

DCCI: modern, betaalbaar, eenvoudig, solidair en collectief

In het meinummer van Pensioen Magazine heeft Gerard Verheij het rapport 'Naar een modern en betaalbaar pensioen' toegelicht. In dit rapport van een viertal werkgeversorganisaties worden verschillende instrumenten genoemd om de pensioenlasten voor werkgevers beheersbaar te kunnen houden. Aan de discussie rond het rapport en de toekomst van de Nederlandse pensioenstelsels willen wij bijdragen door ons alternatief van de DCCI onder de aandacht te brengen. Dat is een door ons bedachte term, die staat voor: defined contribution, collective investments.

De DCCI-regeling is geen vorm van CDC maar betreft een 'echte' zuivere beschikbarepremieregeling met naar leeftijdscohort geïndividualiseerde premies en één collectief beleggingsbeleid. De regeling is voor fiscale doeleinden te beschouwen als een beschikbarepremieregeling, als een premieovereenkomst in de zin van de Pensioenwet en als defined-contributionregeling voor de jaarverslaggeving. Verderop komt de DCCI uiteraard uitgebreid aan bod, maar eerst analyseren we het werkgeversrapport. De contouren van de DCCI hebben we namelijk in belangrijke mate afgestemd op de in het rapport genoemde voorstellen. In dit artikel proberen we voorts zo veel mogelijk de definities uit art. 1 PW te hanteren. Een uitzondering maken we voor de aanduiding van de pensioenvorm. We gebruiken niet steeds de PW-termen 'uitkeringsovereenkomst' of 'premieovereenkomst', maar maken vooral onderscheid tussen DB- en DC-regelingen.

■ HET RAPPORT KORT UITGELICHT EN BECOMMENTARIEERD

In het rapport wordt aangegeven dat het Nederlandse pensioenstelsel in de toekomst houdbaar moet zijn. Dat wil zeggen: betaalbaar, uitvoerbaar en handhaafbaar. Volgens het rapport is er een financiële grens tot waar ondernemingen bereid zijn de pensioenregeling in stand te houden. Er worden verschillende maatregelen beschreven die deze grens definiëren en een aanzet tot versoering betreffen. Er wordt niet gepleit voor het doorvoeren van alle maatregelen; het rapport is te beschouwen als een menukaart. De werkgever kan hieruit met de werknemers(organisaties) een drie-, vier- of misschien wel achtgangendiner destilleren. Hierna bespreken we de in het kader van ons alternatief belangrijkste maatregelen.

Wijzigingsvoorstel 3

Het voorstel betreft het invoeren van een ouderdomspensioen op kosten van de werkgever tot een door de sociale partners overeen te komen inkomensniveau. Boven deze grens moet het pensioen een vrijwillige, door de werknemer te financieren en door de werkgever onverminderd fiscaal te faciliteren, oudedagsvoorziening gaan vormen.

Ons commentaar: Dit aspect is naar onze mening logisch en vindt reeds brede toepassing bij bedrijfstakpensioenfondsen. Pensioen is van oudsher



Jan-Olivier Kuijkhoven (links) en Natasja Winter

Mr. J-O. Kuijkhoven en drs. N.M. Winter zijn vennoten bij KWPS (Kuijkhoven & Winter Pension Solutions BV) te Amsterdam

bedoeld ter verzorging van ex-werknemers en in dat verband is het de vraag of in alle gevallen per definitie een pensioen dient te worden opgebouwd van 50, 60 of 70% van het laatstverdiende inkomen. We zijn benieuwd of er in de praktijk vaker pensioenplafonds zullen worden gehanteerd, met name bij verzekerde regelingen en bij ondernemingspensioenfondsen.

Wijzigingsvoorstel 4

Dit betreft een jaarlijkse opbouw in middelloon tussen 1,5% en 2% per jaar. Het rapport pleit niet voor fiscale inperking van de ruimte voor pensioenopbouw.

Ons commentaar: Door de compensatie van VUT en prepensioen in ouderdomspensioen, in de vorm van een hoger DB-percentage, wordt sinds een aantal jaren in behoorlijk veel regelingen een percentage van 2 of meer gehanteerd. Werknemers(organisaties) moeten zich realiseren dat dankzij de PW al vanaf leeftijd 21 pensioen wordt opgebouwd. In de toekomst zullen daardoor 44 opbouwjaren kunnen ontstaan. We kunnen ons daarom goed voorstellen dat in het rapport wordt gepleit voor een toekomstige verlaging van het opbouwpercentage.

Wijzigingsvoorstel 5

Volgens dit voorstel moeten er geen harde garanties ter zake van de pensioenzekerheid zijn. In het rapport wordt onder andere aangegeven dat toeslagverlening altijd voorwaardelijk moet zijn en dat de werkgeversbijdrage is gemaximeerd tot een bepaald niveau.

