

DC-PENSIOENCONTRACTEN WINNEN AAN POPULARITEIT

Het traditionele DB-pensioencontract waaraan miljoenen werknemers via hun werkgever deelnemen, verliest terrein aan de meer flexibele DC-regeling. Bij de overstap naar DC legt de werkgever meer verantwoordelijkheden bij de werknemer neer. De grote vraag daarbij is of de werknemer deze verantwoordelijkheid voor zijn eigen pensioen wel aankan.

tekst: Alex Klein, beeld: Martin de Bruijn

DB is de afkorting van 'defined benefit'. Bij deze pensioenregelingen weten werknemers precies hoeveel pensioen zij later krijgen. De werkgever weet echter niet exact wat hij jaarlijks kwijt is aan premies. DC staat voor 'defined contribution'. Bij deze beschikbare premieregelingen weet de werkgever precies hoeveel premie hij betaalt, maar het bevat voor de werknemers geen toezegging over de hoogte van een pensioenuitkering. DC-regelingen brengen voor een werkgever dus beter voorspelbare en stabielere financiële risico's met zich mee dan een defined benefits regeling. Dat verklaart ook meteen een belangrijk deel van de populariteit, onder werkgevers, van het defined contribution-contract. In tijden van crisis neemt het belang van financiële zekerheid en voorspelbaarheid toe.

"HUIDIGE MARKT MAAKT GOEDE BUDGETTERING OP BASIS VAN EEN DB-REGELING ERG LASTIG"

Dat er onder werkgevers een trend zichtbaar is om over te stappen van DB naar DC betekent niet dat dit al in groten getale plaatsvindt. In haar antwoord op schriftelijke vragen van CDA-Tweede Kamerlid Pieter Omtzigt schreef staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken vorig jaar dat de aantallen nog steeds ver uit elkaar liggen: "6 miljoen werknemers nemen deel aan een DB-regeling (over het algemeen middelloonregelingen) en 750.000 aan een regeling met een toegezegde premie (DC)."

Ook de verzekeringsportefeuille van Nationale-Nederlanden bestaat voor het overgrote deel uit DB-regelingen. "Maar de laatste jaren is er wel een duidelijke toename

zichtbaar van het aantal DC-regelingen", bevestigt Mark Goossens, commercieel directeur Pensioen bij NN. "Een toenemend aantal werkgevers geeft aan dat de fluctuerende lasten van een DB-regeling bij de huidige lage rentestand een onvoorspelbare kostenpost is, die zij in de toekomst niet langer willen of kunnen dragen."

INTERNATIONALE DRUK

Naast het kostenaspect speelt ook de flexibiliteit en de keuzevrijheid voor werknemers binnen de DC-regeling een belangrijke rol bij de keuze om over te stappen. Goossens: "Dat zie je bijvoorbeeld bij de bedrijven met een internationale moeder. Daar wordt veelal gestuurd op kostenbeheersing ofwel voorspelbaarheid van de lasten. Dat is bij een DB-contract niet altijd het geval of niet voldoende te realiseren. Je ziet dan ook vaker dat vanuit de moederconcerns geadviseerd wordt om over te gaan op een beter voorspelbare DC-regeling."

Als pensioenadviseur ziet Patricia Schellen, directielid bij verzekeringsmakelaar MontClair in Hilversum, de trend om van DB- naar DC-contracten over te gaan vooral terug in bepaalde beroepsgroepen en regio's. "Het zijn vaker internationale bedrijven met hoger opgeleiden en bedrijven die met een grote doorloopsnelheid van werknemers (kortere dienstverbanden, AK) te maken hebben. Ook geografisch zijn de verschillen groot. In het westen is de trend duidelijk zichtbaar, in het zuiden van Limburg is dat een heel stuk minder. Dat komt bijvoorbeeld omdat het in de Randstad veel meer gebruikelijk is om na een aantal jaren van baan te wisselen. In het noorden en zuiden van Nederland is juist een lang dienstverband weer heel gewoon."

CDC-REGELING

Naast DB- en DC-contracten bestaat er nog een derde variant: de hybride CDC-regeling, wat staat voor 'col-



Mark Goossens: "Naast kosten speelt keuzevrijheid een rol."



