

Risicoverdeling en ambitieniveau in bestaande pensioencontracten

artikel

Inleiding

Reeds geruime tijd wordt een maatschappelijke discussie gevoerd over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel. Deze discussie vloeit mede voort uit het rapport van de Commissie-Goudswaard van begin 2010 over de toekomstbestendigheid van het huidige pensioenstelsel¹. Daarin wordt gesteld dat de kosten van handhaving van het huidige stelsel sterk op zullen lopen als gevolg van de gestegen levensverwachtingen en de structurele daling van de rente. Het rapport concludeert dat het stelsel ‘*verder dient te worden ontwikkeld naar een nieuw evenwicht tussen ambitie, de zekerheid en de kosten van het pensioen*’. Daartoe formuleert deze commissie twee oplossingsrichtingen: aanpassing van de risicoverdeling tussen deelnemer en pensioenfonds en het beperken van het ambitieniveau van de pensioenaanspraken. Het antwoord van de sociale partners op het rapport van de Commissie-Goudswaard is het zogenoemde Pensioenakkoord uit juni 2010² en de nadere uitwerking daarvan in het Uitwerkingsmemorandum uit juni 2011³.

Met het aanpassen van de risicoverdeling wordt voornamelijk het overdragen van risico’s aan deelnemers bedoeld; onder meer door het vergroten van de invloed van ontwikkelingen op financiële markten en het incorporeren van levensverwachtingen op de hoogte van de pensioenaanspraken. Bij het beperken van het ambitieniveau wordt bijvoorbeeld gedacht aan het omzetten van onvoorwaardelijke rechten in voorwaardelijke (zoals bij toeslagverlening veelal het geval is), het verlagen van het opbouwpercentage of het maximeren van het pensioengevende salaris⁴. Omdat bovenstaande elementen vastgelegd zijn in pensioenreglementen, is de vraag aan de orde in hoeverre deze elementen nu al daarin zijn opgenomen. Daartoe geeft dit artikel eerst een overzicht van de verschillende typen pensioenreglementen die op dit moment door Nederlandse pensioenfondsen worden gevoerd. Voorts komt de mate van risicodeling tussen pensioenfonds en deelnemer aan bod. Daarna worden elementen uit pensioenreglementen die betrekking hebben op het ambitieniveau van pensioenfondsen (zoals toeslagverlening, opbouwpercentages en franchise) geanalyseerd.

Verdeling van risico’s

De verdeling van risico’s tussen deelnemers enerzijds en pensioenfonds anderzijds is in hoge mate afhankelijk van het type pensioenovereenkomst. Internationaal gezien wordt onderscheid gemaakt in

¹ Zie het rapport “*Een sterke tweede pijler: Naar een toekomstbestendig stelsel van aanvullende pensioenen*”, commissie-Goudswaard, 2010.

² Zie: Stichting van de Arbeid, “*Pensioenakkoord voorjaar 2010*”, 4 juni 2010.

³ Zie: Stichting van de Arbeid, “*Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord 2010 en Beleidsagenda 2020*”, 10 juni 2011.

⁴ Zie ook: CPB Policy Brief, 2011/1 “*Nieuw pensioencontract onvermijdelijk*”, Casper van Ewijk & Coen Teulings.

defined benefit (DB) en *defined contribution* (DC) overeenkomsten. Bij DB-overeenkomsten doen pensioenfondsen aan hun deelnemers een toezegging over de hoogte van de uiteindelijke (nominale) pensioenuitkering. Het fonds neemt de verplichting op zich om die toezegging na te komen. Toch kunnen ook deelnemers enig risico lopen doordat toeslagverlening aan voorwaarden gebonden kan zijn en – in uiterste gevallen – kortingsmaatregelen op pensioenuitkeringen toegepast kunnen worden. De hoogte van de pensioenpremie die in de opbouwfase betaald wordt door werkgever en werknemer kan fluctueren. Bij traditionele DC-overeenkomsten wordt door pensioenfondsen doorgaans géén toezegging over de uiteindelijke hoogte van de pensioenuitkering gedaan. De hoogte van de te bereiken pensioenuitkering is tot aan de pensioendatum onzeker. De hoogte van de pensioenpremie die in de opbouwfase door werkgever en werknemer wordt betaald, ligt wèl vast. Het pensioenfonds belegt deze pensioenpremies voor rekening en risico van deelnemers veelal in verhandelbare effecten (aandelen en obligaties). Op pensioendatum valt de waarde van deze beleggingen aan de pensionerende deelnemer toe. Het risico op een tegen- of meevallende waarde van deze beleggingen ligt volledig bij de deelnemer. De waarde van deze beleggingen bepaalt uiteindelijk grotendeels de hoogte van de pensioenuitkering van de pensioengerechtigde. Zodra het pensioen is ingekocht en de uitkeringsfase is ingegaan, ligt de hoogte van de pensioenuitkering vast.