Ons commentaar: Dat toeslagverlening tegenwoordig bijna alleen nog maar voorwaardelijk geschiedt, is een logische consequentie van de strikte regelgeving (FTK en jaarverslaggeving) enerzijds en onzekerheid op de financiële markten anderzijds. Het beperken van de werkgeversbijdrage tot een bepaald maximum maakt de regeling evenwel onduidelijk, als arbeidsvoorwaarde minder aantrekkelijk en aanzienlijk moeilijk communiceerbaar. Pensioen is al lastig genoeg voor werknemers en werkgevers. Het komt ons redelijk voor dat, wanneer de werkgeverslasten boven een bepaald niveau uitgaan, de werkgever en de werknemer de meerkosten samen delen.

Wijzigingsvoorstel 7

In dit voorstel wordt de toeslagambitie beperkt en wordt voorgesteld de toeslagverplichtingen uit het pensioenreglement te schrappen en de afspraken hieromtrent te verplaatsen naar het CAO-overleg.

Ons commentaar: Beperking van de toeslagambitie zal niet snel de instemming van de werknemers(organisaties) hebben. Een middelloonregeling zonder enige vorm van toeslag – zoals indexatie tegenwoordig door de Pensioenwet wordt aangeduid – met een opbouwpercentage van 1,75, leidt na 40 deelnemersjaren tot een pensioen van 55% van het laatstverdiende salaris, gerekend met een gemiddelde jaarlijkse salarisstijging van 2%.

Het verplaatsen van de toeslag van pensioenregle-

ment naar het CAO-overleg is ingegeven door de boekhoudverplichtingen voor te indexeren pensioen. We begrijpen de wens van de werkgevers om pensioen zo weinig mogelijk impact te laten hebben op de balans van de onderneming. Wel komt met dit voorstel een zwaardere druk te liggen op CAO-onderhandelingen.

Wijzigingsvoorstel 9

Dit voorstel behelst het herverdelen van het langlevensrisico, bijvoorbeeld door dit naar (het collectief van) de deelnemers over te hevelen.

Ons commentaar: Net als voorstel 5 is dit een voorstel dat vanuit de wens tot kostenbeheersing begrijpelijk en technisch weliswaar realiseerbaar is, maar erg moeilijk uit te leggen richting deelnemers, met name in een DB-regeling.

Wijzigingsvoorstel 10

Voorgesteld wordt na te gaan hoe de solidariteit tussen de generaties kan worden verminderd. Hierbij wordt door de gezamenlijke werkgeversorganisaties verwezen naar het TOPS-model. TOPS staat voor The Optimal Pension System. De kenmerken van dit systeem staan kort beschreven in het rapport en zijn afkomstig uit het boek 'Pension Revolution: A Solution to the Pension Crises' van Keith Ambachtsheer. *Ons commentaar:* We zijn het met de opstellers van het rapport eens dat de intergenerationele solidariteit in pensioenregelingen soms te ver doorschiet. Het TOPS-model heeft voor een deel vergelijkbare kenmerken met het hierna door ons te bespreken systeem van de DCCI.

Wijzigingsvoorstellen 11 en 12

Dit voorstel wil dat de pensioenleeftijd en het deeltijdpensioen 'sturingsinstrumenten' worden; de pensioenleeftijd wordt een actief sturingsinstrument om de balans in de pensioenregeling en de financiering daarvan te reguleren. Door te werken met een vaste werkgeverspremie en een variabele pensioenleeftijd wordt de pensioenleeftijd bij stijgende kosten en een lagere rente opgeschoven; de zogenoemde 'flexibele defined benefitregeling'.

Ons commentaar: Het voorstel is begrijpelijk vanuit het oogpunt van de steeds verder stijgende pensioenlasten, maar past als element niet binnen een uitkeringsovereenkomst in de zin van de PW.

Wijzigingsvoorstel 17

Dit betreft een beperking van de pensioengrondslag door minder emolumenten mee te nemen.

Ons commentaar: Dit voorstel is feitelijk een variant op voorstel 4.

Wijzigingsvoorstel 19

Het voorstel gaat uit van een premieverdeling tussen werkgever en werknemer in de verhouding 50-50.

Ons commentaar: We kunnen ons voorstellen dat de werknemer boven een bepaald inkomensniveau meer premie zal dragen. Het ongeconditioneerd dragen van de helft van de premie heeft namelijk voor

veel inkomenscategorieën een grote impact. Het zal – net als andere voorstellen – tot looneisen kunnen leiden. Er ontstaat dan substitutie van pensioen in salaris. Voor de werkgever is dit niet per definitie een slechte ruil. Immers, de compensatie is in beginsel salarisgerelateerd, terwijl de lasten van pensioen door de vergrijzing in beginsel meer dan evenredig zullen toenemen.

