

“Communicatie kan gewoon vet veel beter”

In de vijf jaar dat de Premie Pensioen Instelling (PPI) inmiddels wettelijke grondslag en status heeft, is het klimaat waarin het pensioenlandschap gedijt, danig verhit geraakt. De nasleep van een financiële crisis, de komst van het APF, een nieuw financieel toetsingskader, all time lage marktrente en een tsunami aan nieuwe wet- en regelgeving houden de moederen stevig bezig. Trotseren PPI's deze maatregelen en ontwikkelingen? En hoe dan? Hoe vergaat het ze eigenlijk?

DOOR MICHIEL HUISMAN

Pensioen Advies wil weten wat er terecht is gekomen van de premiepensioeninstellingen van het eerste uur. Hoe gaat het met ze? Zijn dromen uitgekomen? En hoe ziet de toekomst voor de PPI eruit?

Een rondetafelgesprek hierover bij pensioenuitvoeringsorganisatie PGGM in Zeist, biedt een podium voor Arjen van Zanten (Zwitserleven PPI), Jan Willem Hoitsma (Brand New Day PPI) en Thomas Laffree (Rabo PGGM PPI) voor meningsuitwisseling en visie. Wat daarbij direct opvalt, is het grote en aanstekelijke enthousiasme van alle drie voor de toekomstmogelijkheden van 'hun' product. Geen gezammer over noodzakelijke, maar uitblijvende vernieuwingen van ons nationaal pensioenstelsel. Evenmin ingewikkelde vertogen over complexe wetgeving en anachronistische legacy die vernieuwingen in de weg staan. In plaats daarvan gewoon een succes story van ondernemers in pensioen, die pal staan voor hun product, de eenvoud en transparantie ervan en de aansluiting daarvan op de behoeftes van werkgevers en hun medewerkers in het midden- en kleinbedrijf.

Zo veel mogelijk pensioen tegen zo laag mogelijke kosten. Dat is waar het om te doen is. En dan zit je bij een PPI goed is de communis opinio van Hoitsma, Van Zanten en Laffree. Wat we dan natuurlijk weten willen is wat er zo uniek aan de PPI is dat maakt dat de groei er zo duidelijk in zit.

Zwitserleven

Zwitserleven PPI is sinds 2014 actief en wordt volgens Van Zanten vooral in gezet om innovatieve ideeën neer te zetten en heeft “nu zo'n 750 werkgevers in de boeken”. Dat is volledig volgens plan en on target. “25% van die productie is nieuw. De

rest betreft oversluitingen van verzekerde contracten van Zwitserleven.” Van Zanten schetst een beeld waarin na wat aanvankelijke trial & error, de propositie helder en steady is. “We laten onze klanten zelf kiezen tussen onze PPI of een verzekerde regeling nadat we in het adviestraject alle voor- en nadelen van beide proposities op een rij gezet hebben. Daarmee kan de werkgever een afgewogen keuze maken tussen verlengen (van het oude contract bij Zwitserleven) of vernieuwen (in de PPI).”

De Zwitserleven PPI is de voortrekker van de kernwaarden: verantwoord, vrijheid voor deelnemers door het geven van inzicht.

Brand New Day

Brand New Day is in januari 2012 begonnen en daarmee één van de eerste partijen in Nederland die startte met de premiepensioeninstelling. Hoitsma: “Inmiddels bedienen we 2.200 werkgevers en we hopen dit jaar de grens van 600 nieuwe klanten erbij te halen. We praten ondertussen over 55.000 werknemers waarvoor we het pensioen mogen uitvoeren. Als je dat cijfer deelt door het aantal werkgevers, heb je het echt over het mkb in brede zin. Aanvankelijk richtten we ons vooral op werkgevers tot 150 medewerkers. Inmiddels zoeken we meer de verbreding. Gewoon omdat je ziet dat er veel vraag naar de PPI-propositie is, gevoed vanuit professionele adviseurs. Je kan zeggen dat onze marktsegmentatie mee ontwikkeld is met de ontwikkelingen in onze PPI. Inmiddels onderscheiden we een propositie voor het kleinbedrijf tot 50 medewerkers, het middenbedrijf tot 250 medewerkers en het grootbedrijf met meer dan 250 medewerkers. Een belangrijke onderscheidende factor die we van onze klanten terugkrijgen is onze service.