Patricia Schellen: "Meer uniformiteit in communicatie."

lectief defined contribution'. Dit is een combinatie van de DB- en DC-regeling. "Het beste van de twee regelingen en het antwoord op de vraag van werkgevers naar een beheersbaar en budgetteerbaar systeem enerzijds en zekerheid over het pensioen vanuit de werknemer an-

derzijds", zegt Schellen. "Binnen een CDC-contract kan de werkgever van tevoren een vaste premie afspreken. Meestal is dat een percentage van de totale loonsom. Voor die premiesom wordt vervolgens een DB-contract ingekocht. Overstijgen de kosten het afgesproken plafond, dan wordt het opbouwpercentage of de inhoud van de regeling aangepast. Op die manier blijven de kosten voor de werkgever altijd binnen de vooraf overeengekomen premiegrens. Je ziet dit vooral terugkomen bij de pensioenfondsen." Pensioenspecialisten hebben hoge verwachtingen van deze hybride variant omdat het de deelnemers meer zekerheid biedt dan een pure DC-regeling.

NIEUW PENSIOENPRODUCT NN

Nationale-Nederlanden introduceert deze zomer zelf ook een nieuwe hybride regeling. Bij dit pensioenproduct kan de werkgever kiezen om binnen de pensioenregeling, naast beleggen, voor een deel vaste garantie te kiezen (maximaal 50 procent). "Bovendien", aldus NN-directeur Mark Goossens, "kan de werknemer zelf gedurende de opbouwfase kiezen een deel van het opgebouwde vermogen om te zetten in een gegarandeerd inkomen na pensionering. Dit maakt de verandering van DB naar DC minder abrupt. Tevens bieden we zekerheid. Zo hoeven werknemers op hun 67ste niet in één keer de markt op te gaan met een grote zak geld."

KOSTEN ZIJN GEEN UITGANGSPUNT

Door de lage rentestand en de toenemende levensverwachting zijn de pensioenkosten voor werkgevers de laatste jaren enorm gestegen. Daarnaast zijn er diverse aanpassingen in de wet- en regelgeving geweest die kostenverhogend hebben gewerkt. Dat alles bij elkaar maakt volgens Schellen, dat werkgevers gaan twifelen aan de houdbaarheid van de traditionele pensioenregelingen. "De crisis heeft de problematiek voor iedereen heel zicht- »

» baar gemaakt. Als het economisch voor de wind gaat, kunnen budgetoverschrijdingen worden opgevangen. Dat wordt anders als elke uitgaande euro tegen het licht wordt gehouden.”

In de praktijk wordt dit volgens Schellen onterecht uitgelegd als zouden werkgevers alleen maar uit zijn op lagere pensioenlasten. “Dat is absoluut onjuist. Over het algemeen hebben werkgevers geaccepteerd dat het pensioen voor werknemers, na het salaris, de tweede grootste kostenpost is. De discussie wel of geen andere premiere-regeling wordt dan ook niet zuiver vanuit kostenoverwegingen ingegeven. De werkgever wil van tevoren gewoon weten hoe hoog die kostenpost aan het eind van elk boekjaar zal zijn. En dan niet voor één jaar, nee, dat wil hij weten voor de komende drie tot vijf jaar. Alleen dan kan de werkgever een goede meerjarenbegroting maken. De huidige marktomstandigheden maken een goede budgettering op basis van een DB-regeling erg lastig.”

HELDER COMMUNICEREN

De overgang van een DB- naar een DC-regeling heeft zowel voor de werkgever als voor de werknemer gevolgen. Een werkgever kan dit besluit dan ook niet zomaar nemen. Schellen: “Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Dat kun je als werkgever niet eenzijdig wijzigen. Is er een OR aanwezig dan zal die om instemming gevraagd worden. Is er sprake van een cao, dan is het de vakbond waarmee de werkgever het gesprek moet aangaan.”

