

## NEDERLANDERS TÉ OPTIMISTISCH?

De pensioenleeftijd is verhoogd, maar gek genoeg denken steeds meer mensen dat ze voor hun 65<sup>ste</sup> met pensioen kunnen. Begin 2014 verwachtte 21 procent van de Nederlanders nog voor zijn 65<sup>ste</sup> van het pensioen te gaan genieten, terwijl uit nieuw onderzoek blijkt dat nu 27 procent van de ondervraagden denkt vroeged met pensioen te kunnen gaan. Uit het onderzoek, dat in opdracht van FitVermogen.nl heeft plaatsgevonden, blijkt verder dat ruim veertig procent verwacht tussen zijn 65<sup>ste</sup> en 67<sup>ste</sup> van de oude dag te kunnen genieten. Negen procent denkt pas na zijn 70<sup>ste</sup> of zelfs helemaal nooit met pensioen te kunnen gaan.

## PENSIOENAPK

Ben je getrouwd? Heb je nog thuiswonende kinderen? En ben je wel eens van werkgever veranderd? Of minder gaan werken? Zomaar wat vragen die worden gesteld bij de PensioenAPK, een initiatief van Pensioenkijker.nl en Mijnpensioenoverzicht.nl. Het invullen van de vragen die betrekking hebben op persoonlijke thema's (Leven, Werken en Wonen) duurt maar zo'n vijf tot zeven minuten en levert uiteindelijk naast antwoorden ook een persoonlijk overzicht met actiepunten op. Het belangrijkste? Denk nu alvast eens na over 'straks'.

## SCHIJF VAN VIJF

Als je wilt weten of je na je pensionering genoeg inkomen hebt, zijn er verschillende tools om dat uit te rekenen. Een van die tools is de Pensioenschijf-van-vijf, die het Nibud in samenwerking met Wijzer in geldzaken heeft ontwikkeld naar een idee van mr. drs. Michael Visser.

Met de Schijf van vijf zet je je inkomsten en uitgaven na je pensioen in een handomdraai op een rij. In slechts drie stappen krijg je een indicatie of je inkomsten straks voldoende zijn. De Schijf van vijf bestaat uit: AOW, werknemerspensioen, lijfrente, vermogen en werk na pensionering. Meer informatie, waaronder ook





VERBOND VAN VERZEKERAARS

# VERZEKERD!

# I

MAART 2015

JETTA KLIJNSMA OVER PENSIOEN

‘Er  
zijn  
geen  
taboes’

Hoe ziet het pensioen  
van de toekomst eruit?

SER-advies  
biedt kansen



# EEN VIJFDE

VAN DE NEDERLANDSE  
PENSIOENEN IS  
ONDERGEBRACHT BIJ  
EEN VERZEKERAAR



SPANJAARDEN  
WORDEN MET

# 82,5 JAAR

HET OUDST  
IN EUROPA

**54**

**PROCENT VAN DE MENSEN  
HEEFT NOG NIET GOED  
NAGEDACHT OVER DE  
UITGAVEN NA HUN  
PENSIONERING**



**VANAF**

**2022**

**WORDT DE AOW-LEEFTIJD  
GEKOPPELD AAN DE  
LEVENSVERWACHTING**



# INHOUD

**'IK  
HEB  
VOORAL  
GELUISTERD'**



Ze heeft net de Nationale Pensioendialoog afgerond. Pensioenfondsen, verzekeraars, werkgevers, werknemers, wetenschappers, maar ook burgers hebben Jetta Klijnsma laten weten hoe ons pensioenstelsel er in de toekomst uit moet zien. De staatssecretaris wil nog voor de zomer met een Hoofdlijnennotitie komen. 'Heilige huisjes? Die zijn er niet! Ik wil op voorhand niks uitsluiten.'

**10**

**'DRAAGVLAK  
IS  
GROTER  
DAN OOI'**



Hij is tevreden. Tevreden met het advies van de SER-commissie Toekomst Pensioenstelsel, die hij de afgelopen maanden heeft geleid. En hoewel er nog heel wat 'denk- en rekenwerk' nodig is voordat Nederland kan overstappen op een nieuw pensioensysteem, is het momentum er volgens hoogleraar Kees Goudswaard meer dan ooit. 'Ik voel een brede steun om door te pakken.'

**32**



**15**

## **MICROPENSIOENEN**

Ghanezen kunnen vanaf deze zomer voor hun pensioen gaan sparen. 'Ambitieuw, maar wel mogelijk.'



**19**

## **BESTE TER WERELD?**

Ons pensioenstelsel wordt genoemd als een van de beste ter wereld, maar van wie of wat kunnen wij nog wat leren?

## PENSIOEN VAN DE TOEKOMST



De arbeidsmarkt verandert, mensen worden ouder en de overheid trekt zich steeds verder terug. Dat er iets moet gebeuren om ons pensioenstelsel toekomstbestendig(er) te maken, is duidelijk. Maar de grote vraag is hoe & wat. Om daarop een antwoord te geven, heeft het Verbond dit themanummer gemaakt, waarin tal van deskundigen hun mening geven. Die meningen lopen uiteen, maar er is wel één rode draad zichtbaar: pensioenen moeten eenvoudiger, er moet meer te kiezen zijn en solidariteit moet anders worden georganiseerd.

### NIEUW!

Deze *Verzekerd!* bevat maar liefst drie nieuwe rubrieken. In *Een dagje met* lopen we mee met iemand uit de bedrijfstak (zie pagina 16). Daarnaast voelen we in *Vijf vragen aan* een stakeholder aan de tand over verzekeraars (pagina 31). En tot slot krijgt een consument voortaan letterlijk *het laatste woord* op pagina 35.

## EN VERDER:

IN 'T KORT	6
VISIE	8
DE PARTNER VAN	18
RONDETAFEL	20
REPORTAGE	24
ACHTERGROND	26
COLUMN	29
OPMERKELIJK	30
COLOFON	35

## ZORG OP TIJD VOOR LATER



Richard Weurding,  
algemeen directeur

*Ik vrees dat ik niet veel anders ben dan de gemiddelde Nederlander als het op pensioen aankomt. Wanneer mijn UPO op de mat valt, zie ik dat het duidelijk overzichtelijker en transparanter is dan vroeger. Dat neemt niet weg dat het overzicht nog steeds eerst vijf dagen in de keuken ligt en daarna naar boven verdwijnt.*

*Natuurlijk weet ik als geen ander dat het belangrijk is om je in je pensioen te verdiepen. Liefst zo vroeg mogelijk. Het pensioen is versoberd, de rente staat laag en de fiscale behandeling is gewijzigd. Maar, ik weet ook dat ik in een aantal opzichten geen gemiddelde Nederlander ben. Ik ben niet vaak van werkgever gewisseld, ben ook niet gescheiden en door mijn werk realiseer ik me de impact van de recente overheidsmaatregelen maar al te goed.*

*Het grote probleem met pensioen is dat het niet acuut speelt. Niet morgen of overmorgen, maar (in mijn geval) pas over een jaar of vijftien. Dat maakt het niet uitnodigend om je erin te verdiepen en ik voorspel dat die uitdaging voor de pensioensector alleen maar groter wordt. De jongeren van nu denken en leven op de korte termijn. Ze willen weten wat er morgen gebeurt of volgende week, maar over veertig jaar? Dat zien ze dan wel weer. Ik zou het niet zo gek vinden als ouders hun kinderen meegeven dat ze voor later moeten zorgen. Mijn ouders deden dat ook bij mij. Mijn vader heeft zelfs letterlijk gevraagd 'hoe het pensioen was geregeld' toen ik bij het Verbond in dienst trad. En ik zal dat op mijn beurt ook zeker bij mijn dochters doen.*

*Door mijn dochters, die allebei nog tieners zijn, realiseer ik me hoe belangrijk die langere horizon is. Ooit zal ik hen uitleggen hoe belangrijk pensioen is. Een goed pensioen geeft zekerheid en vrijheid. Het zorgt ervoor dat je later eigen keuzes kunt maken. Kijk, dat spreekt mijn meiden dan weer wel aan. Ze trekken graag zelf aan de touwtjes. <*





## TWEE OP DE VIJF ZZP'ERS BOUWT NIETS OP

Ruim veertig procent van de zzp'ers zet geen geld opzij voor later. Vooral vrouwelijke zelfstandigen bouwen weinig pensioen op. Van hen spaart iets meer dan een derde (35 procent) voor een ouderdagsvoorziening, tegenover 48 procent van de mannelijke zzp'ers. Dat blijkt uit een onderzoek van Centraal Beheer.

Dat zzp'ers zich bewust zijn van de gevolgen, laat het onderzoek ook zien. Zo twijfelt bijna de helft van de ondervraagden of zij na hun pensionering wel over voldoende geld beschikken. Eén op de vijf gaat er zelfs van uit dat zijn maandelijkse pensioeninkomen straks onvoldoende is en het merendeel verwacht door te moeten werken na de pensioenleeftijd.

Omdat er steeds meer zzp'ers zijn, heeft een inkomstentekort na pensionering niet alleen op persoonlijk, maar ook op economisch gebied grote gevolgen, benadrukt Sylvia Matser, senior marktmanager bij Centraal Beheer. 'Daarom adviseren wij zzp'ers tijdig geld opzij te zetten voor later, bijvoorbeeld door het pensioen door te berekenen in het uurtarief.'



## 'WANNEER MAG IK MET PENSIOEN?'

Tijdens de Week van het geld, die dit jaar van 9 tot en met 13 maart plaatsvond, hebben verzekeraars ruim 300 gastlessen gegeven. Dat betekent dat zo'n 8.000 kinderen een gastles Fix je Risk hebben bijgewoond. Een van die kinderen stelde een wel heel slimme vraag aan een CEO, die een gastles gaf: 'Wanneer mag ik eigenlijk met pensioen?'

In de Fix je Risk gastlessen leren kinderen wat een verzekering is en hoe je met geld en risico's moet omgaan. Dat geld kinderen best bezighoudt, blijkt uit een onderzoek dat Wijzer in geld-

zaken in de Week van het geld uitbracht. Vier op de vijf kinderen uit groep 5 tot en met 8 vinden het belangrijk om te sparen en een kwart denkt best vaak aan geld. Bovendien vindt 71 procent dat hij goed met geld kan omgaan. Bijna alle kinderen (90 procent) praten wel eens met hun ouders over geld. Bijvoorbeeld over zakgeld, wie wat betaalt en wat een kind zelf mag kopen.

Kinderen bewaren hun geld het liefst in een spaarpot (76 procent), of ze zetten het op de bank (55 procent) of stoppen het in hun portemonnee (35 procent).

## EUROPEANEN STEEDS OUDER

Goed nieuws voor inwoners van EU-lidstaten: gemiddeld worden ze 79,2 jaar oud, een stijging van ruim vijf jaar ten opzichte van 1990. Dat blijkt uit het *Health at a Glance*-rapport, dat eind vorig jaar werd gepresenteerd.

Hoewel de levensverwachting in heel Europa toeneemt, zijn de verschillen tussen de lidstaten wel groot. Zo worden Letten en Litouwers "maar" 74,1 jaar oud, terwijl Spanjaarden 82,5 jaar oud worden en daarmee bovenaan de ranglijst staan. Nederlanders staan met een levensverwachting van 81,2 jaar op plaats zes. De levensverwachting voor Nederlandse mannen is twee jaar hoger dan het EU-gemiddelde van 76,1; die van vrouwen ligt 0,8 punt boven het EU-gemiddelde van 82,2. Spaanse, Franse en Italiaanse vrouwen hebben de hoogste levensverwachting.

### Geen pensioen voor topsporters

Veel Nederlandse topsporters verdienen te weinig om tijdens hun sportcarrière een pensioen op te bouwen of geld opzij te zetten voor de periode tussen het stoppen met topsport en het starten van een loopbaan daarna. Bijna twee op de drie sporters verwachten minder dan 25.000 euro bruto te verdienen. Dat blijkt uit onderzoek dat NOC\*NSF vorig jaar deed.



### 900 persoonlijke reacties

Nederland heeft massaal gehoor gegeven aan de oproep van staatssecretaris Klijnsma om mee te doen aan De Nationale Pensioendialoog die eind januari is afgerond. In totaal gaven 900 Nederlanders een persoonlijke reactie en ontwikkelden ruim twintig organisaties een visie op de toekomst van het pensioenstelsel. Een paar honderd mensen hebben de negen dialoogbijeenkomsten in het land bezocht.



# KANSRIJK PENSIOENSCENARIO

**'Een stelsel waarin deelnemers een persoonlijk pensioenpotje hebben, maar ook samen risico's van overlijden, lang leven en arbeidsongeschiktheid delen, biedt zeker perspectief.' Zo reageert Verbondsdirecteur Harold Herbert op het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel.**

Het advies, dat net uit is, maakt deel uit van De Nationale Pensioendialoog van Jetta Klijnsma. De staatssecretaris zoekt naar een antwoord op de vraag hoe het pensioen beter kan aansluiten op de veranderende arbeidsmarkt en hoe Nederland moet omgaan met solidariteit tussen jong en oud. Volgens Herbert is het adviesrapport het resultaat van een grondige analyse van demografische, economische, arbeidsmarktgerelateerde en sociaal-culturele ontwikkelingen die vragen om een nieuwe visie op aanvullende pensioenen.

## INTERESSANTE VARIANT

In het advies worden vier scenario's voor een toekomstig pensioenstelsel geschetst. Het scenario voor een persoonlijk pensioenvermogen, waarbij deelnemers wel collectief verzekeringsrisico's delen en gezamenlijk beleggen, wordt aangemerkt als "interessant, maar ook onbekend". 'De SER adviseert daarom nader onderzoek te doen en daar zijn wij heel blij mee. Deze variant sluit namelijk goed aan bij de behoeften van deelnemers aan

transparante eigendomsrechten, terwijl er tegelijkertijd nog steeds solidariteit kan worden georganiseerd. Wij zien wel toekomst in dit scenario. Het sluit ook goed aan bij de toenemende belangstelling van klanten voor premieregelingen', aldus Herbert. Verder juicht hij een studie naar het afbouwen van de zogeheten doorsneesystematiek (alle generaties betalen dezelfde pensioenpremie en bouwen daarvoor hetzelfde pensioen op) van harte toe. 'Dat systeem is met een vergrijzende samenleving en steeds dynamischer economie en arbeidsmarkt op termijn niet meer houdbaar.'

Het kabinet zal het SER-advies gebruiken voor de Hoofdlijnennotitie, die nog voor de zomer uitkomt. Meer weten over het advies? Lees dan het portret van Kees Goudswaard (pagina 32-34), voorzitter van de SER-commissie.

## PENSIOEN3DAAGSE 2015

Dit najaar viert de Pensioen3daagse het eerste lustrum. Het is dan de vijfde keer op rij dat er drie dagen lang allerlei activiteiten in het land plaatsvinden om met alle betrokken partijen, waaronder verzekeraars, pensioen onder de aandacht te brengen.

## Jonge Verzekeraars vernieuwd

Het platform Jonge Verzekeraars van het Verbond is vernieuwd. Het netwerk is uitgebreid en er staan interessante netwerkbijeenkomsten op de planning. Wil je meepraten, meedenken en andere jonge verzekeraars (onder de 35) ontmoeten? Sluit je dan nu aan bij de Jonge Verzekeraars LinkedIn-groep. Hier blijf je op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en ontvang je uitnodigingen voor bijeenkomsten.



