

Een veranderend pensioenlandschap

Het pensioenlandschap in Nederland verandert snel. De afgelopen jaren zijn al diverse maatregelen genomen om het pensioenstelsel in Nederland toekomstbestendig te maken. Echter, we zijn er nog lang niet. We staan aan de vooravond van een aantal significante veranderingen, die het pensioenstelsel in Nederland verder zullen beïnvloeden. Hoewel wij van Milliman niet als 'orakel van Delphi' de pensioentoekomst kunnen voorspellen, gaan wij in dit artikel nader in op enkele actuele pensioenbeschouwingen, die volgens ons waarschijnlijk zijn, met als doel inzicht en bewustwording te creëren bij beslissers over deze ontwikkelingen en de mogelijke impact hiervan.

DOOR RAJISH SAGOENIE EN MARTIN WOUDA

Aan de hand van de zogenoemde *pensioendriehoek* gaan wij nader in op de volgende elementen van de tweede pijler pensioenen¹: inhoud van pensioenregelingen, de financieringswijze en de uitvoeringsmogelijkheden.

Enkele vragen die hierbij aan de orde komen zijn:

- Hoe zien pensioenregelingen er straks uit?
- Wat is de impact op onze pensioenen?
- Op welke wijze worden onze pensioenen gefinancierd?
- Welke uitvoeringsmogelijkheden hebben wij nog en wat is de impact hiervan op de aanspraken?

Tot slot volgt onze conclusie dat pensioenregelingen door deze ontwikkelingen minder garanties en meer onzekerheid zullen bevatten.

Pensioendriehoek

In een artikel van Milliman gepubliceerd in *Pensioen Advies* van juni 2014 zijn wij eerder al ingegaan op de fundamenteen waarlangs verbouwing en renovatie van ons pensioenstelsel kunnen plaats vinden. De drie assen die wij hanteren zijn: *inhoud, financiering en uitvoering van een pensioenregeling*.

Het vraagstuk dat daarbij steeds meer aandacht krijgt is: wie loopt in welke mate wanneer welk risico? Met de pensioendialoog wordt de creatie van een nieuw en duurzaam stelsel beoogd, waarbij premiestabiliteit, inzicht in risicoverdeling en een heldere communicatie centraal staan. In het vervolg van dit artikel wordt in meer of mindere mate stil gestaan bij de genoemde onderwerpen.

Inhoud pensioenregelingen

Onze pensioenregelingen zijn grotendeels fiscaal gefaciliteerd. Dat wil zeggen dat de pensioenpremies fiscaal onbelast zijn en de uitkeringen belast. Door diverse beperkende overheidsmaatregelen zijn de pensioenregelingen de afgelopen jaren versoberd. Niet alle deelnemers aan pensioenregelingen hebben scherp in de gaten dat deze versoberingen vergaande consequenties hebben op de uiteindelijke uitkeringen. In een artikel van *PensioenPro* d.d. 6 oktober 2015 is de invloed van de versobering van het Witteveen kader op het pensioenresultaat gepubliceerd.

In een onderzoek van Marike Knoef uit 2014 werd nog uitgegaan van het hoge maximale opbouwpercentage van 2,25%. Dit percentage is de afgelopen

Laten we niet vergeten dat we dit allemaal doen voor de deelnemer

jaren in stappen verlaagd naar 1,875%. Verder is het pensioengevend salaris per 2015 gemaximeerd op € 100.000 en zijn veel pensioenen de afgelopen jaren niet geïndexeerd maar zelfs gekort. Daar staat tegenover dat de werknemers langer mogen doorwerken en daardoor meer pensioen kunnen opbouwen. Per saldo verwachten de onderzoekers dat het beeld verder verslechtert. 'Van de huidige 65-minners zal naar verwachting 56% geen pensioen van 70% bereiken. Eerder was dat 49%'. Het pensioen



Rajish Sagoenie, AAG
Principal & Managing
Director, Milliman



Martin Wouda, MSc, AAG
Manager Consulting
Actuary, Milliman



is hierbij omschreven als het totale inkomen uit de AOW, aanvullend pensioen en de derde pijler.

Boven de grens van € 100.000 is er met het netto-pensioen feitelijk alleen nog een DC mogelijk; en bovendien alleen op vrijwillige basis. De verwachting is dat de grens van € 100.000 als maximaal pensioengevend salaris de komende jaren verder omlaag zal gaan. Als gevolg hiervan zullen de pensioenen gebaseerd op het pensioengevend salaris boven deze grens - bij gelijkblijvende omstandigheden - verder omlaag gaan. Niet uit te sluiten is dat deze trend van pensioenverlaging meer en meer zal leiden tot 'schrijnende' gevallen.

