

# Veranderingen pensioenen

**Nederland staat aan de vooravond van grote pensioenveranderingen. Maar hoe staat het met de andere landen in Europa? De OECD-tabel laat zien hoeveel pensioenvermogen van het BNP per land wordt opzijgezet in de zeven belangrijke pensioenlanden in Europa. Dit overzichtartikel laat de risico's zien voor de toekomstbestendigheid van de verschillende systemen voor staatspensioen en aanvullend pensioen.**

## Convergeren of divergeren

De toegenomen levensduur en de dalende rentes zorgen voor dezelfde uitdagingen voor alle pensioensystemen. Daarnaast speelt ook de problematiek van de vervangingspercentages en het feit dat niet iedereen toegang heeft tot aanvullend pensioen. Als we ook rekening houden met de economische teruggang van 2018 en de impact van het coronavirus, kan dat leiden tot een wereldwijde economische crisis. Dan wordt de noodzaak tot pensioenveranderingen steeds groter. Zeker als we willen dat elke Europese burger een fatsoenlijk pensioen kan ontvangen. We hebben dezelfde uitdagingen en we moeten ook voldoen aan dezelfde Europese regelgeving, de IORP II-richtlijn. Dan komt de vraag op of onze pensioensystemen naar elkaar toegroeien of uit elkaar drijven in de zoektocht naar oplossingen.

### **Naar meer risicodeling**

We zien vele soorten en maten pensioenregelingen. Van de traditionele eind/middellood (defined benefit) regelingen tot regelingen waarbij de werkgever alle risico's draagt, van zowel de beleggingen, inflatie en het langlevensrisico. Tot beschikbare premieregelingen (defined contribution) waar de deelnemers alle risico's dragen.

De algemene trend is een verschuiving van defined benefit (DB) naar defined contribution (DC). Toch zijn de kenmerken van deze regelingen aan verandering onderhevig. Daardoor is de strikte onderverdeling in DB, DC en spaarplannen niet altijd meer even duidelijk. Een verandering is bijvoorbeeld het aanpassen van het ontwerp van de regeling en de bereke-



Heleen Vaandrager

ning van het pensioen. Dat hebben we in Nederland gezien in de verandering van eindlood- naar middelloodregelingen. Andere landen boden garanties in DC-regelingen en die veranderden ook. In Denemarken bijvoorbeeld is men van een gegarandeerd DC-plan naar een niet-gegarandeerde pensioenregeling gegaan. Deze kenmerken horen misschien meer bij een DB- of DC-regeling, maar alle regelingen hebben enige vorm van risicodeling tussen de belanghebbenden. Dekkingsgraden zijn niet lijnrecht te vergelijken tussen de verschillende landen, aangezien er

# in Europa

HELEEN VAANDRAGER, CHIEF COMMERCIAL OFFICER AON RETIREMENT & INVESTMENT NEDERLAND

verschillende nationale toetsingskaders worden gebruikt. Sommige landen, zoals Duitsland, gebruiken vaste rentetarieven terwijl in andere landen zoals Nederland marktrentes worden gebruikt. De keuze van de disconteringsvoet om de toekomstige pensioenuitkering te berekenen kan van grote invloed zijn op de dekkingsgraad.

## Gelijke behandeling

Regeringen in Europa zijn bezorgd over de houdbaarheid van het staatspensioen. Dat komt door de vergrijzing. Als antwoord hierop verhogen landen de pensioengerechtigde leeftijd. Nederland trekt de leeftijd op tot 67 in 2024. Ierland gaat van 65 naar 68 in 2028. De Fransen stoppen gemiddeld 5 jaar eerder met werken dan het gemiddelde van de 35 OECD-landen. Dit heeft te maken met de vroege pensioenleeftijd in Frankrijk die momenteel nog steeds 62 jaar is. Hoewel de regering deze graag op had willen trekken tot 64, is er in januari van dit jaar na 38 stakingsdagen besloten dit voorlopig op 62 jaar te laten staan. Volgens berekeningen spendeert Frankrijk nu ongeveer 14 procent van het nationale inkomen aan pensioenen. Terwijl Europese regeringen gelijksoortige maatregelen treffen om het staatspensioen veilig te stellen, blijven er ook grote verschillen in de financiering van het werkgeverspensioen. Werknemers in de publieke sector, zoals ambtenaren, onderwijzers en politie ontvangen in de meeste landen een pensioen uit een DB-regeling die rekening houdt met de prijsinflatie. Nederland heeft de laatste tien jaar geen inflatie uitgekeerd, wat feitelijk korten betekent. Dit is één van de belangrijkste triggers voor veranderingen in het Nederlandse pensioensysteem.

