

Het effect van het Pensioenakkoord op uitvoeringskosten

Verwachtingen van Nederlandse pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties en de ervaringen met uitvoeringskosten bij stelseltransitie in het Australische en Britse pensioenstelsel.

December 2019



Vraagstelling en reikwijdte onderzoek

Aanleiding

Naar aanleiding van een motie van de Tweede Kamerleden Omtzigt (CDA), Bruins (CU), Van Weyenberg (D66), Van der Linde (VVD), Klaver (GroenLinks) en Asscher (PvdA) van 19 juni 2019 (32043, nr. 469) heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de opdracht aan PwC gegeven om op hoofdlijnen onderzoek te doen naar de effecten van het Pensioenakkoord op uitvoeringskosten en hierbij buitenlandse ervaringen mee te nemen. Onderdeel hiervan is aan te geven welke invullingen van de elementen van het pensioenakkoord potentieel kostenverhogend of juist kostenverlagend zijn.

Reikwijdte van het onderzoek

Het onderzoek beperkt zich tot de contractvarianten “het nieuwe contract” en “Wvp+” zoals opgenomen in het adviesrapport *Naar een nieuw pensioenstelsel* van de Sociaal Economische Raad van 5 juni 2019 (hierna: het Pensioenakkoord). Hierbij wordt specifiek gekeken naar de elementen van beide genoemde contractvarianten die afwijken van de huidige situatie. Voorbeelden hiervan zijn de introductie van het keuzerecht voor het ontvangen van een bedrag ineens bij pensionering en de introductie van een leeftijdsonafhankelijke premie.

Het onderzoek heeft betrekking op de effecten op doorlopende uitvoeringskosten van pensioenregelingen na de transitie en *niet* op de eenmalige transitiekosten die gepaard gaan met de stelselwijziging. De transitiekosten zullen echter naar verwachting in de meeste gevallen significant zijn, waarbij de effecten het kleinst zijn in situaties waarbij huidige beschikbare premierregelingen aangepast moeten worden naar de nieuwe Wvp+-variant en veel groter bij omzetting van een huidige uitkeringsregeling naar de Wvp+-variant. Het verdient daarom wel aanbeveling ook deze transitiekosten goed in kaart te brengen. Opmerkingen van geïnterviewde partijen aangaande de eenmalige kosten van de transitie zijn wel opgenomen in dit rapport.

Zoals gezegd betreft het een eerste inventariserend onderzoek op hoofdlijnen. De precieze uitwerking van het Pensioenakkoord moet nog plaatsvinden, het internationale literatuuronderzoek geeft slechts in beperkte mate indicaties cq. handvatten en het aantal geïnterviewde partijen betreft een klein deel van de pensioenmarkt. Bovendien zijn de interviews kwalitatief van aard en hebben de geïnterviewde partijen vanwege de genoemde ontbrekende detailuitwerking van het Pensioenakkoord nog zelden een uitputtende impactanalyse van het Pensioenakkoord op de uitvoeringskosten kunnen maken.

Uitvoeringskosten

Een uitgangspunt van het onderzoek is een ongewijzigd beleggingsbeleid. Ook beleggingskosten die voortvloeien uit wijziging van het beleggingsbeleid als gevolg van het Pensioenakkoord maken derhalve geen onderdeel uit van dit onderzoek. In sommige passages van de buitenlandse rapporten is ingegaan op ervaringen met stijgende beleggingskosten door de wijziging van het pensioenstelsel. De beleggingskosten die besproken worden in deze buitenlandse rapporten, zijn wel opgenomen in deze analyse. De interviews met pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties zijn ingestoken vanuit pensioenuitvoeringskosten en niet vanuit beleggingskosten. Wijzigingen in bijvoorbeeld de toerekening van rendementen (al dan niet leeftijdsafhankelijk) zijn daarom wel onderdeel van het onderzoek, maar de keuze voor de onderliggende beleggingen niet.

Pensioenakkoord als basis

PwC heeft geen aannames gedaan over een andere invulling van het Pensioenakkoord en de eventuele gevolgen hiervan op de uitvoeringskosten. Als voorbeeld: eventuele kostenstijgingen als gevolg van het loslaten van de verplichtstelling zijn niet onderzocht. Het loslaten dan wel wijzigen van de verplichtstelling wordt namelijk niet overwogen door de partijen die onderhandelen over het nieuwe Pensioenakkoord.

Ten slotte dient de huidige wet- en regelgeving als uitgangspunt van het onderzoek voor zover het zaken betreft die niet in het Pensioenakkoord zijn opgenomen. Hierbij kan, in de vergelijking met ervaring in het buitenland, bijvoorbeeld gedacht worden aan het provisieverbod dat wij in Nederland kennen.

Onderzoeksopzet

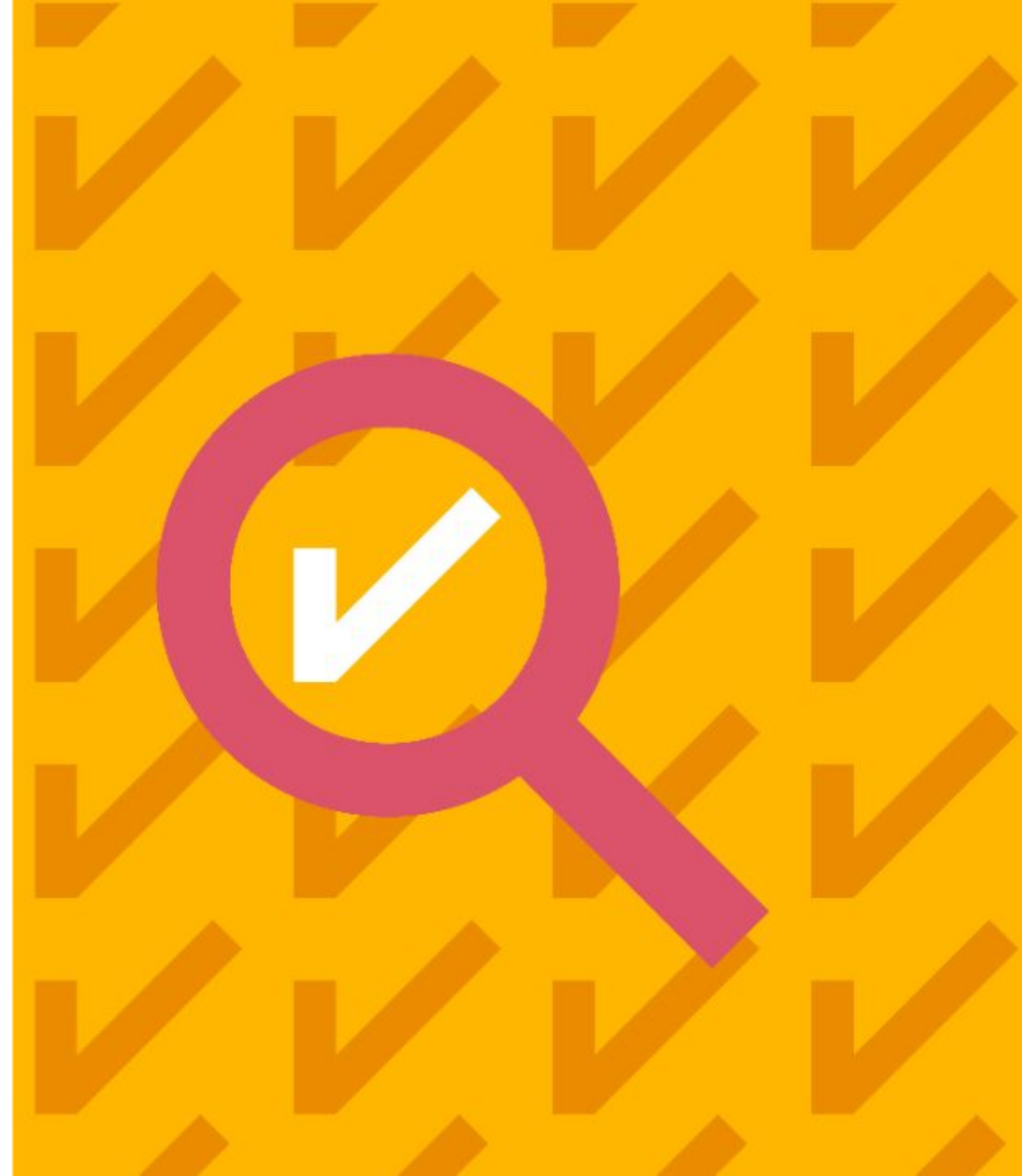
Stappen

In het onderzoek zijn de onderstaande stappen doorlopen.

1. Analyseren onderzoeksrapporten uit Australië en Groot-Brittannië:
 - a) Uiteenzetten welke elementen hebben geleid tot kostenstijgingen;
 - b) Onderzoeken of deze elementen een rol spelen in de stelselwijziging zoals in Nederland wordt voorzien.

Indien er elementen zijn die in de Nederlandse stelselwijziging van toepassing zijn, zijn deze meegenomen in stap 2 en 3.
2. Het definiëren van de belangrijkste wijzigingen bij de overstap van de huidige uitvoerings- en premieovereenkomsten naar de nieuwe contractvarianten. Hierbij valt te denken aan de afkoopmogelijkheid, de jaarlijkse inkoopbepaling en leeftijdsonafhankelijke premies.
3. Verkrijgen van inzicht in het effect van de onder het tweede punt genoemde wijzigingen in het pensioenstelsel op uitvoeringskosten op basis van interviews bij de verschillende pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties. De resultaten van deze interviews zijn een deelwaarneming; geen representatieve steekproef.

Voor deze interviews heeft PwC tien partijen geselecteerd, welke op verzoek van SZW zijn verdeeld over de verschillende categorieën pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties. Deze partijen zijn door SZW uitgenodigd mee te werken aan dit onderzoek.
4. Suggestie en aanbevelingen doen om de uitvoeringskosten in het nieuwe pensioenstelsel zo laag mogelijk te houden.



Inhoud

1. Managementsamenvatting	5
2. Buitenlandse onderzoeken	6
3. Interviews Nederlandse pensioenuitvoerders	18
4. Overzicht impact op uitvoeringskosten	46
5. Bijlagen	53

Managementsamenvatting

Naar aanleiding van een Tweede Kamermotie heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de opdracht aan PwC gegeven om op hoofdlijnen onderzoek te doen naar de effecten van het Pensioenakkoord op doorlopende uitvoeringskosten. Bij dit onderzoek zijn de effecten op uitvoeringskosten bij buitenlandse pensioenhervormingen ook meegenomen. Daarnaast heeft PwC interviews gehouden met elf partijen die de effecten van uitvoeringskosten zien in hun bedrijfsvoering. Het gaat om acht pensioenuitvoerders, twee pensioenuitvoeringsorganisaties en de overkoepelende belangenbehartiger van pensioenfondsen, de Pensioenfederatie.

