een pensioen dat past bij de toenemende arbeidsmobiliteit	Deze optie draagt niet bij aan dit doel.

Risico's voor deelnemers

De keuze voor meer of minder premie wordt niet rationeel gemaakt

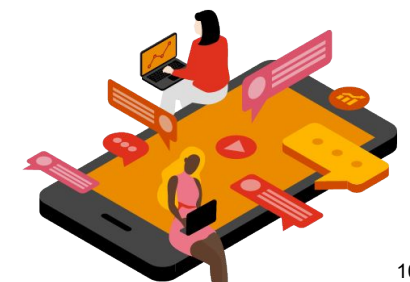
Het risico bestaat dat een flexibele premie niet bijdraagt aan een meer gebalanceerde financiële planning

In een Netspar-onderzoek uit 2019 is een keuze-experiment gedaan waarbij deelnemers de keuze is gegeven om tijdelijk meer of minder pensioenpremie in te leggen.⁸ Bij dit experiment kiest 19% van de werknemers ervoor om tijdelijk geen premie meer te betalen ("premievakantie"). Daarnaast kiest 23% van de werknemers ervoor om tijdelijk extra premie te betalen. Jonge werknemers blijken vaker dan oudere werknemers hun premie aan te passen. Ongeveer de helft van de werknemers rond de dertig jaar oud, verhoogt of verlaagt tijdelijk zijn pensioenpremie. Daarnaast blijken werknemers met een relatief laag inkomen vaker wijzigingen te maken.

Dit is een flinke populatie die bewust de keuze maakt om af te wijken van de standaardhoogte van de premie-inleg. De onderzoekers kwamen er ook achter dat er geen verband is tussen in hoeverre de werknemers een premiestop financieel kunnen dragen, en in hoeverre ze ook daadwerkelijk kiezen voor een premiestop. Daarnaast blijkt ook dat er geen verband is tussen de relatieve hoeveelheid opgebouwd pensioen en de keuze om meer pensioen op te bouwen.

Onderspaarders kiezen daarmee net zo vaak voor een premiestop als overspaarders, en overspaarders kiezen net zo vaak voor extra premie-inleg als onderspaarders. Het risico bestaat dus dat de keuzemogelijkheid om de premie te verhogen of verlagen niet bijdraagt aan een meer gebalanceerde financiële planning van individuen.

In het maatschappelijke debat wordt geregeld geopperd dat deelnemers een lagere pensioenpremie-inleg kunnen gebruiken voor het financieren van de eigen woning. Uit de eerdere studie *Keuzevrijheid en maatwerk bij pensioeninleg* van de AFM waar het Netspar-rapport ook aan refereert, blijkt dat eigenwoningbezitters niet vaker voor een tijdelijke premiestop kiezen dan werknemers zonder eigen woning.⁴⁵ Aangezien eigenwoningbezitters vermogen opbouwen en eventueel een lage of afgeloste hypotheekschuld hebben bij pensionering, kunnen zij zich een premiestop, en dus een lager pensioen, permitteren en wordt een degelijk verband tussen eigenwoningbezit en de premiestop wel verwacht. Dit in tegenstelling tot huurders.



Consequenties voor de solidariteit

Kans op uitholling risicodekking en antiselectie

Er is geen specifiek onderzoek gedaan naar het effect van deze keuzemogelijkheid op de solidariteit. Effecten zouden kunnen optreden als gevolg een te kleine basis voor risicodeling en/of antiselectie.

Basis voor risicodeling

Het is voor het nabestaandenpensioen (kortlevenrisico) en het pensioenen in de uitkeringsfase (langlevensrisico) noodzakelijk dat er voldoende massa in de collectiviteit blijft bestaan om de risico's te kunnen delen. Daarnaast, indien men het nabestaandenpensioen op een adequate manier wil blijven vormgeven gedurende de opbouwfase, is te overwegen om de flexibele premie alleen van toepassing te laten zijn op de opbouw van pensioenkapitaal en niet voor de risicodekking van het nabestaandenpensioen.

Antiselectie

Er kunnen solidariteitseffecten optreden wanneer de deelnemer besluit (significant) minder premie in te leggen omdat hij verwacht dat de solidariteit na pensionering in zijn nadeel werkt op basis van de individueel te verwachten sterftkans (antiselectie).



Consequenties voor de uitvoering

Oormerken bestedingsdoelen premie stuit op uitvoeringstechnische bezwaren

Restricties aan bestedingsdoel maken uitvoering complexer

Er is bij ons geen onderzoek bekend dat beschrijft in hoeverre het impact heeft op de uitvoeringskosten wanneer een deelnemer besluit minder pensioenpremie in te leggen dan gebruikelijk.

Wel is het evident dat wanneer er restricties zijn aan de hoeveelheid premie die verminderd mag worden (in de zin van een zekere tijdsduur) of waaraan de premie besteed mag worden, de pensioenuitvoerder dit goed moet administreren. Dit zorgt ervoor dat het uitvoeren van dergelijke restricties de uitvoeringskosten verhoogt.

In zijn algemeenheid geldt daarnaast dat het invoeren van deze keuzemogelijkheid leidt tot extra werkzaamheden aan de kant van de pensioenuitvoerder. De uitvoerder moet de deelnemer de mogelijkheid bieden om te kiezen, hierover communiceren en vragen beantwoorden van de deelnemer, en de keuzemogelijkheden uitvoeren. Daarnaast moet de pensioenuitvoerder in het kader van de verder gespecificeerde normen rondom keuzebegeleiding (art. 48a Pensioenwet (nieuw)) ervoor zorgen dat de deelnemer binnen digitale portals een keuze kan maken. Dit leidt tot extra handelingen en werkt ook kostenverhogend.

Bij een lagere premie-inleg dalen de uitvoeringskosten (per deelnemer) overigens niet, terwijl de pensioenpremie en het pensioenkapitaal waarop deze kosten drukken lager wordt. Daarmee nemen de kosten uitgedrukt als percentage van de premie toe. Het is daardoor een uitdaging voor uitvoerders te bepalen hoe deze kosten verdeeld moeten worden over deelnemers.



