



Advies

**5 jaar Algemeen Werknemerspensioen
(LAP): Een evaluatie**

December 2017

De Sociaal Economische Raad

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerhande aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.



Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad
Aruba
Telefoon : 00297-5832713
Fax: : 00297-5838956
E-mail : info@ser.aw

Inleiding.....	2
1. Algemeen pensioen	3
1.1 Pensioenproblematiek.....	3
1.2 Sociaal dialoog.....	3
1.3 Wettelijk kader	4
2. Knelpunten en tekortkomingen van de Lap	5
2.1 Data.....	5
2.2 Toezichthouder en een controle mechanisme.....	5
2.3 Incasserings- en premie overdracht.....	5
2.4 Verschillen in pensioenaanspraken bij verzekeringsinstellingen en	6
ondernemingspensioenfondsen	6
2.5 Gevolgen van de tekortkomingen van de Lap	6
3. Advies CBA: pensioensparen via de commerciële banken	8
3.1 Voorstel CBA	8
3.2 Stakeholders	9
3.2.1 Pensioenfondsen	9
3.2.3 Insurance Association of Aruba (IAA)	10
3.2.4 Commerciële banken.....	10
4. Conclusies en advies	12
4.1 Ten aanzien van de LAP	12
4.2 Ten aanzien van het CBA-advies.....	12



Inleiding

“Pensionering betekende niet zo lang geleden enerzijds een abrupte overgang van een werkend naar een niet-werkend leven, waarbij men definitief afscheid nam van de arbeidsmarkt”¹. Anderzijds betekende pensionering voor velen in de samenleving ook een (flinke) financiële achteruitgang in ruil voor meer rust en vrije tijd. Voor gepensioneerden, die slechts beschikten over het wettelijk vastgestelde AOV-pensioen, was het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en met name de aanpassing aan financiële achteruitgang, vaak een bron van ongelijkheids- en frustratiegevoel. Dit pensioenproblematiek, dat zich verder strekte dan het micro-sociaal gezichtspunt gezien vanuit het individueel belang, raakte het maatschappelijke leven en noopte de overheid op tot ingrijpen op macroniveau. Het was dan ook vanuit dit perspectief dat de regering in 2010 binnen het Sociale Dialoog het belang hiervan heeft aangekaart. Vervolgens is in samenspraak met vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeverorganisaties en andere stakeholders in 2011, de Landsverordening algemeen pensioen (Lap), (AB 2011 no. 85) tot stand gekomen.

De invoering van een algemeen pensioenstelsel (Lap) op 1 januari 2012, is een zeer belangrijke stap voor wat betreft de sociale zekerheid en bestaanszekerheid van deelnemers van de samenleving.

Om na te gaan hoe de Lap de afgelopen 5 jaar in de praktijk heeft gefunctioneerd en of het zijn doel heeft bereikt, heeft de Sociaal Economische Raad (SER) onderzoek gedaan op de naleving en werking van de Lap. Tevens heeft de voormalige Minister van Financiën en Overheidsorganisatie, de SER om advies verzocht inzake een advies van de Centrale Bank van Aruba (CBA) omtrent de uitvoering van de Lap, namelijk “invoering van de mogelijkheid tot pensioensparen via de commerciële banken, vereenvoudiging van de Lap en de aanwijzing van een toezichthouder m.b.t. de Lap” (zie bijlage).

Ten behoeve van het bovenstaande heeft de SER een rapport opgesteld, waarin de afgelopen vijf jaren van de Lap geanalyseerd zijn, zijnde het invoeringsproces, de eventuele knelpunten en tekortkomingen van het beleid en/of wet- en regelgeving. Verder wordt er advies gegeven ten aanzien van aanpassingen in de Lap en ten aanzien van het voorstel van de CBA.

¹ Henkens, K., van Solinge, H., & van Dalen, H. (2009). Beslissingen rond langer werken: de onzichtbare drempels voor een later pensioen. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 64-79.

1. Algemeen pensioen

1.1 Pensioenproblematiek

Een effectief pensioenstelsel beschermt de gepensioneerden in een samenleving tegen financiële uitdagingen op latere leeftijd en draagt bij aan een vast inkomen en aan het behouden van een stabiele levensstandaard.

