

Pensioen van de toekomst?



*De toekomstbestendigheid van het
pensioencontract
Een verkenning*

*Marianne van Gelder
22 september 2009*

Inhoud van de presentatie

1. Inleiding
2. Huidig pensioencontract
3. Wat komt er op pensioencontract af?
4. Knelpunten in huidig DB-contract
5. Hoe daar mee om te gaan?
6. Tussenconclusies
7. Alternatieven
8. Tot slot

Huidig pensioencontract

Meeste pensioencontracten zijn:

- Uitkeringsovereenkomst (DB)
- Middelloonregeling
- Voorwaardelijke toeslagverlening met een ex-ante maatstaf

Pensioencontracten met “reële” ambitie, want

Nominaal pensioen is geen pensioen

Huidig pensioencontract

Artikel 10 PW dwingt tot kwalificatie van het pensioencontract in:

- Uitkeringsovereenkomst (DB)
- Kapitaalovereenkomst
- Premieovereenkomst (DC)

Bij DB liggen langleven- en beleggingsrisico bij pensioenuitvoerder (collectief)

Bij DC liggen beide risico's bij deelnemer

Huidig pensioencontract en FTK

Bij een DB-contract “dwingt” FTK dan tot technische voorziening met een zekerheidsgraad van 97,5% voor de nominale aanspraak (FTK beschermt de nominale aanspraak)

Benodigde nominale DG van $\pm 130\%$

Benodigde reële DG (veelal) hoger

Korting alleen als uiterste redmiddel

Wat komt op het pensioencontract af?

1. verouderend
actievenbestand

VERGRIJZING

2. bestandsrijping:
dalende verhouding
actieven / gepensioneerden

3. stijgende
levensverwachting

*dalende rente en
rendementen?*

stijgende inflatie?

