



S&V Reflector

DC en DB – verschillen en overeenkomsten

De DC-regeling (Defined Contribution) is in opmars. In deze Reflector gaan wij in op DC en op de verschillen met DB (Defined Benefit). Wij willen daarmee eenieder die bezig is met een heroverweging van zijn pensioenregeling voorzien van stof tot nadenken.

februari 2014



1. Inleiding

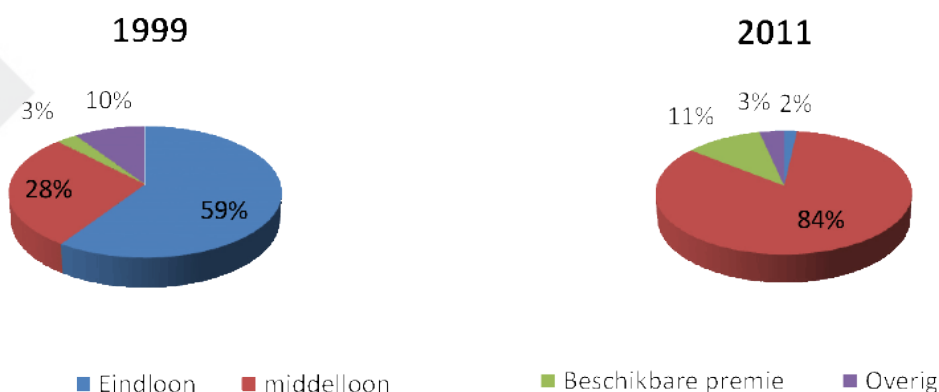
1.1 Hoofdvormen van pensioensystemen

Het belangrijkste onderscheid tussen de soorten pensioenregelingen ligt in wát er wordt toegezegd. Bij Defined Benefit (DB) wordt een pensioen toegezegd. Dit pensioen wordt (zoveel mogelijk) zeker gesteld; risico's liggen hierdoor niet bij de individuele deelnemer. Bij Defined Contribution (DC) wordt de pensioenpremie toegezegd. Vooraf is niet zeker wat het uiteindelijke pensioen gaat worden. Alle risico's liggen veelal bij de individuele deelnemer.

Er bestaan in Nederland nog andere pensioenregelingen maar in deze Reflector richten wij ons vooral op het onderscheid tussen DC en DB.

1.2 Welke pensioensystemen komen het meest voor?

De meest voorkomende pensioensystemen zijn de middelloonregeling (DB) en de beschikbare premieregeling (DC). Er komen ook steeds meer collectieve DC-regelingen (CDC-regelingen), maar deze worden in onderzoeken – afhankelijk van de opzet van de pensioenregeling – soms ingedeeld bij de middelloonregelingen of soms bij beschikbare premieregelingen.



Tabel 1: Percentage deelnemers dat aan een bepaald pensioensysteem deelneemt; gebaseerd op onderzoeksgegevens DNB (op hele cijfers afgeronde bedragen).

Er heeft een duidelijke overgang plaatsgevonden van eindloon naar middelloon. Verder neemt het percentage deelnemers dat deelneemt in een beschikbare premieregelingen gestaag toe.

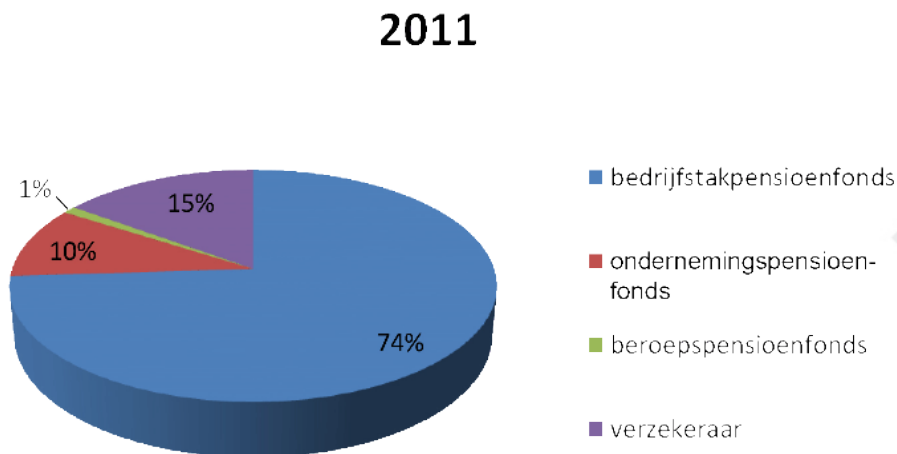
1.3 Verschillende pensioenuitvoerders

Een pensioenregeling kan worden uitgevoerd door:

1. een verplicht gesteld of vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds
2. een verzekeraar
3. een premiepensioeninstelling (PPI).
4. een (multi-)ondernemingspensioenfonds (toekomst: Algemeen Pensioenfonds: APF)
5. in eigen beheer van de werkgever (ingeval van Directeur GrootAandeelhouder)
6. een buitenlandse pensioenuitvoerder

Niet alle uitvoerders zijn in alle situaties toegestaan. Er gelden strikte voorwaarden.

