

# Pensioen op maat binnen een risicodelend collectief

Pensioen op maat kan deels al binnen de bestaande verplichte pensioenregelingen van pensioenfondsen georganiseerd worden, vooral in de fase van pensioenopname. De geboden mogelijkheden voor keuzevrijheid worden tot op heden nog beperkt gebruikt. Tijdens de fase van pensioenopbouw conflicteert keuze met een collectief systeem met name als deelnemers de keuze hebben om al dan niet deel te nemen aan intergenerationele risicodeling of vrij kunnen kiezen voor een solidariteitskring.

**BENEDICT DELLAERT**  
Hoogleraar aan de  
Erasmus Universiteit  
Rotterdam

**EDUARD PONDS**  
Bijzonder hoogleraar aan de  
Universiteit van  
Tilburg en senior  
researcher bij APG

In het KVS-preadvies over pensioen op maat en keuzevrijheid (Dellaert en Ponds, 2014) staat de vraag centraal hoe de aanvullende pensioenen uit de tweede pijler meer maatwerk kunnen bieden aan een heterogene groep van deelnemers met verschillende behoeften. In collectieve pensioenregelingen met risicodeling, zoals die bij de Nederlandse pensioenfondsen worden uitgevoerd, kan het toestaan van keuzevrijheid op individueel niveau leiden tot negatieve externaliteiten en strategisch gedrag. Waar dit het geval is, ligt het voor de hand om over te stappen naar een individuele regeling die desgewenst wel nog kan worden ondergebracht in een risicodelend col-

lectief, beperkt tot bijvoorbeeld beleggingsrisico. Op basis van een systematische classificatie van keuzemogelijkheden en een internationale vergelijking tussen landen, wordt er aandacht besteed aan verschillende vormen van keuzevrijheid en welke inrichting van het pensioensysteem daarbij kan passen.

## ASPECTEN VAN KEUZEVRJHEID

Een aantal belangrijke aspecten waarbij men al dan niet keuze kan toestaan binnen collectieve pensioen-systemen worden onderscheiden. Deze aspecten zijn niet uitputtend, maar dekken verschillende veelbesproken keuzemogelijkheden af die men binnen pensioensystemen zou kunnen inbrengen. Hoe meer aspecten waarvoor er keuzevrijheid wordt ingevoerd, hoe meer de pensioenregeling individueel van opzet dient te zijn. Deze aspecten worden besproken in oplopende volgorde aangaande de mate waarin aanpassingen aan de bestaande tweedepijler-regelingen in Nederland noodzakelijk zijn. De eerste vier aspecten hebben betrekking op de opname van het pensioen, en spelen daarom pas na de pensionering. De tweede set van vier aspecten is belangrijk bij de pensioenopbouw en speelt dus al vóór pensionering.

In het stadium van de pensioenopname worden vier aspecten onderscheiden. Ten eerste de keuze om eerder of later met pensioen te gaan, en ten tweede de keuze voor een variatie in de pensioenuitkering, bijvoorbeeld wat betreft het type uitkering – alleen ouder-

dompensioen of deels ook als nabestaandenpensioen – en verder ook wat betreft de hoogte per jaar waaronder ook de directe opname van een deel van het pensioenkapitaal bij pensionering (*lumpsum*). De keuzevrijheid voor deze twee aspecten leidt niet tot hogere of lagere verwachte pensioenuitkeringen per deelnemer, omdat de waarde van de pensioenaanspraken na pensionering al vastligt. De keuzevrijheid kan echter wel tot een beter op het individu afgestemd opnamepatroon leiden. Ook kan er keuzevrijheid worden geboden wat betreft ten derde de keuze voor een beleggingsrisicoprofiel – na pensionering – van het verwachte pensioeninkomen; en ten vierde de keuze voor een indexatiebeleid na pensionering. Deze twee keuzes veranderen wel het risicoprofiel van de verwachte uitkeringen voor het individu, maar de door het fonds voorziene uitkeringsmassa zal constant blijven. Omdat daarom ook voor deze twee aspecten de omvang van de totale uitkeringen per persoon niet verandert, kunnen deze evenals de twee andere aspecten worden ingevoerd in bestaande collectieve stelsels. Keuzevrijheid leidt hier tot verschillen in pensioenuitkeringen op basis van gemaakte keuzes – en niet op basis van strategisch gedrag en averechtse selectie.

