

# Bij het uitwerken van het pensioenakkoord kunnen we leren van het buitenland

Terwijl Nederland bekendstaat als gidsland op het gebied van pensioenen, hebben deelnemers hier aanzienlijk minder vertrouwen en pensioengeluk dan in het buitenland. Wat kunnen we leren van andere landen, en in het bijzonder van het Verenigd Koninkrijk, waar het vertrouwen in het pensioenstelsel hoger is?

## IN HET KORT

- Door eerlijke en eenduidige communicatie over de pensioenherformingen kan het vertrouwen in het stelsel worden vergroot.
- Meer eigen verantwoordelijkheid en controle over de eigen pensioenvoorziening draagt bij aan het deelnemersgeluk.
- Ook beter inzicht in pensioenspaartegoeden en de verwachte uitkering heeft een positief effect op het deelnemersgeluk.

## JACQUELINE LOMMEN

Pensioenstrateeg bij State Street Global Advisors

Nederland is voor velen internationaal een van de gidslanden op pensioengebied. Elementen uit ons stelsel en pensioencontract, die voor ons al decennialang gemeengoed zijn en hun vruchten hebben afgeworpen, worden thans in andere landen ingevoerd of bestudeerd (kader 1).

Een recent onderzoek onder circa 10.000 pensioendeelnemers (actieven en gepensioneerd), in acht landen verspreid over de wereld laat echter zien dat het met het vertrouwen en deelnemersgeluk in Nederland relatief slecht gesteld is (State Street Global Advisors, 2018). De Nederlanders hebben, in vergelijking met de andere onderzochte landen, bovenmatig sombere verwachtingen over hun pensioenuitkering, zijn onzeker en voelen zich niet goed financieel voorbereid op hun pensionering. Huidige gepensioneerd maken zich relatief veel zorgen. Nederlanders geven daarnaast aan weinig kennis en inzicht te hebben in hun pensioenvoorziening, de keuzemogelijkheden, reeds ingelegde premies en tot dusverre opgebouwde pensioenen. Ze voelen zichzelf aanzienlijk minder verantwoordelijk voor hun eigen financiële oudedag dan deelnemers in andere landen.

Deze uitkomsten zijn niet geheel verrassend. Ze sluiten aan bij wat we al langer waarnemen in de Nederlandse pensioensector. De belangrijkste bevinding van het onderzoek is echter dat we daarin zo afwijken van andere landen. Tevens is het pijnlijk om te zien dat dit gebeurt te midden

van ons zo goed ontwikkelde pensioenstelsel. Het onderzoek legt nogmaals bloot dat zoveel Nederlanders, zowel jong als oud en zowel werkend als gepensioneerd, over hun pensioen frequente zorgen en veel onrustgevoelens hebben.

## Lessen uit het buitenland

In het algemeen valt in andere landen vooral de grotere focus op de deelnemer op. Anders dan in Nederland, is in veel landen pensioenopbouw van oudsher niet verplicht. Tevens wordt de premie-inleg vaak geheel door de deelnemer zelf bepaald en betaald. Er zijn daar meer keuzemogelijkheden binnen het pensioencontract en de keuze voor de pensioenuitvoerder ligt in diverse landen bij de deelnemer. Dat alles draagt ertoe bij dat in het buitenland van oudsher meer aandacht is voor het creëren van vertrouwen in het pensioenstelsel en in pensioeninstellingen. Uitlegbaarheid, transparantie, communicatie, inzicht bieden, maatwerk en advies zijn daardoor in het algemeen meer geëvolueerd dan in Nederland.