■ IS DE WERKGEVERS HET WATER TOT DE LIPPEN GESTEGEN?

Een drastische situatie vraagt om drastische maatregelen. Een aantal wijzigingsvoorstellen uit het rapport, zoals hiervoor omschreven, doet u wellicht de wenkbrauwen fronsen of laat u juist instemmend knikken. Hieronder gaan we in op diverse ontwikkelingen die zich in Nederland voordoen. Dreigen de pensioenen inderdaad onbetaalbaar te worden en moeten de werkgevers daarom echt naar een of meer van bovenomschreven maatregelen grijpen?

Stijgende lasten voor werkgever en werknemer

Als men het rapport leest en dan met name de kosten van de pensioenpremies in de afgelopen jaren in ogenschouw neemt, lijkt de kostenontwikkeling op zijn minst zorgwekkend. Na wat speurwerk op de site van DNB ontdekten we dat de reeks aan pensioenlasten zoals die in het rapport is opgenomen, de premies betreft die zijn betaald aan alle Nederlandse ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen.¹ In onderstaande tabel geven we deze kosten per jaar en de stijging daarvan in een percentage.

jaar	premies betaald aan pensioenfondsen (in miljarden euro's)	stijging t.o.v. vorig jaar (in %)
1997	8	
1998	9	13%
1999	10	11%
2000	11	10%
2001	12	9%
2002	18,5	54%
2003	21	14%
2004	23	10%
2005	25	9%
2006	24	-4%

Alle stijgingen zijn fors te noemen, de stijging in het jaar 2002 is zelfs gigantisch. Het rapport van de werkgeversorganisaties noemt als belangrijke oorzaak de inhaalpremies als gevolg van de herstelplannen om te voldoen aan de FTK-eisen. In 2006 is daarentegen een relatief bescheiden daling te zien. Wij kunnen

ons voorstellen dat er in 2008 opnieuw een stijging te zien zal zijn, gezien de huidige onrust op de financiële markten en het feit dat een toenemend aantal fondsen de verplichtgestelde minimumdekkingsgraad niet haalt. Dit zorgt voor een opwaartse druk op de premies.

De premie in absolute bedragen is indrukwekkend en zegt veel, maar lang niet alles. Het meeste inzicht geven ons inziens de werkgeverslasten, uitgedrukt in een percentage van de loonsom. In het jaar 2000 was dit 7%, in 2004 10,25% en in 2006 11%, volgens het CPB. Dit maakt overduidelijk dat werkgevers worden geconfronteerd met fors stijgende pensioenlasten; 57% stijging in zes jaar is nogal wat. De pensioenlasten stijgen veel harder dan de salarissen. Niet vergeten mag echter worden dat werknemers in een fors aantal gevallen een bijdrage verrichten in de reguliere premie, van vaak 25 of 33%. Stijgende pensioenlasten betekenen dus in de regel ook dat werknemers met stijgende pensioenpremies worden geconfronteerd. De stijgende pensioenlasten zijn een probleem van werkgevers én werknemers. Werknemers(organisaties) kunnen hun ogen hier dan ook niet voor sluiten.

De oorzaken van de stijgende pensioenpremies

Naar onze mening zijn er de volgende drie oorzaken voor de stijgende pensioenpremies aan te wijzen.

1. Werknemers worden steeds ouder omdat de levensverwachting steeds verder toeneemt. Dit heeft een premieopdrijvend effect. Volgens het CPB neemt de gemiddelde levensverwachting voor mannen de komende 45 jaar met 2 jaar toe en voor vrouwen met 1 jaar. De uitkeringsduur van het pensioen neemt daardoor voor mannen toe van 13 naar 15 jaar en voor vrouwen van 17 naar 18 jaar. Het actuariële genootschap doet daar overigens nog een schepje bovenop, en wie weet wat innovaties in de medische wereld nog gaan brengen.
2. De beroepsbevolking vergrijst. Dit heeft in beginsel een groter premieopdrijvend aspect dan de hogere levensverwachting. Doordat steeds minder jonge werknemers de arbeidsmarkt betreden, zal de gemiddelde pensioenpremie stijgen. Zo zullen doorsneepremies steeds verder moeten worden verhoogd om voor alle deelnemers evenveel pensioen te kunnen blijven opbouwen. Volgens het CPB stijgt het aantal 65-plussers van 2,4 miljoen in 2008 naar 4,3 miljoen in 2040. Ook binnen het werknemersbestand (20 tot 65 jaar) treedt een vergrijzing op, terwijl het aantal 0- tot 20-jarigen daalt van 3,9 miljoen nu naar een stabiele 3,6 miljoen vanaf 2020.
3. Vergrijzing en verhoogde levensverwachting zijn behoorlijk goed te voorspellen. De rendementen op het pensioengeld zijn daarentegen minder goed voorspelbaar, zeker op de korte en middellange termijn. De strikte eisen van het FTK hebben als groot nadeel dat er bij behoorlijk wat pensioenfondsen een te lage dekkings-

¹ Zie tabel 8.2 op de site van DNB.

raad ontstaat bij daling van de beurskoersen. Als gevolg daarvan dienen soms maatregelen te worden getroffen, waaronder premieverhoging.