In de onderzochte buitenlandse pensioenhervormingen stijgen de uitvoeringskosten, omdat individuele deelnemers in deze pensioenstelsels keuzevrijheid hebben met betrekking tot bij welke pensioenuitvoerder zij hun pensioenregeling onderbrengen. Aangezien in het Pensioenakkoord niet is besloten dat de verplichtstelling versoepeld wordt of in het geheel wordt losgelaten, is PwC van mening dat het risico op verhoging van de uitvoeringskosten bij Nederlandse pensioenuitvoerders vergelijkbaar met dat in landen zoals Australië en het Verenigd Koninkrijk niet aanwezig is.

Er zijn wel andere elementen in het Nederlandse Pensioenakkoord, die door de geïnterviewde partijen benoemd worden als kostenverhogend. De volgende elementen zijn genoemd als sterk kostenverhogend:

- dubbele noodrem;
- combinatie van open en gesloten spreiden;
- niet-invalen (en ingroeivariant);
- individuele en langdurige compensatieregelingen;
- keuze beleggingsprofielen in een collectief systeem;
- solidariteitspremie in de Wvp+-variant;
- (verplichte) pensioenopbouw voor zzp'ers.

De uitvoerders geven aan dat, als wordt gekeken naar de uitvoeringskosten, in “het nieuwe contract” gekozen moet worden voor invalen, compensatiemaatregelen eenduidig, niet-individueel en van korte duur moeten zijn en indexeren en korten zoveel mogelijk open gespreid moet worden om sterke stijging van uitvoeringskosten te voorkomen. In alle gevallen geldt dat het communicatieaspect en de kosten daarvoor een grote rol spelen.

Het effect van het Pensioenakkoord op uitvoeringskosten

PwC

In de Wvp+-variant wordt om kostenstijging te voorkomen vooral gepleit voor het kunnen handhaven van de huidige beschikbare premiereregelingen en geen verplichte invoering van een solidariteitspremie.

De maatregelen rondom het terugdringen van *witte vlekken* en aansluiting van zzp'ers leiden volgens uitvoerders ook tot een materiële stijging van de uitvoeringskosten.

De eenmalige transitiekosten voor het aanpassen van systemen, informatie aan deelnemers, berekenen van compensaties, etc. maken geen onderdeel uit van dit onderzoek. Van de meeste wijzigingen als gevolg van het Pensioenakkoord geven de geïnterviewde partijen aan dat deze technisch uitvoerbaar zijn, maar wel gepaard gaan met aanzienlijke implementatiekosten. De hoogte van deze kosten is zeer afhankelijk van de huidige inrichting van de pensioenadministraties, de keuzes die gemaakt worden door sociale partners en in welke mate de aanpassingen slechts een gedeelte of de hele keten van de pensioenadministratie raken. Qua communicatie verwachten pensioenuitvoerders met een grote aantal regelingen (in het algemeen verzekeraars en premiepensioeninstellingen) een grotere kostenpost.

Uitvoerders zien vooral aspecten van het Pensioenakkoord waardoor de uitvoeringskosten kunnen stijgen, dalingen van de uitvoeringskosten verwacht slechts een deel van de uitvoerders. Er zijn op meerdere thema's adviezen gegeven door uitvoerders over het beteugelen van de kostenstijgingen. De rode draad in deze adviezen is het beperken van keuzevrijheid, van complexiteit en van maatwerk. Voor de uitvoeringskosten zien de geïnterviewde partijen geen voordelen aan de toevoeging van keuzevrijheid, complexiteit en maatwerk. Zij geven aan dat er meerdere niet-uitvoeringstechnische overwegingen kunnen zijn om alsnog te kiezen voor meer keuzevrijheid, complexiteit en maatwerk, maar dit betekent waarschijnlijk een afruil met uitvoeringskosten.

Daarnaast worden de elementen die door sommige uitvoerders zijn aangewezen als potentieel kostenbesparend, beschouwd als beperkt. De dalingen die wel verwacht worden houden verband met een grotere vergelijkbaarheid van de verschillende pensioenregelingen en met de mogelijkheid tot het opruimen van oude, complexe pensioenregelingen.

2

Buitenlandse onderzoeken

Buitenlandse onderzoeken

Inleiding

De rol van uitvoeringskosten in het buitenland

Het Centraal Planbureau heeft in haar Notitie “Internationale vergelijking van pensioenstelsels” van 12 juni 2015 een onderscheid gemaakt tussen twee verschillende manieren om verantwoordelijkheid te alloceren in een pensioenstelsel. Allereerst noemen zij “corporatistische landen”. Dit zijn landen zoals Nederland, Denemarken en Zweden. In deze landen hebben sociale partners de regie bij de vormgeving van het tweedepijlerpensioen. Naast dit stelsel, zien zij “libertair paternalistische landen”. Dit zijn landen waarin werkenden wel verplicht zijn om pensioen op te bouwen, maar deze werkenden wel veel keuzevrijheid en verantwoordelijkheden krijgen.

De corporatistische stelsels blijken door het uitgangspunt van collectiviteit en het wegnemen van de verantwoordelijkheid bij het individu, de uitvoeringskosten te kunnen beperken. Bij de libertair paternalistische landen zoals Chili en Australië, gaat dit minder goed.

Corporatistische landen

Denemarken

Denemarken en Nederland strijden jaarlijks om de titel “beste pensioenstelsel ter wereld”, zoals wordt beoordeeld in de Melbourne Mercer Global Pension Index. In Denemarken zijn werknemers in loondienst verplicht om pensioen op te bouwen. Het tweedepijlerpensioen wordt ondergebracht bij de collectieve levensverzekeraar die gekozen wordt door de sociale partners. Er is een hoge mate van uniformiteit van pensioenregelingen.

De Deense pensioenregelingen zijn goed vergelijkbaar met de Nederlandse. Er is een hoge mate van risicodeling en de levenslange annuïteit in de uitkeringsfase is de standaard, al kent het Deense systeem wel meer mogelijkheden tot een eenmalige uitkering dan het Nederlandse. In Denemarken is een beweging te zien van regelingen met een collectieve buffer en zachte aanspraken, naar individuele beschikbarepremieregelingen waarin geen aanspraken worden toegezegd. Dit komt door de invloed van de lage rente op de buffervereisten; een probleem waar Nederlandse pensioenfondsen ook tegenaan lopen.

Door de hoge mate van uniformering van de regelingen en het collectief onderhandelen door sociale partners, zijn de uitvoeringskosten relatief beperkt. De communicatie kan daarom in redelijke mate gestandaardiseerd worden. Ook is door de beperkte keuzevrijheid van de deelnemer, de kans op verborgen kosten beperkt.

Zweden

In Zweden is er bij pensioenopbouw een aanzienlijk grotere rol voor de eerste pijler dan in Nederland. Het betreft (gedeeltelijk) inkomensafhankelijk pensioen op basis van het omslagstelsel. Kapitaaldekking is dus afwezig. De premie wordt direct gebruikt om de pensioenen van gepensioneerden in dat jaar te betalen. Dit is vergelijkbaar met onze manier van financiering van de AOW, waarbij de noot geplaatst moet worden dat in feite een aanzienlijk deel van onze AOW uit algemene middelen wordt gefinancierd. Wel kent het eerstepijlersysteem in Zweden een buffer, waardoor er nog enige mate is van kapitaaldekking.

In Zweden zijn er vier standaard pensioenregelingen. De vormgeving van deze regelingen wordt uitonderhandeld door sociale partners. Ook brengen de sociale partners de pensioenadministratie en de uitkeringsadministratie onder bij een centraal administratiebureau dat losstaat van de individuele pensioenuitvoerders. Het type werkgever dat een werknemer heeft, bepaalt welk van deze vier standaardpensioenregelingen van toepassing is. Deze regeling moet de deelnemer afnemen bij een door de individuele deelnemer zelf gekozen pensioenuitvoerder. Er is daarmee meer keuzevrijheid voor deelnemers, wat meer communicatie- en marketingkosten met zich kan brengen. Wel zijn de taken van pensioenuitvoerders zodanig ingekaderd door sociale partners, dat de verschillen tussen uitvoerders beperkt zijn. Door de hoge mate van standaardisatie in vrijwel alle componenten van de pensioenregeling, is er een systeem gecreëerd waarin uitvoeringskosten beperkt kunnen blijven.

Buitenlandse onderzoeken

Inleiding

Libertair paternalistische landen

Chili

Het Chileense pensioenstelsel resulteert voor een aanzienlijk deel van de bevolking niet in adequate pensioenopbouw. In Chili hebben werknemers en zelfstandig ondernemers een individuele pensioenrekening in de tweede pijler, naast een beperkte eerste pijler. De pensioendeelnemer heeft de vrijheid om zelf een pensioenuitvoerder in de tweede pijler te kiezen en kan bepalen in welke vorm het pensioen wordt uitbetaald. Het individueel regelen van pensioenen zorgt voor hogere uitvoeringskosten dan wanneer de regelingen op een meer collectief niveau zijn geregeld. Wel heeft de Chileense overheid een pakket aan regelgeving ingevoerd dat ervoor zorgt dat de uitvoeringskosten beheersbaar blijven. Zo is er een systeem met overheidsaanbesteding bedacht om te zorgen dat pensioenaanbieders concurrerende prijzen rekenen. De aanbieder die zich voor de laagste prijs inschrijft bij deze overheidsaanbesteding, krijgt het recht om de komende twee jaar de *default*-aanbieder te zijn voor nieuwe deelnemers aan het verplicht pensioensparen. De uitvoeringskosten zijn daarmee niet het primaire probleem in het Chileense stelsel. Er wordt vooral te weinig ingelegd. De pensioenkapitalen in de tweede pijler zijn daardoor voor veel gepensioneerden te laag om goed van rond te komen. Dit is een fenomeen dat mede geplaatst kan worden in het licht van de grote kloof tussen arm en rijk in Chili.

