

Solidariteit en ons pensioen!

We hebben iets te verliezen, dus op de bres!

De Dag van de Actuaris
1 oktober 2013

PGGM, Jan Tamerus



- **De succesnummers**
- De keuzes van toen nader toegelicht
- Sterkmaker of toch splijtzwam?
- Op de bres: wat te doen?

De succesnummers van ons pensioensysteem

- **Inkomensgerelateerd**
 - Doel en dus vertrouwen individu: 'verzekerd' van inkomen om bestedingspatroon voort te zetten
 - Doel maatschappij: tweede pijler, sociaal doel in aanvulling op AOW: economisch en sociaal zelfstandige ouderen
- **Koopkrachtbestendig**
 - Idem; vergrijzing doet belang toenemen: meer bijdragen aan zorgkosten, inflatielink
- **Paternalisme**
 - Voorkomt grote terugval in inkomen, tweedeling en beroep op algemene middelen
 - NB Blijft gehandhaafd in 10-puntenplan politieke jongeren
- **Verplichtstelling, klein en groot**
 - Brede efficiënte pensioendekking
 - Via **Collectiviteit** en Schaal
 - Middels veel **solidariteit**

- De succesnummers
- **De keuzes van toen nader toegelicht**
 - Het begint bij de gilden
 - Dan volgen de sociale werkgevers
 - Verplichtstelling bedrijfstakpensioenfondsen
- Sterkmaker of toch splijtzwam?
- Op de bres: wat te doen?

Het begint bij de gilden

- Vanuit welbegrepen eigenbelang
 - Verplichting tot toetreding: continue jonge aanwas
 - Risicospreiding over de gehele beroepsgroep
 - Voorkomen oneigenlijke concurrentie (freerider gedrag)
- Ontstaan van zogenaamde 'gildebossen'
 - Verplichte storting in aparte fondsen
 - Voor ongeval/overlijden, al dan niet in natura
 - Lijkt soms al op pensioen
 - Voordeel is continuïteit en stabiliteit in uitkeringen

Daarna komen de sociale werkgevers

Van Marken en Philips als voorbeeld; industriële revolutie

- Tijdsgewricht: man kostwinner, hele leven bij dezelfde baas
- Bescherming 'zwak' en 'samen sta je sterk' zijn gemeengoed
- Van Marken:
 - Zorgplicht: 'zet geen oude paarden op stal zonder voer'
 - Pensioen is verantwoordelijkheid werknemers, maar...
 - Uitstel of afstel, ten faveure van directe consumptie
 - Verzekeringsmarkt ontoegankelijk, duur en weinig inzichtelijk
 - Suboptimale keuzes door individu
- Concurrerende arbeidsvoorwaarde: goed werkgeverschap
- Welbegrepen eigenbelang: efficiënt, verhoogt gezamenlijke welvaart waarvan eenieder profiteert

Verplichtstelling bedrijfstakpensioenfondsen

- Tijdgericht: sterk gericht op samenwerking en solidariteit als route naar economische en sociale welvaart
- Eigenlijk een voortzetting van de gilden: bedrijfstakgewijze organisatie
- Verplichtstelling schakelt marktwerking uit, dus **motivering** belangrijk
 - Sociale partners vragen aan bij de Minister
 - Europa staat toe vanwege sociaal doel en solidariteit
 - Doorsneesystematiek is daarin belangrijk (NB Echt noodzakelijk?)

Motivering en kracht verplichtstelling

- Maatschappelijk belang van een goed pensioen: economische en sociale zelfstandigheid van ouderen
- Iedereen doet op gelijke voorwaarden mee
 - Bescherming laagbetaald, oud, ongezond
- Schakelt free-rider gedrag en concurrentie uit op nationale asset pensioen
- Zeer efficiënte manier voor zo breed mogelijke pensioendekking
 - Via grote collectiviteiten: schaalgrootte en risicodraagvlak
 - Juist ook voor kleine werkgevers
 - Voorkomt circus waarde-overdrachten binnen bedrijfstak
- Dwingt de voor intergenerationele risicodeling noodzakelijke continuïteit af

De kracht van intergenerationale risicodeling

- Financiële risico's (rendement, rente en inflatie) kun je niet delen binnen een cohort
- Want betekent
 - Extreem veel sparen (i.c.m. defensief beleggen)
 - Of dikke pech-cohort (i.e. heel laag pensioen)
- **TENZIJ opeenvolgende** cohorten het risico van financiële schokken met elkaar delen
 - Geeft welvaartswinst voor alle cohorten
 - Voorkomt pech- en geluk generaties
- **Ihb** tussen actieven en gepensioneerden: voorkomt armoedeval
 - Indexatie voor gepensioneerden blijft mogelijk
 - Actieven profiteren van rendement op vermogen gepensioneerden: lagere kosten
 - Risicodragend kapitaal blijft behouden voor vergrijzende (!) maatschappij

Aanvullend succesnummer: de doorsneesystematiek

- Pensioenopbouw voor deelnemer onafhankelijk in de tijd
 - Tijdelijke onderbreking vroeg (kinderen) of oud (ouders) maakt niet uit
- Premie voor werkgever onafhankelijk van bestandsopbouw
- Maakte alsnog redelijke pensioenopbouw mogelijk voor veel oudere werknemers en hun werkgever

Agenda

- De succesnummers
- De keuzes van toen nader toegelicht
- **Sterkmaker of toch splijtzwam?**
- Op de bres: wat te doen?

