

Onder constructie: een sector voor financieel welbevinden

Uit internationaal onderzoek, uitgevoerd door EY, blijkt dat de pensioensector drastische aanpassing behoeft. Niet alleen in Nederland, maar wereldwijd. Onze verwachting is dat dé pensioensector over een aantal jaren niet meer bestaat, maar op zal gaan in een veel bredere sector inzake financieel welbevinden.

Deze sector zal gericht zijn op het financieel welbevinden gedurende het gehele leven van mensen in plaats van de pensioensector die vooral gericht is op het leven met een bepaald inkomen vanaf de pensioendatum. Om te komen tot een sector waarin het financiële welzijn van mensen voorop staat, zal de nadruk in de sector moeten liggen op de financiële behoeften, wensen en risicobereidheid van mensen in plaats van op het aanbieden van standaard financiële producten, waaronder de collectieve pensioenregeling zoals we die nu kennen. In de bank- en verzekeringssector is de omslag naar "klantgericht denken en handelen" al gemaakt. In de pensioensector is hiermee een voorzichtige start gemaakt, maar moeten de echt grote wijzigingen nog worden doorgevoerd.

In dit hoofdstuk nemen wij u mee langs de volgende thema's die op de agenda geplaatst moeten worden van de politiek, maar ook van uitvoerders, toezichthouders en adviseurs om tot een goed stelsel van financieel welbevinden te komen:

- Individuele keuzes nodig voor bewerkstelligen betrokkenheid en verantwoordelijkheid deelnemers
- Focus op behoeften van het individu in plaats van op producten vergt goede advisering en begeleiding
- Digitalisering noodzakelijk voor real time inzicht en overzicht en voor kosten efficiency
- Maatschappelijke belangen moeten in het oog gehouden worden door het opstellen van randvoorwaarden

Bij de bespreking van de verschillende thema's, zullen wij niet alleen kijken naar Nederland, maar ook vergelijkingen trekken met het buitenland.

Maar eerst beschrijven wij het huidige stelsel en waarom dat om drastische aanpassing vraagt.

Waarom het huidige pensioenstelsel om drastische aanpassing vraagt

Reeds in 2010 was, met de bevindingen uit de rapporten van de Commissie Frijns en de Commissie Goudswaard, duidelijk dat ons huidige pensioenstelsel toe is aan herziening. Het huidige stelsel is vooral gericht op de opbouw van een ouderdomspensioen vanaf de pensioenrichtleeftijd (nu 67 jaar) en gaat voorbij aan het traject daar naartoe. Dat past niet meer bij de huidige manier van samenwerken en samenleven waarin verschillende flexibele arbeidsvormen voorkomen en waarin behoefte bestaat aan flexibiliteit.

Inmiddels is het ruim zes jaar na publicatie van de hiervoor genoemde rapporten en de enige wijziging die is doorgevoerd is dat het financieel toetsingskader voor pensioenfondsen is aangepast. Door deze aanpassing zijn de buffervereisten voor pensioenfondsen aangescherpt, maar het stelsel op zich is niet aangepast. Voor pensioenen ondergebracht bij verzekeraars geldt hetzelfde.

Ondertussen wordt in de media volop gemopperd over de pensioenuitvoerders. Er is veel geld in kas en toch moeten de pensioenen gekort worden of wordt niet meer geïndexeerd.

Dit wordt echter veroorzaakt door keuzes die bij de inrichting van ons huidige stelsel zijn gemaakt, bijvoorbeeld ten aanzien van de te hanteren rekenrente, buffervereisten, etc. De oorzaak van de korting en het niet indexeren moet dan ook niet gezocht worden in het wanbeleid van de pensioenuitvoerders, maar in de wijze waarop ons stelsel is ingericht, veelal gecombineerd met het feit dat de lopende pensioencontracten niet compleet zijn. Daardoor is niet helder bij wie risico's liggen van bepaalde ontwikkelingen, zoals een lage rentestand en is dus in feite sprake van verborgen gebreken in het huidige stelsel.