## Bovenberg meest invloedrijk

Hoogleraar Lans Bovenberg is en blijft volgens *de Volkskrant* de meest invloedrijke Nederlandse econoom. De wetenschappelijk directeur van onderzoeksinstituut Netspar voert, net als in 2010, de zogenoemde Polderparade aan, een lijst van veertig Nederlandse en Vlaamse economen die de laatste vijf jaar het meest zijn geciteerd in wetenschappelijke publicaties.



RICHARD WEURDING, ALGEMEEN DIRECTEUR VERBOND VAN VERZEKERAARS

# 'WE ZIJN VERGETEN ONS

**Wie had dat twintig jaar geleden durven voorspellen? Dat we ons huis te huur aanbieden via Airbnb of een reis boeken via internet. 'We leven in een nieuwe wereld waarin mensen anders werken, leven én anders denken. De ontwikkelingen volgen elkaar razendsnel op. We zijn alleen vergeten om ook ons pensioenstelsel te innoveren', aldus Richard Weurding.**

## JONGE GENERATIE

Ik zat pas in een dialoogsessie met jongeren en wat me daar vooral opviel, is dat ook zij behoefte hebben aan pensioen. Jongeren hebben over het algemeen een korte horizon, maar vinden pensioen(opbouw) wel heel belangrijk. Sommigen werken in een sector waar niks is geregeld. Dat wringt. Ze willen graag dat het pensioen geregeld is, liefst door de werkgever, maar ze willen wel zelf meer aan de knoppen zitten. En, wat mij opviel, ook jongeren zijn bereid tot solidariteit. Niet tot in oneindigheid natuurlijk. Zo is de manier waarop solidariteit tussen generaties nu is geregeld onhoudbaar en intransparant. Het is niet meer van deze tijd en past zeker niet bij de arbeidsmarkt van vandaag de dag.

## ARBEIDSMARKT

Jongeren willen zelf over hun pensioen kunnen beschikken. Ik snap dat wel. De tijden dat mensen veertig jaar voor één baas werken, zijn voorbij. Die veranderende arbeidsmarkt is een van de belangrijkste redenen om ons pensioenstelsel te wijzigen. Een andere is de economische werkelijkheid: ons pensioen is simpelweg te duur geworden. De prijs die we moeten betalen voor zekerheid op de lange termijn is, met name door Europese regelgeving, erg hoog geworden. Zo is de economische realiteit dat we te maken hebben met een absurd lage rente. Ook die legt de kwetsbaarheid van ons huidige stelsel bloot.

## SER-ADVIES

Met de brede dialoog die de staatssecretaris heeft ingezet en de discussie in de SER, is de tijd nu echt rijp om een nieuwe koers te gaan varen. Dat is ook hard nodig. De arbeidsmarkt is volop in beweging. Die vraagt om een andere benadering van ons pensioen. Het SER-advies Toekomst Pensioenstelsel had wat dat betreft niet op een beter moment kunnen komen. Bijzonder is dat alle betrokken partijen bij dat advies vier varianten hebben verkend, waarvan ze er één met name "onbekend, maar interessant" hebben genoemd: een persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. Kort gezegd betekent dit dat mensen een eigen pensioenpotje hebben, maar wel samen risico's delen (zoals het risico van overlijden, lang leven en arbeidsongeschiktheid). Wij delen die opvatting van de SER, omdat deze goed aansluit bij de behoeften van mensen aan meer keuzevrijheid, terwijl risicosolidariteit tegelijkertijd overeind blijft. De optelsom van alle ontwikkelingen bij elkaar is dat we een nieuw pad moeten inslaan. Wat ons betreft wordt dat het pad van een premiestelsel, waardoor pensioenen beter beheersbaar worden.

FOTOGRAFIE: IVAR PEL



## 'JONGEREN WILLEN ZELF AAN DE KNOPPEN ZITTEN'

# PENSIOEN TE INNOVEREN'

## EENVOUD EN KEUZE

Liefst natuurlijk zo snel mogelijk, maar pensioen is een sensitief dossier. Wij snappen als geen ander dat je met zulke ingrijpende veranderingen niet over één nacht ijs kunt gaan, maar we moeten ook waken voor nog meer ad hoc-beleid. De laatste tijd is de regelgeving zo vaak gewijzigd, dat het wel erg onoverzichtelijk en ingewikkeld is geworden. Mensen stompen daarop af. Ze kunnen niet overzien wat al die veranderingen betekenen. Eenvoud vergroot de toegankelijkheid. Als je het simpel houdt, en mensen ook keuzes geeft, vergroot je bovendien de betrokkenheid. Dat is cruciaal. We zullen echt naar een systeem moeten dat beter past bij de moderne tijd, financieel houdbaar is, eenvoudig is en keuzemogelijkheden biedt.

## FLEXIBILITEIT

Hoe mooi zou het zijn als ons nieuwe pensioenstelsel veel flexibeler wordt? Sommige flexibiliteit moeten we niet willen, zoals het vervroegd aflossen van je huis met pensioengeld, maar misschien is het wel goed als mensen in de uitkeringsfase flexibeler met het pensioen kunnen omgaan en bijvoorbeeld met deeltijdpensioen kunnen. Nu we de kans hebben, moeten we het systeem dusdanig inrichten dat het toekomstbestendig wordt. Dus, ophouden met pleisters plakken en een stevig en solide stelsel bouwen dat voorlopig staat als een huis, waardoor de praktijk van frequente wetswijzigingen op pensioengebied verleden tijd is.

## ROL WERKGEVERS

Wij zouden het niet onlogisch vinden om in de toekomst te kijken naar een pensioen op individuele basis, maar dat is nu nog een stap te ver. Daarom kiezen we voor collectieve oplossingen met een centrale rol voor de werkgever. Waarom? De werkgever organiseert deskundigheid, bijvoorbeeld door het inhuren van deskundigen of via de eigen HRM-afdeling. Daarnaast overlegt hij vaak met een vertegenwoordiging van de werknemers, de OR. En tot slot zijn het in de praktijk vaak de werkgevers die binnen de onderneming zorgen voor een goede voorlichting aan werknemers. Natuurlijk moeten werkgevers zelf kunnen kiezen waar ze hun pensioenregeling willen onderbrengen, maar waar het mij om gaat, is dat ze een cruciale positie innemen in pensioenland.

## HELDERE EIGENDOMSRECHTEN

Voor de flexibiliteit is een overstap naar pensioenregelingen met heldere eigendomsrechten een noodzakelijke voorwaarde. Daarmee kunnen we beter aansluiten op individuele wensen, op de arbeidsmarkt, en vooral ook op de veranderende wereld, die in niks meer lijkt op de wereld zoals die was toen ons pensioenstelsel is bedacht. Onze hartenwens voor de korte termijn is dat er vernieuwingen worden doorgevoerd die ervoor zorgen dat het aankopen van een pensioen niet te kwetsbaar wordt. En daarnaast zou het fijn zijn als we ook tijdens de uitkeringsfase kunnen doorbeleggen. Dat levert meteen een mooi keuzemoment voor verzekerden op: wil je een vast, maar wel wat lager pensioen? Of durf je meer risico te nemen met de kans op een beter resultaat? De keuze voor een modern pensioensysteem is in voetbaltermen niet anders dan een schot voor open doel: niet te missen! <

JETTA KLIJNSMA, STAATSSECRETARIS SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

# ‘Collectiviteit is een groot goed’





# 'WE MOETEN HET SAMEN DOEN'

**Ze heeft net de bijeenkomsten in het kader van de Nationale Pensioendialoog achter de rug. Jetta Klijnsma heeft geluisterd naar pensioenfondsen, verzekeraars en pensioendeskundigen, maar ook naar burgers. In die regionale bijeenkomsten stond maar één vraag centraal: hoe moet het verder met ons pensioenstelsel in de 21<sup>ste</sup> eeuw? 'Ik kan zo'n dialoog iedereen aanraden. Het heeft dikke meerwaarde als er draagvlak komt.'**

Klijnsma kijkt naar het vorige nummer van *Verzekerd!* dat op tafel ligt en waar AFM-voorzitter Merel van Vroonhoven op de cover prijkt. Haar fotosessie is net achter de rug en ze vraagt zich hardop af of ze wel genoeg heeft gelachen voor de camera. De staatssecretaris is innemend, enthousiast, realistisch en weet heel goed wat ze wil. 'Sinds de financiële crisis snappen mensen dat (hun) pensioenopbouw onderhevig is aan risico's. Voor die tijd hadden ze een ander beeld. Natuurlijk, pensioen is nooit gegarandeerd geweest, maar dat wist niet iedereen. Nu is het beeld veel realistischer. Wij hebben negen bijeenkomsten in het hele land georganiseerd en met heel veel mensen gesproken. Veel verschillende mensen ook: rijk, arm, man, vrouw, oud, jong, werkgevers, werknemers. Iedereen heeft zijn mening gegeven, maar niemand zegt: weet je wat, laat het maar zoals het is. Integendeel, iedereen zegt dat er iets moet veranderen om het goede te behouden.'

## **WAAROM HEEFT U GEKOZEN VOOR EEN NATIONALE PENSIOENDIALOOG? WAS DAT NODIG?**

'Vind ik wel. Oudedagsvoorziening is voor iedereen in Nederland belangrijk. Als je het mag beleven om oud te worden, zoals mijn moeder altijd zei, dan is het wel fijn als je een fatsoenlijk inkomen hebt. Ik wilde niet alleen de mening van deskundigen, maar ook weten hoe de gemiddelde Nederlander tegen de oude dag aankijkt.'

## **DIE DIALOOG HEEFT VEEL REACTIES OPGELEVERD. HAD U DAT VERWACHT?**

'Ik had wel verwacht dat de pensioenfondsen, verzekeraars, ouderen- en jongerenorganisaties, wetenschappers en dergelijke zich zouden laten horen, maar de persoonlijke reacties op de website en tijdens de diverse bijeenkomsten hebben me wel verrast. Ik denk dat er een mooie dwarsdoorsnede van Nederland heeft gereageerd en hoop dat we gaande de rit met iedereen in goed gesprek blijven. Als ik in mei de Hoofddlijnnnota presenteer, hoop ik namelijk dat partijen daar weer wat van vinden. Niet alleen de Tweede Kamer, maar ook de rest van Nederland.'

## **HEBEN DE REACTIES ZELF U OOK VERRAST?**

'Ik heb vooral geluisterd en zit eerlijk gezegd nog steeds een beetje in die luisterfase. Ik heb steeds geprobeerd om de reacties grofweg in te delen in wat mensen bindt, wat veel mensen vinden dus eigenlijk, en wat heel specifiek is. Een van de belangrijkste uitkomsten is dat mensen hun pensioen willen snappen, want ze begrijpen het nu vaak niet. De AOW gaat nog prima, maar alles wat erbij komt, die tweede en derde pijler, vinden ze ondoorzichtig en ingewikkeld. De boodschap is helder: maak het zo transparant en eenvoudig mogelijk.'

Daarnaast willen mensen een beter inzicht in wat er aan het einde van de rit beschikbaar is. Als je op je 25<sup>ste</sup> begint met sparen voor je oude dag, heb je nog geen idee wat dat betekent voor je inkomensvoorziening op je 65<sup>ste</sup> of 70<sup>ste</sup>. Misschien verlies je tussentijds je baan, ga je scheiden of krijg je met ziekte te maken. Dat heeft allemaal gevolgen voor je pensioenopbouw en mensen hebben echt behoefte aan realistische scenario's, inclusief de risico's die ze onderweg lopen.'

## **COMMUNICATIE IS OOK VOOR VERZEKERAARS BELANGRIJK. WIE IS ER VERANTWOORDELIJK VOOR?**

'De overheid bepaalt de kaders. Er ligt nu een wetsvoorstel over de communicatie bij de Tweede Kamer, dus dat is mooi. Maar laat ik bij het begin beginnen. Toen ik hier twee jaar geleden aantrad, was het pensioenstelsel in zwaar weer gekomen, en dan druk ik me nog eufemistisch uit. De dekkingsgraden waren heel laag. Er werd zelfs afgewaardeerd, dus dat was heftig. Het vertrouwen ebde weg. Inmiddels zijn we zo ver dat een aantal wetsvoorstellen, dat het huidige stelsel moet verstevigen, door de Eerste Kamer is aangenomen. Dan heb ik het over de governance van pensioenfondsen, de fiscale behandeling van pensioenen (Witteveen) en het financieel toetsingskader, dat net voor de kerst is aangenomen. Een vierde wetsvoorstel betreft de Wet op de communicatie door pensioenuitvoerders, die regelt hoe fondsen en verzekeraars met hun deelnemers beter kunnen communiceren. Dat voorstel ligt nu bij de Tweede Kamer.'

## **IN DIE LAATSTE WET WORDEN REGELS VOOR DE INFORMATIEVOORZIENING OPGENOMEN, MAAR MOETEN WE NIET EERST HET VERTROUWEN HERSTELLEN?**

'Nou en of. Vertrouwen in je oudedagsvoorziening is essentieel. Als jij er niet op kunt vertrouwen dat je straks genoeg pensioen krijgt, ga je er nu niet voor sparen. Voor dat herstel van vertrouwen, dat voor pensioenfondsen en verzekeraars essentieel is, is er





FOTOGRAFIE: IVAR PEL

maar één manier. We moeten het samen doen. Wat mij betreft zet je dat als kop boven het artikel.'

#### **LEUK, MAAR WÁT GAAN WE DAN SAMEN DOEN?**

'Cruciaal is dat deelnemers een veel beter inzicht krijgen in hun eigen pensioensituatie en dat lukt alleen als we eerlijk communiceren over de risico's. Gelukkig is iedereen daar meer dan ooit van doordrongen. Twee weken geleden zat Richard Weurding (algemeen directeur Verbond) hier nog en hij snapt als geen ander dat vertrouwen essentieel is voor alle verzekeringsproducten.'

#### **DE NATIONALE PENSIOENDIALOOG IS INTUSSEN AFGEROND. HOE NU VERDER?**

'Wij hebben zo'n 900 reacties op de site binnengekregen en honderden mensen mogen verwelkomen tijdens de bijeenkomsten in het land. In al die reacties komt een aantal dingen steeds terug: transparantie, de mate van keuzevrijheid (en zo ja, waarin dan?), de mate van collectiviteit (en zo ja, met wie dan?) en verantwoordelijkheid (wie krijgt wat onder zijn hoede?).'

#### **HEEFT U HET ZICHELZELF DAARMEE NIET LASTIG GEMAAKT, ZOVEEL REACTIES?**

'Nee, ik ben er juist heel blij mee. Stel dat ik maar op één knappe kop was afgegaan, dan had ik ook maar één invalshoek gehad. Nu heb ik input van alle leeftijden en van alle portemonnees gekregen. Dat brede spectrum wil ik straks in mijn Hoofdlijnennota, die nog voor de zomer naar de Tweede Kamer gaat, terug laten komen.'