In Nederland zijn DB- en DC-overeenkomsten vormgegeven in zogenoemde uitkeringsovereenkomsten respectievelijk beschikbare premie-overeenkomsten. Ook combinaties hiertussen zijn mogelijk en komen regelmatig voor (zie tabel 1). Het type overeenkomst dat het vaakst voorkomt is de uitkeringsovereenkomst. Bij deze regelingen rust de verplichting om de ambitie waar te kunnen maken dus voornamelijk bij het fonds. De hoogte van de ambitie hangt af van enkele variabelen, zoals het beleid omtrent toeslagverlening, de hoogte van het opbouwpercentage en de hoogte van de franchise. Op deze variabelen zal verderop ingegaan worden.

Tabel 1: Aantal uitkerings-, premie- en combinatie-overeenkomsten

(per ultimo 2009)

	Totale sector	Bedrijfstak-pensioenfondsen	Ondernemings-pensioenfondsen	Beroeps-pensioenfondsen
Uitkeringsovereenkomsten	646	108	532	6
Premie-overeenkomsten	84	5	71	8
Combinatie-overeenkomst	104	5	98	1
Totaal	834	118	701	15

Naast deze variabelen zijn de verschijningsvormen waarin uitkeringsovereenkomsten voor kunnen komen van belang voor de hoogte van het ambitieniveau. Grosso modo bestaan drie verschijningsvormen: de eindloonregeling, de middelloonregeling of een mix daarvan. Bij eindloonregelingen is de pensioenuitkering gebaseerd op het laatstverdiende salaris. Tot zo'n 10 jaar geleden was dit het meest voorkomende type. Maar vanwege het hoge ambitieniveau dat hiermee gepaard gaat, komt deze verschijningsvorm niet vaak meer voor. Middelloonregelingen zijn sedertdien de standaard geworden. Daarbij is de pensioenuitkering afhankelijk van het gemiddeld verdiende salaris. Een mix tussen eindloon- en middelloon komt ook voor. De pensioenopbouw is daarbij veelal afhankelijk van het type

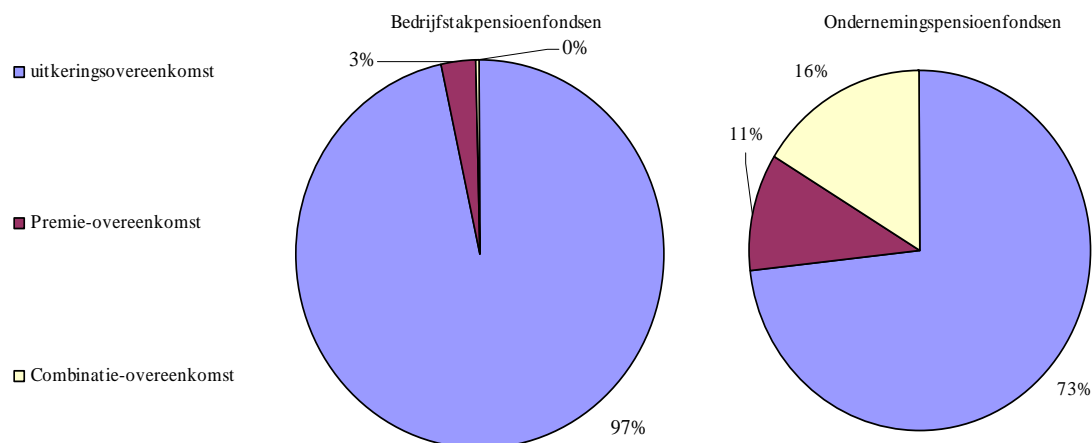
beloning: vast of variabel. Over de vaste beloning wordt dan doorgaans volgens een eindloonsysteem pensioen opgebouwd en over de variabele beloning volgens een middelloonsysteem.