Het huidige stelsel is daarnaast vooral gericht op de periode na pensionering. De huidige sociale en maatschappelijke ontwikkeling vragen echter ook om aandacht voor de wijze waarop het pensioen op een gezonde manier kan worden bereikt.

Vanwege het feit dat onze levensverwachting stijgt, stijgt ook de leeftijd waarop wij met pensioen gaan. Dit betekent dat werknemers een langere arbeidsduur hebben en werkgevers te maken krijgen met oudere werknemers. Om deze langere arbeidsduur op een duurzame en gezonde wijze te doorlopen, zal steeds vaker behoefte ontstaan om al tijdens het arbeidzame leven wat rustiger aan te doen of een periode niet te werken in plaats van daarmee te wachten tot de pensioendatum. Denk aan het opnemen van een sabbatical op het moment dat de kinderen klein zijn of als mensen een grote reis willen maken of een ouder of kind willen verzorgen. In het huidige stelsel leveren dergelijke onderbrekingen een pensioengat op, maar rijzen ook vragen op welke manier een dergelijke periode financieel te overbruggen. Een deel van het opgebouwde pensioengeld gebruiken, kan niet. In andere landen is dat al wel mogelijk en de ontwikkeling en roep in Nederland om een meer individueel pensioen waarmee ook keuzes tot andere besteding mogelijk worden staat dus niet op zichzelf.

Daarnaast hebben niet alle werknemers hun gehele werkzame leven een baan op basis van een arbeidsovereenkomst. Steeds meer werknemers gaan na een tijd in dienstverband te hebben gewerkt een tijd voor zichzelf aan de slag als zelfstandige zonder personeel. In dit geval stopt de aanvullende pensioenopbouw in de tweede pijler volgens het huidige stelsel. Voor het zelfstandig pensioen opbouwen bestaat geen goede tweede pijler pensioenvoorziening en ontstaat een pensioengat als de zelfstandige niet zelf maatregelen treft. Nu het aantal zelfstandigen de laatste jaren snel is gestegen en het inkomen van deze mensen niet stabiel is, dient een oplossing gevonden te worden voor het op een flexibele manier voorzien in inkomen, zonder dat een onevenredig beroep hoeft te worden gedaan op ons sociale stelsel. Het op vrijwillige basis voortzetten van de pensioenopbouw bij het pensioenfonds van de laatste werkgever, heeft volgens onderzoek geen goede resultaten opgeleverd. Dit komt omdat er geen flexibiliteit zit in de premiebijdrage die verschuldigd is aan het pensioenfonds. Vraag is over welk inkomen een zelfstandige pensioen opbouwt en hoe de premie betaald wordt in een periode met weinig inkomsten?

Al deze ontwikkelingen maken dat het nu tijd is voor echte verandering van ons pensioenstelsel, net zoals dat reeds gebeurd is in het arbeids- en ontslagrecht. Een verandering die veel lef vergt, aangezien zelfs de basis van ons stelsel aanpassing behoeft. Het pensioenstelsel moet worden aangepast aan de manier waarop we werken en leven in de 21^{ste} eeuw, waarbij rekening gehouden moet worden met de thema's die wij hieronder nader zullen uitwerken. Dit betekent dat het stelsel flexibeler moet worden, met aandacht voor individuele keuzes, waarbij de focus moet komen te liggen op het financieel welbevinden in plaats van op pensioen vanaf pensioendatum.

Thema's voor een goed stelsel voor financieel welbevinden

In deze paragraaf bespreken wij een viertal thema's die absoluut aandacht en nadere uitwerking behoeven om tot een goed stelsel voor financieel welbevinden te komen.

Individuele keuzes nodig voor bewerkstelligen betrokkenheid en verantwoordelijkheid deelnemers

Indien wij werknemers willen interesseren voor hun gehele financiële planning, dan is het nodig dat werknemers zelf invloed kunnen uitoefenen op de inhoud van de regelingen waaraan zij deelnemen alsmede op de uitvoerder van deze regelingen.