#### **WORDT DAT NIET LASTIG KIEZEN? ALS WE ALLEEN AL KIJKEN NAAR WEL OF NIET VERPLICHT PENSIOEN VOOR ZZP'ERS, DAN WORDT DAAR BEHOORLIJK VERSCHILLEND OVER GEDACHT ...**

'Klopt. Dat is ook lastig. De ene zzp'er is de andere niet, maar er zal toch iets op verzonnen moeten worden.'

#### **ZIJN ER HEILIGE HUISJES?**

'Nee. Ik heb steeds gezegd dat er geen taboes zijn en dat meen ik ook echt. Ik vind het heel belangrijk om samen tot een oplossing te komen en dan wil ik op voorhand niks uitsluiten. Een paar weken geleden ben ik in Londen geweest om met de Engelse en de Zweedse ministers van Pensioenen ervaringen uit te wisselen. Uitermate leerzaam. We kunnen veel van elkaar leren, maar als je me vraagt of ik een voorbeeldland heb, moet ik je teleurstellen. We kunnen altijd wel wat van een ander land leren, maar we komen niet van nul af en kunnen niet zomaar een systeem uit het buitenland importeren. Gelukkig maar, ben ik geneigd te zeggen. Wist je bijvoorbeeld dat vrouwen er in Zweden veel bekaaid afkomen dan mannen? In Nederland hebben mannen en vrouwen in ieder geval nog dezelfde basisvoorziening. Dat is niet overal zo.'

#### **ZIJN WIJ NOG STEEDS HET BESTE JONGETJE VAN DE KLAS?**

Ze lacht. 'Eerder het beste vrouwtje van de klas. Maar', vervolgt ze meteen weer serieus, 'niet de slimste. Nederlandse vrouwen werken zo vaak in deeltijd dat ik bang ben dat het uiteindelijke pensioen vooral bij hen tegenvalt. Zeker na een echtscheiding.' ➤



# 'HET PENSIOEN VAN DE 21<sup>STE</sup> EEUW MOET UIT VIER PIJLERS BESTAAN'

## ► WAT KUNT U DAARAAN DOEN: BETER VOORLICHTEN? MEER KEUZEMOGELIJKHEDEN?

'Tja, daar noem je wat, meer keuze. Ik zal in mijn Hoofdpijnen-nota zeker een aantal varianten laten zien.'

## DAT WORDT NOG EEN HELE UITDAGING: INDIVIDUELE KEUZES VERSUS SOLIDARITEIT, OF NIET?

'Mooi dat je dat zegt, want dat is precies het dilemma dat ik ook uit de regiobijeenkomsten meeneem. Op al die bijeenkomsten is een groot aantal keuzemogelijkheden de revue gepasseerd, variërend van wel of niet zelf uitvoeren tot een bedrag ineens opnemen om "iets leuks" mee te doen. Ik zat pas in een televisieprogramma waar een van de gasten tegen me zei: "Natuurlijk wil ik mijn eigen pensioenpot. Ik wil zelf beleggen en kan dat ook."

## PERSONALIA

Jetta Klijnsma (1957) is staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Die functie bekleedde ze eerder ook in het kabinet-Balkenende IV. In 2011-2012 trad Klijnsma, die toen Tweede Kamerlid was voor de PvdA, op als kwartiermaker van de nieuwe vakbeweging. Daarvoor was ze medewerker van de PvdA-fractie in de Tweede Kamer en wethouder van de gemeente Den Haag. Voor de Tweede Kamerverkiezingen van 2012 was ze de nummer 2 op de PvdA-kandidatenlijst. Jetta Klijnsma is getrouwd en woont in Den Haag.



Dat zou kunnen, maar laten we eerlijk zijn: de meeste Nederlanders zijn niet zo actief op de beurs. Bovendien blijkt uit menig onderzoek dat de gezamenlijkheid vaak meer rendement oplevert dan wanneer je het alleen doet. Collectiviteit is en blijft in vele ogen, ook in die van mij, een groot goed, maar hoe richt je dat vervolgens in? Nu is collectiviteit in zijn geheel aanwezig, over alle generaties en ook het langlevensrisico is afgedicht. Maar het is geen geheim dat we ook goed moeten kijken naar de doorsnee-premie. Sommigen vragen zich af of het wel zo voor de hand liggend is dat jonge mensen in ons land evenveel inleggen als mensen die vlak voor hun pensioen zitten. Dat heeft veel mitsen en

maren, maar vergeet niet dat dit soort voorstellen is ontworpen in een tijd dat het voor de hand lag.'

## BETEKENT DAT OOK DAT ER IN DE TOEKOMST MEER (INDIVIDUELE) KEUZEMOGELIJKHEDEN KOMEN BINNEN HET COLLECTIEF?

'Er zijn tal van keuzes mogelijk. Daar kan en wil ik niet op vooruitlopen. We moeten eerst kijken hoe we die keuzevrijheden kunnen inbedden. Laat ik er niet omheen draaien. Het is in ons land een groot goed gebleken dat de sociale partners een rol bij ons pensioenstelsel hebben. Ze zijn ook nu heel nauw betrokken, onder meer bij de dialoog, maar ook het net verschenen SER-advies is daar een mooi voorbeeld van. Pensioen in Nederland is natuurlijk gewoon uitgesteld loon, dus alleen al daarom vind ik dat ik met werkgevers en werknemers moet praten.'

## U DENKT VOORAL IN KANSEN?

'We zitten in de ingewikkelde, maar ook comfortabele positie dat we niet vanaf nul hoeven te beginnen. Het huidige stelsel is inmiddels verstevigd, zodat we niet als de wiedeweerga aan de gang moeten, maar juist zorgvuldig kunnen kijken naar diverse varianten. Ik ga een aantal scenario's schetsen, maar die moeten natuurlijk wel goed worden doorgerekend door het Centraal Planbureau. Er zijn mensen die zeggen dat het kabinet nu wel klaar is, maar daar ben ik het niet mee eens. Natuurlijk, de regelgeving voor het huidige pensioenstelsel heeft heel lang in pijplijnen gezeten. Er is veel en lang discussie over geweest, maar een wereld staat nooit stil. Wij zijn nooit klaar. Sterker nog, we zijn als kabinet nu pas echt druk met de uitvoering en vervolmaking van de regelgeving.'

## EN DAAR HELPEN DE UITKOMSTEN VAN DE NATIONALE PENSIOENDIALOOG BIJ?

'Zeker weten. Ik kan zo'n dialoog alle bestuurders aanraden. Er komen zulke geweldige ideeën naar boven als je alle betrokken partijen bij elkaar zet. Uiteindelijk ben ik dan misschien de voorhoedespeler die knopen moet doorhakken, maar het heeft zo'n dikke meerwaarde als er draagvlak komt. En hoewel ik weet dat ik het nooit iedereen helemaal naar de zin kan maken, zijn de uitgangspunten me wel helder. Het pensioen van de 21<sup>ste</sup> eeuw moet bestaan uit vier pijlers (duidelijkheid, keuzevrijheid, collectiviteit en verantwoordelijkheid) waarin we een juiste balans moeten aanbrenge. Dat wordt een behoorlijke uitdaging. Ik ben mensen tegengekomen die zeiden: "Weet je wat, houd toch op met al dat gedoe. Zorg voor een stevige AOW en kap er verder mee." Dat idee is me niet één keer, maar veel vaker aangedragen. En ik snap dat het verzekeraars als muziek in de oren klinkt, maar ik moet ze teleurstellen: dat scenario is niet het meest waarschijnlijk.' <

# MICROPENSIOENEN BINNENKORT IN GHANA



**Als alles volgens plan verloopt, kunnen Ghanezen vanaf deze zomer voor hun pensioen gaan sparen. Zo'n 125 euro per maand is dan na twintig jaar sparen goed voor maandelijks 200 tot 300 euro pensioen. 'Er liggen kansen en de lokale bevolking is enthousiast', merkt Jan Nijssen op, die eerder namens de Stichting Duurzame (Micro-) Pensioenen in Ontwikkelingslanden betrokken is geweest bij het ontwikkelen van micropensioenen in India.**

De haalbaarheidsstudie die de Nederlandse organisatie Enviu met hulp van de stichting in december heeft afgerond, heeft als belangrijkste conclusie meegekregen dat er kansen liggen in Ghana, maar ook dat de uitdagingen groot zijn. Nijssen: 'Macro-economisch maakt Ghana een moeilijke tijd door. Zo heeft het land te kampen met een hoge inflatie. Toch denkt Enviu die uitdagingen met succes te kunnen aangaan. Alles wordt dan ook in het werk gesteld om op 1 juli van start te gaan.'

### AMBITIEUS

Dé cruciale succesfactoren – waaronder de vraag, het vertrouwen en de infrastructuur – zijn volgens hem aanwezig. 'Enkele pilots zijn uitgezet en de eerste resultaten zijn bemoedigend.'

Vergelijken is niet altijd eerlijk, want het ene land is het andere niet, maar Ghana lijkt een slag ambitieuzer dan India te zijn. In India, waar zo'n drie jaar geleden de micropensioenen zijn geïntroduceerd, staat de teller nu op 23.000 deelnemers. Nijssen: 'De doelstelling daar is om na vijf jaar op 25.000 deelnemers te zitten en dat aantal hebben we nu al bijna gehaald. In Ghana liggen de doelstellingen een stuk hoger. Daar is het plan om na vijf jaar 500.000 deelnemers te hebben. Ambitueus, maar volgens de haalbaarheidsstudie wel mogelijk.'

### VERTROUWEN

Het optimisme van Nijssen wordt gedeeld door de Ghanees Samuel Waterberg. Hij is nauw

betrokken geweest bij de haalbaarheidsstudie en is in december in India geweest om ter plekke te zien wat wel en wat niet werkt. 'De tijd is rijp voor Ghana. De belangstelling om te sparen voor een pensioen is groot. Het vertrouwen is er en de mensen hebben financiële armslag.' Waterberg weet waar hij over praat. Hij kent beide culturen. Als klein jongetje kwam hij met zijn moeder naar Nederland. Hij heeft hier zijn opleiding genoten, spreekt vlekkeloos Nederlands en Ghanees én is inmiddels weer terug

naar Ghana. Bovendien kent Waterberg de financiële wereld, omdat hij onder meer bij de Rabobank heeft gewerkt. Aan hem de taak om investeerders te zoeken.

### LOT UIT DE LOTERIJ

Nijssen noemt Waterberg 'een lot uit de loterij'. 'In India hebben we veel te danken aan de DHAN Foundation die ter plekke mensen warm moest maken voor een micropensioenstelsel. In onze zoektocht naar een Ghanees DHAN kwam de ambassade met de naam van Waterberg. We zijn met hem in contact gekomen en vinden het geweldig dat hij nu op zoek gaat naar lokale partijen om het micropensioen van de grond te krijgen. Lokaal vertrouwen is zo cruciaal voor het slagen van dergelijke projecten.'

### MOBIEL OVERZICHT

Over vertrouwen gesproken: de Ghanezen die straks gaan deelnemen in het micropensioen kunnen vanaf dag één op hun mobiel zien wat ze hebben betaald, wat er tot dan toe is gespaard en wat dat oplevert op hun oude dag. 'Geweldig toch', concludeert Nijssen. 'De penetratiegraad van de mobiele telefoon is in Ghana zo hoog dat het jonge pensioenbedrijf straks via de mobieltjes kan communiceren. Dat helpt natuurlijk geweldig om het vertrouwen in het project te vergroten. De mensen hoeven niet te wachten op jaarlijkse overzichten, maar kunnen zich van dag tot dag op de hoogte stellen.' <

## GHANA

**Net als in de westerse landen heeft ook Ghana last van de vergrijzing: het aandeel 60-plussers zal in de komende veertig jaar verdubbelen: van zeven naar vijftien procent. Met name in de informele sector (niet-overheid) zullen de problemen groot zijn. Tien miljoen Ghanezen (tachtig procent van de totale bevolking) werken in die sector en bouwen geen enkel pensioen op. Zij krijgen, als ze niet meer kunnen werken, met armoede te maken. Vooral omdat ze in toenemende mate niet meer op hun kinderen kunnen terugvallen die steeds vaker naar de stad trekken. Het micropensioen-project heeft dan ook de naam *Me Daakye* (Mijn toekomst) meegekregen.**

# 'VAN EEN BANDJE WORDT



Van links naar rechts: Ferdie, Marcel en Gert-Jean

**Verzekeraars beheren een vijfde van alle werkgeverspensioenen in Nederland. Wat doen ze om die pensioenregelingen optimaal te laten aansluiten op de wensen van de klant? Verzekerd! liep een ochtend mee met Marcel de Jonge, senior Manager Operations bij de Divisie Pensioen & Leven van Achmea. 'Niet de automatisering, maar de dienstverlening staat centraal.'**

Dinsdagochtend, 17 februari, acht uur. De parkeerplaats van Achmea aan de Laan van Malkenschoten in Apeldoorn stroomt vol. In het Atrium-gebouw, waar de Divisie Pensioen & Leven zit, komt geroezemoes uit de koffiëcorner. Er wordt gelachen en er worden verhalen uitgewisseld, maar nog geen kwartier later is het bijna muisstil in de kantoorruimte – afgezien van de medewerkers die telefoontjes beantwoorden. Van een afstandje ziet het eruit als een goed geoliede machine, en dat wordt het volgens Marcel ook steeds meer. 'We beheren de pensioenregelingen van zo'n vierduizend werkgevers (en dus van tienduizenden werknemers) en moeten dagelijks heel wat mutaties doorvoeren en vragen beantwoorden. Bijvoorbeeld omdat mensen getrouwd of juist gescheiden zijn en willen weten wat dat voor hun pensioen betekent.

Of omdat iemand van werkgever is gewisseld en zijn pensioenkapitaal wil overdragen. Om al die wijzigingen snel en goed te kunnen doorvoeren, is het belangrijk om goed gestroomlijnde processen te hebben. Daarin hebben we de afgelopen tijd echt meters gemaakt.'

## **SAMEN EFFECTIEF NAAR SUCCES**

Hij doelt daarmee op de reorganisatie die Achmea een paar jaar geleden heeft ingezet. 'We werken volgens de LEAN-methode die we hebben omgedoopt in SENS: Samen Effectief naar Succes, een methode om processen en competenties van mensen permanent te verbeteren. Zo hebben we in kaart gebracht hoeveel tijd we voor bepaalde vragen/mutaties nodig hebben en kunnen we precies inschatten hoeveel capaciteit daarvoor nodig is. Vind je dat klinken als een productiefabriek?' Hij moet lachen. 'Dat snap ik best, maar dat is echt niet de insteek. Het mooie is juist dat het accent is verschoven van automatisering naar dienstverlening. Vroeger waren we bezig met het beheren van alle pensioenregelingen in onze systemen; nu is wat de klant wil leidend. Als mensen aangeven dat ze zelf digitaal mutaties willen kunnen doorvoeren, dan richten we onze systemen daarop in. Niet andersom. En eerlijk is eerlijk: die omslag was ook hard nodig.'

