

“Het vertrouwen in de pensioensector is tanende”

De pensioencontracten van miljoenen Nederlanders moeten mogelijk worden herschreven. “Ik zou heel voorzichtig zijn met het invoeren van een onderscheid tussen harde en zachte rechten, zeker nu het vertrouwen al zo laag is”, zegt pensioenjurist Monica Swalef. “Het herschrijven van pensioencontracten is wellicht mogelijk voor de toekomstige opbouw, maar ik zou afblijven van wat er in het verleden is afgesproken. Als je dichter bij de mensen gaat staan, kom je meestal tot reëlere uitkomsten.”

Net nu de dekkinggraad van de meeste pensioenfondsen uit de gevarenzone komt, naderen de onderhandelingen tussen de sociale partners over de uitwerking van het ‘pensioenakkoord’ een apotheose. Werknemers en werkgevers moeten dezer dagen de knoop doorhakken over de opzet van het ‘nieuwe pensioencontract’. De details zijn nog niet bekend, maar zeker is dat werknemers in het nieuwe contract meer risico zullen lopen. Door minder garanties af te geven, kunnen de kosten van het stelsel omlaag. De partijen praten daarnaast over de invoering van een minimale pensioenuitkering als harde toezegging. Er zal straks onderscheid worden gemaakt tussen zogenoemde harde en zachte rechten. “Hoewel de pensioensector voor grote uitdagingen staat, is het van

belang ons te blijven realiseren dat het huidige driepijlersysteem een groot goed is”, zegt Swalef. “We moeten voorkomen dat de huidige werkende generatie later met pensioenarmoede te maken krijgt. Laten we daarom goed nadenken voordat er serieuze wijzigingen in het stelsel worden aangebracht.”

VERTROUWEN

De laatste jaren klagen werkgevers steen en been over de hoge kosten van pensioenregelingen die in het verleden zijn afgesloten, is ook de ervaring van Swalef. “Wij zien dat het vertrouwen in de pensioensector tanende is. Zo ontvangen we steeds vaker verzoeken om een pensioenregeling te beëindigen. Werkgevers betalen hoge kosten voor het pensioen van hun werknemers, terwijl ze na de affaires van de afgelopen jaren nog steeds geen

inzicht hebben in de kosten. Vooral voor kleine werkgevers zijn de verantwoordelijkheden enorm toegenomen. Ze geven hun mensen liever een hoger salaris, zodat deze zelf iets kunnen regelen voor hun ouderdagsvoorziening. Ook de wat grotere werkgevers denken hier inmiddels over na.”

Swalef is al sinds 1993 actief in het pensioenvak. “Vroeger was er geen pensioenbewustzijn nodig”, zegt zij. “Je werkte veertig jaar bij dezelfde werkgever. Of je had een heel goed pensioen óf je had geen pensioen. In veel gevallen was er ook een mooie vut-regeling. Toen begonnen mensen wat vaker van

baan te wisselen. Het recht op waardeoverdracht werd ingevoerd en er kwam een affinancieringslast voor de werkgever. Opeens werden pensioenregelingen een stuk duurder; werkgevers stapten massaal over op geïndexeerd middelloon. Dat was een prima alternatief; je had geen backservice-lasten, het was redelijk te overzien voor werkgevers en het leidt tot een redelijk tot goede pensioenvoorziening voor de werknemers. Maar sinds een aantal jaren is aan deze overzichtelijke situatie een einde gekomen door de bijbetalingsproblematiek bij middelloonregelingen. Als nieuwe werknemers in dienst kwa-