Dit betekent dat aanpassing van de huidige wet- en regelgeving nodig is. De wettelijke mogelijkheden om als deelnemer zelf keuzes te maken is momenteel namelijk zeer beperkt. Inmiddels is wel de eerste stap gezet door het aannemen van de Wet Verbeterde Premiereregeling, volgens welke wet de deelnemers op pensioendatum kunnen kiezen voor een variabele pensioenuitkering in plaats van een vaste uitkering. Daarnaast heeft de Sociaal Economische Raad in het kader van de discussie rond de toekomstbestendigheid van het pensioenstelsel reeds een aantal scenario's onderzocht waarin werknemers zelf beslissingen kunnen nemen ten aanzien van hun pensioen.

Via een persoonlijk pensioenvermogen als hiervoor bedoeld, kunnen werknemers kiezen bij welke uitvoerder dit vermogen wordt ondergebracht en op welke wijze dit vermogen belegd en beheerd wordt. Op die manier kan men werken aan financiële planning na pensionering.

Er is echter een veel grotere aanpassing van de wet- en regelgeving nodig om de gewenste keuzevrijheid mogelijk te maken. Een keuzevrijheid die niet alleen ziet op de pensioendatum en de hoogte van de bedragen, maar die ook ziet op de periode voor pensionering.

Een land waarin deze keuzevrijheid al ver is doorgevoerd, is de Verenigde Staten. Daar kent men de 401k regelingen. 401k verwijst naar het artikel in de Amerikaanse belastingwet waarin dit is vastgelegd. Het betreft een regeling waarin werknemers behalve geld ook aandelen, obligaties en andere beleggingen kunnen stoppen. De werknemer bepaalt waar en door wie het vermogen wordt beheerd. Veel werkgevers sponsoren deelname aan de 401k regeling door het spaarbedrag met een bepaald percentage te vermeerderen. Een werknemer kan vervolgens het vermogen in de 401k regeling aanwenden voor pensioen op pensioendatum, maar kan ook tussentijds geld uit het vermogen halen voor andere doeleinden. De in een 401k regeling opgebouwde kapitalen kunnen worden meegenomen naar een eventuele nieuwe werkgever. In Nederland is veel kritiek op deze vorm van pensioensparen. Onze inzichten brengen ons ertoe te zeggen dat het systeem goed in elkaar zit maar dat een verplichte deelname wel nodig is zodat er geen afname in het aantal pensioenspaarders zal ontstaan. Een vorm van pensioenplicht die wij in Nederland kennen zou voor de Verenigde Staten dus ook een oplossing kunnen bieden.

Ook Australië kent een systeem waarin de pensioengelden al voor de pensioendatum opgenomen kunnen worden en bovendien hoeft op pensioendatum het pensioenvermogen niet te worden aangewend voor een lijfrente. De ervaringen met dit stelsel zijn positief.

Een dergelijk flexibel systeem kennen wij in Nederland nog niet. De voordelen van een dergelijk flexibel systeem is dat daarmee beter aangesloten wordt bij de individuele behoeften van de werknemer en de focus niet alleen ligt op pensioen, maar op geheel financieel welbevinden. De werknemer kan het geld aanwenden voor doelen die hij/zij heeft en op het moment dat het vermogen nodig is.

De keuzevrijheid kan naast de regeling ook zien op de uitvoerder. Door het recht over te mogen stappen naar een andere uitvoerder, worden uitvoerders gestimuleerd om hun werk goed te doen, hetgeen de kwaliteit ten goede zal komen. De slecht dienstverleners zullen immers geen bestaansrecht meer hebben. In Australië bestaat dit keuze recht al, waarbij ook sprake is van standaard uitvoerders, aan te wijzen door de overheid, als de werknemer geen keuze maakt. Een uitvoerder kan als standaard worden aangemerkt als deze aan bepaalde eisen voldoet.