## **DAGSTART**

Het is intussen half tien. Marcells collega's lopen met hun team naar diverse plekken in de kantoorruimte waar whiteboards en schema's hangen. 'We gaan de dagstart doen, ons dagelijkse ochtendritueel', zegt Gert-Jean Derksen, een van de mensen die onder Marcel valt. Zijn team heeft zich om het bord verzameld met een kop koffie. 'Ok, we hebben gisteren aanvragen van achttien nieuwe werkgevers binnengekregen. Nog bijzonderheden?', vraagt Gert-Jean. 'Nee, behalve dat we de gegevens niet allemaal vlekkeloos aangeleverd hebben gekregen', reageert een van de medewerkers. Een aandachtspunt, noteert Gert-Jean. Een andere medewerker, die net vanuit Tilburg is overgekomen naar Apeldoorn, heeft moeite met het systeem, waardoor het niet is gelukt een scheiding van een pensioendeelnemer te verwerken. 'Neem hier even de tijd voor', stelt Gert-Jean haar gerust. 'Snelheid alleen is niet het belangrijkste; het gaat er vooral om dat gegevens correct worden doorgevoerd én dat je goed kijkt of je de klant verder nog ergens mee kunt helpen. Ik kijk straks wel even mee.'

## **CASCADE-MODEL**

Een half uur later loopt Gert-Jean naar een vergadering om de output van zijn ochtendsessie, samen met twee collega-managers, door te



# NIEMAND BLIJ'

EEN  
DAG  
MET



MARCEL  
DE JONGE

FOTOGRAFIE: IVAR PEL

geven in de dagstart met Marcel. Marcel neemt die output vervolgens een half uur later weer mee in de dagstart met zijn leidinggevende. Marcel: 'Wij werken sinds december met dit cascade-model. Filosofie erachter is dat de stand van zaken snel op ieder organisatieniveau wordt doorgegeven: vóór 10.00 uur wordt de was opgehaald en om 11.30 uur weten we exact hoe we ervoor staan, waar problemen spelen en hoe we die kunnen oplossen.'

Hoe snel dat oplossend vermogen is, blijkt als Marcel in de dagstart met zijn manager zit. Marcells collega Jiska geeft aan dat het bij de werknemersdesk gisteren erg druk was, vanwege telefoontjes over een brief die is verstuurd. Door de drukte heeft haar afdeling een aantal telefoontjes gemist. Jiska legt de brief op tafel. 'Deze had eigenlijk niet door de review gemogen. Hij is te onduidelijk.' De brief gaat over de overdracht

van het pensioen van een nieuwe klant, maar het overgedragen kapitaal staat onder het kopje Afkoop, waardoor deelnemers niet begrijpen wat er met hun pensioenkapitaal is gebeurd. 'Verwarrend', zegt Jiska hoofdschuddend. Er wordt overlegd. Iemand oppert om een automatische boodschap in te spreken, zodat klanten weten dat eraan wordt gewerkt om het probleem op te lossen. 'Vind ik niet handig', reageert Jiska. 'Van een bandje wordt niemand blij. Mensen vinden het fijner iemand persoonlijk te spreken.' 'Snap ik', reageert haar manager, 'maar als de telefoon niet wordt opgenomen, zijn mensen helemaal niet blij. Als we een bandje inspreken, kunnen we de eerste ongerustheid wegnemen. Wie meer wil weten, kan zijn nummer achterlaten om te worden teruggebeld. Daarnaast zetten we, gezien de drukte, meer medewerkers in om de telefoon op te nemen.'

Vervolgens geeft iedere operations manager de stand van zaken door van zijn afdeling. Percentages over geplande en gerealiseerde werkzaamheden komen langs. De planning ligt nog niet overal op schema, maar dat is geen ramp, benadrukt Marcel. 'Je kan heel hard op targets sturen, maar dan voelt geen werknemer zich hier nog veilig. We hebben deze gestructureerde manier van werken juist ingevoerd zodat we met z'n allen klanten beter van dienst kunnen zijn.'

## CONTINU VERBETEREN

Intussen is Ferdie Buter aangeschoven. Hij is business consultant en houdt zich dagelijks bezig met het Continu Verbeteren programma, dat de cascade-aanpak begeleidt. 'We doen deze dagstarts iedere ochtend. Het grote voordeel is dat we heel snel kunnen schakelen. Als er een aantal zieken is op afdeling X, dan zetten we een aantal mensen van afdeling Y in. Komt er een klacht binnen die meteen actie vereist, dan krijgt die voorrang. Voor onze mensen ziet iedere dag er anders uit. Continu verbeteren betekent namelijk ook continu veranderen. Dat is niet altijd makkelijk. Mensen vinden het fijn om vanuit zekerheden te werken. Daarom is het belangrijk deze omslag heel goed te begeleiden.'

Marcel knikt. 'Als manager zijn wij niet controlerend, maar faciliterend bezig. Dienend leiderschap dus en ik geloof daar heilig in.'

Als hij om 11.30 uur zijn laatste dagstart achter de rug heeft, knikt hij tevreden. 'We kunnen nog heel wat verbeteren, maar dat kan ook niet anders; we zitten middenin een reorganisatie. Zo verdwijnt de pensioeninvesting in Tilburg. Apeldoorn gaat straks alleen nog unit linked-pensioenen beheren en Leeuwarden alleen de renteverzekeringen. Daarmee wordt alles een stuk overzichtelijker en minder complex – en daar heeft de klant alleen maar baat bij.' <

**'CONTINU  
VERBETEREN  
BETEKENT OOK  
CONTINU  
VERANDEREN'**



**Wie zijn die mensen die in de verzekeringsbranche werken en hoe zijn ze thuis? Aan wie kunnen we dat beter vragen dan aan hun partner? Dit keer: Wendy Witteveen (eigenaar van Lyncwise), die getrouwd is met Robert Witteveen, trendwachter en strateeg bij Reaal.**

## WAAR EN HOE HEBBEN JULLIE ELKAAR LEREN KENNEN?

'In discotheek Tiffany's in Playa d'Aro, aan de Costa Brava. Ik was er als zeventienjarig meisje op vakantie met een vriendin en haar ouders. Robert, die vier jaar ouder is, ging er al een paar jaar met een groep vrienden naartoe. Ze noemden zichzelf de Playa-boys en ik vond hem ontzettend stoer! Omdat Robert in Hilversum woonde en ik in Utrecht, was het na de vakantie makkelijk om contact te houden. Maar ik was nog wel heel jong. Toen we gingen studeren is het een tijdje uit geweest, want een weekendvriendje vond ik niks. Maar we vonden elkaar snel weer en zijn nu 33 jaar bij elkaar.'

## WAT IS ROBERT VOOR IEMAND?

'Een inspirerende, betrouwbare en loyale kerel. Hij is echt een no-nonsense type en als hij ergens voor gaat, dan zet hij zich daar met volle energie voor in. Hij zit altijd vol ideeën en volgt de laatste trends op de voet. Overigens is het niet zo dat wij thuis van de laatste snufjes zijn voorzien hoor. Robert is bepaald niet materialistisch ingesteld.'

## WAT IS ZIJN BESTE EN WAT ZIJN SLECHTSTE EIGENSCHAP?

'Robert heeft ontzettend veel geduld, veel meer dan ik. Bovendien is hij geen haantje; hij heeft veel voor anderen over. Zo is hij een kei in het begeleiden van onze drie kinderen met hun huiswerk en in het coachen tijdens het sporten. Ook helpt hij collega's bij zeer complexe vraagstukken. Zijn slechtste eigenschap? Tja, als je vol zit met ideeën, is het natuurlijk de uitdaging om al die ideeën ook tot uitvoering te brengen ...

Laat ik het zo zeggen: tijd is misschien wel Roberts grootste vijand.'

## PRAAT HIJ THUIS OVER ZIJN WERK?

'Jazeker. Momenteel vertelt hij veel over de toekomst van Reaal en die van verzekeraars. Ook wel eens in reflecterende zin. Zo kwam hij laatst terug van een Verbondsbijeenkomst en dan zegt-ie 's avonds: oh jee, misschien heb ik weer veel te veel geroepen. Het grappige is dat hij in zijn werk volgens mij redelijk aanwezig is, terwijl hij thuis juist wat meer op de achtergrond opereert.'

## WAT DOE JIJ ZELF?

'Ik ben eigenaar van Lyncwise, een executive search bureau, dat ik drie jaar geleden samen met twee partners heb opgericht. We bemiddelen in sales-, marketing- en communicatiemanagementfuncties. Grappig detail is hoe ik het sales-vak ben ingerold: na mijn studie heb ik een tijd bij Randstad gewerkt. In die periode startte Robert met een traineeship bij The Document

Company Xerox. Nadat hij daar vijf jaar had gewerkt, werd het tijd voor iets anders. Omdat ik sales heel leuk vind, heb ik uiteindelijk zijn plek ingenomen – en er vervolgens tien jaar met veel plezier gewerkt.'

## HOE IS DE ROLVERDELING BIJ JULLIE THUIS?

'Helder en goed. Ik houd van koken en vind het leuk om daar de juiste ingrediënten voor in huis te halen. Robert is meer een tuinier en helpt bij huiswerk. Al wordt dat laatste wel minder, nu onze oudste dochter studeert in Groningen en op kamers woont. De jongste twee zijn zestien en veertien, dus we hebben een echt puberhuishouden. Altijd reuring, maar ontzettend leuk en gezellig.'

## ALS JULLIE EEN DAGJE KONDEN RUILEN, WAT ZOU JIJ DAN VERANDEREN IN VERZEKERINGSLAND?

'Ik zou veel meer de verbinding zoeken met de maatschappij. Ik denk dat verzekeraars nog te veel met hun eigen organisatie bezig zijn. Ze moeten meer luisteren naar de signalen vanuit de maatschappij om van daaruit tot betere prestaties te komen.'

## HEB JIJ WAT MET DE TECHNOLOGISCHE TRENDS WAAR ROBERT ZICH IN VERDIEPT?

'Robert is altijd bezig met de toekomst. Zelf kijk ik niet zo ver vooruit. Eerlijk gezegd kan het me ook niet zoveel schelen hoe een apparaat er in de toekomst uitziet of hoe we ons pensioen dan hebben geregeld. Dat neemt niet weg dat ik het heel inspirerend vind als hij daarover vertelt, maar soms denk ik ook: ok, en nu even terug naar het hier en nu .... ;-)' <

# 'VERZEKERAARS MOETEN MEER LUISTEREN'

Ons pensioenstelsel wordt al sinds jaar en dag geroemd als een van de beste ter wereld, maar is dat wel terecht? Van wie of wat kunnen wij nog wat leren?

# ZIJN WIJ NOG HET BESTE JONGETJE VAN DE KLAS?

**LANS BOVENBERG, HOGLERAAR ECONOMIE UNIVERSITEIT TILBURG:**



'Tot 2013 stonden wij bovenaan, maar inmiddels prijkt Denemarken op de eerste plaats. Dat is niet voor niks. Het grote voordeel van het Deense systeem is de flexibiliteit. Pensioen is ook daar een arbeidsvoorwaarde,

maar anders dan bij ons kunnen de Denen een eigen risicoprofiel kiezen én ze kunnen kiezen hoe ze hun pensioen willen laten uitkeren. Als je op je 75ste een deel kunt gebruiken om je huis te laten verbouwen, zodat je langer thuis kunt blijven wonen, vind ik dat wel een voordeel. Wij zitten met de erfenis van een defined-benefit-stelsel. Dat maakt het lastig om ons pensioen aan te passen aan de eisen van deze tijd, maar het kan wel. Wat mij betreft stappen we zo snel mogelijk over op een premiestelsel.'

**TOM KLIPHUIS, BESTUURSVOORZITTER VGZ:**



'Toen ik voor ING in Chili werkte, was ik enorm verrast door de eenvoud en transparantie van het Chileense pensioenmodel. De kern? Het is een systeem op basis van defined contribution-regelingen, waarbij iedere werknemer een individueel pensioenpotje heeft. Hij bepaalt zelf bij wie hij dat onderbrengt en kan beleggen in vijf gradaties die bij iedere uitvoerder hetzelfde zijn. Werknemers kunnen daardoor makkelijk kiezen, vergelijken en (kosteloos) switchen. Het mooie is dat werkgevers er buiten staan en die vinden dat prima. Zij maken alleen iedere maand de premie over. Werknemers hebben op hun beurt geen gedoe met pensioenoverdracht als ze van baan veranderen. Het pensioenpotje is namelijk aan de werknemer gekoppeld en niet, zoals in Nederland, verplicht aan een bepaald fonds van de werkgever. Die verplichtstelling is niet meer van deze tijd. Daar moeten we heel snel vanaf.'

**JAN NIJSSEN, PARTNER MONTAE:**



deelnemers worden gelegd. Dat zal even wennen zijn, maar Turkije bewijst dat het kan. Dat land kent helemaal geen tweede pijler zoals wij die hebben, maar toch sparen inmiddels al meer dan vijf miljoen Turken voor hun pensioen. Vrijwillig!'

'Je kunt je afvragen of wij nog wel het beste jongetje van de klas zijn. Ons defined benefit-stelsel is te kwetsbaar gebleken en zeker voor de lange termijn niet houdbaar. In die zin is het onontkoombaar om wijzigingen door te voeren en meer te kijken naar de rest van de wereld. Ik vind Shell wel een mooi voorbeeld. Shell heeft net een nieuwe pensioenregeling ingevoerd, waarbij de deelnemers zowel de beleggingsrisico's als het langlevensrisico delen. Eenzelfde soort oplossing wordt ook geopperd in het SER-advies dat net is uitgekomen: een persoonlijk pensioenpotje, terwijl de risico's collectief worden gedeeld. Het betekent dat de risico's in de toekomst meer bij de

**STEFAN LUNDBERGH, HOOFD INNOVATIE BIJ CARDANO:**



'Geen enkel land heeft het perfecte pensioensysteem, maar landen zouden veel meer van elkaar kunnen opsteken. Zweden is interessant vanwege twee dingen: allereerst hebben ze een uitgebreide eerste pijler, waar 18,5 procent van je inkomen naartoe gaat, of je nou in loondienst werkt of zzp'er bent. Het systeem bestaat uit twee delen: een inkomensafhankelijk pensioen gebaseerd op het *pay-as-you-go*-principe met een buffer en een individuele pensioenrekening (premiëpensioen). Die individuele pensioenrekeningen zijn vooral interessant voor Nederland, omdat ze in de uitbetalingsfase nog steeds individueel zijn, terwijl het langlevensrisico wordt gedeeld tussen mensen uit hetzelfde geboortjaar. Een ander interessant gegeven zit in de tweede pijler. Sociale partners gebruiken hun onderhandelingskracht om een aantal pensioenopties te selecteren, waaruit werknemers zelf kunnen kiezen. Het Zweedse systeem werkt echt niet op alle fronten goed, maar vijftien jaar na de invoering weten ze wat wel en niet werkt. Nederland kan daar zijn voordeel mee doen.'