Verreweg de meeste deelnemers aan een pensioenregeling bouwen hun pensioen op bij een bedrijfstakpensioenfonds.



Tabel 2: Percentage deelnemers dat aan een pensioenregeling van een bepaalde pensioenuitvoerder deelneemt; gebaseerd op onderzoeksgegevens DNB

In dit overzicht zijn de PPI's nog niet meegenomen. Er zijn nog geen betrouwbare gegevens over het aantal deelnemers dat pensioen opbouwt bij een PPI. Het totale marktaandeel van PPI's is op dit moment naar schatting 1% á 2% en lijkt te stijgen. In hoofdstuk 2.4 lichten wij de PPI nader toe.

Bij verzekeraars komen beschikbare premieregelingen veel vaker voor dan bij pensioenfondsen, namelijk voor bijna 50% van de deelnemers. Bij pensioenfondsen neemt een overgrote meerderheid van de deelnemers deel aan een middelloonregeling. Naar verhouding nemen er momenteel nog weinig werknemers deel aan een beschikbare premieregeling, hoewel het aandeel wel gestaag oploopt.

Naar verwachting zal het aantal middelloonregelingen bij verzekeraars de komende tijd nog extra sterk afnemen, omdat het inkopen van gegarandeerde pensioenen bij verzekeraars op dit moment heel duur is. Sommige verzekeraars bieden zelfs binnen bepaalde marktsegmenten bij voorkeur geen eind- of middelloonregelingen (DB-regelingen) meer aan. Voor een deel zullen deze nieuwe DC-regelingen bij verzekeraars worden ondergebracht, maar voor een groot deel zeer waarschijnlijk ook bij PPI's.

In deze Reflector concentreren wij ons verder op de toezegging en niet op de uitvoering.

2. 2. Onderscheid DB- en DC-regelingen

2.1 Discussies over de verschillende pensioensystemen

Op dit moment wordt er veel gediscussieerd over welk pensioensysteem het beste zou zijn. Kort door de bocht, waren traditioneel de werknemers vóór DB en de werkgevers vóór DC. Tegenwoordig lijkt ook bij werknemers soms een voorkeur te ontstaan voor DC-regelingen. Vooral bij jongerenorganisaties.

Een wezenlijk verschil tussen DB en DC zit wat ons betreft voornamelijk in de solidariteit. Bij DC-regelingen is die veelal niet of heel beperkt aanwezig. De deelnemer draagt niet bij aan de collectiviteit en kan daar ook nimmer van profiteren. Economische en actuariële meevallers én tegenvallers komen, tijdens de opbouwperiode van het pensioen, volledig voor rekening van de individuele deelnemers. Bij pensionering wordt het opgebouwde pensioenkapitaal omgezet in een jaarlijkse pensioenuitkering, dat betekent dat vanaf dat moment de zogenaamde verzekerings-solidariteit wél een rol speelt. Deze zeer beperkte solidariteit staat overigens het gebruikmaken van schaalvoordelen niet in de weg. Binnen een collectiviteit zorgen (moderne) contracten voor een scherpe prijsstelling.

Over de vraag of de generatie-solidariteit in een DB-regeling toegevoegde waarde heeft, wordt verschillend gedacht. In een breed perspectief en over de lange termijn bezien, kan je stellen dat die vorm van solidariteit het nastreven van een reëel pensioen beter mogelijk maakt. Hoge rendementen worden afgeroomd ten gunste van jaren waarin het allemaal wat minder goed gaat. Daarbij geldt dat tevoren niet bekend is welke generatie inlevert danwel profiteert. Het is daardoor een zuivere vorm van solidariteit en geen eenzijdige subsidie.. De DC-regeling doet het zonder generatie-solidariteit. Daardoor wordt het langetermijn rendement op pensioengelden niet beïnvloed; wél geldt dat het streven naar indexaties een minder prominente rol heeft dan bij DB. Het rendement bepaalt de uitkomst ongeacht of dat hoger of lager is dan de inflatie.

2.2 Kenmerkend juridische verschil tussen DB- en DC-regelingen

Grofweg zijn de uitersten van de Nederlandse pensioensystemen te verdelen in:

1. *Pensioensystemen waarbij de pensioenuitkomsten centraal staan.*

De zogenoemde defined benefit regelingen: DB-regelingen. Bij deze pensioenregelingen wordt vooraf een bepaalde, gewenste pensioenhoogte als uitgangspunt genomen. Bijvoorbeeld een pensioenregeling met een pensioenopbouwpercentage van 1,75% per dienstjaar. De kosten zijn vervolgens een gevolg hiervan en daardoor vaak onzeker.

Voorbeelden zijn de eindloon- en middelloonregelingen.

2. *Pensioensystemen waarbij de pensioenkosten centraal staan.*

De zogenoemde DC-regelingen of beschikbare premieregelingen. Bij deze pensioenregelingen wordt vooraf vastgelegd wat de pensioenregeling mag kosten. De pensioenpremie bedraagt dan bijvoorbeeld een percentage van de pensioengrondslag (veelal afhankelijk van de leeftijd). Omdat de kosten van de pensioenregeling als uitgangspunt worden genomen zijn de pensioenuitkomsten onzeker.

