

Argumenten voor DCCI nemen toe

De voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling wordt langzaam maar zeker vervangen door een zuivere beschikbarepremieregeling (BPR). De crisis en de komst van de premiepensioeninstelling (PPI) zullen de BPR nog meer terrein doen winnen. Een variant hierop is de eerder in dit blad beschreven DCCI.¹ Hierbij moet de nadruk komen te liggen op de bescherming van de deelnemers. Dat kan door risicomijdende collectieve beleggingen en door te anticiperen op een tegenvallende rekenrente op de pensioendatum. Een DCCI is het overwegen waard, in plaats van een middelloonregeling. In de praktijk is de middelloonregeling trouwens al deels een BPR gebleken, vanwege de onzekerheid rond de toeslagen en de discussies rond afstempeling.



Jan-Olivier Kuijkhoven

Mr. J-O. Kuijkhoven en mr. N. Romein zijn werkzaam bij KWPS te Amsterdam



Niels Romein

Het lijkt reëel de fiscaal maximale percentages voor de BPR te verhogen

De DCCI staat voor Defined Contribution, Collective Investments en was destijds een reactie op een rapport van de Nederlandse werkgeversorganisaties.² Belangrijkste kenmerk is dat er gedurende de opbouwperiode collectieve, risicomijdende beleggingen plaatsvinden. Het is een zogenoemde zuivere BPR met per leeftijdscohort stijgende premies. In de DCCI vindt schaalvergroting op beleggingsgebied plaats, vullen werkgever en uitvoerder de zorgplicht in en wordt de werknemer beschermd. De belangrijkste eigenschappen van de DCCI zijn:

- het nabootsen van middelloon;
- risicomijdende beleggingen;
- anticiperen op de rekenrente op pensioendatum;
- zo laag mogelijke kostenopslagen en beleggingskosten.

Een BPR gaat net als een middelloonregeling uit van de pensioengrondslag in ieder jaar. Hierdoor is een middelloonregeling vrij eenvoudig om te zetten in een voor de werknemer gelijkwaardige BPR. De voorwaardelijke indexatie in de middelloonregeling en het rendement boven het verwachte rendement waarop de BPR-staffel is gebaseerd, kunnen op lange termijn aan elkaar gelijk worden verondersteld. Een gedegen beleggingsbeleid en kostenbeheersing zijn de toverwoorden bij de DCCI.

In dit artikel actualiseren we onze inzichten rond de DCCI. We doen dat aan de hand van de vijf kenmerken uit het eerdere artikel over de DCCI. Daarbij hanteren we in hoofdzaak de termen BPR en middelloonregeling, omdat die wat meer ingeburgerd zijn dan de PW-termen premieovereenkomst, respectievelijk uitvoeringsovereenkomst.

Kenmerk 1. Beschikbare premie per leeftijdscohort

Dit kenmerk is inhoudelijk ongewijzigd gebleven ten opzichte van het DCCI-artikel uit 2008. Over de premiehoogte en beleggingen valt wel wat te melden. Zo bestaan er volgens onze informatie plannen bij het ministerie van Financiën voor een nieuw staf-felbesluit. Daarbij wordt de rendementsverwachting van 4% gedurende de opbouwperiode, zoals genoemd in art. 18a Wet LB, mogelijk bijgesteld naar 3%.³ De staffelpercentages zullen dan stijgen.

Het lijkt reëel de fiscaal maximale percentages voor de BPR te verhogen. DNB rekent op de lange termijn bij risicomijdende beleggingen met een brutorendement van 5,2%.⁴ Voorts houdt DNB rekening met een langetermijninflatie van 2%. Dat betekent dat 3,2% een reëel langetermijnrendement is. De 4%-rendementsverwachting lijkt in dat kader, alhoewel niet irreëel, wel aan de hoge kant.

Kenmerk 2. Hanteren van premiegrenzen

Door het hanteren van een premiegrens die niet automatisch wordt geïndexeerd en door boven deze grens

een hogere bijdrage van de werknemer te vragen, heeft de werkgever een instrument in handen om te voorkomen dat door vergrijzing van het werknemersbestand een steeds hogere werkgeverspremie moet worden betaald. Onder omstandigheden kunnen sociale partners overeenkomen dat er wel indexatie van de premiegrens plaatsvindt.

