

Pensioen in spagaat

mr. J.W. van Miltenburg*

De maatschappelijke aandacht voor pensioenen is groter dan ooit. Of beter gezegd, de verwachtingen van pensioenen zijn hoger dan ooit. Niet zozeer in termen van hoogte van het pensioen. Maar wel in termen van eerlijkheid van de pensioenregeling en kwaliteit van de uitvoering daarvan. Het publiek verwacht een vlekkeloos uitgevoerde, uitlegbare pensioenregeling, die zekerheid geeft. De AFM denkt dat uiteindelijk zorgplicht (passende pensioenregeling) en transparantie (activerende communicatie) kunnen bijdragen aan de oplossing voor de huidige problemen.

Spagaat

Een pensioenfondsbestuur, dat de opdracht aanneemt om bij een gegeven premiehoogte en vermogenspositie, een pensioenregeling uit te voeren met een door sociale partners bepaalde ambitie met betrekking tot indexatie, kan in een beleggingsspagaat komen. Enerzijds moeten zij sturen op nominale zekerheid met vastrentende waarden en anderzijds op koerswinsten met zakelijke waarden. Dat kan goed gaan. Maar het kan ook misgaan. In dat laatste geval verlaagt het bestuur de indexatie of zelfs de pensioenen.

Kloof

Die beleggingsspagaat kan leiden tot een verwachtingskloof. Die kloof bestaat eruit dat deelnemers meer aan pensioen verwachten te ontvangen dan het pensioenfonds kan realiseren. Anders gezegd, de werkgever zegt een pensioen toe van een bepaalde hoogte, maar het pensioenfonds kan slechts trachten dat waar te maken. De werkgever zegt een bepaalde pensioenuitkering (*defined benefit*) toe en betaalt een vaste maximale premie. Het pensioenfonds moet vanwege de afhankelijkheid van de financiële markten en van de rente, met het beleggingsresultaat trachten dat bedrag tot op de cent nauwkeurig te realiseren. Het fonds kan dat niet beloven. Eigenlijk voert het fonds daarmee een zogenaamde pensioenregeling uit die wordt betaald uit een vaste maximale premie teneinde aanspraken op een pensioenuitkering toe te kennen (*collectieve defined contribution*).

Wel aanspraken

Zolang werkgevers pensioenaanspraken toekennen, creëren zij pensioenverplichtingen voor pensioenfondsen. Bij ontoereikend vermogen op het moment van indexeren of uitkeren komt een pensioenfonds niet uit. Welk risico kan ontstaan als gevolg van de toekenning van aanspraken zonder dat zeker is dat het pensioenfonds die toezegging kan nakomen? Als die toezegging tevens de ambitie omvat van indexatie, neemt de kans op verrassingen of teleurstellingen verder toe.

Het grootste risico is dat de werkgever een pensioen toezegt waarvan de kans op realisatie, gegeven de financiële positie en opzet van het pensioenfonds, kleiner is dan de werknemer mag verwachten op grond van de communicatie over de pensioentoezegging

Risico's

Het grootste risico is dat de werkgever een pensioen toezegt waarvan de kans op realisatie, gegeven de financiële positie en opzet van het pensioenfonds, kleiner is dan de werknemer mag verwachten op grond van de communicatie over de pensioentoezegging. Als, met andere woorden, de werkgever meer pensioen belooft dan hij kan laten waarmaken, ontstaan risico's. Op individueel niveau door desinteresse en achterwege blijven van actie. Op groepsniveau door het wegvallen van steun voor collectieve pensioenen.

* Jan van Miltenburg is Manager Toezicht op Pensioenuitvoerders bij de Autoriteit Financiële Markten.

Of geen aanspraken

Stel dat de werkgever geen aanspraken op pensioen toezegt van een bepaalde hoogte, maar slechts de premie betaalt aan de werknemer (*defined contribution*). Daarmee creëert hij geen verwachtingen bij diens werknemer en geen verplichtingen voor het pensioenuitvoerder. Omdat de uitvoerder geen pensioenregeling uitvoert uit hoofde waarvan pensioenaanspraken ontstaan, hoeven geen aanspraken te worden geadmistreerd, kan de wettelijk verplichte governance eenvoudiger worden ingericht, kan het beleggingsbeleid uit de spagaat komen en kan zo'n pensioenregeling kostenefficiënter worden uitgevoerd.

De enige manier om erachter te komen of de aard van de pensioenregeling passend is, is door het belanghebbenden te vragen

Passendheid

Hebben we dan een voor alle belanghebbenden, werkgevers, werknemers, slapers en gepensioneerden, een bevredigende oplossing gevonden? Wellicht, maar belangrijks is dat de werkgever (dan wel het pensioenfonds) weet of die oplossing beter is voor alle belanghebbenden? De enige manier om erachter te komen of de aard van de pensioenregeling passend is, dat wil zeggen aansluit op de wensen of behoeften van die belanghebbenden, is door hen dat te vragen.

Benefits

Als pensioenfondsbesturen achterhalen welke pensioen met welke mate van onzekerheid dan wel welke mate van risicospreiding belanghebbenden (zouden moeten) willen krijgen, ontstaat niet alleen de broodnodige dialoog tussen de werkgever/het pensioenfonds en de overige belanghebbenden. Ook ontstaat met dat inzicht draagvlak voor de keuzes voor het beleggingsprofiel en voor de mogelijke realisatie en onzekerheden die daarmee gepaard kunnen gaan. En dus concreet, voor het feit dat er geen (nominale of reële) zekerheid bestaat.

Actie

Als een pensioenregeling past bij de wensen en behoeften van deelnemers, is het belangrijk dat er doorlopende, dat wil zeggen actueel, laagdrempelige, inzichtelijke informatie beschikbaar is die eerlijk is en dus onzekerheden laat zien. Idealiter zet die informatie ook zonnig aan tot actie. Dat kunnen we bereiken door van statische, periodieke, schriftelijke en verouderde informatie (zoals bijvoorbeeld het Uniform Pensioenoverzicht) over te stappen op online beschikbare interactieve projecties van mogelijke uitkomsten van pensioen, desgewenst in de vorm van een antwoord op de vraag: heb ik later waarschijnlijk onvoldoende inkomen? 'Zo ja, neem dan contact op met ...!' ■

Jan van Miltenburg