# ‘Stilstaan is geen optie’

**Hoe moet ons pensioenstelsel er over tien jaar uitzien? Zet een werkgever, werknemer, verzekeraar en politicus aan één tafel en je bent verzekerd van een levendig debat. Tal van discussiepunten vliegen in anderhalf uur tijd over tafel, maar over één ding zijn Leon, Robbert, Steven en Seada het roerend eens: Nederlanders moeten een persoonlijk pensioenpotje krijgen, waarbij ze risico's samen delen.**

Ze hebben zich nog niet eens officieel aan elkaar voorgesteld, of ze zijn al volop met elkaar in gesprek. Robbert en Steven blijken zich een paar dagen geleden allebei te hebben geërgerd aan een artikel waarin twee gepensioneerdenskoepels hun zorgen uitten over het SER-advies Toekomst Pensioenstelsel. De SER schetst in zijn advies vier pensioenvarianten, waarbij een “persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling” als interessant wordt bestempeld. Vol-

**EVEN VOORSTELLEN!**



*Leon Mooijman is hoofd Adviesteam Pensioen bij werkgeversvereniging AWWN.*



*Seada van den Herik is directievoorzitter van Zwitserleven en statutair bestuurder van Vivat Verzekeringen.*



*Steven van Weyenberg is Tweede Kamerlid voor D66 en heeft pensioenen in zijn portefeuille.*



*Robbert Coenmans is voorzitter van FNV Jong.*

gens de twee gepensioneerdclubs een ‘desastreuze keuze’, omdat een persoonlijk pensioenvermogen zou betekenen dat mensen ook zélf moeten gaan beleggen. ‘Nee, nee, nee, dat betekent het nou juist níet’, verzucht Robbert, ‘maar het geeft maar weer aan hoeveel misverstanden er over pensioenen bestaan. Pensioen is nodeloos ingewikkeld gemaakt. Als we het hebben over wat anders moet, staat het verminderen van complexiteit wat mij betreft op nummer één.’

**WAS EEN BREDE PENSIOENDIALOOG NODIG?**

De toon is gezet. We kunnen van start. Eerst maar eens naar het begin: de Nationale Pensioendialoog, die staatssecretaris Klijnsma heeft gehouden en die enorm veel input heeft opgeleverd voor een toekomstig pensioenstelsel. Was zo’n brede dialoog eigenlijk nodig?

‘Ja, vind ik wel’, reageert Seada als eerste. ‘De discussie zat heel erg vast. Binnen de pensioenwereld heersen van oudsher gevestigde ideeën, dus ik vind een dialoog een slimme zet om de bestaande verhoudingen los te maken. Het SER-advies geeft op zijn beurt richting. De uitdaging is nu om de dialoog en het advies aan elkaar te verbinden.’

Robbert: ‘Ja, en dat moet dan gebeuren in de Hoofdlijnennotitie die Klijnsma nog voor de zomer wil uitdoen. Ik ben heel positief over de dialoog, maar ben ook reëel en verwacht eerlijk gezegd geen héél spannende dingen van die Hoofdlijnennotitie ...’

‘Nou, ik anders wel’, reageert Steven, ‘althans: dat mag ik wel hopen! De afgelopen jaren zijn er heel wat veranderingen in pensioenland doorgevoerd – denk aan het financieel toetsingskader en Witteveen. Dat was allemaal hard nodig, maar het was wel achterstallig onderhoud. Nu begint het echte werk. Het pensioenstelsel sluit namelijk niet meer goed aan op de dynamiek op de arbeidsmarkt, mensen hebben behoefte aan meer zeggenschap en het huidige systeem zit vol met perverse solidariteit. Ik heb het gevoel dat er een breed draagvlak is om het stelsel op de schop te nemen. Ik hoop dat de notitie van Klijnsma concrete varianten bevat op basis waarvan het kabinet echt keuzes kan maken.’

**WAT MOETEN WE BEHOUDEN?**

Welke keuze ook wordt gemaakt, niet álles hoeft te worden weggegooid: het huidige pensioenstelsel bevat namelijk ook goede punten. Leon: ‘Het gezamenlijk verplicht geld inleggen voor je pensioen vind ik een groot goed. Hóe je dat doet, daar kun je natuurlijk over twisten. We moeten zeker kijken hoe we meer flexibiliteit kunnen inbouwen. Nu leggen mensen gemiddeld zo’n twintig procent van hun loonsom in voor pensioen. Dat vind ik persoonlijk erg veel. Misschien kunnen we het ook af met twaalf procent en kunnen we de rest als loonruimte teruggeven. Mensen kunnen daar dan andere verstandige dingen mee doen, zoals het aflossen van hun hypotheek. Meer vrijheid dus, maar wel met een bepaalde basis. Daarom ben ik ook zo blij met de variant uit het SER-advies.’

Seada, Steven en Robbert sluiten zich aan bij het behoud van de verplichtstelling, al is Robbert geen voorstander van flexibiliteit tussen pensioen en het aflossen van je hypotheek. Steven vult aan dat hij de kapitaalgedekte tweede pijler in combinatie met een AOW-omslagsysteem graag wil behouden. ‘Verder vind ik dat mensen collectief moeten blijven beleggen, zoals de SER voorstelt. We deden net wat grappend over de zorgen van de pensioenclubs, maar feit is natuurlijk dat je mensen niet individueel kunt laten beleggen. Dat wil ook niemand en daarom vond ik hun opstelling bangmakerij.’

Leon: ‘Ik ben wel nieuwsgierig hoe jullie aankijken tegen fiscaliteit. Wat moeten we bijvoorbeeld met de omkeerregel: moeten we eraan vasthouden dat niet de pensioenaanspraak, maar de -uitkering fiscaal wordt belast?’

Steven: ‘De omkeerregel is ooit bedacht om pensioensparen een steuntje in de rug te geven. Nu is de fiscale ruimte begrensd op 100.000 euro. De vraag is of dat straks ook moet, maar ik ben terughoudend om daar nu al iets over te roepen. We moeten eerst de contouren voor een nieuw stelsel schetsen: persoonlijke pensioenpotjes, het afschaffen van de doorsneepremie ... hoe we daar fiscaal mee omgaan, komt pas daarna.’

Seada: ‘Eens, maar ik weet nu al dat ik die omkeerregel niet zomaar zou loslaten hoor! ➤

LOSJEPRAKTIJKEN FOTOGRAFIE



Leon Mooijman



Seada van den Herik

► Mensen willen niets liever dan geen belasting betalen en dat is waar die omkeerregel voor zorgt: fiscaal gunstig geld opzijzetten voor pensioen. Door dat voordeeltje vinden mensen het minder erg om te sparen voor later. Zo werkt het psychologisch gewoon.'

'Precies', zegt Robbert, 'en het levert nog geld op ook! Oh, mag ik ook nog aangeven welke elementen van het huidige stelsel ik graag wil behouden? De grap is namelijk dat er niets is waar ik principieel voor of tegen ben ...'

Gelach vult de kamer. Seada: 'Goed om te zien dat jongeren de discussie opengooien!'

Robbert vervolgt bloedserius: 'Zonder gekheid: als je me vraagt of er collectiviteit of solidariteit in het nieuwe stelsel móet, dan zeg ik: nee, want ik ben nergens principieel voor of tegen. Maar feit is dat de praktijk heeft laten zien dat collectiviteit en solidariteit goed werken, dus laten we vooral geen principe-discussies gaan voeren.'

#### WAAR MOETEN WE VANAF?

Genoeg over wat we moeten behouden; welke elementen van het huidige stelsel moeten we wél loslaten? De doorsneepremie staat met stip op één. Een week voor het gesprek verscheen een rapport van het CPB, waarin de kosten voor het afschaffen van de doorsneepremie op 100 miljard euro zijn geraamd.

**LEON:  
'MEER  
FLEXIBILITEIT  
IS ECHT NODIG'**

## SEADA: 'INZETBAARHEID WORDT STEEDS BELANGRIJKER'

'Dat is de pest hè', zegt Robbert. 'Als je iets roept over pensioen, kost de kleinste wijziging al meteen miljoenen.'

'Klopt, maar dat moet je er nooit van weerhouden om ergens voor te gaan', vindt Seada.

'Waarom zeggen we niet: vanaf 1 januari 2025 voeren we een nieuw stelsel in, waarbij je al eerder volgens het nieuwe stelsel je pensioen mag opbouwen? Dan hebben we nog tien jaar om de transitieproblemen te lijf te gaan en hebben uitvoerders ruim de tijd om de huidige aanspraken op een fatsoenlijke manier over te zetten naar een andere regeling.'

Steven relativeert. 'Ik ben het helemaal eens dat transitieproblemen een nieuw stelsel niet in de weg mogen staan, maar je moet er wél goed over nadenken. De SER-variant roept allerlei vragen op over herverdeling tussen generaties, eigendomsrechten, de mate van keuzevrijheid ... Die kun je niet zomaar naast je neerleggen.'

Seada: 'Nee, dat zeg ik ook niet, maar je moet de richting die je op wilt en de transitie die daarvoor nodig is, wel duidelijk van elkaar scheiden. Nu lopen die twee wel eens door elkaar. Het afschaffen van de doorsneepremie is in die zin een mooi voorbeeld: wil je een transitieperiode waarin iedereen ongeveer dezelfde rechten houdt als nu, terwijl je weet dat het scheef is, óf wil je toe naar een situatie die eerlijker is, maar waarbij je accepteert dat sommigen er tijdens de transitie op voor- en anderen op

achteruitgaan. Ik zou kiezen voor dat laatste.'

Leon: 'Helemaal eens. We zullen in de overgang de consequenties voor lief moeten nemen, maar ik ben eerlijk gezegd allang blij dat er nu zoveel consensus is over het afschaffen van de doorsneepremie.'

'Exact', reageert Steven, 'Ik hoor voorstanders nog wel eens roepen dat de doorsneepremie nodig is vanwege solidariteit. Nou, dat is niet mijn definitie van solidariteit hoor.'

Leon: 'Nee, de mijne ook niet. Solidariteit moet niet op opbouw, maar op risico's.'

Seada: 'En je moet zorgen dat mensen kunnen kiezen met welke groep ze solidair zijn en waarvoor. Kijk, als mensen met anderen geld moeten sparen in een gezamenlijke pot, vinden ze dat lastig. Maar als je vraagt of ze het risico op overlijden of op arbeidsongeschiktheid met anderen willen delen, zeggen ze al snel ja. Op die manier kun je ook zelfstandigen mee krijgen.'

#### HOE KAN HET SIMPELER?

Het is in de discussie al een paar keer genoemd: het nieuwe stelsel moet vooral goed uit te leggen zijn. Seada: 'We hebben het vaak over een opbouwpercentage van 1,875, maar mensen snappen helemaal niet wat dat inhoudt. We zouden veel beter kunnen zeggen: dit deel van je brutoloon wordt verplicht apart gezet voor pensioen, zeg tien procent, en je mag tot





Steven van Weyenberg



Robbert Coenmans

twintig procent van je salaris fiscaal gunstig opzijzetten.'

Robbert gooit de knuppel in het hoenderhok: 'Ik heb me wel eens afgevraagd hoe het kan dat er in de uitleg zoveel misgaat. Kunnen we niet eisen dat er in een pensioenfondsbestuur minimaal één communicatiedeskundige zit?'

Leon: 'Dat voelt een beetje als een kip-ei-verhaal. Als het stelsel complex is, kun je het ook niet simpel uitleggen. Hoewel het natuurlijk wel bizar is als pensioenfondsen ineens zeggen dat ze twaalf procent rendement hebben geboekt, terwijl dat eigenlijk komt door een lagere rekenrente. In die zin ben ik met je eens dat de communicatie vanuit pensioenuitvoerders eerlijker en transparanter moet.'

Steven zit al een tijdje te knikken. 'Die rendementen worden echt misbruikt in het debat en dat is jammer. En er zijn geen absolute waarborgen meer. Dat ons pensioen onzeker is, is een gegeven en daar moet niemand omheen draaien.'

#### WELKE ROL HEBBEN SOCIALE PARTNERS?

De SER-variant waarbij iedereen een persoonlijk pensioenpotje heeft, maar wel collectief belegt en risico's van overlijden, lang leven en arbeidsongeschiktheid deelt, kan op steun van alle gesprekspartners rekenen. De vraag rijst welke rol sociale partners straks krijgen. Steven: 'Als je vandaag opnieuw zou beginnen, zou je

**STEVEN:  
'NU BEGINT  
HET  
ECHTE WERK'**

het vast niet op sectorniveau regelen.' Hij kijkt Robbert aan. 'Stel dat ik voor jou werk, dan praat ik met jou over m'n pensioen omdat een deel van mijn loon naar mijn pensioen gaat, maar waarom zouden sociale partners die pensioenregeling automatisch moeten uitvoeren? Dat doen we bij andere arbeidsvoorwaarden toch ook niet?'

Robbert: 'Misschien niet, maar de belangrijkste keuzes worden gemaakt aan de cao-tafel: hoeveel gaan werkgevers meebetalen aan het pensioen van hun werknemers? Werkgevers en werknemers moeten het samen eens worden over dat bedrag. Sociale partners houden dus een rol.'

Leon: 'Eens. Sterker nog: van mij mag die rol nog wel zwaarder. Als werknemers nu met pensioen gaan, gaan ze vaak van alles naar niets. De ene week werken ze nog veertig uur, de volgende week zitten ze vijf dagen thuis. Bij de AOVN maken we ons hard voor duurzame inzetbaarheid, zodat mensen ook de mogelijkheid krijgen om in deeltijd met pensioen te gaan en tot het eind toe volwaardig mee te draaien.' Seada vult aan. 'Zwitserleven noemt dat "langer leven, anders werken". Inzetbaarheid wordt in de toekomst steeds belangrijker.'

#### HOE SNEL HEBBEN WE EEN NIEUW STELSEL?

We maken een optelsom: de SER-variant heeft toekomst, solidariteit moet anders worden geor-

ganiseerd, het nieuwe stelsel moet een stuk eenvoudiger én defined contribution-regelingen hebben toekomst. Hamvraag is nu hoe snel we kunnen doorpakken: hakt dit kabinet al een knoop door?

Steven: 'Dat is koffiedik kijken, maar stilstaan is geen optie. Dit kabinet zit er in principe nog tot medio 2017, dus als Klijsma vóór de zomer met een Hoofdlijnennotitie komt, hebben we nog twee jaar te gaan. Het kabinet kan toch moeilijk tot 2017 op zijn handen gaan zitten?' Robbert: 'Ik hoop dat je gelijk hebt, maar heb ook een beetje het gevoel dat de pensioendialoog in het leven is geroepen om bepaalde fundamentele keuzes nog even uit te stellen ...'

Leon: 'Ik vind het moeilijk om een voorspelling te doen. Ik merk dat de geesten rijp zijn voor verandering, maar de echte stap zetten is een tweede ...'

'Welk stelsel we ook kiezen, discussies over beleggingsrisico's, het afdekken van het langlevensrisico en solidariteit houd je altijd', besluit Seada. 'We moeten oppassen dat we het momentum niet laten lopen. Het huidige stelsel sluit niet meer aan op de maatschappij en dat is de reden waarom het anders moet. Dat moeten we de komende tijd continu voor ogen houden.' <

## ROBBERT: 'LATEN WE GEEN PRINCIPE-DISCUSSIES VOEREN'



# Persoonlijk pensioenvermogen in trek

**De inkt van het SER-rapport is amper droog of het is het gesprek van de dag. Het onderwerp leeft en niet zo zuinig ook. Dat hebben Netspar (Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement), de Pensioenfederatie en het Verbond gemerkt toen ze eind februari een themamiddag organiseerden. 'We gingen uit van maximaal 150 deelnemers. Het werd het dubbele', aldus Lans Bovenberg, geestelijk vader van Netspar en een van de gastheren.**

Gespreksonderwerp in het Haagse NH Hotel is de toekomst van ons pensioenstelsel, naar het gelijknamige SER-advies. De zaal zit tjokvol en dat noemt dagvoorzitter Kick van der Pol (voorzitter Pensioenfederatie) in zijn welkomstwoord 'niet zo verwonderlijk'. 'Iedereen maakt zich

zorgen. We hebben te maken met een lage rente, met bubbels en dan moeten we de komende jaren ook nog eens 300 miljard euro bij elkaar sparen om de inflatie het hoofd te bieden. Het mooiste stelstel ter wereld zit klem.'