Juridische aspecten van deze keuzemogelijkheid

Fiscaal nadelige gevolgen van de beoogde maatregel

Het niet aanwenden van pensioenpremie voor pensioen, zorgt ervoor dat de omkeerregel vervalt.

Deze omkeerregel is een fiscale bepaling die ervoor zorgt dat er geen loonbelasting geheven wordt over het deel van het loon dat gebruikt wordt om in een pensioenproduct te storten die voldoet aan een set aan fiscale eisen. In de uitkeringsfase wordt het pensioen dat is opgebouwd met deze onbelaste premies wel in de loonheffingen betrokken. Deze premie die onbelast gestort kan worden in het pensioenproduct, wordt wanneer deze niet gebruikt wordt voor pensioen belast als loon.

Naast het vervallen van de omkeerregel gaat door het laten uitbetalen van premie als regulier loon ook het salaris aan de hand waarvan het recht op toeslagen wordt bepaald omhoog. Deze enkele honderden of duizenden euro's extra aan salaris kunnen ervoor zorgen dat werknemers minder recht hebben op onder andere kinderopvang-, huur- en zorgtoeslag.

Ongeoorloofd leeftijdsonderscheid

In een verkenning van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2015 werd geconcludeerd dat het aanwenden van de premie voor de eigen woning en ook het aanwenden van pensioenkapitaal voor het aflossen van de eigenwoning waarschijnlijk leiden tot ongeoorloofd leeftijdsonderscheid en daarmee in strijd zijn met het Europees recht.

Dit argument gaat op bij de actuariële premies die in het huidige stelsel van uitkeringsregelingen het uitgangspunt zijn, en ook bij leeftijdsafhankelijke premies in beschikbarepremieregelingen. Bij dergelijke leeftijdsafhankelijke premies krijgt de deelnemer, bij afzien van pensioenpremie, dus in loon omgezette pensioenpremie naarmate hij jonger is.

Dit onderscheid kan in de pensioensfeer worden gerechtvaardigd, met het argument dat de premie van jonge deelnemers langer kan renderen en daarmee uiteindelijk tot eenzelfde pensioen moet leiden. In de loonsfeer is dit argument niet toe te passen.

Deze actuariële premies verdwijnen in beginsel, aangezien in het nieuwe stelsel gewerkt wordt met een vlakke, leeftijdsonafhankelijke premie. Daarmee is deze juridische complicatie uit de verkenning van 2015 uiterlijk in 2026 weggenomen. Wel kan dit juridische bezwaar nog opgaan bij regelingen die blijven werken met een progressieve premie met een beroep op de overgangsmaatregel.

Impact op verplichtstelling

Wij zijn niet bekend met onderzoek naar de gevolgen van een flexibele premie op de houdbaarheid van de verplichtstelling. Dit is wellicht interessant om verder te onderzoeken (zie ook keuzemogelijkheid 3).

Samenloop met andere regelingen

Samenloop van de keuze voor een individueel met bestaande keuzemogelijkheden

Samenloop met de onderstaande regelingen

1. **Hoog/laag-constructie**
Indirect zal minder premie inleggen een negatieve impact hebben op de uiteindelijke hoogte van het pensioenkapitaal. Net zoals de aanwending van pensioenkapitaal voor andere zaken dan een (annuïtaire) pensioenuitkering, zorgt samenloop voor het risico dat de uitkering in de “lage fase” potentieel lager is dan wenselijk.
2. **Het vervroegen of uitstellen van de pensioenleeftijd**
Ook hier geldt dat de combinatie van deze keuzemogelijkheid met een lagere premie-inleg kan leiden tot een te laag pensioenkapitaal voor een adequate annuïteit in de uitkeringsfase.
3. **Uitruil van partnerpensioen voor ouderdomspensioen of van ouderdomspensioen voor partnerpensioen**
Geen directe gevolgen verwacht.
4. **Waardeoverdracht bij wijziging van werkgever**
Geen directe gevolgen verwacht.
5. **Eenmalige uitkering ineens ter hoogte van maximaal 10% van het pensioenkapitaal**
Ook hier geldt dat de combinatie van deze keuzemogelijkheid met een lagere premie-inleg kan leiden tot een te laag pensioenkapitaal voor een adequate annuïteit in de uitkeringsfase.
6. **Keuze voor een vaste of variabele uitkering**
Geen directe gevolgen verwacht.



Budgettaire effecten van de keuzemogelijkheid

Licht positieve effecten verwacht in 2025 door het CPB

Licht positieve effecten in 2025 op de staatskas

In Keuzes in Kaart 2022-2025 heeft het CPB in maart 2021 de keuze om vijf jaar geen pensioenpremie te betalen doorgerekend, omdat dit in het verkiezingsprogramma van de VVD staat. Daar wordt uitgegaan van 300 miljoen euro extra belastinginkomsten in 2025.⁴⁶

Aangezien er wel belastinginkomsten uit de pensioenen in de uitkeringsfase wegvallen, zou het kunnen dat er op lange termijn een negatief budgettair effect is zoals bij het aanwenden van het pensioenvermogen dat wordt beschreven op pagina 89. Dit dient verder doorgerekend te worden indien inzicht in de budgettaire gevolgen op lange termijn gewenst is.

Daarnaast is in Keuzes in Kaart ook de wens van D66 en VVD doorgerekend om als deelnemer vrijwillig af te kunnen zien van premiebetaling over het salaris boven de €60.000. In 2025 levert 600 miljoen euro meer belasting op die worden betaald door werkenden. Structureel leidt deze maatregel juist tot 100 miljoen euro minder belastinginkomsten voor het Rijk.