Tot aan 2011 hadden twee van de drie werknemers van de Arubaanse beroepsbevolking, naast hun AOV-pensioen, geen aanvullend (werknemers) pensioenverzekering². Vanuit het oogpunt van de sociale zekerheid was dit een behoorlijk gemis, zeker in vergelijking met werknemers uit de publieke sector (ambtenaren) die wel van een aanvullende werknemerspensioen genoten. Deze discrepantie tussen werknemers uit de private- en publieke sector zorgde voor een grote economische/financiële en maatschappelijke achterstand alsmede een verschil tussen de gepensioneerden uit deze 2 sectoren binnen de samenleving.

1.2 Sociaal dialoog

Vanwege het bovenstaande is er tijdens de Sociale Dialoog 2010 tussen partijen (regering en sociale partners), overeengekomen dat er een algemeen verplichte pensioenregeling moest komen voor alle werknemers in de particuliere sector. Dit werd vastgelegd in een protocol op 8 september 2011 en ingevoerd per 1 januari 2012 (Lap) na onder andere een positief advies van de SER³.

Door middel van de Lap wordt het volgende geregeld:

- de beschikbaarheid van een premiesysteem;
- de ingangleeftijd (die gelijk is aan de AOV-leeftijd);
- de vrijheid van keuze van verzekeraar of pensioenfonds;
- de minimale premie percentage (6%) en;
- de premie verdeling tussen werknemers en werkgevers.



² Memorie van toelichting, Landverordening algemeen pensioen.

³ SER Advies; 'Invoering van het algemeen pensioen per 1 januari 2012' november 2011.

1.3 Wettelijk kader

Ingevolge artikel 2 van de Lap dient de onderneming van een werkgever verbonden te zijn aan een ondernemingspensioenfonds ofwel de werkgever dient met een verzekeringsinstelling⁴ een premieovereenkomst te sluiten, houdende bepaling met betrekking tot de verzekeringsovereenkomst van zijn werknemers. Hiermee wenst de regering immers te bewerkstelligen dat alle werkgevers (ook degene die maar één werknemer in dienst heeft)⁵, die niet al deelnemers zijn in een ondernemingspensioenfonds, door middel hiervan voor hun personeel een kader te scheppen, waardoor dezen, in staat zijn om bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, naast de algemene ouderdomsuitkering, een aan de hoogte van hun voormalige loon gerelateerde uitkering te kunnen ontvangen⁶.

Deze Lap is van toepassing op werknemers die de leeftijd van 18 jaar, doch niet de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en die in het bevolkingsregister zijn opgenomen alsmede een arbeidsovereenkomst hebben, waarbij zij de proeftijd hebben doorlopen (artikel 1 Lap).

De pensioenpremie bedraagt tenminste 6% (artikel 5 Lap) en komt deels ten laste van de werknemer en deels (ten minste de helft) van diens werkgever (artikel 9 Lap).

⁴ Een levensverzekeringsbedrijf waaraan een vergunning is verleend als bedoeld in artikel 5 van de landsverordening toezicht verzekering bedrijf (AB 2000 no.82).

⁵ Zoals gemeenlijk ook het geval is bij inwonend huishoudelijk personeel.

⁶ Memorie van toelichting, Landverordening algemeen pensioen.

2. Knelpunten en tekortkomingen van de Lap

Het is inmiddels meer dan vijf jaar geleden dat het algemeen verplichte aanvullende pensioenregeling (Lap) is ingevoerd, volgens de Raad de hoogste tijd om een kritisch blik te werpen op de invoering en ontwikkeling daarvan. Naar aanleiding hiervan heeft de SER onderzoek gedaan over de inhoud van de Lap en de wijze waarop/in hoeverre de Lap wordt nageleefd.

In de volgende paragrafen zullen de knelpunten en tekortkomingen (van de implementatie) van de Lap besproken worden.

2.1 Data

Om een overzicht te kunnen krijgen van de effectiviteit van de Lap, moet de mate waarin alle werkgevers en werknemers aan de verplichting van de Lap voldoen, worden vastgesteld. Er ontbreekt echter een algemene registratiesysteem waardoor data hieromtrent helaas niet te achterhalen is en het dus moeilijk is om aan te geven in hoeverre werkgevers en werknemers daadwerkelijk aan hun wettelijke verplichtingen voldoen. Dit gebrek aan harde cijfers bemoeilijkt bovendien de beoordeling (implementatie en functionering) van de Lap.