“PENSIOEN IS EEN HOT ITEM, TERWIJL UNIFORM PENSIOENOVERZICHT VLUCHTIG WORDT BEKEKEN”

De periode tussen het besluit om van een DB- naar een DC-regeling te gaan en de daadwerkelijke administratieve implementatie, beslaat gemiddeld negen maanden. Schellen legt uit hoe dit traject er in de praktijk uitziet. “Mijn werk begint bij een zeer uitgebreide inventarisatie. Op basis van een analyse van deze gegevens brengen wij een advies uit aan de werkgever. Krijgen wij van de werkgever de opdracht om dit advies uit te voeren, dan start het traject van circa negen maanden waarin wij namens de werkgever gesprekken voeren - en soms ook de onderhandelingen - met de OR of vakbond. In geval van een OR toetsen we de aanwezige kennis en, indien nodig, zorgen wij ervoor dat in elk geval de basiskennis van pensioenen aanwezig is. Vervolgens presenteren wij de plannen van de werkgever en worden de gevolgen

PENSIOENADVISEUR EN VERZEKERAAR

Pensioenspecialist Patricia Schellen (41) werkte ruim zes jaar bij Meeüs Assurantiën om uiteindelijk in 2003, samen met Arnold Klapwijk en Stasiu Kowalski, verzekeringsmakelaar MontClair op te richten. MontClair voorziet het middensegment van zowel de nationale als de internationale zakelijke markt van advies op het gebied van riskmanagement, schadeverzekeringen en employee benefits. Mark Goossens (45) begon zijn carrière bij ING halverwege de jaren negentig bij de divisie Vermogensbeheer, waar hij vooral actief was aan de kant van het Institutioneel Pensioen. Bijna tien jaar geleden maakte hij de overstap naar NN waar hij sinds 2012 commercieel directeur Pensioen Zakelijk is.

daarvan voor de werknemers in kaart gebracht. Na instemming van de OR volgen meestal een of meerdere informatiebijeenkomsten voor werknemers. Als je voldoende tijd besteedt aan het communicatietraject, goed uitlegt waarom er zaken veranderen en hiervoor begrip kweekt bij de werknemers, dan kom je in de praktijk maar heel zelden weerstand tegen. De daadwerkelijke administratieve implementatie van de nieuwe pensioenregeling is het eindstuk van het traject waarvoor de werkgever MontClair heeft ingehuurd. Overigens is de instemming van de OR alleen niet voldoende. Elke werknemer ontvangt een individuele instemmingsbrief, die door de werknemer én zijn eventuele partner getekend dient te worden. Als er een cao is, dan hoeft die brief niet verstrekt te worden.”

UNIFORME COMMUNICATIESTANDAARD

Schellen merkt tijdens de gesprekken die zij voert met deelnemers dat het pensioenbewustzijn en de interesse voor het onderwerp bij veel mensen wel degelijk aanwezig is, maar dat zij afhaken vanwege de complexiteit van de communicatie. “Pensioen is een vorm van uitgesteld loon. Om het moment dat wij een presentatie geven aan een groep deelnemers, zit iedereen meteen te luisteren. Een van de redenen waarom mensen afhaken is dat alle uitvoerders verschillend communiceren. Ze gebruiken verschillende termen voor hetzelfde. Dat maakt het voor de deelnemers onnodig complex. Het zou wenselijk zijn dat er op een uniforme wijze met werknemers kan worden gecommuniceerd over hun pensioen.” Schellen is ervan overtuigd dat de meeste werknemers prima in staat zijn om zelf beslissingen te maken ten aanzien van hun oudedagsvoorziening. “De overheid heeft een prachtige site: mijnpensioenoverzicht.nl, maar elke

pensioenverzekeraar communiceert op zijn eigen manier en gebruikt andere termen voor dezelfde dekkingen. Waarom kan een nabestaandenpensioen niet gewoon bij alle uitvoerders een nabestaandenpensioen heten? Pas als we met zijn allen een uniforme standaard hebben bereikt, kunnen we gaan nadenken over maatwerkcommunicatie.”

WAT KRIJG IK STRAKS?

Ook Goossens constateert dat de behoefte onder deelnemers aan informatie over het pensioen sterk is gegroeid, maar plaatst daar tegelijkertijd wel een kanttekening bij. “Pensioen is een hot item. Het staat bijna dagelijks in de krant. Over het algemeen worden deze stukken gelezen, terwijl het uniform pensioenoverzicht (upo) vluchtig bekeken wordt en de ordner in gaat. Voor ons als uitvoerder is het heel lastig om er achter te komen wanneer een deelnemer op zoek is naar informatie en wat dan precies. Wij zullen manieren moeten vinden om die deelnemer te bereiken en hem zover te krijgen dat hij nadenkt over zijn pensioen. Het vergroten van het pensioenbewustzijn bij deelnemers is een gezamenlijke uitdaging van alle spelers op de pensioenmarkt.”

