



## **Vast versus variabel pensioeninkomen.**

### **De voor- en tegenargumenten om een default vast te stellen.**

Een belangrijk uitgangspunt bij de ontwikkeling van het nieuwe pensioenstelsel is dat pensioeninkomens meer gaan meebewegen met rendementen. Die wens is vooral ingegeven doordat bij pensioenfondsen de laatste jaren weinig tot niet geïndexeerd is. In combinatie met de dreiging van verlaging van pensioeninkomens bij een aantal pensioenfondsen. Het huidige Toezichtkader staat het verhogen van pensioeninkomens ook pas toe als buffers voldoende gevuld zijn. Buffers die met name bedoeld zijn om tegenvallende rendementen te kunnen opvangen.

Bij pensioeninkomens die via een verzekeraar lopen is dat gelukkig anders ingericht. Een deelnemer heeft of een gegarandeerd pensioeninkomen, soms zelfs met een gegarandeerde jaarlijkse stijging. Of een pensioeninkomen dat jaarlijks verandert. Dit kan zowel een stijging als een daling zijn. Bij de eerste vorm spreken we over een vast pensioeninkomen en bij de tweede over een variabel pensioeninkomen.

In het nieuwe stelsel wordt het pensioeninkomen bij pensioenfondsen standaard variabel. Hoeveel het pensioeninkomen jaarlijks schommelt, verschilt per pensioenfonds.

De uitbetaling van pensioeninkomens door verzekeraars kan zowel vast als variabel zijn. Of een combinatie van beiden. Pensioeninkomens die een PPI uitbetaalt zijn standaard variabel. Hierbij kan de mate waarin het pensioeninkomen schommelt per persoon verschillen.

### **Een default als keuze**

Hoe gaat het nu onder het nieuwe stelsel bij een verzekeraar of PPI?

Samen met de adviseur stelt de werkgever een risicohouding van de totale groep deelnemers aan de regeling vast. Hierna wordt in overleg met de sociale partners bepaald, of een vast of een variabel pensioeninkomen het meeste aansluit bij de risicohouding van de groep. Op basis daarvan wordt een default lifecycle-model ingericht, dat aansluit bij het voorsorteren op de keuze voor een vast of een variabel pensioeninkomen. Uiteraard mag de pensioenregeling zo zijn ingericht dat op deelnemerniveau kan worden afgeweken van deze 'default'.

### **Afwijken op deelnemerniveau**

We gaan dan op deelnemerniveau een uitvraag doen naar de risicohouding en risicobereidheid van de betreffende deelnemer(s). Als de deelnemer hieraan meewerkt, stellen we met deze gegevens een beleggerprofiel vast en wordt een lifecycle aangeboden dat hier het beste bij past. Bij twijfel kan een deelnemer samen met een adviseur toetsen wat echt de best passende oplossing is. Als uitvoerder hebben wij niet alle relevante data beschikbaar die van invloed zijn op keuzes. Stelt een deelnemer geen beleggerprofiel vast, dan komt de deelnemer automatisch in de default-oplossing

terecht die de adviseur samen met de sociale partners op werkgeverniveau heeft vastgesteld. Dit is niet in alle gevallen de beste oplossing voor een deelnemer.

### **Geen default vastgesteld door de sociale partners**

Wat nu als de adviseur en de sociale partners niet vaststellen of er default voorgesorteerd moet worden op een vast of op een variabel pensioeninkomen?

In dat geval pleit ik ervoor dat de default is dat we ervan uitgaan dat een deelnemer in de opbouwfase belegt, om in de uitkeringsfase een variabel pensioeninkomen te krijgen. Een andere default is strijdig met het uitgangspunt van het nieuwe pensioenstelsel dat pensioeninkomens moeten meebewegen met rendementen. Het is ook consistent met wat er bij pensioenfondsen gebeurt.

### **Rol van de adviseur**

Om te voorkomen dat als uitgangspunt een verkeerde default tot stand komt, pleit ik ervoor dat de adviseur samen met de werkgever het voortouw neemt en de discussie hierover altijd met elkaar voeren. Sterker nog, eigenlijk kan een goed advies alleen worden afgerond als er ook op dit punt uitsluitend is.

Feitelijk hebben we het hier over een risicohouding en -bereidheidonderzoek dat je bij aanvang van de regeling uitvoert. Het is vervolgens goed om het regelmatig met elkaar te toetsen en te evalueren. Waar nodig kun je dan bijstellen. De communicatie naar deelnemers moet eerlijk en duidelijk zijn. Belangrijk is dat zij zich herkennen in het profiel op groepsniveau. En zich bewust zijn van de keuzes om individueel andere mogelijkheden te gebruiken. Het creëert meteen mogelijkheden om de deelnemers optimaal te begeleiden bij het maken van keuzes in het nieuwe stelsel.

### **Berry van Sonsbeek**



Berry van Sonsbeek (1960) studeerde actuaariaat aan de universiteit van Amsterdam en wiskunde aan de universiteit van Leiden en is Product Marktmanager bij Zwitserleven. Hij is gespecialiseerd in commerciële- en actuariële technische aspecten van pensioenen.