Tussenconclusie

Het rapport van de werkgeversorganisaties, de cijfers en oorzaken in aanmerking nemende, maakt duidelijk dat, wanneer er niets wordt ondernomen, de lasten van pensioen steeds verder zullen stijgen. Dit geldt voor zowel DB- als DC-regelingen. Duidelijk is eveneens dat werkgevers daarvoor niet de rekening gepresenteerd willen zien. De voorstellen van de werkgeversorganisaties zijn uitvoerbaar. Het rapport geeft logischerwijze geen concreet plan van aanpak; het blijft nu eenmaal maatwerk. Het rapport geeft de werkgever instrumenten, geen kant-en-klare oplossingen.

Veel voorstellen betreffen instrumenten voor toekomstige versoering van de pensioenregeling om de kostenstijging een halt te kunnen toeroepen. Een aantal voorstellen past ons inziens niet goed bij het karakter van een DB-regeling en is om redenen van eenvoud, rechtszekerheid, transparantie en communicatie dan ook niet te verkiezen. We doelen daarmee op de voorstellen 5, 9, 11 en 12. Een belangrijk deel van deze voorstellen is naar onze mening wel goed in de vorm van een DC-regeling of een hybride regeling te implementeren.

■ DE DCCI-REGELING

Het is voor de sociale partners de uitdaging om te komen tot een pensioenregeling die in haar essentie niet, of althans veel minder vatbaar is voor de gevolgen van de vergrijzing, die voor deelnemers van tevoren voldoende kenbaar is en waar eventuele hogere kosten voor pensioen worden gedeeld door werknemer en werkgever. De uitdaging is voorts om de premiestijging het hoofd te bieden en te komen tot een geïntegreerde pensioenoplossing waarmee werkgevers en werknemers, ook in de toekomst, kunnen leven. Voorwaarden zijn collectiviteit, solidariteit, eenvoud en betaalbaarheid.

De DCCI-regeling, die we hierna meer in detail omschrijven, voldoet aan deze aspecten. In het navolgende gaan we ervan uit dat de DCCI-regeling een bestaande middelloonregeling, een CDC-regeling of een DC-regeling vervangt. Het is ook mogelijk om enkele of alle onderstaande kenmerken te implementeren in een DC-regeling.

Kenmerk 1. Beschikbare premie per leeftijdscohort

De pensioenregeling wordt gebaseerd op staffels. Onderstaande staffel op basis van 4% rekenrente hebben wij ontleend aan het staffelbesluit uit 2003 van het ministerie van Financiën. Een 3%-staffel heeft een afgezwakte stijging van de premie tot gevolg. Onderstaande staffels betreffen de spaarpremie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen, uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

leeftijd	4%-staffel	3%-staffel
20 t/m 24	6,9%	7,1%
25 t/m 29	8,4%	8,2%
30 t/m 34	10,2%	9,5%
35 t/m 39	12,5%	11,1%
40 t/m 44	15,2%	12,9%
45 t/m 49	18,7%	15,0%
50 t/m 54	23,0%	17,5%
55 t/m 59	28,6%	20,5%
60 t/m 64	36,1%	24,3%

De staffels zijn sekseneutraal, hetzelfde voor alle werknemers van dezelfde leeftijd en vertonen dus de nodige solidariteit. Tussen de generaties is er geen premiesolidariteit, maar wel de hierna onder kenmerk 4 en 5 te bespreken beleggingssolidariteit.

De 4%-staffel heeft een ambitieniveau vergelijkbaar met een jaarlijkse opbouw van 2,25% in een middelloonregeling. Als derhalve in een middelloonregeling nu een opbouw van 2% geldt, kan de staffel worden vermenigvuldigd met de breuk 2/2,25.

Kenmerk 2. Hanteren van premiegrenzen

Het is aan te raden in de DCCI-regeling in ieder geval één premiegrens te hanteren. Deze kan bijvoorbeeld worden vastgesteld op het salarisdeel dat tot € 36.000 boven de franchise ligt. Onder deze grens betaalt de werkgever bijvoorbeeld 75%, en voor het deel daarboven 50% van de premie. Door de grens van € 36.000 voorwaardelijk te indexeren, heeft de werkgever een sturingsinstrument in handen om te voorkomen dat de werkgeversbijdrage door de vergrijzing steeds verder en overigens relatief sneller stijgt dan de salarissen. De werkgever kan desgewenst een tweede premiegrens inbouwen die tevens geldt als maximale pensioengrondslag. Boven deze grens is de bijdrage van de werknemer geheel vrijwillig en draagt de werkgever niet meer bij. De sociale partners kunnen afspraken maken onder welke voorwaarden de eerste premiegrens eventueel wel kan worden geïndexeerd.

