

Het pensioen van de toekomst

mr. Bastiaan Starink
PwC / Tilburg University

TILBURG
UNIVERSITY



Understanding
Society



Huidige pensioenstelsel aan grondige renovatie toe

Een vaste pensioenopbouw, een vaste pensioenpremie en de afwezigheid van kruissubsidies tussen werkenden en gepensioneerden vormen een onmogelijke driehoek. Lans Bovenberg, Theo Nijman, "Innovaties pensioenakkoord gewikt en gewogen", Me Judice, 8 januari 2014.

De doorsneepremie leidt tot 8% lagere opbouw
CPB - 28-10-2013

Driekwart van de Nederlandse ondernemingen is op de een of andere manier met DC bezig

Pensioensysteem moet op de schop
Het Financieele Dagblad - 01-02-2011

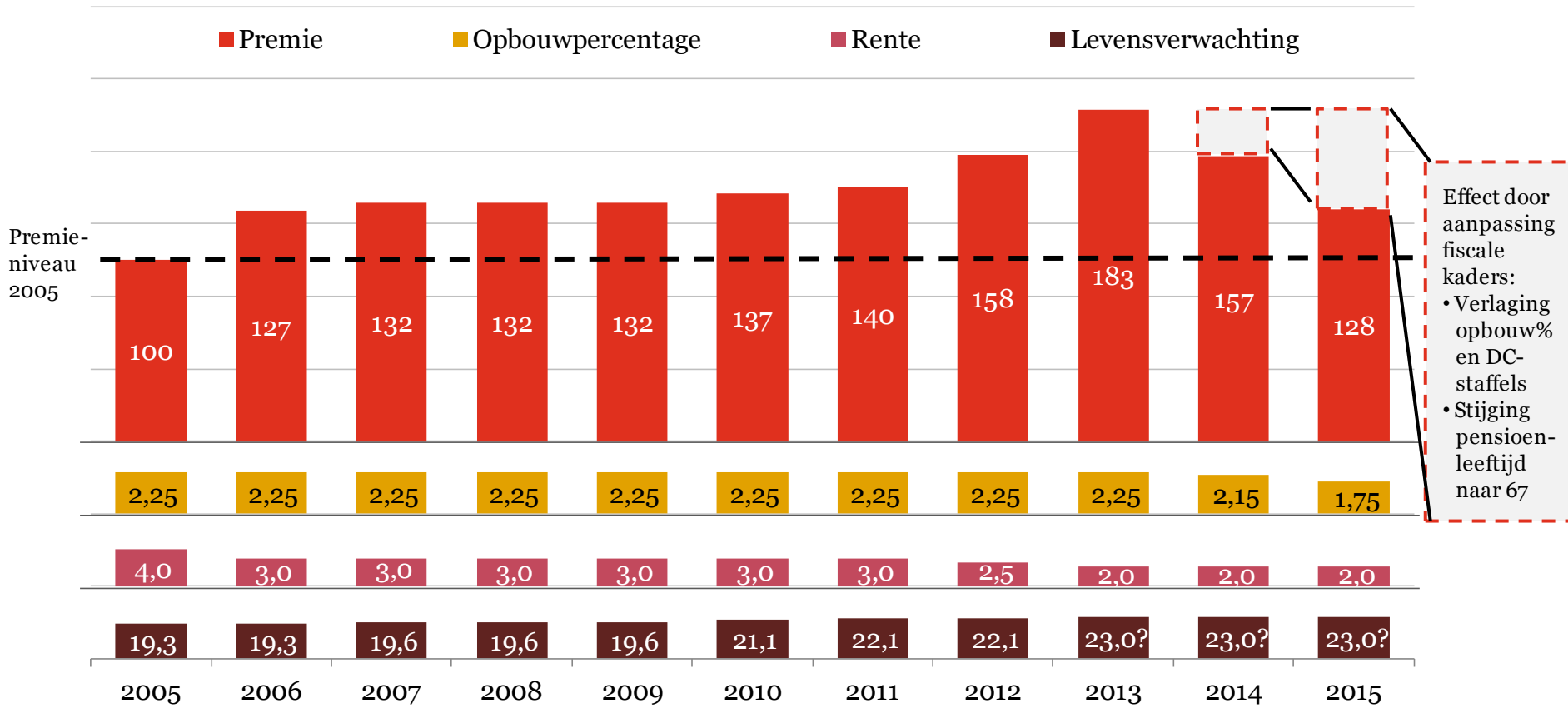
Premieverlaging bij fondsen niet vanzelfsprekend – FD 15-01-2014