## Nederland pensioengidsland

KADER 1

Verschillende elementen uit het Nederlandse pensioenstelsel zijn internationaal gezien vrij uniek. Het eerste is het grotendeels *verplichtende karakter* van pensioensparen om op deze wijze voor meer werkenden een financiële oudedagsvoorziening op te bouwen, naast het staatspensioen (AOW). Het tweede is het stimuleren (en deels verplicht stellen) van een *hoge premie-inleg*, (grotendeels betaald door werkgevers. Het derde is de verplichting om het tweedepijlerpensioen *levenslang uit te keren*, zodat deelnemers hun hele leven verzekerd zijn van een inkomen en hun pensioenbesparingen niet kunnen 'opruken'. Het vierde is het feit dat bij een vroeg overlijden van deelnemers de eventuele *resterende middelen* verplicht terugvloeien naar andere deelnemers, in plaats van naar de erfgenamen, om op deze wijze de betaalbaarheid en hoogte van de verwachte pensioenuitkering van allen te vergroten. Het vijfde is de algemeen gangbare werkwijze om, naast het oudedagspensioen, tevens het *nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen* onderdeel te maken van de pensioenvoorziening. Het zesde unieke element is de *consolidatie* van pensioenregelingen en -fondsen via onder andere bedrijfstakpensioenfondsen, algemene pensioenfondsen (APF's) en premiepensioeninstellingen (PPI's) om zo onder meer schaalvoordelen en professionaliteit in het bestuur te bevorderen. En tot slot is er het pensioenregister, waarin we de deelnemers inzicht bieden door alle bestaande pensioenspaartegoeden bijeen te brengen op een *digitaal platform*, vergezeld van een inschatting van de verwachte toekomstige pensioenuitkering.

### De formule voor pensioengeluk

In het deelnemersonderzoek zijn niet alleen landen met elkaar vergeleken, maar is er ook geanalyseerd hoe het pensioengeluk van de deelnemers tot stand komt. Het lijkt daarbij een samenspel van drie aspecten te zijn: vertrouwen in het pensioenstelsel, eigen verantwoordelijkheidsgevoel wat betreft de pensioenvoorziening en voldoende sparen, en een goed inzicht in de verwachte pensioenuitkering.

Nu het pensioenakkoord tot stand is gekomen, kunnen we ook in Nederland diverse elementen uit deze pensioengelukformule versterken. In het buitenland zijn er reeds ervaringen opgedaan en best practices van toepassing waar Nederland van kan leren. Voorbeelden uit het Verenigd Koninkrijk (VK) zijn daarbij in het bijzonder nuttig. Het pensioengeluk is in het VK groter dan in Nederland. Daarnaast lijkt dit pensioenstelsel verreweg het meeste op het onze, maar loopt het wat betreft de stelselherziening enkele jaren op Nederland vooruit.

## In andere landen valt vooral de grotere focus op de deelnemer op

### Vertrouwen in het pensioenstelsel

De stabiliteit en voorspelbaarheid van het pensioenstelsel, de pensioeninstellingen die daarbinnen opereren en de eigen voorziening, leidt tot vertrouwen. Voldoen aan de verwachtingen van betrokkenen is een kernelement. Daarbij is het van belang om eventuele veranderingen daadkrachtig door te voeren, en daarover tijdig en in openheid met betrokkenen te communiceren, en de impact daarvan voor de individuele deelnemer toe te lichten.

### Communicatie en voorlichting

Een van de belangrijkste lessen uit het VK om het vertrouwen te vergroten, betreft het communiceren met de deelnemers over pensioenhervormingen. De overstap op variabel pensioen, zowel gedurende de opbouwfase als voor de uitkeringsvorm, wordt begrijpelijkerwijze niet door iedereen met open armen ontvangen. De Britse ervaring heeft geleerd dat een eerlijke boodschap het devies is om draagvlak te creëren. Dat betekent eerlijk vertellen dat de nieuwe premieregeling niet per definitie beter is, maar wel toekomstbestendiger. *'It's a necessity!'* Veel Nederlandse pensioenfondsen (maar niet allemaal) voldoen al jaren niet aan de wettelijke solvabiliteitseisen, en herstel hiervan is een uitdaging. Daarnaast zijn bij veel fondsen de huidige *defined benefit*- en *collective defined contribution*-uitkeringsregelingen de facto al langere tijd variabel van karakter. Om de tering naar de nering te zetten worden tegenwoordig het opbouwpercentage, de reeds opgebouwde rechten, de indexatie en eventueel de nominale uitkeringen geregeld bijgesteld. De nieuwe variabele-premieregelingen lossen deze structurele uitdagingen op, en zijn noodzakelijk om

de vicieuze cirkel van *'overpromise/underdeliver'* om te zetten in *'underpromise/overdeliver'*. Echter, de financiële pensioenrisico's verschuiven daarmee – nog verder dan nu al het geval is – van de werkgever en de pensioeninstelling naar de deelnemers als groep. Dit alles moet oprecht aan deelnemers verteld worden, om later nog meer teleurstellingen en wantrouwen te voorkomen.