Voorbeelden zijn de beschikbare premieregeling op kapitaalbasis en de beschikbare premieregeling met individuele beleggingsmogelijkheden.

	DB-regelingen	DC-regelingen
Zekerheid pensioenuitkomsten		
Zekerheid premielasten		

Er zijn allerlei methodes om de extreme kanten van deze uitersten weg te nemen.

Bij DB-regelingen is het bijvoorbeeld mogelijk om meer zekerheid te krijgen over de pensioenkosten door bijvoorbeeld de pensioenkosten te maximeren. Voorts wordt er bij pensioenfondsen momenteel hard gewerkt aan wetgeving om DB-pensioen 'minder zeker' te maken. Wellicht is dat een trend die navolging krijgt in de verzekeringsmarkt.

Bij DC-regelingen is het mogelijk meer zekerheid te krijgen omtrent de pensioenuitkomsten door de deelnemers keuzes te bieden om bepaalde risico's af te dekken.

2.3 Kenmerkende fiscale verschillen tussen DB- en DC-regelingen

Voor pensioenregelingen geldt in Nederland de zogenaamde omkeerregel: de pensioenpremie is onbelast en de pensioenuitkering wordt te zijner tijd belast. Om deze reden wil de overheid de pensioenpremies maximaliseren.

Bij DB-regelingen geldt bij een bepaalde franchise (in 2014: € 13.449) een maximaal opbouwpercentage (in 2014: 2,15% middelloon, (waarschijnlijk) vanaf 2015 1,875%). Bij DC-regelingen geldt dezelfde minimum franchise en wordt de beschikbare premie gemaximeerd.

Daarbij gelden bij DC als belangrijke wettelijke fiscale voorwaarden dat:

1. er leeftijdsklassen van (maximaal) vijf jaar moeten worden gehanteerd,
2. de hoogte van de premies maximaal – rekening houdend met bepaalde veronderstelde toekomstige salarisstijgingen – mag worden afgestemd op een middelloonpensioen met een opbouw ouderdomspensioen van 2,15% (in 2014) dan wel 1,875% (waarschijnlijk vanaf 2015).
3. de pensioenopbouw tijdsevenredig dient plaats te vinden,
4. er een rekenrente van maximaal 4% mag worden gehanteerd, en
5. de te verwachten inflatie op 0% wordt verondersteld, zodat de inflatiecorrectie uit de winstdeling boven de 4% moet worden gefinancierd.

De staatssecretaris van Financiën heeft het bovenstaande in diverse staffelbesluiten uitgewerkt. Als aan de voorwaarden van het betreffende besluit wordt voldaan dan wordt de DC-regeling fiscaal in orde bevonden.

Op basis van de besluiten is het ook onder bepaalde voorwaarden mogelijk om bij de vaststelling van de leeftijdsstaffel een 3% rekenrente te hanteren of uit te gaan van de kostprijs van een fiscaal maximaal middelloonpensioen bij een verzekeraar of pensioenfonds. Een eventueel overrendement mag dan echter niet ten goede komen aan de deelnemer. Dat betekent dat een deelnemer wel de negatieve risico's binnen een dergelijke DC-regeling draagt, maar niet mag meedelen in de positieve risico's voor zover die tot een hoger pensioen zouden leiden dan het fiscaal maximale middelloonpensioen.

De fiscale ruimte voor DC-regelingen wordt dus afgeleid van de ruimte die voor DB-regelingen bestaat. Dat is in feite ook de belangrijkste reden van de afhankelijkheid van leeftijd; terwijl in andere landen een DC-regeling veelal gebaseerd is op een platte premie die voor alle leeftijden gelijk is. Doordat in het staffelbesluit geen rekening wordt gehouden met de huidige hoge prijs voor het inkopen van DB-aanspraken, lukt het nabootsen van middelloonuitkomsten feitelijk niet. Een belangrijke constatering is dus dat er bij DB, onder de huidige marktomstandigheden, méér fiscale ruimte is dan bij DC.

De beschikbare premie kan direct worden omgezet in uitgestelde periodieke pensioenuitkeringen of in een gegarandeerd kapitaal. In een zuivere DC-regeling wordt de premie echter – na aftrek van kosten en risicopremies – op een pensioenspaar- of een pensioenbeleggingsrekening gestort. Er worden dan individuele 'pensioenspaarpotten' gevormd. Met het saldo hiervan moet de deelnemer op de pensioendatum (of de partner bij een eventueel vooroverlijden) een periodieke pensioenuitkering aankopen.

Bij de zuivere DC-regeling kunnen naast de beschikbare premie nog risicopremies worden betaald voor het partner- en arbeidsongeschiktheidspensioen. Vanaf 1 januari 2015 mogen deze premies niet meer ten laste komen van de beschikbare premie (zgn. "netto staffels").