Kenmerk 3. Sterftetafel voor toekomst onveranderd

Door de sterftetafel in beginsel onveranderd te laten, draait de werkgever als belangrijkste premiebetaler niet automatisch op voor de hogere leeftijdsverwachting. Als de sterftekansen voor de toekomst zo veranderen dat bijstelling nodig is, kunnen sociale partners hierover in overleg treden. De kans is overigens aanwezig dat de levensverwachting door baanbrekende ontwikkelingen in de gezondheidszorg nog flink toeneemt.

Kenmerk 4. Collectieve beleggingen; geen tot beperkte beleggingsvrijheid en anticiperen op de rente op de pensioendatum

Er zijn verschillende collectieve beleggingsmethodieken mogelijk. Wat ons betreft behoren sociale partners een einde te maken aan de volledige beleggingsvrijheid bij een BPR. Overigens doen de uitvoerders dat in bijna alle gevallen al. Er valt veel voor te zeggen om in een basispensioenregeling helemaal geen beleggingsvrijheid toe te staan. Het beleggingsbeleid dient te worden bepaald door de vermogensbeheerder, in nauw overleg met de uitvoerder en de sociale partners. Een reëel en risicomijdend beleggingsbeleid moet vooropstaan, net zoals dat feitelijk het geval zou moeten zijn bij een middelloonregeling. Het is wat dat betreft eigenlijk onvoorstelbaar te zien hoe pensioenfondsen in 1986 nog maar voor 9% in aandelen belegden en in 2006 maar liefst rond de 54% zaten.⁵

In het DCCI-artikel van 2008 werd de methodiek beschreven waarbij voor alle werknemers op precies dezelfde manier wordt belegd in de DCCI. Hiervoor schreven we al dat bij risicomijdend beleggen op langere termijn een brutorendement van 5,2% mag worden verwacht. De vraag is of er door de vermogensbeheerder, c.q. uitvoerder meer risicovol zou mogen worden belegd. Welnu, zolang de beleggings-

1 J-O. Kuijkhoven en N.M. Winter, 'DCCI: modern, betaalbaar, eenvoudig, solidair en collectief', *Pensioen Magazine*, juni/juli 2008, nr. 6/7.

2 Rapport VNO-NCW uit 2008, 'Naar een modern en betaalbaar pensioen'.

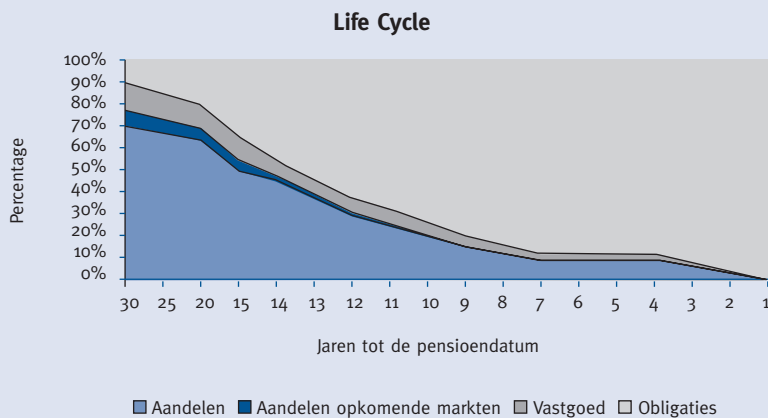
3 Zie ook onze bijdrage 'Fiscale regels rond pensioen verouderd en onnodig complex', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, februari 2009, nr. 1.

4 Rendementsverwachtingen richtlijnen DNB, op basis van 80% Nederlandse staatsobligaties en 20% aandelen.

5 Bron DNB en het artikel van C.A. de Kam, 'Pensioenarmada maakt water: pompen of verzuipen', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, februari 2009, nr. 1.

horizon maar ver weg genoeg is, kan er voor jongere deelnemers meer risico worden genomen. Naarmate de deelnemer de pensioenleeftijd nadert, wordt dan steeds minder risicovol belegd, overeenkomstig het zogenoemde life cycle beginsel. Overigens bestaan er in de praktijk al beleggingsoplossingen waarbij lage rendementsgaranties gelden – met een kans op meeropbrengst – en onderrendement geheel wordt voorkomen. Figuur 1 laat zien hoe de AFM in 2007 dacht over een life cycle belegging in het kader van de invulling van de zorgplicht van een uitvoerder ex art. 52 PW.⁶ Minder risicovolle beleggingen zijn natuurlijk mogelijk.

