

Nederland Pensioenkampioen

Maar waarom dan zoveel aandacht voor de België-route?

DOOR:
TOBIAS
BASTIAN

Inleiding

Nederland heeft een goed stelsel om ouderen te behoeden voor de financiële gevolgen van ouderdom. Een stelsel met 3 pijlers, waarbij in de 2^e pijler (= pensioen als uitgesteld loon) al meer dan 1.000 miljard euro bijeen is gebracht. Vergelijk dat eens met stelsels in omringende landen zoals België, Frankrijk en Duitsland. Dan staan we er macro-economisch goed voor, zelfs in vergelijking tot het rijker geachte Duitsland. Het 2^e pijler pensioen kent een breed draagvlak: politici, werkgevers en vakbonden waken hierover. Werknemers en gepensioneerden zullen er op dit moment minder tevreden mee zijn, maar die onvrede heeft slechts een tijdelijke oorzaak: de extreem lage rente. Deze vormt de hoofdoorzaak voor de lage dekkingsgraden bij pensioenfondsen en de lege indexatiedepots bij verzekeraars. Daardoor worden pensioenen niet geïndexeerd en dat zorgt voor onvrede bij werknemers en gepensioneerden. Enkel een stelsel dat volledig volgens omslagfinanciering functioneert, is ongevoelig voor een lage rente. De verdeling van de bevolkingsopbouw in veel Westerse landen -zoals Nederland- is echter zodanig dat slechts een beperkt deel van het stelsel op omslagbasis gefinancierd kan worden. Uitbreiding van de omslagfinanciering zou betekenen dat werknemers steeds meer premie zouden moeten gaan afdragen. Dat wordt niet door hen geaccepteerd. De uitkeringen in de 1^e pijler (de AOW) zijn in Nederland op omslagbasis gefinancierd. De uitkeringen in de 2^e en 3^e pijler zijn overwegend via kapitaaldekking gefinancierd. Dit werkt over het algemeen prima, als staat het stelsel tevens bloot aan de gevolgen van de toenemende levensverwachting.

Ook internationale vergelijkingen laten al jaren achter elkaar zien dat het Nederlandse stelsel om ouderen te behoeden voor de financiële gevolgen van ouderdom, aan de top staat. Als ranglijsten gemaakt worden, staat Nederland vaak op de 1^e positie. Soms één of twee treetjes lager, maar altijd op het podium. Waarom is er in Nederland dan toch zo veel geklaag over het stelsel als geheel, en over de 2^e pijler in het bijzonder? Waarom worden pensioenfondsen massaal gesloten of geliquideerd? En nog vreemder, waarom lijkt er animo bij werkgevers om de pensioenovereenkomst uit de 2^e pijler onder te brengen bij een buitenlandse pensioenuitvoerder (pensioenfonds, verzekeraar e.d.)? Vooral België lijkt in trek als vestigingsland voor pensioenuitvoerders. Terwijl dat land niet in de top van de eerder bedoelde ranglijsten voorkomt. Hoe valt dit alles te verklaren?

Nederland ...

Om te beginnen zouden Nederlanders geen Nederlanders zijn, als zij niet zouden klagen. Dat zit nu eenmaal in onze genen. Veel van de onvrede over het 2e pijler pensioen komt voort uit onwetendheid. De onderbuik van de Nederlandse samenleving meent te weten dat er voor tientallen miljarden euro's gefraudeerd is, in de zakken van louche vermogensbeheerders terecht is gekomen of op de bankrekeningen van 'dikbetaalde' pensioenfondsbestuurders is gestort. Dat het gros van die bestuurders nog altijd niet of nauwelijks betaald krijgt voor hun werkzaamheden, wil er niet in. Dat vermogensbeheerders tegenwoordig doorgaans enkel veel geld verdienen als zij een outperformance voor hun klanten realiseren, evenmin. Verder zijn er mensen die vinden dat de rekenrente veel te laag is. Als we de rekenrente weer op 4% zouden brengen zoals vóór 2007, dan hebben fondsen en pensioenverzekeraars weer rijkgevulde buffers. Dat er indertijd een goede reden was om af te stappen van die 4%, lijkt niet te deren. Je zal als pensioenfonds royaal in Nederlandse en Duitse staatsobligaties belegd hebben. Dan wordt het tegenwoordig toch erg lastig om die 4% rendement per jaar te halen. Recente emissies door de Duitse staat werden immers tegen een negatieve rente uitgebracht!