Overigens leiden de eisen van gelijke behandeling ertoe dat de bijdrage van de werknemer niet leeftijdsafhankelijk mag zijn. Ze moet daarom voor iedere werknemer worden uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Daartoe moet worden berekend welk gelijkblijvend percentage werknemersbijdrage op collectieve basis leidt tot een verdeling van de premies in de verhouding 50-50. Eventueel kunnen meer dan twee premiegrenzen worden gehanteerd, om zo voor een zachte landing voor de beter betaalde werknemer te zorgen.

Kenmerk 3. Sterftetafel voor toekomst onveranderd

De overeengekomen staffel kan tot in de verre toekomst gehanteerd blijven. Hierdoor wordt de werkgever niet langer opgezaagd met het langlevensrisico. Feitelijk gebeurt dit reeds bij bestaande DC-

regelingen. Wij hebben althans nog geen regelingen gezien waarbij de staffelpercentages zijn aangepast aan hogere levensverwachtingen. Hetgeen overeengekomen is, is immers de staffel. Bij een DC-regeling wordt het langlevensrisico tot de pensioendatum gedragen door de werknemer en na die datum door de pensioenuitvoerder, aangezien er met het pensioenkapitaal een periodieke levenslange uitkering wordt aangekocht.

Doordat we in Nederland nog steeds vaak uitgaan van de middelloonregeling, lijkt het normaal dat de werkgever opdraait voor het langlevensrisico. Dit is een kwestie van perceptie en gewenning. Het is naar onze mening geenszins onredelijk om het langlevensrisico bij de werknemer te leggen. Die maakt uiteindelijk in beginsel zelf de keuze om met pensioen te gaan, en daarna neemt de uitvoerder dit risico over. Een uitzondering geldt momenteel nog voor een pensioenleeftijd na de 65-jarige leeftijd, maar ook na deze leeftijd wordt er tegenwoordig steeds meer doorgewerkt. Overigens is de kans groot dat doorwerken na de 65-jarige leeftijd in Nederland binnen enkele jaren gemeengoed of zelfs een wettelijk recht wordt.

Kenmerk 4. Collectieve beleggingen gedurende de opbouwperiode

Dit is hét kenmerk van de DCCI-regeling. De uitvoerder belegt het pensioengeld op collectieve basis. Het rendement komt toe aan alle deelnemers. Hier wordt dus een belangrijk collectief aspect toegevoegd aan het 'gewone' DC-model zoals we dat bij verzekeraars kennen. De DCCI-regeling kent beleggingssolidariteit tussen de generaties. Op gelden die kort voorafgaand aan de pensioendatum worden belegd, wordt normaal gesproken minder rendement gemaakt omdat er minder risicovol kan worden belegd. Een 'gewone' DC-regeling bij een verzekeraar is daarom voor oudere werknemers minder interessant. Bij de DCCI-regeling deelt de oudere werknemer met de jongere werknemer in hetzelfde gemiddelde op alle beleggingen. En dit rendement kan heel behoorlijk zijn; gemiddeld 8%, zoals hierna nog zal blijken.

Bij een *pensioenfonds* dient een DC-regeling in beginsel altijd op basis van collectieve beleggingen te worden uitgevoerd, vanwege de FTK-eis van één financieel geheel. Op een DCCI-regeling uitgevoerd door een pensioenfonds is art. 135 PW van toepassing. Het beleggingsbeleid van een pensioenfonds moet volgens dit artikel zijn gebaseerd op de prudent person-regel. Deze regel wordt volgens de parlementaire toelichting op art. 135 PW het best benaderd in het uitgangspunt dat de waarden op zodanige wijze worden belegd dat de veiligheid, de kwaliteit, de liquiditeit en het rendement van de portefeuille als geheel worden gewaarborgd. De prudent person-regel richt zich dus op het totaal. De DCCI-regeling lijkt ons daarmee uitvoerbaar voor een pensioenfonds.

Is er sprake van een DC-regeling die wordt uitgevoerd door een *verzekeraar*, dan houdt de verzekeraar per deelnemer bij wat het beleggingsresultaat

is. Is er sprake van een DCCI-regeling, dan zijn de artikelen 52 en 135 PW niet van toepassing. Deze artikelen regelen de zorgplicht in het geval van premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid. Bij de DCCI-regeling is er echter geen beleggingsvrijheid; de aanspraakgerechtigden delen het resultaat naar rato van hun geïndividualiseerde pensioenkapitaal. Afdeling 4.2.3 van het Wft waarnaar art. 52 PW verwijst, is evenmin van toepassing. Vanzelfsprekend heeft de verzekeraar wel een algemene zorgplicht op basis van het algemeen contracten- en verbintenissenrecht. Overigens kunnen we ons voorstellen dat de sociale partners kritisch zullen toezien op de door de verzekeraar te halen beleggingsrendementen en het beleggingsbeleid en daarin soms zullen willen meebeslissen.

