

Pensioen in 2016: een update



Mr. J.A. Gielink CPL
Werkzaam als pensioenjurist
en belastingadviseur bij Gielink
Pensioenrecht B.V.

Uniek is de
absolute en
relatieve
omvang van
het Nederlandse
pensioen-
vermogen

Een update over pensioenen begint anno 2016 met de vraag: wat blijft er nog over van ons pensioen(stelsel)? Veel van de kwesties die in de pensioensector spelen en die in deze bijdrage worden behandeld, zijn terug te voeren op deze vraag. In dit artikel wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste kenmerken van het Nederlandse pensioensysteem en worden de belangrijke wijzigingen van de pensioenwetgeving in de afgelopen jaren op een rijtje gezet. Ook wordt de stelselwijziging besproken die voor dit jaar op de politieke agenda staat.

Uniek pensioenstelsel

Nederland had en heeft een unieke positie in de wereld waar het gaat om pensioenopbouw. Een uniek aspect is de absolute en relatieve omvang van het pensioenvermogen. Het CBS publiceerde onlangs dat het pensioenvermogen van pensioenfondsen en verzekeraars sinds 2008 met ruim 615 miljard is gegroeid tot 1,7 biljoen euro in 2015. Het totale netto nationaal vermogen van Nederland bedraagt in 2015 3,7 biljoen euro, waarvan dus 46% uit pensioenvermogen bestaat.

Bij de pensioenfondsen zijn de middelen gestegen van 650 miljard euro in 2008 naar 1,1 biljoen euro in 2015. Dit is een spectaculaire toename, maar de verplichtingen zijn (helaas) nog harder gestegen: van 0,5 biljoen euro naar 1,1 biljoen euro.

De omvang van het pensioenvermogen hangt samen met een ander bijzonder aspect van het Nederlandse pensioenstelsel: de verplichte

deelname van werkgevers en werknemers (en soms ook zelfstandigen) aan een pensioenregeling van een bedrijfstakpensioenfonds. Door de verplichte deelname aan pensioenregelingen in de meeste bedrijfstakken neemt 90% van de Nederlandse werknemers deel aan een pensioenregeling.

De regelingen van de bedrijfstakpensioenfondsen zijn nagenoeg altijd middelloonregelingen. Dit zijn uitkeringsovereenkomsten waarbij de opbouw gebaseerd is op de pensioengrondslag in het betreffende jaar, zodat de opbouw gedurende de loopbaan gerelateerd is aan het gemiddelde loon van de werknemer.

De pensioenuitkeringen van het eerste pijlerpensioen (AOW) zijn relatief bescheiden. Het gaat om relatief lage, inkomensonafhankelijke uitkeringen. In het tweede pijlerpensioen (arbeidsgerelateerde voorzieningen) valt op dat de uitkeringen verplicht levens-



lang moeten zijn en dat Nederland voorwaardelijke indexatie kent.

Ingrijpende veranderingen

Het Nederlandse pensioengebouw is jarenlang succesvol gebleken, in veel internationale vergelijkingen kwam ons systeem als beste uit de bus. De omgeving waarin het pensioensysteem verkeert, is echter in de laatste jaren ingrijpend veranderd:

- door de stijging van de levensverwachting, de daling van de langlopende rente en de verhoging van de kapitaaleisen voor verzekeringsmaatschappijen en pensioenfondsen zijn de pensioenlasten voor werkgevers de laatste jaren explosief gestegen;
- (internationale) werkgevers zijn steeds minder bereid om de risico's, kosten en balansverplichtingen – die doorgaans samenhangen met pensioengaranties – voor hun rekening te nemen;
- werknemers zijn minder en minder hun gehele carrière werkzaam in dezelfde bedrijfstak. De grondgedachte van het ver-

plicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en de hieraan gekoppelde doorsneepremie is achterhaald. Het systeem is onvoldoende flexibel en biedt onvoldoende keuzemogelijkheden om rekening te houden met de veranderde arbeidsmarkt.

Het Nederlandse stelsel met een hoge mate van kapitaaldekking en verplicht levenslange uitkeringen, is kwetsbaar gebleken voor de gewijzigde economische omstandigheden. Er is door de wetgever veel wetgeving geïntroduceerd om het stelsel toekomstbestendig te houden. Hierna volgt een overzicht van de maatregelen.

Versobering fiscale faciliteiten

In de afgelopen jaren zijn er wijzigingen doorgevoerd die beoogden het stelsel op korte termijn betaalbaar en houdbaar te maken. Het Witteveen-kader is in 2014 en 2015 versoberd. De fiscale maxima voor de aftrek van pensioenpremies zijn ingrijpend verlaagd:

- de fiscale richtleeftijd is verhoogd van 65 jaar naar 67 jaar;
- de maximale opbouwpercentages zijn verlaagd van 2,25 naar 1,875;
- het pensioengevend loon is gemaximeerd op € 100.000.