Maar er zijn ook andere redenen. 'Professionals' klagen eveneens. En ja, ook over de rekenrente. Maar bijvoorbeeld ook over de toenemende eisen die aan pensioenfondsen worden gesteld ten aanzien van bijvoorbeeld verslaglegging en governance. Over de toenemende eisen die aan pensioenfondsbestuurders worden gesteld qua geschiktheid, betrouwbaarheid en gedrag. Over de toezichthouders die rigide re(a)geren en een agenda lijken te hebben om het aantal pensioenfondsen te verminderen terwijl ze zelf alsmaar uitdijen qua personeel. Over de wetgever die zich niet betrouwbaar en consistent opstelt waardoor wetten steeds maar weer aanpast en veranderd worden. En over elkaar. Wetenschappers en consultants liggen via de media al jaren met elkaar overhoop over het nut en noodzaak van nominale en reële pensioenen. Hetzelfde ten aanzien van de hoogte van buffers en de duur van herstelperioden. Pensioenfondsen wisselen voorts steeds vaker van consultant, vermogensbeheerder of administrateur omdat de kwaliteit van de geleverde dienstverlening onder de maat zou zijn. Er is dus veel heisa in de Nederlandse pensioensector.

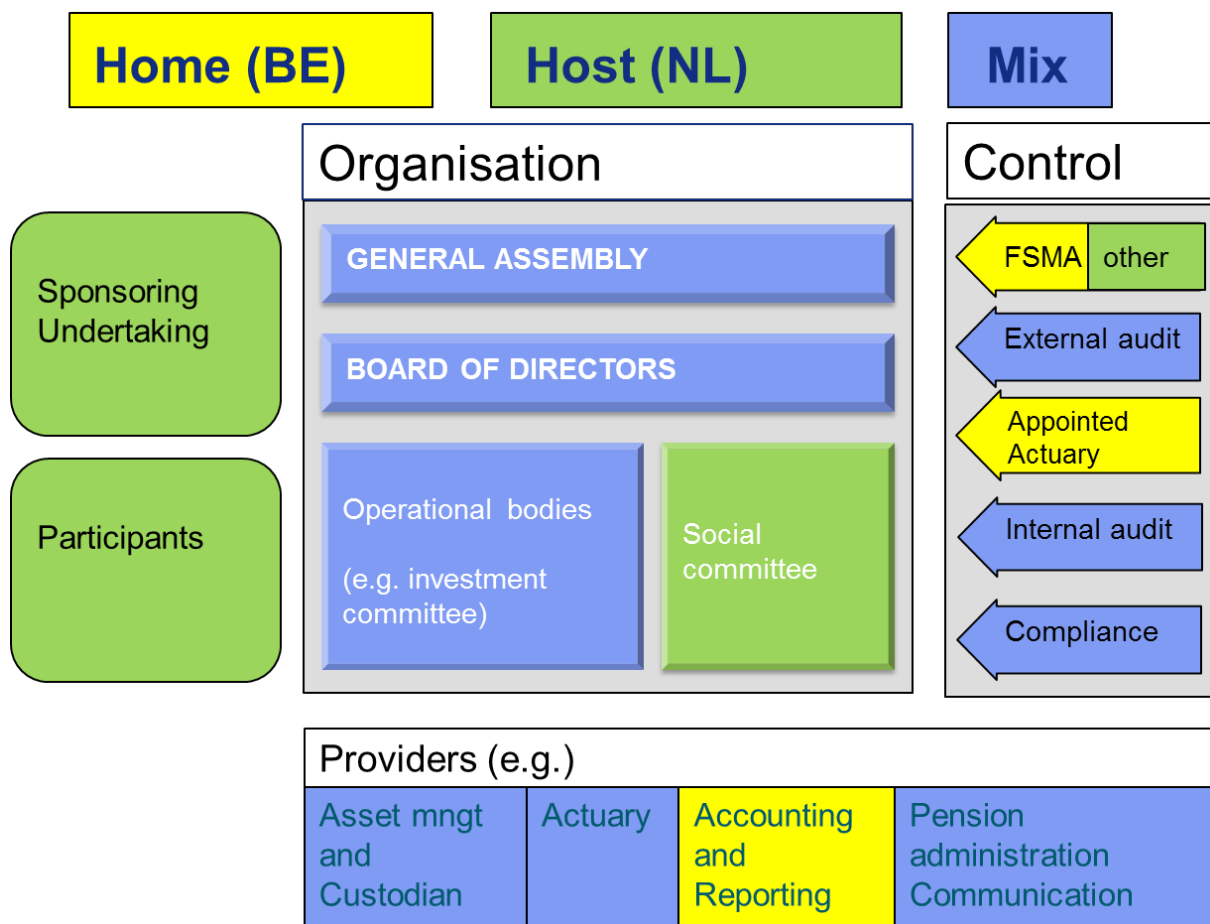
... Versus België

Tsja, dan is het in België toch allemaal iets minder hijgerig en minder rigide. Minder regeldruk, meer empathie van de zijde van de toezichthouder. Gezondere verhoudingen tussen de spelers in de pensioensector. Een kabinet dat zelfs een minister van Pensioen voortbrengt die niet nalaat om België als vestigingsland voor pensioenuitvoerders te promoten.

Op het gebied van grondslagen en bedrijfsvoering is flexibiliteit het toverwoord. Een rekenrente die prudent moet worden vastgesteld maar die niet (kwantitatief) voorgeschreven is. Met een goede onderbouwing kunnen verschillende pensioenuitvoerders dus verschillende rekenrentes hebben. Hetzelfde geldt voor de voorzieningen. Ook deze moeten prudent worden vastgesteld maar kwantitatieve voorschriften zijn er