Figuur 1. Verloop life cycle belegging volgens de AFM



Een vaak gehoord kritiekpunt op de BPR – en daarmee op de DCCI – is dat de marktrente op de pensioendatum niet zeker is en dat dus ook niet zeker is hoeveel pensioen men uiteindelijk zal ontvangen. In de praktijk worden hiervoor al oplossingen geïmplementeerd. Door de jaren voor de pensioendatum alleen in obligatieleningen te beleggen, treedt een mechanisme in werking dat het nadeel van een lagere rekenrente op de pensioendatum neutraliseert. Stijgt de rente, dan daalt de koers van de obligatielening en dus van het pensioenkapitaal. Andersom zal de koers van de obligatielening stijgen op het moment dat de marktrente daalt. Deze effecten zijn tegengesteld en heffen elkaar op. Beleggen in obligaties gedurende een aantal jaren voor de pensioendatum lijkt risicovoller dan beleggen in een deposito, maar is het dus niet.⁷

We wijzen voorts nog op een recente handreiking van de Kennisgroep pensioenen loonbelasting.⁸ Hierin wordt aangegeven dat de Pensioenwet op langere termijn voldoende mogelijkheden bevat om het conversierisico en het renterisico te beheersen. Zo wordt in de handreiking ook de mogelijkheid genoemd om al voor de pensioendatum een deel van het kapitaal om te zetten in pensioen. In de handreiking wordt tevens tot 2014 de tijd gegeven om het pensioen – onder een aantal voorwaarden – in een tweetal fasen aan te kopen, de zogenoemde beleggingsknip.

Kenmerk 5. Shopgebod

Op de pensioendatum wordt voor de gerechtigde een pensioen aangekocht. Op dat moment is er niet langer sprake van een BPR, maar wordt er een aanspraak vastgesteld en moeten de uitkeringen worden gegarandeerd.

Verzekeringsmaatschappij

Als een BPR is ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij, heeft de deelnemer op grond van art. 81 PW een zogenoemd shoprecht. Hiermee kan hij van het pensioenkapitaal een uitkering aankopen bij de verzekeraar met het beste aanbod.

Premiepensioeninstelling (PPI)

Het grote verschil met de verzekerde regeling en een pensioenfonds is dat de PPI voor de deelnemer op zoek gaat naar het beste aanbod. Dit wordt geregeld in het voorgestelde art. 81a PW van het wetsvoorstel introductie premiepensioeninstellingen.⁹ De PPI mag immers geen uitkeringen verrichten. Het shoprecht wordt een shopplicht, waarbij het de zorgplicht van de PPI is om het beste aanbod uit de markt te destilleren. Verondersteld mag worden dat de deelnemer daarmee beter af is dan wanneer hij zelf op zoek moet gaan naar een verzekeraar.

Pensioenfondsen

De deelnemer heeft geen wettelijk shoprecht en het fonds staat shoppen zelden toe. De vraag is of de deelnemer daarmee beter uit is. Het is bijvoorbeeld niet ondenkbaar dat het beste aanbod in de markt tot een hoger pensioen leidt. Het pensioenfonds zal in de praktijk veelal op basis van een rekenrente van 4% een pensioenhoogte vaststellen en een poging doen de uitkeringen te indexeren door overrendement te realiseren. Door het verbod op ring fencing van art. 132 PW vermengt het pensioenkapitaal van de gepensioneerde zich in beginsel met de beschikbare premie van de deelnemers.

Ook bij een pensioenfonds valt er veel te zeggen voor verplichte aankoop van het pensioen bij een verzekeringsmaatschappij, en wel om de volgende redenen:

- het langlevensrisico is voor de verzekeraar;
- er wordt een permanente scheiding aangebracht tussen het vermogen van gepensioneerden en deelnemers;
- gepensioneerden hoeven en willen geen inspraak meer in het pensioen, hetgeen inspraak een stuk eenvoudiger maakt;

⁶ Visie op open norm toezicht bij premieovereenkomsten, notitie AFM 21 december 2007, kenmerk 0712-790M.

⁷ Zie voor een uitvoerige behandeling van het beleggen in obligatieleningen M. Haveman, 'Life cycles moeten deelnemers zo veel mogelijk behoeden voor tegenvallers', Pensioen Magazine, maart 2009, nr. 3

⁸ Handreiking van 15 juli 2009, www.belastingdienstpensioensite.nl.

⁹ Voorstel van wet, TK, 2008-2009, 31 891, nr. 2, blz. 13.

- het pensioenfonds hoeft bij de beleggingen voor de deelnemers geen rekening te houden met het pensioen van de gepensioneerden;
- het pensioenfonds kan het beste aanbod in de markt destilleren voor de aanstaande gepensioneerden;
- door belegging in obligaties voorafgaande aan de pensioendatum worden schommelingen in de markttrente als ongewisse uitkomst voor de pensioenhoogte voorkomen.