'Subsidiëring oud door jong niet van deze tijd'
FNV in Het Financieele Dagblad – 15-01-2014

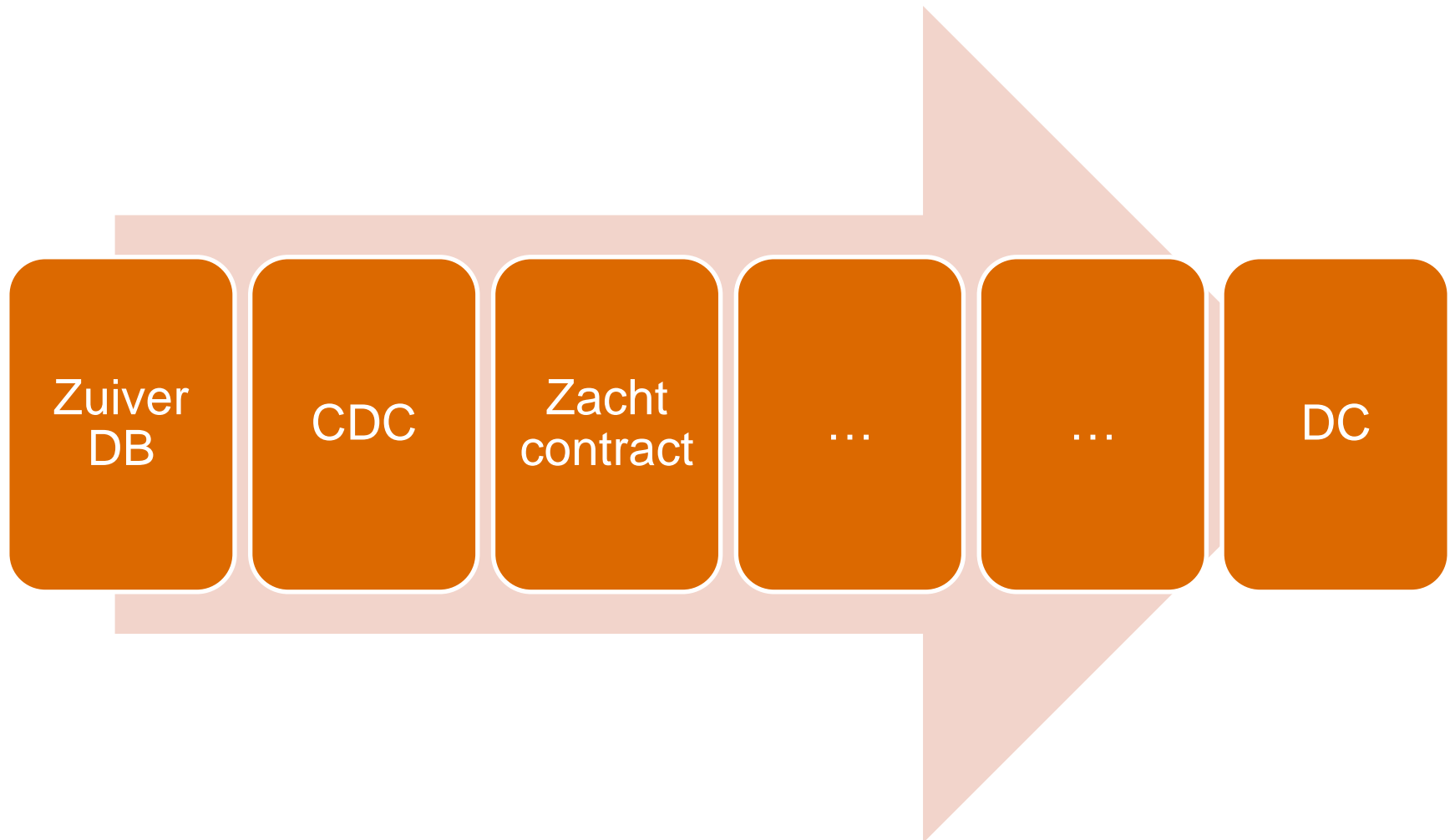
Premie instrument is bot dus zuiver DB onhoudbaar