niet. Pensioenuitvoerders kunnen dus verschillende actuariële grondslagen gebruiken. Idem voor de buffers. Van belang daarbij is de waarborg die de pensioenuitvoerder krijgt van zijn sponsor. Anders dan in Nederland, staat in België de sponsor garant voor nakoming van de aangegane pensioenverplichtingen. Dat betekent dat de solvabiliteit en de liquiditeit van de sponsor wordt meegewogen bij het bepalen van de benodigde buffers bij de pensioenuitvoerder. Dit vereist inzicht en empathie van de kant van de toezichthouder. De Belgische FMSA (equivalent van DNB) denkt en werkt mee aan verschillende oplossingen mits het totaal van afspraken en grondslagen binnen de pensioenuitvoerder en daarbuiten (lees: in de relatie

met de sponsor) als voldoende prudent kwalificeert.

Daar komt bij dat de Belgische wetgever reeds in 2007 een apart vehikel heeft gecreëerd om pensioenregelingen van verschillende landen uit te voeren: het OFP (Organisme voor de Financiering van Pensioenen). Onze Nederlandse PremiePensioenInstelling PPI zag pas in 2011 het levenslicht. En mag enkel defined contribution regelingen uitvoeren. Het OFP kan alle regelingen aan. Een vehikel om defined benefit regeling uit te voeren voor buitenlandse sponsors is er in Nederland niet. Het Algemeen Pensioenfonds dat waarschijnlijk in 2015 geïntroduceerd zal worden, mag wel defined benefit regeling uitvoeren maar in beginsel is dit alleen bedoeld voor Nederlandse sponsors. Dan is het Belgische OFP dus flexibeler.



Figuur 1: interne organisatie en externe relaties OFP

Ter illustratie is hiervoor een OFP geschetst met enkel een Nederlandse sponsor. De werkgever, de werknemers en het social committee zijn dan uiteraard Nederlands (groene functies). Het toezicht (FMSA), de actuaris en de verslaglegging zijn Belgisch (geel). Alle andere functies kunnen Nederlands of Belgisch ingevuld worden (blauw). Dat betreft de meeste functies en toont de flexibiliteit van het vehikel.