Aardverschuiving is al gaande

De opkomst van de BPR is al gaande en onstuitbaar. Op de site van DNB is te lezen dat al in 2005 bijna 50% van alle rechtstreeks verzekerde regelingen een premieovereenkomst betreft. Dat zijn dus allemaal zuivere beschikbarepremieregelingen. Drie jaar eerder ging het nog maar om 25,7%. Nieuw op te zetten regelingen zijn praktisch altijd een BPR en in toenemende mate worden middelloonregelingen vervangen door een BPR. Redenen daarvoor zijn onder andere de jaarverslaggeving, internationalisering, alsook fusies en overnames.

Geheel anders is dat beeld bij de Nederlandse pensioenfondsen. In 2008 voerde nog steeds slechts 8,6% van hen een BPR, c.q. premieovereenkomst uit, tegenover 5% in 2003. Alhoewel dat neerkomt op een toename van bijna 60% in vijf jaar, stelt het in absolute termen natuurlijk nog weinig voor. Ook het kabinet verwacht overigens een toename van het aantal premieovereenkomsten.¹⁰

■ WAAROM VERANDEREN PENSIOENFONDSEN LANGZAMER?

De vraag is waarom de BPR nog niet populair wil worden bij pensioenfondsen. Dat heeft een aantal oorzaken, die we hierna toelichten.

1. Uitwassen solidariteit bij doorsneepremie worden zichtbaar

Voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen geldt het voorschrift van de doorsneepremie. Ook de meeste niet-verplichte bedrijfstakpensioenfondsen en veel ondernemingspensioenfondsen passen die toe. Zou een dergelijk pensioenfonds overstappen van middelloon naar een BPR, dan moet ook dan een doorsneepremie worden gehanteerd. Dit maakt de doorgeslagen solidariteit in de doorsneepremie opeens zichtbaar en maakt invoering van een BPR lastig. Een praktijkvoorbeeld kan dit verduidelijken. Sinds 1 januari 2007 bestaat het bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Bloemen en Planten. Het fonds is nieuw en heeft een zuivere BPR ingevoerd op basis van collectieve beleggingen. De regeling heeft dus een aantal kenmerken van de DCCI. Het fonds is nog niet verplicht gesteld, maar hanteert wel een doorsneepremie van 7,2% van het *pensioengevend salaris*. De werknemersbijdrage bedroeg de helft daarvan, dus 3,6% (cijfers 2007). De werknemers krijgen echter een andere premie toege-

wezen dan ze betalen. Die wordt uitgedrukt in een percentage van de *pensioengrondslag*, en wel als volgt:

leeftijdsklasse	% BPR
20 – 24	5,99%
25 – 29	7,25%
30 – 34	8,66%
35 – 39	10,51%
40 – 44	12,65%
45 – 49	15,24%
50 – 54	18,42%
55 – 59	22,34%
60 – 64	27,30%

Wat betekent dat nu voor bijvoorbeeld een 24-jarige en een 62-jarige werknemer? Stel dat beiden een salaris hebben van € 25.000 en dat in 2007 is uitgegaan van de minimale AOW-franchise van € 11.872. Welnu, voor beiden bedraagt de doorsneepremie 7,2% van € 25.000 (het pensioengevend salaris), oftewel € 1750. Daarentegen verschilt de beschikbare premie aanzienlijk. Die bedraagt voor de 24-jarige 5,99% van de pensioengrondslag (€ 25.000-€11.872), oftewel € 786, en voor de 62-jarige 27,3%, oftewel € 3582.

Het hoeft geen betoog dat de 24-jarige werknemer niet erg blij zal zijn met de afwijking tussen doorsneepremie en beschikbare premie. Voor de goede orde: precies hetzelfde doet zich voor bij een doorsneepremie voor middelloonregelingen.¹¹ Daar is de scheve verhouding tussen financiering en aanspraak echter niet in één oogopslag duidelijk. Zou dat wel het geval zijn, was dan het Museumplein allang vol komen te staan met werknemers onder de 40 jaar?