### SER-ADVIES

Het is een logische volgorde. Kees Goudswaard, voorzitter van de SER-commissie, mag als eerste spreker het podium opklimmen om "zijn" SER-advies nader toe te lichten. Hij lacht als hij de zaal inkijkt: 'Ik geef wel 'ns college en dan denk ik geregeld: dat had wel in een kleiner zaaltje gemogen. Nu niet, welkom allemaal.' Goudswaard herhaalt de punten uit de adviesaanvraag van het kabinet en gaat in op de sterke en zwakke punten van ons huidige stelsel. Opvallend is dat zijn rijtje zwakke punten een stuk langer is dan de sterke punten. 'Het vertrouwen is fiks afgenomen in de afgelopen jaren door de vele kortingen. Er is weinig transparantie, onvoldoende aansluiting bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en dan is er ook nog eens weinig ruimte voor maatwerk en keuzevrijheid.'

### INTERESSANT, MAAR ONBEKEND

Hij licht in het kort de vier SER-varianten (of zo u wilt scenario's) toe en blijft zoals verwacht het langst hangen bij scenario vier. 'Dat is het meest interessante, vinden wij, omdat een persoonlijk pensioenvermogen wordt gecombineerd met collectieve risicodeling.'

Het grote voordeel van deze variant is dat die goed scoort op toereikendheid en transparantie, makkelijk is mee te nemen en bovendien goed scoort op economische effecten. 'De problemen met de lage rente ben je goeddeels kwijt.' Groot nadeel is dat de overgangsproblemen groot zullen zijn. 'We zijn niet pessimistisch, maar het moet wel goed worden uitgezocht', besluit Goudswaard, die de conclusie van variant vier naar eigen zeggen inmiddels wel uit zijn hoofd kent: 'Interessant, maar onbekend.'

### PERSOONLIJKE PENSIOENREKENING

Het verhaal van Goudswaard is duidelijk. Want hoewel een van de deelnemers aangaf het al voor een deel te kennen, noemt hij Goudswaard tijdens de thee 'een duidelijke spreker, met een duidelijk verhaal'. Dat geldt zeker ook voor het

## DE VIER SCENARIO'S VAN HET SER-ADVIES

1. **Uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw, waarin we dus afstappen van de doorsneepremie.**
2. **Nationale pensioenregeling met een uitkeringsregeling voor alle werkenden, dus ook flexwerkers, zzp'ers, waarin de doorsneesystematiek wel kan blijven bestaan.**
3. **Persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling (vergelijkbaar met het Australische stelsel, waarbij je persoonlijk kapitaal opbouwt, zeer beperkt risico's deelt en maximale keuzevrijheid hebt).**
4. **Persoonlijk pensioenvermogen met een collectieve risicodeling, waarbij je dus wel persoonlijk kapitaal opbouwt, maar verplicht het langlevensrisico deelt.**

verhaal van Theo Nijman die als eerste een reactie op het SER-advies mag geven. Hij noemt de ingebouwde conflicten tussen jongeren en ouders niks minder dan een beleggingsspagaat. 'Wij nemen één beslissing voor jong en oud. Vergelijk dat maar met twee kinderen in één gezin waarvan de een op korfbal wil en de ander op voetbal, maar pa en ma beslissen dat ze dan maar allebei op handbal moeten. Waarom doen we dat?'

Ook Nijman gaat in op de vierde variant, de PPR, oftewel de Persoonlijke Pensioenrekening met Risicodeling, en hekelt degenen die dachten dat de PPR inhoudt dat mensen hun eigen pensioen moeten regelen door zelf te beleggen. 'Zo jammer, dat soort reacties. PPR betekent namelijk niet dat mensen zelf moeten beleggen. Integendeel, er blijft een belangrijke rol voor pensioenuitvoerders en overheid. Juist omdat we weten dat het niet werkt als je mensen veel vrijheid geeft, gaan we dat niet doen.'

### DOORSNEEPREMIE

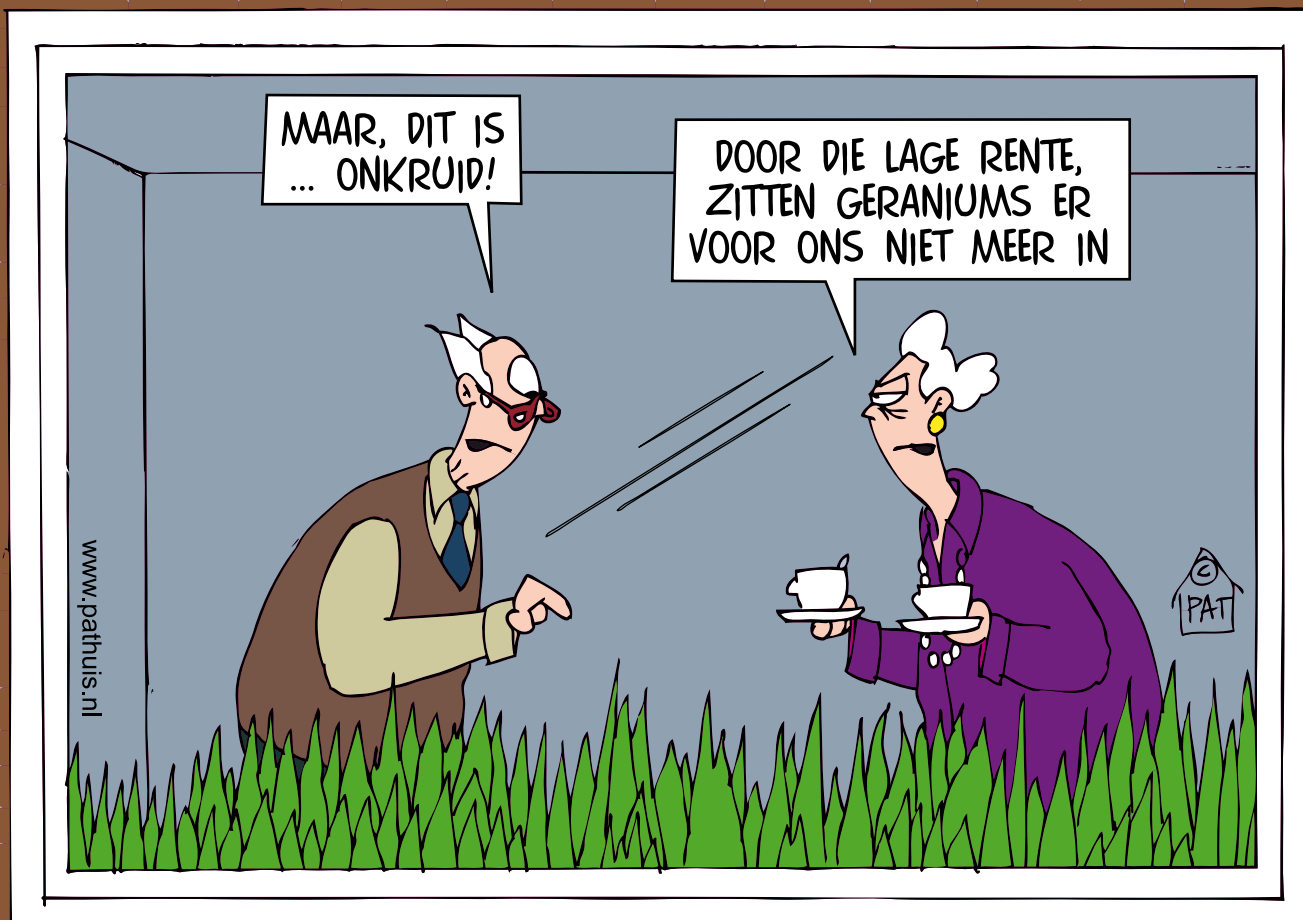
Gerard Riemen (Pensioenfederatie) is de enige zonder sheets, maar hij heeft wel snel de lachers op zijn hand. 'Wij zijn zo ongeveer de enige zonder visie. Maar ja, wij hebben ook niet meegesproken tot nu toe.' Al grappend solliciteert Riemen alsnog naar een plek aan tafel. En hoewel hij zich hardop afvraagt of we ons niet te veel laten leiden door de waan van de dag (had-den we deze discussie ook gehad als de rekenrente nog rond de vier procent had gezeten?), ziet ook hij graag dat er nu wordt doorgepakt. Hij staat lang stil bij de doorsneepremie en dan vooral bij de vraag waarom deze niet transparant zou zijn? 'Ik kan het mijn kinderen prima uitleggen.' Goudswaard reageert daarop heel gevat: 'Ik kan anders ook goed aan mijn zoon uitleggen dat mijn euro minder premie zou moeten opleveren dan zijn euro, omdat die van hem nog veel langer kan renderen.'

### FUNDAMENTEN

Jan Tamerus (PGGM) ziet in de snel veranderende omstandigheden wel aanleiding om samen een nieuw pensioenhuis te betrekken. Dat huis bouwt hij echter graag op de bestaande fundamenten, waaronder het spreiden van risico's over de diverse generaties. Als laatste spreker poogt Verbondsdirecteur Harold Herbert de zaal juist te winnen voor fundamentele vernieuwing. 'Als we vast blijven houden aan overtuigingen uit het verleden, missen we de aansluiting met de snelle veranderingen bij klanten, op de arbeidsmarkt en de economie.' Hij roept op paard en wagen in te ruilen voor een hybride, veilige auto, met de klanten aan het stuur. 'Als we tot eenvoudige, transparante regelingen kunnen komen met de solidariteit die de deelnemers snappen en waarderen, dan kunnen werkgever en werknemers ook samen bepalen wie het beste de regeling voor hen kan uitvoeren.' <

# 'WE MOETEN PAARD EN WAGEN INRUILEN VOOR EEN HYBRIDE, VEILIGE AUTO'





# Lage rente raakt miljoenen Nederlanders

**Pensioenfondsen en verzekeraars worstelen met de extreem lage rente. Die raakt de pensioenen van miljoenen Nederlanders. ‘Het is de prijs die we betalen voor het goedkope geld.’**

Mario Draghi kondigde dit jaar op 23 januari aan groot geschut in te zetten. De President van de Europese Centrale Bank (ECB) gaat tot en met september volgend jaar maandelijks voor tientallen miljarden euro's staatsobligaties opkopen van landen in de eurozone. De ingreep, die ook bekendstaat onder de noemer *quantitative easing*, moet de economie aanwakkeren, de inflatie doen stijgen en de kredietverlening in de eurozone op gang krijgen.

Het opkopen van staatsobligaties is een paardenmiddel. De aankondiging van de ECB had vrijwel direct effect op de financiële markten. Vooruitlopend op de extra vraag naar Europese staatsobligaties stegen de koersen en daalden de rentes in Europa naar een nieuw dieptepunt. Zo wist de Nederlandse staat in februari voor vijf jaar geld te lenen tegen een rente van 0,01 procent. Nooit eerder kon dat zo goedkoop.

Mooi meegenomen voor de staat, maar lang niet iedereen vaart wel bij de lage rente. Pensioenfondsen zien hun financiële positie verslechteren als de rente daalt (zie kader hiernaast). Zij moeten ingrijpen als hun dekkingsgraad te laag is. De fondsen zagen zich eerder genoodzaakt premies te verhogen en pensioenen niet mee te laten stijgen met de inflatie (indexatie). Vorig jaar moest een deel zelfs de pensioenen verlagen.

**MILJOENEN NEDERLANDERS**

‘Het is de prijs die we betalen voor het goedkope geld’, zegt Theo Kocken, hoogleraar Risicomanagement aan de Vrije Universiteit Amsterdam. ‘Er is sprake van een soort staatskapitalisme waarbij de ECB de prijs van obligaties bepaalt en invloed heeft op aandelenmarkten.’

De rente staat oneigenlijk laag als gevolg van het beleid van Draghi, stelt Kocken, tevens oprichter en directeur van Cardano, dat pensioenfondsen en verzekeraars adviseert over risicomanagement. ‘De verplichtingen van pensioenfondsen zijn daardoor oneigenlijk hoog. Hun beleggingen zijn door het beleid ook gesteund, maar minder dan de zeer langlopende verplichtingen.’

**DEKKINGSGRADEN  
PENSIOENFONDSEN**

**Bij pensioenfondsen draait alles om de dekkingsgraad. Dat is de verhouding tussen het vermogen van het fonds en de verplichtingen: de huidige en toekomstige pensioenen die het fonds moet uitkeren. Bij een dekkingsgraad van honderd procent heeft het fonds precies genoeg geld om alle pensioenen te kunnen betalen.**

**Om te berekenen hoeveel geld er nodig is om aan alle verplichtingen te voldoen, moeten fondsen de risicovrije marktrente gebruiken. Het idee is dat zij zonder risico minimaal een rendement kunnen halen dat gelijk is aan die rente. Daalt de rente – en daarmee het risicovrije rendement dat ze in theorie kunnen halen – dan stijgen de verplichtingen. Stijgen de verplichtingen sneller dan het vermogen, dan daalt de dekkingsgraad van het pensioenfonds. Bij een te lage dekkingsgraad moeten fondsen ingrijpen. Zij kunnen de premies verhogen die werkgevers en werknemers betalen, de pensioenen niet laten meestijgen met de inflatie of de pensioenen verlagen.**

De lage en almaar dalende rente raakt de pensioenen van miljoenen Nederlanders. Niet alleen pensioenfondsen voelen de pijn, ook verzekeraars hebben er last van. Ongeveer een vijfde van de pensioenen zijn zogenoemde rechtstreeks verzekerde regelingen. Tienduizenden werkgevers hebben een pensioenovereenkomst met een verzekeraar. Daarnaast hebben veel consumenten een lijfrente voor hun oude dag. Verzekeraars moeten hun verplichtingen waarden tegen de marktwaarde. Ze moeten daarvoor de risicovrije marktrente (zie het kader bovenaan pagina 28) gebruiken. ‘In die zin is er weinig verschil met de pensioenfondsen’, zegt Kocken. ‘Want hoewel de regels voor pensioenfondsen en verzekeraars niet exact hetzelfde zijn, zijn de gevolgen dat grosso modo wel. Ook verzekeraars zien hun verplichtingen stijgen als de rente daalt.’

Er is alleen één groot verschil tussen de pensioenregelingen bij pensioenfondsen en de rechtstreeks verzekerde regelingen bij verzekeraars. De laatste vallen niet onder het financieel toetsingskader (FTK). Bij een tekort mogen verzekeraars de pensioenaanspraken en -rechten daarom niet aanpassen. Kocken: ‘De verzekeraar heeft niet de uitlaatkleppen die een pensioenfonds heeft als er een tekort is.’

Om hun solvabiliteit op peil te houden, kunnen verzekeraars op korte termijn maar één ding doen: hun buffers verhogen door meer kapitaal aan te houden.