Michiel Huisman
Hoofdredacteur Pensioen
Advies

De net-promoter score (NPS) waarmee we de klanttevredenheid meten, is voor alle PPI's, maar zeker voor Brand New Day, fors in de plus. Daar waar wij plus 20 scoren, zitten DC-verzekeraars onder nul of er net boven. Belangrijk als het om goede service gaat, is de communicatie met klanten via alle denkbare (social) media. Dat biedt ons de gelegenheid dagelijks in contact te staan met onze klanten, snel hun signalen op te pakken en daar dus ook snel op te kunnen reageren."

Behalve service zijn ook de kosten een belangrijke succesfactor. Beter gezegd, de daling van die kosten. Hoitsma daarover: "Het evaluatierapport premiepensioeninstellingen laat zien dat de introductie van de PPI's gezorgd heeft voor een daling van 50% van de uitvoeringskosten in de markt. Datzelfde geldt voor de beleggingskosten. Dat resulteert bij een gelijk beschikbaar pensioenbudget in maar liefst 13% meer pensioen voor de werknemer."

Verder maakt Hoitsma duidelijk dat er "totaal geen commerciële link is tussen Brand New Day PPI en joint venture partner a.s.r. Misschien jammer voor ons maar van een gedwongen winkelnering van huidige verzekerde klanten van a.s.r. die bij contractverlengingen naar een nieuwe uitvoerder, naar een PPI, willen overstappen, is geen enkele sprake. Onze productie is helemaal nieuw. Wel hebben we een uitstekende samenwerking met onze partner a.s.r. voor de risicodekkingen."

Rabobank en PGGM

Laffree erkent dat de Rabo PGGM PPI ook geen early adapter is geweest en ook geen razendsnelle ontwikkeling heeft doorgemaakt. "We zijn nu een jaar of drie in de markt en onze PPI is het resultaat van een gezamenlijke visie van PGGM en Rabobank op het veranderende financiële landschap rondom toekomstvoorzie-



Thomas Laffree: "De parel in de kroon van PPI's is een transparant en eenvoudig product met dito systemen en uitvoering. Dat verhoudt zich niet tot individueel maatwerk."

ningen zoals zorg, pensioen en wonen. De eigen verantwoordelijkheid van klanten neemt toe en daarmee de vraag naar nieuwe financiële producten op maat. De PPI voert inmiddels de pensioenregeling uit voor 1.800 werkgevers en we spreken dan over 23.000 deelnemers. Dat is niet helemaal volgens het oorspronkelijk plan bij oprichting. Na een goed half jaar hebben we dan ook onze doelstellingen bijgesteld. De funnel zoals we die aanvankelijk bedacht hadden, bleek niet helemaal te kloppen, de aangepaste wel."

Ook de klanten van Rabo PGGM PPI bestaan voor veruit het grootste deel uit mkb-ondernemingen. "Typerend voor de cultuur en klantenportefeuille van de Rabobank", aldus Laffree. "Onze PPI bedient op dit moment ook alleen maar Rabobank-klanten en ons verkoopkanaal wordt uitsluitend gevormd door de adviseurs van de Rabobank. Onze focus is de werkgever met 1 tot 20 werknemers. Gemiddeld blijkt het aantal werknemers rond de 11 per werkgever te zijn. Dat maakt ook direct duidelijk dat wij van mening zijn dat zelfs de allerkleinste werkgever bij ons terecht moet kunnen. Ons product is van begin tot eind samen met klanten van de bank ontworpen. Het resultaat is een standaard product met weinig keuzemogelijkheden, maar dat wél gewoon voldoet en een gedegen en goed gewaardeerd beleggingsbeleid voert dankzij de uitvoerende expertise – ook in de pensioenadministratie – van een hele grote speler als PGGM. Daar maken we goed gebruik van."