Qua organisatie lijkt een OFP veel op het Nederlandse pensioenfonds. De relatie van de sponsor(s) en de werknemers met het OFP is vergelijkbaar met een pensioenfonds in Nederland (linkerkant van de figuur). Dezelfde providers als in Nederland zoals vermogensbeheerders en pensioenadministrateurs kunnen worden aangehaakt (onderkant van



ABOUT THE AUTHOR

Tobias Bastian

Tobias Bastian is sinds 1 januari 2012 partner bij Sprenkels & Verschuren. Daarvoor werkte hij bij Deloitte, Hewitt en Mercer, steeds in functies op het snijvlak van actuariaat en project management. Tobias studeerde econometrie aan de UvT te Tilburg en heeft daarna nog een aantal vakken actuariaat aan de UvA te Amsterdam gevolgd. Tobias heeft veel ervaring in de begeleiding van verandertrajecten bij pensioenfondsen en pensioenuitvoerders, of het nu gaat om verandering van organisatiestructuur, systemen of uitbestedingsmodel.

de figuur). Controle en toezicht zijn ook redelijk vergelijkbaar (rechterkant). Ook de interne organisatie ziet er vergelijkbaar uit. Het Nederlandse bestuur en het verantwoordingsorgaan zijn vergelijkbaar met de board of directors en de general assembly, al is de werkgeverinvloed groter in België dan in Nederland. Pariteit is namelijk lang niet in alle gevallen verplicht. De Nederlandse bestuurscommissies zijn vergelijkbaar met de operational bodies. Enkel het sociaal committe is nieuw, maar dit is juist bedoeld om de belangen van sociale partners te behartigen, zeker in het geval waarin er sprake is van een buitenlandse sponsor.

Kortom, België lijkt zijn zaken aardig op orde te hebben. Het is de combinatie van de onvrede met een aantal Nederlandse elementen (zoals de opstelling van DNB) en de flexibiliteit die in België getoond wordt, die sommige ondernemingen nieuwsgierig maakt naar de België-route. Hiermee wordt het verplaatsen van de pensioenuitvoerder van Nederland naar België bedoeld. Dat juist een organisatie als AonHewitt bezig is met het bewandelen van de België-route, maakt dat andere partijen extra nieuwsgierig worden. Immers: daar zal toch wel goed over nagedacht zijn?

De einduitslag

Juist omdat een Belgische pensioenuitvoerder (zoals het OFP) redelijk tot goed vergelijkbaar is met het Nederlandse pensioenfonds, zijn er geen grote voordelen te behalen door het onderbrengen van de pensioenovereenkomst in België. Bezien vanuit een situatie van een puur Nederlandse onderneming, zullen de voordelen die voornamelijk op het gebied van de flexibiliteit liggen, niet opwegen tegen de transitiekosten. Verder zal een stuk weerstand (koudwatervrees) overwonnen moeten worden bij zowel de besluitvormers als sociale partners (vakbonden / OR). Het ligt niet voor de hand dat dergelijke ondernemingen massaal voor de België-route zullen kiezen.

Anderzijds is ook duidelijk geworden dat België prudent omgaat met (het uitvoeren van) de pensioenovereenkomst. Financiering en buffervorming zijn flexibel maar leiden niet per definitie tot lagere lasten dan in Nederland. Door het look-through-principe waardoor de sponsor betrokken wordt bij een beoordeling door de FMSA, kan er uiteindelijk wel een lagere premie en/of lagere voorzieningen en/of buffer worden toegestaan. Inspraak is eveneens geregeld, al is de werkgeversinvloed vaak groter in België dan in Nederland. Dit is voor sommige ondernemingen aantrekkelijk. Daarbij komt het internationale karakter van het OFP, dat maakt dat voornamelijk ondernemingen met vestigingen in meerdere landen (waaronder in ieder geval België), geïnteresseerd zijn in de België-route. Immers, dan kunnen additionele voordelen worden bereikt zoals schaalgrootte wat risicovermindering en kostenreductie oplevert. Voorts kunnen dan allerlei lokale uitvoeringsovereenkomsten en verzekeringscontracten worden beëindigd, waardoor de top van de onderneming meer controle krijgt over haar pensioenverplichtingen en pensioenuitvoering. Grotere ondernemingen zijn hier vaak gevoelig voor.

De België-route kan dus aantrekkelijk zijn, maar is zeker niet voor iedereen weggelegd. Het gros van de pensioenuitvoerders zal in Nederland gevestigd blijven. Zullen we dan maar concluderen dat er sprake is van een gelijkspel tussen België en Nederland?