

Het variabele pensioen:

Herstel van vertrouwen in het pensioenstelsel. Dat was en is één van de belangrijke redenen voor de grote stelselwijziging die in het pensioenakkoord is vastgelegd. Het pensioenstelsel moet persoonlijker en transparanter. Dit wordt bereikt door: *“Deelnemers jaarlijks inzicht te bieden in de voor hen ingelegde premie, het behaalde rendement, het voor hen gereserveerde vermogen en het te verwachten pensioen in verschillende scenario’s. Hiermee kan het beeld worden weggenomen dat er straks geen pensioen meer zou zijn voor mensen die nu premie betalen.”*

■ VASTE PREMIE

Het nieuwe stelsel is transparanter op een aantal punten. We krijgen dadelijk een vaste staffel of beter gezegd een vaste premie ongeacht leeftijd. Een werknemer kan in het nieuwe stelsel eenvoudigweg vragen wat het vaste premiepercentage voor het ouderdompensioen is. Is die premie dadelijk 15%, 21% of 25%? Als die werknemer dan ook nog vraagt wat het percentage voor het nabestaandenpensioen is (bijvoorbeeld 40% of 50% van het salaris van de werknemer), dan is snel duidelijk wat de beste pensioenregeling is. Dat is immers de pensioenregeling met de hoogste percentages. Je zult als werkgever wel hele goede argumenten moeten hebben om aan te tonen dat een pensioenregeling met lagere percentages leidt tot hogere pensioenen. Op het gebied van de premies en het nabestaandenpensioen (op risicobasis) is het nieuwe stelsel veel transparanter dan het oude stelsel. Het nieuwe stelsel biedt op dat punt veel meer duidelijkheid. Daardoor zal zeker het vertrouwen in het pensioenstelsel worden verbeterd.

■ VARIABELE PENSIOENUITKERING

Maar hoe zit het met de pensioenen, die in het nieuwe stelsel zullen worden uitgekeerd? Het va-



Roel Veugelers
Mr. R.J.G. Veugelers is
advocaat en mediator
bij Blom Veugelers
Zuiderman Advocaten.

riabele pensioen wordt immers de norm; in de vorm van het nieuwe contract (de solidaire premieregeling) of in de vorm van de nieuwe verbeterde premieregeling (de flexibele premieregeling). Actuarissen en economen hebben mij verteld dat zekerheid duur is. Als je op pensioendatum een vast pensioen wil inkopen, dat levenslang wordt uitgekeerd, dan is dat duur. Verzekeraars en pensioenfondsen, die een dergelijk vast pensioen uitkeren, zullen immers hun eigen risico's zoveel mogelijk willen beperken. Ze zijn namelijk verplicht het vaste pensioen gedurende een lange periode (twintig tot dertig jaar) uit te keren. Vanuit kostenogpunt is het voor de deelnemer dus interessant om te kiezen voor een variabel pensioen. Verzekeraars en pensioenfondsen zullen dan meer risico's accepteren. Dat zal per saldo leiden tot een pensioen dat gemiddeld hoger zal zijn. De pensioengerechtigde moet dan wel accepteren dat het pensioen niet alleen hoger kan worden, maar soms ook verlaagd kan worden. Daar zit nog wel een uitdaging. Een verhoging van het pensioen wordt meestal wel geaccepteerd. De meeste mensen zijn echter niet blij met een verlaging van hun pensioen. Dan hoor je vaak de volgende reacties “Klopt dat wel? Hebben ze dat goed berekend? Word ik nu toch weer belazerd door mijn pensioenverzekeraar/pensioenfonds?” En weg is het vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel.

Een variabel pensioen is gemiddeld hoger dan een vast pensioen. Het is dus wenselijk om te werken met variabele pensioenen. We moeten echter wel voorkomen dat de mensen hun vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel verliezen als hun pensioen wordt verlaagd, en zij niet begrijpen waarom. Hoe doen we dat? Het variabele pensioen moet juridisch waterdicht geregeld zijn. En een gemiddelde pensioengerechtigde moet begrijpen waarom zijn pensioen wordt verhoogd of verlaagd.

■ VARIABEL PENSIOEN JURIDISCH GEREGELD

De systematiek om bij langlopende contracten volgens een bepaalde methodiek wijzigingen aan te brengen komt wel vaker voor. Bij huurcontracten wordt de huur vaak jaarlijks verhoogd. De enkele opmerking dat de huur jaarlijks verhoogd wordt is onvoldoende. Er zal precies moeten worden aangegeven op welke wijze en op basis van welke grondslag (bijvoorbeeld de consumentenprijsindex) de huur wordt verhoogd.