Zo'n 10% van de pensioenregelingen is gebaseerd op beschikbare premie-overeenkomsten (84 pensioenreglementen). Dit type is sinds een jaar of tien met een gestage opmars bezig. Het aantal deelnemers dat volgens zo'n regeling pensioen opbouwt en de omvang van de bijbehorende technische voorzieningen neemt jaar-op-jaar toe. De hoogte van de toekomstige aanspraken komt, afgezien van eventueel verstrekte garanties, overeen met de waarde van de bijbehorende beleggingen. Strikt genomen wordt bij zo'n regeling dus geen ambitieniveau uitgesproken. Onder beroepspensioenfondsen komt dit type tegenwoordig vaker voor dan de andere typen. Tot slot zijn er 104 pensioenreglementen die een *combinatie* vormen van DB- en DC-overeenkomsten. Veelal geldt in die gevallen dat het pensioen tot een bepaald salarisniveau opgebouwd wordt volgens een DB-regeling en daarboven volgens een DC-regeling. Het risico om de pensioentoezegging waar te kunnen maken, wordt in die gevallen gedeeld tussen pensioenfonds en deelnemer.

In Nederland zijn 5,8 miljoen werknemers aangesloten bij pensioenfondsen. Dat is zo'n 78% van de Nederlandse beroepsbevolking. Interessant is de verdeling van deze werknemers naar type pensioenreglement, waarbij onderscheid is aangebracht naar soort pensioenfonds: bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds (zie grafiek 1)⁵. Vijf miljoen van deze werknemers zijn deelnemers bij bedrijfstakpensioenfondsen en vallen vrijwel allemaal onder een uitkeringsovereenkomst. Een kleine groep bouwt bij deze pensioenfondsen pensioen op via beschikbare premieregelingen. Bij de ondernemingspensioenfondsen is het beeld gemêleerder. Alle categorieën komen bij deze groep pensioenfondsen voor. Ook hier geldt dat het grootste deel van de deelnemers pensioen opbouwt volgens een uitkeringsovereenkomst. Maar een substantieel deel van hun deelnemers bouwt pensioen op volgens een premie- of een combinatie-overeenkomst, waardoor de verdeling van risico's tussen deelnemers en pensioenfonds anders vorm is gegeven dan bij bedrijfstakpensioenfondsen.

Grafiek 1: Deelnemers naar type pensioenovereenkomst

(in procenten van het totale aantal deelnemers)



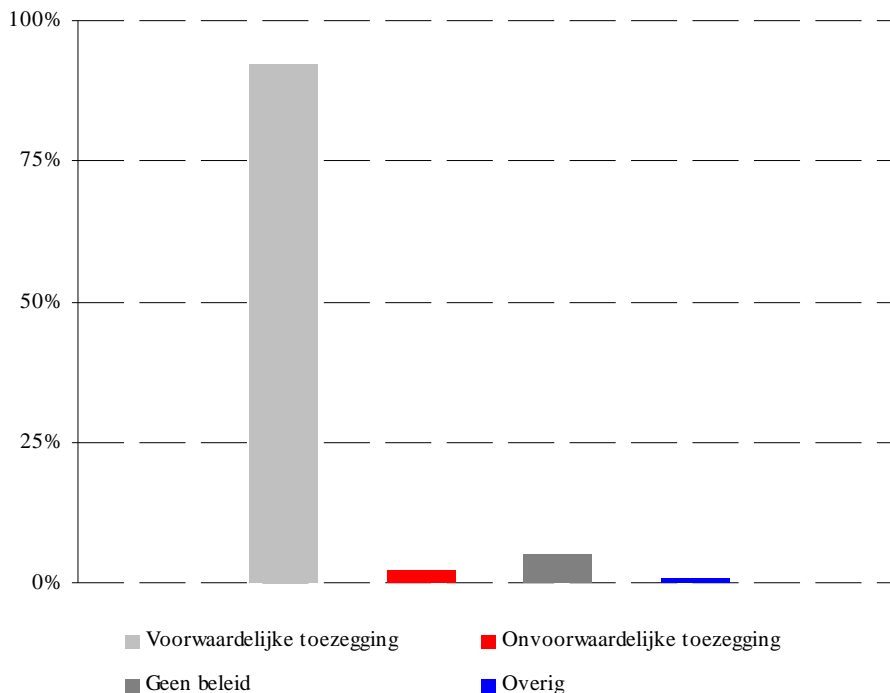
⁵ Vanwege het geringe aantal fondsen, reglementen en deelnemers worden beroepspensioenfondsen in deze grafiek niet getoond.