Ook in de pensioenopbouwfasen worden vier aspecten van keuzevrijheid onderscheiden. Deze aspecten zijn ten eerste de keuze van variatie in de premie-inleg – bijvoorbeeld in welk jaar er hoeveel premie wordt ingelegd –, ten tweede de keuze van pensioenuitvoerder, ten derde de keuze van de mate waarin pensioenrisico's worden gedeeld met andere pensioendeelnemers, en ten vierde de keuze met welke andere deelnemers deze risico's worden gedeeld – de solidariteitskring. Individuele deelnemers kunnen bij deze aspecten wel strategisch gedrag vertonen.

Doorsneefinanciering is niet langer te handhaven bij het toestaan van variatie in deze vier aspecten. Individuele deelnemers kunnen bij dit type van flexibele regelingen namelijk in ongelijke mate profiteren van de mogelijkheden van selectief gedrag die besloten liggen in de systematiek van doorsneefinanciering voor een heterogeen bestand. Met andere woorden, alleen deelnemers die nadeel ondervinden van de hoogte van de vastgestelde doorsneepremie zouden ervoor kunnen kiezen om minder bij te dragen, waardoor de basis onder het collectieve systeem vervalst. Als men keuzevrijheid wil realiseren op de premie-inleg, dan kan dat in een collectieve regeling worden ingepast. De keuzevrijheid dient zodanig te worden ingeperkt dat men deze actuariael-neutraal kan inrichten. Voorwaarde

is dan wel dat de verschillen tussen de deelnemers en de wijze waarop zij de pensioenuitkering beïnvloeden verifieerbaar zijn. Als die neutraliteit niet kan worden gewaarborgd, vooral wanneer de premie-inleg volledig vrij wordt gelaten, is een overstap van een collectieve regeling naar een individuele regeling vereist.

Hoewel dit in de huidige tweedepijler-systemen vaak nog lastig is, kan men deelnemers met een individueel toewijsbaar kapitaal de keuze voorleggen of zij risico's individueel willen opvangen, of dat zij deze ook willen delen of verhandelen met andere cohorten door het aanhouden van specifieke beleggingsportefeuilles. Bij de keuze voor risicodeling speelt mogelijk wel het probleem van averechtse selectie, waarbij vooral hoogrisico-groepen ervoor zouden kunnen kiezen om risico's te delen, ten nadele van laagrisico-groepen. Dit is vooral een probleem als de verschillen tussen individuen en de gevolgen voor pensioenuitkeringen moeilijk verifieerbaar zijn. De individuele keuze om al dan niet mee te doen aan risicodeling en met wie deze risico's dan worden gedeeld kan daarom grote gevolgen hebben voor andere pensioendeelnemers. Mede daarom is in de Nederlandse praktijk de collectieve verplichtstelling van risicodeling via de werkgever een belangrijk kenmerk van tweedepijler-pensioenregelingen.

#### PROTOTYPEN VAN PENSIOENREGELINGEN

Er worden twee prototypen van pensioenregelingen onderscheiden in termen van een toenemende mate van keuzevrijheid en een afnemende graad van collectieve risicodeling (zie tabel 1). Aan de ene kant is er het prototype van de traditioneel collectieve tweedepijler-pensioenregelingen, zoals men dat ook in Nederland terugvindt in de huidige opzet van een *Collective Defined Contribution* (CDC) regeling. Aan de andere kant is er het prototype van de sterk geïndividualiseerde tweedepijler-pensioenregelingen – *Individual Defined Contribution* (IDC) – zoals die bestaan in Australië, Chili en de Verenigde Staten. Tussen deze twee uitersten zijn er verschillende hybride modellen mogelijk, zoals bijvoorbeeld de pensioenregelingen in Denemarken en Zwitserland. In kader 1 zijn de pensioenregelingen van de genoemde landen gekarakteriseerd op een aantal relevante aspecten.