Australië

In Australië vallen de pensioenresultaten vaak ook tegen, al komen deze tegenvallende resultaten niet voort uit een te lage hoeveelheid pensioenbesparingen. Sterker nog, in Australië wordt relatief en absoluut gezien veel pensioenpremie betaald door werknemers in loondienst. Net als in Chili, vindt pensioenopbouw in de tweede pijler plaats in individuele pensioenrekeningen. Australische werknemers kiezen zelf de pensioenuitvoerder, de manier van uitkeren en het beleggingsprofiel.

Deelnemers zijn slechts verplicht om een minimale hoeveelheid pensioen op te bouwen. Zij mogen zelf kiezen waar deze opbouw plaatsvindt. De volledig vrije markt voor aanbieders in Australië is volgens de rapportage die later in dit onderzoek wordt uitgelicht, niet transparant. Dit heeft ertoe geleid dat uitvoeringskosten enorm hoog konden worden ten opzichte van de inleg in de regeling. Daarnaast was er gebrekkig toezicht vanuit de overheid, waardoor werknemers overgeleverd waren aan regelingen met verborgen uitvoeringskosten (met name beleggingskosten) en pensioenadviseurs die werken op provisiebasis. In tegenstelling tot Chili, zijn de tegenvallende pensioenen in Australië daardoor voor een belangrijk deel het gevolg van te hoge vermogensbeheer- en provisiekosten.

Het effect van het Pensioenakkoord op uitvoeringskosten

In Australië heeft de
individuele keuzevrijheid
voor een
pensioenuitvoerder de
uitvoeringskosten sterk
verhoogd

Buitenlandse onderzoeken

Keuze voor het Verenigd Koninkrijk en Australië

Waarom buitenlandse onderzoeken?

De overgang van het huidige pensioencontract naar een nieuw pensioencontract, brengt wijzigingen in de uitvoering met zich. Allereerst betreft het de transitiekosten die ontstaan bij de overgang naar het nieuwe pensioencontract. Maar vooral belangrijk voor de lange termijn, zijn de wijzigingen in doorlopende kosten. Om een eventuele structurele wijziging van uitvoeringskosten in te schatten, is het verstandig om ook een blik over de grens te werpen. Meerdere landen hebben de afgelopen jaren hun pensioenstelsels gewijzigd.

Wat betreft de wijzigingen in het tweedepijlerpensioen, zien deze veranderingen veelal op een individualisering van het systeem. Ook in Nederland kan de stelselwijziging gezien worden als een individualisering van het stelsel. Dit geldt zeker voor de “Wvp+”-variant, waarin het idee van “persoonlijke pensioenpotjes” verder vorm krijgt.

Allereerst heeft PwC globaal gekeken naar het effect van uitvoeringskosten op pensioenresultaten in verschillende landen waar stelsels individueler zijn ingericht. Vervolgens heeft PwC verder gekeken naar twee landen, namelijk het Verenigd Koninkrijk en Australië.

Het Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk is enkele jaren geleden een stevige beweging van uitkeringsregelingen naar premiereregelingen als norm voor pensioenregelingen ingezet.

Op hoofdlijnen zien we deze beweging ook in Nederland door de stelselwijziging alhoewel de overgang naar zuivere individuele premiereregelingen in Nederland naar verwachting niet grootschalig zal worden ingezet. Hoewel Nederlandse werkgevers die niet verplicht bij een pensioenuitvoerder zijn aangesloten voor hun toekomstige opbouw steeds vaker kiezen voor premiereregelingen, is de uitkeringsregeling nog altijd dominant in Nederland. Dit komt enerzijds door het feit dat opgebouwde aanspraken blijven bestaan en niet omgezet worden naar een premiereregeling. Maar in veel grotere mate is dit het gevolg van het grote aantal werkgevers dat verplicht aangesloten is bij een bedrijfstakpensioenfonds. Deze bedrijfstakpensioenfondsen voeren over het algemeen uitkeringsregelingen uit. Door de overgang naar het nieuwe stelsel zullen ook deze bedrijfstakpensioenfondsen voor toekomstige pensioenopbouw overgaan naar pensioenregeling waarin de premie leidend is maar van volledig individuele premiereregelingen zal naar verwachting geen sprake zijn. De mate van individualisering en collectiviteit in deze regelingen kan overigens alsnog dus sterk afwijken van hetgeen in het Verenigd Koninkrijk gebruikelijk is.

De stelselwijziging in het Verenigd Koninkrijk is begonnen in 2012, en zou formeel afgerond moeten zijn in 2019. Het Verenigd Koninkrijk zit daarom nu nog in de laatste fase van de stelseltransitie. Waargenomen wijzigingen in uitvoeringskosten zijn daarmee redelijk actueel. In het Verenigd Koninkrijk is een onderzoek gedaan met een vergelijkbare opzet als het

Nederlandse deel van dit rapport. Ook daar zijn interviews gehouden met pensioenuitvoerders om erachter te komen wat de effecten van de transitie zijn op de uitvoeringskosten.

Australië

Australië is betrokken bij het onderzoek omdat de door de Tweede Kamer breed gedragen motie van de Tweede Kamerleden Omtzigt (CDA), Bruins (CU), Van Weyenberg (D66), Van der Linde (VVD), Klaver (GroenLinks) en Asscher (PvdA), de situatie in Australië aanhaalt. In deze motie wordt het verband tussen de Nederlandse en de Australische pensioenhervormingen gelegd.

In het Australische rapport van de Commissie Hayne wordt geconcludeerd dat uitvoeringskosten na de hervorming fors gestegen zijn. Dit is (mede) de reden geweest om een onafhankelijk extern onderzoek naar het effect van het Pensioenakkoord op uitvoeringskosten in te stellen.

Uit het rapport van de commissie Hayne blijkt duidelijk hoe wijziging van de uitvoeringskosten als gevolg van de stelselwijziging een negatieve impact kan hebben op het pensioenresultaat van deelnemers. Het is voor de Nederlandse pensioendiscussie ons inziens van belang om vast te stellen of vergelijkbare effecten in Nederland kunnen optreden.

Buitenlandse onderzoeken

Het Verenigd Koninkrijk

Hervormingen Britse pensioensysteem

Het pensioensysteem in het Verenigd Koninkrijk heeft de afgelopen jaren verschillende hervormingen gezien. Om de pensioenopbouwparticipatie in het Verenigd Koninkrijk te verhogen, is in 2012 de automatische aanmelding geïntroduceerd in de zogenoemde Pension Act 2008.

Deze hervorming houdt in dat werkgevers verplicht zijn om een pensioenregeling aan te bieden aan alle werknemers die ouder zijn dan 21 jaar, maar jonger dan de pensioenleeftijd. Voor deze regeling moeten werknemers automatisch worden aangemeld, maar werknemers krijgen de keuze om zich af te melden (*opt out*-regeling). Daarnaast is er een minimale premie-inleg van 8% van de pensioengrondslag, waarvan de werkgeverspremie bestaat uit minimaal 3% van de pensioengrondslag. Deze hervorming is geleidelijk ingevoerd van 2012 tot en met 2019.

Aan het begin van de transitiefase waren slechts de grote ondernemingen verplicht om te voldoen aan de eisen van de pensioenhervormingen. Geleidelijk werden steeds kleinere ondernemingen ook onderworpen aan de nieuwe wetgeving, tot in april 2019 alle ondernemingen onder de reikwijdte van de pensioenhervormingen vielen. De minimale werkgeverspremie is in deze transitieperiode gegroeid van 2% in 2012 naar 8% in 2019.

Als onderdeel van de Pension Act 2008 is door de overheid een nieuwe pensioenuitvoerder opgezet, genaamd National Employment Savings Trust (ook wel: NEST). NEST biedt een simpele premieregeling met lage kosten aan, waar iedere werkgever zijn werknemers kosteloos voor kan aanmelden. Werkgevers zijn echter nog steeds vrij om zelf een pensioenregeling te kiezen bij een andere pensioenuitvoerder, als deze pensioenregeling voldoet aan de minimumvereisten van de Pension Act 2008.

Impact van de hervormingen op de uitvoeringskosten

In 2012 is door het Department for Work and Pensions in het Verenigd Koninkrijk onderzoek gedaan naar de invloed van de bovengenoemde hervormingen op de pensioenuitvoeringskosten van verschillende pensioenuitvoerders. Hiervoor hebben de onderzoekers pensioenuitvoerders gevraagd om een enquête over dit onderwerp in te vullen. Daarnaast zijn interviews gehouden met pensioenuitvoerders.

In dit Britse onderzoek wordt door de onderzoekers onderscheid gemaakt tussen drie soorten uitvoeringskosten, namelijk:

1. Vaste kosten, zoals onderhoud van IT-systemen en gebouwen maar ook de bijdrage in de kosten van toezichthouders;
2. Administratieve kosten, deze kosten zijn gebaseerd op de tijd die intern bij pensioenuitvoerders wordt besteed aan administratie. Dit zijn kosten voor bijvoorbeeld het opzetten van een pensioenregeling, communicatie en het voldoen aan regelgeving;
3. Directe kosten, zoals provisie en vermogensbeheerkosten.

Bij de gesprekken met de pensioenaanbieders in het Verenigd Koninkrijk bleek er geen consensus te zijn over de toename van de *doorlopende* uitvoeringskosten. De verschillende partijen waren het wel met elkaar eens over de transitiekosten. Deze zouden op korte termijn de uitvoeringskosten aanzienlijk omhoog stuwten. Dit is echter tijdelijk van aard.

Buitenlandse onderzoeken

Het Verenigd Koninkrijk

Administratiekosten in het Verenigd Koninkrijk

Automatische aanmelding en de *opt out* bij de regeling in het Verenigd Koninkrijk

Wat betreft de doorlopende uitvoeringskosten, waren er partijen die stelden dat deze zouden toenemen door de toename van het aantal administratieve handelingen dat moet worden uitgevoerd. Het aantal deelnemers aan de pensioenregelingen zou namelijk aanzienlijk toenemen, vanwege de automatische aanmelding. Dit betekent dat er ook deelnemers binnen een regeling zullen zijn met (zeer) weinig pensioenkapitaal, voor wie wel administratieve handelingen moeten worden verricht. Omdat er meer toetreders aan de regeling zullen zijn met een loon dat maar voor een klein deel boven het drempelbedrag uitkomt, ontstaan deze (zeer) kleine pensioenkapitalen sneller. Ook kwam bij de gesprekken in Groot-Brittannië naar voren dat pensioenuitvoerders zich zorgen maken over de administratiekosten die gepaard gaan met de grote hoeveelheden werknemers die geregeld aan- en afgemeld zullen worden bij hun pensioenregeling.