Premiestijging in 10 jaar



Transitie duurt lang



*DC is de toekomst maar heeft
imagoprobleem.*

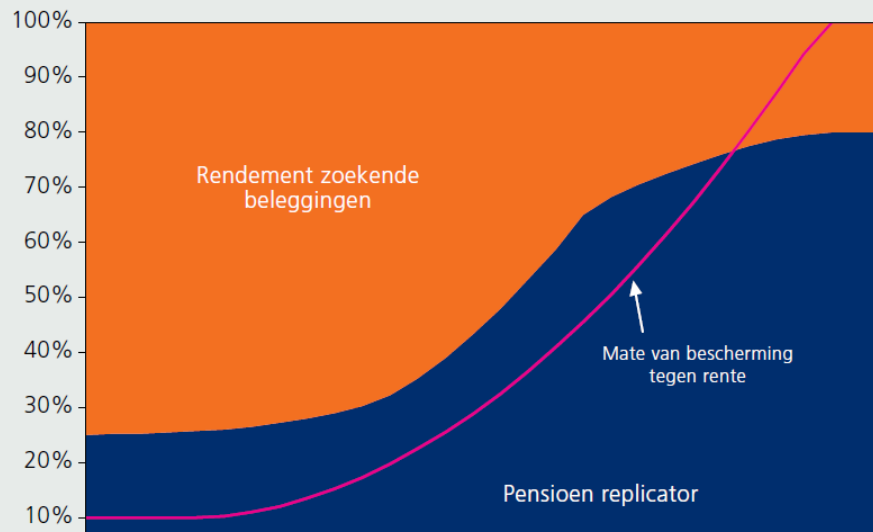
Mythe 1: Pensioenresultaat is bij DC onzeker

- Dit was, maar is steeds minder het geval door:
 - Nieuwe generatie life cycles
 - Renteafdekkingsinstrumenten in de life cycles (pensioenstabilisator / pensioen replicator)
 - En: Hoe zeker is DB nu eigenlijk?

Mythe 1: Pensioenresultaat is bij DC onzeker

Let op: rentestabilisator is ook geen heilig middel en garanties kosten geld

Figuur 1: Invulling Life Cycle, inclusief mate van bescherming tegen rentewijzigingen