2. Onderdekking

Als een fonds in onderdekking is – zoals thans bij een groot aantal het geval is – zal het de dekkingsgraad willen opkrikken door onder meer de premies te verhogen. Hierdoor wordt de beslissing om een DCCI in te voeren, wellicht uitgesteld. Dat valt op te lossen door in de DCCI een opslag op te nemen ten behoeve van de middelloonregeling die nog in onderdekking is. Overigens bestaat voor een pensioenfonds een verbod op ring fencing. Als gevolg daarvan vermengt het kapitaal van de gestaakte premievrije middelloonregeling zich juridisch gezien met dat van de in het leven geroepen BPR. Een oplossing kan zijn om naast het pensioenfonds een tweede fonds te plaatsen dat de BPR uitvoert. De nadelen en problemen van onderdekking, FTK en vergrijzing blijven evenwel in het oude fonds aanwezig.

¹⁰ Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 31.891, nr. 3.

¹¹ Zie voor een verhandeling over de nadelen van de solidariteit onder andere rapport van de Pensioencommissie van de SER, Terugblik pensioenaanbevelingen Stichting van de Arbeid, 6 mei 2009, blz. 16.

3. Verbod op ring fencing

Iedere zuivere BPR is gedurende ongeveer eenderde van de duur een pure aansprakenregeling met gegarandeerde uitkeringen. Op de pensioendatum wordt immers het pensioenkapitaal omgezet in een levenslange (gegarandeerde) uitkering. In die uitkeringsfase wordt gerekend met een vaste rekenrente, hetgeen voor een belangrijk deel het beleggingsbeleid van het pensioenfonds bepaalt. Gedurende de opbouw-fase is er sprake van een langere beleggingshorizon en wordt er in de regel meer risico genomen ten aanzien van de beleggingen. Vaak kan de werknemer (deels) risicovol beleggen. Het fonds moet dus twee soorten beleggingsbeleid definiëren, c.q. uitvoeren, maar mag de vermogens niet afscheiden.

4. Rol van de vakbonden

Vakbonden hebben in de praktijk een grotere invloed bij pensioenfondsbestuur dan bij verzekerde regelingen. Ook de pariteit van het fondsbestuur speelt een rol. Dit alles is niet het geval bij verzekerde regelingen, waar de ondernemingsraad in het algemeen een grotere rol speelt en de uitvoerder in beginsel namens de werkgever handelt. De vakbonden hechten veel waarde aan het handhaven van de middelloonregeling. Wij kunnen ons dat goed voorstellen, omdat zekerheid voor de deelnemer belangrijk is. Een niet goed doordachte BPR, met hoge kostenopslagen en beleggingsrisico's, kan worden betiteld als een werknemersonvriendelijke regeling. Hiervoor menen wij niettemin te hebben aangetoond dat een goed doordachte DCCI met voldoende hoge premies, een lage kostenstructuur en een defensief collectief beleggingsbeleid *niet* werknemersonvriendelijk is. Maar er speelt meer. De achterban van de vakbonden bestaat voornamelijk uit oudere werknemers. Sinds midden jaren negentig van de vorige eeuw schommelt het ledental van de Nederlandse vakbonden rond de 1,9 miljoen personen. De 45- tot 64-jarigen maakten in 2007 45% uit van het ledental, tegen 39% tien jaar eerder. Samen met de 65-plussers hadden de 45-plussers in 2007 al een meerderheid van 59% in de vakbonden.¹² De premiestaffels maken duidelijk dat een oudere werknemer voor een werkgever op pensioengebied duurder is dan een jongere werknemer. We kunnen ons voorstellen dat dit geen prettige gedachte is voor de vakbonden. Ook bij middelloonregelingen is de premie voor ouderen hoger, maar dit is minder goed zichtbaar. Hoe dan ook, hoe later een euro wordt gestort, des te minder rendement er kan worden gemaakt. Daar kan een oudere werknemer niets aan doen. We moeten vooral voorkomen dat we in Nederland 'Amerikaanse' toestanden krijgen waarbij voor jonge en oude werknemers gelijke premiepercentages in een BPR worden gehanteerd.

5. Belangen bij status quo

De vijfde reden is gelegen in het feit dat het handhaven van de status quo in het voordeel is van de vele duizenden die hun broodwinning danken aan de complexe middelloonregeling en binnen de pensioenbranche flink wat invloed hebben. Oplossingen die vanuit de branche, hun adviseurs en de wetenschap worden aangedragen, zijn er veelal op gericht het systeem in stand te houden, dat daardoor, vaak onbedoeld, alleen maar complexer wordt. Deels gebeurt dat ongetwijfeld vanuit een goedbedoelde betrokkenheid met ons pensioenstelsel.