*Bijlage I -
aanvullingen,
literatuurlijst en
mogelijkheden
vervolgonderzoek*

Afwijkende elementen premie-kapitaalovereenkomst en premie-uitkeringsovereenkomst

In de onderstaande tabel wordt aangegeven in hoeverre de vier keuzemogelijkheden uit dit literatuuronderzoek afwijken van de beschrijving in de rest van onderzoek, wanneer er wordt gekozen voor een premie-kapitaalovereenkomst of een premie-uitkeringsovereenkomst. Dit zijn twee uitwerkingen van de verbeterde premieregeling (Wvp) die alleen uitgevoerd kunnen worden door verzekeraars.

Keuzemogelijkheden	Premie-kapitaalovereenkomst	Premie-uitkeringsovereenkomst
Keuze voor pensioenuitvoerder	De invulling van de keuzemogelijkheid is in beginsel hetzelfde als bij de gewone verbeterde premieregeling (Wvp), maar een waardeoverdracht zal wel lastiger zijn vanwege de manier waarop de waarde van de pensioenaanspraak bepaald moet worden. Er is bij een premie-kapitaalovereenkomst namelijk geen sprake van een persoonlijk pensioenvermogen.	De invulling van de keuzemogelijkheid is in beginsel hetzelfde als bij de gewone verbeterde premieregeling (Wvp), maar een waardeoverdracht zal wel lastiger zijn vanwege de manier waarop de waarde van de pensioenaanspraak bepaald moet worden. Er is bij een premie-uitkeringsovereenkomst namelijk geen sprake van een persoonlijk pensioenvermogen.
Keuze individueel beleggingsprofiel	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Keuze premiehoogte	De invulling van de keuzemogelijkheid is in beginsel hetzelfde als bij de gewone verbeterde premieregeling (Wvp).	De invulling van de keuzemogelijkheid is in beginsel hetzelfde als bij de gewone verbeterde premieregeling (Wvp).
Keuze aanwenden pensioenkapitaal	De invulling van de keuzemogelijkheid is in beginsel hetzelfde als bij de gewone verbeterde premieregeling (Wvp) en het nieuwe pensioencontract (NPC). Wel is er bij de premie-kapitaalovereenkomst aanvullende complexiteit in de uitvoering bij de waardebepaling van het pensioen, aangezien er geen sprake is van een persoonlijk pensioenvermogen.	De invulling van de keuzemogelijkheid is in beginsel hetzelfde als bij de gewone verbeterde premieregeling (Wvp) en het nieuwe pensioencontract (NPC). Wel is er bij de premie-uitkeringsovereenkomst aanvullende complexiteit in de uitvoering bij de waardebepaling van het pensioen, aangezien er geen sprake is van een persoonlijk pensioenvermogen.

Literatuurlijst

1. Folmer, K., Lever, M., Ponds, E., Starink, B., Westerhout, E. (2018), [Effecten van meer keuzevrijheid bij pensioenuitkering](#), CPB Achtergronddocument.
2. AFM (2019), [Autoriteit Financiële Markten Jaarverslag 2019](#).
3. Pensioenfederatie en Verbond van Verzekeraars (2020), [Toelichting op de Wet waardeoverdracht klein pensioen en sectorbrede richtlijnen voor de automatische waardeoverdracht](#).
4. Koenen, B. (2014), [Issuemonitor 2014 Pensioenen](#), Veldkamp, projectnummer: P6071.
5. Motivation in opdracht van de Pensioenfederatie, [Pensioenkennis en vertrouwen gaan hand in hand](#).
6. Krijnen, J. M. T., Zeelenberg, M., Breugelmans, S. M. (2015), [Decision importance as a cue for deferral](#), *Decision importance as a cue for deferral*. *Judgment and Decision Making*, 10(5), 407-415.
7. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019), [Evaluatie Wet verbeterde premieregeling](#), 11 november 2019.
8. Zijlstra, W. Bresser, J. de, Knoef, M. (2020), [Keuzes tijdens de pensioenopbouw: de effecten van nudging met volgorde en standaardopties](#), Netspar Industry Series Design Paper 157.
9. Lever, M., Ponds, E., Dillingh, R., Stevens, R. (2018) [Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen](#), CPB Achtergronddocument 10 juli 2018.
10. Ponds, E., Steenbeek, O., Vonken, J. (2016), [Pensioen, keuze en de rol van de pensioenprofessional](#), Netspar Academic Series Design Paper 04/2016-021.
11. Lever, M., Ponds, E., Cox, R., García Huitrón, M. (2015), [Internationale vergelijking van kapitaalgedekte pensioenstelsels. Keuzevrijheid kan ruimer, risicodeling internationaal verschillend](#), Netspar Brief Editie 03.
12. Vektis Intelligence (2020), [Zorgthermometer: Verzekerden in beeld 2020. Inzicht in het overstapseizoen](#).
13. CPB (2015), [Internationale vergelijking van pensioenstelsels, Denemarken, Zweden, Chili en Australië](#), CPB Notitie 12 juni 2015.
14. Lane Clark & Peacock Netherlands (2020), [Werk in uitvoering bij pensioenfondsen](#).
15. Vos, A. de (2020), [Ppi's 'uitstekend gepositioneerd' voor het nieuwe pensioenstelsel](#), PensioenPro 15 mei 2020.
16. CBS (2019), [4 op 10 zzp'ers geen voorziening arbeidsongeschiktheid](#).
17. Ministerie van Financiën (2015), [IBO Zelfstandigen zonder personeel](#), Inspectie der Rijksfinanciën/Bureau Strategische Analyse.
18. Beer, P. de, Deken, J. de, Hollanders, D., Kuiper, S., Salverda, W., Zwan, N. van der (2014), [Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op?](#), Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 152.
19. Bredenoort, R., Landstra, W., Oerlemans, A. (2020), [Pensioenuitvoerders: hoe gaan jullie data en keuzearchitectuur inzetten om pensioendeelnemers te helpen een passende pensioenkeuze te maken?](#), Netspar Pensioen Innovatie Programma.
20. Boot, A., Cools, K. (2014) [Governance en pensioenstelsel](#), Netspar Occasional Papers.
21. AFM (2021), AFM Agenda 2021, [Gevolgen coronacrisis, nieuw pensioenstelsel en veranderingen in toezicht accountantsorganisaties](#).
22. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2001), [Notitie over alternatieven voor de verplichtstelling en notitie over verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars](#), 13 maart 2001.
23. PwC (2019), [Het effect van het Pensioenakkoord op uitvoeringskosten, verwachtingen van Nederlandse pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties en de ervaringen met uitvoeringskosten bij stelseltransitie in het Australische en Britse pensioenstelsel](#).
24. Het jaarlijkse "Flitscongres" van Aegon en de Vrije Universiteit.
25. Stichting Lezen & Schrijven (2018), [Feiten & Cijfers Laaggeletterdheid. De invloed van lage basisvaardigheden op deelname aan de maatschappij](#).
26. EIOPA (2015), [Report on investment options for occupational DC scheme members](#), EIOPA-BoS-15/016.
27. Beshears, J., Choi, J. J., Laibson, D., Madrian, B. C. (2018), [Behavioral household finance. National bureau of economic research](#), NBER Working Paper 24854.
28. Europese Commissie (2018), [The 2018 Pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU, Country profiles Volume II](#), Publications Office of the European Union, KE-01-18-458-EN-N.
29. Been, J., Goudswaard, K. (2020), [Intertemporal and intratemporal consumption smoothing at retirement. Micro evidence from detailed pension and time use data](#), Netspar Academic Series Design Paper 09/2020-025.