2.2 Toezichthouder en een controle mechanisme

Ingevolge art. 26 van de Lap zou een toezichthouder benoemd moeten worden. Dit is echter tot op heden nog niet gedaan. Het ontbreken van een toezichthouder, maakt dat er geen controlemechanisme is voor de naleving van de verplichtingen die uit de Lap voortvloeien. De toezichthouder dient namelijk, bij het niet naleven van de Lap door werkgevers, in te grijpen en zodoende de ongewenste scenario, waarin een werknemer bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd met lege handen komt te staan, te voorkomen. Toezichthouding en controle zijn dus belangrijk en noodzakelijk voor het effectief functioneren van de Lap. Bovendien komt dit ten gunste van de transparantie en dus het vertrouwen van de burgers.

2.3 Incasserings- en premie overdracht

Uit gesprekken met verzekeraars is gebleken dat de incassering en administratie van de premies in de praktijk een uitdaging vormen. Dit is een duidelijke voorbeeld van de negatieve gevolgen door het gebrek aan toezicht en controlemechanismen. De wettelijk ingehouden premies worden al vaak niet door werkgevers afgedragen aan de verzekeraars of werkgevers melden werknemers in het geheel niet eens aan bij een verzekeraar.

Sommige bedrijven menen andere prioriteiten te hebben en sommige (kleine) bedrijven kunnen hun betalingsverplichtingen niet nakomen. Bovendien blijkt er een gebrek aan informatie inzake de LAP te zijn, waardoor bedrijven niet (goed) ingelicht zijn/worden over hun verplichtingen en de aansluitingsprocedure, met als gevolg dat werknemers hierdoor minder of geen pensioen opbouwen.

2.4 Verschillen in pensioenaanspraken bij verzekeringsinstellingen en ondernemingspensioenfondsen

Volgens artikel 11 van de Lap is de pensioengerechtigde leeftijd van deelnemers bij verzekeringsinstellingen gelijkgesteld aan de leeftijd waarop men recht heeft op een AOV-uitkering. Daartegenover biedt artikel 12 van de Lap aan deelnemers van ondernemingspensioenfondsen de mogelijkheid om vervroegd, in het bijzonder vanaf 60 jarige leeftijd, over hun pensioen te kunnen genieten. Hierdoor kunnen werknemers die bij ondernemingspensioenfondsen zijn aangemeld, in de praktijk, eerder met pensioen gaan dan werknemers die bij verzekeringsinstelling zijn aangemeld.

Dit zou betekenen dat de hoogte van de pensioenaanspraken van de groep vervroegd gepensioneerden die bij ondernemingspensioenfondsen zijn aangemeld, onvermijdbaar minder zal bedragen dan van de groep gepensioneerden die hun pensioen bij verzekeringsinstelling hebben opgebouwd.

Verder maakt artikel 7 van de Lap het mogelijk dat werknemers bij het wisselen van werkgever, de door hen opgebouwde toekomstige pensioenaanspraken c.q. het pensioenkapitaal, over te kunnen dragen aan de door de nieuwe werkgever aangewezen verzekeringsinstelling of ondernemingspensioenfonds. Echter pensioenen, die langer dan tien jaar opgebouwd zijn bij een ondernemingspensioenfonds, zijn uitgezonderd van dit recht op overdracht. Er bestaat dus een discrepantie tussen verzekeringsinstellingen en ondernemingspensioenfondsen voor wat betreft de pensioenaanspraken en kapitaaloverdracht, hetgeen ongewenst zou moeten zijn, aangezien dit ongelijkheid in pensioenen met zich meebrengt.

2.5 Gevolgen van de tekortkomingen van de Lap

De genoemde knelpunten en tekortkomingen van de Lap maken dat deze wet omzeild kan worden en dat de Lap daardoor zijn doel voorbij schiet. Door het ontbreken van een toezichthouder en dus controlemechanisme is het moeilijk om werkgevers die hun verplichtingen omtrent de Lap niet nakomen, in de praktijk aan te pakken. Bovendien is er geen meldpunt waar werknemers een klacht tegen hun werkgever kunnen indienen bij niet

naleven van de Lap. Wanneer de door de werknemer verschuldigde premie door de werkgever niet wordt ingehouden, of de werkgever de premie niet aan de bij haar aangesloten verzekeringsinstelling of ondernemingspensioen afdraagt of de werkgever de werknemer in het geheel niet bij een verzekeringsinstelling of ondernemingspensioen aanmeldt, bouwt de werknemer geen pensioen op. Met als gevolg dat de werknemer bij het bereiken van zijn pensioengerechtigde leeftijd niet tegen financiële uitdagingen beschermd is.