6. Middelloon is populair in traditionele branches

Ten zesde is er vooral bij bedrijfstakpensioenfondsbestuur sprake van branches waarin veel traditionele professies worden uitgeoefend: industriële, agrarische en ambachtelijke beroepen. Volgens menigeen past een BPR niet in een dergelijke omgeving. Wij willen dit nuanceren. Een BPR *met beleggingsvrijheid* past niet in welke branche dan ook en al helemaal niet in traditionele branches.

■ DOORMODDEREN MET MIDDELLOON?

Naar onze mening is de DCCI een redelijk, werknemersvriendelijk alternatief voor de complexe, onderhoudsgevoelige middelloonregeling. Hierna sommen we de nadelen van het middelloonstelsel op, die met de DCCI in één klap van tafel verdwijnen. Met de overgang van eindloos- naar middelloonregelingen zouden de pensioenkosten afnemen, zo was de verwachting. Niets is minder waar gebleken; de kosten van een middelloonregeling nemen alsmaar toe. Zo zijn de werkgeverslasten voor pensioen volgens het CPB de afgelopen zes jaar met circa 57% gestegen. En aan die stijging komt voorlopig geen eind.

Financieel Toetsingskader

Het doel van het Financieel Toetsingskader (FTK) is om werkgever en werknemer zekerheid te bieden dat het overeengekomen pensioen daadwerkelijk wordt uitgekeerd. Het wrange is dat het FTK er nu toe leidt dat er minder pensioen wordt uitgekeerd. Op grond van het FTK dient een pensioenfonds de pensioenverplichtingen te waarderen tegen markttrente. Hierdoor neemt de beweeglijkheid van de dekkingsgraad aanzienlijk toe. Dit wordt verder versterkt doordat de beleggingskoersen met de dag veranderen. De actuaire rekent zich telkens weer een slag in de rondte om de verplichtingen te kunnen vaststellen. Door de daling van zowel de markttrente als de beleggingskoersen worden pensioenfonds onder het FTK-regime dubbel hard geraakt. Ze zijn genoodzaakt af te zien van toeslagverlening, premieverhoging toe te passen of zelfs pensioenuitkeringen af te stemmen. De wetgever vraagt zich af of het huidige FTK voldoet om de gewenste zekerheid te waarborgen. In maart 2009 is al een eerste aanpassing doorgevoerd. Pensioenfonds kregen toen de mogelijkheid om de hersteltermijn onder voorwaarden te verlengen van

¹² Gegevens afkomstig en afgeleid uit de CBS-uitgave Sociaaleconomische trends, 1^e kwartaal 2008.

drie naar vijf jaar.¹³ Daarnaast heeft minister Donner aangekondigd dat er nog dit jaar een aantal onderzoeken moet worden afgerond over:¹⁴

- de parameters van het FTK;
- het beleggingsbeleid van pensioenfondsen;
- de vraag of de inrichting van het FTK voldoende is toegesneden op situaties van negatieve financiële schokken.

De uitkomst van deze onderzoeken zou zomaar kunnen zijn dat het FTK niet voldoet en verder moet worden aangescherpt. Het is niet ondenkbaar dat bij risicovolle beleggingen nog hogere buffers dienen te worden aangehouden of dat daar limieten aan worden gesteld. Logische consequenties zijn hogere premies, lagere toeslagen en/of een lager toekomstig ambitieniveau.

Demografische ontwikkelingen

Een middelloonregeling is niet alleen gevoelig voor financiële, maar ook voor demografische ontwikkelingen. En ook die zitten vanuit kostenperspectief tegen. Het gaat hierbij vooral om de stijgende levensverwachting van deelnemers (langlevensrisico) en de aankomende vergrijzing.

De levensverwachting neemt de komende jaren verder toe. Voor een deel van de periode waarover in de toekomst pensioen moet worden uitgekeerd, is in het verleden geen premie betaald. Als iedereen die de pensioenleeftijd bereikt een jaar langer leeft, heeft dit een globale lastenverzwaring van 5 tot 7% tot gevolg.¹⁵ Bij het vaststellen van de pensioenverplichting dienen door nieuwe eisen van DNB voortaan de sterftekans van de komende 50 jaren te worden verwerkt.¹⁶ Hierdoor nemen de pensioenverplichting en de daarmee samenhangende kosten toe.

