

Plan versoepeling Britse pensioenregels bevat interessante punten voor Nederland

Pensioenbijdrage werkgever baseren op ambitieniveau toekomstig pensioen ook voor Nederland goed idee

Raymond Gradus
en Hans van Meerten

Naar aanleiding van de 'troonrede' van Queen Elizabeth kondigt deze krant aan dat de 'Britse regels pensioen soepeler worden' (FD 5 juni). Vaak wordt in dergelijke analyses gezegd dat de Britten goed gekeken hebben naar het Nederlandse pensioenstelsel. Dat is echter slechts deels het geval.

Het Nederlandse pensioenstelsel bevat een aantal sterke punten waar de Britten hun oog op hebben laten vallen, maar ook een aantal zwakheden. Zo zijn Nederlandse bedrijfstakpensioenfondsen in tegenstelling tot Britse fondsen wettelijk verplicht om de doorsneesystematiek te gebruiken. Hierdoor vinden binnen het fonds bepaalde overdrachten plaats van jongere cohorten (die in verhouding te veel betalen) naar oudere cohorten (die te weinig betalen). En de Nederlandse fondsen zonder deze systematiek zijn verplicht om bij pensioendatum het pensioen in een volledige levenslange verzekering om te zetten.

Juist deze elementen worden in de voorgestelde Britse hervorming overboord gezet. Het lijkt erop dat de Britten de sterke punten van hun systeem willen combineren met de sterke punten van dat van ons. Zo ontstaat een Collectief Individueel Defined Contribution (CID-C)-systeem dat veel transparanter is dan het huidige Nederlandse systeem, beter past bij het veranderende karakter en functioneren van de arbeidsmarkt en tegelijk belangrijke collectieve elementen behoudt. Zo staat het opgebouwde pensioentegoed op naam van de individuele deelnemer, maar het belegde vermogen wordt collectief beheerd en de risico's worden collectief gedeeld.

In het Verenigd Koninkrijk is de meest gebruikte pensioenregeling een Individual Defined Contribution-regeling (IDC). De deelnemers hebben een eigen pensioenrekening waarbij de waarde van de ingelegde premie strookt met het op-



gebouwde kapitaal. Nadeel hiervan is dat er meestal geen sprake is van collectief vermogensbeheer en van verplichte deelname aan een pensioeninstelling, met als gevolg hoge kosten en suboptimale uitkomsten. En juist op die punten biedt het Nederlandse systeem uitkomst. Dankzij de verplichte aansluiting bij een fonds naar keuze is voldoende schaal aanwezig om de kosten laag te houden. Bovendien ontstaat zo een kring van deelnemers, waarbinnen op solidaire

De Britten willen de sterke punten van hun systeem combineren met de sterke punten van het onze

wijze zogeheten actuariële risico's zoals langlevens met elkaar gedeeld worden.

Het Britse systeem bevat ook sterke punten die ons zouden moeten aanspreken. Zo is er een directere band tussen de ingelegde premie en de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken. Een eindeloze discussie over de hoogte van de rekenrente, nodig om de collectieve vermogens via complexe verdeelsleutels te verdelen over generaties, wordt zo vermeden. Bovendien kunnen pensioeninstellingen beter op maat beleggen en hoeft men daarbij niet onnodig conservatief te zijn. Ook kan men beter inspelen op de individuele situatie en doen aan vermogensplanning, ook met betrekking tot bijvoorbeeld het eigen huis.

De Britten lijken zich maar al te zeer te

realiseren dat de toezegging van de werkgevers voor een vaste pensioenuitkering (defined benefit) zoals vaak in Nederland belangrijke nadelen kent. Het pensioenstelsel leidt tot grote schommelingen in de premiestelling. Bij een pure beschikbarepremieregeling (defined contribution) wordt het risico overgeheveld naar de individuele werknemer. Interessant is dat de Britten nu willen dat de werkgever zijn bijdrage gaat baseren op een ambitieniveau van het toekomstig pensioen. Dit zou ook voor de Nederlandse situatie te prefereren zijn.

Raymond Gradus is hoogleraar aan de VU en directeur WI CDA en Hans van Meerten is advocaat bij Clifford Chance.