

Een terugblik op de Nederlandse pensioenwereld in 2018 en een vooruitblik op 2019

Zeven ontwikkelingen in 2018. Vijf trends in 2019

Rajish Sagoenie AAG
Martin Wouda AAG



Wat is er in 2018 in de wereld van Nederlandse pensioenfondsen gebeurd en wat kunnen we in 2019 verwachten?

In deze blog stippen wij enkele van de belangrijkste trends en ontwikkelingen aan in de Nederlandse pensioen(fonds)sector, die wij dit jaar hebben gezien en kijken wij kort vooruit naar wat wij in 2019 kunnen verwachten.

Trends en ontwikkelingen 2018

In 2018 waren er verschillende belangrijke trends en ontwikkelingen op pensioenfondsgebied:

1. VERTROUWEN IS ZWAK

Het vertrouwen in financiële instellingen blijft zwak. Dit blijkt niet alleen uit peilingen van het Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Planbureau, die laten zien dat veelal jongeren geen pensioen meer verwachten en ouderen ontevreden zijn. Naar hun mening zijn verwachtingen gewekt die niet worden waargemaakt. Een heel ander voorbeeld – erger wellicht – is dat ook de vakbonden de politiek onvoldoende vertrouwen, waardoor structurele aanpassingen in het pensioensysteem en de AOW (nog) niet kunnen worden bereikt.

2. LAGERE RENDEMENTEN VERWACHT

Rendementen nemen - vanwege de huidige hoge waardering van obligaties en aandelen – naar verwachting af (zie bijvoorbeeld [Kempen](#) en [ABNAMRO](#)). Door vermogensbeheerders wordt verwacht dat ook voor de toekomst rekening moet worden gehouden met structureel lagere beleggingsopbrengsten.

3. DUURZAAM BELEGGEN

In het vermogensbeheer krijgt de zorg over milieu en klimaat steeds meer aandacht, en ook sociale aspecten. Steeds meer pensioenfondsen hebben al een uitsluitingsbeleid geformuleerd; niet beleggen in bedrijven die werkzaam zijn in bijvoorbeeld wapenindustrie of betrokken zijn bij kinderarbeid. Ook lijkt het steeds gebruikelijker te worden dat pensioenfondsen hun invloed als aandeelhouder gebruiken om maatschappelijke doelen te behalen.

4. STEEDS MINDER PENSIOENFONDSEN, GEMIDDELD WEL GROTER

De consolidatie van pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties ging ook dit jaar door in de pensioensector, al lijkt het tempo daarvan af te zwakken.

Het aantal bij DNB [onder toezicht staande pensioenfondsen](#) is tussen Q3 2017 en Q3 2018 gedaald van 265 naar 240. Ook twee APF-en zijn naar buiten getreden met het bericht dat zij er mee zullen stoppen.

Het aantal aangesloten deelnemers is stabiel. Het aantal werkenden neemt nog wel toe, maar het aantal werkenden dat pensioen opbouwt neemt niet toe, omdat steeds meer als ZZP'ers werken.

Consolidatie vindt plaats, door hogere vereisten (deskundigheid/geschiktheid) voor bestuursleden, professionalisering van de besturen en meer reflectie op de toegevoegde waarde van het eigen pensioenfonds. Een gevolg is dat toezichthouders de pensioenfondsen meer gaan benaderen als financiële instellingen, met verdergaande geschiktheidseisen.

5. GROTERE VERSCHILLEN TUSSEN BEDRIJFSTAK- EN ONDERNEMINGSPENSIOENFONDSEN

De verschillen tussen bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen worden groter. Bedrijfstakpensioenfondsen passen zich aan nieuwe wettelijke eisen aan, en anticiperen op mogelijk komende wijzigingen, onder andere door meer aandacht voor hun (verplicht) aangesloten werkgevers. Ondernemingen en hun pensioenfondsen besteden meer aandacht aan flexibiliteit, houdbaarheid en financierbaarheid. Dit gaat wel samen met het 'de-risken' van het ondernemersrisico. Tegelijkertijd lijkt het erop dat de verwachtingen van deelnemers van ondernemingspensioenfondsen en verzekeraars beter worden gemanaged. De zekerheid over de nominale pensioenen speelt daarbij een belangrijke rol, hoewel gaandeweg de aandacht voor inflatierisico groter wordt.