Bron: ING Investment Management

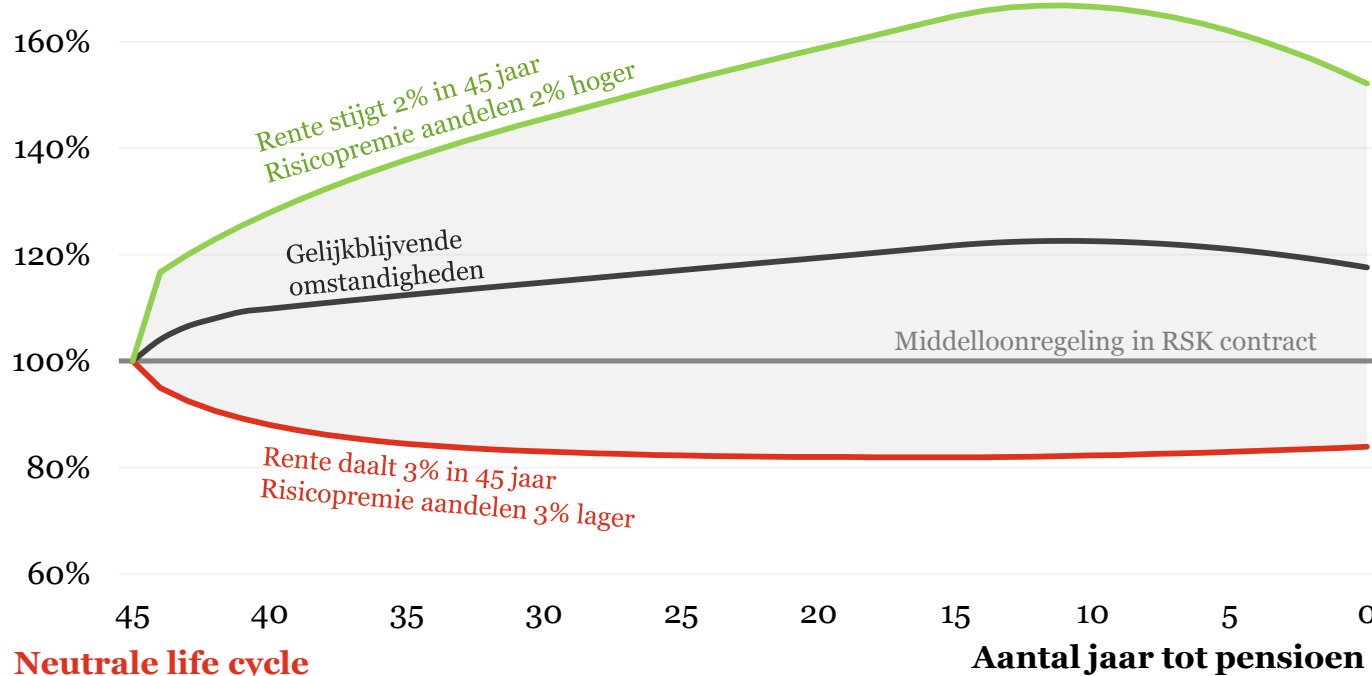
Mythe 2: Pensioenresultaat bij individu is bij DC lager dan bij DB

- Door tekorten vooruit te schuiven bij DB, komen deze terecht bij de jongere generatie
- Een hoger resultaat bij DB nu is dus het gevolg van het verdelingsvraagstuk; niet van het systeemverschil
- Als de inleg bij DB hetzelfde is als bij DC zou er collectief hetzelfde uit moeten komen
- DC zou in bepaalde situaties zelfs tot een hoger resultaat moeten leiden

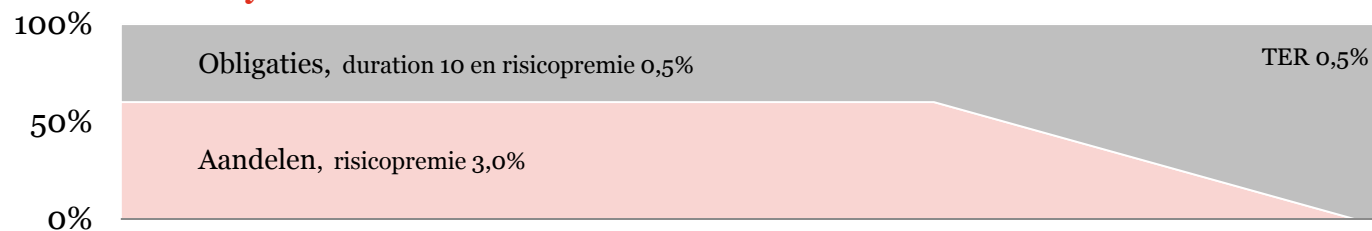
Mythe 2: Pensioenresultaat bij individu is bij DC lager dan bij DB

Vergelijking tussen verzekerd ML en DC. Wat gebeurt er als je dezelfde premie in een middelloon regeling met een rentestandskortingscontract of in een beschikbare premie regeling stopt?