Wij kunnen ons voorstellen dat er op termijn websites zullen ontstaan die de dienstverlening en kosten van verschillende uitvoerders vergelijken. Een soort vergelijkingssite, zoals die bijvoorbeeld voor verzekeraars al bestaat.

Dit zou er als volgt uit kunnen zien:

| Categorie | Criterium | X | Y | Z |
|--------------------------|-----------------------------|-----|-----|-----|
| Service | Snelheid verwerken keuzes | - | -- | ++ |
| | Betrouwbaarheid | +/- | - | + |
| | Clientvriendelijkheid | + | + | + |
| | Persoonlijk contact | ++ | - | +/- |
| Toegang | Bereikbaarheid | + | + | +/- |
| | Digitalisering (24/7) | -- | +/- | ++ |
| | Pensioentools | + | +/- | ++ |
| Kosten/ prestaties | Kosten per deelnemer | - | + | + |
| | Kosteninhouningen | +/- | - | + |
| | Behaalde rendementen | + | + | N/B |
| | Kortingen | - | + | N/B |
| Aanbod/ flexibiliteit | Keuzevrijheid opname | - | + | - |
| | Keuzevrijheid inleg | +/- | + | + |
| | Risicodeling | +/- | + | -- |
| | Keuze in besteding van geld | +/- | - | -- |

De vergelijking zit dus minder of helemaal niet meer in het soort pensioenregeling. Door alle fiscale wijzigingen die in Nederland zijn doorgevoerd de laatste jaren zien wij overigens dat de inhoud van de pensioenregeling in ons land nog slechts minimale verschillen kent. Wat dat betreft zetten we al een stap in de richting om te komen tot andere onderscheidende elementen die van belang zijn om de deelnemers (consument) tevreden te stellen. Zolang de deelnemer echter geen keuzes kan maken, ook al is dat in het begin nog maar alleen op de inhoud en keuzes in de regeling zullen geen grote veranderingen in aanpak, gedrag en klantgericht denken van pensioenuitvoerders te verwachten zijn. Pas wanneer ook de deelname aan een bepaalde uitvoerder (bij aanvang dan wel bij pensionering) aan de orde is moeten de bestaande pensioenmarktpartijen zich op de bovenstaande elementen moeten gaan richten.

Overigens is in de Verenigde Staten en Australië al wel duidelijk geworden dat er zeker niet alleen maar voordelen aan een systeem met veel keuzevrijheid zitten. Goede begeleiding van de werknemers in het maken van keuzes en de daarbij behorende risico's is van groot belang. Van belang is dat deelnemers doorzien dat met het maken van de juiste keuzes de gewenste doelen bereikt kunnen worden. Op die manier zullen mensen vanzelf meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid tonen voor hun financiële planning. Ze hebben nu immers zelf invloed op het resultaat.

Focus op behoeften van het individu in plaats van op producten vergt goede advisering en begeleiding
Het geven van meer keuzevrijheid, bijvoorbeeld ten aanzien van de pensioenuitvoerder en de middelen waarin de gelden worden belegd, zal als positief worden ervaren door werknemers en zal hun betrokkenheid en verantwoordelijkheid vergroten.

Goede advisering en begeleiding is bij zoveel keuzevrijheid zeer belangrijk. Wetenschappelijk is immers al meerdere malen aangetoond dat indien keuzes worden geboden, men daar vaak geen gebruik van maakt en het geld in een standaard product laat zitten. EY heeft in 2015 een onderzoek uitgevoerd onder pensioenuitvoerders, getiteld "kiezen en keuzevrijheid in de pensioensector: wennen aan verandering". Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat slechts 27% van de ondervraagden vindt dat de pensioenuitvoerders begrijpen wat deelnemers willen. Als deelnemers niet kunnen of willen kiezen en de uitvoerder vervolgens ook niet begrijpt wat de deelnemer wil, tja.... dan moet er toch echt iets veranderen.

