

GEVAREN BESCHIKBARE PREMIEREGELING ONDERSCHAT

Pensioen wordt privé-product

Het machtige Nederlandse pensioenstelsel vertoont haarscheurtjes. Het 'Angelsaksische' beschikbare premiesysteem wint terrein onder werkgevers, en de moderne medewerker kiest voor individuele regelingen. Maar dat is niet zonder risico. 'Als een werknemer 65 wordt en onvoldoende pensioen heeft opgebouwd, ben je als werkgever de klos.'

Tekst **Arthur Lubbers**
Illustratie **Tabea Piske**

In sommige bedrijfstakpensioenregelingen betalen jongere werknemers nog steeds voor de goudgerande regelingen van de huidige gepensioneerden. Het is maar de vraag hoe lang zij dat nog pikken. Deze solidariteit is straks niet meer te handhaven', klinkt het onheilspellend uit de mond van Henk van Embden, pensioenexpert bij actuariel adviesbureau Lane Clark & Peacock.

De komende veertig jaar groeit het aantal gepensioneerden van twee naar vier miljoen, maar de kleiner wordende jonge beroepsbevolking heeft geen boodschap aan de wensen van die 65+'ers. 'Wij zijn alleen solidair binnen de eigen generatie. De binding tussen leeftijdsgroepen verdwijnt. Dat zie je aan de huidige AOW-discussie', stelt ook Tim Burggraaf van adviesbureau Mercer. 'De komende generatie is al helemaal individueel gericht. Voor hen zal het volstrekt normaal zijn



om voor zichzelf een pensioen te regelen.' De moderne werknemer werkt bovendien niet meer veertig jaar bij dezelfde baas en wil niet elke keer bij het wisselen van baan wéér een pensioenbreuk oplopen. De verplichte collectieve bedrijfstak- of ondernemingspensioenfondsen zijn dus eigenlijk niet meer van deze tijd. En dus wint het 'Angelsaksische' beschikbare premiesysteem (bp) ook in ons land aan populariteit.

Overstap

Voor werkgevers is de opkomst van de bp-regelingen in Nederland - in de verzekerde markt nu al een slordige 50 procent van alle pensioenen - goed nieuws. Het risico wordt daarbij namelijk afgewenteld op de individuele werknemer. Die mag zelf bepalen hoe dit pensioengeld wordt weggezet en moet maar afwachten wat zijn bij elkaar gespaarde of belegde kostje voor de oude dag waard is zodra hij 65 wordt.

De werkgever heeft bij een bp-regeling slechts te maken met de voorspelbare, vaste premiekosten. En dat is voor het bedrijf wel zo aantrekkelijk. Zeker sinds de invoering van de internationale boekhoudregel *International Financial Reporting Standard* (IFRS) in 2005, dat beursgenoteerde bedrijven verplicht het vermogen van het ondernemingspensioenfonds op te nemen op de bedrijfsbalans. De fluctuaties in het pensioenvermogen zijn hierdoor een moeilijk te managen balanspost geworden, en dat is *finance* een doorn in het oog. Burggraaf

schat dat om die reden 10 procent van de ondernemingspensioenfondsen zijn overgestapt van een eindloon- of geïndexeerd middelloonsysteem naar een bp-pensioensysteem. Burggraaf: 'Hrm is daar niet altijd blij mee. Die houdt meestal liever vast aan de geïndexeerde middelloonregeling omdat dit beter is voor (potentiële) werknemers, en het bedrijf dus aantrekkelijker maakt op de krappe arbeidsmarkt.'

Sluipmoordenaar

Eenzelfde ontwikkeling ziet Burggraaf bij bedrijfstakpensioenfondsen. 'Een deel van de huidige middelloonregelingen wordt omgezet in een "collectief DC", een verkapte bp-regeling waarmee bedrijven hun pensioenvermogen van de balans kunnen houden.' De werknemer krijgt nogal eens te horen dat er voor hem niets is veranderd, maar dat klopt volgens Burggraaf niet. 'Naast de voorwaardelijke indexatie blijkt dan opeens ook de pen-

sioenopbouw zélf voorwaardelijk te zijn! Dat weten mensen vaak niet.' Het klinkt zo aantrekkelijk: de werkgever betaalt een vast percentage van het salaris aan pensioenpremie, en daarmee is voor hem de kous af. Maar er kleven wel degelijk bezwaren aan de bp-regelingen. 'De werkgever houdt de morele plicht ervoor te zorgen dat haar mensen verstandige keuzes maken.' Niet alleen schrijft de nieuwe Pensioenwet deze zorgplicht voor, de werkgever loopt volgens Burggraaf ook de kans dat een medewerker op zijn 65ste helemaal niet uit dienst kán treden. 'Nu het automatisch ontslag bij 65 jaar is geschrapt, en de pensioengerechtigde uit zijn bp-regeling te weinig pensioen krijgt om van rond te komen, blijft de werkgever met die oudere werknemer zitten.' Een ander scenario: teleurgestelde ex-werknemers komen erachter dat via de bp-regeling wel erg weinig pensioen is opgebouwd, bijvoorbeeld door de hoge kosten die in rekening zijn gebracht, en



Nederland pensioenland

Op de Nederlandse pensioenmarkt vindt een sterke concentratie plaats. Er zijn zo'n twaalf pensioenaanbieders (verzekeraars, pensioenfondsen), waarvan vijf of zes grote spelers, die samen een slordige 750 miljard euro beheren. Hiermee is Nederland een van de rijkste pensioenbolwerken in de wereld. Met de komst van het fenomeen pan-Europese pensioenen wordt de pensioenmarkt verder opgebroken en zijn in de toekomst meer grensoverschrijdende pensioenregelingen te verwachten.