Administratiekosten in Nederland

Automatische aanmelding en de *opt out* bij de regeling in Nederland

Aangezien in Nederland het aantal deelnemers niet zal toenemen naar aanleiding van het introduceren van het nieuwe pensioenstelsel, lijkt dit effect zich voor de meeste pensioenuitvoerders niet voor te doen in Nederland. Het Pensioenakkoord legt momenteel geen basis voor een automatische aanmelding of een *opt out*-mogelijkheid bij een regeling. Daarnaast is het aantal werknemers dat in Nederland standaard en verplicht pensioen opbouwt al aanzienlijk hoger dan in het Verenigd Koninkrijk.

Er is in het proces om te komen tot het Pensioenakkoord veel aandacht geweest voor verplichte pensioenopbouw voor zelfstandigen zonder personeel en de zogenoemde “witte vlekken”. Indien in latere gesprekken tussen het kabinet en sociale partners alsnog wordt gekozen voor het verplichten van deze groepen tot pensioenopbouw, zouden vergelijkbare stijgingen in de administratiekosten zich ook in Nederland kunnen voordoen.

Ook wordt er momenteel onderzoek gedaan naar het verkorten van de wachttijd voor uitzendkrachten. Uitzendpersoneel begint pas na 26 weken met pensioenopbouw. Er kan voor bepaalde pensioenuitvoerders een significante stijging van de uitvoeringskosten zijn wanneer deelnemers eerder dan na 26 weken aangemeld moeten worden bij de pensioenregeling. Dit aandachtspunt wordt verder uitgewerkt in het hoofdstuk waarin de interviews met Nederlandse pensioenuitvoerders staan.

Buitenlandse onderzoeken

Het Verenigd Koninkrijk

Communicatiekosten in het Verenigd Koninkrijk

Marketing en pensioencommunicatie in het Verenigd Koninkrijk

In de interviews geven sommige Britse pensioenuitvoerders ook aan dat de kosten van de uitvoering lager worden, omdat er bij het starten van een regeling minder oog hoeft te zijn voor marketing en pensioencommunicatie.

Communicatiekosten in Nederland

Marketing en pensioencommunicatie in Nederland

Doordat het Nederlandse pensioenstelsel zich kenmerkt door de grote mate van verplichtstelling, speelt marketing slecht op een beperkt gedeelte van de pensioenmarkt een rol. Omdat het Pensioenakkoord de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen niet beperkt of afschaft, verandert de marktordering tussen commerciële en niet-commerciële pensioenuitvoerders naar verwachting niet. Er is derhalve ons inziens in Nederland geen reden om te verwachten dat er toenemende of afnemende marketingkosten zullen zijn als gevolg van het Pensioenakkoord. Wat betreft pensioencommunicatie, is een kostenreductie evenmin te verwachten. In het hoofdstuk met interviews met Nederlandse partijen, komen de veranderingen in pensioencommunicatiekosten naar aanleiding van het Pensioenakkoord veelvuldig aan bod.



Buitenlandse onderzoeken

Het Verenigd Koninkrijk

Vaste kosten in het Verenigd Koninkrijk

Automatiseringsmogelijkheden in het Verenigd Koninkrijk

Er zijn Britse pensioenuitvoerders die in het onderzoek hun verwachting uitten dat de vaste uitvoeringskosten af zullen nemen. Door de vereenvoudigingen in de regeling en het automatisch aanmelden van deelnemers zou er volgens deze aanbieders meer ruimte zijn voor automatisering.

Vaste kosten in Nederland

Automatiseringsmogelijkheden in Nederland

Zoals in het volgende hoofdstuk door pensioenuitvoerders ook wordt aangegeven, zorgt een versimpelde uitvoering ervoor dat meer processen geautomatiseerd kunnen worden. De vraag is echter of het Pensioenakkoord leidt tot een vereenvoudiging van pensioenregelingen. Vraagstukken zoals de compensatie, het wel of niet invaren van oude pensioenrechten en het leeftijdsafhankelijk toekennen van indexaties en kortingen, kunnen het systeem juist complexer maken volgens uitvoerders (zie volgende hoofdstuk). In hoeverre er meer automatiseringsmogelijkheden ontstaan hangt derhalve sterk af van de hoeveelheid complexiteit die toegevoegd wordt aan de mogelijke pensioencontracten.

Directe kosten in het Verenigd Koninkrijk

Wijziging van provisiekosten in het Verenigd Koninkrijk

In het rapport wordt ook gesproken over provisiekosten en de invloed van het eenmalig vooraf betalen van het advies over de regeling of het opnemen van deze kosten als provisie binnen de regeling.

Directe kosten in Nederland

Wijziging van provisiekosten in Nederland

Het rekenen van provisiekosten voor complexe financiële producten zoals pensioenen is in Nederland verboden bij wet. Aangezien het uitsmeren van deze kosten binnen de regeling in de vorm van provisie binnen zowel het huidige Nederlandse pensioenstelsel als na de hervormingen vanuit het Pensioenakkoord niet mogelijk is, zullen uitvoeringskosten niet wijzigen als gevolg van wijzigende provisiekosten.

Het rekenen van
provisiekosten voor
complexe financiële
producten, waaronder
pensioenen, is in
Nederland bij wet
verboden

Buitenlandse onderzoeken

Australië

Hervormingen Australische pensioensysteem

In Australië zijn werkenden in loondienst verplicht om pensioen op te bouwen in de tweede pijler. De werkende kan zelf kiezen bij welke pensioenuitvoerder deze opbouw plaatsvindt. In het Australische pensioensysteem zijn de afgelopen decennia bewegingen geweest tussen een grotere of meer beperkte vrijheid van deelnemers om hun eigen pensioenuitvoerder te selecteren. Een stelselwijziging dat vergelijkbaar is met de omvangrijke hervorming zoals momenteel gaande is in Nederland, kent Australië echter niet. De problematiek in het Australische stelsel richt zich voornamelijk op de risico's van individuele keuzevrijheid.

Belangenconflict: winst maken tegenover het belang van de deelnemer

Het Australische rapport richt zich in grote mate op de vraag hoe belangenverstremming zich kan voordoen in het Australische pensioensysteem. Hierbij wordt er veel aandacht besteed aan de stellingname dat vaak het belang van de deelnemer uit het oog wordt verloren, door het streven naar winst door de verbonden maatschappijen van de pensioenaanbieder. Australische pensioenuitvoerders zijn namelijk vaak onderdeel van een groter concern. Dit gebeurt terwijl de Australische pensioenaanbieders wettelijk verplicht zijn om te handelen in het belang van de deelnemers; niet in het belang van het concern.

Een belangenconflict kan zich bijvoorbeeld voordoen bij het uitbesteden van werkzaamheden aan een pensioenuitvoeringsorganisatie. Bij een dergelijke uitbesteding, wordt er volgens het rapport niet altijd gekozen voor het belang van de deelnemer. Zo worden taken uitbesteed aan rechtspersonen binnen het concern van de moedermaatschappij van de pensioenuitvoerder, voor een hoger dan marktconforme prijs. Ook wordt de situatie geschetst waar de gehele pensioenportefeuille van een pensioenuitvoerder wordt belegd in producten van organisaties die een directe of indirecte relatie hebben met de moedermaatschappij. Hiermee wordt potentieel de groepswinst verhoogd ten koste van het individuele pensioenresultaat.

Ook worden in het rapport situaties aangehaald waarbij door pensioenuitvoerders adviesbureaus worden ingeschakeld die samenwerken met de moedermaatschappij, om de banden tussen de adviseur en de moedermaatschappij te versterken.

Communicatiekosten in Australië

Pensioencommunicatie in het Australische systeem

De pensioencommunicatie door Australische pensioenuitvoerders is in sommige gevallen ook vervlochten met commerciële uitingen in het belang van de moedermaatschappij, zonder dat deelnemers zich hiervan bewust zijn. Ook wanneer er geen sprake is van verbondenheid van de pensioenuitvoerder in een groepsmaatschappij, kunnen belangenverstremmingen ontstaan ten koste van de deelnemer. Zo wordt in het rapport genoemd dat Australische bedrijfstakpensioenfondsen in sommige gevallen handelen ten bate van hun bedrijfstak of de aangesloten werkgevers.

Communicatiekosten in Nederland

Pensioencommunicatie in het Nederlandse systeem

Communicatie door Nederlandse pensioenuitvoerders is aan voorschriften verbonden. Deze eisen laten geen ruimte voor commerciële uitingen in de pensioencommunicatie. Nederlandse pensioenfondsen en verzekeraars zijn gebonden aan de pensioenwetten. Daarin is het aan pensioenfondsen verboden om nevenactiviteiten te ontplooiën. Daardoor zijn commerciële activiteiten door pensioenfondsen niet te verwachten. Dit verbod geldt niet voor verzekeraars.

Daarnaast is er geen reden om een verband te zien tussen maatregelen uit het Pensioenakkoord en dergelijke vormen van commerciële uitingen of belangenverstremming in communicatie naar deelnemers.

Buitenlandse onderzoeken

Australië

Directe kosten in Australië

Provisiekosten in het Australische systeem

Een ander element dat niet bijdraagt aan de belangenbehartiging van deelnemers, is dat er op niet-transparante wijze advieskosten en provisies worden afgeschreven van de pensioenvermogens van individuen. Ook proberen tussenpersonen vaak ongevraagd pensioenproducten te verkopen aan deelnemers, terwijl deze deelnemers al een pensioenregeling hebben. Dit zorgt voor onnodige, dubbele kosten voor de individuele deelnemer.

Directe kosten in Nederland

Provisiekosten in het Nederlandse systeem

In Nederland geldt er een provisieverbod voor wat betreft complexe financiële producten waaronder pensioenen. Dit geldt voor zowel tweede- als derdepijlerproducten. Het Pensioenakkoord brengt hier geen wijziging in, dus zal ook naar verwachting niet leiden tot extra advies- of provisiekosten.

Daarnaast is er in Nederland strikte regelgeving met betrekking tot advisering over pensioenen (Wft vergunningplichtig). Het ongevraagd verkopen van pensioenproducten aan deelnemers die al een pensioenregeling hebben past daar niet in. Het Pensioenakkoord brengt geen wijziging in deze wet- en regelgeving, dus PwC ziet geen aanleiding te veronderstellen dat er onnodige dubbele kosten voor individuele deelnemers zullen ontstaan als gevolg van het Pensioenakkoord. Ook zal ons inziens door het blijvend sterke karakter van de tweede pijler, het risico dat er meer advieskosten ontstaan voor deelnemers door het stapelen van derdepijlerproducten beperkt zijn.