Pensioenopbouw in DC regeling vs. middelloonregeling



Neutrale life cycle



Waarom DB garanties bij verzekeraars tegenwoordig zo duur zijn

Verzekeraars rekenen relatief hoge garantiekosten omdat:

- Markten volatiel zijn en rendementen lager
- Ze aan hogere solvabiliteitseisen moeten voldoen
- Er minder concurrentie in de DB markt is door terugtrekken van verzekeraars
- Contractsperiodes van (minder dan) 5 jaar leiden tot concentratie risico's (verliezen kunnen niet worden goedgemaakt na contractperiode)
- Door vooruitgang in de medische wereld is de ontwikkeling van de levensverwachting onzeker over een lange periode (de vraag is of deelnemers dit risico niet beter kunnen lopen, nu de AOW-leeftijd automatisch stijgt)

Verder is er in slechte omstandigheden sprake van een 'gouden kooi':

- De garantie treedt weliswaar op, maar de voorziening kan niet meer worden overgedragen en de winstdeling neemt af of stopt geheel

DC zou tot een vergelijkbaar of in bepaalde situaties tot een beter pensioenresultaat moeten leiden.

Maar verbeteringen aan productkant en wetgeving zijn nodig.

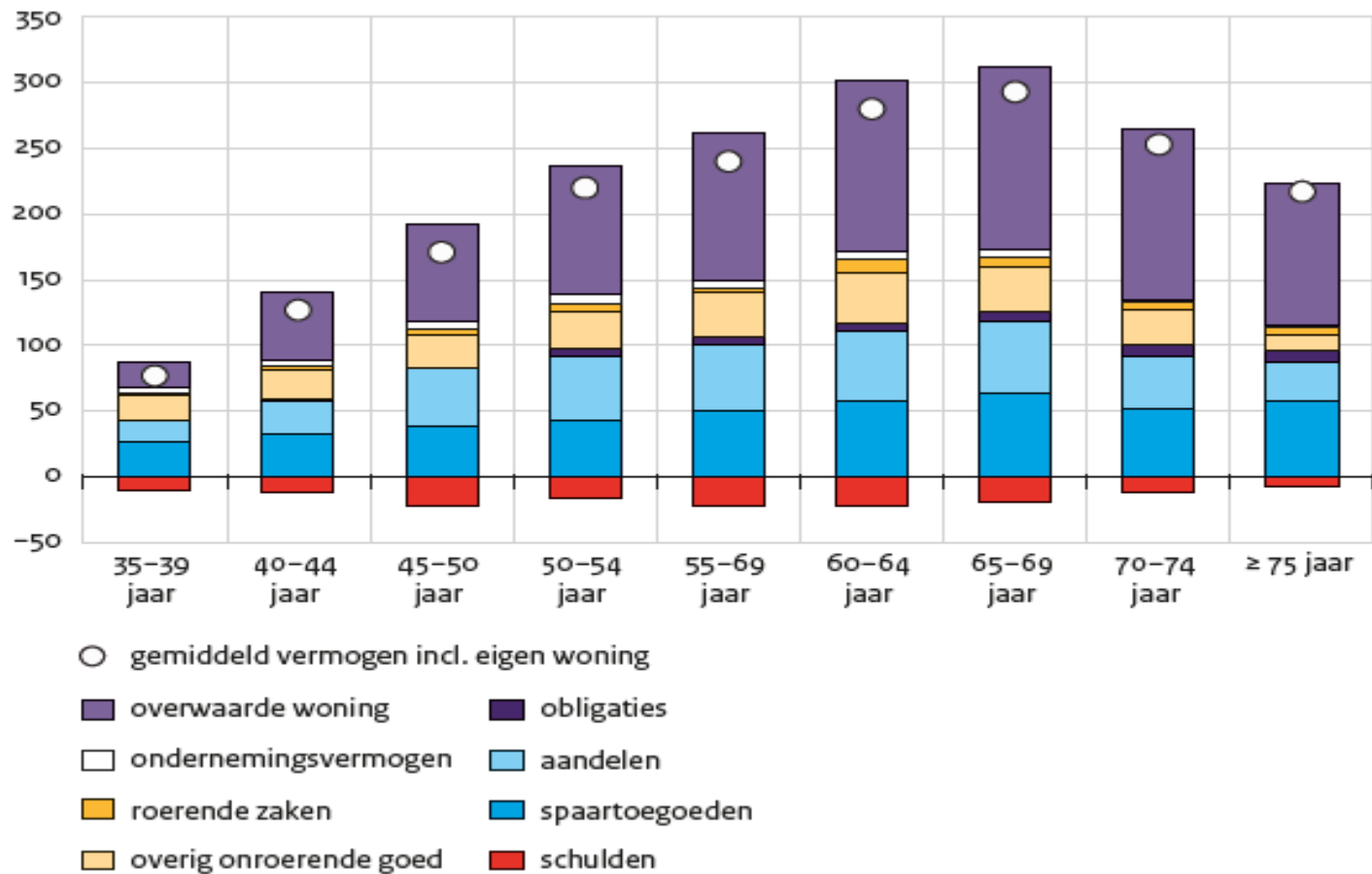
#1 *Betere life cycles*

- Life cycles bepalen in grote mate het pensioenresultaat
- Vanwege lage interesse deelnemer moeten life cycles zorgen voor goed risicomanagement
- Huidige life cycles dekken renterisico al deels af en bouwen beleggingsrisico's geleidelijk af
- Risicoafbouw moet dynamisch i.p.v. statisch worden. Zou rekening moeten houden met individuele risicobehoeftes en marktomstandigheden

#2 *Betere begeleiding beleggingskeuze*

- Voor maken van juiste beleggingskeuzes is inzicht via prognosemodel nodig
- Inzicht in verwachte pensioenresultaat; goede en slechte scenario's en gevolgen van keuzes