Laffree erkent dat bij Rabobank de aandacht vooral uit is gegaan naar hypotheeken en zakelijke financieringen en niet naar collectief pensioen. "Maar wat je nu ziet is dat ook bij de bank het bewustzijn toeneemt. Als je kijkt waarom de PPI in het leven is geroepen, dan heeft dat alles met het veranderende pensioenlandschap te maken. En daarin ook de toenemende vraag naar andere dan de bij PGGM zo bekende verplichte, collectieve DB-pensioenfondsenregelingen. Pensioen wordt steeds meer bancair. Er is aftopping van de tweede pijler, je ziet de opbouwpercentages naar beneden gaan en wie weet wat het volgende kabinet misschien wel gaat besluiten. Voor een grootbank is het interessant om ook in die – veranderende – pensioenmarkt een 'stake' te hebben."

Laffree wijst er verder nog op hoe belangrijk het is om "niet teveel maatwerk te willen verkopen". "Ook niet als je te maken krijgt met grote klanten die hoge eisen stellen en op maat bediend willen worden. Dat is een regelrechte valkuil waarmee je jezelf bij de eerste de beste wetswijzigingen al in de voet kan schieten. Externe adviseurs merken dat als eerste en rekenen je er razendsnel op af als het huis niet op orde is en daarmee je service direct al negatief beïnvloed wordt. De parel in de kroon van PPI's is een transparant en eenvoudig product met dito systemen en uitvoering. Dat verhoudt zich niet tot individueel maatwerk."

Rooskleurig

Heeft de PPI wel toekomst? Maakt de PPI zich niet overbodig nu het ook binnen het APF mogelijk is om DC-kringen te organiseren? Het antwoord van de drie mannen is noch verrassend, noch aarzeland. Met grote stelligheid verwoordt Hoitsma de gevoelens hierover van alle drie de mannen: "Die toekomst is rooskleurig." En met klem en enthousiasme: "Maar dan ook écht rooskleurig!"

"Nederlandse ondernemers zijn vol energie. We zijn nummer drie in Europa voor wat betreft startups. Veel jonge mensen zijn bezig een bedrijf op te bouwen. Die willen op een andere manier dan de traditionele fondsen en verzekeraars bieden invulling geven aan de ouderdagsvoorziening voor hun medewerkers. PPI's zijn daarop voorbereid, hebben daar goed over nagedacht en houden scherp hun eindplaat van het pensioenlandschap voor ogen. Die 'eindplaat' is, wat Brand New Day betreft, dat iedere nieuwe werknemer de vraag van zijn werkgever zal krijgen: 'naar welke

bank wil je je salaris overgemaakt hebben'? En de tweede vraag: 'naar welke pensioenuitvoerder wil je je uitgestelde salaris overgemaakt hebben'? Een werkgever is op dit moment nog een natuurlijke, maar op termijn een hele onnatuurlijke partij voor de werknemer om zijn pensioenregeling onder te brengen. Ik geloof in de situatie waarin een werknemer à la de zorgverzekering steeds meer zelf bepaalt welke belegger en welke pensioenuitvoerder het beste bij hem past om zijn uitgestelde salaris onderdak te geven."

Zelf rijden

Van Zanten valt Hoitsma daarin bij en gaat zo mogelijk nog een stap verder: "Ik zie een individuele pensioenrekening voor me die is gekoppeld aan je BSN-nummer en waarin de werknemer bepaalt wie de uitvoerder en belegger van zijn uitgestelde salaris is. Maar dat is niet vandaag of morgen al geregeld." Van Zanten: "Er is een moeilijk voorspelbaar politiek krachtenveld gaande en veel stakeholders willen invloed op de besluitvorming uitoefenen. Ik denk wel: hoe sneller er afgestempeld moet worden, hoe sneller de veranderingen zullen gaan. Met de lapmiddeltjes die nu worden bedacht, gaan we nooit veranderen. Eén ding is zeker: wij allemaal, als PPI's, willen zo snel mogelijk veranderen. Zo snel mogelijk allemaal naar DC toe. Laat deelnemers zelf maar aan het stuur zitten, want dan leren ze rijden. Andere partijen dan PPI's zullen dat nooit zo zeggen. Die hebben daar geen belang bij. En eerlijk is eerlijk, de macht en de lobby van die partijen die dat niet willen is nog best groot."