In de pensioenovereenkomst zal moeten worden opgenomen of de deelnemer recht heeft op een vast of een variabel pensioen. De uitgangspunten voor het verhogen of verlagen van het pensioen zullen ook in de pensioenovereenkomst moeten worden opgenomen. Is het mogelijk om exact tot in detail op te nemen hoe de pensioenen verlaagd

een oproep!

en verhoogd zullen worden? Nee, dat is waarschijnlijk niet mogelijk. Op basis van het concept art. 10a en 10b van de Pensioenwet zullen de sociale partners (werkgever en werknemer) de hoofdlijnen van het mechanisme voor verhoging en verlaging moeten vastleggen (toedelingsmechanismes). De nadere uitwerking van deze mechanismes zullen de pensioenuitvoerders moeten verzorgen. Juridisch is het van belang dat het voor de deelnemer duidelijk is welke mechanismes vastliggen in de pensioenovereenkomst en welke punten nog nader in het pensioenreglement moeten worden uitgewerkt. Op basis van de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement moet het voor een deelnemer of pensioengerechtigde immers duidelijk zijn op welke wijze pensioenen worden verhoogd en verlaagd. De uitdaging is om vast te stellen wat er minimaal in de pensioenovereenkomst moet worden vastgelegd en wat in het pensioenreglement kan worden vastgelegd. Als het mechanisme voor het verhogen en verlagen van de pensioenen zoveel mogelijk in de pensioenovereenkomst wordt vastgelegd, dan biedt dit voor de deelnemer of pensioengerechtigde de meeste duidelijkheid en zekerheid. Daar staat dan tegenover dat dit de pensioenuitvoerder nauwelijks ruimte geeft om dit mechanisme aan te passen als dat vanwege marktomstandigheden of wetgeving noodzakelijk is. Vanuit dat oogpunt is het wenselijk dat uitsluitend de hoofdlijnen van het mechanisme voor het verhogen en verlagen in de pensioenovereenkomst worden opgenomen en dat de uitwerking daarvan geregeld wordt in het pensioenreglement of in andere documenten van de pensioenuitvoerder. Wat is wijsheid? Wat is wenselijk? Willen we meer duidelijkheid voor de deelnemer en pensioengerechtigde of meer bevoegdheden voor de uitvoerder? Er is nog een complicatie. De pensioenovereenkomst wordt door de werkgever met de werknemer gesloten. De ondernemingsraad heeft daarbij een instemmingsrecht. De pensioenovereenkomst loopt echter door na het einde van het dienstverband. Het is dus mogelijk dat deze pensioenovereenkomst nog dertig jaar na de pensioendatum van de pensioengerechtigde van kracht is. Er is een grote kans dat in die periode van dertig jaar de pensioenuitvoerder het noodzakelijk acht om de uitgangspunten voor het verhogen of verlagen van het pensioen, die in de pensioenovereenkomst zijn vastgelegd, aan te passen. Moet de werkgever daar dan bij betrokken worden? En de ondernemingsraad van die werkgever? In sommige gevallen ligt dat voor de hand. In andere gevallen bestaat de werkgever mogelijk niet meer of is die in het geheel niet meer betrokken bij de uitvoering van de pensioenregeling. Hoe moet de pensioenovereen-

komst dan gewijzigd worden? De pensioenuitvoerder is immers geen partij bij de pensioenovereenkomst en kan hem dus niet wijzigen.

In het huidige stelsel is de opbouwfase relatief complex. De premie moet op basis van actuariële grondslagen of een fiscale staffel worden vastgesteld. De uitkeringsfase is relatief eenvoudig. De pensioenuitvoerder keert het opgebouwde pensioen vanaf de pensioendatum uit aan de pensioengerechtigde. Door het pensioenakkoord wordt de opbouwfase in het nieuwe stelsel veel eenvoudiger. De uitkeringsfase wordt daarentegen veel complexer met het variabele pensioen. Past de pensioendriehoek daarbij nog wel? Is het niet wenselijk dat na de pensioendatum een contractuele relatie ontstaat tussen de pensioengerechtigde en de pensioenuitvoerder? Daarin kunnen dan afspraken worden vastgelegd over het verhogen en verlagen van pensioenen.

■ VARIABEL PENSIOEN TRANSPARANT GEREgeld

Het is dus een uitdaging om het variabele pensioen juridisch goed te regelen. Maar misschien is het nog wel een grotere uitdaging om het variabele pensioen transparant te regelen. Verschillende actuarissen heb ik al gevraagd om een eenvoudig voorbeeld te geven van een variabel pensioen. Sommige actuarissen beginnen dan te lachen. Andere beginnen aan een hele lange uitleg. Eén van de knelpunten is het langlevensrisico. Op basis van het pensioenakkoord heeft elke pensioengerechtigde recht op een levenslang pensioen, zowel de pensioengerechtigde die slechts 69 jaar oud wordt, als de pensioengerechtigde, die 96 jaar oud wordt. Daarbij mag het individuele langlevensrisico niet voor rekening van de pensioengerechtigde komen. Anders zou de 96-jarige slechts een heel klein pensioentje krijgen. Het is dus de uitdaging om een eenvoudig mechanisme te vinden, waarbij pensioenen levenslang uitgekeerd worden en verhoogd en verlaagd kunnen worden vanwege hoge of lage beleggingsrendementen of rentestanden zonder dat daarbij het individuele langlevensrisico van de pensioengerechtigde wordt betrokken. Dat mechanisme dient voor een gemiddelde pensioengerechtigde begrijpelijk te zijn.

■ OPROEP

Het variabele pensioen heeft een meerwaarde. Als we het vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel willen behouden, zullen we echter wel moeten zorgen dat het variabele pensioen juridisch, transparant, eenvoudig en duidelijk wordt geregeld. Wie gaat de uitdaging aan om (met mij) een model voor een variabel pensioen te maken, dat voor de gemiddelde pensioengerechtigde volledig begrijpelijk en duidelijk is?! ●