6. VERBETERING DEELNEMERSCOMMUNICATIE

De kwaliteit van de diverse systemen waarmee deelnemers in hun beslissingen worden ondersteund, neemt nog steeds toe. MijnPensioenoverzicht.nl wordt steeds beter gevonden, maar ook de kwaliteit van de communicatiesystemen van de grote pensioenfondsen neemt nog steeds toe. Voor de werknemers blijven systemen nog wel te ingewikkeld om hun pensioenaanspraken goed te begrijpen.

7. RISICOMANAGEMENT MEER COMPLEET

Wij zien een verschuiving van aandacht van financiële risico's naar operationele risico's. Die ontwikkeling is al enige tijd gaande. Aanvankelijk lag bij het opzetten van het Integraal risicomanagement de focus bij de financiële risico's. Mede door de IORP II-richtlijn vindt een verdere professionalisering plaats van het risicomanagement en is er ook steeds meer aandacht voor niet-financiële risico's. Letterlijk staat er in de richtlijn dat het stellen van kwantitatieve vereisten niet afdoende is, maar dat ook een doeltreffend governance-systeem essentieel is.

Trends en ontwikkelingen 2019

Wij hopen dat de bovengenoemde trends en ontwikkelingen zich in 2019 niet allemaal zullen voortzetten, maar vrezen dat dit voor een gedeelte van genoemde trends wel het geval zal zijn.

1. NOG MINDER PENSIOENFONDSEN, ER VALT NOG WEL TE KIEZEN.

De consolidatie in de pensioensector zal volgend jaar doorgaan. Zowel pensioenfondsen als pensioenuitvoeringsorganisaties zullen verder consolideren. Dat betekent minder keuze voor werkgevers en pensioenfondsen om hun taken uit te besteden. Hieraan gekoppeld verwachten wij dat APF-en zullen blijven groeien. Het aantal APF-en zal afnemen. Het uitbestedingsvraagstuk wordt door de opkomst van de APF-en wel complexer: er is meer te kiezen en er zijn meer aspecten die een rol spelen bij de keuze (soorten kringen). Scenario-denken is hierdoor meer noodzakelijk.

Verder is een aantal zelfadministrerende pensioenfondsen zich aan het oriënteren over de uitbesteding van hun pensioenadministratie en de wijze waarop zij hun pensioenbureau vormgeven.

Door de consolidatie in de sector van administratiesystemen zien we dat zowel pensioenfondsen als uitvoeringsorganisaties de toekomstbestendigheid van hun administratiesystemen onderzoeken. Voor ondernemingspensioenfondsen zien wij dat, in overleg met de sponsor, de wijze waarop pensioenrisico's worden gemanaged wordt heroverwogen. Waar tot dusverre 'de-risiken' vooral werd bewerkstelligd door over de inhoud van de regeling nadere afspraken te maken, komt het steeds vaker voor dat de uitvoering van de pensioenregeling onder de loep wordt genomen.

2. DOOR IORP II VERBETERING RISICOMANAGEMENT, GOVERNANCE EN VERTROUWEN.

In januari 2019 wordt de Nederlandse wetgeving aangepast aan de IORP II-wetgeving. Deze wetgeving heeft invloed op de eisen die worden gesteld aan de governance van pensioenuitvoerders (pensioenfondsen en PPI's), waarbij er speciale aandacht is voor governance, risicomanagement, pensioencommunicatie en vermogensbeheer. Wij verwachten hierdoor verdere aandacht voor het risicomanagement in combinatie met de governance.