Of deelnemers überhaupt ervoor kiezen om zelf te willen rijden om in de beeldspraak te blijven, is geen vraag meer voor de drie mannen. Daar zijn ze alle drie stellig over, zij het dat Laffree zich daarin genuanceerd uitdrukt. Hoitsma: "Je vraagt naar een 'eindplaat'? Welnu, daar zijn we stellig over. Iedereen zelf aan het stuur! De weg daarnaar toe is er echter één die wij als vertegenwoordigers van PPI's niet zelf in de hand hebben. Niettemin: het perspectief dat uiteindelijk de werknemer zelf beslist over zijn eigen uitgestelde loon, met gebruikmaking van collectiviteitsvoordelen, past al in deze tijdsgeest, maar zal over vijftien à twintig jaar zeker nog aan zeggingskracht winnen."

Heisa

Laffree aarzelt: "Ik geloof zeker dat de toekomst van PPI's rooskleurig is. Ik plaats echter wel een kanttekening bij een mogelijk doorschieten van de individualisering. Dat de toekomst voor



Jan Willem Hoitsma: "Je kan zeggen dat onze marktsegmentatie mee ontwikkeld is met de ontwikkelingen in onze PPI."

PPI's rooskleurig is, komt volgens mij vooral omdat de PPI feitelijk alle typen pensioenproducten aan kan: van de opbouw tot de uitkeringsfase, van liquiderende fondsen in PPI's tot aan excessentregelingen en netto pensioen. Alles is mogelijk. Het maakt daarom voor het succes van PPI's niet uit van welke toekomstvisie, of welke eindplaat je uitgaat. PPI's zijn met hun eenvoudige producten en transparante uitvoering, heel goed geëquipeerd voor de huidige én de toekomstige markt." Laffree denkt dat de huidige verplichtstelling nog veel waarde toevoegt en wil waken voor "een enorme heisa die ontstaat als iedere werknemer zelf bepaalt waar hij zijn pensioengeld onderbrengt. Al die geldstromen die maar heen en weer geschoven worden. Dat moet je niet willen. Ik denk dat een zekere mate van verplichtstelling op werkgeversniveau helemaal niet verkeerd is. Producten zullen in toenemende mate op elkaar gaan lijken. Heeft het dan zin om allemaal kosten te gaan maken om op individueel deelnemersniveau iedereen op jaarbasis de gelegenheid te bieden te switchen? Ik vind het circus van de jaarlijkse hercontractering voor zorgverzekeringen niet een schoolvoorbeeld van hoe het in pensioenland zou moeten. Voor PPI's interessant maar of dat het eindplaatje moet zijn, weet ik zo net nog niet."

Hoitsma brengt te berde dat de regeling centraal moet staan.

"De werkgever zal zich onverkort conformeren aan gemaakte cao-afspraken, maar wil wel zelf bepalen wie in casu voor hem de beste uitvoerder is. De weg naar de door mij geschetste eindplaat begint bij de werkgever die niet door een onbedoeld en door hem ongewild krachtenveld gedwongen wil worden deel te nemen aan een bedrijfstakpensioenfonds waar hij – vaak op goede gronden – geen enkele affiniteit mee heeft. Ik ben er dan ook van overtuigd dat daaraan de komende jaren getornd gaat worden. Je ziet nu al dat werkgevers losser van hun bedrijfstakpensioenfonds willen staan."

Laffree: "In theorie is het natuurlijk het mooiste als iedere deelnemer zijn eigen keuze kan maken. Maar mijn stelling is dat heel veel mensen niet weten wat ze willen en wat ze moeten besluiten."