Een goed begin is volgens Schellen het samenbrengen van de verschillende upo's in één document. “Mensen ontvangen voor elke dekking afzonderlijk een upo. Stel je werkgever heeft een WIA-excedent bij maatschappij X, een pensioenregeling bij uitvoerder Y en een ANW-dekking bij verzekeraar Z. Dan krijg je als werknemer ieder jaar drie upo's die er totaal verschillend uitzien. Drie dikke pakken papier met heel veel tekst. Er zijn verzekeraars die nog steeds een startbrief van 42 pagina's meesturen. Daarmee krijg je een gemiddelde werknemer toch niet enthousiast om door zijn upo te gaan. De basale vraag die het upo moet beantwoorden is er een die ieder mens heeft: wat krijg ik als ik met pensioen ga?”

Volgens Goossens is het Pensioenregister de plek waar deze vraag kan worden beantwoord. “Maar hoe krijg je deelnemers zo ver dat ze de gegevens die beschikbaar zijn ook daadwerkelijk gaan gebruiken? Wij bieden onze klanten ook de mogelijkheid om online hun gegevens in te zien, maar lang niet iedereen maakt daar gebruik van. Daarnaast hebben wij voor onze klanten al een app ontwikkeld en hebben we onze pensioencommunicatie aangepast op de belangrijkste momenten van leven, zoals trouwen en kinderen krijgen.”

Wat Schellen betreft kan de oplossing worden gevonden in een nog meer laagdrempelige toegang. “Banken hebben de toegevoegde waarde van een app al bewezen. Het geeft mensen de mogelijkheid om lekker op de bank een stukje financiële planning te doen. Maar dat moet wel

één app zijn waarmee je via DigiD al je gegevens, dus van alle aanbieders, kunt bekijken op je mobiele apparaat. Voor iedereen wordt de pensioendatum straks verschillend, waardoor het planningaspect veel belangrijker gaat worden. Iedere werknemer moet er mee aan de slag, dat betekent een grote nieuwe markt. Ik verwacht dan ook dat er binnen nu en twee á drie jaar onafhankelijke apps op de markt zullen zijn, waarmee een deelnemer zijn gegevens kan downloaden en ermee aan de slag kan gaan. In Engeland, waar het pensioenstelsel eenvoudiger in elkaar steekt, bestaan deze apps al langer. Deelnemers kunnen daarmee bijvoorbeeld zelf, middels schuifjes, een planning maken en heel toegankelijk inzicht krijgen in wat de kosten bruto/netto zijn om een bepaalde financiële doelstelling te realiseren. Maar voor we in Nederland zover zijn, moeten de aanbieders nog hard werken aan de belangrijkste voorwaarde voor een duidelijke communicatie richting deelnemers: uniformiteit.” ◀◀

advertentie

Vanuit kracht en trots op het adviesvak

“Aegon ondersteunt dit initiatief van harte. De missie van Aegon is om mensen te helpen verantwoording te nemen over hun financiële toekomst. In heel veel gevallen zal advies daarbij onmisbaar zijn en voor goed, onafhankelijk advies moet je bij een goed adviseur zijn. Om die reden is de adviseur voor Aegon onmisbaar in het realiseren van onze missie!”



Nico Dekker,
directeur Aegon
Intermediair.

Wat ons aanspreekt, is dat de Dag van Onafhankelijk Advies vanuit kracht en trots op het adviesvak wordt ingestoken. Niet kijken naar wat bedreigend is maar naar wat kansrijk is.

Goed advies heeft waarde en de klant gaat deze waarde pas op waarde schatten als wij met elkaar er in slagen het adviesvak smoel te geven. Dit zit dus niet in gelijkschakelen van de verschillende kanalen (level playing field discussions) maar juist in het benadrukken van de verschillen tussen kanalen. Uiteindelijk is het de klant die kijkt, kiest en koopt; laten we met elkaar ervoor zorgen dat er ook iets te kiezen valt.”

www.adviesdag.nl