De overgang naar steeds individuelere pensioenvermogens, zorgt ervoor dat pensioenregelingen in steeds grotere mate gaan lijken op de pensioenproducten uit de “vrije markt” voor individuele beschikbarepremieregelingen. Dit leidt er volgens één van de geïnterviewde marktpartijen toe dat het risico op een glijdende schaal bestaat, waarbij op termijn misschien de verplichtstelling komt te vervallen of de reikwijdte van de verplichtstelling verkleind wordt en daardoor meer ruimte komt voor commerciële marktpartijen om via al dan niet verborgen (vermogensbeheer)kosten individuele deelnemers te benadelen. Overigens merkt PwC hierbij ter relativering op dat Nederlandse pensioenfondsen weliswaar geen commerciële motieven hebben en dus geen tegengestelde belangen aan de deelnemers hebben, maar dat ook zij veelvuldig gebruik maken van commerciële (vermogens)beheerders. Dit bepaalt het uiteindelijke kostenniveau.

Andere partijen stellen dat dit risico gezien de Nederlandse wet- en regelgeving omtrent onder andere provisies, pensioenadvies en zorgplicht en het toezicht dat door de AFM gehouden wordt, niet aanwezig is.

PwC concludeert dat het huidige Pensioenakkoord geen elementen bevat die in directe zin leiden tot extra advies- en/of provisiekosten, noch elementen die ertoe leiden dat individuele deelnemers benadeeld worden door al dan niet verborgen kosten zoals in Australië het geval is.

Hoewel dit buiten de reikwijdte van dit onderzoek valt, constateert PwC dat er geen eenduidig beeld in de markt bestaat over de hoogte van (met name vermogensbeheer-)kosten bij pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's en in welke mate hier verborgen kosten aanwezig zijn. Bij een verdere individualisering van het pensioenstelsel en zeker wanneer hierbij sprake gaat zijn van individuele keuzevrijheid bij de selectie van een pensioenuitvoerder, is het daarom raadzaam een omgeving van maximale (kosten)transparantie te creëren. Hiermee kunnen situaties van verborgen kosten (in bijvoorbeeld vermogensbeheer) voorkomen worden en worden deelnemers maximaal gefaciliteerd eerlijke vergelijkingen te maken.

Buitenlandse onderzoeken

Australië

Het verband tussen de Australische problematiek en de Nederlandse pensioenhervormingen

Het probleem in Australië waar het rapport van de commissie Hayne zich op richt is het winststreven van pensioenuitvoerders, ten bate van hun moedermaatschappij of het concern waartoe ze behoren. Nederlandse pensioenfondsen mogen echter geen winststreven hebben. Daarom zullen de in Australiëesignaleerde problemen van belangenverstremgeling zich niet voordoen bij de Nederlandse pensioenfondsen. En zo lang de verplichtstelling gehandhaafd blijft, hetgeen onderdeel is van het Pensioenakkoord, voeren de pensioenfondsen het overgrote deel van de pensioenregelingen uit.

Ook bij pensioenuitvoerders die wel een winstogmerk hebben zoals verzekeraars en premiepensioeninstellingen, is er ons inziens in beginsel geen verband tussen de hervormingen in het Pensioenakkoord en de in het Australische rapport aangekaarte misstanden. In principe is het nu theoretisch al mogelijk dat commerciële aanbieders hoge uitvoeringskosten rekenen in het belang van de eigen organisatie of van verbonden belanghebbenden. Het Pensioenakkoord brengt hierin geen verandering.



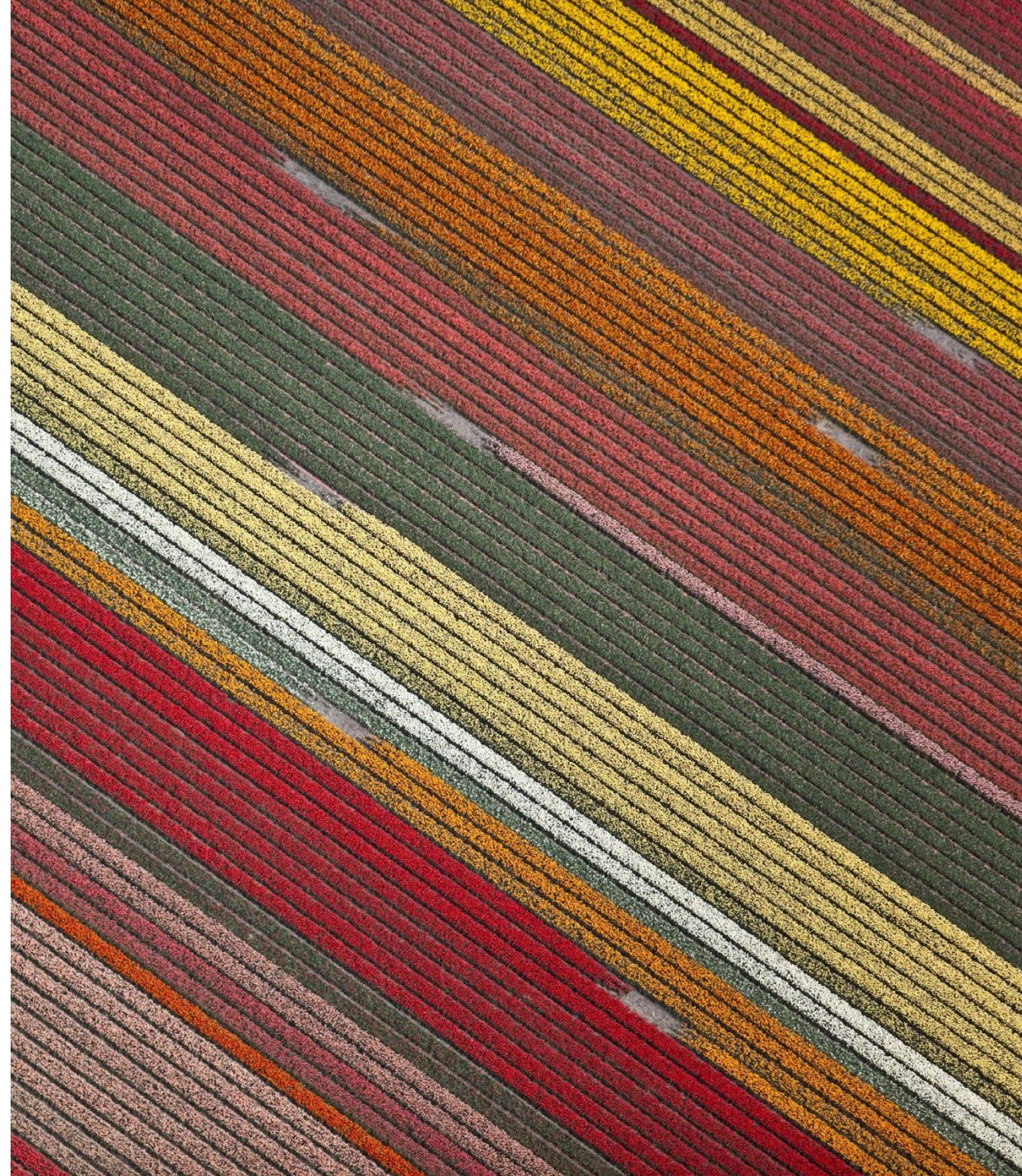
Buitenlandse onderzoeken

Conclusie over vergelijkbaarheid met Nederland

Welke kostenverhogende elementen uit buitenlandse stelsels kunnen zich ook in Nederland voordoen?

In de onderzochte landen lijkt een duidelijke reden aanwijsbaar voor hogere uitvoeringskosten: wanneer deelnemers zelf een pensioenuitvoerder moeten selecteren in combinatie met onvoldoende wettelijke bescherming voor de deelnemer, lijkt het risico te bestaan op intransparantie en hogere cq. verborgen kosten. De kennisasymmetrie tussen de deelnemer en een eventuele pensioenadviseur, kan ervoor zorgen dat pensioendeelnemers benadeeld worden.

Aangezien in het Pensioenakkoord niet is besloten om de verplichtstelling los te laten of te versoepelen, is PwC niet van mening dat deze kostenverhogende factor zich voor zal doen bij de Nederlandse pensioenhervorming.



3

Interviews
Nederlandse partijen

Interviews met Nederlandse partijen

Geselecteerde pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties

Geselecteerde partijen

De onderstaande tien pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties zijn door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgenodigd voor een interview over hun visie op de uitvoeringskosten. Bij de selectie van de tien pensioenuitvoerders is getracht een zo breed mogelijk palet betrokkenen te bereiken. Daarnaast heeft PwC de Commissie Verslaglegging & Uitvoeringskosten van de Pensioenfederatie gesproken over hun visie op uitvoeringskosten.

Door verschillende soorten pensioenuitvoerders te interviewen, is geprobeerd een zo breed mogelijk beeld te geven van de verschijningsvormen van uitvoeringskosten. Echter, de selectie is statistisch niet representatief tot stand gekomen. Er is geen weging gemaakt van het belang van de verschillende partijen op basis van hun marktaandeel.

Geen van de partijen kan al een gespecificeerde kosteninschatting van het effect van het Pensioenakkoord op uitvoeringskosten maken. Dit is primair het gevolg van de vele onduidelijkheden die nog bestaan over de vormgeving van nieuwe wetgeving en de invulling van het Pensioenakkoord.

In deze rapportage worden de betrokken partijen niet bij naam genoemd. Waar het relevant is en waar tegenstellingen bestaan tussen verschillende soorten uitvoerders, wordt wel aangegeven om wat voor type uitvoerder of uitvoeringsorganisatie het gaat bij de specifieke stellingname.