Literatuurlijst

30. Been, J., Caminada, K., Goudswaard, K., Vliet, van O. (2016), [Public/private pension mix, income inequality, and poverty among elderly in Europe, an empirical analysis using new and revised OECD data](#), Netspar Academic Series Design Paper 08/2016-028.
31. Knoef, M., Been, J., Caminada, K., Goudswaard, K., Rhuggenaath, J. (2017), [De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen](#), Netspar Industry Series Design Paper 68.
32. OECD (2019) [Pensions at a glance 2019: country profiles - New Zealand](#).
33. Communicatie over [First home super saver scheme op website Australian Government Taxation Office](#).
34. Brown, J. R., Kling, J. R., Mullainathan, S., Wrobel, M. (2008), [Why don't people insure late life consumption: a framing explanation of the under-annuitization puzzle](#), National bureau of economic research, NBER Working Paper 13748.
35. De Groot, G., Wolzak, M. (2021), [Premies van pensioenfondsen stijgen dit jaar meer dan ooit](#), Het Financieele Dagblad, 19 januari 2021.
36. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015), [Verkenning mogelijkheid inzetten pensioen voor aflossing eigenwoningsschuld](#).
37. DNB (2020), [Huizenprijs hangt meer samen met financieringsruimte koper dan met woningtekort](#), Algemeen DNB Bulletin 16 juli 2020.
38. CBS StatLine (2020), [Vermogen van huishoudens: huishoudenskenmerken, vermogensbestanddelen naar leeftijd hoofdkostwinner](#), zoals geraadpleegd op 8 februari 2021.
39. Bosch, N., Ewijk, C. van, Micevska Scharf, M., Muns, S. (2019), [The incidence of pension contributions](#), CPB Discussion Paper.
40. Holst, L., Van der Hulst, F., Brabers, A., De Jong, J., [De keuze voor en ervaringen met een zorgverzekeringspolis met beperkende voorwaarden, een onderzoek onder verzekerden](#), NIVEL, september 2020, ISBN 978-94-6122-644-0.
41. [Hoge Raad, 11 juli 2014](#).
42. PwC (2020), [Environmental, Social & Governance, Duurzaamheid in de private equity sector](#).
43. PwC (2019), [Asset and wealth management revolution: investor perspectives, Rethinking purpose and performance](#).
44. Kotecha, M., Rantanen, K., Barber, T., Lucey, G., Cheesbrough, S., Khambhaita, P. (2020), [Pension freedoms - a qualitative research study of individuals' decumulation journeys](#), Department for Work and Pensions, DWP research report no. 995.
45. AFM (2018), [Keuzevrijheid en maatwerk bij pensioeninleg, literatuurstudie en consumentenonderzoek](#).
46. CPB (2021), [Keuzes in Kaart 2022-2025, Economische analyse van verkiezingsprogramma's](#).

Suggesties voor vervolgonderzoek

Relevant bij alle keuzemogelijkheden en overige onderwerpen

- Gevolgen op toezichthouders en toezichtskosten bij de introductie van meer keuzemogelijkheden.
- De houdbaarheid van de verplichtstelling en taakafbakening bij deze keuzemogelijkheden, en in het bijzonder bij de keuze voor de pensioenuitvoerder.
- De gevolgen van het aanbieden van een vaste uitkering bij een NPC-regeling.
- Gevolgen bij invoeren van een acceptatieplicht voor uitvoerders.

Keuze voor pensioenuitvoerder (1)

- Of de bereidheid van werkgevers om een pensioenregeling aan te bieden lager wordt indien deelnemers een vrije keuze van uitvoerder hebben.
- Het inrichten van een risicoverveningsmodel indien bij vrije uitvoerderskeuze de uitvoerders geconfronteerd worden met een acceptatieplicht.

Keuze individueel beleggingsprofiel (2)

- Doorrekening van de gevolgen van de keuze voor een individueel beleggingsprofiel en aanwending van het pensioenkapitaal in samenloop met bestaande keuzemogelijkheden, zoals de hoog/laag-constructie, het vervroegen van de pensioenleeftijd of de eenmalige uitkering van 10% van het pensioenkapitaal.

Keuze aanwenden pensioenvermogen (3) en premiehoogte (4)

- De verhoging van uitvoeringskosten bij specifieke restricties aan de aanwending van pensioenkapitaal of het verlagen van de premie-inleg.
- In het bijzonder de maximering van opname van kapitaal op basis van een over te houden minimale annuïtaire uitkering (*bijv. 130% minimumloon*).
- Een verkenning naar de welke partijen kunnen controleren of de eventuele eisen aan bestedingsdoelen worden nageleefd bij aanwending van het pensioenkapitaal of premieverlaging.