Hoewel in de financiële sector de mens als calculerende burger (homo economicus) wordt beschouwd, die verstandige keuzes maakt, heeft econometrist Theo Kocken al eens gezegd: "de homo economicus is een kip zonder kop, onthoudt dat nu eens!". De mens laat zich leiden door emoties, maar ook door de waan van de dag en bovendien worden goede kansen vaak beter ingeschat dan slechte kansen, etc.

Allemaal redenen waarom een goed ingeklede zorgplicht, waarbij de deelnemer voorzien wordt van advies en begeleiding, rekening houdend met zijn of haar kennis, ervaring en risicobereidheid. Dit is zeker van belang nu de financiële markt ingewikkelder wordt met de steeds nieuw ontwikkelde producten. Het is van groot belang om de deelnemer goed inzicht te geven in de voordelen van het beleggen in dergelijke producten, maar zeker ook in de risico's daarvan. Tegelijkertijd moet ervoor gezorgd worden dat men niet teveel risico's neemt, maar zeker ook niet te weinig. Er moet dus een goede balans tussen risico's, rendement en kosten worden gevonden die past bij de deelnemer. Dit betekent dat het inroepen van advies door de deelnemer gestimuleerd moet worden. Dit kan bijvoorbeeld door vanuit de werkgever een bijdrage te verstrekken voor het inwinnen van advies bij een financieel planner, maar ook door de zorgplicht voor de uitvoerders van deze regelingen goed in de wet te verankeren.

Wij kunnen ons overigens voorstellen dat de financieel planner daarbij niet alleen kijkt naar het vermogen uit de regeling zoals deze door de werkgever wordt aangeboden, maar daarbij ook de persoonlijke situatie en andere vermogensbestanddelen meeneemt. Het kan immers zo zijn dat iemand door vrijval van de hypotheeklasten vanaf pensioendatum al genoeg geld heeft om de oude dag mee door te komen en het vermogen uit de regeling via de werkgever voor andere doeleinden gebruikt kan worden. In feite gaat het dan om het uitvoeren van een soort financiële APK, een periodieke financiële check om te kijken of het geheel nog op orde is. De AFM roept momenteel reeds om invoering van een dergelijke APK, maar beperkt zich daarbij nog tot pensioen.

Het doel van deze financiële planning is dat de deelnemer uiteindelijk zelf de verantwoordelijkheid neemt voor bepaalde keuzes die tijdens het leven worden gemaakt en de mogelijke consequenties die dit voor de korte en lange termijn heeft.

Een stelsel van financieel welbevinden zal voornamelijk bestaan uit vermogensbeheerders die financieel planners in dienst hebben om de deelnemers te adviseren en te begeleiden in het maken van keuzes.