Eerlijk en open communiceren houdt tevens in dat de positieve aspecten van de nieuwe premieregelingen vaker en beter voor het voetlicht worden gebracht. Deelnemers krijgen immers ook iets tastbaars terug. Daarnaast is het belangrijk om zowel werknemers als werkgevers tijdig te informeren, met een eenduidige boodschap. Oneigenlijke framing door specifieke belangengroepen moet zo veel mogelijk worden vermeden.

In het VK is er tegen deze achtergrond gekozen voor een nationale voorlichtingscampagne over de pensioenhervorming. Zie de Britse initiatieven rondom de invoering van de pensioenplicht via *auto-enrolment* (Workplace pensions, 2019; DWP, 2015) Deze laatste is opgezet door de overheid, in samenwerking met andere partijen. De aanpak, inhoud en opgedane praktijkervaring hier biedt wellicht aanknopingspunten voor een soortgelijk initiatief in Nederland.

### Eigen verantwoordelijkheidsgevoel

Pensioendeelnemers die (een gevoel van) eigen verantwoordelijkheid voor en controle over hun pensioenvoorziening hebben, zijn gelukkiger. Als mensen zichzelf verantwoordelijk voelen, verdiepen zij zich meer in de pensioenvoorziening. Eenvoud en begrijpelijkheid zijn daartoe noodzakelijk. Indien deelnemers zelf keuzes kunnen maken, voelen zij zich zekerder – ook al maken ze daar eventueel weinig gebruik van.

### Langer doorwerken en parttime-pensionering

Een voorbeeld wat betreft het verbeteren van de eigen controle van deelnemers zijn de nieuwe Britse pensioencontracten met een beschikbarepremieregeling die actief inspelen op parttime-pensionering. Daarmee komen ze tegemoet aan de behoeften van de groeiende groep actieve ouderen tussen 55–80 jaar. Pensionering is geen momentopname meer, maar wordt een geleidelijk proces. Meer maatwerk is hierbij mogelijk.

Door het toepassen van persoonlijke pensioenrekeningen (het best vergelijkbaar met de Nederlandse persoonlijke variant van de premieregeling) kunnen deelnemers meer eigen keuzes maken. Het betreft de ingangsdatum van de pensioneringsfase, en vooral voor welk deel en voor hoe lang ze nog willen doorwerken. Ook de hoogte van de pensioenuitkering kan vrijelijk variëren in de tijd (via *flexible drawdowns*). Als op hogere leeftijd de bestedingsbehoefte afneemt, bijvoorbeeld op een leeftijd van tachtig jaar, wordt de flexibele uitkering vervangen door een levenslange gegarandeerde vaste uitkering, verstrekt door een verzekeraar. Dat biedt gemoedsrust en dekt het langlevensrisico af. Deze uitgestelde annuïteit is al op de pensioendatum aangekocht met een deel van het pensioenspaartegoed, en vormt een integraal onderdeel van de pensioenuitkering.





### Maatwerk in beleggen

Aan de beleggingskant wordt in het VK, en in veel andere landen zoals de Verenigde Staten en Australië, al vele jaren gewerkt met lifecycle-beleggen. Het beleggingsbeleid wordt op het risicoprofiel van de deelnemer geijkt, in plaats van een standaard-asset-allocatie toe te passen voor het gehele deelnemersbestand. Veelal gebeurt dit via institutionele, kostenefficiënte *target date funds* (TDF's). Deze worden als default-oplossing aan deelnemers aangeboden en zijn samengesteld door de vermogensbeheerder, de fiduciair manager of het pensioenfonds zelf.