	Naam	Soort dienstverlening
1	PFZW	Bedrijfstakpensioenfondsen, Pensioenfondsen Zorg en Welzijn
2	StiPP	Bedrijfstakpensioenfondsen uitzendkrachten, Stichting Pensioenfondsen voor Personeelsdiensten
3	Pensioenfondsen Shell	Ondernemingspensioenfondsen
4	Pensioenfondsen Ahold	Ondernemingspensioenfondsen
5	ABN Amro PPI	Premiepensioeninstelling
6	BeFrank	Premiepensioeninstelling
7	Aegon en Aegon Cappital	Pensioenverzekeraar en premiepensioeninstelling
8	a.s.r.	Pensioenverzekeraar
9	APG	Pensioenuitvoeringsorganisatie
10	Blue Sky Group	Pensioenuitvoeringsorganisatie
11	De Pensioenfederatie	Belangenbehartiger van pensioenfondsen

Interviews met Nederlandse partijen

Belangrijkste nieuwe elementen Pensioenakkoord

Geselecteerde thema's

De geïnterviewde partijen is gevraagd aan te geven welke onderdelen van het Pensioenakkoord een kostenverhogend of juist kostenverlagend effect op de uitvoeringskosten hebben. Daarbij zijn in de interviews in ieder geval de volgende onderwerpen besproken:

Pensioencontract met uitgebreide risicodeling (“het nieuwe contract”)

- Afschaffen doorsneesystematiek en overgang naar leeftijdsonafhankelijke premies
- Spreidingmethodiek mee- en tegenvallers inclusief “dubbele noodrem” (dit wordt later uitgelegd)
- Maatwerk in risicotoedeling: leeftijdsafhankelijk korten en indexeren
- Keuze tussen verschillende beleggingsprofielen in collectieve beleggingen

Pensioencontract met beperkte risicodeling (Wvp+-variant)

- Leeftijdsonafhankelijke premies
- Solidariteitspremies in de opbouwfase
- Geleidelijk omzetten van beleggingspotjes in aanspraken

Beide pensioencontracten

- Vier vormen transitie: alleen afschaffen doorsneesystematiek (enkele transitie), niet-invaren (“fonds sluiten en nieuw fonds starten”), ingroeien of volledig invaren van oude rechten in het nieuwe contract
- Compensatie bij overgang naar één van de nieuwe contracten
- Uniformering nabestaandenpensioen
- Bedrag ineens van maximaal 10% van het pensioenvermogen
- Verkorten wachttijd in de uitzendsector
- Aansluiting van zelfstandigen zonder personeel

De interviews zijn gericht op de doorlopende uitvoeringskosten, in beginsel niet op eenmalige en/of kortlopende transitiekosten

Interviews met Nederlandse partijen

Belangrijkste elementen nieuwe pensioencontracten

Veel pensioenregelingen moeten naar verwachting omgevormd worden naar één van de twee nieuwe pensioencontracten. Er kan gekozen worden voor “het nieuwe contract” of voor de “Wvp+”-variant. “Het nieuwe contract” is een van de contractvormen die in het verleden door de Sociaal-Economische Raad bedacht is. De Wvp+-variant is een pensioencontract dat veel raakvlakken kent met de huidige beschikbare premieregelingen op basis van de Wet verbeterde premieregeling (Wvp). Voor beide pensioencontracten heeft PwC de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het huidige systeem in kaart gebracht en de geselecteerde partijen geïnterviewd over het effect hiervan op de uitvoeringskosten.

“Het nieuwe contract”

Contract met uitgebreide risicodeling

Hierbij is er sprake van een leeftijdsonafhankelijke premie die direct omgezet wordt in een variabele pensioenaanspraak. Jongere deelnemers kopen met een gelijke premie meer pensioen in dan oudere deelnemers.

Beleggings- en sterfterisico's worden collectief gedeeld en mee- en tegenvallers worden in maximaal tien jaar gespreid. De dekkingsgraad mag niet lager worden dan 90% en niet langer dan vijf jaar lager zijn dan 100%.

De exacte invulling van verschillende onderdelen wordt momenteel uitgewerkt in de technische werkverbanden.

De “Wvp+”-variant

Contract met beperkte risicodeling

De leeftijdsonafhankelijke premie wordt toegevoegd aan een persoonlijke pensioenpot. De persoonlijke pensioenpot wordt belegd in een bij de risicohouding van de deelnemer passende lifecycle en behaalde rendementen worden toegevoegd aan de persoonlijke pensioenpot.

Met de persoonlijke pensioenpot wordt de laatste tien jaar voor pensioendatum geleidelijk een uitkering ingekocht in het collectief. Tijdens de uitkeringsfase worden beleggings- en sterfterisico's gedeeld. Mee- en tegenvallers mogen over maximaal tien jaar worden gespreid tijdens de uitkeringsfase.

In een pensioencontract op basis van de Wvp+-variant moet volgens het Pensioenakkoord worden geborgd dat de verplichtstelling in stand blijft.

3a

“Het nieuwe contract” Contract met uitgebreide risicodeling

De inhoud van dit hoofdstuk is met name gebaseerd op de gesprekken met pensioenfondsen en pensioenuitvoeringsorganisaties, omdat zij de meeste ervaring hebben met het uitvoeren van contracten met uitgebreide risicodeling.

Interviews met Nederlandse partijen

“Het nieuwe contract”: leeftijdsonafhankelijke premies

Impact van het afschaffen van de doorsneesystematiek

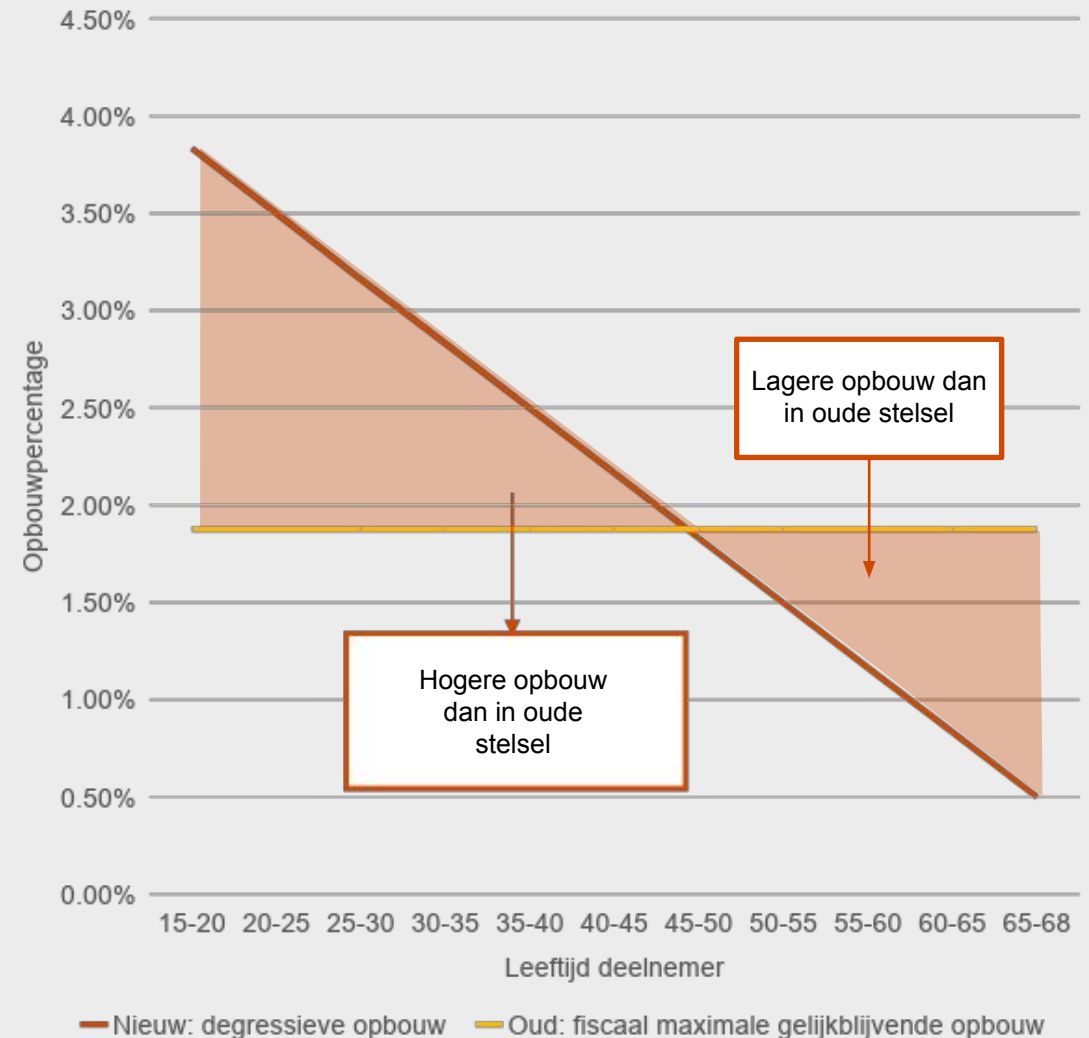
Administratiekosten

Uitvoerders geven aan dat het afschaffen van de doorsneesystematiek in minimale mate kostenverhogend werkt. Momenteel is er één opbouwpercentage dat aangehouden wordt, in het vervolg is er een tabel die de jaarlijkse omrekening van de leeftijdsonafhankelijke premie naar variabele pensioenaanspraken bepaalt.

Het wijzigen van het systeem van pensioeninkoop vergt met name een eenmalige aanpassing van de systemen en dus een investering. Indien de inkoop van variabele aanspraken in de systemen is ingeregeld, schatten uitvoerders de toename van kosten in als beperkt. De omrekeningstabel moet periodiek aangepast worden aan de rente, maar verder wordt het proces geautomatiseerd. Wel is het van belang dat de inkoop van aanspraken slechts op jaarlijkse basis dient te gebeuren. Indien er maandelijkse vaststelling van de inkoop moet zijn, moet de omrekeningstabel 12 maal zo vaak opnieuw vastgesteld worden, hetgeen kostenverhogend werkt. Pensioenuitvoerders verwachten hier met name in de communicatie een aanzienlijke kostenstijging.

Communicatiekosten

Het afschaffen van de doorsneesystematiek zorgt ervoor dat de periodieke aanspraken die ingekocht worden met dezelfde premie, per persoon zullen verschillen. Dit zorgt voor een verhoging van de communicatiekosten. Deze stijging wordt ten eerste veroorzaakt door de toenemende individualisering van de communicatie. In brieven, portals en andere communicatie kan geen vast opbouwpercentage meer gecommuniceerd worden. Daarnaast verwachten uitvoerders dat verschillen in de ingekochte opbouw tussen individuen vragen oplevert. Uitvoerders houden er daarom rekening mee dat zij vaker gecontacteerd zullen worden.



Interviews met Nederlandse partijen

“Het nieuwe contract”: open of gesloten spreiden

Verschil open en gesloten spreiden

Het verwerken van kortingen en het toekennen van (inhaal)indexaties kan volgens de zogenaamde open en gesloten spreidingssystematiek. De exacte inrichting van de spreidingsmethoden moet nog worden uitgewerkt door de technische werkverbanden en stuurgroep. Zowel de huidige “FTK-methodiek” als de nieuwe voorgestelde methodiek kennen een combinatie van open en gesloten spreiden.