Van Zanten: "Ik denk dat we het allemaal met elkaar eens zijn dat je verplicht pensioen moet opbouwen. Inclusief zzp'ers! Als je loon uitkeert aan jezelf, kan je ook pensioen aan jezelf toezeggen. Koppel dat dus aan je loonbetaling en klaar." Dat gezegd hebbende: "Een PPI is ook een uitstekende oplossing voor zzp'ers. Naar mijn mening moet je iedereen verplichten om te sparen voor zijn of haar pensioen, maar je moet daarna wel de keuze vrij laten waar en hoe je dat doet. Ik ben het met Laffree eens dat je een efficiënt systeem moet zien te behouden, maar vrijheid in keuze en marktwerking is wel waar we naartoe gaan".

Communicatie

Dat brengt ons op de communicatie, de achilleshiel van de 'oude wereld' en een showstopper in de nieuwe werkelijkheid van individualisering. Van Zanten: "De communicatie naar werkgevers en naar de deelnemer moet gewoon veel beter de komende jaren! 't Kan allemaal veel simpeler. En dat doen PPI's ook. Veel beter dan andere partijen, is mijn overtuiging. Het gevaar is dat mensen verkeerde keuzes maken als je niet goed communiceert. PPI's voorkomen dat. Die hebben het meest transparante en eenvoudig uit te leggen product."



Wat bij het rondetafelgesprek over de toekomst van de PPI direct opvalt, is het grote en aanstekelijke enthousiasme van alle drie voor de toekomstmogelijkheden van 'hun' product.

Laffree koppelt het thema van de communicatie aan dat van advies en vooral aan de kosten die met dat advies gemoeid zijn. Zijn ervaring is dat het betalen van 1.500 tot 2.000 euro voor advies “er bij veel werkgevers in het mkb fors inhakt.” “Ook dat is een drempel om zelf voor een regeling te kiezen”, aldus Laffree, waarbij Hoitsma en Van Zanten om het hardst roepen juist daarom online tools te ontwikkelen die de advisering vele malen eenvoudiger en dus meer betaalbaar zullen maken. Hoitsma voegt daar nog aan toe: “Als je een bestaande arbeidsvoorwaarde hebt voor je pensioen en je wilt dat als werkgever verlengen bij een andere uitvoerder dan heb je advies van een adviseur nodig om vast te stellen dat je werknemers er niet op achteruitgaan. Daarom hebben wij ervoor gekozen niet alleen samen te werken met onafhankelijke adviseurs maar ook met adviseurs die voor ‘selectief advies’ kiezen. Het advies is gericht op het ontwerp van de pensioenregeling, waarbij voor de uitvoering van de regeling gebruik wordt gemaakt van de propositie van Brand New Day.

Deze aanpak betekent een besparing van de advieskosten omdat er, in tegenstelling tot onafhankelijk advies, geen marktscan wordt gedaan. Iets anders is het in het geval een werkgever nog geen pensioenregeling heeft. We hebben het dan vaak over het grote aantal startups en groei-bedrijven. In heel veel van die gevallen is een gestandaardiseerd PPI-product met een online begeleidingstool precies wat ze willen, helemaal in lijn met ‘execution only’ distributie en mede daarom betaalbaar en haalbaar. Let wel, we geven nadrukkelijk geen advies.”

Volgens Van Zanten is dat ook waar we naar toe gaan: “Execution only, dat zie je al op ruime schaal bij het kopen en financieren

van woningen. De online tools die ondersteunend aan de deelnemer ontwikkeld worden, zijn inmiddels zo goed dat van een perverse prikkel of mismatch in informatie tussen vrager en aanbieder geen sprake meer is. Zwitserleven voert momenteel een pilot uit met enkele adviseurs voor ‘execution only’ voor werkgevers met minder dan tien werknemers om zo advieskosten te drukken. Daarmee willen we een doelgroep bereiken die anders geen pensioen opbouwen.”

Weeffout

De mannen wijzen vervolgens op twee weeffouten in de wetgeving. De eerste betreft de dga. “Die moet gewoon naar een PPI kunnen voor de uitvoering van zijn pensioen”, vindt Van Zanten. “Daar zijn we al een keer als Vereniging van PPI’s in Nederland – waar alle drie de gesprekspartners lid van zijn – voor bij DNB geweest. Daar onderkennen ze het probleem, maar verwijzen vervolgens naar de politiek om het veranderd te krijgen.” Van Zanten: “We hebben lage kosten, we zijn in staat goed te communiceren, we kunnen goed beleggen. De ideale omstandigheden dus om ook de uitvoerder voor dga’s en zzp’ers te zijn.”