Bijlage II -
achtergrondinformatie bij
keuzemogelijkheden

Achtergrondinformatie over standaardisatie van de basisregeling bij zorgverzekeraars

Standaardisatie voor goede vergelijkbaarheid

Zorgverzekeraars zijn verplicht om alle zorg die opgenomen is in het basispakket te vergoeden. De verzekeringsnemer heeft wel de mogelijkheid om een basisverzekering waarin alleen bij aangesloten zorgaanbieders de zorg volledig vergoed wordt. Bij de goedkoopste variant van de basisverzekering, de budgetpolis (dit is een naturapolis met beperkende voorwaarden), wordt 65% tot 80% van de zorg vergoed die afgenomen wordt bij zorgaanbieders waarmee de zorgverzekeraar geen contract heeft gesloten. Een gewone naturapolis zonder beperkende voorwaarden, kent een vergoeding van 75% tot 90% bij niet-gecontracteerde zorg. Bij de duurdere polis, de restitutiepolis, wordt de volledige zorg vergoed bij niet-aangesloten aanbieders.⁴⁰

In de Zorgverzekeringswet is het zogenaamde “hindernispaalcriterium” opgenomen. Dit criterium houdt in dat de vergoeding bij een niet-gecontracteerde zorgverlener niet zo laag mag zijn dat het de verzekerde ervan weerhoudt om naar deze zorgverlener te gaan. Volgens de Hoge Raad ligt de ondergrens van de vergoeding door de zorgverzekeraar op ongeveer 75% tot 80%, onder dat percentage van vergoeding kunnen verzekerden ervan weerhouden worden om zelf een zorgverlener te kiezen.⁴¹

Risicobeperking voor deelnemer door standaardisatie

Door de hoge mate van standaardisatie en een beperking van het risico voor de verzekerde door het hindernispaalcriterium, wordt het risico dat de verzekerde een niet-passende zorgverzekering afsluit sterk beperkt.



Achtergrondinformatie bij beleggingsmix uitkeringsregelingen

Uitkeringsregeling bij een pensioenfonds (DB of CDC)

Binnen een pensioenfonds met een uitkeringsregeling wordt het vermogen collectief belegd. De verschillende beleggingen binnen de portefeuille zijn daardoor niet toegewezen aan een individuele deelnemer.

Een pensioenfonds dat een collectieve uitkeringsregeling uitvoert is op basis van de Pensioenwet en het Besluit FTK wettelijk verplicht om de beleggingsmix vast te stellen op basis van een vooraf geformuleerde risicohouding die aansluit bij de behoeften van de deelnemers aan dat pensioenfonds. Deze risicohouding is de mate waarin het pensioenfonds bereid is om beleggingsrisico's te lopen, en de mate waarin het beleggingsrisico's mag lopen (art. 1a, lid 1 Besluit FTK).

De bereidheid om risico's te lopen hangt af van de bereidheid van de achterliggende deelnemers aan een pensioenregeling om beleggingsrisico te lopen en moet door het fonds getoetst worden door actieve informatieuitwisseling, discussie en afstemming.

Dit is een open norm, er is geen harde verplichting tot het uitvragen van individuele voorkeuren en door middel van het gemiddelde van deze individuele voorkeuren de verdeling in de collectieve beleggingsmix vorm te geven.

De mogelijkheid om als fonds risico's te lopen, hangt onder andere samen met de vraag of het pensioenfonds voldoet aan de vereisten voor het eigen vermogen. Wanneer de dekkingsgraad van een pensioenfonds te laag is, dient het pensioenfonds een herstelplan in te dienen bij De Nederlandse Bank. Het pensioenfonds mag in die gevallen het risicoprofiel van de beleggingen niet vergroten. (art. 16 lid 4 FTK)

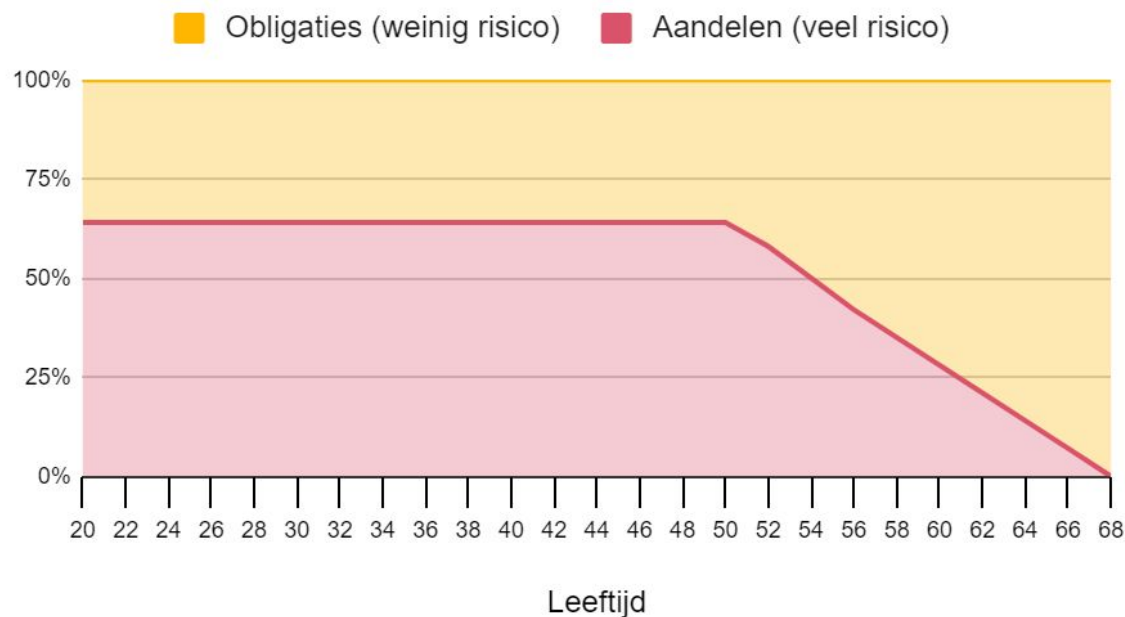
De deelnemer heeft bij huidige uitkeringsregelingen geen mogelijkheid om een beleggingsprofiel te kiezen. In andere landen is er meestal wel een vorm van beleggingsvrijheid geïncorporeerd in de regeling, omdat daar al sprake is van individuele premieregelingen. Er is daar geen collectieve beleggingsmix, zoals binnen de huidige Nederlandse DB- en CDC-regelingen en binnen het toekomstige NPC.¹¹