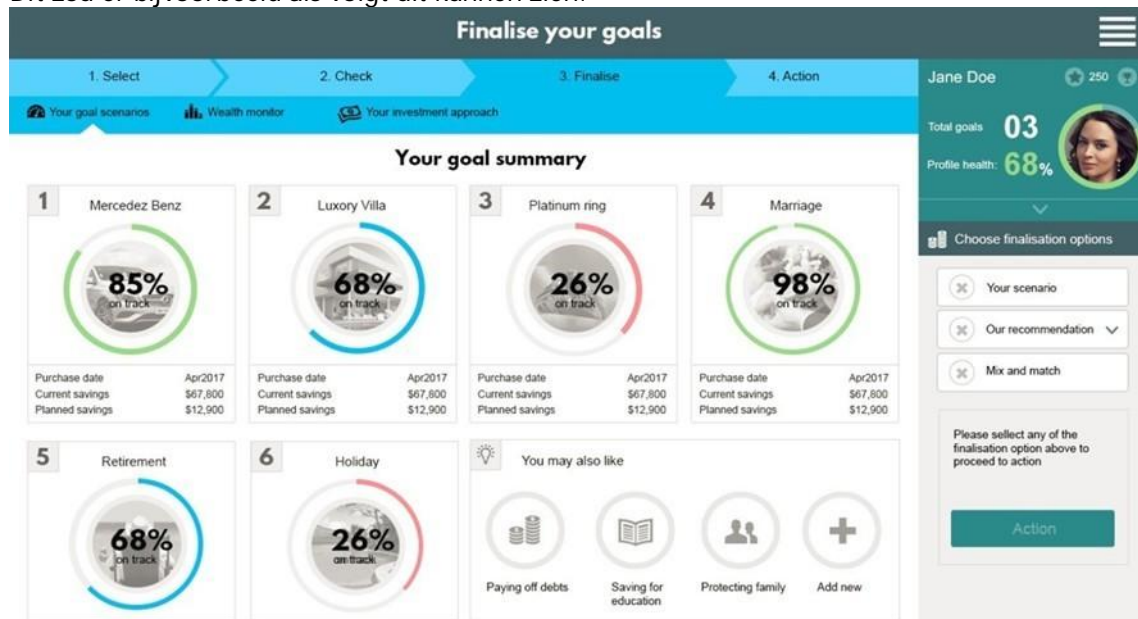
Dit vergt een persoonlijker benadering dan nu het geval is in de financiële sector, maar de hogere kosten daarvan kunnen deels worden ondervangen door gebruik te maken van digitale oplossingen, zoals robotisering.

Digitalisering noodzakelijk voor real time inzicht en overzicht én voor kostenefficiëntie

De hogere kosten van de meer persoonlijke benadering die ontstaat door gebruik te maken van financieel planners, kan deels worden ondervangen door gebruik te maken van digitale oplossingen. Daarnaast is het, gezien de huidige 24-uurs economie noodzakelijk om processen te digitaliseren en wellicht zelfs te robotiseren.

In een stelsel waarin veel individuele keuzevrijheid bestaat, moeten de uitvoerders bereikbaar zijn op tijden dat mensen met hun financiële planning bezig zijn. Dat betekent dat de uitvoerders ook buiten kantooruren bereikbaar moeten zijn. Dit kan gerealiseerd worden door een online chatfunctie, een app waarmee gegevens continue opvraagbaar zijn of de mogelijkheid tot een persoonlijk gesprek met de financieel planner. Ook valt te denken aan een dashboard waarin de deelnemer continue kan zien op welke wijze het vermogen is gealloceerd.

Dit zou er bijvoorbeeld als volgt uit kunnen zien:



De dienstverlening van uitvoerders kan geautomatiseerd of zelfs gerobotiseerd worden, waarbij de meer persoonlijke en specialistische hulpvragen opgepakt kunnen worden door de financieel planners of persoonlijke adviseurs. Uiteraard kunnen ontwikkelingen als big data ook gebruikt worden. Beschikbare digitale informatie kan worden gebruikt om bepaalde gedragspatronen bloot te leggen om zodoende beter in te kunnen spelen op de behoeften van de klanten.

Op dit gebied kunnen de uitvoerders zich onderscheiden in hun dienstverlening, hetgeen een rol kan spelen in de keuze voor een bepaalde uitvoerder.

De ontwikkelingen op dit gebied gaan snel en dat is goed. Dergelijke ontwikkelingen gaan wel gepaard met vraagstukken inzake privacy en beveiliging van systemen. Dit zijn vraagstukken waar de gehele financiële sector momenteel hard aan werkt. De klant moet straks optimaal worden bediend met in achtname van de wet- en regelgeving alsmede de ethische normen.

Maatschappelijke belangen moeten in het oog gehouden worden door het opstellen van randvoorwaarden

Een sector voor financieel welbevinden met veel keuzevrijheid sluit beter aan bij onze huidige manier van samenwerken en samenleven dan ons huidige pensioenstelsel. Een dergelijke sector heeft echter wel bepaalde randvoorwaarden nodig om de maatschappelijke belangen niet onder te laten doen voor de individuele belangen van de deelnemers. Zonder uitpuittend te willen zijn, denken wij aan de eis van een minimum vermogen voor de oude dag, regels inzake het beheer van het vermogen, risicodeling en invulling van de zorgplicht.