De tweede weeffout betreft de marktrentestaffels. “Die zijn vooral geschikt voor werkgevers die hun DB-regeling volgens een uitonderhandeld en vastgesteld pensioenbudget naar een verzekerde DC-regeling of naar een PPI willen brengen. Tot voor kort was er geen level playing field”, legt Hoitsma uit, “omdat verzekeraars marktrentestaffels mochten voeren, en PPI’s niet. Wij, dat is de Vereniging van PPI’s in Nederland, zijn daarmee naar Financiën gegaan en hebben in ieder geval de mondelinge toezegging dat ook PPI’s de marktrentestaffels kunnen gaan voeren. We wachten

nu nog op een beslisnotitie en op iets langere termijn op een aanpassing van het staffelbesluit. Laffree: "Qua pensioenresultaat liepen wij als PPI's eigenlijk achter omdat we niet de gelegenheid konden bieden meer in te leggen. Daarom alleen al is een level playing field op marktrentestaffels noodzakelijk."

Onderscheidend

Wat zijn nu dé onderscheidende factoren bij uitstek die PPI's zo makkelijk, transparant en aantrekkelijk maken. Laffree: "What you see is what you get. Iedereen weet exact wat de status is van zijn eigen, individuele pensioenpotje. Bovendien: het gegeven dat je als PPI geen biometrische risico's mag voeren, dwingt je ertoe geen ingewikkelde constructies te verzinnen. Noch in beleggings- noch in verzekeringsbeleid. En dat komt de gepercipieerde betrouwbaarheid ten goede."

Maar dat is niet het enige. Van Zanten weet nog een belangrijk pensioentechnisch onderscheid: "Wat je opbouwt is 100% van jou. Geen gedoe met die 90% of 110% verzekerde restitutie van de inleg bij overlijden. Alleen maar ingewikkeld verzekeraarsgedoe. Dat snapt niemand. Ik heb geen actuaaris nodig om uit te leggen en te berekenen wat de nabestaanden ontvangen bij overlijden van een deelnemer, om het maar eens zo te zeggen. En overigens ben ik heel blij dat ik het biometrische risico (nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidsdekking, langlevenrisico) lekker aan anderen kan uitbesteden en hen het vuur na aan de schenen kan leggen om dat vooral ook goed te doen. Ik kan elke twee jaar bij meerdere verzekeraars shoppen voor de beste aanbieding ter zake. Als PPI word je gedwongen heel efficiënt te kijken naar dat verzekerde. Dat zet je op scherp. Het enige wat je als PPI moet doen is alles zo transparant mogelijk weergeven en duiden voor de deelnemer, en dat zo duurzaam mogelijk als het gaat om beleggen zonder afbreuk te doen aan kosten en rendement voor deelnemers. That's it!"

En dat wil een deelnemer? "Ja", is de hartstochtelijke overtuiging van Van Zanten: "die wil zo min mogelijk complexiteit in organisatie, in beleggingen in uitvoering en in communicatie. Met de meeste eenvoud heb je de minste kosten en dat is wat deelnemers willen."

Hoitsma: "Alle oude DC-regelingen zijn opgezet vanuit de techniek. De techniek is weer omgezet naar een administratiesysteem en een product. En dat is vervolgens vertaald in communicatie met de klant. Ik vind dat de wereld op zijn kop. Wat PPI's gedaan hebben is precies andersom. Begin met denken vanuit de klantbeleving. Dat betekent eerst en vooral dat een deelnemer iets moet krijgen wat hij begrijpt. Je moet dus beleggingen doen die hij begrijpt en die dus uit te leggen zijn. Dat betekent: Geen derivaten en geen ingewikkelde dingen, die in veel gevallen de aanbieder zelf ook niet snapt. Zie 2008. Je moet ook transparant en open zijn. De klant mag alles weten en begrijpen. Dat betekent dat je in de communicatie écht anders moet zijn. Dat je in je product anders moet zijn. Dat je deelnemers in vast vertrouwen en zeker weten ervan op aan kunnen dat je als uitvoerder niet in de eerste plaats er op uit bent veel geld aan hen te verdienen."