Achtergrondinformatie bij lifecyclebeleggen

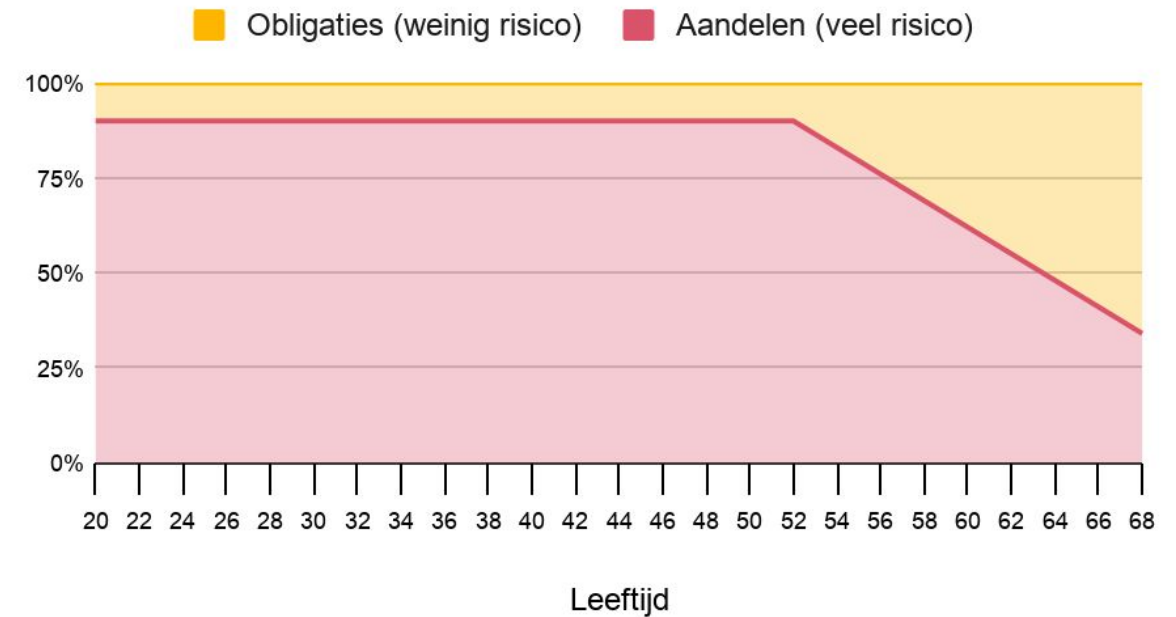
In huidige premieregelingen wordt in hoofdzaak gewerkt met lifecycles. Het alternatief, vrij beleggen door de deelnemer, komt aanzienlijk minder vaak voor. Voor “vrij beleggen” is overigens een getoetst minimumniveau van de deelnemer nodig aan de beleggingskennis, bij lifecyclebeleggen geldt die voorwaarde niet.

De pensioenuitvoerder richt een neutrale lifecycle in, die wordt aangewezen als standaardlifecycle (“default”). Bij een veiliger, een “defensief” beleggingsprofiel, is een groter deel van het pensioenvermogen in vastrentende waarden belegd dan bij de neutrale lifecycle. Bij een lifecycle waar meer zakelijke waarden in de beleggingsmix zijn opgenomen dan in de neutrale lifecycle, spreekt men over een “offensief” beleggingsprofiel. Aangezien pensioenuitvoerders zelf hun beleggingsbeleid vaststellen, kan het zijn dat een “neutrale lifecycle” bij pensioenuitvoerder A offensiever is dan een “offensieve lifecycle” bij pensioenuitvoerder B.

Defensief profiel (versimpeld voorbeeld)



Offensief profiel (versimpeld voorbeeld)



Achtergrondinformatie bij “duurzaam” beleggen

“Groen” en “ESG” beleggen

ESG staat voor “environmental, social & governance”, en houdt in dat factoren zoals klimaat, energieverbruik, beschikbaarheid van grondstoffen, gezondheid, veiligheid en goed ondernemingsbestuur worden meegenomen bij de selectie van de ondernemingen waarin wordt belegd. Bij ESG-beleggen wordt gezocht naar het evenwicht tussen economische resultaten, het milieu, sociale doelen en transparantie.

In het verleden werd ESG-beleggen gezien als een uitruil tussen rendement en idealen. Inmiddels is er binnen de vermogensbeheersector overtuigend bewijs dat het beleggen in lijn met ESG-factoren uiteindelijk voor meerwaarde zorgt voor zowel het behalen van rendement, als voor het beperken van risico's.⁴²

Sinds 2019 zijn pensioenfondsen verplicht om te rapporteren of en hoe zij ESG-factoren hebben geïntegreerd in hun beleggingsmix.⁴³ Een belangrijke hindernis voor het beleggen in lijn met ESG-doelstellingen is de vaststelling van welke beleggingen in lijn zijn met ESG-doelstellingen, en in hoeverre.

De meest milde vorm van ESG-beleggen is het hanteren van een uitsluitingsstrategie. Momenteel is er een wetsvoorstel aanhangig die het vaststellingen van uitsluitingenbeleid vereist van pensioenfondsen. Hierbij besluit een uitvoerder bijvoorbeeld om geen beleggingen in de wapen- en tabakindustrie op te nemen. Het gaat bijvoorbeeld verder om te beleggen in bedrijven die zich volledig toewijden aan het opruimen van plasticafval in oceanen.