#### Collectieve pensioenregelingen

Een CDC zal typisch georganiseerd zijn als een opbouwregeling met maximale risicodeling – uitgestelde geïndexeerde annuïteiten met voorwaardelijke

## Prototypen van tweedepijler-pensioenregelingen

TABEL 1

	Collectief (CDC)	Hybride	Individueel (IDC)
Regeling	Opbouwregeling (geïndexeerde uitgestelde annuïteit) tegen doorsneetarieven en conditionele indexatie	Individueel DC in collectief contract met individuele tarieven aangevuld met risicodeling en groepstarieven voor risico's die door werkgever of representatieve agent zijn geselecteerd	Spaarplicht
Eigendom van het vermogen	Opgebouwde rechten	Individuele pot aangevuld met groepsverzekering en groepsannuïteiten	Individuele, persoonlijke pot
Verplichtstelling	Grote verplichtstelling	Specifieke verplichtstelling	Individuele verplichtstelling
Keuzevrijheid	Actuarieel neutrale keuzes: pensioenleeftijd, uitkeringsniveau, risicoprofiel en indexatie	Standaardopties met keuzevrijheid voor premieafdracht en bijstelling asset-mix (naast leeftijd, uitkeringsniveau, risicoprofiel en indexatie)	Maximaal (behoudens spaarplicht en minimum pensioenleeftijd)
Risicodeling	Alle risico's gedeeld	Geselecteerde risico's, deels gedragen door werkgever (bijvoorbeeld conversierisico, langlevensrisico, marktrisico)	Geen verplichte risicodeling, alleen geselecteerde beleggingsrisico's gedeeld en mogelijk individuele beslissing over verzekeringen
Keuzecomplexiteit	Lager	Hoger	Hoogst

Bron: Dellaert en Ponds, 2014

indexatie volgens regels vooraf –, uitgevoerd door een bedrijfstakpensioenfonds op basis van grote verplichtstelling met een doorsnee premie en geen of beperkte keuzevrijheid. Er blijkt een aanzienlijke mate van flexibilisering mogelijk te zijn binnen dit type van CDC-regelingen, in het bijzonder in de opnamefase, welke ook deels al wordt toegepast in de praktijk. Men kan actuarieel-neutraal kiezen voor vroeg of laat pensioneren, voor een hoog-laagconstructie, voor een uitruil tussen ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Er kan echter nog verder worden gegaan met het actuarieel-neutraal omzetten van de pensioentoezegging, bijvoorbeeld door de opgebouwde rechten bij pensionering deels als lumpsum uit te keren. Het is minder eenvoudig om flexibilisering in de opbouwfase te implementeren.

### Individuele pensioenregeling

Een IDC zal typisch enkel geregeld hebben dat er een verplichting is tot individueel pensioensparen, met inlegplicht over het belastbaar inkomen boven een bepaalde vloer – bijvoorbeeld het minimuminkomen – en met opname vanaf een bepaalde minimumleeftijd. Er kan geregeld zijn dat de individuele vermogens verplicht moeten worden ondergebracht op een competi-

tieve pensioenmarkt bij door de overheid gereguleerde pensioenuitvoerders (vergunningen).

### Hybride regelingen

Een hybride regeling is typisch een collectief van IDC-regelingen georganiseerd door de individuele werkgever als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden in de onderneming; de uitvoering is dan in handen van een ondernemingspensioenfonds of een geselecteerde partij op basis van kleine verplichtstelling. De sociale partners kunnen ook dergelijke regelingen organiseren via een collectieve arbeidsovereenkomst op niveau van de bedrijfstak. Ook specifieke groepen kunnen solidariteitskringen vormen om dit type te organiseren, bijvoorbeeld beroepsgroepen. Er kan collectieve inkoop van annuïteiten plaatsvinden tegen deels individuele tarieven en deels collectieve tarieven; de representatieve agent (werkgever, sociale partners en beroepsorganisatie) kiest de risico's die collectief worden gedragen (conversierisico, langlevensrisico en marktrisico).

### VAN CDC NAAR MEER KEUZE

Collectieve contracten kunnen economisch efficiënter zijn dan individuele pensioencontracten omdat het

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

collectief voordeel heeft van intergenerationele risicodeling en gericht is op collectief indekken van risico's die op financiële markten niet zijn af te dekken, zoals inflatierisico en langlevenrisico (Boelaars *et al.*, 2014; Chen *et al.*, 2015). Zolang de individuele alternatieven minder efficiënt zijn dan collectieve contracten, is