Nieuwe spelregels pensioenfondsen

Met ingang van 1 januari 2015 is het Financieel Toetsingskader voor pensioenfondsen gewijzigd. Volgens de nieuwe spelregels worden de buffers van de pensioenfondsen verder verhoogd en wordt een nieuw spreidingsmechanisme geïntroduceerd voor de opvang van financiële mee- en tegenvallers. De fondsen mogen pas indexeren als de dekkingsgraad ten minste 110% bedraagt en er mag alleen geïndexeerd worden als aan de eisen van de toekomstbestendigheid wordt voldaan.

Wet Pensioencommunicatie

De pensioen crisis heeft ook tot het inzicht geleid dat de communicatie aan pensioendeelnemers verbeterd dient te worden. Met ingang

van 1 juli 2015 is hiertoe de Wet Pensioencommunicatie ingevoerd. In de periode van 1 juli 2015 tot 1 juli 2017 worden nieuwe communicatieregels ingevoerd. Doel hiervan is om het pensioenbewustzijn te vergroten. De pensioendeelnemer moet weten hoeveel pensioen hij of zij kan verwachten en welke risico's hij of zij loopt. Verder moet pensioencommunicatie de deelnemer laten zien welke keuzemogelijkheden hij of zij heeft. Het perspectief van de deelnemer staat hierbij centraal: er wordt meer dan tot nu toe het geval is geweest, aangesloten bij de informatiebehoefte en de kenmerken van de deelnemer. De basisgedachte is dat de toegankelijkheid van informatie wordt verbeterd door de gelaagde aanbieder daarvan. De eerste laag bevat de basisinformatie, de tweede en derde laag bevat de meest uitgebreide informatie. De basisinformatie wordt verstrekt bij indienstreding. De huidige startbrief – die veel te lang is – vervalt. Met ingang van 1 juli 2016 wordt het Pensioen 1-2-3 ingevoerd. Voorbeelddocumenten zijn beschikbaar op www.pensioen123.nl, met inbegrip van de iconen en sjablonen die hierbij horen. Alle lagen van Pensioen 1-2-3 worden toegankelijk op de website van de uitvoerder.

Belangrijk is verder dat de uitvoerder en de werkgever ervoor moeten zorgdragen dat de informatieverstrekking aansluit op de informatiebehoefte en kenmerken van de betrokkenen. Deze overkoepelende normen zijn van toepassing met ingang van 1 juli 2015 en zijn cruciaal bij de toetsing of de opzet en invulling van de informatieverstrekking voldoet aan de wettelijke kwaliteitseisen.

Introductie Algemeen Pensioenfonds

Vanaf 1 januari 2016 is er een nieuwe pensioenuitvoerder toegelaten op de pensioenmarkt: het algemeen pensioenfonds ('APF'). Het APF beoogt schaalvoordelen te bieden aan werkgevers en uitvoerders die de uitvoering van pensioenregelingen wensen te bundelen bij een gezamenlijk pensioenfonds. Alle werk-

In 2016, maar ook daarna, zal pensioen bij sociale partners nog steeds veel aandacht vragen

gevers en uitvoerders, met uitzondering van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen, kunnen hun pensioenregeling onderbrengen in een APF. Het APF is dus niet alleen een mogelijke oplossing voor krimpemde en gesloten pensioenfondsen die de uitvoering willen bundelen. Ook verzekeringsmaatschappijen kunnen regelingen aanbieden via een APF.

Het APF heeft in vergelijking met andere uitvoerders twee bijzondere kenmerken:

- het APF kan gebruik maken van de zekerheidsmaatstaf die geldt voor pensioenfondsen. Deze zekerheidsmaatstaf is lichter dan voor verzekeringsmaatschappijen (97,5% zekerheid in plaats van 99,5% zekerheid), waardoor de premies lager zijn;
- sociale partners kunnen zelf bepalen welke risico's men met elkaar wil delen, desgewenst kan het APF afgescheiden vermogens aanhouden per collectiviteitkring, juridische 'ringfencing' derhalve. Bij andere pensioenfondsen, ook BPF'en, dienen de regelingen financieel één geheel te vormen.