Bij de Nederlandse pensioenuitvoerders doet zich de laatste jaren ook een sterke consolidatie voor. Waren er vijf jaar geleden circa negenhonderd uitvoerende pensioenfondsen, sindsdien zijn al enkele honderden, kleinere ondernemingspensioenfondsen verdwenen of gefuseerd. De redenen: de opkomst van bp-regelingen maakt het pensioenfonds overbodig, door vergrijzing loopt het aantal actieve deelnemers terug, het runnen van een pensioenfonds is complexer geworden, en de eisen voor bestuur (deskundigheidstoets toezichthouder DNB) worden steeds strenger.



Wie betaalt dat?

De oudedagvoorziening voor de Nederlander bestaat uit drie pijlers. De *eerste pijler* is de AOW, een minimumuitkering vanuit de overheid die wordt gefinancierd via het omslagstelsel; de werkenden van nu betalen voor de huidige gepensioneerden (circa 50% van het totale pensioen). De *tweede pijler* wordt gevormd door de verplichte werkgerelateerde pensioenregelingen (ongeveer 45% van het totale pensioen). De eventuele *derde pijler* bestaat uit pensioenaanvulling die iemand zelf (op vrijwillige basis) privé opbouwt. Uitgangspunt van het hele oudedagsysteem is dat iemand na zijn 65ste ongeveer 70 procent van zijn loon ontvangt. In de praktijk blijkt dit echter voor de meesten - door onvoldende indexatie en pensioengaten- en breuken - veel lager te liggen. Wat betreft die tweede peiler, het gros van de werknemerspensioenregelingen betreft (eindloon- en *middelloodsystemen*). Hierbij dragen werkgever en werknemer een bepaald percentage van het salaris af aan een verzekeraar of pensioenfonds. Uit de collectieve pensioenpot van een bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds worden pensioenen uitgekeerd. Het risico van deze regelingen ligt bij pensioenfonds/werkgever. Voor de werknemer staat het pensioen vast, wel zijn door de beursmalaise van de afgelopen jaren de premies fors gestegen. Inmiddels zijn overigens vrijwel alle 'dure' eindloonregelingen - die uitgaan van het laatstverdiende, meestal hoogste, loon - omgezet naar middelloodsystemen, waarbij het pensioen is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon over alle jaren waarin pensioen is opgebouwd. Nu in Nederland nog maar goed voor zo'n 5 procent van alle pensioenen, maar sterk groeiend, zijn de zogenoemde *beschikbare premiesystemen* (BP) in de tweede peiler. Hierbij betaalt de werkgever een vast percentage van het salaris voor de pensioenopbouw van de werknemer, die er vervolgens zelf voor kan kiezen waar hij dit geld onderbrengt. Het risico ligt bij de individuele werknemer, want de hoogte van de pensioenuitkering is volledig afhankelijk van de beleggingsopbrengsten waarmee de werknemer op de pensioendatum zijn pensioen 'koopt'.

3 misvattingen

Er leven onder p&o'ers drie hardnekkige misverstanden, merkt Henk van Embden (Lane Clark & Peacock), die voor Van den Broek & Partners de cursus Inzicht in pensioenen verzorgt.

1 Waardeoverdracht? ja, altijd doen!
Dat adviseert vrijwel elke p&o'er de nieuwe werknemer bij indiensttreding.

Want door eerder opgebouwde pensioenaanspraken mee te nemen naar een nieuwe werkgever groeit immers het totale pensioen mee met de loon- en prijsstijgingen (indexering). 'Toch kan dat een heel verkeerd advies zijn', stelt Van Embden. Neem een werknemer die twintig jaar lang bij zijn vorige werkgever via een eindloonregeling (met indexering) pensioen heeft opgebouwd. Als hij overgaat naar een middellood- (zonder indexering) of zelfs een bp-regeling, dan is overhevelen helemaal niet voordelig.

2 Nieuwe medewerkers zijn alleen geïnteresseerd in het brutosalaris.
Misschien in eerste instantie wel, maar die werknemer zal onaangenaam verast zijn als hij bij ontvangst van zijn eerste loonstrookje ziet dat hij opeens 200 euro aan deelnemersbijdrage voor zijn pensioen moet betalen. Van Embdens advies: 'Laat even pro forma een bruto/netto-effect berekenen door de salarisadministratie.' Kleine moeite en een goede service vanuit p&o.