3. Advies CBA: pensioensparen via de commerciële banken

3.1 Voorstel CBA

De Centrale Bank van Aruba (CBA) heeft op 27 september jl. aan de Minister van Financiën voorgesteld om pensioensparen via de commerciële banken mogelijk te maken. De CBA is van namelijk mening dat de keuzemogelijkheden op de pensioenmarkt te beperkt zijn, hetgeen niet in het belang is van de werknemers. Meer concurrentie op de Arubaanse pensioenmarkt is, naar oordeel van de CBA, zonder meer wenselijk. Een ruimere keuze aan pensioenaanbieders zal naar de verwachting van de CBA, een drukkend effect hebben op de prijs waartegen pensioenregelingen op de Arubaanse markt worden aangeboden en daarmee voor zowel de werkgever als de werknemers een gunstig effect hebben. Ten behoeve hiervan stelt de CBA voor, om de commerciële banken toegang te bieden tot de pensioenmarkt onder de volgende voorwaarden namelijk:

- De banken mogen enkel pensioenregelingen aanbieden met een dominant spaarkarakter;
- De verzekeringselementen dienen of in eigen beheer dan wel bij een verzekeraar te worden verzekerd;
- De pensioengelden dienen op een geblokkeerde rekening bij banken te worden gestort. Deze rekeningen dienen wel buiten faillissementsboedel te vallen en de pensioengelden mogen niet tussentijds worden opgenomen;
- Het bij een commerciële bank gespaarde bedrag (premies en rente) dient op de pensioendatum te worden omgezet in een lijfrentepolis, afgesloten bij een levensverzekeraar werkzaam in Aruba.

Op Curaçao is, sinds 2016, pensioensparen via commerciële banken mogelijk. Echter kent Curaçao geen algemeen pensioen zoals Aruba.

De CBA stelt dat er werknemers zijn (bijvoorbeeld oproepkrachten) van wie het pensioengevend loon zo laag is, dat de pensioenpremie niet opweegt tegen de administratieve last voor de werkgever, verzekeraar en/of pensioenfonds. Hierdoor is het volgens de CBA aan te bevelen om werknemers met een inkomen onder een bepaald grensbedrag uit te sluiten van de verplichte pensioenopbouw. De CBA stelt ten aanzien van deze gevallen voor om in de Lap op te nemen dat de werkgeverspremie als loon (belast) wordt uitbetaald.



3.2 Stakeholders

Zoals eerder vermeld stelt de CBA een introductie van de mogelijkheid tot pensioensparen via de commerciële banken voor. Met als argument, dat meer aanbieders in de markt tot meer concurrentie leidt, wat weer tot prijsverlaging van pensioenregelingen zou moeten leiden, hetgeen gunstig is voor zowel werkgevers als werknemers.

De SER heeft echter begrepen dat de CBA, met betrekking tot dit advies, geen onderzoek naar en/of inventarisatie heeft gedaan inzake de implementatie van de Lap, noch naar de ontwikkelingen hiervan, noch naar de huidige stand van zaken voor wat betreft de kosten, het rendement en/of de service van de huidige aanbieders naar de consument toe. Bovendien heeft de CBA niet gesproken en/of overleg gehad met de huidige aanbieders (verzekeringsmaatschappijen en pensionfondsen) en zelfs ook niet hierover gesproken heeft met de commerciële banken, die door de CBA als nieuwe aanbieders worden voorgesteld.

Deze handelwijze van de CBA heeft de Raad, op z'n zachts gezegd, erg verbaasd. De Raad begrijpt dan niet hoe de CBA tot dergelijk advies/voorstel kan komen zonder een degelijk onderzoek vooraf te hebben gedaan.

Om een duidelijk beeld te kunnen krijgen van mogelijke gevolgen van het voorstel van de CBA, heeft de SER interviews gehouden met de verschillende pensioenaanbieders.