Bepaling van ambitieniveau

In het rapport Goudswaard wordt ook het beperken van het ambitieniveau van de te behalen pensioenaanspraken genoemd. Zo gaat het rapport onder meer in op uitbreiding van de mogelijkheden om aanpassingen door te voeren in toeslagverlening, opbouwpercentages en pensioengevend salaris. Bij middelloonregelingen is jaarlijkse *toeslagverlening* (ook wel indexering genoemd) van belang voor het in standhouden van reële pensioenaanspraken van deelnemers. Door toeslagverlening stijgen de nominale pensioenaanspraken. De meeste pensioenreglementen bevatten beleidsregels omtrent voorwaarden over het al dan niet verlenen van toeslag (zie grafiek 2). Ruim 90% van de deelnemers heeft een pensioenregeling waarbij toeslagverlening onder voorwaarden plaatsvindt. Dat betekent dat het pensioenfonds de aanspraken alleen verhoogt, indien het voldoet aan vooraf vastgestelde voorwaarden. Dat kunnen bijvoorbeeld voorwaarden over de hoogte van de dekkingsgraad zijn. De nominale pensioenaanspraken worden alleen opwaarts aangepast als de financiële situatie van het fonds dat toestaat. Voor een kleine groep deelnemers geldt dat hun pensioenregeling een onvoorwaardelijke toezegging tot toeslagverlening kent. In die gevallen worden de pensioenaanspraken aangepast, ongeacht de financiële situatie van het fonds. De hoogte van de toeslagverlening is vaak gekoppeld aan een vooraf bepaalde maatstaf (bijvoorbeeld de CPI-index of de loonontwikkeling in de bedrijfstak), maar dat hoeft niet zo te zijn. De hogere pensioenrechten van deelnemers liggen na toekenning van de indexatie vast. Daarmee ligt het risico om uiteindelijk aan de hogere pensioenaanspraken te kunnen voldoen, na indexatie volledig bij het pensioenfonds.

Grafiek 2: Beleidsregels omtrent toeslagverlening

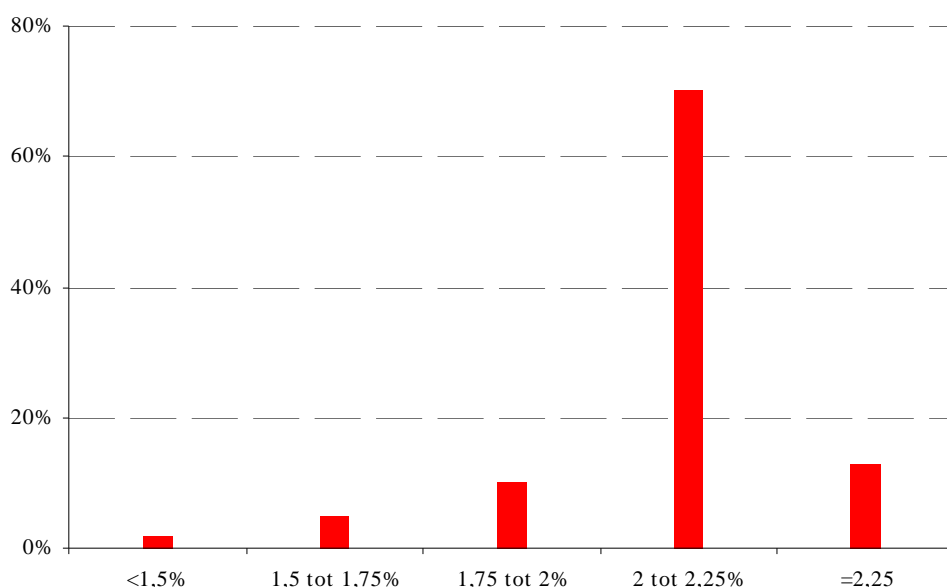
(in procenten van het aantal deelnemers)



De *opbouwpercentages* geven aan hoeveel jaarlijks wordt opgebouwd aan pensioenaanspraken. Het opbouwpercentage vermenigvuldigd met de pensioengrondslag geeft de hoogte van de pensioenopbouw als uitkomst. Hoe hoger het opbouwpercentage, hoe hoger de (nominale) pensioenaanspraken. De grootste groep deelnemers had in 2010 een opbouwpercentage tussen 2 en 2,25% (zie grafiek 3). Nagenoeg alle grote pensioenfondsen van Nederland bevinden zich in deze range. Opbouwpercentages zijn aan wettelijk vastgestelde maxima gebonden. Sinds 2011 is het opbouwpercentage bij middelloonregelingen gemaximeerd op 2,15%. Sommige pensioenfondsen hebben de door hen gehanteerde opbouwpercentages, mede om deze reden, met ingang van 2011 verlaagd.