3 Met een bp-regeling hoeft het bedrijf zich niet meer met de pensioenopbouw van werknemers te bemoeien.

Fout! De bp-regeling ontslaat de werkgever niet van de (morele) verplichting om goede voorlichting te geven over de pensioenregeling en de kosten inzichtelijk te maken voor de werknemer. Van Embden refereert aan de recente woekerpolisaffaires. 'Ik ken gevallen waarbij de eerste jaren ruim 40 procent van de premie als kosten worden afgevoerd of extreem hoge afsluitprovisies worden gehanteerd. Pure diefstal. Dit soort praktijken heeft deze taak van p&o alleen maar belangrijker gemaakt.'

leggen vervolgens een claim neer bij de ex-werkgever.

Daarnaast heeft de stijgende levensverwachting gevolgen voor het pensioen. Een 'sluipmoordenaar' noemt Burggraaf dit. Neem een opgebouwd kapitaal van 1,3 miljoen euro: naarmate de levensverwachting langer is, zal de jaarlijkse pensioenuitkering uit dit kapitaal kleiner worden.

Nog een gevaar van de bp-regeling: in Nederland geldt dat op de pensioendatum het pensioen 'gekocht' moet worden. Daardoor is de kersverse gepensioneerde sterk afhankelijk van de marktrente van die dag, wat er volgens Burggraaf op neerkomt dat de 'kiloprijs pensioen' door een wisselende rente vrijwel tweeweekelijks fluctueert. Wat de gevolgen van de nieuwe bp-regelingen voor de pensioenen van de toekomstige generatie zijn, is dus maar afwachten. Burggraaf voorziet duidelijk problemen: 'De echte klappen komen pas over twintig jaar.'

'Een leaseauto is leuk. Maar een pensioenregeling is de duurste secundaire arbeidsvoorwaarde'

Versobering

Ondanks de opkomst van het bp-fenomeen, bestaat het overgrote deel van de pensioenen nog altijd uit de oude, vertrouwde collectieve regelingen - waarvan 80 procent verplichte bedrijfstakpensioenfondsen. Maar ook daarbinnen vindt een verschuiving plaats. Ten eerste zijn de eindloonregelingen massaal omgezet naar geïndexeerde middelloonregelingen. Een versobering voor de werknemer (de eindloonregeling gaat uit van het laatstverdiende, meestal hoogste, loon), maar gunstig voor de werkgever. Die loopt niet meer het risico om bij sterk oplopende salarissen met terugwerkende kracht de opgebouwde pensioenen fors te moeten verhogen (*back service*).

De reeds opgebouwde pensioenrechten worden ook bij middelloonregelingen jaarlijks tot aan de pensioendatum aangepast aan de algemene loon- of prijsontwikkeling. Maar deze indexatie is echter

steeds vaker voorwaardelijk, en voor dit jaar zelfs erg onzeker. Zo liet de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen onlangs weten dat zij er rekening mee houdt dat veel pensioenfondsen dit jaar niet gaan indexeren.

Individualisatie

Burggraaf bespeurt een uittrekkende beweging bij werkgevers. Steeds meer bedrijven overwegen te stoppen met hun pensioenfondsen. Ook gaan werkgevers - geleidelijk - hoe langer en meer over op bp-regelingen, want minder rompslomp en de risico's kunnen worden afgewenteld op de werknemer. 'Ik hoor al geluiden van werkgevers die een stap verder gaan en pleiten voor een pensioentoeslag op het brutoloon en verder niets. De werknemer moet dan maar zien of hij via banksparen of een levensloopregeling zijn pensioen opbouwt. Of van zijn pensioenpremie een lcd-tv koopt.' Een groot risico, waarschuwt Burggraaf: 'Als werkgever heb je dan helemaal geen grip meer op de pensioenopbouw. Als een werknemer 65 wordt en onvoldoende pensioen heeft opgebouwd, ben je als werkgever de klos.'

Beter is het om het pensioen te gebruiken om je positie als aantrekkelijke werkgever te versterken en in te zetten als wervingsinstrument, adviseert Henk van Embden van Lane Clark & Peacock. 'Je ziet p&o'ers die mensen willen werven trots schermen met bijvoorbeeld het aanbod van een leaseauto.' Van Embdens advies: 'Doe dat ook met je pensioenregeling. Een leaseauto is leuk, een pensioenregeling is net zo belangrijk. Pensioen is ten slotte de duurste secundaire arbeidsvoorwaarde.' Een goede pensioenregeling die aansluit bij de individuele wensen van de nieuwe werknemer zal zeker helpen bij het aantrekken van goed gekwalificeerde mensen. Het standaardpensioen - één regeling voor alle werknemers - zal vroeg of laat verdwijnen en de verzekeraars en pensioenfondsen zullen meer gedifferentieerde financiële producten aanbieden. Zo kan de werknemer in de toekomst zelf een financieel pakket samenstellen, misschien kiezen voor een mix van pensioensystemen, eventueel aangevuld met allerlei verzekeringsproducten. Dat vereist wel dat iedereen zich nog meer dan ooit in de moeilijke pensioenmaterie zal moeten verdiepen. Ook hrm, of de p&o'er dat nou leuk vindt of niet.' ←