## Zolang individuele alternatieven minder efficiënt zijn, kan binnen een verplicht gesteld risicodelend collectief ingespeeld worden op de heterogeniteit onder deelnemers

te overwegen om binnen de constructie van een verplicht gesteld risicodelend collectief aan veranderingen te werken die inspelen op de heterogeniteit onder de deelnemers en op het realiseren van meer maatwerk. Een eerste en belangrijke stap zou de omzetting zijn van de wijze van opbouw van pensioen. In de huidige praktijk van Nederlandse pensioenfondsen verwerven werknemers per dienstjaar opgebouwde rechten die voorwaardelijk aangroeien met indexatie. Gelet op de

al bestaande grote variëteit in loopbaan en levensloop is het beter deze systematiek van rechtenopbouw met een collectief belegd vermogen te ruilen voor individuele kapitaalopbouw per dienstjaar, met scherp afgebakende individuele kapitalen en winstdeling. Hiermee zijn verschillende aspecten te realiseren die aansluiten bij belangrijke trends als toenemende heterogeniteit onder deelnemers en afnemend draagvlak voor collectiviteit en uniformiteit. Premieafdracht kan gebaseerd worden op belastbaar inkomen. Hiermee komen werknemers en zelfstandigen in beginsel in een gelijke positie te verkeren en kunnen dan ook als werkende onder dezelfde condities deelnemen aan dezelfde verplicht gestelde collectiviteit, vanuit welke grondslag of solidariteitskring dan ook.

Een belangrijk voordeel is ook dat het gemakkelijker is om keuzevrijheid in de wijze van opname van pensioenkapitaal te organiseren. Allereerst kan dat ingevuld worden op vergelijkbare wijze zoals dat nu in de huidige regelingen van pensioenfondsen wordt gedaan. Deelnemers kunnen actuarieel-neutraal kapitaal opnemen in een hoog-laagconstructie, gefaseerd als deeltijdpensioen en vroeger of later in het leven. De vraag is wel wat men in deze verstaat onder actuarieel-neutraal. Het kan passen binnen doorsneetarieven, maar alleen zolang de deelnemers niet strategisch kiezen en gebruik maken van de eigen verschillen met de doorsneedeelnemer. Een alternatief voor doorsneetarieven is omzetting van het pensioenkapitaal tegen faire tarieven gebaseerd op onderscheidbare subgroepen, waardoor herverde-

Keuzevrijheid op deelaspecten per prototype pensioenregeling

TABEL 2

Keuzedimensie	Collectief (CDC)	Hybride	Individueel (IDC)	Pensioenfase
1. Pensioenleeftijd	Wel	Wel	Wel	Opname
2. Hoogte van de pensioenuitkering per jaar	Wel	Wel	Wel	Opname
3. Risicoprofiel verwachte pensioeninkomen	Deels (na pensioen)	Wel	Wel	Opname + Opbouw
4. Mate van indexatie	Deels (na pensioen)	Deels	Wel	Opname
5. Wanneer en hoeveel pensioenpremie	-	Deels	Wel	Opbouw
6. Uitvoerder	-	Deels	Wel	Opname + Opbouw
7. Mate van risicodeling	-	-	Wel	Opname + Opbouw
8. Solidariteitskring	-	-	Wel	Opname + Opbouw

Bron: Dellaert en Ponds, 2014

ling tussen subgroepen wordt vermeden of ingedamd.

Mocht het komen tot een transitie van een systeem van opbouw rechten naar opbouw kapitaal, dan wordt de grens tussen een CDC-regeling en een collectiviteit van individuele pensioenrekeningen minder scherp. Verdere stappen zijn mogelijk om heterogeniteit aan te pakken, bijvoorbeeld alleen die risico's voor collectieve rekening die niet anderszins via de markt te verzekeren of in te kopen zijn, zoals inflatie-indekking en het langlevensrisico.

Nog een stap verder in het aanbieden van keuzevrijheid kan worden gezet door te differentiëren naar moment en hoogte van de premie-inleg. In een collectieve regeling kan dit evenwel leiden tot strategisch gedrag doordat het besluit tot het doen van een premie-inleg bepaald zal zijn door de financiële dekking van de collectief gedragen risico's. Variabele premie-inleg verdraagt zich dus niet met een risicodelend collectief, het impliceert dan ook de overstap naar geheel individuele regelingen met eigen verantwoordelijkheid van kapitaalaccumulatie en risicobeheer.