In het bedrijfsleven lopen regelingen en de hoogte van pensioenen veel meer uit elkaar. Bij DC-regelingen is de pensioenopbouw zorgelijk laag met name in het VK en Ierland. In deze landen doen lang niet alle werknemers mee aan de pensioenregeling. In Ierland neemt slechts 50% van de medewerkers deel aan de bedrijfspensioenregeling. Er zijn ook zorgen over de hoogte van de werknemersbijdragen.

Die zijn vaak te laag voor een toereikende levensstandaard na pensionering. Het introduceren van auto-enrolment (het automatisch toetreden in een regeling, mits men zich uitschrijft) heeft een deel van deze problemen opgelost. Ierland heeft plannen een soortgelijk systeem in 2022 toe te passen. Dit is nog een uitdaging.

## Toenemende regeldruk

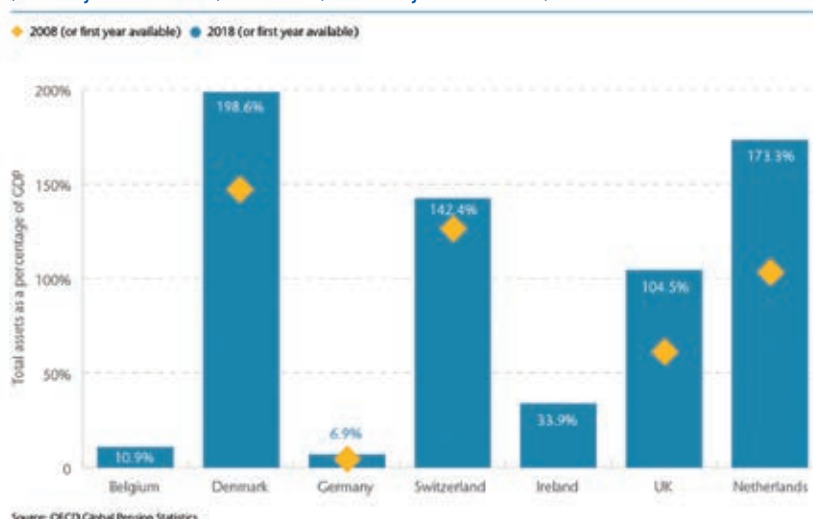
Overall in Europa zien we de regeldruk toenemen. In alle landen laten de toezichthouders steeds duidelijker hun tanden zien. De IORP II-richtlijn is ontworpen om algemene standaarden voor de Europese pensioensystemen te ontwikkelen. Deze richtlijn heeft de complexiteit vergroot. Er is meer nadruk gelegd op risicomanagement en er zijn striktere rapportage-regels voorgeschreven. Dit leidt op een belangrijk aantal gebieden tot convergentie.

## Groeiende consolidatie

Er zijn pensioenfondsbestuurders die uit het bedrijfsleven komen. Zij missen soms een stuk expertise om aan de eisen van de toezichthouder te voldoen. Deze bestuurders zullen eerder outsourcen, zoals beleggingsbeleid en administratie. Dit verklaart ook voor een deel

Vergroten  
pensioen-  
bewustzijn

Total assets in funded and private pension arrangements, in 2008 (or last year available) and 2018 (or latest year available)





We staan voor dezelfde uitdagingen

de groeiende consolidatie van pensioenfondsen en fondsen voor meerdere werkgevers. In Nederland zijn dat de APF'en en de Master Trusts in Engeland en Ierland.