Hoitsma schetst de situatie van overlijden en maakt daarmee duidelijk wat hij bedoelt: "Vijf jaar voor je pensioendatum heb je –

ik noem maar even wat – 150.000 euro opgebouwd. Dat geld is jouw partner kwijt bij een verzekeraar als jij komt te overlijden vóór je pensioendatum. Dat is nogal wat. Zeker als je beseft dat je er jarenlang voor gespaard hebt, en jezelf misschien dingen hebt moeten ontzeggen. Bij Brand New Day wordt die 150.000 euro gebruikt voor optimalisering van het partnerpensioen. We werken dus niet met negatieve risicopremies. Ook al omdat de klant dat niet begrijpt. Het gaat erom heel anders naar pensioen te kijken dan verzekeraars doen en bij pensioenfondsen het geval is. Als je een mailtje stuurt naar je oude verzekeraar en vier weken later antwoord krijgt, weet je eigenlijk al: dat zit niet goed."

Als we beginnen over de verworvenheden van intergenerationele solidariteit en voorzichtig stellen dat deelnemers best wel solidair met elkaar willen zijn, ook over generaties heen, hebben alle drie de mannen de neiging dit als een anachronisme te beschouwen. Prima gewerkt in het verleden, maar nu als mechanisme niet



Arjen van Zanten: "We laten onze klanten zelf kiezen tussen onze PPI of een verzekerde regeling nadat we in het adviestraject alle voor- en nadelen van beide proposities op een rij gezet hebben."

meer noodzakelijk. "Dat alleen intergenerationele solidariteit leidt tot goede resultaten is niet meer van deze tijd", vertolkt Laffree de mening van alle drie. Doorbeleggen, state of the art life cycle-oplossingen op persoonsniveau en veel andere – beleggingstechnische – innovaties zorgen ervoor dat juist een collectieve, maar wel persoonsgebonden pensioenopbouw te prevaleren is boven soms doorgeschoten solidariteit, vindt men in zijn algemeenheid. "Dat verhaal van de waarde van intergenerationele solidariteit vind ik eerlijk gezegd steeds minder sterk", zegt Laffree. "Het beleggingsbeleid van PPI's in lijn met nieuwe life cycles leidt absoluut tot een prima persoonlijk en individueel pensioenresultaat". Hoitsma vult aan: "Het gaat hier om uitkeringsgericht beleggen. Niet het hoogste kapitaal is leidend, maar de meest zekere uitkeringen. Mensen die met argumenten komen van pechen en gelukgeneraties, hebben volgens mij niet helemaal goed begrepen hoe PPI's in elkaar zitten en hoe het werkt met beleggen." Volgens Van Zanten is wat dat betreft de nieuwe 'wet doorbeleggen' "een goede en welkome doorbraak". Hij vult aan: "Als je kijkt waar het pensioenstelsel naar toe gaat. Waar 'wonen' naar toe gaat. Waar arbeidspatronen naar toe gaan. Waar 'zorg' naar toe gaat. Dan rest er maar één conclusie: Alles hangt met alles samen en raakt met elkaar verbonden. Daarin moeten mensen meer en in toenemende mate zelf verantwoordelijkheid nemen. Daarom moet je als aanbieder transparant zijn, een eenvoudig product bieden en daar in simpele bewoordingen over kunnen communi-

ceren. Het PPI-systeem is daar beter op voorbereid dan welke pensioenuitvoerder ook. Da's mijn mening."

Stip aan de horizon

Hoitsma: "Uiteindelijk geloven wij dat in de toekomst op alle mobiele devices een adviesrobot zit. Die heb je altijd bij de hand. De eigenaar – deelnemer – van dat platform krijgt één overzicht van al zijn rekeningen en regelingen die op hem van toepassing zijn, ongeacht wie de aanbieder of uitvoerder is." Het 'silodenken' is in mijn ogen achterhaald.