Doordat er bij een DCCI-regeling collectief wordt belegd, treden allerlei schaalvoordelen op. Volgens informatie van de VB lag het vijfjaars gemiddeld rendement voor de Nederlandse bedrijfstakpensioenfonds in het jaar 2006 op 7,5%, en het tienjaars-gemiddelde op 8%. De werknemer profiteert in de DCCI-regeling – gedurende de periode van pensioenopbouw – van alle opbrengsten boven de rekenrente van 3 of 4% en wordt hiermee gecompenseerd voor het feit dat hij met de uitvoerder het langlevensrisico (zie kenmerk 3) deelt en dat voorwaardelijke toeslagverlening (vóór de pensioendatum) ontbreekt. Doordat de deelnemer een grote kans heeft op een behoorlijk rendement, de beleggingen door de ter zake deskundige uitvoerder worden gedaan en er collectiviteitsvoordelen zijn te behalen, is de deelnemer niet bepaald slecht uit met een DCCI-regeling. Voor wat betreft vrijwillig door de werknemer gestorte bedragen zijn desgewenst bepaalde beleggingskeuzen mogelijk. Op dat deel van de regeling is art. 52 PW dan alsnog van toepassing.

Kenmerk 5. Rekenrente en winstbijschrijvingen gedurende de uitkeringsperiode

Aanspraakgerechtigden delen gedurende de opbouwperiode in de winst. Dit geldt dus voor actieven en voor slapers. Kenmerk van de DCCI-regeling is – net als bij iedere DC-regeling – dat er op de pensioendatum een nominaal of vaststijgend pensioen wordt aangekocht, uitgaande van de op dat moment door de pensioenuitvoerder te hanteren rekenrente. Er zijn in beginsel twee varianten mogelijk.

Variant 1: omzetting in DB op de pensioendatum

Dit is de standaardvariant die in het geval van verzekerde DC-regelingen reeds breed wordt toegepast. Op basis van de op de pensioendatum te offeren rekenrente wordt het pensioen vastgesteld en wijzigt de DC-regeling feitelijk in een DB-regeling. De PW kent de eis dat pensioenuitkeringen in harde euro's moeten plaatsvinden, waardoor uitkeringen in fracties niet tot de mogelijkheden behoren. De pensioengerechtigde kan op de pensioendatum een nominale of een geïndexeerde uitkering aankopen. In het laatste geval is de beginuitkering vanzelfsprekend lager dan de gelijkblijvende nominale uitkering. De

uitkering wordt gegarandeerd door de pensioen-uitvoerder. Als een pensioenfonds een DC-regeling uitvoert, heeft het FTK-regime geen invloed op de regeling voor de aanspraakgerechtigden, maar wel op de DB-verplichtingen ten aanzien van de pensioengerechtigden.

Maakt het pensioenfonds overrendement, dan kan dit met betrekking tot de DB-verplichting gelden als buffer in het kader van het FTK. En als de overrente verder toeneemt, kan dit bijvoorbeeld toekomen aan de aanspraakgerechtigden. Als de buffers worden aangetast, geldt door het verbod op ring fencing bij pensioenfonds dat (een deel van) het rendement van de aanspraakgerechtigden wordt gesoupeerd ten behoeve van de DB-verplichting. Zouden de sociale partners dit willen voorkomen, dan kunnen de DB-aanspraken eventueel worden ondergebracht in een verzekerde regeling. In een API zou er overigens op basis van de te verwachten regelgeving wel een schot kunnen worden aangebracht tussen de pensioenvermogens bij de pensioenuitvoerder.

Variant 2: omzetting in DB en toeslagverlening op het pensioen

In deze variant wordt op de pensioendatum een nominale gelijkblijvende uitkering aangekocht. Hier ontstaat dus net als in variant 1 een DB-regeling voor de pensioengerechtigden. Omdat er collectief wordt belegd, dus ook met het geld van de pensioengerechtigden (de gepensioneerden), is het mogelijk dat er overrendement ontstaat, net als in variant 1. Het extra rendement boven de gehanteerde rekenrente en boven buffers die op grond van het FTK verplicht zijn, kan toekomen aan pensioengerechtigden in de vorm van een toeslag. Dit is een vorm van toeslagverlening na de pensioendatum. In de praktijk is daar naar onze mening in beginsel geen bezwaar tegen, noch uit juridisch, noch uit fiscaal oogpunt. Wel moet worden voldaan aan de fiscale eis dat het pensioen niet hoger is dan 100% van het laatstverdiende loon en moet worden voldaan aan de fiscale eis dat pensioen ten hoogste mag worden aangepast aan de loon- of prijsontwikkeling, dan wel vast met 3% wordt geïndexeerd. Bij een pensioenfonds is bij deze variant de kans groter dat het rendement dat toekomt aan de aanspraakgerechtigden in het DC-deel, moet worden aangewend om de FTK-buffers voor het DB-deel op peil te krijgen.