Het APF kan ook door derden worden opgericht, wat momenteel al gebeurt. Verzekeringsmaatschappijen en andere uitvoerders zijn bezig om een vergunning voor 'hun' APF aan te vragen. Het is de verwachting dat in de nabije toekomst veel rechtstreeks verzekerde regelingen worden ondergebracht bij het APF. Het is een positieve ontwikkeling dat er een interessante nieuwe uitvoeringsvorm mogelijk is gemaakt. In de komende maanden zal blijken of het APF inderdaad een succes wordt.

Wetsvoorstel verbeterde premieregeling

In de afgelopen jaren is een verschuiving te constateren van middelloonregelingen naar premieovereenkomsten (beschikbare premieregelingen). De premielasten staan dan vooraf vast voor de werkgever. Het risico dat de pensioenuitkomst tegenvalt, wordt gedragen door de werknemer. De huidige wetgeving geeft deelnemers te weinig mogelijkheden om in te spelen op tegenvallende beleggingsresultaten

en een lage rentestand op pensioendatum. Op de ingangsdatum van het pensioen is de deelnemer verplicht om het pensioenkapitaal direct en volledig om te zetten in een levenslange pensioenuitkering. Aangezien de rente momenteel zeer laag is, vallen de pensioenuitkeringen tegen.

Vanwege de lage rentestand is op 8 juli 2015 de zogenaamde 'pensioenknip' weer ingevoerd. Indien de pensioendatum vóór 1 januari 2017 ligt, kan het kapitaal gedeeltelijk worden aangewend voor een tijdelijke uitkering die uiterlijk eindigt op 1 juli 2017. Het resterende kapitaal moet op dat moment worden aangewend voor een levenslange uitkering. De toepassing van deze knip kan tot een hogere uitkering leiden, als de rente in de toekomst stijgt. Met het Wetsvoorstel Verbeterde Premieregeling wordt aan deelnemers de mogelijkheid geboden om te kiezen voor een risicodragend pensioen. De hoogte van de pensioenuitkering is afhankelijk van financiële mee- of tegenvallers.

Het wordt mogelijk om beleggingsrisico's, sterfteresultaten en wijzigingen omtrent de levensverwachting te verdisconteren in de uitkeringen door middel van een collectief toedelingmechanisme.

Voor het beleggingsrisico en de levensverwachting is ook een individuele toedeling toegestaan. Door de keuze voor een variabele pensioenuitkering kan de deelnemer desgewenst ook na de pensioendatum profiteren van hogere rendementen van beleggingen in zakelijke waarden. Dit leidt naar verwachting tot een hoger pensioenresultaat en verbetert de kans op koopkrachtbehoud.

De nieuwe regeling zal naar verwachting per 1 juli 2016 in werking treden en is een belangrijke innovatie voor premieovereenkomsten.

De toekomst van het pensioenstelsel

De hierboven genoemde wetgeving richtte zich deels op de financiële houdbaarheid van het stelsel op korte termijn. De regering is in

2014 ook een brede dialoog opgestart over de toekomst van het pensioenstelsel op lange termijn, waarbij fundamentele vragen over met name de maatschappelijke houdbaarheid aan de orde zijn. In de discussie gaat het hierbij over collectiviteit, keuzevrijheid en maatwerk. De pensioeninrichting van het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds, waaraan 80% van de werknemers deelneemt, staat in de discussie centraal:

- is de doorsneepremie nog houdbaar?;
- moet de verplichtstelling niet afgeschaft worden of moet de regeling verplicht gesteld worden in plaats van het fonds?;
- is de traditionele uitkeringsovereenkomst in de huidige vorm nog houdbaar? Is een degressieve opbouw niet een beter alternatief, of bijvoorbeeld een persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling?

Het zijn essentiële vragen, waarop spoedig een antwoord moet worden gegeven. De regering heeft toegezegd dat er in juli van dit jaar een uitwerkingsnota wordt gepubliceerd.

Tenslotte

Het Nederlandse pensioenstelsel is een van de best ontwikkelde stelsels in de wereld. Het systeem is nog steeds solide in vergelijking met dat van andere landen, maar reageert kwetsbaar door volatiele en strenge spelregels. Een fundamentele herziening volgt nu hopelijk spoedig. Werkgevers en werknemers zijn de afgelopen jaren met talloze pensioennisues en regimewijzigingen geconfronteerd geweest. Helaas blijft de onzekerheid nog voortduren, zoals blijkt uit de laatste ontwikkelingen. Ons pensioen staat voorlopig nog wel even in de steigers. In 2016, maar ook daarna, zal pensioen bij sociale partners nog steeds veel aandacht vragen. Er is inmiddels zoveel ervaring opgedaan met het managen van de complexe pensioenvraagstukken, dat er voldoende reden is voor optimisme over passende en evenwichtige pensioenoplossingen.