Om te voorkomen dat het vermogen geheel wordt gebruikt om te voorzien in behoeften voor de pensioendatum, zal de eis van een minimum vermogen voor de oude dag moeten gelden. Dit kan door te zorgen voor een wettelijk verplichte deelname aan een regeling met een verplichte minimale pensioenopbouw. Het overige vermogen mag dan voor andere doeleinden worden gebruikt. Deze randvoorwaarde is nodig om te voorkomen dat de overheidsvoorzieningen, zoals de bijstand en toeslagregeling onder te grote druk komen te staan. Daarnaast hebben werkgevers er belang bij dat de werknemers op een bepaald moment ook met pensioen kunnen gaan en niet door blijven werken omdat stoppen met werken financieel gezien niet mogelijk is.

Overigens kunnen ook fiscale maatregelen worden genomen, waardoor het lucratief is om een minimum pensioenvoorziening op te bouwen. Bijvoorbeeld door de in te leggen gelden voor pensioen te belasten met een lager tarief dan de gelden die voor een ander doel worden ingelegd. In Australië worden de werkgevers op die wijze aangemoedigd een pensioenvoorziening aan hun werknemers aan te bieden.

Het vermogen dient bovendien zodanig beheerd te worden dat sprake is van voldoende spreiding van risico's. Denkbaar is bijvoorbeeld dat het vermogen voor een maximum percentage belegd mag zijn in één onderneming of product. Dit betekent dat invulling gegeven moet worden aan de principes van de prudent person.

Om te voorkomen dat extreme risico's door een individu worden gedragen is het belangrijk dat een bepaalde vorm van risicodeling wordt ingevoerd. Te denken valt aan het delen van risico's als langlevens, arbeidsongeschiktheid en overlijden. Dit kan door bepaalde groepen deelnemers in een pool te zetten. Daarbij moet goed nagedacht worden over de systematiek van indeling, zodat sprake is en blijft van acceptabele solidariteit.

De zorgplicht moet voldoende worden uitgewerkt in de wet- en regelgeving. Bij de uitvoering van de zorgplicht moet invulling gegeven worden aan de regels van de prudent person, maar moet ook oog zijn voor de kennis, ervaring, risicobereidheid en doelstellingen van de individuele deelnemer. De eerste stappen hiertoe zijn gezet door de zorgplicht die recent in de Pensioenwet is opgenomen inzake de Wet verbeterde premieregeling. Volgens die wet moet de deelnemer rond het 40^e levensjaar, bij einde dienstverband en op pensioendatum geadviseerd worden in het licht van de keuze voor een vaste of een variabele uitkering. Daarbij moet niet alleen naar de pensioenen uit de pensioenregeling worden gekeken, maar moet ook de algehele financiële situatie van de deelnemer in ogenschouw worden genomen.

Tenslotte

Kijkend naar de huidige stand van de pensioensector kan gesteld worden dat er veel werk aan de winkel is. De eerste stap die genomen moet worden, is het stelsel te veranderen en dan niet alleen details, maar een daadwerkelijke wijziging van de fundamenten van het stelsel. Voor deze stap ligt de bal bij de politiek. Vervolgens kunnen de uitvoerders overgaan tot implementatie van een flexibeler stelsel dat past bij de eisen van de 21^{ste} eeuw!

Nicolette Opdam, Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP

Bianca van Tilburg, Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP

Overzicht van geraadpleegde literatuur:

CPB (2016). *Aanvullende analyses toekomst pensioenstelsel: uitgevoerd op verzoek van het ministerie van SZW*. Den Haag: Centraal Plan Bureau, 20 juli 2016.

CPB (2016). *Afschaffing doorsneesystematiek, mogelijke transitiepaden*. Den Haag: Centraal Plan Bureau, 15 juli 2016.