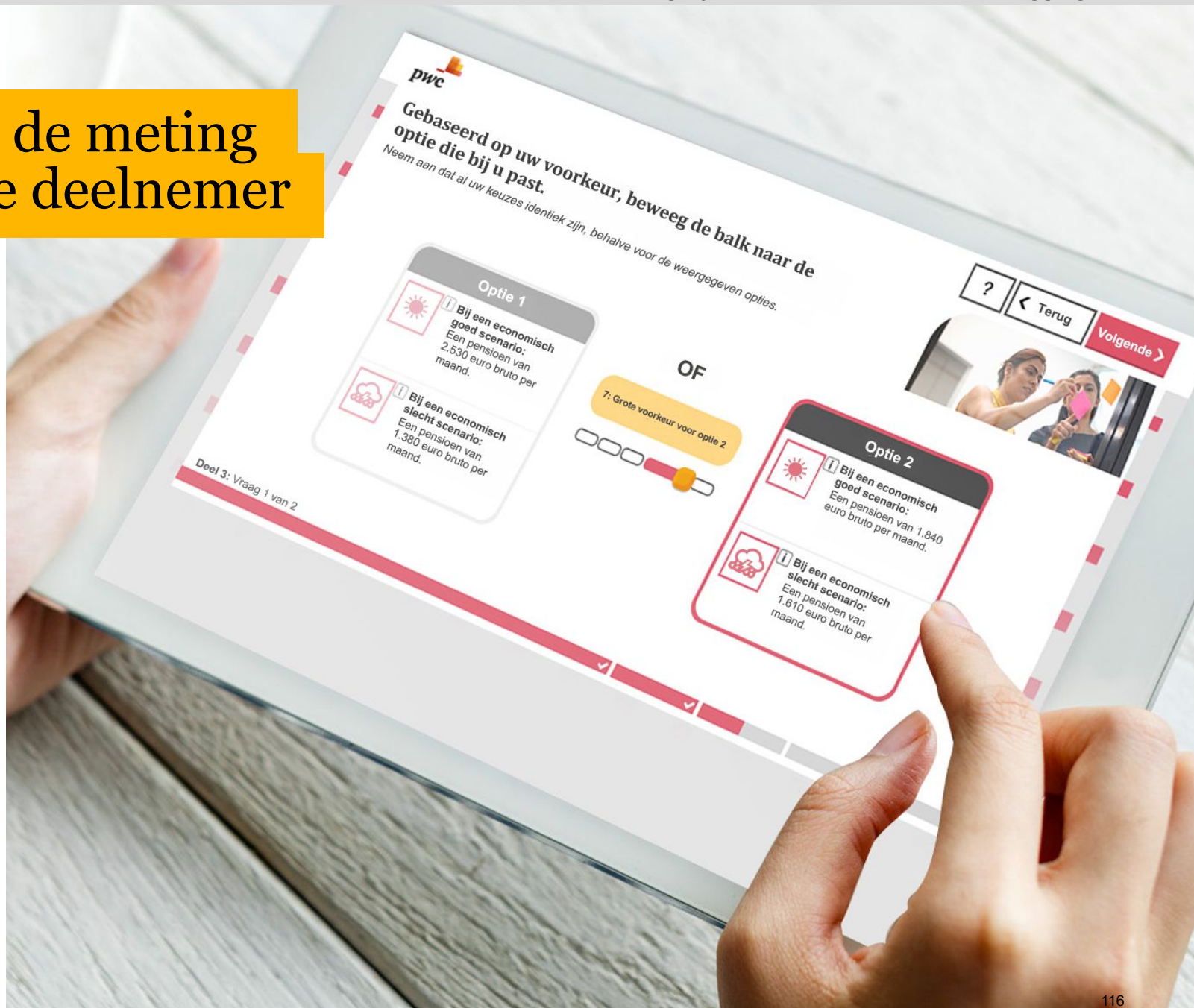
Er is geen vaste maatstaf die aangeeft wanneer een beleggingsportefeuille “groen” of “ESG” is. Dit zorgt ervoor dat een beleggingsmix die niet actief wordt aangeprezen als een duurzame keuzeoptie, eigenlijk wel behoorlijk duurzaam kan zijn. Daarnaast kan het zijn dat een lifecycle die aangewezen wordt als duurzame keuzeoptie, niet (aanzienlijk) duurzamer is dan de lifecycles die aanbieders uitvoeren die geen duurzame keuzeoptie bieden. Dit probleem wordt hopelijk verkleind met de inwerkingtreding van de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) per 10 maart 2021.

Achtergrondinformatie bij de meting van het risicoprofiel van de deelnemer

Risicoprofiel van de deelnemer

Wanneer het de komende decennia economisch voorspoedig gaat en aandelen hoge rendementen behalen, heeft de deelnemer met een meer offensieve lifecycle een kans op een aanzienlijk hogere pensioenuitkering dan bij een meer defensieve lifecycle. Bij een dergelijke lifecycle wordt het pensioenkapitaal namelijk minder blootgesteld aan de waardeinstijgingen van onder andere aandelen. Wanneer het de komende decennia economisch tegenzit, zal de deelnemer echter geconfronteerd worden met een lagere pensioenuitkering dan wanneer hij of zij voor een defensiever profiel had gekozen.

Bij het meten van het risicoprofiel is het gebruikelijk om meerdere vragen te stellen, om zo te komen tot het evenwicht tussen risico en rendement dat het beste past bij de deelnemer.