Drie verschillende niveau's van solidariteit



Collectief biedt schaalvoordelen, expertise, betere toegang tot de markt, verbreding draagvlak voor risicodeling, en bescherming

Delen van vergelijkbare risico's tegen faire prijs leidt tot risicoreductie; aanvulling op incomplete markten



ONOMSTREDEN



Overdrachten leiden tot prijssubsidie: herverdeling van lusten en lasten

ALLEEN ACCEPTABEL ALS ER RECHTVAARDIGING VOOR IS...

- Wederkerigheid
- Van sterk naar zwak

Splijtzwammen *intra*generationeel: pervers?

- Eindloon-carriere: geregeld bij overgang naar middelloon
- Verschil in levensverwachting laag naar hoog: pervers?
 - Zit ook in de AOW
- Verschil in levensverwachting man naar vrouw: wettelijk geaccepteerd; neemt af
- Ingeval PP: zonder partner naar met
- Ingeval WzP: zonder kinderen naar met
- Veranderende samenleving
 - Minder solidariteit?
 - Veranderende leefpatronen/heterogeniteit

Splijtzwammen *inter*generationeel: wederkerig?

- Afbouw VUT: trigger van de discussie
- Doorsneesysteem
 - Duurdere regeling
 - Versoberen regeling (Witteveen!)
 - Veranderende samenleving
 - Flexibele arbeidspatronen
- Politieke risico's
 - Doorschuiven tekorten in DB: jong naar oud
 - Intransparante verdeelregels naamloze buffers: jong naar oud
 - Was positief in jaren '90
 - Subjectiviteit in aannames (marktwaarde; sociaal versus financieel contract)
- Vergrijzing/ontgroening
 - Doorschuiven minder mogelijk; druk op jong wordt te groot

Splijtzwammen verplichtstelling

- Vergrijzing en ontgroening
 - Continuïteit in geding
- Veranderende samenleving
 - Eigen keuze
 - Regeling
 - Risico
 - Uitvoerder
 - Opkomst DC en PPI
- Wie vertegenwoordigt mij?
 - Afkalving vakbonden
 - Vertegenwoordiging jong-oud
- Grote verschillen in performance fondsen
 - Waarom kan ik niet weg en kiezen?
- Toenemende heterogeniteit werkgevers?

Splijtzwammen werkgever

- Veranderende arbeidsmarkt
 - Relatie werkgever-werknemer niet meer 'levenslang'
- Pensioen steeds duurder
 - Levensverwachting en zekerheid/lage rente
- Pensioenpremie steeds beweeglijker
 - Fondsdemografie en volatiliteit financiële markten
- Risico's onderneming
 - DB blaast onderneming op (demografie)
 - Boekhoudregels
 - Aandeelhouders willen DB pensioenrisico niet
 - DC en PPI lonken

Agenda

- De succesnummers
- De keuzes van toen nader toegelicht
- Sterkmaker of toch splijtzwam?
- **Op de bres: wat te doen?**

Op de bres: wat te doen?

- Verlaat in elk geval defined benefit en zet ten minste de stap naar defined ambition, MAAR.....
- Stap niet zomaar over naar defined contribution, MAAR.....
- Hoe binden wij jong?
 - Jong is niet anti-solidariteit en jong wil een goed pensioen, maar jong is te lang verkeerd bediend. Dat moet anders!

Verlaat in elk geval Defined benefit!