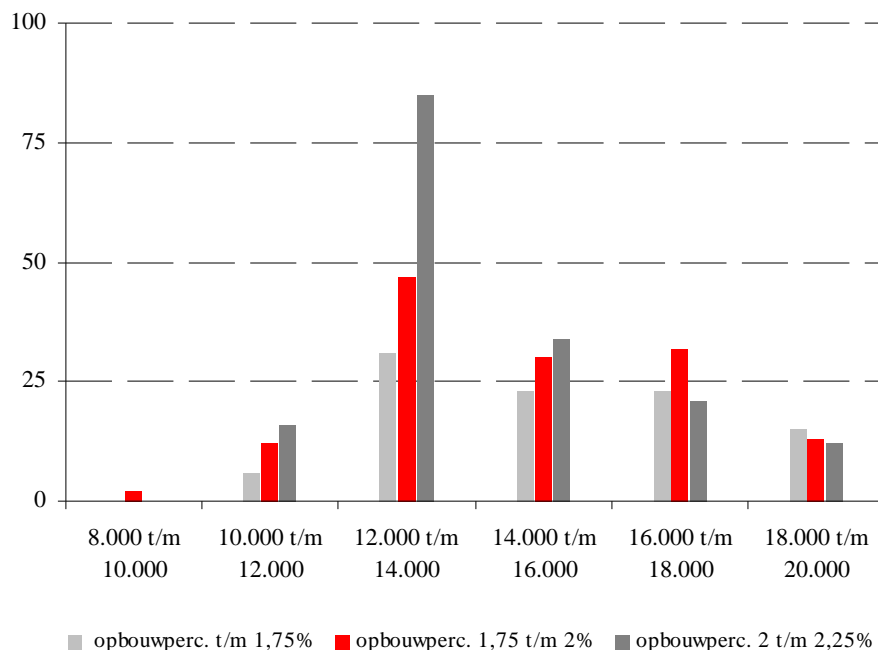
Grafiek 3: Deelnemers naar opbouwpercentage

(per ultimo 2009; in procenten van het totale aantal deelnemers)



Opbouwpercentages dienen echter in samenhang met de hoogte van de *franchise* gezien te worden. Alleen over het salaris dat boven de franchise uitstijgt, wordt aanvullend pensioen opgebouwd. Dit bedrag wordt de pensioengrondslag genoemd. Hoe groter de pensioengrondslag, hoe hoger de pensioenaanspraken. Voor de meeste pensioenreglementen geldt dat de franchise tussen de €12.000 en €14.000 ligt (zie grafiek 4). Het meest voorkomende opbouwpercentage bij die range is tussen 2 en 2,25%, hetgeen bijdraagt aan een betrekkelijk hoog ambitieniveau. Bij de andere reglementen binnen deze range is het ambitieniveau geringer vanwege de lagere opbouwpercentages. Bij zo'n 200 regelingen overstijgt de hoogte van de franchise €14.000. De drempel alvorens pensioen opgebouwd gaat worden ligt daarbij dus hoger. Opvallend is dat het aandeel van regelingen met een laag opbouwpercentage toeneemt naarmate de franchise hoger ligt. Met andere woorden, het gemiddelde opbouwpercentage daalt naarmate de franchise stijgt. Een hoge franchise (franchise > €14.000) gecombineerd met een laag opbouwpercentage (t/m 1,75%) leidt tot een relatief lagere pensioenopbouw. In die zin wordt het ambitieniveau van pensioenfondsen met zulke regelingen getemperd. De combinatie van hoge franchise en lage opbouwpercentages komt bij zo'n 7% van de pensioenreglementen voor.

Grafiek 4 Aantal reglementen naar franchise en opbouwpercentage
(in aantallen pensioenreglementen)



Conclusie

Sociale partners zoeken naar wegen om de risicoverdeling tussen pensioenfondsen en deelnemer en de hoogte van ambitieniveaus van pensioenfondsen anders vorm te geven. Op dit moment geldt dat bij de meeste pensioenregelingen (uitkeringsovereenkomsten) de risico's om de aanspraken waar te kunnen maken voornamelijk bij pensioenfondsen ligt. Toch worden ook andersoortige pensioenregelingen gevoerd (premie- en combinatie-overeenkomsten), waarbij deze risico's geheel of gedeeltelijk bij deelnemers zijn neergelegd.

Het ambitieniveau wordt bij uitkeringsovereenkomsten grotendeels bepaald door het beleid rondom toeslagverlening, de hoogte van het opbouwpercentage en de hoogte van de franchise. Voorwaardelijke toeslagverlening is inmiddels voor zo'n 90% van de deelnemers gemeengoed geworden. De mogelijke combinaties van franchise en opbouwpercentage zijn daarentegen divers. De combinatie die het vaakst voorkomt is die waarbij de franchise tussen €12.000 en €14.000 ligt en het opbouwpercentage 2% of meer bedraagt. Opmerkelijk is dat bij hogere franchises het aandeel regelingen met een laag opbouwpercentage toeneemt. In die gevallen is het ambitieniveau van het fonds relatief lager.