*toenemende
risico-aversie*

*FTK met nominale
focus/korte termijn*

marktwaardering

**PENSIOEN
CONTRACT**

transparantie

*hogere
zekerheidseisen*

*individualisering
en pluriformiteit*

REGELGEVING

*boekhoudregels
en IFRS*

*financiële markten
steeds volatieler?*

MAATSCHAPPIJ

Ontwikkelingen versterken elkaar

Kostprijs van pensioen gaat stijgen

Risico's worden groter, meer zichtbaar en voelbaar

Doorschuiven wordt lastiger i.v.m. bestandsrijping en FTK

Doorschuiven geeft ook druk op solidariteit

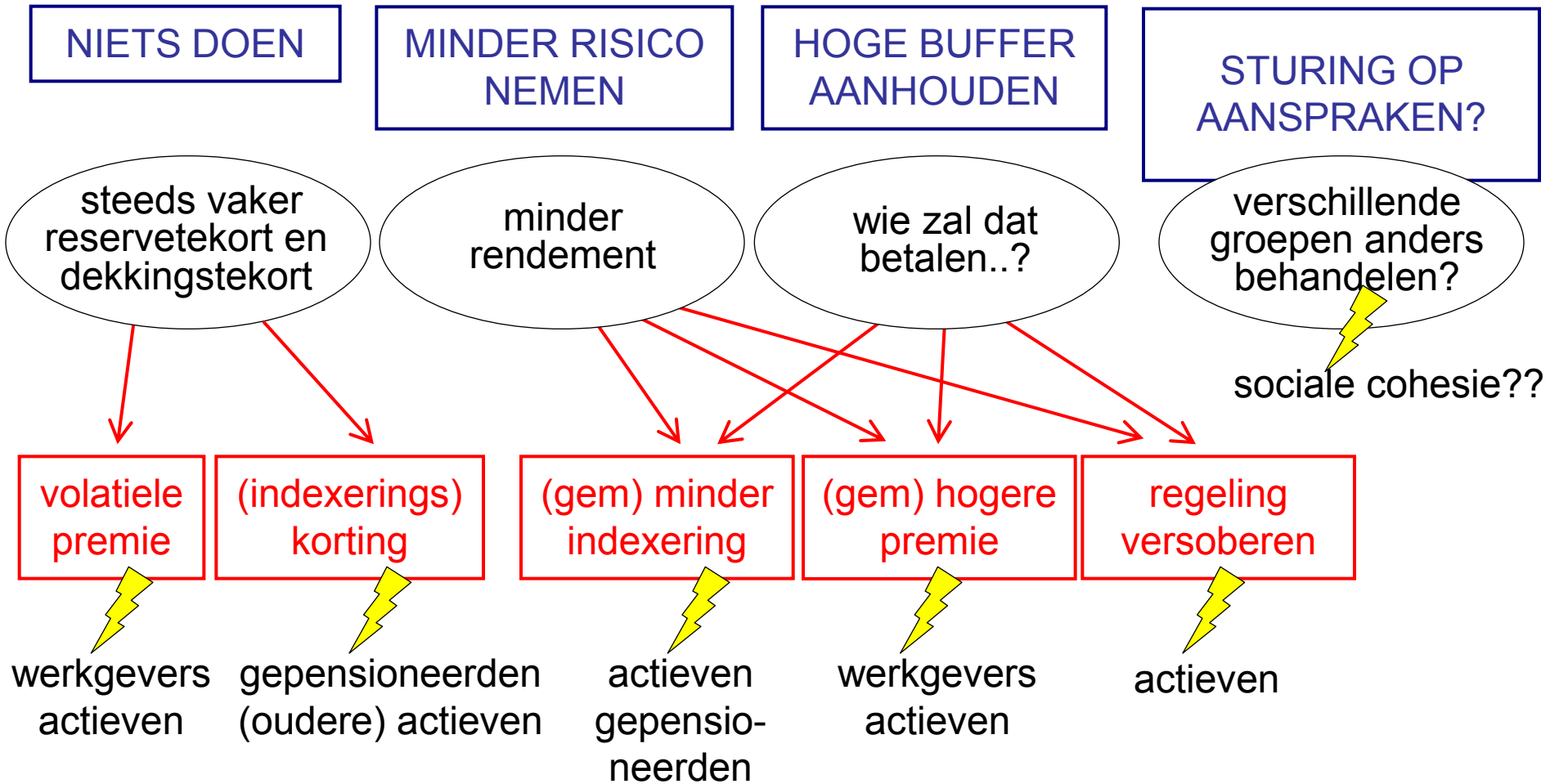
Spanning tussen onder meer belangen van jongeren (rendement) en ouderen (zekerheid)

Probleem in huidige DB-contracten?

Crisis legt enkele pijnpunten in huidig DB-contract bloot:

- Te weinig stuurknoppen om “bij te sturen”
 - Premiestuur is bot geworden
 - Sturen met beleggingen in zwaar weer is nauwelijks mogelijk
 - Sturen met regeling kan alleen voor toekomst
 - Afstempelen is geen stuurknop maar uiterst redmiddel
 - Niet-indexeren is eigenlijk de enige reële optie
- Spanning nominale toezegging/reële ambitie
- Intergenerationele spanning geeft beleggingsspagaat
- Pensioencontracten vaak niet compleet
- Communicatie moet veel transparanter

Hoe om te gaan met beleggingsspagaat?



Tussenconclusie 1

Binnen het huidige kader van de Pensioenwet inclusief het FTK is een middellooncontract (of EL) met een voorwaardelijke indexeringsambitie **niet toekomstbestendig**

want

maximale zekerheid (97,5% of hoger) is niet te realiseren met een minimum aan sturingsopties

Tussenconclusie 2

Scharnierpunt van de discussie rond het pensioencontract is het opvangen van de risico's (lang(er)leven, rente- en rendementsrisico)

Risico's delen?:	Ja	→collectief
(kanssolidariteit)	Nee	→individueel

Risico's herverdelen?	Wie?	Wanneer?
(subsidiërende solidariteit)		

Tussenconclusie 3

Wat willen we?