2.4 De uitvoering van DC regelingen

Sinds 1 januari 2011 zijn er PremiePensioenInstellingen (PPI's). Deze nieuwe pensioenuitvoerders mogen geen actuariële risico's lopen en ook het beleggingsrisico niet zelf dragen. PPI's kunnen bij de uitvoering van DC-regelingen worden gebruikt voor de opbouw van de pensioenspaarpot. Alle verzekeringstechnische risico's moeten elders ondergebracht worden (veelal zorgt een PPI daarvoor en biedt voor de klant een totaalproduct aan). PPI's zijn soms opgericht door verzekeraars, maar ook door banken, vermogensbeheerders en uitvoerders. Momenteel zijn er circa 10 PPI's actief in de pensioenmarkt.

PPI's hanteren vaak lagere kosten dan traditionele verzekeraars en zijn dus een grote concurrent geworden van de bestaande DC-contracten. PPI's kunnen deze lagere kosten verantwoorden doordat hun bedrijfsvoering eenvoudiger is dan bij verzekeraars. Ook worden zij ook niet geconfronteerd met (administratieve en juridische) problemen uit het verleden.

Het business-model bij een PPI is nog niet helemaal duidelijk: er zitten op dit moment vaak grote financiële instellingen achter deze PPI's. Zij financieren de PPI's. Er is ook nog weinig bekend over de (door de investeerders geëiste) winstmarges bij een PPI en dus de levensvatbaarheid van dit bedrijfsmodel. Het is dan ook nog niet helemaal duidelijk wat op de langere termijn de levensvatbaarheid is van de huidige PPI's en wat dit betekent voor de uitvoeringskosten die aan klanten in rekening worden gebracht.

Onder druk van PPI's hebben veel verzekeraars hun kostenopslagen in DC-regelingen inmiddels wel verlaagd. Deze markt is hierdoor aanzienlijk concurrerender en transparanter geworden.

2.5 De uitvoering van DB-regelingen

Bij DB-regelingen (in de vorm van middelloon- en eindloonregelingen) worden er geen individuele pensioen spaarpotten toegekend. Iedere deelnemer krijgt eenzelfde percentage van de pensioengrondslag in een bepaald jaar toegekend als periodieke uitkering: bijvoorbeeld 1,75% van de pensioengrondslag. Het opbouwpercentage is dan dus (in plaats van de leeftijdsstaffel of de vaste beschikbare premie) de verdeelsleutel voor het pensioengeld. De pensioenuitvoerder geeft hierbij een garantie ten aanzien van de hoogte van de toekomstige pensioenuitkeringen.

De garantie binnen DB-regelingen kost geld. De laatste tijd zien we dat deze garantie door de lage markttrenten bij verzekeraars en door de steeds maar stijgende overlevingskansen voor veel werkgevers onbetaalbaar wordt. Sommige verzekeraars bieden in bepaalde segmenten daarom geen DB-regelingen meer aan.




Bij veel pensioenfondsen is de afgelopen jaren gebleken dat de garanties niet oneindig zijn: opgebouwde pensioenen moeten soms gekort worden. Daaruit blijkt dat de deelnemers dus ook bij DB-regelingen nog wel risico's lopen ten aanzien van de pensioenhoogte. Over deze risico's is in het verleden niet altijd duidelijk gecommuniceerd. Dat betekent echter niet dat er daardoor – zoals sommigen stellen – bij pensioenfondsen nu geen sprake meer zou zijn van een DB-regeling. Bij DB ligt de focus nog steeds op zekerheid, maar die kent zijn grenzen.

2.6 De CDC-regeling als tussenvorm in pensioensysteem

Een, in Nederland, veel voorkomende tussenvorm is de Collectieve Defined Contribution regeling (CDC-regeling).

Kenmerkend bij een CDC-regeling is:

1. Er geldt een vaste premie die door de werkgever (en de werknemers) jaarlijks wordt betaald. Dit kan bijvoorbeeld jaarlijks een vast percentage van de (som van de) pensioengrondslagen zijn, een vast jaarlijks bedrag, maar ook de jaarlijkse actuariële premie die nodig is voor de pensioenopbouw in dat jaar. De premie moet in principe voor ten minste 5 jaar vastgelegd zijn.
2. Voor de deelnemers wordt uitdrukkelijk een bepaalde pensioenhoogte nagestreefd. De pensioenregeling is dan in het pensioenreglement van het pensioenfonds of de verzekeraar vormgegeven als een (voorwaardelijke) middelloonregeling.
Steeds vaker wordt de CDC-regeling ook vormgegeven als een beschikbare premieregeling. Alle werknemers in een bepaald jaar krijgen eenzelfde pensioenopbouwpercentage toegekend en de hoogte van het opbouwpercentage hangt rechtstreeks af van wat er met de collectieve beschikbare premie kan worden gefinancierd.
3. Als er binnen de pensioenregeling meer of minder pensioengeld beschikbaar is dan noodzakelijk is voor het waarborgen van de na te streven pensioenen, vindt geen premierestitutie naar respectievelijk premiebijstorting door de werkgever plaats. Alle actuariële risico's en beleggingsrisico's komen voor rekening en risico van de gehele groep deelnemers. Dit in tegenstelling tot DC, waar de risico's bij de individuele deelnemers liggen.