Voor welke variant er ook wordt gekozen, op de pensioendatum dient een rekenrente te worden gehanteerd. Een vaak gehoord nadeel van de DC-regeling is dat het risico van een lage rekenrente voor rekening van de pensioengerechtigde is. Wij kunnen ons evenwel voorstellen dat pensioenuitvoerders door het getrapd aanschaffen van vastrentende waarden als obligaties goed in staat moeten zijn om feitelijk een rekenrente van ten minste 4% te garanderen. Daarnaast heeft de deelnemer het in de PW vastgelegde wettelijke recht om op de pensioendatum te

shoppen met het pensioengeld en te kiezen voor de uitvoerder die het beste aanbod doet.

■ VOORDELEN VAN DE DCCI-REGELING

Zonder ze uitgebreid te beschrijven, zijn allereerst de algemene voordelen van elke DC-regeling van toepassing op de DCCI-regeling:

1. het langlevensrisico komt daar te liggen waar het naar onze mening feitelijk hoort, namelijk bij de werknemer en de uitvoerder;
2. als er sprake is van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling, is het relatief eenvoudig om over te gaan naar een DC-regeling. Beide stelsels gaan voor de jaarlijkse pensioenopbouw immers uit van het loon in het desbetreffende jaar;
3. bijsparen voor pensioen wordt in een DC-regeling makkelijker, waardoor hogere betrokkenheid van de deelnemers ontstaat;
4. geen problemen voor de werkgever bij waardeoverdracht. De werkgever hoeft nimmer aanvullend te financieren en overigens is de waardeoverdracht zelf een stuk simpeler;
5. een DC-regeling is in het algemeen minder onderhoudsgevoelig als het op wetswijzigingen aankomt; de regeling is eenvoudiger aan te passen;
6. de dekkingsgraad bij een DC-regeling is gedurende de opbouwperiode door de aard van de regeling altijd 100%. FTK levert geen aandachtspunten op;
7. bij een DC-regeling zijn geen boekhoudkundige exercities en verrassingen te verwachten.

Daarnaast zijn er de specifieke voordelen van de DCCI-regeling:

1. *Hoge collectiviteit en solidariteit door collectief beleggen.* In tegenstelling tot de beschikbare premieregeling met individuele beleggingskeuzes is de DCCI-regeling bij uitstek een solidaire pensioenregeling, waarbij de collectiviteit een belangrijke rol speelt. De volgende aspecten zijn te onderkennen:
 - er wordt collectief belegd, waardoor er een grote mate van solidariteit optreedt tussen de deelnemers; de leeftijd, het risicoprofiel en de beleggingshorizon zijn niet van belang; kosten worden collectief gedeeld;
 - het is mogelijk om enige of verregaande solidariteit tussen aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden aan te brengen;
 - solidariteit binnen de generaties; geslacht en opleidingsniveau doen niet ter zake.
2. *De DCCI-regeling is vergrijzingsproof.* Door het hanteren van premiegrenzen en het definiëren van deze grenzen op de goede hoogte bij het invoeren van de DCCI-regeling, worden toekomstige premiestijgingen als gevolg van de vergrijzing gelijkelijk verdeeld tussen de werkgever en werknemer.
3. *Omvangsvoordelen en transparantie in beleggingen.* Bij een DCCI-regeling zullen deelne-

mers en pensioengerechtigden meer geïnteresseerd zijn in de beleggingen dan bij een DB-regeling: hoeveel bedraagt het brutorendement en wat houd ik over aan nettorendement? Dit vereist een grotere transparantie van de pensioenuitvoerders in de kostenstructuur en leidt ertoe dat rendementen onderling beter vergelijkbaar zijn. Hierdoor kan de concurrentie op de markt toenemen. De rendementen kunnen in beginsel toenemen omdat er op het gebied van de beleggingen schaalvoordelen ontstaan.

4. *Nederland pensioenbeleggingsland.* Nederland is alomtrentend om zijn solide pensioenstelsel. De wens van het kabinet en van pensioenuitvoerders is dat Nederland eveneens bekend wordt om zijn uitermate goede systeem van pensioenadministratie en kennis over beleggingen. Mogelijk ontstaat er met de overstap naar DCCI meer kennis over collectieve beleggingen, met bijbehorende kennis over de administratie. Hierdoor wordt Nederland aantrekkelijker als vestigingsland voor uitvoerders van buitenlandse pensioensystemen op basis van DC.