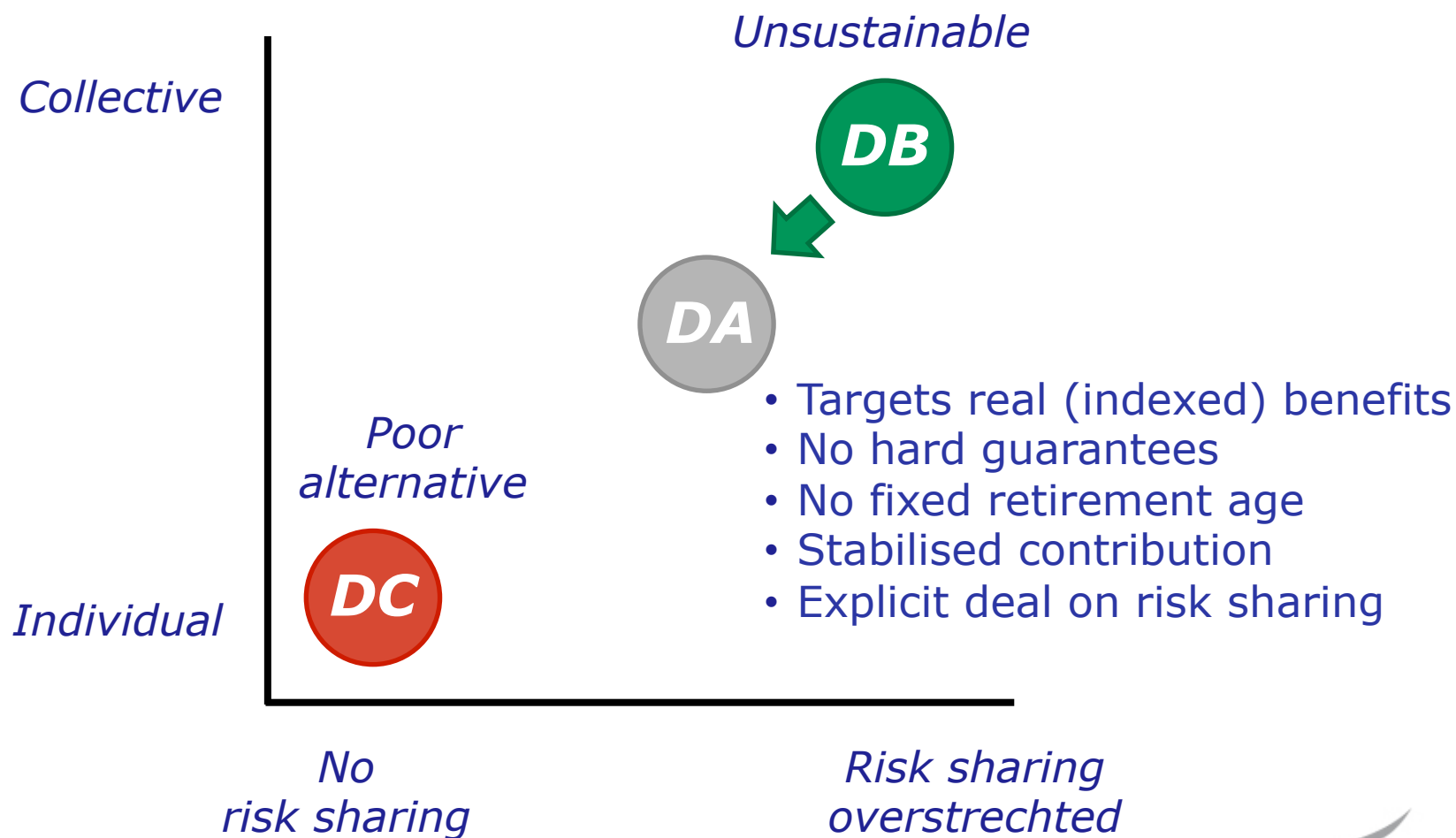
- Laat de nominale zekerheid los (en kies dus niet voor het nieuwe nominale contract)
 - Je blijft dan focussen op bescherming nominale recht
 - Betekent defensief beleggen
 - Is al ongunstig voor oud: koopkrachtbehoud op de tocht
 - Maar nog veel ongunstiger voor jong: dure verkeerde zekerheid als het gaat om een betaalbaar inkomensgerelateerd (ML!) pensioen
 - Je blijft laat sturen
 - Staat nieuwe evenwichtige deal jong – oud in de weg
- Zet ten minste de stap naar Defined Ambition
 - Betaalbaar
 - Schokbestendig
 - Gebruikt rendement (Jansweijer) en is eerlijk over risico
 - Nieuwe deal jong – oud: bind jong door oud te laten meedelen in schokken

Stap niet zomaar over naar Defined contribution

- Je komt in houdbaarheid een heel eind
 - Stuurbaar, betaalbaar/beheersbaar, werkgeverrisico weg, transparant, compleet en communicabel, schaal(=kosten)voordeel door collectiviteit en beheersing beleggingsrisico's
- MAAR.....
- Bereik je een inkomensgerelateerd en koopkrachtbestendig pensioen van voldoende niveau??
- Je verliest de intergenerationele solidariteit
- Je verliest de solidariteit tussen actief en gepensioneerd
 - Je stuurt gepensioneerden naar een markt die er niet zal zijn!
 - Je verliest rendement, zowel jong als oud
 - Je verliest als maatschappij risicodragend kapitaal

Is er een synthese tussen DA en DC?

met behoud van collectiviteit en intergenerationale risicodeling



Waar zijn wij, de meesters in risico en solidariteit?!

- Is zo'n synthese te maken?
- Kan de transitie zonder de pensioenpot te verspelen?
- Hoever komen we met het wensenlijstje?
 - Doorsneesysteem aanpakken
 - Keuzevrijheid in risico
 - Leeftijdifferentiatie
 - Integratie pensioen, zorg en wonen
 - Nieuwe invulling verplichtstelling
 - Kan dat nog met (intergenerationele) solidariteit?
 - Hoeveel is die intergenerationele solidariteit waard, nu er geen premiestuur meer is?
 - Hoe behouden wij het rendementspotentieel?
- Zijn er nieuwe producten om risicodeling en rendement te behouden?