	DB-regelingen	DC-regelingen	CDC-regelingen
Zekerheid pensioenuitkomsten			
Zekerheid premielasten			

3. Verschillen tussen DC-regelingen en DB-regelingen

3.1 Algemeen

Hierna gaan wij in op de verschillen tussen DC-regelingen en DB-regelingen. Daaruit blijkt onder andere dat DC-regelingen nog steeds hele belangrijke (en naar onze mening essentiële) kenmerken hebben van DB-regelingen. Ook blijkt daaruit dat niet gesteld kan worden dat een (zuivere) DC-regeling beter of slechter is dan een (zuivere) DB-regeling. Het gaat er uiteindelijk om wat de werkgevers en de werknemers belangrijk vinden binnen een pensioenregeling.

Het verschil tussen individuele en collectieve pensioenregelingen laten wij hier verder buiten beschouwing, omdat het in deze Reflector gaat om een visie op (zuivere) DC-regelingen; en dan vooral afgezet tegen DB-regelingen.

De (zuivere) DC-regeling met individuele pensioenspaarpotten komt overigens voor als individuele pensioenregeling en als collectieve pensioenregeling.

3.2 Pensioen(kosten)zekerheid

Hiervoor zijn wij al ingegaan op een van de meest essentiële verschillen tussen DC- en DB-regelingen: wordt de gewenste pensioenhoogte als vertrekpunt genomen of worden de pensioenkosten als vertrekpunt genomen? In juridische zin is dit het meest essentiële onderscheid.

Het is voor een werkgever veelal een voordeel van DC-regelingen dat de pensioenkosten tevoren vastgelegd kunnen worden. Dit betekent overigens niet dat de kosten binnen DC-regelingen altijd gelijk blijven. De meeste DC-regelingen kennen beschikbare premies die hoger worden als een deelnemer ouder wordt. Dat betekent dat bij een verouderend deelnemersbestand de pensioenlasten toch kunnen stijgen. Bij DC-regelingen worden de pensioenkosten echter niet hoger of lager als de marktrente daalt respectievelijk stijgt. De kosten van de pensioenregeling wijzigen in principe ook niet als mensen korter leven of langer blijven leven. De risico's ten aanzien van de kosten van de pensioenregeling zijn bij beschikbare premieregelingen daarom beter budgetteerbaar en beheersbaar dan bij DB-regelingen.

De hiervoor genoemde risico's liggen bij een DC-regeling bij de individuele deelnemers. Ook als er voor een DC-regeling dezelfde premies worden betaald als voor een DB-regeling, zal de deelnemer bij een zuivere DC-regeling in het algemeen meer risico lopen dan bij een DB-regeling. Dat geldt zelfs als de deelnemer voor dit risico gecompenseerd wordt in de vorm van een hogere premie. Bij een DC-regeling kunnen de pensioenen hoger of lager uitvallen omdat er sprake is van individuele pensioenspaarpotten.

De deelnemer loopt bij (zuivere) DC-regelingen tot de pensioendatum bijvoorbeeld het individuele risico op:

- tegenvallende of meevallende beleggingsresultaten,
- een hogere of lagere marktrente op de pensioendatum en
- de positieve dan wel negatieve gevolgen met betrekking tot het langlevensrisico.

Bij DB-regelingen kunnen schommelingen in deze variabelen in meer of mindere mate worden uitgesmeerd over de verschillende jaarlagen binnen een pensioenregeling. Binnen DB-regelingen bestaat er dus op deze gebieden solidariteit tussen deelnemers en tussen de verschillende generaties. Daardoor lopen de deelnemers bij DB-regelingen minder risico's met betrekking tot de te verwachten pensioenhoogte. Of deze solidariteit voor een individuele deelnemer geld kost of geld oplevert, is vooraf niet te zeggen.

3.3 Vrijheid bij beleggen

Een flexibel element bij DC-regelingen zijn de beleggingen. Bij de meeste DC-regelingen bestaat er voor de deelnemers de mogelijkheid om zelf bij een bepaalde uitvoerder een keuze te maken uit de verschillende zogenoemde life-cycle profielen: bijvoorbeeld tussen een “offensief”, een “neutraal” en een “defensief” profiel. In bepaalde gevallen is het ook mogelijk om bij de betreffende pensioenuitvoerder zelf, voor eigen verantwoordelijkheid te beleggen in de beleggingsfondsen van de betreffende pensioenuitvoerder. De individuele deelnemer kan dus een (specifiek of beter) bij hem passend beleggingsbeleid kiezen. Bij DB-regelingen is dit niet mogelijk. Anders zou een deelnemer zeer offensief kunnen beleggen terwijl de collectiviteit voor de risico's opdraait.

In de praktijk blijkt dat individuele werknemers overigens niet veel gebruik maken van de flexibele beleggingsmogelijkheden die pensioenuitvoerders bieden. Deelnemers nemen vaak niet de tijd om over hun pensioen na te denken. Bovendien ontbreekt het de individuele deelnemers vaak aan kennis (en de wil) om bewust met de pensioenbeleggingen om te gaan en snel op wijzigende omstandigheden in te springen. Meestal ontstaat er ook pas op hogere leeftijd een interesse voor de pensioenbeleggingen, terwijl op dat moment de reële beleggingsmogelijkheden beperkter zijn in verband met het naderen van de pensioendatum en de zekerstelling van de pensioenen.