DE DRIE PIJLERS VAN MONICA SWALEF

Met een knipsoep naar de structuur van het Nederlandse pensioenstelsel maakt Monica Swalef in haar bedrijf onderscheid tussen drie pijlers. De eerste pijler is de pensioenjuridische adviespraktijk, waarin Swalef sinds de start van haar bedrijf in Woerden actief is. Ze werkt uitsluitend op fee-basis en geeft advies aan onder meer grotere werkgevers, pensioenfondsen, verzekeraars, actuariële adviesbureaus, uitvoeringsinstellingen en ondernemingsraden. Hoewel ze beschikt over een Wft-vergunning voor de modules Leven en Schade, bemiddelt Swalef niet in producten en geeft ze geen advies aan particulieren. De tweede pijler is de Pensioenwet Academie. Mogelijkheden om te klankborden met andere professionals op een hoog niveau waren tot voor kort niet te vinden in de markt, voor Swalef een reden om ze zelf te gaan aanbieden. Sinds 2010 verzorgt ze ‘expert programs’ van een half dagdeel voor maximaal twaalf deelnemers, zodat er volop mogelijkheden zijn voor interactie tussen deelnemers en docent. “Het doel is met elkaar op een hoger niveau te komen”, zegt Swalef. “Soms ga je met meer vragen weg dan waarmee je bent gekomen. Dan is de opzet voor mij echt geslaagd.” De derde pijler is de ‘boekhandel’. Een grapje, want zelf heeft Swalef tot nu toe één boek geschreven (het goed ontvangen ‘Pensioenwet in werking!’ uit 2007). Ze kreeg zoveel verzoekjes om tips te geven over interessante pensioenliteratuur dat ze collega-pensioendeskundigen aanbood hun boeken via een platform op haar website bij een breder publiek onder de aandacht te brengen. Swalef verdient er helemaal niets aan, maar het past bij haar missie om mee te helpen aan het verbeteren van de kwaliteit van de pensioenmarkt.

men, konden werkgevers geconfronteerd worden met grote bijstortverplichtingen. Per 1 januari van dit jaar is die regeling overigens omgedraaid. Werkgevers willen best pensioen regelen als secundaire arbeidsvoorwaarde, maar het wordt ze wel moeilijk gemaakt.” Daarnaast zijn er de *toeslagen* (wat vroeger ‘indexatie’ heette). Swalef: “Met de invoering van de toeslagenmatrix is die regeling zo ingewikkeld geworden dat zelfs professionals het spoor bijster raken. Als je geen voorwaardelijkheidsverklaring in de regeling opneemt, is er een grote kans dat je toeslagregeling onvoorwaardelijk is geworden. Daar zit een werkgever al helemaal niet op te wachten. Het moet allemaal worden gecheckt en dat kost weer extra geld. De kosten zouden omlaag moeten, maar ze nemen alleen maar toe. Voor werkgevers is op een gegeven moment de maat vol. Als je verplicht bent aangesloten bij een bedrijfstakfonds of als je onder een bepaalde cao valt, heb je geen keus. Maar de partijen die wél een keus hebben zijn zich aan het bezinnen.” Eind vorig jaar heeft Aegon voorgesteld om het wettelijke recht op waardeoverdracht af te schaffen. Spreekt die oproep je aan? Swalef: “Ik heb de oplossing ook niet paraat, maar als er niets verandert aan de regels voor waardeoverdracht zou het voor partijen die hiermee te maken hebben het einde van de middelloonregeling kunnen betekenen. Sommige werkgevers hebben de afgelopen jaren slapeloze nachten gehad als ze een paar mensen in dienst namen en het verzoek kregen om bijvoorbeeld tienduizenden euro’s bij te storten. Als een van die werknemers uit dienst gaat, kunnen werkgevers vanaf dit jaar ook weer bijbetalen voor diezelfde persoon. Tja, werkgevers zijn net mensen. Als pensioenregelingen te grote happen gaan nemen uit het beloningsbudget, zullen ze steeds vaker een exit overwegen.

“Je kunt echter niet zomaar van je pensioenregeling af. Bij iedere wijziging van de pensioenregeling – daar wordt nogal eens overheen gestapt – moet je het hele arbeidsvoorwaardelijke traject doorlopen. Als je niemand meekrijgt in je bedrijf valt er niets te wijzigen, ook al staat de financiële positie van de onderneming zwaar onder druk. Pas als de onderneming failliet dreigt te gaan, kun je een beroep doen op het betalingsvoorboud en het eenzijdig wijzigingsbeding.”