Achtergrondinformatie over een pensioenuitkering in een andere vorm dan een annuïteit

Andere vormen van pensioenuitkeringen dan een annuïteit

Naast het mogelijk maken van andere bestedingsdoelen, zijn ook andere manieren van een daadwerkelijk pensioen opnemen in het buitenland gebruikelijk. In Maleisië is het bijvoorbeeld verplicht om het opgespaarde pensioenkapitaal uitgekeerd te krijgen op pensioendatum.¹¹ Daarnaast zien we bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk, naast bestedingsdoelen van deelnemers die vergelijkbaar zijn met wensen van Nederlandse deelnemers zoals de aflossing van eigenwoningsschuld, dat er een duidelijke fiscale motivatie is om geen volledige annuïteit aan te kopen.⁴⁴ Bij het opnemen van een eenmalige uitkering van 25%, wordt dit kapitaal in het Verenigd Koninkrijk namelijk niet betrokken in de heffing van inkomstenbelasting. Een dergelijke fiscale vrijstelling kennen wij in Nederland niet.

Hoe groter het deel van het pensioenkapitaal is dat via een eenmalige uitkering uit het pensioenkapitaal wordt onttrokken, hoe minder mogelijkheden er zijn tot enige vorm van risicodeling in de uitkeringfase. Uiteraard wordt er niet doorbelegd binnen de pensioenregeling en kunnen beleggingsrisico's daarmee niet gedeeld worden, maar ook het risico dat een deelnemer langer leeft dan hij of zij verwacht waardoor het pensioenkapitaal opdraakt is niet op te vangen met een eenmalige uitkering.

Gebruikelijke opties om pensioenkapitaal op te nemen in het Verenigd Koninkrijk:

Optie 1

Levenslange vaste annuïteit
0% eenmalige opname + 100% vaste annuïteit

Optie 2

Eenmalige uitkering op pensioendatum + levenslange annuïteit
25% eenmalige opname (*belastingvrij*) + 75% vaste annuïteit

Optie 3

Volledige eenmalige uitkering op pensioendatum
Minimaal 25% eenmalige opname (*belastingvrij*) + overige opnames gespreid over meerdere jaren of decennia

Niet reeds opgenomen kapitaal wordt doorbelegd.

Optie 4

Flexibele opnames met belastingvoordeel
0 tot 25% eenmalige uitkering (*belastingvrij*) + 75% to 100% variabele annuïteit

Niet reeds opgenomen kapitaal wordt doorbelegd.

Optie 5

Flexibele opnames zonder belastingvoordeel
100% in gespreide opnames meerdere opnames gedurende jaren of decennia

Niet reeds opgenomen kapitaal wordt doorbelegd.

Achtergrondinformatie over de vervangingsratio

Nederlanders sparen fors voor hun ouderdagsvoorziening

Een zeer grote meerderheid van de pensioengerechtigde inwoners die in loondienst hebben gewerkt, heeft ouderdomspensioen (en veelal ook nabestaandenpensioen) opgebouwd in de tweede pijler.³¹

Het Nederlandse fiscale regime staat een premie-inleg toe die gebaseerd is op een pensioenambitie van maximaal 75% van het gemiddeld genoten inkomen over de gehele loopbaan. Naast een pensioenambitie op basis van het gemiddelde inkomen, bestaat ook het begrip “vervangingsratio”. De vervangingsratio wordt bij prognoses van de hoogte van het pensioen gebruikt om aan te geven welk percentage van het laatstverdiende loon het pensioeninkomen biedt. Zo kan gemakkelijk inzichtelijk gemaakt worden in hoeverre de levensstandaard na pensioendatum voortgezet kan worden.



Achtergrondinformatie bij het bepalen van de premiehoogte

Huidige situatie bij een regeling bij een pensioenfonds met sociale partners

De hoogte van de pensioenpremie wordt direct of indirect bepaald door sociale partners. Bij het bepalen van deze premiehoogte is bij uitkeringsregelingen (DB) in beginsel de pensioenambitie leidend. Op basis van deze ambitie, bijvoorbeeld een jaarlijkse opbouw van 1,875% van het inkomen (de pensioengrondslag), wordt berekend hoe hoog de premie moet zijn die betaald wordt.

Er zijn ook uitkeringsregelingen waarbij de inleg van de werkgever begrensd wordt op een bepaalde premiehoogte, dit gebeurt bij de zogenaamde CDC-regeling. Hierbij wordt de premiehoogte wel gebaseerd op basis van de kostprijs van deze pensioenopbouw, maar stijgt de totale pensioenpremie bijvoorbeeld nooit uit boven de 30% van het pensioengevend loon. In dat geval zal de pensioenopbouw verlaagd worden naar een lager opbouwpercentage.

Indien dat niet voldoende gebeurt, is de premie niet toereikend voor het toegezegde pensioen. In dat geval zakt de premiedekkingsgraad onder de 100%. In praktijk komt een premiedekkingsgraad die lager ligt dan 100% vaak voor bij pensioenfondsen. Dit heeft een negatief effect op de dekkinggraad van het pensioenfonds.

Indien er een CAO van toepassing is, wordt daarin de hoogte van de totale pensioenpremie vastgelegd. Ook wordt in de CAO geregeld hoe hoog het werkgevers- en het werknemersdeel van deze totale pensioenpremie is. Per regeling zijn er grote verschillen tussen de verdeling van het werkgevers- en werknemersdeel. Gemiddeld wordt 70% van de pensioenpremie betaald door de werkgever, en 30% door de werknemer.³⁹

Bij sommige pensioenfondsen is het mogelijk om als deelnemer extra pensioenpremie in te leggen in een apart product van het pensioenfonds. Dit kan alleen indien de deelnemer niet alle fiscale ruimte voor premie-inleg heeft gebruikt. Het nadeel voor de deelnemer aan het betalen van extra werknemerspremie is dat de werkgever niet bijdraagt.

Huidige situatie bij een regeling bij een verzekeraar of een PPI

Wanneer een werkgever de pensioenregeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar of PPI, onderhandelt de werkgever met de pensioenuitvoerder over de hoogte van de pensioenpremie en bij verzekerde uitkeringsregelingen ook over de bijbehorende pensioenopbouw. De verdeling tussen de werkgevers- en werknemerspremie vindt plaats in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer.



© 2021 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the prior written permission of PwC.

"PwC" refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network.

Please see www.pwc.com/structure for further details.