3.4 Hoogte beleggingsrendement

Bij DB-regelingen worden de strategische beleggingsbeslissingen vaak door deskundigen genomen. Bijvoorbeeld binnen een beleggingscommissie of na advisering van beleggingsadviseurs.

Bij DC-regelingen wordt het raamwerk door deskundigen opgezet, maar daarbinnen kan de deelnemer eigen keuzes maken. De wet kent allerlei voorwaarden om te waarborgen dat de keuze in overeenstemming is met de kennis, ervaring en wensen van de deelnemer. Dit neemt niet weg dat een niet-deskundige belangrijke strategische beslissingen neemt ten aanzien van de beleggingen binnen de DC-regeling. Het is bekend dat de gemiddelde deelnemer zich op dit moment helemaal niet wil verdiepen in de pensioenbeleggingen. En niet elke deelnemer is in staat een adviseur te raadplegen.

Dit zijn elementen die meegenomen moeten worden bij de afweging of de vrijheid om te beleggen ook daadwerkelijk voor een bepaalde groep deelnemers een voordeel is.

Bij (zuivere) DC-regelingen is er geen risicodeling tussen generaties mogelijk. Onderzoek heeft aangetoond dat risicodeling tussen generaties rendementsverhogend werkt. Door de schokken over een grotere groep te spreiden kan de individuele bijdrage lager zijn dan wanneer iedereen een eigen voorziening treft zoals bij een DC-regeling¹. Dat lijkt aannemelijk, alhoewel dit niet keihard is te bewijzen.

Note ¹ Zie “Kosten en baten van collectieve pensioensystemen”, Hoofdstuk 11 “Macro-economische aspecten van intergenerationele solidariteit”, pagina 245.

De individuele vrijheid van beleggen bij een DC-regeling leidt tot hogere advieskosten dan wel vermogensbeheerkosten dan bij eenzelfde beleggingsbeleid voor een grote groep. De vrijheid van beleggen kost naar onze mening daarom over het geheel genomen beleggingsrendement. Dat is verklaarbaar; het is logisch dat aan meer keuzemogelijkheden ook een prijskaartje hangt. Het is echter wel de vraag of er veel deelnemers zijn die deze keuzes ook daadwerkelijk zelf gaan invullen. De praktijk laat zien van niet; vrijwel alle deelnemers volgen de life-cycle die hen na enkele eenvoudige vragen aangeraden wordt. Bij het beoordelen van de kostenstructuur van een DC-regeling is het dus van belang dat de kosten van flexibiliteit alleen optreden wanneer de keuzemogelijkheden benut worden. Ofwel: de vervuiler betaalt (waardoor de volgzame deelnemer een scherpe prijs verkrijgt).

3.5 Flexibiliteit

Een veel genoemd voordeel van een DC-regeling is de flexibiliteit van de pensioenregeling. Vóór de pensioendatum wordt er voor een pensioen “gespaard” of “belegd” en worden aanvullende risicoverzekeringen gesloten. Op de pensioendatum kan dan het pensioen aangekocht worden dat op dat moment het beste bij de deelnemer past.

Het kiezen van pensioensoort kan echter bij de DB-regeling ook via uitruilmogelijkheden tussen pensioenvormen.

Wel bestaat er voor de deelnemers binnen (zuivere) DC-regelingen bij een verzekeraar of PPI een wettelijk shop-recht op de pensioendatum. Dit betekent dat de deelnemer op de pensioendatum het pensioen bij een verzekeraar naar keuze kan onderbrengen. Hier dient zich de vraag aan of een individu de inkoopvoordelen van een collectiviteit kan realiseren. Het shop-recht maakt bij pensionering een marktverkenning mogelijk die bij een DB-regeling niet bestaat.

3.6 Duidelijkheid over eigendomsrechten

Bij een (zuivere) DC-regeling heeft elke deelnemer zijn eigen pensioenspaarpot. Er vindt geen overheveling plaats van pensioengelden. Er geldt een individueel vastgestelde beschikbare premie, waarvan het investeringsdeel aan de pensioenspaarrekening of het pensioenbeleggings-saldo van de deelnemer wordt toegevoegd.

Dat geeft bij de individuele deelnemers het gevoel dat het hun eigen pensioengeld is. Dit is vooral een gevoelselement is; evengoed is het van belang.

Bij (zuivere) DB-regelingen kunnen er allerlei solidariteitselementen meespelen, waardoor er bij deelnemers een gevoel bestaat dat de bijeengebrachte pensioengelden minder rechtstreeks aan de individuele deelnemer gekoppeld zijn. Solidariteit binnen een pensioenfonds betekent namelijk per definitie dat er pensioengelden van de ene persoon naar de andere persoon kunnen worden overgeheveld.