3.2.1 Pensioenfondsen

Voor de pensioenfondsen is het van belang om te weten hoe hoog het rendement van een bank zou zijn op hun pensioenregeling. De pensioenfondsen zouden ook graag buiten hun sector, hun pensioenregeling willen aanbieden maar worden beperkt door de huidige wet- en regelgeving en door de strikte voorwaarden van de CBA. De pensioenfondsen hebben aangegeven verbaasd te zijn door het voorstel van de CBA. Zij vinden dat, in plaats van de commerciële banken als aanbieders erbij te halen, er beter gekeken kan worden naar de huidige kostenstructuur en de onnodige elementen die naar hun mening een 'unlevel playing field' veroorzaken (zoals bijvoorbeeld de "franchise"⁷, die slechts geldig is voor de pensioenfondsen). Bovendien vinden zij dat verzekeringsbedrijven efficiënter en transparanter zouden moeten werken, wat op lange termijn in het voordeel zou kunnen zijn voor de deelnemers.

⁷ franchise is een gedeelte van het loon dat bij de pensioenberekening buiten beschouwing wordt gelaten.

3.2.3 Insurance Association of Aruba (IAA)

De IAA is van mening dat het advies van de CBA aan de Minister van Financiën omtrent toevoeging van de commerciële banken als pensioen aanbieders in de zin van de Lap, voorbarig is geweest vanwege het gebrek aan onderzoek op dit gebied. Vooral gezien de significante impact dat de introductie van pensioensparen via de commerciële banken kan hebben op de financiële markt en op de Arubaanse gemeenschap, meent de IAA dat de CBA, haar advies had moeten voorzien van goede argumentatie en ondersteund door onderzoek en cijfers. Voor zo ver bekend bij de IAA, heeft de CBA geen onderzoek verricht naar de huidige situatie van de pensioenmarkt en ook geen gespreken gevoerd met de commerciële banken, verzekeringsmaatschappijen, pensioenfondsen en/of bijvoorbeeld de ATIA inzake dit onderwerp.

De IAA is niet mee eens met de stelling van de CBA, dat er een gebrek aan concurrentie zou zijn. De CBA meent namelijk dat er slechts twee (hoofd) aanbieders zijn (Guardian Group Fatum en ENNIA), maar volgens de IAA zijn er echter op dit moment tenminste vijf verzekeringsmaatschappijen die levensverzekeringen en pensioenproducten mogen aanbieden, namelijk Sagicor, Nagico en Pan American life. Waarbij Nagico heel actief op de markt is en aanzienlijk aan het groeien is.

Volgens de IAA zou er een analyse gedaan moeten worden naar de Arubaanse arbeidskrachten die momenteel verzekerd zijn bij verzekeringsmaatschappijen in vergelijking met pensioenfondsen. De verhouding hiervan is namelijk belangrijk om een goede pensioen dienstverlening aan te kunnen bieden.

De CBA geeft volgens de IAA ook niet aan wat de negatieve gevolgen voor de werknemers zijn naar aanleiding van dit zogenaamde gebrek aan concurrentie op de pensioenmarkt. Noch geeft de CBA aan wat voor invloed dit zal hebben op de opbouw van het pensioenkapitaal van werknemers.

De IAA is van mening dat de CBA zich momenteel zou moeten richten op de uitdagingen bij het innen van de pensioenpremies van de werkgevers.

Tot slot geeft de IAA aan niet tegen concurrentie op de verzekeringsmarkt te zijn en juicht dit juist toe maar vindt echter dat deze concurrentie niet uit andere sectoren moet komen.

3.2.4 Commerciële banken

Ondanks verschillende pogingen heeft de SER geen officiële standpunten/reacties kunnen krijgen van de Aruba Banker's Association(ABB), noch van de Banco di Caribe, de CMB of van de RBC.

Echter met de Aruba Bank is het wel gelukt om een onderhoud hierover te hebben. De Aruba Bank geeft aan zeer verbaast te zijn en het vreemd te vinden niet betrokken of tenminste gehoord te zijn geweest door het CBA bij het opstellen van het advies/voorstel en is van mening dat pensioensparen via commerciële banken op dit moment niet haalbaar lijkt te zijn wegens de huidige rendementen die de markt aanbiedt. Uiteindelijk zou er eerst een "businesscase" hierover gedaan moeten worden om te kunnen beoordelen hoe rendabel zo iets eventueel zou kunnen zijn. De Aruba Bank vindt verder dat er eerst getoetst moet worden wat de huidige situatie van de pensioenmarkt is voordat er ruimte gecreëerd wordt voor nieuwe aanbieders.

Hoewel de RBC geen officiële reactie heeft gegeven is het in dit kader opmerkelijk dat deze bank heeft aangekondigd hun verzekeringsafdeling ("broker") te gaan sluiten. Dit zou natuurlijk het bieden van een pensioensparen bij deze bank er niet makkelijker op maken aangezien zij de verzekeringselementen hiervan bij een verzekeringsinstelling zouden moeten verzekeren.