1. Een zeker (maar) minder pensioen
Dan: huidige DB-contracten versoberen
en uitsluitend compleet maken
2. Een minder zeker (maar meer) pensioen
Wat zijn dan de mogelijkheden?

Wat zijn de alternatieven?

Behouden:

- Collectief en solidair pensioencontract
- Kapitaaldekking
- Op basis van salaris-diensttijdnorm
- Ambitie om te indexeren

Loslaten:

- Kokervisie op (schijn)zekerheid/garantie
- Onheldere en unfaire risicotoedeling

Introduceren:

- Complete transparant pensioencontract
- Meer sturing op evenwicht t.a.v. eigen ambitie

Wat zijn de alternatieven?

Behoeftte aan meer sturingsmogelijkheden

B.v: mogelijkheid te sturen op ambitie

Rode draad: evenwicht in belangenbehartiging
tussen verschillende groepen/generaties

Waar lopen we dan in het huidige wettelijke
kader tegenaan?

Wat zijn de alternatieven?

Pensioenwet:

- Dwingt tot kwalificatie als DB-regeling bij salaris-diensttijdovereenkomst en dus tot “strengere” FTK-normen
- Eist evenwichtige belangenbehartiging (105)
- Verbiedt “ringfencen” (123 PW)

Bpf 2000/23 BPR eisen doorsnee premie

Aanpassen wet of contract

Wat zijn de alternatieven?

FTK:

- Gericht op nominale aanspraak
- Korting van pensioenaanspraken- en rechten uitsluitend in situatie van 134 PW
- Nooit korten boven de grens van 134 PW
- Geen mogelijkheid tot sturen met aanspraken

Hoe verhoudt zich dat tot artikel 105 PW?

Aanpassen FTK of contract

Wat zijn de alternatieven?

Individueel DC is geen alternatief

In praktijk ontstaan tussenvormen

Kennelijke behoefte aan (streef-) varianten:

- Collectief DC o.b.v. S/D-norm = DB (FTK!)
- DCCL: probleem bij eis doorsneepremie voor verplichtgestelde fondsen
- “Defined ambition” (J. Tamerus AAG/TVP april 2009)

Wat zijn de alternatieven?

Probleem is dat deze thans wettelijk verplicht kwalificeren als DB of DC (en bij DB de FTK-norm)

Voor verruiming is wetswijziging noodzakelijk

Overgang naar ander systeem kent nodige overgangsproblematiek

Pleidooi voor creëren van ruimte voor sturing op ambitie

“Defined ambition”

Ambitie bepaalt pensioencontract en toetsingskader

Sturing mag worden toegespitst op reële ambitie

Aansprakensturing begrensd toestaan dus aanvulling FTK met reëel toetsingskader. Korting als ultimum remedium wordt “negatief indexeren” als sturing

Ambitie \neq Garantie Mate van zekerheid: differentiatie?

Kostprijs gebaseerd op ambitie en zekerheidsnorm.

Tot slot

Pensioencontract moet hoe dan ook “compleet” zijn

Zowel aan de onderkant als aan de bovenkant

- Heldere risicotoedeling/niet automatisch “doorschuiven”
- Risicotoedeling kan leiden tot differentiatie in mate van zekerheid en bijbehorende rechten

Transparante communicatie zodat vooraf glashelder is wie welke risico's loopt in het pensioencontract

Tot slot

Conclusie: huidige DB-contracten zijn niet toekomstbestendig en behoeven aanpassing

Nieuw pensioencontract vergt een bewust faire verdeling van lusten en lasten (risicoverdeling)

Evenwichtige belangenbehartiging en dus sturing noodzaak

Pensioencontract moet “compleet” zijn, risico’s duidelijk toedelen en daarover transparant communiceren

Er moet een variant komen tussen DB en DC!