Ook de omstandigheid dat het voor de meeste deelnemers niet duidelijk is welke solidariteit er binnen de pensioenregeling geldt, maakt dat er bij een DB-regeling een minder sterk gevoel van een eigendomsrecht bestaat. Voor DB-regelingen is het naar onze mening een absolute (bestaans)voorwaarde om inzichtelijk te maken welke risico's de deelnemers lopen en welke solidariteitsbijdragen en solidariteitsvoordelen daarbij spelen.

3.7 Jaarrekening van de werkgever

Internationale ondernemingen moeten vaak andere verslaggevingsregels volgen. Beursgenoteerde ondernemingen in Nederland moeten bijvoorbeeld verslag leggen op basis van de internationale IFRS-accountancyregels. Als dergelijke regels van toepassing zijn, leiden DB-regelingen tot aanvullende werkzaamheden en kunnen pensioenrisico's grote gevolgen hebben voor het vermogen en het resultaat van de onderneming. Ondanks dat de DB-toezegging in Nederland wettelijk buiten de onderneming geplaatst moet worden, wordt die als het ware geconsolideerd binnen de jaarrekening van de onderneming.

Voor DC-regelingen kan onder de internationale verslagleggingsregels volstaan worden met het jaarlijks ten laste van de winst brengen van de daadwerkelijk verschuldigde premie. Dit is relatief eenvoudig en leidt niet tot aanvullende balansrisico's.

CDC-regelingen kunnen overigens bij een juiste opzet voor de internationale verslagleggingsregels als een DC-regeling behandeld worden.

Voor ondernemingen die niets te maken hebben met de internationale verslaggevingsregels is dit onderscheid tussen DB- en DC-regelingen niet van belang. RJ271 kent dit onderscheid al sinds meerdere jaren niet meer.

3.8 Communicatie

De communicatie over de opgebouwde en op te bouwen pensioenen is bij een DB-regeling in principe eenvoudiger dan bij een DC-regeling. Omdat de pensioenen "gegarandeerd" worden, kunnen deze bedragen redelijk eenvoudig gecommuniceerd worden. De werknemer weet dan welk pensioen hij kan verwachten. Wel zal er beter ook over onzekerheden gecommuniceerd moeten worden.

Bij een (zuivere) DC-regeling is de communicatie over de te verwachten pensioenen moeilijker, omdat er niet over al dan niet meer of minder "gegarandeerde" pensioenbedragen gecommuniceerd kan worden. Er staat tijdens de opbouwfase een pensioensaldo (saldo van een pensioenspaarrekening of pensioenbeleggingsrekening), maar voor de meeste deelnemers zal het volstrekt onduidelijk zijn welke pensioenen hiervoor uiteindelijk (naar verwachting) zullen kunnen worden uitgekeerd.

Er worden de voorbeeldpensioenen op basis van de marktrente vermeld. Dit betekent dat er jaarlijkse grote schommelingen kunnen plaatsvinden in de te verwachten pensioenen. Dit kan tot onzekerheden leiden bij de deelnemers. We moeten daarbij balanceren tussen risicobewustzijn, maar niet doorslaan naar bangmakerij. Dat is een forse uitdaging.

3.9 Verschillen samengevat

	(zuivere) DC-regeling	(zuivere) DB-regelingen
Pensioen-kosten	Pensioenkosten voorspelbaar en beheersbaar.	Pensioenkosten minder goed voorspelbaar en beheersbaar.
Pensioen-hoogte	Geen zekerheid, omdat de beleggingsrisico's en actuariële risico's individueel gedragen moeten worden.	Grotere zekerheid, omdat risico's collectief gedeeld worden. Absolute zekerheid bestaat niet!
Vrijheid bij beleggen	Meestal individuele keuzes uit life cycle systemen en ook de mogelijkheid om zelf uit beleggingsfondsen te kiezen.	Geen individuele keuzemogelijkheden met betrekking tot de beleggingen.
Beleggings-rendement	Onder druk door 'lekengedrag'? Onder druk door hogere kosten. Past bij eigen risico-profiel van de deelnemer Geen plus of min uit solidariteit	'Deskundigen' beleggen beter? Optimale kosten efficiëntie Op basis van risicoprofiel collectiviteit Plus of min uit solidariteit
Eigendoms-recht	Is heel duidelijk.	Is minder duidelijk door solidariteitselementen.
Flexibiliteit	Shoprecht op de pensioendatum.	Een iets minder grote flexibiliteit.
Fiscale regel-geving	Onder de huidige (markt)omstandigheden is er minder fiscale ruimte dan bij DB.	Maximaal toegestaan 1,875% middelloon (2015), bij pensioenleeftijd 67 en franchise €13.449
Jaarrekening	Onder IAS19 een eenvoudige behandeling: volstaan kan worden met het verantwoorden van de feitelijke premie.	Onder IAS19 (vaak) het risico dat de pensioenregeling als een DB-regeling moet worden verantwoord. Dit leidt tot aanvullende kosten voor het maken van actuariële berekeningen en invloeden op het ondernemingsvermogen en de ondernemingswinst.
Communicatie	Over onzekerheden is het lastig communiceren.	De zekerheden van DB zijn niet oneindig. Ook hier moet de communicatie zorgen voor realistische verwachtingen.
Generatie solidariteit	Speelt geen rol. Elke deelnemer draagt zelf de risico's van beleggen, marktrente en levensverwachting tot zijn pensioendatum.	Egaliseert de risico's over de verschillende jaren/generaties