Ook zien wij kansen om door een beter verwachtingsmanagement een bijdrage te leveren aan het vertrouwen in de pensioensector. Niet voor niets is ook pensioencommunicatie een onderdeel van de IORP II-richtlijn. Wij denken dat de communicatie van de pensioenresultaten in een goedweer-, verwachtweer- en slechtweersscenario, tegelijk met de aandacht voor het inflatierisico daarbij, een belangrijke bijdrage is aan dit verwachtingsmanagement.

3. AANDACHT VOOR DUURZAAM BELEGGEN IS DURZAAM

In 2019 zal duurzaamheid en verantwoord beleggen wederom nadrukkelijk op de bestuursagenda staan. Veel besturen en deelnemers vinden het belangrijk om een bijdrage te leveren aan een goed pensioen in een leefbare wereld. De ESG (environmental, social, governance) risicomanagement-paragraaf in IORP II (financiële impact) en het binnenkort te publiceren IMVB convenant voor de pensioensector ([lees hier het convenant](#) aangaande maatschappelijke impact), zijn twee concrete aanleidingen om verder beleid te maken en stappen te zetten. De toezichthouders DNB ([lees hier DNB's Toezichtsvoorblik 2019](#)) en AFM ([lees hier AFM's trendzicht over duurzaamheid](#)) hebben eveneens duurzaamheid prominent op hun 2019 kalender staan. Ook voor Milliman is 2019 het jaar waarin wij, hopelijk samen met u, verdere stappen zullen gaan zetten in onze advisering over de financiële en maatschappelijke risico's en kansen van ESG-aspecten in het beleggingsbeleid.

4. REDUCTIE KOSTEN VERMOGENSBEHEER

De belangrijkste trend in vermogensbeheer van pensioenfondsen voor de komende jaren zal kostenreductie zijn. Partijen die de kosten van de uitvoering van vermogensbeheer weten te reduceren zullen als winnaars uit de bus komen. Fintech en data analytics zullen hierbij een belangrijke rol spelen. De automatiseringsgraad is nog vrij laag in het vermogensbeheer en zal de komende jaren snel veranderen.

5. EEN PENSIOENAKKOORD OP DEELGEBIEDEN

Wij hopen dat het vertrouwen van alle gremia in de pensioensector zal toenemen. Hiervoor is nodig dat alle partijen over hun eigen schaduw durven te springen en verantwoordelijk durven nemen voor het onderdeel waar zij invloed op hebben.

De overheid kan los van sociale partners de AOW aanpassen. Het fiscaal regime en de pensioenwet zouden zo aangepast kunnen worden dat de pensioenopbouw niet ingeklemd wordt tussen de maximale pensioenopbouw bepaald, door de wet op de loonbelasting (maximum), en de 'evenredige' pensioenopbouw die de pensioenwet vereist (minimum).

Besturen van met name bedrijfstakpensioenfondsen zouden kunnen zoeken naar oplossingen binnen het pensioenfonds

over de mate van flexibiliteit en de verdeling van pensioenpotjes binnen de beschikbare kaders. Zij zouden ook (oudere) ZZP'ers die binnen de sector actief zijn, op vrijwillige basis tegen doorsneepremie toe kunnen laten.

Pensioenfondsen die volgens de regels van het FTK waarschijnlijk een korting moeten toepassen moeten hun deelnemers daarop mentaal voorbereiden.

In het belang van de pensioensector hopen wij echt dat partijen in 2019 niet naar anderen gaan wijzen maar hun verantwoordelijkheid nemen. Als dat gebeurt zal het vertrouwen in de sector weer toenemen.



Milliman is among the world's largest providers of actuarial and related products and services. The firm has consulting practices in life insurance and financial services, property & casualty insurance, healthcare, and employee benefits. Founded in 1947, Milliman is an independent firm with offices in major cities around the globe.

milliman.com

CONTACT

Rajish Sagoenie
rajish.sagoenie@milliman.com

Martin Wouda
martin.wouda@milliman.com