

Houdbaarheid en toekomst van het pensioensysteem

Het Nederlandse pensioenstelsel is al decennia lang zeer succesvol. De laatste jaren komt er echter steeds meer onrust en zorg over de houdbaarheid van dit stelsel. Deze zorg heeft niet enkel betrekking op de eerste pijler (AOW), maar ook op de tweede pijler: collectieve pensioenverzekeringen zoals bedrijfstak-, ondernemings- en beroepspensioenfondsen. Dit artikel signaleert en beschrijft de recente trends die een bedreiging vormen voor de langetermijn houdbaarheid van het de tweede pijler van het Nederlandse pensioenstelsel. Het gaat verder in op de voordelen van ons huidige stelsel en beschrijft een mogelijke strategische oplossingsrichting.

Bedreigingen

Het Nederlandse pensioenstelsel is een efficiënt systeem dat deelnemers zekerheid biedt tegen een lage prijs. De drijvende factor van dit succes is het solidariteitsprincipe, ofwel het principe van delen van risico's, van lusten en lasten.

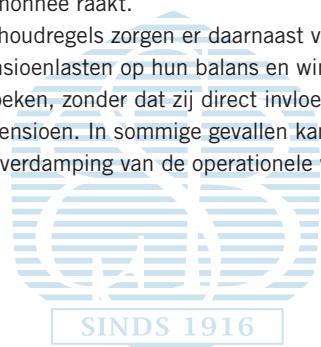
De laatste jaren zijn trends waarneembaar die deze solidariteit bedreigen. De grote gemene deler in deze trends is het vergrote bewustzijn van de negatieve aspecten van solidariteit. Solidariteit is op lange termijn enkel houdbaar als alle partijen *ex ante* evenveel voordeel hebben. In veel gevallen is in het huidige pensioenstelsel echter sprake van een zogenaamde perverse of oneerlijke solidariteit, ofwel solidariteit waar de ene partij meer voordeel bij heeft dan een andere. Dit kan op termijn leiden tot het einde van ons goedkope en efficiënte collectieve systeem, omdat een of meerdere partijen uit het pensioencontract zullen stappen.

Een pensioenfonds moet voldoende geld bezitten om alle toekomstige uitkeringen te kunnen betalen. Als de financiële positie van het fonds te slecht is moeten er maatregelen worden genomen om dit te herstellen. In het verleden gebeurde dit door een kleine verhoging van de totale premie.

Door de vergrijzing is de verhouding tussen de salarissom van de bij het pensioenfonds aangesloten onderneming en de pensioenverplichtingen veranderd: de pensioenverplichtingen zijn veel groter dan de salarissom. Een kleine verhoging van de premie is niet meer voldoende; soms is zelfs een verdubbeling van de totale salarissom nodig om de financiële positie van het fonds te herstellen. Een onderneming zal in dit geval niet in staat zijn of niet bereid zijn om de lasten van het pensioenfonds te dragen.

Het pensioenfonds heeft nog een wapen om herstel te bewerkstelligen: het beperken van de waardevermindering van het pensioen of zelfs regelrecht korten op aanspraken, hetgeen gepensioneerden direct in hun portemonnee raakt.

Internationale boekhoudregels zorgen er daarnaast voor dat ondernemingen grote pensioenlasten op hun balans en winst-en-verliesrekening moeten boeken, zonder dat zij direct invloed hebben op de hoogte van dit pensioen. In sommige gevallen kan dit zelfs leiden tot volledige verdamping van de operationele winst.



Het pensioensysteem van de toekomst

In mijn ogen zijn de kernpijlers van het pensioensysteem van de toekomst een transparante en expliciete risicodeling en kostenefficiëntie door collectiviteit. Een mogelijke oplossingsrichting ligt in een hybride vorm van *defined benefits* (collectieve regeling met gegarandeerde aanspraak) en *defined contribution* (individuele spaar/beleggingsvorm van pensioen).

Gepensioneerden zijn geïnteresseerd in zekerheid en waardevastheid. Door het pensioenvermogen van gepensioneerden te investeren in een combinatie van derivatenconstructies en vastrentende waarden kan een portefeuille worden gecreëerd die precies dezelfde uitkeringen geeft als een defined benefit-pensioen. Dit is een zogenaamde defined benefits replicerende portefeuille. Op deze manier kunnen zekerheid en waardevastheid worden gegarandeerd. De jongeren in een pensioenfonds willen een zo laag mogelijke premie en zo veel mogelijk profiteren van hun beleggingshorizon op lange termijn. Dit kan worden bereikt door elke deelnemer een variabele pensioenaanspraak toe te kennen, die wordt verlaagd indien de beleggingsresultaten tegenvallen en verhoogd als de beleggingsresultaten goed zijn. Hoe jonger de deelnemer hoe risicovoller de belegging en hoe groter de potentiële aanpassing van de variabele pensioenaanspraak. Naarmate een deelnemer dichter bij zijn pensioendatum komt gaat het pensioen steeds meer op dat van gepensioneerden lijken, doordat er voor die persoon een steeds groter wordend deel van zijn beleggingen in een defined benefits replicerende beleggingsportefeuille wordt geïnvesteerd, waardoor, als de pensioendatum gaat naderen, het risico op de hoogte van het uiteindelijke te ontvangen pensioen wordt gereduceerd.

Feitelijk is de financiële positie van het pensioenfonds in dit systeem altijd constant. Een hogere of lagere financiële positie leidt tot een verhoging of verlaging van de pensioenrechten. Deze vorm van pensioenstelsel garandeert een waardevast pensioen voor gepensioneerden en biedt een opwaarts en neerwaarts potentieel voor jongeren, waarbij de voordelen van collectiviteit behouden worden door de deling van de verzekeringstechnische risico's, en ook de kostenvoordelen van schaalgrootte in stand blijven.

Conclusie

Het pensioensysteem van de toekomst is gestoeld op de voordelen van collectiviteit, en een eerlijke deling van de risico's van pensioen. Doordat de premie als stuurmiddel afzwakt dan wel onwenselijk wordt moeten de risico's van een pensioenfonds worden overgenomen door de andere belanghebbenden van het fonds: de deelnemers. Een hybride regeling van defined benefits en defined contribution maakt voor alle belanghebbenden expliciet duidelijk welke aanspraak men heeft op het pensioenvermogen en zorgt derhalve voor transparante en eerlijke solidariteit en geeft alle deelnemers wat ze willen.