Het zou ons inziens beter zijn geweest om bijvoorbeeld een keuze te maken voor een volledige fiscale facilitering van de zogenoemde hybride pensioenregeling. Daarmee doelen we op een combinatie van een defined benefit (DB) en een defined contribution (DC) pensioenregeling. Een voorbeeld hiervan is een pensioenregeling met een DB karakter (denk aan een middelloonregeling of een Collectieve DC (CDC)) tot een pensioengevend salaris van € 100.000. Boven een pensioengevend salaris € 100.000 zou er de mogelijkheid moeten blijven van een pensioenregeling met een DC karakter, maar dan wel met verplichte deelname. Deze hybride pensioenregelingen zijn eenvoudiger administratief uit te voeren en communicatief uit te leggen – geen verwarring tussen bruto-pensioenregelingen en netto pensioenregelingen – en leiden op termijn voor gepensioneerden naar verwachting eerder tot een daling dan een stijging van het eerder genoemde percentage van 56% (gepensioneerden die geen pensioen van 70% zullen bereiken).

Als inderdaad de grens van € 100.000 naar beneden wordt gebracht, moet wat ons betreft verplichte deelname boven die

grens nadrukkelijk worden heroverwogen.

In ieder geval is duidelijk dat de trend dat het aantal pensioenregelingen met een DC karakter (dus ook CDC regelingen) nog steeds stijgt, aanhoudt en mede daardoor de pensioenrisico's worden verschoven van werkgevers naar werknemers. Als gevolg hiervan zullen de uiteindelijk te bereiken pensioenen steeds meer onzeker worden. Dat geldt niet alleen voor het ouderdomspensioen, maar ook voor het nabestaanden- of partnerpensioen.

Financiering

Mede door de structurele lage rente, de hogere levensverwachting en stringenter solvabiliteitseisen (inclusief de stijgende kosten van garanties) komt de financiering van pensioenen in Nederland steeds meer onder druk. De pensioenpremies stijgen

structureel tot zo'n niveau dat de pensioenen in Nederland als erg duur worden ervaren. Bedrijven zoeken daarom steeds meer naar alternatieven om de pensioenen betaalbaar te houden. Daardoor zullen niet alleen DC regelingen maar ook de eerder genoemde hybride pensioenregelingen in de toekomst aan terrein winnen.

Er ontstaan meer keuzemogelijkheden voor de uitvoering van pensioenregelingen

Nederland kent immers een sterke DB cultuur en een collectief systeem in de tweede pijler (veel bedrijfstakpensioenregelingen met DB regelingen), waardoor er in de toekomst waarschijnlijk toch collectieve systemen zullen blijven met een vorm van solidariteit en risicodeling. De eerder genoemde vraag: wie loopt in welke mate wanneer welk risico zal een belangrijke rol gaan spelen en mogelijk leiden tot meer transparantie en duidelijkheid van pensioenregelingen.

Een ander onderwerp dat hierbij vaak aan de orde komt, is de houdbaarheid van de doorsneepremie in Nederland. Belangrijkste kritiekpunt hierbij is dat jongeren meebetalen aan de pensioenen van ouderen. Om te voorkomen dat de rekening bij één generatie wordt gelegd zal de overgang zeer ingewikkeld zijn en duur bovendien. Volgens het CPB zal het meer dan € 100 miljard gaan kosten. Het kabinet heeft inmiddels de knuppel in het hoenderhok gegooit en wil vanaf 2020, al dan niet via een overgangsregeling, een einde maken aan het jarenlang gehanteerde ‘fenomeen’ van doorsneepremies.

Uitvoering

Tot enkele jaren geleden hadden werkgevers en werknemers in de tweede pijler een keuze tussen een verzekeraar of een pensioenfonds. Later kwam daar het vehikel Premie Pensioen Instelling (PPI) bij als het gaat om de uitvoering van een DC regeling (zonder verzekering van de biometrische risico's). Nederland kent momenteel relatief veel PPI's (circa 10). De premies zijn normaliter leeftijdsafhankelijk en beleggingen vinden veelal plaats via een leeftijdsafhankelijke ‘life-cycle’. De verwachting is dat het aantal PPI's mede door concurrentie zal afnemen. Echter, door veranderende wetgeving zullen naar alle waarschijnlijkheid de mogelijkheden om door te beleggen na de pensioendatum toenemen. Ook de mogelijkheden om meer individuele keuzes te maken zullen toenemen, niet alleen wat betreft de beleggingen maar ook in de uitkeringsfase. In het uiterste geval zal het mogelijk worden om het gehele pensioen door middel van een ‘lump sum’ ineens op te nemen. Dit alles zal de aantrekkelijkheid van DC regelingen en naar verwachting ook van PPI's doen toenemen.