**DALENDE SOLVABILITEIT**

Stijgen de verplichtingen sneller dan het kapitaal (eigen vermogen), dan daalt de solvabiliteit. Solvabiliteit is een maatstaf die iets zegt over de mate waarin verzekeraars in de toekomst aan hun eigen verplichtingen kunnen voldoen.

Verzekeraars moeten ingrijpen van toezichhouder De Nederlandsche Bank (DNB) als hun solvabiliteit te ver daalt.

DNB eist ook dat ze de buffers versterken, bijvoorbeeld door meer dividend in te houden en risico's te reduceren door meer veilige staatsobligaties te kopen met lange looptijden.

Kocken: ‘Dat gaat ten koste van de verwachte rendementen die verzekeraars realiseren met hun beleggingen.’

Vroeg of laat heeft de dalende rente ook gevolgen voor de werknemers en werkgevers. De meeste pensioencontracten worden om de vijf of tien jaar verlengd. Blijft de rente laag, dan moeten verzekeraars de premies bij verlenging van het contract verhogen om hun buffers te versterken.

**STRESSTEST**

Met ingang van 2016 moeten verzekeraars voldoen aan de nieuwe Europese regelgeving Solvency II. Eind vorig jaar bleek uit een stresstest dat Nederlandse verzekeraars relatief gevoelig zijn voor een lange periode van lage rente. Dat komt doordat er een zogeheten *duration mismatch* is: de verplichtingen hebben een langere

**‘WERKNEMER MOET  
MEER VRIJHEID KRIJGEN BIJ  
PENSIOENAANKOOP’**

## RISICOVRIJE MARKTRENTRE

Pensioenfondsen en verzekeraars moeten de risicovrije marktrente gebruiken om hun verplichtingen te waarderen. Die is gebaseerd op de rente op veilige staatsobligaties of renteswaps. Er bestaat niet één, maar een heleboel van die marktrentes, voor verschillende looptijden. Samen vormen ze de rentetermijnstructuur. De gebruikte rente stijgt doorgaans met de looptijd. Voor een pensioen dat een verzekeraar over tien jaar moet betalen, geldt daardoor een hogere rente dan voor een pensioen dat volgend jaar moet worden betaald.

► looptijd dan de beleggingen die er tegenover staan.

Een lage of dalende rente heeft geen invloed op de solvabiliteit als de verplichtingen en beleggingen perfect zijn gematcht (zie het kader onderaan pagina 28), zegt Roger Laeven, hoogleraar Risk and Insurance aan de Universiteit van Amsterdam. 'Maar in de praktijk is het perfect matchen van de complete portefeuille complex en duur.'

Door de mismatch moeten verzekeraars geld dat vrijkomt uit beleggingen op zeker moment herinvesteren tegen de lagere rente. Het rendement daalt daardoor, terwijl de verplichtingen stijgen. Het gevolg: een dalende solvabiliteit.

### LAGER PENSIOEN

De pensioenen van werknemers met een beschikbare premiereregeling worden eveneens geraakt door de lage rente. Bij zo'n regeling –

## PERFECT MATCH

**In theorie hoeft een rentedaling geen probleem op te leveren. Pensioenfondsen en verzekeraars beleggen namelijk een groot deel van hun kapitaal in veilige staatsobligaties. Daalt de rente, dan stijgen de obligatieprijzen. Dat rendement heeft een positief effect op het kapitaal en daarmee op de solvabiliteit.**

**In een utopie is er een perfecte match tussen de verplichting en de obligatiebelegging, vertelt Laeven. 'De verzekeraar zet tegenover elke nieuwe verplichting een obligatie met exact dezelfde looptijd die het benodigde rendement oplevert. Daalt de rente in zo'n scenario, dan heeft die daling per saldo geen effect op de solvabiliteit.'**



ook bekend als premieovereenkomst of defined contribution-regeling (DC) – staat alleen de pensioenpremie vast. Het pensioenkapitaal hangt af van het resultaat dat met beleggen wordt gehaald. Bij pensionering moet een werknemer met dat kapitaal in één keer een levenslang pensioen inkopen bij een verzekeraar.

'Het pensioen dat werknemers met een DC-regeling kunnen inkopen als ze stoppen met werken, is afhankelijk van de rente. Bij de huidige lage rente valt dat pensioen dus een stuk lager uit', zegt Laeven. Ongeveer een half miljoen deelnemers hebben een beschikbare premiereregeling.

De invloed van de lage rente kan honderden euro's per maand schelen, zegt Marco Keim, CEO van Aegon en voorzitter van het Verbond van Verzekeraars. 'De Pensioenwet en de fiscus bieden geen flexibiliteit bij de pensioenaankoop. Werknemers zouden veel meer vrijheid moeten krijgen bij het aankopen van hun pensioen.' Het Verbond wil daarom dat deelnemers de keuze krijgen om ook beleggingsrisico te nemen na hun pensionering. Dat zorgt voor een kans op een hoger pensioen. Het kabinet wil dit mogelijk maken, maar een benodigde wetswijziging treedt op z'n vroegst per 1 januari 2016 in werking.

De lage rente heeft een vergelijkbaar effect op lijfrentes. Ook daar zijn de uitkeringen stukken lager, maar consumenten kunnen wel meer doen. Ze kunnen het aankopen van een uitkering uitstellen tot vijf jaar na hun AOW-leeftijd

of kiezen voor een kortere uitkering. Als al het geld is uitgekeerd, kunnen ze dit gedeeltelijk opnieuw beleggen. Dit neemt echter niet het risico weg dat bij het uitstellen ook de rente verder kan dalen.

### LIQUIDITEITSPREMIE

Grote vraag is hoe nuttig het gebruik van risicovrije marktrente is. De huidige lage rente is een feit en de verplichtingen van een verzekeraar kunnen op basis van de risicovrije marktrente onder water staan. Maar een verzekeraar kan in de praktijk zonder extra kredietrisico een hoger rendement halen door te beleggen in illiquide beleggingen.

Op illiquide beleggingen zit een liquiditeitspremie die bovenop de risicovrije rente komt. Verzekeraars proberen deze illiquiditeit te verzilveren, bijvoorbeeld door te beleggen in hypotheek, infrastructuur en energie. Keim: 'Een voorbeeld is een lening uitgegeven door het Waarborgfonds Sociale Woningbouw. Die wordt gegarandeerd door de staat en heeft hetzelfde risico als een Nederlandse staatsobligatie. Maar het rendement is hoger.'

In hoeverre de waarde van deze illiquiditeit onder Solvency II wordt erkend, is nog onbekend. 'Het is onduidelijk of verzekeraars een hogere risicovrije rente mogen gebruiken bij het waarderen van hun verplichtingen. Voor Nederlandse verzekeraars met relatief veel langlopende, niet direct opeisbare verplichtingen is dat van belang', besluit Keim. <



# PISCO SOUR

Het eerste signaal dat je op je pensioen afstevent, komt in Nederland uit onverwachte hoek. Vanaf je zestigste krijg je van de NS zeven keuzedagen voor vrij reizen. Opa en oma Spoor kunnen zo gezellig met de kleinkinderen op stap. Merkwaaardig genoeg is de regeling nooit aangepast aan de verhoging van de pensioenleeftijd en de afschaffing van VUT- en prepensioenregelingen.

Zolang je werkt is het pensioenstelsel niet iets waar je vaak bij stilstaat en als je gepensioneerd bent, gaat de belangstelling meestal niet verder dan de hoogte van het bedrag dat maandelijks op je rekening wordt bijgeboekt. Misschien moet je toch eens iets beter opletten bij de berichten in de media over de pensioendiscussie. Maar dan bekruipt je al gauw het gevoel: dekingsgraad, indexering, intergenerationale solidariteit, rekenrente en de gevolgen van de eurocrisis ... het zal allemaal wel.

## CAPPUCCINO-MODEL

En dat terwijl het beginsel van een pensioenstelsel vrij eenvoudig is: collectief sparen voor de oude dag. In Nederland dachten we het beste stelsel van de wereld te hebben, het zogenoemde cappuccino-model: als basis de koffie van het algemene ouderdomspensioen dat met belastinggeld wordt gefinancierd (AOW), daarbovenop het melkschuim van het collectieve bedrijfspensioen voor werknemers (betaald door werkgevers en werknemers) en dat alles afgetopt met een snufje cacao van lijfrentes (particulier).

De financiële crisis van de afgelopen vijf jaar en de effecten van langlopende demografische verschuivingen hebben aan het licht gebracht dat ons koffietijd-model scheuren vertoont en zonder aanpassingen op den duur onhoudbaar is. In vergelijking met de jaren vijftig toen premier Drees de AOW voor alle Nederlanders vanaf 65 jaar invoerde, is sprake van grotere arbeidsmobiliteit, de opkomst van zzp'ers, langer leven en later beginnen met werken en premies afdragen. Sommige aanpassingen zijn de afgelopen jaren doorgevoerd, al riepen ze maatschappelijk verzet op: de premies voor de AOW worden niet meer uitsluitend door werkenden, maar ook deels door gepensioneerden opgebracht (CDA-PvdA-kabinet Balkenende-Bos) en de AOW-leeftijd gaat stapsgewijs omhoog (VVD-PvdA-kabinet Rutte-Asscher).

## SPAAROVERSCHOT

Het knelpunt zijn de bedrijfspensioenen. Ze zijn traditioneel van opzet: per bedrijfstak georganiseerd, deelname verplicht, bestuur in handen van werkgevers en werknemers – dat wil zeggen de vakbonden en vertegenwoordigers van de ondernemers. Als de bewakers van het collectieve belang verzetten ze zich tegen inperking van hun rol. Daarbij komen de traditionele contacten tussen de “polder” en de “politiek” in Nederland van pas. Aan de andere kant hebben de deelnemers geen keuzevrijheid en moeten ze maar afwachten of de bestuurders van hun pensioenfonds er iets van bakken. Ook al is sprake van vergaande professionalisering en samenvoeging van pensioenfonds, er bestaan er nog altijd iets van 350 en de onderlinge verschillen in prestaties zijn groot. De verplichte deelname van werknemers heeft er bovendien toe geleid dat Nederland een enorm spaaroverschot heeft: geld dat jarenlang vastzit en pas vanaf je pensionering kan worden besteed.

## PERSOONLIJKE PENSIOENREKENING

Het kan ook anders. Recent heeft de Sociaal-Economische Raad voorgesteld dat Nederlanders in de toekomst een persoonlijk pensioenpotje opbouwen. Twee jaar geleden stelden de jongerenorganisaties van de VVD, PvdA en D66 iets soortgelijks voor: persoonlijke pensioenrekeningen die worden ondergebracht bij particuliere pensioenuitvoerders. De uitvoerders kunnen banken of verzekeraars zijn die met elkaar concurreren om deelnemers aan te trekken. De deelnemers zijn niet langer verplicht deel te nemen aan een bedrijfstakpensioenfonds, maar kunnen zelf bepalen voor welke pensioenuitvoerder en voor welke vorm van pensioenbeleggingen ze kiezen. Bovendien kunnen ook zzp'ers zich zo verzekeren van een pensioen. Een dergelijk model bestaat al en is oorspronkelijk opgezet in Chili ten tijde van de militaire dictatuur van generaal Pinochet. Na het herstel van de democratie is het aangepast, maar in de kern gehandhaafd. Het Chileense model is inmiddels in tientallen landen ingevoerd. Idee voor de pensioenbestuurders in Nederland: probeer na de cappuccino eens het Chileense drankje pisco sour. <

© Roel Janssen, Den Haag



Roel Janssen is financieel-economisch journalist en heeft lang voor *NRC Handelsblad* gewerkt. Hij schrijft thrillers en non-fictieboeken over economie. Vorig jaar verscheen zijn nieuwste boek *Fout Goud*. Daarnaast schreef hij als één van de drie scenaristen mee aan de tv-dramaserie *De Fractie*, die de VPRO dit jaar van januari tot half maart uitzond.

MEER DAN DE HELFT VAN DE NEDERLANDERS ZIET DE NOODZAAK OM ZICH TE VERDIEPEN  
IN ZIJN PENSIOEN. SLECHTS **11 PROCENT** DOET DAT OOK GEREGLD.

In november heeft het kabinet een wetsvoorstel ingediend om  
de AOW-leeftijd vanaf 2016 versneld te verhogen naar  
**66 jaar in 2018** en naar **67 in 2021**.

Als het wetsvoorstel wordt goedgekeurd, wordt de AOW-leeftijd  
vanaf **2022** gekoppeld aan de levensverwachting.

*Wie begin twintig is, moet in ieder geval werken tot-ie*  
**71 jaar en 6 maanden** *oud is.*

35 procent van de **vrouwelijke zzp'ers** zet geld  
opzij voor later, tegenover 48 procent  
van de **mannelijke zelfstandigen**.

Mensen verwachten na hun pensioen **71 procent** van  
hun laatsverdiende inkomen nodig te hebben, terwijl zij  
verwachten maar **60 procent** te krijgen.

Hoe kijken mensen buiten de bedrijfstak tegen verzekeraars aan? Wat zouden ze willen veranderen in de branche en hoe zijn hun ervaringen met verzekeraars? In de aftrap van deze nieuwe rubriek vroegen we het Bart Combée.

# 'IK ZOU DE KLANT MEER WILLEN EMPOWEREN'

1.

## WELK RAPPORTCIJFER GEEFT U VERZEKERAARS?

'Een zes. Ik zie heel veel vernieuwing en dynamiek. Daar ben ik blij mee, maar het resulteert nog niet in een hoger vertrouwen bij de consument. Daarom geef ik een krappe voldoende. Om een ruime voldoende te krijgen, zullen verzekeraars klantgerichtheid echt in de genen moeten verankeren. Dat is nodig om vertrouwen structureel terug te winnen.'



Bart Combée is directeur van de Consumentenbond

2.

## WAT MERKT U VAN DE VERNIEUWING?

'Ik zie dat verzekeraars hun best doen om verzekeringen simpeler te maken, begrijpelijker en sneller te communiceren en om klachten beter af te wikkelen. Er gebeuren in die zin echt goede dingen. Ook de vernieuwing in de keten van verzekeraar-adviseur-volmacht is heel goed, omdat nu veel transparanter is wie wat doet. Maar ik zie ook nog problemen. Zo zijn nog steeds veel Nederlanders oververzekerd en worden er producten aangeboden die ik onder de noemer "onzin-verzekeringen" schaar. Neem een mooi weer-verzekering: die vind ik echt niet vanuit het belang van de klant gedacht.'

3.

## WELKE VERZEKERING ZOU U NIET WILLEN MISSEN?

'Verzekeringen zijn ontzettend belangrijk als er iets misgaat en je de schade niet zelf kunt betalen. Daarom kies ik voor mijn woonhuisverzekering. Ik hoop het nooit mee te maken, maar als mijn huis zou afbranden, zou ik heel blij zijn met die verzekering.'

4.

## HOEVEEL PROCENT VAN DE CONSUMENTEN VOELT ZICH, DENKT U, EERLIJK BEHANDELD DOOR ZIJN VERZEKERAAR?

'Ik gok op een voorspelbare uitslag: 70 procent, misschien gaat het zelfs wel richting de 80. Wat is het juiste antwoord? 78 procent? Dan zat ik dus niet slecht! Maar zonder gekheid: ik denk dat consumenten niet zo uitgesproken zijn bij dit soort vragen. Als iemand net een paar weken geleden iets heeft geclaimd, dan zal hij heel expliciet zijn in zijn antwoord, maar als het langer is geleden, is het moeilijk er iets zinnigs over te zeggen.'