- Uitgebreide intake: Hoeveel pensioen heb je nu echt nodig?
 - Onderzoek Arjan Soede: inkomensbehoefte gepensioneerden daalt steeds verder. Evt. “te hoog” pensioen kan beter worden gebruikt voor verlaging premie
 - Stoppen met indexeren van gepensioneerden?
 - Er is *meer* dan pensioen

Vermogensopbouw naar leeftijd (2010)



Bron: CPB, dissertatie Arjan Soede, p. 70.

Gevolgen voor werkgevers

Verzorgingsgedachte bij DC invullen door:

- Afstemmen life cycles op de specifieke behoeften en kenmerken van de doelgroep → maatwerk in life cycles
- De life cycles moeten ook doen wat ze beloven → life cycle audit iedere vijf jaar
- Door vergrijzing en oplopen AOW- en pensioenleeftijd in combinatie met meer inzicht in pensioen en invloed van individuele keuzes, is uittreedleeftijd onzekerder → strategische personeelsplanning en inzetbaarheid

Pensioen van de toekomst biedt kansen voor pensioenfondsen

- Pensioenfonds \neq defined benefit
- DC biedt kansen voor pensioenfondsen
 - Eenvoudiger te besturen, lagere uitvoeringskosten
 - Life cycles of collectieve beleggingen afgestemd op onderneming of bedrijfstak
 - Vrij beleggen zonder banden met eigen vermogensbeheerders
 - Voorbeelden beschikbaar in de markt

*Om het pensioen van de toekomst
mogelijk te maken is een aantal
wettelijke verbeteringen
noodzakelijk.*

#4: *Geen eis meer voor levenslange uitkering*

- Artikel 15 lid 1 PW: levenslange uitkering (tenzij TOP). MvT:

“Werkgever en werknemer zijn niet verplicht om ouderdomspensioen overeen te komen, maar indien zij dit doen ligt het vanuit de optiek van bescherming van de werknemer in de rede dat het ouderdomspensioen voortduurt totdat de gepensioneerde overlijdt.”

TK 2005/06, 30 413, nr. 3, p. 13.