Gesloten spreiden

Mee- en tegenvallers delen tussen personen die ten tijde van de schok deelnemer of pensioengerechtigde zijn.

Open spreiden

Mee- en tegenvallers ook delen met toekomstige toetreders.

Uitvoerders over keuze tussen open of gesloten spreiden

Alle partijen zijn van mening dat open spreiden van tekorten en overschotten uitvoeringstechnisch het eenvoudigst is en dus ook de uitvoeringskosten zou beperken. Een combinatie van open en gesloten systemen wordt door vrijwel alle partijen aangegeven als uitvoeringstechnisch onwenselijk. Met name het gesloten spreiden van zowel tekorten als overschotten is volgens de geïnterviewde partijen kostentechnisch niet voordelig. Hierbij moet opgemerkt worden dat sommige partijen ook in het huidige stelsel al met gesloten systemen werken (bij bijvoorbeeld inhaalindexatie). Technisch is het mogelijk gesloten spreiden in te richten, maar er zijn aanzienlijke implementatiekosten en het onderhoud (bijvoorbeeld bij toekomstige wijzigingen) zorgt ook voor hogere doorlopende uitvoeringskosten. De belangrijkste kostenstijging wordt verwacht in de communicatiekosten, omdat men het naast elkaar laten bestaan van open en gesloten spreiden moeilijk uitlegbaar acht. Bij het vermengen van open en gesloten systemen, bouw je volgens één van de geïnterviewde partijen “complexiteit op complexiteit” in het systeem.

“Bij het vermengen van open en gesloten spreiden, bouw je complexiteit op complexiteit”

Interviews met Nederlandse partijen

“Het nieuwe contract”: dubbele noodrem

Sturen op dekkinggraad 100%

Bij het nieuwe contract wordt erop gestuurd dat de dekkinggraad van een pensioenfonds 100% is. Dit betekent dat het meerdere of tekort via een spreidingsmechanisme wordt gedeeld met de deelnemers en gepensioneerden. De meeste partijen hebben hiervoor de voorkeur voor een systeem van open spreiden.

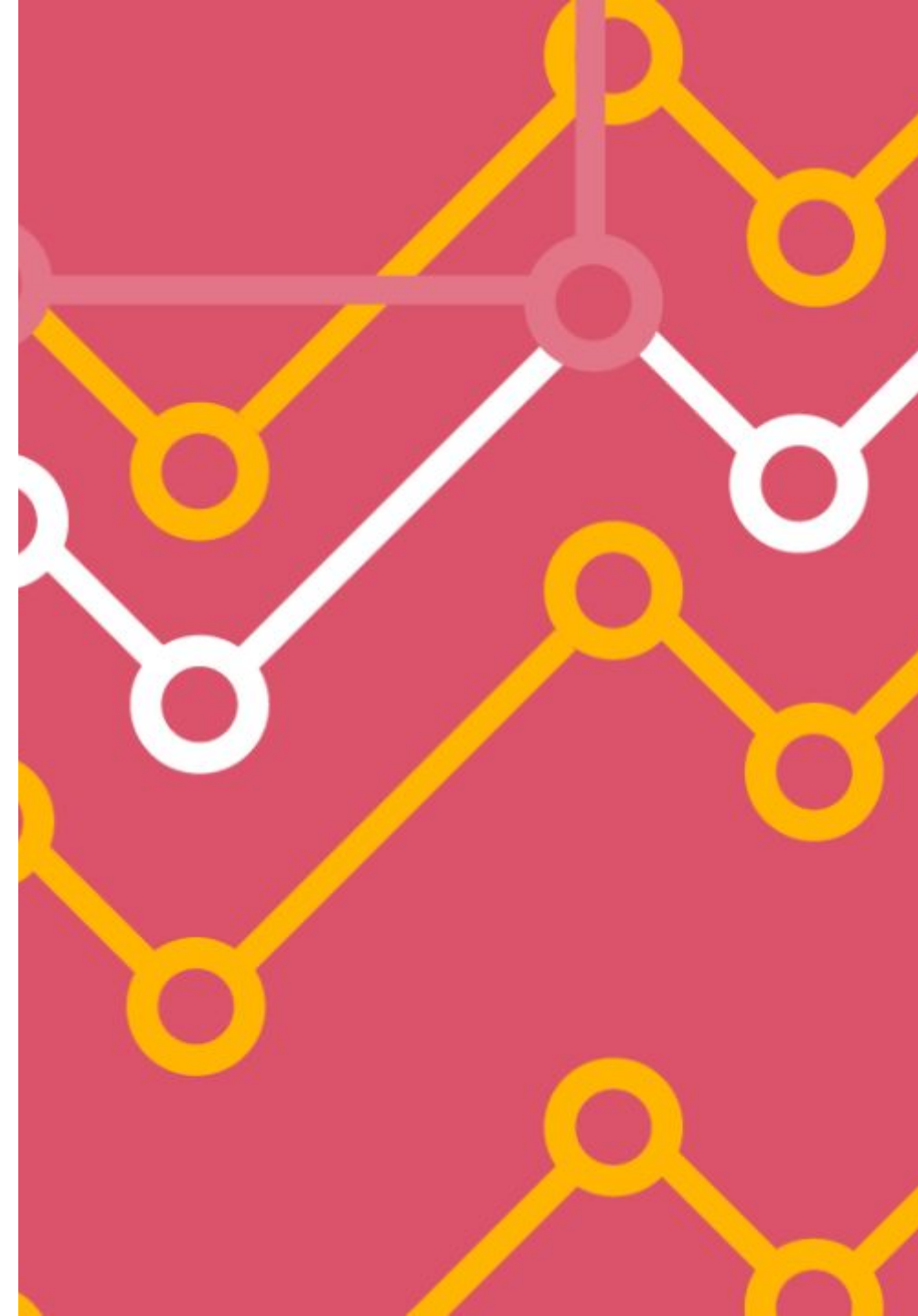
Dubbele noodrem

Om nieuwe toetreders te beschermen zijn in het Pensioenakkoord twee ondergrenzen gesteld. Deze twee ondergrenzen vormen samen de “dubbele noodrem”.

- 1) Wanneer de dekkinggraad vijf jaar achter elkaar onder de 100% ligt, dient een onvoorwaardelijke korting (gesloten spreiden) te worden doorgevoerd. Deze korting mag gespreid worden over tien jaar.
- 2) Wanneer de dekkinggraad onder de 90% zakt, dient er direct een onvoorwaardelijke korting (gesloten spreiden) te worden doorgevoerd. Een dergelijke vijfjaarstermijn zoals bij de eerste noodrem gaat dan niet op. Ook deze korting mag over tien jaar worden gespreid.

Pensioenuitvoerders over korten op basis van de dubbele noodrem

Het doorvoeren van kortingen op grond van de dubbele noodrem, wordt volgens de uitvoerders uitermate complex, omdat er sprake is van gesloten kortingen. Hierbij kunnen verschillende gesloten kortingen tegelijk voorkomen en 10 jaar naast elkaar blijven bestaan. Stel bijvoorbeeld dat de dekkinggraad 5 jaar onder de 100% ligt en 95% is. Vervolgens wordt besloten de komende 10 jaar onvoorwaardelijk met 0,5% te korten. Als het jaar daarop de dekkinggraad naar 85% gedaald is, moet een nieuwe gesloten korting afgesproken worden. Deelnemers die in beide jaren al deelnamen krijgen beide kortingen en deelnemers die het laatste jaar deelnemer zijn geworden, krijgen alleen de laatste korting. Zo ontstaan er dus verschillende “kortingsgroepen”. Uitvoeringstechnisch lastig, maar wel in te regelen volgens de meeste uitvoerders. Wel kostenverhogend, waarbij ook het effect op toekomstige aanpassingen in systemen niet vergeten mag worden. Een ander kostenverhogend effect hier is de communicatie over een dergelijk systeem dat zeer lastig te begrijpen is voor de gemiddelde deelnemer.



Interviews met Nederlandse partijen

“Het nieuwe contract”: leeftijdsafhankelijk toedelen van rendement en beleggingsprofielen

Leeftijdsafhankelijk toedelen

Door het technisch werkverband wordt de mogelijkheid tot het leeftijdsafhankelijk toedelen van rendementen en rente onderzocht. Dit zorgt ervoor dat jongere deelnemers voor een groter deel de positieve en negatieve rendementen uit zakelijke waarden toegekend krijgen. Oudere deelnemers krijgen vooral over een steeds groter deel van hun vermogen de positieve en negatieve rendementen uit vastrentende waarden. Daarmee hebben jongere deelnemers meer kans op rendement dan ouderen, maar lopen zij ook meer risico om pensioenvermogen te verliezen.

Uitvoerders over leeftijdsafhankelijk toedelen

Leeftijdsafhankelijke toedeling leidt ertoe dat per leeftijdscohort andere indexaties en kortingen moeten worden doorgevoerd. Meerdere uitvoerders laten weten dat het leeftijdsafhankelijk toerekenen van beleggingsrendementen aan verschillende leeftijdscohorten waarschijnlijk leidt tot extra handmatig administratief werk. En hoe individueler, hoe complexer en dus duurder.

De uitvoerders geven vrijwel allemaal aan primair problemen te zien met betrekking tot de communicatie met deelnemers. Per leeftijdscohort moet er anders gecommuniceerd worden over een kortings- of indexatiepercentage. Net zoals bij het communiceren over variabele inkoop van aanspraken, moeten alle communicatiekanalen andere kortings- en indexatiepercentages per persoon laten zien. Dit leidt volgens deze uitvoerder waarschijnlijk tot meer vragen bij deelnemers en tot stijgende uitvoeringskosten.

Groene beleggingsprofielen

Om meer keuzevrijheid te bieden, wordt beoogd om de keuze tussen beleggingsprofielen mogelijk te maken in collectieve pensioenregelingen. Zo stelt de “Planning uitwerking pensioenakkoord” van 7 oktober 2019 dat dit het aanbieden van een “groen” beleggingsprofiel in een collectieve regeling mogelijk kan maken.

Uitvoerders over groene beleggingsprofielen

Uitvoerders geven aan dat uiteindelijk de beleggingen worden gedaan vanuit een collectief pensioenvermogen, ook wanneer de deelnemer kiest voor een groen profiel. Daarbij zullen dan andere indexaties en kortingen toegekend moeten worden aan deelnemers met dit groene profiel. Uitvoerders geven aan dat dit complexiteit toevoegt aan het systeem (er moet een extra administratie gevoerd worden om de keuzes van deelnemers bij te houden) en daarmee een kostenverhogend effect heeft. Sommige uitvoerders vragen zich ook af hoe dit principe in een collectief contract te rijmen is met het verbod op ringfencing binnen één pensioenfonds.