De operationele uitvoering van de persoonlijke pensioenrekeningen, extra keuzemogelijkheden en het lifecycle-beleggen zijn gemeengoed in het buitenland. De ICT-systemen zijn al ver doorontwikkeld. Nederland kan daarvan leren en profiteren door deze operationele systemen te gebruiken, zonder zelf de aanloopkosten en investeringen te hoeven financieren en zonder rekening te hoeven houden met een lange ontwikkeltijd.

### Voldoende sparen en inzicht in uitkering

Het is cruciaal om voldoende pensioenspaartegoeden op te bouwen, en vooral om daarop goed zicht te hebben. Zowel tijdens de werkzame periode – ter geruststelling en om tijdig te kunnen bijsturen waar nodig – als wat betreft de tevredenheid met de pensionering en uiteindelijke pensioenuitkering tijdens de oudedag. Dit inzicht krijgt men bijvoorbeeld door goede communicatie, beschikbaarheid van (web)tools voor planning en toegang tot betaalbaar advies.

### Inzicht via fintech

Voor het verbeteren van het inzicht in het pensioensparen kunnen we leren van fintech-toepassingen in het buitenland. Premiereregelingen bieden meer mogelijkheden om deelnemers, via elektronische kanalen en op elk gewenst moment, inzicht te bieden in hun reeds opgebouwde pensioenspaartegoeden, maandelijks ingelegde premies, verwachte pensioenuitkering en keuzemogelijkheden. Ze verschaffen daardoor tevens meer handelingsperspectief.

Het Britse Pensionbee is een interessant voorbeeld. Pensionbee is een volledig digitaal, *private sector*-pensioenfonds dat tweedepijlerpremiereregelingen beheert. Het fonds biedt onder meer een app-toepassing. Deze wordt tevens toegankelijk gemaakt via de reeds door de deelnemer gebruikte app voor mobiel bankieren. Gezien de positieve reacties van deelnemers biedt deze laagdrempelige en gebruikersvriendelijke manier van communiceren hun het vertrouwen waarnaar ze zoeken, en een bevestiging dat ze op de juiste weg zijn naar een financieel gezond pensioen. Wellicht kunnen we in Nederland, via een gezamenlijk initiatief in de sector, en eventueel voortbordurend op het pensioenregister en de digitale platforms van de banken, deze vorm van meer inzicht voor deelnemers eveneens realiseren.

### Deelnemersadvies

Een laatste les uit het buitenland is het aanbod van advies, daar waar er in Nederland een vacuüm lijkt te zijn ontstaan als het gaat om deelnemersadvies voor het tweedepijlerpensioen. Zeker nu het pensioen al vele jaren aan het

versoberen is, de risico's steeds meer verschuiven naar de deelnemers en de keuzemogelijkheden toenemen, is goed advies onontbeerlijk.

In het eerder genoemde internationale deelnemersonderzoek geven Nederlandse deelnemers aan – anders dan in andere landen – niet of nauwelijks voor advies te willen betalen en zich ook niet primair verantwoordelijk te voelen om advies in te winnen. Pensioenfondsen en -instellingen en werkgevers zijn tegelijkertijd terughoudend vanwege de kosten en de juridische aansprakelijkheid die samenhangen met het advies geven.

In het VK is er pijnlijke praktijkervaring opgedaan met een adviesvacuüm in het tweedepijlerpensioen, en men weet inmiddels te voorkomen dat partijen op grote schaal oneigenlijk gebruikmaken van dit vacuüm via *pension mis-selling* en *pension scams*. De Britse overheid heeft daarom Pension Wise in het leven geroepen. Dit is een overheidsorganisatie die sociale partners, pensioeninstellingen en deelnemers ondersteunt bij het uitleggen van de keuzemogelijkheden. Pension Wise beheert een toegankelijke website, en biedt daarnaast de deelnemers kosteloze en onafhankelijke begeleiding: langs elektronische weg, telefonisch of via persoonlijke, fysieke afspraken. Als onderdeel van het pensioenakkoord zou een soortgelijk initiatief in Nederland kunnen worden opgestart om het vacuüm vroegtijdig te vullen, en zo te helpen om de tevredenheid en het vertrouwen van de deelnemers te vergroten.