Klijnsma, Jetta (2016). *Vrijwillige voortzetting pensioenfonds voor zzp'ers*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 11 juli 2016.

Van de Laak, Bart (2016). *Vrijheid zzp'ers ebt weg rond pensioenleeftijd; Zelfstandigen zijn meer tevreden over hun werk dan werknemers, maar verliezen hun keuzevrijheid zodra ze de pensioenleeftijd naderen*. <https://www.wegwijs.nl/artikel/2016/06/vrijheid-zzpers-ebt-weg-rond-pensioenleeftijd>, 15 juni 2016.

Broeders, prof. Dr. D.W.G.A. en Mehlkopf, dr. R.J., *Persoonlijke pensioenrekeningen met een individuele buffer*. Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken, 14 juni 2016.

CPB (2016). *SER-varianten toekomstig pensioenstelsel: een ALM-analyse*. Den Haag: Centraal Plan Bureau, 7 juni 2016

Opdam, Nicolette (2016). *Maak het pensioencontract compleet!* Eye on Finance, thema Solvabiliteit, 2016.

CBS (2016). *Witte vlek op pensioengebied 2012*. Centrum voor Beleidsstatistiek, mei 2016.

Bureau Bartels B.V. (2016). *Onderzoek vrijwillige voortzetting pensioenfonds voor zelfstandigen*. Eindrapport uitgebracht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amersfoort, 27 januari 2016.

Netspar (2016). *Participation and choice in funded pension plans, guidance for the Netherlands from worldwide diversity*. Tilburg: Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement, mei 2016.

SER (2016). *Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad, mei 2016.

Netspar (2016). *Willen we ons pensioen nog wel samen doen? over keuzevrijheid en solidariteit in aanvullend pensioen*. Tilburg: Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement, mei 2016.

Heemskerk, Mark en Maatman, René en Werker, Bas. *Persoonlijk Pensioen met Risicodeling*. Ondernemingsrecht 2016/27, 14 februari 2016.

CPB (2015). *The allocation of financial risks during the life cycle in individual and collective DC pension contracts*. Den Haag: Centraal Plan Bureau, december 2015.

Media Planet (2015). *Pensioen, van keuzevrijheid naar duurzaamheid*. Media Planet (mijn-pensioen.nu), december 2015.

Netspar (2015). *Internationale vergelijking van kapitaalgedekte pensioenstelsels: Keuzevrijheid kan ruimer, risicodeling internationaal verschillend*. Tilburg: Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement, juni 2015.

Mijnheer, Dennis. *De homo economicus is een kip zonder kop, onthoud dat nu eens!* <https://www.ftm.nl/artikelen/de-financiele-crisis-ontleed-in-nieuwe-documentaire-Boom-Bust-Boom>. 25 mei 2015.

De Beer, Paul en Salverda, Wiemer en De Deken, Johan en Hollanders, David en Kuiper, Sijbren en Van der Zwan, Natascha. Keuzevrijheid in pensioenen, voor werknemer en werkgever, individueel of collectief? *Eindrapport Onderzoeksproject Keuzevrijheid en Pensioenen: Vier scenario's, ten behoeve van Instituut GAK*. Amsterdam: UVA-AIAS, versie 1 mei 2015.

Dietvorst, prof. Dr. Gerry (2015). *ZZP-pensioen 2015: Twee voor de prijs van één?*. Pensioen & Praktijk, januari-februari 2015.

EY (2015). *Een onderzoek naar kiezen en keuzevrijheid in de pensioensector: wennen aan verandering*. Amsterdam: 2015.

SZW (2015). *Perspectiefnota Toekomst Pensioenstelsel*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015.

EY (2015). *The \$500 trillion prize, a customer-centric vision for the global pension and retirement market*. London: EY (ey.com/pensionreport2015).

SER (2015). Advies 15/01, februari 2015. *Toekomst Pensioenstelsel*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.