4. Conclusies en advies

4.1 Ten aanzien van de Lap

De Raad concludeert dat, 5 jaar na invoering van de Lap, het algemeen pensioensysteem (nog) niet effectief blijkt te zijn en adviseert de minister – in het belang van de deelnemende werknemers- om de Lap op de volgende punten aan te passen, namelijk het:

- invoeren van een algemeen registratiesysteem ten behoeve van een betere dataverzameling;
- benoemen van een toezichthouder en het opzetten van een controlemechanisme;
- opheffen van discrepanties (vervroegd pensioensleeftijd, waardeoverdracht) in de pensioenaanspraken en kapitaaloverdracht tussen verzekeringsinstellingen en ondernemingspensioenfondsen;
- invoeren van een centrale meldpunt voor werknemers.

De Raad wil hier met klem benadrukken dat voornoemde punten van een spoedig en essentieel karakter zijn, met het oog op het bereiken van een volwaardige pensioensysteem op Aruba.

4.2 Ten aanzien van het CBA-advies

Inzake het advies van de CBA concludeert de Raad dat het voorstel van pensioensparen via commerciële banken thans verbonden wordt aan een wetgeving (lees de Lap) die in haar kern en uitvoering vooralsnog niet optimaal functioneert. Het beoogde doel van de CBA om meer aanbieders op de markt te brengen met als gevolg een gunstige positie voor de consument, is vooralsnog nog op geen enkele wijze onderzocht, noch cijfermatig bewezen. De Raad ziet dit momenteel als 'het vergroten van aanbieders van een product op basis van een wet zonder tanden'. Meer aanbieders, met het oog op gezonde concurrentie, leidt niet altijd en automatisch tot een betere kwaliteit en/of van service. In een markt waar de sociale zekerheid van burgers op het spel staat mag laatstgenoemde aspect, niet licht worden genomen.

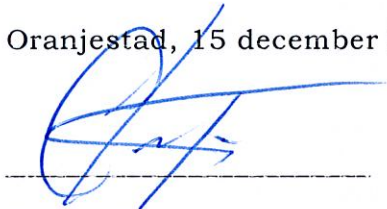
De aanbeveling van de CBA om werknemers met een inkomen onder een bepaald grensbedrag uit te sluiten van de verplichte pensioenopbouw bevreemd de Raad volkomen, aangezien dit volledig indruist tegen de geest en doelstelling van de Lap, zijnde de werknemer een extra bron van inkomen aan te bieden bij het bereiken van diens pensioengerechtigde leeftijd.

De Raad vindt dat de knelpunten en tekortkomingen van de Lap allereerst dienen te worden rechtgetrokken tussen de bestaande stakeholders, alvorens te kunnen bepalen of pensioensparen via commerciële banken überhaupt tot een mogelijkheid kan worden beschouwd en geëvalueerd.

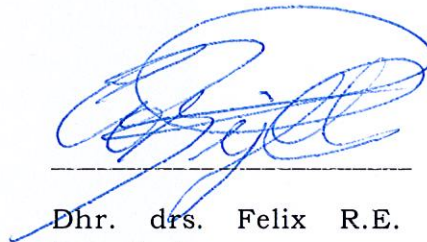
Daarnaast zou, vooruitlopend op een beschouwing van dit voorstel ook rekening gehouden moeten worden met het 'tijdstip'. De Lap stelt immers dat de premieovereenkomsten een looptijd hebben van 5 jaar hetgeen betekent dat een introductie van meer aanbieders op dit moment weinig nut zou hebben aangezien de deelnemers voor de komende 5 jaar toch niet kunnen overstappen naar een andere aanbieder.

Bovenstaande in overweging nemend is de Raad van mening dat het voorstel van de CBA onvoldoende is beargumenteerd en niet onderbouwd of ondersteund is door cijfermatige gegevens en analyses. Derhalve adviseert de Raad negatief ten aanzien van het voorstel van de CBA.

Oranjestad, 15 december 2017



Dhr. J.R. (Rudy) Geerman
Voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. Felix R.E. Bijlhout
Secretaris
Sociaal Economische Raad



L.G. Smith Boulevard 134, Oranjestad, Aruba
Telefoon: (297) 583-2713
Fax: (297) 5838956