Laffree: "De Rabobank wil de partij zijn die in elke fase van de levensloop van mensen, een financiële rol speelt. Ook als het om het uitgestelde salaris voor iemands oudedag gaat. Daarom zijn we erbij met een vehikel als de PPI. Er ontstaan nieuwe modaliteiten en nieuwe markt standaarden. Consumenten dwingen dat bij partijen af. Er zal een integraal overzicht komen waarin ook de andere 'potjes' (zorg, wonen) van mensen zichtbaar worden. Pensioenfondsen moeten daarin meegaan."

Gaan pensioenfondsen dat doen dan? Kijk naar het eindeloze getreuzel van de SER en sociale partners – die voor een belangrijk deel ook de pensioenfondsen besturen?

Hoitsma: "Een branche gaat zichzelf niet veranderen want je gaat dingen verliezen die je al hebt. Dus moeten er prikkels van buitenaf komen. Dat was in 2008 het banksparen. Het duurde even, maar ineens ging de hele markt om. Je introduceert een nieuw vehikel en de rest gaat vanzelf denken dat ze mee moeten doen om de boot niet te missen. De PPI kwam in 2011. Hetzelfde patroon werd zichtbaar. Wat er nu gebeurt, is dat de APF als nieuwe bal in het biljartspel wordt geïntroduceerd. Pensioenfondsen gaan uit zichzelf niet veranderen. Maar een deel van de pensioenfondsen gaan zich op een andere manier verbinden in het APF. Dat zullen vooral die fondsen zijn die in algemene zin wat zwaker zijn en moeite hebben met hun beleggingen, de governance niet helemaal op orde hebben en qua effectiviteit en efficiency steken laten vallen.

Ik geloof niet dat het APF een belemmering is voor de groei van PPI's. Pensioenfondsen zullen overstappen naar het APF en daar in de overgang van harde naar zachte garanties elkaar vinden. Maar werkgevers – en zeker die in het mkb – zullen op geen en-

kele wijze verbonden willen worden aan een APF waar ze in een hele dure governance structuur terecht komen en allerlei complexiteit binnenhalen die zelfs gevolgen zal kunnen hebben voor hun pensioenen als werkgevers willen uitstappen. Daar wil een werkgever volgens mij helemaal niets mee te maken hebben.

Voor pensioenfondsen mag het APF dan een mooie, maar defensieve stap zijn. Dat nieuwe, warme bad zal naar mijn verwachting snel afkoelen voor werkgevers zonder huidige pensioenfondsverplichtingen.

Van Zanten is het daarmee eens: "Voor pensioenfondsen is een APF een mogelijke oplossing die hen efficiënter en effectiever maken. Maar voor werkgevers met een verzekerde regeling is het veel logischer om via de PPI duidelijk te verschaffen en met een ruimere staffel in combinatie met doorbeleggen een goed pensioenresultaat aan hun werknemers te verschaffen. Daar komt bij: Als je met een DC-regeling wilt uitstappen uit een APF, worden de gouden kettingen net zo zichtbaar als in de oude wereld. Het waterpeil zakt en de ketting – de exit voorwaarden – waaraan de boot vastligt komt open en bloot in zicht. Dat gaat geld kosten. Geen lonkend perspectief."

CV's van Hoitsma, Laffree en Van Zanten.

Jan Willem Hoitsma MB, is sinds april 2013 Directeur en Bestuurder van de Premie Pensioen Instelling (PPI) van Brand New Day. Voorheen werkte Hoitsma in diverse marketing- en managementfuncties bij (o.a.) Zwitserleven, Generali en Aegon.

Arjen van Zanten is CEO van de Premie Pensioen Instelling van Zwitserleven. In diverse marketing- en managementfuncties werkte hij voorheen bij ING. Na een relatief korte periode als zelfstandig ondernemer vervolgde hij zijn carrière in 2011 bij Zwitserleven.

Thomas Laffree is Commercieel directeur van de premiepensioeninstelling van Rabobank en PGGM. Hiervoor werkte Laffree in diverse strategische functies bij PGGM en als private banker en marketing manager bij Van Lanschot Bankiers.