Uit onderzoek blijkt dat 35% van de werkgevers in de VK met hun DC-fonds naar een Master Trust willen. Dit willen ze (54%) om kosten te besparen. Het kost te veel inspanning om het eigen pensioenfonds in de lucht te houden. In andere landen zien we ook het aantal pensioenfondsen afnemen. Bijvoorbeeld in Nederland waar in 10 jaar tijd het aantal pensioenfondsen van meer dan 1.000 naar minder dan 200 is gegaan. De toezichthouder in Ierland wil op middellange termijn het aantal DC-fondsen reduceren van 68.000 naar 159 tot 100.

**Pensioenbewustzijn**

De toezichthouders hebben meer regels ingevoerd. Ze vragen meer van fondsbestuurders, zoals transparante en eenvoudige communicatie naar de deelnemers. Het doel is om met goede en gerichte communicatie het pensioenbewustzijn te vergroten en vrijwillige deelname te stimuleren. Pensioenfondsen en

landen zetten onlineplatforms op om inzichtelijk te maken wat het totaalplaatje van het verwachte pensioeninkomen is. In navolging van mijnpensioenoverzicht.nl werken andere landen aan soortgelijke systemen. Het VK is bezig met het Pensions Dashboard. In Duitsland komt er een soortgelijk platform. De pilot staat voor 2021 gepland. Werknemers kunnen zo overzicht krijgen over hun pensioeninkomen, andere inkomsten en spaargeld om hun financiële toekomst te plannen.

**Duurzaam beleggingsbeleid**

Toezichthouders willen meer onderbouwing als het gaat om duurzaam beleggen (Environmental, Social and Governance of ESG) en ESG-fondsen. Het ESG-beleggingsbeleid staat nog in de kinderschoenen. Een éénduidige definitie van wat ESG precies inhoudt, is er nog niet. De Europese regelgeving legt hier steeds meer nadruk op. En de belangstelling voor ESG-beleggen groeit. Maar er zijn ook zorgen over diversificatie en de beleggingsresultaten van ESG. Portefeuilles worden hergebalanceerd. We hebben nog een lange weg te gaan. Maar duurzaam beleggen heeft wel de toekomst.

**Verskillende snelheden**

Europa gaat dezelfde richting uit, maar het tempo is niet overal gelijk. Europese pensioen-systemen staan voor dezelfde uitdagingen en de antwoorden liggen in dezelfde lijn. Er zijn duidelijke overeenkomende trends om de toekomstbestendigheid van de 'oudedagsvoorziening' te bevorderen. Dat zien we terug in het delen van risico's, consolidatie van de markt en een sterkere focus op pensioenbewustzijn. Denemarken is één van de beste pensioen-systemen in de wereld. Het bestaat uit slechts één pensioenuitvoerder en extra staatspensioen voor diegenen die het nodig hebben. Denemarken heeft goede afspraken gemaakt tussen werkgever, werknemer en de overheid. De gemiddelde pensioenbijdrage is 15% van het salaris en dat zorgt voor een pensioeninkomen van ongeveer 70% van het laatst verdiende salaris.

Er is er nog een groot verschil in de snelheid van de veranderingen per land. De convergentie neemt ongetwijfeld toe door nieuwe wet- en regelgeving. Er is nog veel werk te doen. ←

European Focus on Pension Changes Issued by Aon

Legend: Urgent change needed (Orange), Change needed (Yellow), Going in the right direction (Light Green), Well regulated (Dark Green)

Country	Changes in pension system toward sustainability	Governance	Investment Life Cycles, ESG sophistication	Member Engagement	Diversity
Belgium	Orange	Light Green	Yellow	Yellow	Yellow
Denmark	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
Germany	Orange	Light Green	Yellow	Yellow	Orange
Ireland	Yellow	Yellow	Orange	Light Green	Orange
Netherlands	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green	Light Green
Switzerland	Yellow	Yellow	Orange	Yellow	Orange
U.K.	Orange	Light Green	Yellow	Light Green	Orange
Special Focus in European Pension Legislation (ICRP II)	●●	●●●	●●●	●●●	●●