In de nabije toekomst zal de keuze tussen verzekeraar en pensioenfonds verder worden uitgebreid. Als de voortekenen ons niet bedriegen zullen verzekeraars geen of zeer beperkt DB regelingen verzekeren en producten hiervoor aanbieden. Belangrijkste (eerder genoemde) redenen daarvoor zijn de toenemende solvabiliteitseisen en de steeds moeilijker wordende marktontwikkelingen met betrekking tot de lage rente en hogere levensverwachting. Het is daarom zeer waarschijnlijk dat diverse verzekeraars vooral via een Algemeen Pensioenfonds (APF) DB regelingen zullen aanbieden en (laten) uitvoeren (APF-wetgeving is al in de maak en voorbereidingen van APF-en in volle gang). Het grote verschil met de huidige situatie is dat de zogenoemde garantiecontracten² die verzekeraars nu bieden, met ‘harde’ garanties¹, waarschijnlijk niet meer aangeboden zullen worden.

We zien op dit moment bewegingen in de markt dat verzekeraars als alternatief APF-en oprichten om (C)DC en DB regelingen aan te bieden. De verwachting is dat ook bestaande klanten van verzekeraars met garantiecontracten - al dan niet gedwongen - zullen overstappen naar een APF. Ook omdat veel werkgevers niet meer bereid zijn om de hoge garantiepremies te betalen. De verwachting is dat APF-en zowel in omvang als in aantal zullen groeien. Er is momenteel veel ontwikkeling en innovatie op dit terrein waar te nemen. Waarschijnlijk zal dit leiden tot meer keuze voor werkgevers en pensioenfonds, die in het kader van de hedendaagse consolidatie op zoek zijn naar schaalvoordelen en oplossingen voor diverse actuele vraagstukken.

Niet alleen verzekeraars zijn actief, er zijn ook initiatieven van andere partijen om een APF op te richten zichtbaar. Zo is mo-

menteel bekend dat in de financiële sector een viertal werkgevers en pensioenfonds het initiatief heeft genomen om een APF op te richten. De verwachting is dat er meer zullen volgen, zeker als er meer duidelijkheid is over de wetgeving inzake een APF. Deze wetgeving zal waarschijnlijk vanaf 1 januari 2016 van kracht zijn.

Een APF is volgens de wet een pensioenfonds en wordt ook als zodanig behandeld. Dat wil zeggen dat op basis van het van toepassing zijnde toezichtregime, de DNB solvabiliteitseisen stelt die van toepassing zijn op pensioenfonds in Nederland. Als gevolg van deze wet- en regelgeving zullen de pensioenen met zogenoemde ‘zachte garanties’ minder ‘zeker’ zijn. Immers, vergeleken met verzekeraars en verzekerde garantiecontracten zal de bijbehorende prijs lager zijn. Daartegenover staat dat er meer risico bestaat op het korten van pensioenen en een hogere kans op indexatie in de toekomst. Bijkomend voordeel is dat bij een APF ‘identiteit’ en ‘zeggenschap’ tot op zekere hoogte behouden kunnen worden. Een nadeel is dat op dit moment verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds naar het zich nu laat aanzien niet mogen deelnemen aan een APF.

Andere adviesrol

Als gevolg van de bovengenoemde ontwikkelingen zal ook de adviesrol bij de keuze van een uitvoerder veranderen. Om de keuze van de uitvoering van een DC regeling via een PPI zoveel mogelijk te objectiveren, is meer maatwerk noodzakelijk. Zo kan door middel van een goede vergelijking van het beleggingsbeleid behorend bij de ‘life cycles’ met een (stochastische) scenario analyse meer transparantie en inzicht verkregen worden.

Bij de keuze van de uitvoering van een (C)DC of DB regeling via een APF zullen naast kwantitatieve (bijvoorbeeld: premie en indexatiepotentieel) ook kwalitatieve indicatoren (bijvoorbeeld: ‘zeggenschap’, ‘risicohouding’ en communicatie naar deelnemers) meer dan nu het geval is, meewegen in de beoordeling. Verschillende adviseurs zijn al aan het voorsorteren en spelen hierop in door de onzekerheid van pensioenen transparanter en inzichtelijker te maken.

Tot slot

Ons pensioenland is sterk aan het veranderen. Dit artikel schetst een overzicht van enkele belangrijke ontwikkelingen die op (korte) termijn op ons afkomen. Pensioenregelingen zullen ook de komende tijd veranderen, waarbij steeds meer pensioenrisico's worden verschoven van werkgevers naar werknemers. Pensioenregelingen zullen naar verwachting meer een hybride of een (C)DC karakter krijgen met minder garanties en daardoor meer onzekerheid herbergen. Er ontstaan meer keuzemogelijkheden voor de uitvoering van pensioenregelingen. Niet alleen voor werkgevers, maar ook voor werknemers en gepensioneerden. Betrokkenen en beslissers zullen eerder dan op dit moment het geval is, moeten beginnen met het pensioen bewustwordingsproces om waar nodig tijdig de juiste maatregelen te nemen. Welke verandering er ook komt, we moeten niet vergeten dat we dit allemaal doen voor de deelnemer. Laten we die dan centraal (blijven) stellen! ■

1. *Opgebouwde pensioenen in de werkgever – werknemer sfeer.*
2. *Verzekeringcontracten waarin een uitkeringsgarantie is over de toegezegde pensioenaanspraken.*