Door de vergrijzing neemt ook het aantal gepensioneerden toe, terwijl steeds minder werknemers pensioenpremies gaan betalen. Pensioenfondsen krijgen hierdoor een groot belegd vermogen en relatief weinig premie-inkomsten. Premieverhoging is dan onvermijdelijk, omdat de gemiddelde leeftijd van de deelnemer stijgt. Voorts moet een pensioenfonds met veel oudere deelnemers en gepensioneerden defensiever beleggen. Zoals gezegd is een aanscherping van het FTK niet onlogisch. Er ontstaat wellicht een 'FTK-vergrijzingsspiraal' met steeds hogere pensioenpremies.

Jaarverslaggeving

Bij een middelloonregeling dient op de balans van de onderneming een voorziening pensioenverplichtingen te worden opgenomen voor zover de contante waarde van de toegekende pensioenaanspraken meer bedraagt dan de marktwaarde van de pensioenbeleggingen. De onderliggende berekening is veelal kostbaar en tijdrovend. In het algemeen wordt genoemde contante waarde vastgesteld op basis van de marktrente. Daarnaast worden de pensioenbeleggingen gewaardeerd op marktwaarde. De marktrente en de marktwaarde kunnen echter van dag tot dag veranderen. Feitelijk is er sprake van een kostbare

momentopname die een verre van reëel beeld geeft van de daadwerkelijke verplichtingen van de onderneming op de lange termijn.

Inspraak gepensioneerde

Al vele jaren is er discussie over de medezeggenschap van gepensioneerden bij pensioenfondsen. Hierbij wordt nogal eens vergeten dat pensioen primair een arbeidsvoorwaarde is die tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen. Zijn we hier aan het doorschieten? Daarnaast hebben gepensioneerden vooral oog voor het verlenen van toeslag op het pensioen. Hun belang is niet de pensioenregeling zelf of de premie die door actieve deelnemers wordt betaald.

Onevenredig hoge kosten van advies, afstemming en opleiding

Vanwege de complexiteit van de middelloonregeling en de daarmee samenhangende voorschriften hebben pensioenfondsen hun werkzaamheden de laatste jaren in toenemende mate uitbesteed.¹⁷ In de praktijk hebben we hierdoor te maken met pensioenfondsen die doorgaans beperkt van omvang zijn, maar waarvan de uitvoeringsorganisatie zeer omvangrijk is. Zulke pensioenfondsen beslissen weliswaar nog altijd over de hoogte van bijvoorbeeld de premies en de toeslagen, maar voor deze beslissingen zijn ze steeds meer afhankelijk geworden van de informatie en berekeningen van de uitvoeringsorganisatie.

Dat de kosten van deze uitvoeringsorganisaties aanzienlijk zijn, blijkt onder andere uit een recent verschenen rapport van PwC.¹⁸ Daaruit komt naar voren dat de kosten van rechtstreeks bij verzekeraars verzekerde pensioenregelingen in het algemeen aanzienlijk lager zijn dan die van pensioenfondsen. Een van de belangrijkste oorzaken is de enorme stijging van de uitvoeringskosten per deelnemer van de laatste jaren. Bij pensioenfondsen met minder dan 10.000 deelnemers ging het volgens het rapport om een stijging van 25 tot 40%. Bij grote pensioenfondsen was dat circa 10%.

■ SYMPTOOMBESTRIJDING IS NIET DE WEG

Sinds de financiële crisis zijn pensioenbeleggingen een onderwerp van discussie geworden. Wat opvalt, is dat het middelloonsysteem zelf nauwelijks ter discussie staat. De wereld verandert, maar het recht op gegarandeerde uitkeringen blijft. Het handhaven van de middelloonregeling en de communicatie

13 Regeling van 4 maart 2009, nr. AV/PB/2009/5005.

14 Brief van 25 mei 2009, nr. AV/PB/09/11452.

Rapport VNO-NCW uit 2008, 'Naar een modern en betaalbaar pensioen'.

15 Rapport VNO-NCW uit 2008, 'Naar een modern en betaalbaar pensioen'.

16 Art. 2, derde lid, Besluit Financieel Toetsingskader.

17 Brief van 25 mei 2009, nr. AV/PB/09/11452.

18 'Uitvoeringskosten van pensioenregelingen', rapport van 23 april 2009.

hierover is voor velen een doel op zich. De vraag is of daarvoor niet onnodig een te hoge prijs zal worden betaald. We geven een aantal voorbeelden van de symptoombestrijdende maatregelen die we de laatste tijd voorbij hebben zien trekken.