Het loslaten van een verplicht collectief met uniforme parameters stelt ons voor de vraag wie verantwoordelijk wordt voor de belangrijke beslissingen aangaande de hoogte van de premie-inleg, het beleggingsbeleid en de timing en het tempo van vermogensonttrekking voor de financiering van de oudedagsconsumptie. Een opdeling van een collectief pensioenfonds leidt ertoe dat de functies die een pensioenfonds vervult, opnieuw kunnen worden toegedeeld. Dit hangt samen met de keuzes die aan de deelnemer worden aangeboden. In een verplicht gesteld risicodelend collectief bepaalt het pensioenfondsbestuur de invulling van de financieringsopzet, waaronder het beleggingsbeleid, dat afgestemd is op de doorsnedeelnemer. Bij een individueel pensioen met afgebakend pensioenkapitaal kiest in principe het individu en vervalt in beginsel de traditionele rol die het fondsbestuur in een collectief heeft. Het bestuur kan zijn paternalistische rol opnieuw invullen door als financieel adviseur of levensloopregisseur goede standaarden aan te bieden aangaande premie-inleg, beleggingsstrategie en decumulatie, daarbij handelend vanuit het perspectief en belang van dat individu.

In tabel 2 is samengevat hoe de verschillende prototypen keuzevrijheid mogelijk maken voor de acht verschillende onderscheiden aspecten. Het blijkt dan dat de twee uitersten van de pensioenregelingen

mogelijkheden bieden voor een viertal aspecten. De verschillen ontstaan vooral bij de keuze voor een vrije pensioeninleg, de keuze van de pensioenuitvoerder en de keuzes ten aanzien van de risicodeling. De vrije keuze wat betreft het tijdstip dat men zijn pensioen inlegt en de hoeveelheid die dit dan bedraagt kan in de traditionele Nederlandse collectieve tweedepijlerbenadering niet worden ondergebracht, en het is dus noodzakelijk om daarvoor individuele regelingen in

## Eén universeel optimaal model lijkt niet te bestaan. Elk land evolueert naar een tweedepijler-pensioen dat bij de eigen geschiedenis, cultuur en tradities past

het leven te roepen. De reden daarvoor is dat, zodra er verschillen in keuzes wat betreft het tijdstip en de hoeveelheid van de inbreng ontstaan, er inherent verschillende pensioenkapitalen worden opgebouwd. Een pensioendeelnemer die bijvoorbeeld een groot deel van zijn of haar pensioenbijdragen pas in de laatste jaren van de pensioenopbouw inbrengt, zal minder kapitaal kunnen opbouwen dan een deelnemer die een groot deel van de bijdragen juist aan het begin van de pensioenopbouw inbrengt. In een collectieve regeling leiden dergelijke verschillen tot onhoudbare herverdelingen als deelnemers niet een individueel toegewezen kapitaal opbouwen. Dergelijke ingrijpende gevolgen voor de pensioenopbouw spelen ook bij de vrije keuze van pensioenuitvoerder en de keuzes voor risicodeling, waardoor ook daarbij een strikt individuele pensioenregeling noodzakelijk is. Pensioendeelnemers die bij aanvang van hun pensioenregeling geen risico's willen delen met anderen, kunnen daar niet aan het eind van hun pensioenopbouw op terugkomen als risicodeling alsnog gunstiger blijkt.

### CONCLUSIE EN ADVIES

De vraag is hoe met het organiseren van een pensioenop-maat de toenemende mate van heterogeniteit in

## Nederland in internationaal perspectief

KADER 1

Tabel 3 vergelijkt Nederland op kernaspecten met een aantal landen die ook relatief grote kapitaalgedekte tweedepijlerpensioenen kennen. De landen in deze groep zijn op hun beurt weer onderscheidend ten opzichte van landen met relatief grote omslag-gefinancierde pensioenen, waaronder Zweden, Duitsland en Frankrijk. Pensioenen op basis van omslag bieden in het algemeen weinig of geen keuze voor de deelnemers. Een onderscheidend kenmerk van het Nederlandse stelsel is dat werknemers weinig keuze hebben bij de opname van pensioenkapitaal. De andere landen bieden wel keuze voor de deelnemers (Garcia Huitron, 2014; OESO, 2011; 2013; PPI, 2014; Whitehouse, 2007). De regelingen in Nederland zijn in de kern – nog – georganiseerd op basis van CDC, waarbij de jaarlijkse premie-inleg leidt tot opbouw van pensioenaanspraken waarvan de indexatie afhankelijk is van de financiële positie van het pensioenfonds. De uitbetaling is geheel in de vorm van annuïteiten. De andere landen daarentegen kennen DC-regelingen waarbij de premie leidt tot opbouw van pensioenkapitaal. Anders dan in de andere landen kan men in Nederland het kapitaal niet deels als een lumpsum – incens – opnemen. Wel kunnen de deelnemers bij steeds meer fondsen de uitbetaling van de annuïteiten afstemmen op hun individuele omstandigheden en voorkeuren. Zo is de ingangsdatum van het aanvullend pensioen steeds meer ter vrije keuze en ook kan men variëren in de hoogte van de jaarlijkse stroom uitkeringen, bijvoorbeeld na pensionering aanvankelijk hoger en later lager.