## Conclusie

Nederland is op veel pensioenterreinen een gidsland waar anderen met afgunst naar kijken. Gezien het lage deelnemersgeluk kunnen we echter ook het nodige van het buitenland leren en 'importeren'. Vooral voor wat betreft de focus op de deelnemers, het vergroten van het pensioengeluk en het vertrouwen in ons pensioenstelsel.

Het pensioenakkoord biedt oplossingen voor enkele structurele uitdagingen in onze sector. Daarnaast biedt het nieuwe aanknopingspunten om actief in te springen op veranderende behoeften in de arbeidsmarkt en trends in de samenleving. We kunnen daarbij gebruikmaken van bestaande kennis, ervaring en operationele systemen uit het buitenland, en daarmee voorkomen dat we het wiel willen heruitvinden.

## Literatuur

DWP (2015) *Workie says: 'Don't ignore the workplace pension'*. Department for Work and Pensions, 21 oktober. Persbericht te vinden op [www.gov.uk](http://www.gov.uk).

State Street Global Advisors (2018) *Global retirement reality report: Netherlands snapshot*. Tekst te vinden op [ssga.com](http://ssga.com).

Workplacepensions (2019) *Get to know your pension*. Tekst te vinden op [workplacepensions.gov.uk](http://workplacepensions.gov.uk).

## Colofon

Economisch Statistische Berichten (ESB) signaleert nieuwe ontwikkelingen in de economische wetenschap. Daarnaast worden in ESB economische inzichten toegepast om beleidsrelevante aanbevelingen te doen voor de overheid, maatschappelijke instellingen en bedrijven. Ook analyseert ESB de belangrijkste ontwikkelingen in de Nederlandse economie. Artikelen in ESB verschijnen op persoonlijke titel.

**Redactie**  
Jasper Lukkezen (hoofdredacteur), Robert Kleinknecht, Yrla van de Ven, Sarah van Hugte, Karin Merkus, Paul Metzmakers en Paul van Kempen

**Redactiemedewerkers:**  
Leonie Ernst en Elisa de Weerd  
**Tekstredactie:** De Twee Hanen v.o.f.  
**Vormgeving:** Jacques van Schie  
**Uitgever:** Mariska van der Westen

**Commissie van redactie**  
H.G. van Dissel (voorzitter), P.H.B.F. Franses, E. de Jong, H.J. de Jong, A. van Witteloostuijn, A.C. Meijdam, H.P. Møllgaard en J. Plantenga

**Rechten**  
ESB is een uitgave van FD Mediagroep. De Koninklijke Vereniging voor de Staatshoudkunde is houder van de merknaam ESB. Afbeeldingen: iStock / Lekkyjustdoit, Redlinevector, CreativeNature.nl, RelaxFoto.de, dennisdvdw,

DNY59, AndrewLinscott; Ernst Bode. Strip Van Zanten: Roger Klaassen.

**Publiceren**  
Aanwijzingen voor het aanleveren van kopij vindt u op [www.esb.nu/service/publiceren](http://www.esb.nu/service/publiceren).

**Abonneren**  
U kunt een abonnement online afsluiten op [www.esb.nu/service/abonneren](http://www.esb.nu/service/abonneren).

**Adverteren**  
Neem contact op met Jeannette van Zeijst, 020 592 86 35, [jeannette.van.zeijst@fdmediagroep.nl](mailto:jeannette.van.zeijst@fdmediagroep.nl).

**Contact**  
Telefoon redactie: 020 592 87 77  
Email redactie: [redactie@esb.nu](mailto:redactie@esb.nu)  
Telefoon klantenservice: 0800 333 33 34  
Email klantenservice: [klantenservice@esb.nu](mailto:klantenservice@esb.nu)  
Postadres: Postbus 216, 1000 AE Amsterdam  
Bezoekadres: Prins Bernhardplein 173, 1097 BL Amsterdam  
Webadres: [www.esb.nu](http://www.esb.nu)  
ISSN: 0013-0583

**Verschijningsdata ESB:**  
10 okt., 4 nov. en 19 dec.