- Bescherming werknemer niet nodig vanaf bepaald niveau
- CPB: Inkomensbehoefte huidige gepensioneerden neemt sterk af

#4: *Geen eis meer voor levenslange uitkering*

- Voorstel: afkoopmogelijkheid vanaf bepaald pensioenniveau (SV loongrens, loongrens ZVW, grens 42% IB tarief)
- Gedeeltelijke afkoop voor bepaalde bestedingsdoelen zoals aflossing eigen woningschuld
- Tegen fiscaal lager tarief omdat eerder belasting wordt betaald
- Leidt tot grotere flexibiliteit en welvaart

#5: *Geen eis meer voor vaste en gelijkmatige uitkering*

- Artikel 1 PW, definitie ouderdomspensioen
- Uitkering in of op basis van beleggingseenheden niet toegestaan

“Dergelijke overeenkomsten kennen een zo grote onzekerheid in de uitkeringsfase, dat de regering deze niet beschouwt als pensioenovereenkomsten. Pensioen moet een zekere mate van inkomenszekerheid bieden voor de oude dag. Dat kan alleen als het gaat om uitkeringen in geld waarvan de hoogte in ieder geval op de ingangsdatum voor de deelnemer is vastgesteld.”

TK 2005/06, 30 413, nr. 3, p. 13.

#5: *Geen eis meer voor vaste en gelijkmatige uitkering*

- In DC kan slechts tot pensioendatum worden belegd. Daarna rendement van momenteel 2%
- Bedoeld ter bescherming van deelnemer maar leidt tot economische inefficiëntie
- In beginperiode na pensionering is vermogensbehoefte het grootst; hoog / laag mogelijkheden en tijdelijke knipregeling niet voldoende. Behoefte aan meer variatie
- Voorstel: ook na pensionering kunnen blijven doorbeleggen in DC juist in het belang van de deelnemer, desgewenst voor een deel van het kapitaal.

#6: *Fiscaal level playing field DB en DC*

- Fiscale kader DC afgeleid van DB
- Bij DB zijn kosten opbouw irrelevant en bij DC juist sterk gereguleerd
- Leidt tot fiscale ongelijkheid op de volgende punten:
 - In aanmerking te nemen rekenrente bij premie
 - Betalen voor indexatie
 - Herstelpremie
- Onderdeel 6.2 DC besluit biedt mogelijkheden maar ook beperkingen; is geen wet

#6: *Fiscaal level playing field DB en DC*

- Juist vanwege het behoud van het pensioensysteem en pensioenakkoord is marktinnovatie nodig. Fiscaal kader belemmert dit en is overgereguleerd
 - Ruim 30 artikelen in Wet LB, UBLB en URLB
 - Ruim 30 beleidsbesluiten
 - Ruim 150 V&A's
- Voorstel: harmoniseren fiscaal kader DB en DC en deregulering

#7: *Witteveenkader aan grondige herziening toe*

- Voorstel: budget voor pensioenpremie fiscaal maximeren per werkgever of branche en toetsing op werknemersniveau loslaten
- Werkgever mag jaarlijks (bijv.) 20% van de loonsom onder de omkeerregel aan pensioenpremie besteden
 - Maakt niet uit voor wie
 - Maakt niet uit waarvoor (opbouw, indexatie, herstellpremie)
 - Maakt niet uit welk systeem
 - Maakt niet uit hoeveel de individuele pensioenhoogte is (evt. slechts 100% grens of nominaal maximum)

#7: *Witteveenkader aan grondige herziening toe*

Voordelen:

- Budgettair beheersbaar
- Makkelijk in de uitvoering en controle
- Deregulering
- Parallel met werkkostenregeling en loonsomheffing

... en biedt markt de ruimte om te doen wat nodig is, juist voor het behoud van ons mooie pensioenstelsel

Samenvatting

- DC heeft de toekomst
- Bestaande mythes rondom DC zijn onjuist maar desondanks....
- Kunnen producten beter
- Alle inkomens- en vermogensbronnen moeten gekoppeld kunnen worden voor planningsdoeleinden
- Pensioenfondsen zijn geschikt voor pensioen van de toekomst
- Eis voor levenslange, vastgestelde en gelijkblijvende uitkering moet vervallen
- Er moet een fiscaal level playing field komen voor DB en DC
- Het Witteveenkader moet normering op individueel niveau loslaten en uitgaan van premietoets of bedrijfs(tak) niveau



T: +31 (0)6 53 75 58 28

bastiaan.starink@nl.pwc.com
b.starink@tilburguniversity.edu

Bastiaan Starink