KALE REGELING

Sinds 1 januari van dit jaar is er een eenvoudige pensioeninstelling: de PPI. Het ei van Columbus? Volgens Swalef is er weinig nieuws onder de zon. “Voorheen kon je ook al kiezen voor een zuivere premieovereenkomst bij een verzekeraar in een netto staffel, zonder premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en zonder nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen. Werkgevers denken dat het nieuw is en er is ook zeker vraag naar dit soort kale regelingen. Ze hebben het idee dat ze met een PPI meer inzicht kunnen krijgen in de kosten van de pensioenregeling. En voor de pensioenuitvoerders is de PPI een uitgelezen kans om het vertrouwen in de sector te herstellen.

“Naast een PPI heb je echter nog steeds een verzekeraar nodig. Uiteindelijk mogen bij een PPI geen uitkeringen plaatsvinden. Vanuit de zorggedachte zullen veel werkgevers toch het nabestaanden- en het arbeidsongeschiktheidspensioen willen regelen. Dan ga je weer alles aan elkaar knopen. Ik ben dan ook heel benieuwd waar je op uitkomt als je al die wensen bij elkaar optelt en dit vergelijkt met een verzekerde regeling. Het is belangrijk om het resultaat door een actuaaris onder de loep te laten nemen, want in mijn ogen is dat de enige die dit allemaal kan doorgronden.” Standaardisering is wenselijk, maar voorlopig nog een utopie in de pen-



MONICA SWALEF:
“Als je dichter bij de mensen staat, kom je tot reëlere uitkomsten”

sioensector, denkt Swalef. “Wat krijg je voor één euro aan pensioen-inleg? Daarnaast zou het enorme winst zijn als er echt duidelijke voorwaarden zijn die al van tevoren worden gecommuniceerd. Dus in het offertetraject en niet pas bij de opmaak van de juridische documenten als de offertes al zijn getekend. Dat zou standaard moeten worden en niet alleen in gevallen waarin je een goede adviseur aan je zijde hebt.”

PENSIOENREGISTER

Zeer enthousiast is Swalef over de introductie van mijnpensioenoverzicht.nl. “Wat mij betreft een heel goed voorbeeld van hoe de sector de handen ineen kan slaan. Het register is een initiatief vanuit de markt dat via een amendement in de Pensioenwet terecht is gekomen. Voor veel mensen zal het een verademing zijn om concrete bedragen te zien met een grafiekje erbij. Waar ik me wel zorgen over maak is dat er sprake is van harde en zachte rechten in het pensioenakkoord dat de sociale partners op dit moment uitwerken. Hoeveel waarde kun je dan hechten aan de bedragen in het pensioenoverzicht? De ambitie van de Pensioenwet is

dat elke deelnemer zelf z’n financiële planning kan maken. Wat dat betreft is dit een geweldig hulpmiddel. Natuurlijk blijft er altijd nog iets te wensen. Derdepijler producten en andere manieren van vermogensopbouw zouden moeten worden toegevoegd aan het pensioenoverzicht.”

In veel gevallen zal het toch nodig blijven om uitleg te geven? “Zeker, er zitten immers allerlei fiscale en juridische aspecten aan. Was het maar waar dat je alle bedragen eenvoudig kon optellen. Zo is Nederland niet georganiseerd. Het eindresultaat mag eenvoudig zijn, het is ook belangrijk om te onderkennen dat er naast advies professionele uitvoering nodig is. Daarom ben ik voor educatie van de hele pensioensector. Het gaat daarbij niet alleen om pensioenadviseurs en mensen die werken bij pensioenfondsen en verzekeraars, maar ook om medewerkers van uitvoeringsinstellingen. Ik vind het geen goed idee beleggingsadviezen bij adviseurs neer te leggen, in mijn ogen kun je dat alleen overlaten aan experts. Beleggingsbeslissingen moet je zeker niet naar deelnemers overhevelen, want die weten helemaal niet wat ze daarmee aan moeten.” ■