5.

## WAT ZOU U DOEN ALS U AAN HET ROER ZOU STAAN BIJ EEN VERZEKERAAR?

'Ik zou iets doen aan het kennisverschil tussen verzekeraars en hun klanten. Dat kennisverschil is nu onevenredig, waardoor de consument nog steeds niet goed in staat is om kritisch te kijken welk product het beste bij hem past. Ik zou hem daar met goede informatie meer in willen empoweren.'



**Hij is tevreden. Tevreden met het advies van de SER-commissie Toekomst Pensioenstelsel, die hij heeft geleid. En hoewel er nog heel wat 'denk- en rekenwerk' nodig is voordat Nederland kan overstappen op een nieuw pensioensysteem, is het momentum er volgens Kees Goudswaard meer dan ooit. 'Ik ervaar een brede steun om door te pakken.'**

Vanuit zijn werkkamer kijkt hij prachtig uit over de Leidse binnenstad en kan hij onder meer de Pieterskerk zien. Hij vertelt bevlogen over de historie van het Kamerlingh Onnes Gebouw van de Universiteit Leiden, dat is vernoemd naar de gelijknamige natuurkundige en Nobelprijswinnaar, en waar tegenwoordig de Faculteit Rechtsgeleerdheid is gevestigd. Kees Goudswaard, hoogleraar Toegepaste Economie en bijzonder hoogleraar Sociale Zekerheid, is hier duidelijk in zijn element. 'Mijn wetenschappelijke werk is het mooiste wat er is', vertelt hij op zijn kamer waar een indrukwekkende rij boeken staat, 'maar daarnaast vind ik het ook ontzettend leuk om met één been in de maatschappij te staan. Ik doe er graag dingen bij, omdat ik dat als een verrijking zie: ik heb er wat aan in mijn wetenschappelijke werk, maar dat geldt zeker ook omgekeerd.'

#### **PENSIOEN IS LEUK**

Hij hoeft dan ook niet lang na te denken toen Wiebe Draijer – destijds nog voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER) – hem vorig jaar vroeg een commissie voor te zitten over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel. 'Ik heb een lange geschiedenis met de SER en ben veertien jaar Kroonlid geweest. Bovendien is dit onderwerp maatschappelijk zo interessant, dat ik geen seconde heb hoeven aarzelen.'

Pensioen was al langere tijd zijn specialisme. In 2010 leidde hij de onafhankelijke commissie Toekomstbestendigheid aanvullende pensioenen, die zich vooral richtte op de financiële houdbaarheid van pensioenen. Het SER-advies dat nu net uit is, gaat meer om maatschappelijke vragen: hoe moet vergrijzend Nederland omgaan met solidariteit tussen generaties? Hoe kunnen pensioenen beter aansluiten op de arbeidsmarkt, die met een toenemend aantal zzp'ers steeds flexibeler wordt? En wat te doen met de wens van veel mensen om zélf te kunnen bepalen wat ze met hun pensioen willen?

#### **INGEWIKKELD**

Dat het geen makkelijke opdracht zou worden, wist hij van tevoren. 'Er bestaan nogal wat opvattingen over hoe je moet omgaan met solidariteit en of je bijvoorbeeld een pensioenplicht voor zzp'ers moet invoeren. Daarom zijn we begonnen met een degelijke analyse, een soort diagnose eigenlijk. Wat is goed aan het huidige stelsel en moet dus behouden blijven? Wat is minder goed

FOTOGRAFIE: IVAR PEL







‘Ik sta  
graag met  
één been  
in de  
maatschappij’

KEES GOUDSWAARD, VOORZITTER COMMISSIE TOEKOMST PENSIOENSTELSEL

- en wat moeten we verbeteren? Vervolgens hebben we scenario's voor de toekomst geschetst.'

In het advies staan vier scenario's: een uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw, een nationale pensioenregeling, een persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling en een persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. 'Het mooie vind ik dat we per variant de afwegingen en consequenties goed in kaart hebben gebracht', zegt Goudswaard. 'Als je bijvoorbeeld kiest voor meer keuzevrijheid, kan dat ten koste gaan van de toereikendheid van je pensioen. Houd je vast aan solidariteit, dan kan maatwerk weer beperkter. Er zijn dus allerlei uitruilen mogelijk en daar zal het kabinet keuzes in moeten maken. Want hoe je het ook wendt of keert: je kunt niet alles.'

### INTERESSANT, MAAR ONBEKEND

Zijn commissie is niet over één nacht ijs gegaan. 'We hebben niet alleen binnen de commissie over verschillende varianten gesproken, maar ook drie grote bijeenkomsten met vertegenwoordigers van veel maatschappelijke groeperingen gehouden en een internetconsultatie gedaan. Dat was nodig om goed in kaart te brengen wat er leeft en speelt.'

Hoewel er niet expliciet voor één variant wordt gekozen, staat er in het rapport heel duidelijk dat de laatste variant (persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling) 'interessant, maar ook onbekend' is. Een tactische woordkeus? 'Nou', zegt Goudswaard lachend, 'het is zoals het er staat hoor. Iedere Nederlander heeft in deze variant een persoonlijk pensioenpotje waarvan hij zelf bepaalt wat hij ermee wil, maar hij deelt risico's, zoals het langlevensrisico, wel met anderen en belegt ook gezamenlijk. Dat zo'n systeem interessant is, komt omdat het hoog scoort op al onze criteria: het is transparant, de kans op een toereikend pensioen is groot en het sluit aan op maatschappelijke trends en op de dynamiek op de arbeidsmarkt. Daarnaast biedt het veel meer maatwerk mogelijkheden en zijn de economische effecten gunstig vanwege een lage rentegevoeligheid. Kortom: interessant, maar wel de variant die een enorme transitie tot gevolg heeft, waar we geen ervaring mee hebben. Juist vanwege dat onbekende moeten we heel goed bedenken hoe we op zo'n systeem overstappen.'

De overgangsproblemen zitten onder meer in het afschaffen van de doorsneesystematiek (jong en oud bouwen voor dezelfde premie hetzelfde pensioen op). 'Ik denk dat de geesten daar rijp voor zijn, maar je kan die doorsneepremie niet van de ene op de andere dag afschaffen. Als je dat zou doen, wordt een generatie die jarenlang heeft betaald, maar zelf nooit van het systeem heeft kunnen profiteren, gigantisch de dupe. Die moet je dus compenseren en de grote vraag is hoe. Los daarvan is de overstap van een uitkeringsovereenkomst naar een persoonlijk pensioenvermogen niet zo makkelijk. Het liefst zou je alle deelnemers in een nieuw type regeling stoppen, maar dat werpt nogal wat vragen op over de eigendomsrechten.'

### DENK- EN REKENWERK

Precies om die reden adviseert de SER-commissie om de variant eerst nader te verkennen. 'Ons advies is bedoeld als input voor de Hoofdlijnennotitie die staatssecretaris Klijnsma nog vóór de

## PERSONALIA

**Kees Goudswaard (59) studeerde Algemene Economie aan de VU en promoveerde in Leiden met een proefschrift over de schuldpolitiek. In 1995 werd hij benoemd tot bijzonder hoogleraar Sociale Zekerheid en sinds 2000 is hij hoogleraar Toegepaste Economie aan de Universiteit Leiden. Daarnaast is hij (onder andere) lid van de Raad van Commissarissen van De Nederlandsche Bank, zit hij in de Raad van Advies van de Mr. Hans van Mierlo Stichting en is hij lid van de Editorial Board en de Partner Research Council van Netspar. Hij is ook lid van het Strategisch Adviescollege van het Verbond van Verzekeraars geweest.**

**In 2014 werd hij voorzitter van de SER-commissie Toekomst Pensioenstelsel, waarin onafhankelijke SER-leden, werknemers en werkgevers (waaronder ook het Verbond) zijn vertegenwoordigd.**

**Goudswaard is getrouwd en heeft twee kinderen.**

zomer wil uitdoen, maar verwacht niet dat die notitie een kant-en-klaar voorstel bevat. Dat kan ook helemaal niet, want daarvoor moet nog veel denk- en rekenwerk plaatsvinden. Over het financieel toetsingskader hebben we al vijf jaar gedaan en dit vraagstuk is nog veel complexer. Je kunt zo'n fundamentele verandering als de switch naar een persoonlijk pensioenvermogen echt niet zomaar doorvoeren, want het betekent in juridisch, maatschappelijk én economisch opzicht nogal wat.'

Toch heeft hij het gevoel dat het draagvlak voor modernisering nu groter is dan ooit. 'Het huidige stelsel kent goede elementen, maar sluit onvoldoende aan op maatschappelijke ontwikkelingen. Verder is het erg belangrijk dat het vertrouwen in het stelsel bij de verschillende generaties wordt hersteld.'

### GEEN ONE SIZE FITS ALL

Op de opmerking dat hij over veel geduld moet beschikken, reageert hij lachend. 'Misschien wel, maar ik heb ook gevoel voor realiteit. Mijn studenten vinden pensioenen wel eens ingewikkeld en saai als ze er nog niet zoveel van weten. Dat ingewikkelde klopt, maar als ik vertel dat er een belegd vermogen van 1.100 miljard euro in omgaat en dat het allerlei sociale vraagstukken raakt, dan zie je ze ineens denken: toch best leuk! Pensioen gaat om heel grote financiële én maatschappelijke vraagstukken. Die combinatie maakt het spannend, maar zorgt er tegelijkertijd ook voor dat veranderingen veel impact hebben en dus lang duren. De richting die we opgaan, is echter helder. Ik ben ervan overtuigd dat we over een jaar of tien een transparantere pensioenregeling hebben, die koopkrachtbestendig is en geen *one size fits all*-benadering meer heeft.'

Dat hij daar misschien wel een essentiële bijdrage aan gaat leveren of met dit advies al heeft geleverd, vindt hij minder belangrijk. 'Toen ik in 2010 het rapport over de financiële houdbaarheid van pensioenen opleverde, werd de commissie al snel de commissie-Goudswaard genoemd, terwijl het natuurlijk niet alleen om mij gaat; je doet het samen. Niet dat ik nou valse bescheidenheid pretendeer, maar ik hoef niet zo nodig met mijn neus in de krant. Ik doe het af en toe, als ik het functioneel vind, maar zoek het niet op. Mijn drive is om een steentje bij te dragen aan maatschappelijke vraagstukken. En dat hoop ik nog heel lang te kunnen doen.' <

# 'IK ZOEK DE MEDIA NIET OP'



De klant heeft het laatste woord. Dat krijgt hij vanaf nu ook in *Verzekerd!*. Hoe kijken consumenten aan tegen verzekeraars? In deze nieuwe rubriek vragen we dat aan Otto en Marijn Brouwer, twee startende ondernemers die sinds eind 2014 eigenaar zijn van restaurant Le Brasseur in Maarsse.

## HET LAATSTE WOORD

# 'WE GEVEN EEN ACHT'

# 1

## WELK RAPPORTCIJFER GEVEN JULLIE JE VERZEKERAAR?

Otto: 'We hebben nog geen beroep hoeven doen op onze verzekering. Gelukkig, natuurlijk. Het contact dat we tot nu toe hebben gehad, verliep vrij vlot. Daarom komen we uit op een mooi cijfer: een acht.'

# 2

## WAT ZIJN DE STERKE EN ZWAKKE PUNTEN VAN JULLIE VERZEKERAAR?

Otto: 'We bankieren en verzekeren bij verschillende partijen. Bij allebei is het fijn dat je even op kantoor kunt komen om te bespreken wat het beste werkt. Minpunten hebben we nog niet ontdekt. Hoewel, we hebben laatst een gesprek gehad met een partij die ons vertelde dat we een behoorlijk dure polis hebben. Dat willen we nu wel even gaan uitzoeken ...'

# 3

## WAT IS JULLIE ALGEMENE BEELD VAN VERZEKERAARS?

Otto: 'Ik zeg altijd: verzekeren is een noodzakelijk kwaad. Ik heb geleerd dat je moet verzekeren wat je zelf niet kan vervangen. Wat dat betreft is het fijn om verzekerd te zijn.'

Marijn: 'En daarbij: je bent nooit oververzekerd, vind ik!'



# 4

## WANNEER HEBBEN JULLIE VOOR HET LAATST IETS GECLAIMD?

Otto: 'Zakelijk hebben we nog niets geclaimd. Privé kort geleden een kapot raam. De verzekeraar huurde een partij in die het zou komen maken. Daar heb ik best lang op moeten wachten. Drie keer erachteraan gebeld. Dat zegt niet zoveel over de verzekeraar, meer over het bedrijf. Hoewel ze natuurlijk ook een ander bedrijf hadden kunnen inschakelen...'

Marijn: 'De laatste keer dat ik iets claimde, was vanwege schade door de sneeuw. Dat ging allemaal vrij vlot: binnen 48 uur kwam er iemand langs en binnen een week was het gefixt.'

# 5

## WAT ZOU JE WILLEN VERANDEREN AAN JE VERZEKERAAR?

Otto: 'De voorwaarden kunnen misschien wat transparanter. Zo kun je moeilijk achterhalen waar je precies voor betaalt. Uiteindelijk is geen contact natuurlijk goed nieuws. Maar iets meer advies zou wel fijn zijn. Dat iemand bijvoorbeeld even langskomt om te controleren of de dekking voldoende is.' <

## 'IETS MEER ADVIES ZOU WEL FIJN ZIJN'

### COLOFON

#### JAARGANG 13, NUMMER 1

Verzekerd! is een uitgave van het Verbond van Verzekeraars en is bedoeld voor politici, media, verzekeraars, beleidsmakers en andere opinion leaders. Verzekerd! verschijnt vier keer per jaar. Overname van (delen van) artikelen is alleen toegestaan als de bron wordt vermeld.

#### REDACTIE

Marjolein Dekker (hoofdredacteur)  
Miranda de Groene

#### REDACTIERAAD

Marjolein Dekker  
Cor Groeneweg  
Willem Terwisscha

#### AAN DIT NUMMER WERKTEN MEE:

Lisa Bastiaans, Conciso financiële redactie, Maarten Pathuis, Ivar Pel en Loes Schleeidoorn

#### REDACTIEADRES

Verbond van Verzekeraars  
Redactie Verzekerd!  
Postbus 93450  
2509 AL Den Haag  
Telefoon 070-3338695/694  
E-mail [verzekerd@verzekeraars.nl](mailto:verzekerd@verzekeraars.nl)

#### VERBOND OP INTERNET:

[www.verzekeraars.nl](http://www.verzekeraars.nl)  
[www.VanAtotZekerheid.nl](http://www.VanAtotZekerheid.nl)  
[www.fijndatweverzekerdzijn.nl](http://www.fijndatweverzekerdzijn.nl)

#### ABONNEMENTEN

[abonementenverzekerd@verzekeraars.nl](mailto:abonementenverzekerd@verzekeraars.nl)

#### CREATIE EN REALISATIE

Vormbreker, grafisch ontwerp bno  
Leo van der Kolk

#### DRUK

Drukkerij Damen BV, Werkendam

ISSN: 1571-0556