4. Visie S&V

Keuzemogelijkheid tussen DC- en DB-regeling is een pluspunt

Er is op dit moment veel discussie over wat het beste pensioensysteem is: DB of DC. S&V heeft geen voorkeur voor een pensioensysteem. Zowel DB-regelingen als DC-regelingen hebben voor- en nadelen. Voor elke afzonderlijke onderneming zal een beoordeling moeten worden gemaakt over welke elementen het belangrijkste zijn in een pensioenregeling. Wij zien het als een pluspunt van het Nederlandse pensioenstelsel dat er veel keuzemogelijkheden zijn. In deze Reflector hebben wij daarom de belangrijkste verschilpunten tussen DC- en DB-regelingen behandeld (zie de samenvatting in 3.8).

Pensioen hangt vooral af van premie-inleg en beleggingsresultaten

De hoogte van het pensioen is vrijwel volledig afhankelijk van de hoogte van de pensioenpremie en de beleggingsrendementen. Dat geldt binnen een DC-regeling, maar ook binnen een DB-regeling. Het pensioen moet namelijk altijd op de een of andere manier bij elkaar gespaard worden.

In de DC-regeling is dit het meest duidelijk: de individuele deelnemer draagt zelf de risico's voor de plussen en minnen binnen zijn pensioenopbouw. Binnen een DB-regeling is dit niet allemaal even duidelijk zichtbaar, omdat de pensioenpremie in de collectiviteit verdwijnt.

Bepaalde partijen zijn van mening dat er daarom uiteindelijk geen verschil bestaat tussen DC en DB. Deze mening delen wij niet: de wijze waarop het pensioengeld wordt besteed en over de deelnemers wordt verdeeld, verschilt duidelijk bij een DC- ten opzichte van een DB-regeling. En: zekerheden kosten geld.

Garanties en vrijheden kosten geld

Als er gewenst is dat er bepaalde garanties moeten gelden binnen een DC-regeling, kan dat geregeld worden. Een garantie kan variëren van een bepaalde rendementsgarantie tot een gegarandeerd pensioen. Hoe meer garanties, hoe hoger de kostprijs van regeling in principe wordt. In theorie kan je net zoveel garanties toevoegen dat er feitelijk (bijna) sprake is van een middelloonregeling. Als al die garanties ter vrije keuze van de deelnemers zijn, dan zal dat gepaard gaan met meer uitvoeringskosten dan bij DB (waar de meeste garanties immers vanzelfsprekend zijn, en er niet gekozen hoeft te worden). Een DC-regeling met véél garanties moet (qua uitvoeringskosten) goed afgewogen worden tegenover een DB-regeling.

Bij DC minder fiscale ruimte dan bij DB

De huidige fiscale maximering bij (zuivere) DC-regelingen is in onze ogen niet reëel. De uitgangspunten die bij het vaststellen van de leeftijdsstaffel moeten worden gehanteerd zijn niet van deze tijd: een rekenrente van 4%, platte overlevingstafels en geen compensatiemogelijkheid voor het extra risico die een deelnemer loopt binnen de DC-regeling. De fiscus geeft zelf aan dat het staffelbesluit erop gebaseerd is dat een DB-uitkomst ook via DC bereikt kan worden, maar maakt dit niet waar.

Ook verplichten de huidige fiscale regels tot aankoop van pensioen; de beleggingen moeten bij pensionering dus ingeruild worden voor een levenslang pensioen. De mogelijkheden om rendement te maken (na pensionering) worden daardoor ingeperkt.

Het selecteren van een uitvoerder: een ware uitdaging

Bij een DC-regeling draait het voornamelijk om de individuele beleggingskeuzes die de deelnemer krijgt en om de communicatie. Dat is een wezenlijk andere invalshoek dan bij een DB-regeling, waarbij de benadering veel meer collectief is.

Het selecteren van de juiste uitvoerder voor een DC-regeling behoeft de nodige aandacht. Offertes moeten vergelijkbaar worden gemaakt en alle plussen en minnen moeten tegen elkaar afgewogen worden. Externe en objectieve deskundigheid is daarbij onmisbaar: S&V heeft grote expertise op dit gebied en wij zijn dan ook graag bereid om u in dit traject van dienst te zijn.





Sprenkels & Verschuren

Sprenkels & Verschuren is een puur Nederlands actuariel adviesbureau. Wij willen onze klanten helpen om de juiste beslissingen te nemen. Daarbij zijn wij in staat om het zeer ingewikkeld te maken, maar we houden het bij voorkeur eenvoudig. Ons team bestaat uit 35 ervaren professionals.

Voor meer informatie zie:

www.sprenkelsenverschuren.nl of mail naar adri.jansen@sprenkelsenverschuren.nl