De grootste keuzevrijheid is er in de Verenigde Staten. Zo hebben de werkgevers geen verplichting om een pensioenregeling aan te bieden. In het geval dat er wel een pensioenregeling wordt aangeboden, is het aan de werknemer om te besluiten of hij eraan deelneemt of niet. Bij deelname zijn er veel mogelijkheden om pensioenkapitaal op te nemen als lumpsum – bij pensionering en bij baanwisseling. In zeer beperkte mate wordt

het pensioenkapitaal aangewend voor de inkoop van annuïteiten. In de USA wordt in toenemende mate gebruikgemaakt van vooraf geselecteerde keuzeopties om individuele werknemers aan te zetten tot deelname aan een regeling, tot een voldoende hoge premie-inleg en tot een verantwoorde beleggingsstrategie over de levensloop.

In Australië en Chili verplicht de overheid alle werknemers tot een minimale jaarlijkse premie-inleg in individuele DC-pensioenrekeningen, die moeten worden aangehouden bij door de overheid gereguleerde financiële instellingen. In Australië kan bij pensionering ook het kapitaal geheel als lumpsum worden opgenomen. In Chili dient bij pensionering het aanwezige vermogen eerst te worden ingezet voor de inkoop van annuïteiten waarmee een door de overheid opgelegd minimum kan worden gerealiseerd. In beide landen bevordert de overheid concurrentie tussen de financiële instellingen die actief zijn op de pensioenmarkt, maar desondanks kenmerkt het beheer van de DC-rekeningen zich door een geringe mate van kostenefficiëntie.

Zwitserland en Denemarken nemen wat keuzevrijheid betreft een tussenpositie in tussen Nederland en landen als Australië en Chili. Evenals in Nederland zijn de sociale partners primair verantwoordelijk voor de inhoud van de regeling. De werknemersdeelname is verplicht op basis van individuele en collectieve arbeidscontracten. In beide landen is de regeling in de kern een DC-regeling. Risico's worden deels collectief afgedekt. Zo is er in beide landen een garantie van een minimale opbrengstvoet en in Zwitserland ook de conversierente bij inkoop van annuïteiten. In beide landen is er sprake van een hoge mate van annuïtisering, mede door de actieve rol van de sociale partners bij de vormgeving ervan.

Aspect	Nederland	Denemarken	Zwitserland	Chili	Australië	VS
Type regeling	DB / CDC	DC	DC	DC	DC	DC
Verplicht sparen	Ja, via sociale partners	Ja, via sociale partners	Ja, via sociale partners	Ja, via overheid	Ja, via overheid	Nee
Verplicht risicodelend collectief	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Garanties	Nee	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee
Individuele keuze						
- Premie	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja
- Lump sum	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
- Specifieke doelopname	Nee	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja
- Aanbieder	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja	Ja
Mate van annuïtisering (in %)	100	50	70	70	2 tot 10	<2
Kostenefficiëntie	Hoog	Hoog	Hoog	Laag	Laag	Laag

Bron: Dellaert en Ponds, 2014

pensioenvoorkeuren en pensioencapaciteit geadresseerd kan worden, rekening houdend met de efficiëntievoordelen van het collectieve beheer van vermogen en de – geselecteerde – risico's. Vastgesteld wordt dat bij de huidige regelingen al veel keuzemogelijkheden bestaan wat betreft de wijze waarop opgebouwde pensioenaanspraken direct voor en tijdens de pensioenering opgenomen kunnen worden. Ook zijn er nog mogelijkheden voor verdere flexibilisering zonder dat daarbij de collectieve structuur hoeft te worden verlaten (tabel 2). Deze vaststelling motiveert ons tot de stellingname dat pensioen-op-maat al grotendeels binnen een verplicht gesteld risicodelend collectief georganiseerd kan worden. De geboden mogelijkheden – hoog-laag, flexibele pensioneringsleeftijd, deeltijd-pensioen, uitruil tussen pensioentypen – worden in beperkte mate gebruikt.