■ AANDACHTSPUNTEN BIJ DE DCCI-REGELING

Geen enkel pensioensysteem is ideaal. De DCCI-regeling heeft een aantal kenmerken die ten minste goed moeten worden onderzocht voordat een dergelijke regeling wordt geïmplementeerd, zeker als deze een bestaande middelloonregeling vervangt. Wij concentreren ons op de nog niet besproken overgangsproblematiek die zich voordoet bij de overstap van een DB-regeling naar een DCCI-regeling.

Hoe moet worden omgegaan met de overgang van middelloon naar DCCI? Wij stellen ons voor dat alleen de actieven, voor de toekomst, overgaan naar de DCCI-regeling. De reeds opgebouwde pensioenaanspraken blijven gehandhaafd, met de daarbij behorende voorziening en buffers op grond van het FTK. Bij de uitvoering door een pensioenfonds betekent dit evenwel dat twee verschillende tegoden moeten worden geadministreerd, terwijl het verbod van ring fencing geldt. Nu de opgebouwde DB-aanspraken gehandhaafd blijven, neemt op zeker moment de waarde van het totaal belegd vermogen af omdat er steeds meer uitkeringen worden gedaan en er geen premies meer toevloeien naar het DB-deel. Als gevolg daarvan zullen ook de beschikbare middelen voor indexatie afnemen. Het kan zelfs zo zijn dat het rendement op het DC-deel vanwege het verbod op ring fencing naar het DB-deel moet toevloeien.

Alhoewel bij een DCCI-regeling naar onze mening geen waardering voor de jaarrekening nodig is, moet voor de reeds opgebouwde pensioenaanspraken nog wel waardering plaatsvinden. Ook nu geldt immers de regel dat bij de waarderingen, premievrije pensioenen van inactieven moeten worden gewaardeerd. Bij overgang van DB naar DCCI moet dus in het slechtste geval nog 44 jaar een waardering plaatsvinden. Dit is op te lossen door waardeoverdracht van DB naar DCCI. Omdat de werknemer niet per defi-

nitie slechter af is met DCCI, zou collectieve waardeoverdracht een oplossing kunnen zijn om FTK en waarderingsissues te voorkomen. Dat is natuurlijk wel heel wat makkelijker gezegd dan gedaan.

■ TEN SLOTTE

Voor de werkgever is het DCCI-systeem een modern en betaalbaar alternatief voor de voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. De DCCI-regeling is gebaseerd op verplichte deelname, een hoge mate van collectiviteit en solidariteit, maar kent op het gebied van premiestelling geen intergenerationele solidariteit. Aspecten die volgens het werkgeversrapport als positief zijn aan te merken. Daarnaast betekent het DCCI-systeem een administratieve en boekhoudkundige vereenvoudiging, die tot schaalvergroting en hogere transparantie leidt.

Behalve gunstig voor de werkgever, is de DCCI-regeling onder meer door de collectieve beleggingen een werknemersvriendelijke regeling en een redelijk alternatief. Volgens gegevens van DNB hebben bij de verzekerde regelingen al meer dan 50% van de deelnemers een DC-regeling. Bij pensioenfonds is dat nog maar 6%. Gezien de demografische uitdagingen waarvoor de sociale partners zich gesteld zien, wordt het wellicht tijd dat de DC(CI)-regeling ook binnen de ondernemings- en bedrijfstakpensioenfonds serieus wordt onderzocht en werknemersorganisaties hun verzet daartegen opgeven. In feite is de samenstelling van het totaal aan beleggingen niet anders dan bij de uitvoering van een DB-regeling. Bij een DB-regeling zijn de achterliggende beleggingen immers eveneens afgestemd op de samenstelling van het totale bestand. De beleggingen in een DCCI-regeling, die uiteindelijk de hoogte van de pensioenen bepalen, zijn in die zin in gelijke mate collectief en solidair als in een DB-regeling.

Verder is het belangrijk dat pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfonds, naar alle waarschijnlijkheid toch moeten worden gewaardeerd voor IFRS-doeleinden. Werkgevers zullen daarom simpelweg bij het Bpf aankloppen voor een DC-regeling.

En dan tot slot nog een korte opmerking over de PPI, de light-vorm van de API waaraan Jan Meijer elders in dit nummer zijn PM Mening wijdt. Behalve pensioenfonds en verzekeraars kan in de toekomst ook de PPI worden gekozen als vehikel om de DCCI uit te voeren. Op het moment dat de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt, zal een pensioenuitvoerder de uitkeringen moeten gaan verrichten. ●