Het defined ambition-systeem is op zijn minst interessant, maar erg complex en moeilijk uit te leggen aan de gemiddelde deelnemer

Defined ambition-systeem

Om de steeds stijgende pensioenpremies het hoofd te bieden en de toeslagkwaliteit te verbeteren, pleit Jan Tamerus voor het invoeren van een defined ambition-systeem.¹⁹ In zo'n systeem blijft het ambitieniveau van het pensioen het vertrekpunt, niet een beschikbare premie. Het ambitieniveau kan met terugwerkende kracht, aanpasbaar aan de grenzen van betaalbaarheid en aan economische en maatschappelijke ontwikkelingen worden aangepast. Het is volgens Tamerus mogelijk om de huidige middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie in acht stappen te herinrichten.

Differentiatie in het pensioencontract

Dezelfde Jan Tamerus houdt in het Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken van augustus 2008 een pleidooi voor meer differentiatie in het systeem, waardoor minder solidariteit nodig is in de doorsnee-premie. De differentiatie wordt daarbij aangebracht tussen gepensioneerden en actieven. Het pensioen van gepensioneerden wordt belegd in een aan inflatie gerelateerde, defensieve beleggingsmix in een afgescheiden beleggingspool, hetgeen meer zekerheid en stabiliteit oplevert. Actieven houden een risicovolle mix aan, passend bij het leeftijdsprofiel van het actievebestand. De overstap naar een gedifferentieerd beleid wapent pensioenfondsen beter tegen het gevaar van bestandsrijping, zorgt voor een betere belangenbehartiging van groepen en biedt de mogelijkheid om beter te sturen met de premie.

Pensioenbeschermingsfonds

In hun artikel in Pensioen Magazine van april 2009 pleiten Joop Rietmulder en Rob Bakker voor de invoering van een pensioenbeschermingsfonds. Door het invoeren van zo'n fonds voor alle aangesloten pensi-

oenfondsen kan naar hun mening het sponsorriscico en daarmee het risico van afstempelen van opgebouwde pensioenaanspraken worden verkleind.

Keurmerk voor pensioen

Als alternatief voor het toeslagenlabel pleit Aart-Jan Baaijens in PM van april 2009 voor het invoeren van een zogenaamd pensioenkeurmerk. Dit dient een instrument te worden waarmee deelnemers in één oogopslag de kwaliteit van hun pensioenregeling kunnen zien. De door Jacobs, hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg, voorgestelde rating en labeling van pensioenregelingen op nu al 14 verschillende punten zou daarvoor als basis kunnen dienen.²⁰

Ons commentaar

Tamerus stapt net als wij af van de ouderwetse middelloonregeling en pleit voor meer hybride oplossingen. Het defined ambition-systeem is op zijn minst interessant, maar erg complex en moeilijk uit te leggen aan de gemiddelde deelnemer. En als wordt bedacht dat de pensioenuitkomst van defined ambition niet noodzakelijkerwijs hoger is dan in een DCCI, geven wij de voorkeur aan DCCI. In essentie steunen we de differentiatie van Tamerus in het pensioencontract. We zien daarentegen in het DCCI een simpel alternatief, sterker nog: DCCI is gemaakt voor differentiatie.

Het invoeren van een pensioenbeschermingsfonds gaat ons een brug te ver. En ook een keurmerk voor een pensioenregeling lijkt ons geen goede zaak, vooral omdat labeling bij pensioen een momentopname betreft en geen garantie geeft. Het toeslagenlabel heeft dat laatste aangetoond. Het is geen succes, enerzijds omdat het door een grote groep deelnemers niet wordt begrepen en anderzijds omdat wordt erkend dat het niet geschikt is voor de huidige financiële situatie.²¹ Onze verwachting is dat een keurmerk gebaseerd op een rating en labeling op 14 verschillende punten al helemaal geen kans van slagen heeft. Wie snapt dat nog? De bedenkers en pensioentechnieuten misschien, maar de deelnemer niet. Een label is er niet voor de gemoedsrust van de bedenkers, maar voor die van de consument.

TEN SLOTTE

Het is tijd om de middelloonregeling zelf ter discussie te stellen in plaats van er allerlei franje op te plakken. Wij zijn op zich geen tegenstander van die regeling, maar twijfelen sterk over de houdbaarheid van het systeem in een veranderde wereld. Zoals gezegd vinden we de DCCI een simpel en werknemersvriendelijk alternatief voor de steeds complexer en duurder wordende middelloonregeling. ●

19 J. Tamerus, 'Durven we de nominale garantie los te laten?', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, april 2009, nr. 2.

20 A.T.J.M. Jacobs, 'Transparantie van pensioenregelingen door rating, ranking of labeling?', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, april 2009, nr. 2.

21 Persbericht AFM van 24 april 2009.