Uit de internationale vergelijking in kader 1 is vast te stellen dat één universeel optimaal model niet lijkt te bestaan. Elk land evolueert naar een inrichting en herinrichting van het tweedepijler-pensioen dat bij de eigen cultuur en tradities past, en ook past bij de keuzes die gemaakt zijn in het verleden. Deze vaststelling suggereert dat het Nederlandse debat gericht moet zijn op het vinden van een eigen vervolg op de in het verleden gemaakte keuzen en de eigen pensioentradities. De best-practices kunnen daarbij een leidraad vormen, maar zijn niet zonder meer kopieerbaar. Zo kunnen de oplossingen in Zwitserland en Denemarken ter inspiratie dienen. Deze landen combineren een individuele kapitaalopbouw met garanties rond de minimale opbrengstvoet en conversierente. Gelet op de hoge mate van – zelfgekozen – annuïtisering aldaar is het waarschijnlijk dat onder andere de grote betrokkenheid van sociale partners heeft geleid tot een goed pakket van annuïteitentypen die als basisopties worden aangeboden.

De transitie zou kunnen verlopen van de huidige invulling van Collective Defined Contribution gecentreerd rond de opgebouwde rechtenpositie van deelnemers uit een bedrijfstak of onderneming, naar een Collective Defined Contribution ingevuld als collectief van individuele pensioenrekeningen met geselecteerde risico's, waarbij de collectiviteit betrekking heeft op solidariteitskringen passend bij de 21ste eeuw. Elementen van verplichting zijn onvermijdelijk bij een keuze voor risicodeling als de risico's niet verhandelbaar zijn, zoals de uitkomsten van macro-economische risico's of individuele risico's die alleen ex post tot ken-

bare verschillen in pensioenbehoeften leiden.

Samenvattend is de conclusie dat collectieve pensioensystemen al veel mogelijkheden voor pensioen op maat bieden, op voorwaarde dat ze daar flexibel voor worden ingericht. De historische uniforme invulling van pensioensystemen in Nederland kan de transitie naar meer flexibiliteit soms in de praktijk lastig maken, maar vormt blijkens de analyse op veel punten geen principiële belemmering. Bijvoorbeeld een goede standaardpensioeninvulling – zoals het gebruik van goede basisopties – op basis van betrokkenheid van de sociale partners met daarbovenop keuzevrijheid kan pensioendeelnemers daarbij helpen om met de toenemende keuzecomplexiteit om te gaan. Wanneer men echter aan deelnemers de keuze wil bieden om al dan niet deel te nemen aan intergenerationele risicodeling of een vrije keuze van solidariteitskring wil toestaan, dan conflicteert keuzevrijheid wel met een collectief systeem zoals in Nederland gebruikelijk is.

#### LITERATUUR

- Boelaars, I. et al. (2014) *De toegevoegde waarde van risicodeling met toekomstige generaties*. Artikel op [www.netspar.nl](http://www.netspar.nl).
- Chen, Z., J. de Haan en E. Ponds (2015) *Beter pensioen bij breder risicodraagvlak*. Artikel te vinden op [www.netspar.nl](http://www.netspar.nl).
- Dellaert, B.G.C. en E. Ponds (2014) *Pensioen op maat: heterogeniteit en individuele keuzevrijheid in pensioenen*. In: Bovenberg, L., C. van Ewijk en T. Nijman (red.) *Toekomst voor aanvullende pensioenen: Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde 2014*. Den Haag: Sdu, 45–71.
- Garcia Huitron, M. (2014) *The role of annuities, lump-sums and special purpose withdrawals in pension design – Main lessons for the Netherlands*. Intern werkdocument, aan de Tilburg Universiteit.
- OESO (2011) *Pensions at a glance 2011*. Parijs: OESO.
- OESO (2013a) *Pensions at a glance 2013*. Parijs: OESO.
- OESO (2013b) *Pension markets in focus*. Parijs: OESO.
- PPI (2014) *Freedom and choice in pensions: comparing international retirement systems and the role of annuitisation*. PPI Briefing Note, 2014(66).
- Whitehouse, E. (2007) *Pensions panorama: Retirement-income systems in 53 countries*. Washington: World Bank Publications.