Daarnaast stellen zij dat het lastig uit te leggen kan zijn aan deelnemers als hun keuze voor groene beleggingen ertoe leidt dat zij bijvoorbeeld minder geïndexeerd worden dan deelnemers die dit niet gedaan hebben, of wanneer zij wel gekort worden en deelnemers in het “grijze” beleggingsprofiel niet. Dus ook in de communicatiekosten voorzien zij een stijging. Een aantal uitvoerders stelt ook dat individuele beleggingskeuzes niet in “het nieuwe contract” passen en dat het potentieel ten koste gaat van de mogelijkheden van renteafdekking en illiquide beleggingen.

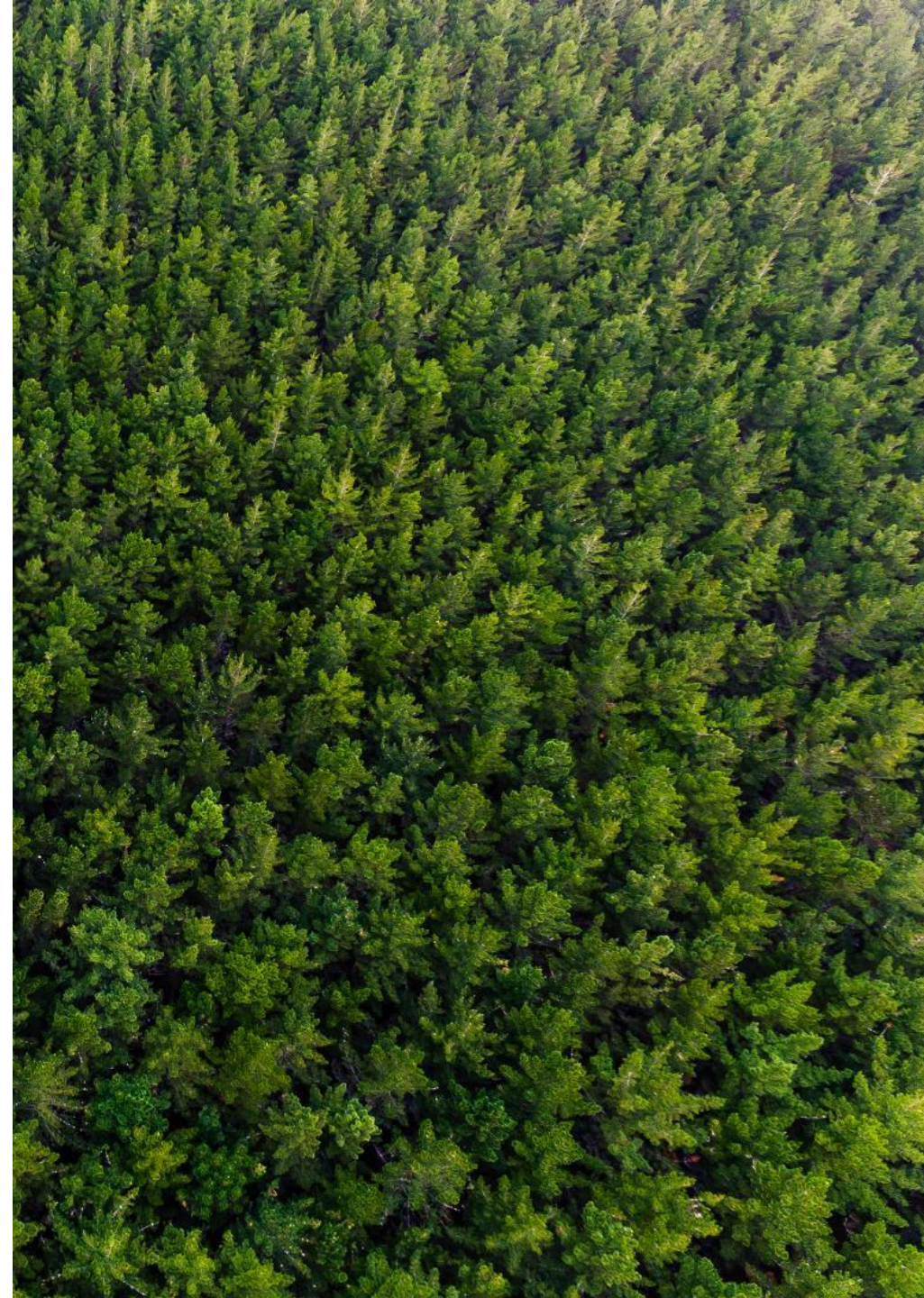
Interviews met Nederlandse partijen

“Het nieuwe contract”: leeftijdsafhankelijk toedelen van rendement en beleggingsprofielen

Samenloop leeftijdsafhankelijke toedeling en groene profielen

Zowel leeftijdsafhankelijke toedeling als verschillen in toedeling tussen deelnemers die kiezen voor het groene of het niet-groene profiel, zorgt voor groepsvorming in de administratie. Deze groepen kunnen niet uniform meer gekort of geïndexeerd worden. Daarom moet er voor alle opbouw van deelnemers bijgehouden worden in welke groep zij zitten voor ieder gesegmenteerd deel van hun totale pensioenopbouw. Dit wordt complexer wanneer deelnemers zowel ingedeeld moeten worden bij een leeftijdscohort als bij een groen of grijs beleggingsprofiel. In het leeftijdscohort vinden vaste mutaties plaats naarmate de deelnemer ouder wordt. Indien de deelnemer regelmatig kan wisselen tussen het groene en het grijze profiel, wordt het volgens lastig om te bepalen welke rendementen moeten worden toegekend aan het opgebouwde vermogen van de deelnemer. Per saldo heeft het introduceren van deze opties zowel uitvoeringstechnisch als communicatief een sterk kostenverhogend effect.

“Een combinatie van leeftijdsafhankelijke toedeling van rendementen en toedeling op basis van beleggingsprofielen, is niet uit te leggen aan de deelnemer”



3b

De “Wvp+”-variant Contract met beperkte risicodeling

De inhoud van dit hoofdstuk is met name gebaseerd op de gesprekken met verzekeraars en PPI's, omdat zij de meeste ervaring hebben met het uitvoeren van Wvp-contracten.

Interviews met Nederlandse partijen

Wvp+-variant: leeftijdsonafhankelijke premies

Premieregeling met vast, leeftijdsonafhankelijk premiepercentage

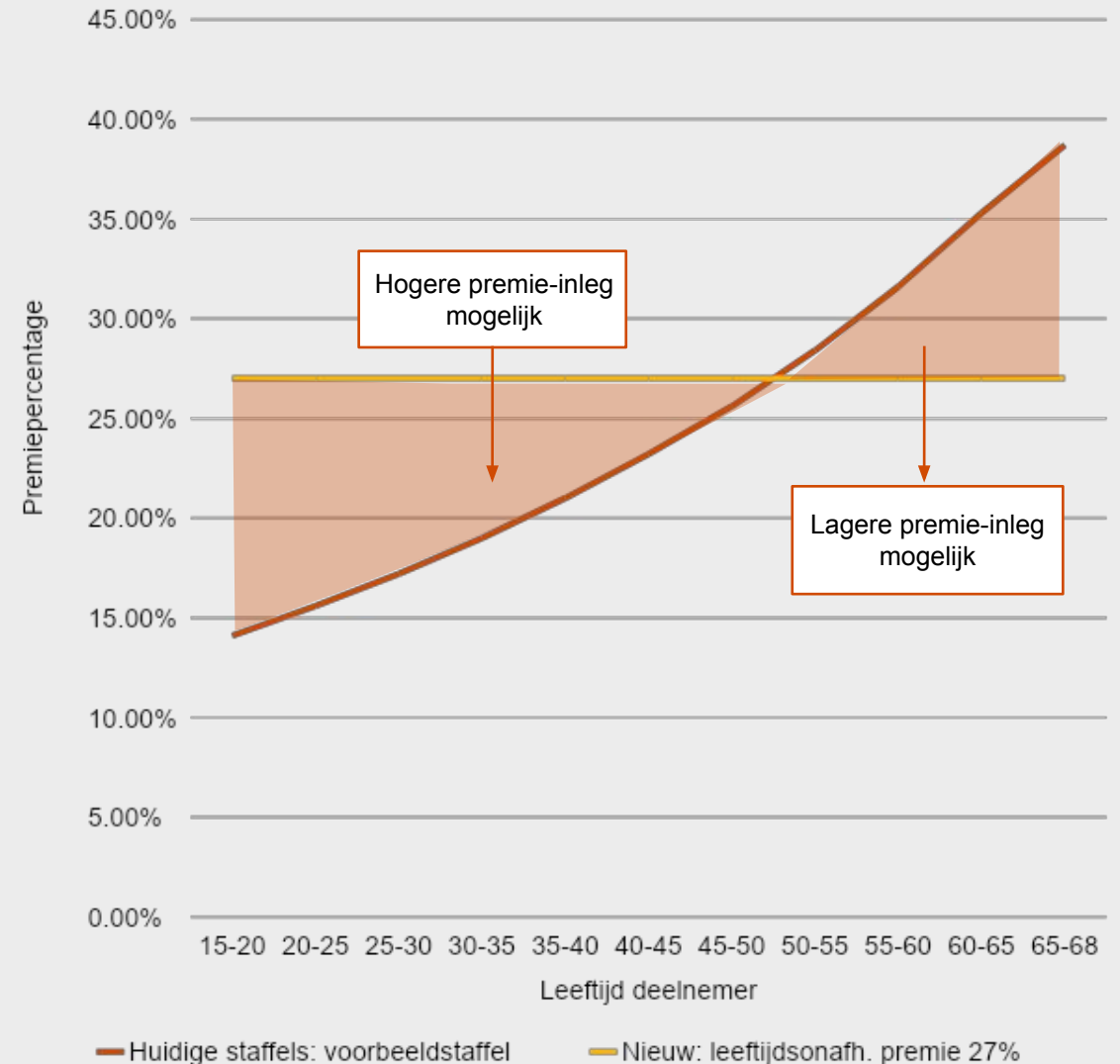
Administratiekosten

De verzekeraars en premiepensioeninstellingen geven aan dat in de basis het nieuwe Wvp+-contract in het pensioenakkoord goed aansluit op het beschikbarepremieproduct dat zij nu al aanbieden. De softwaresystemen kunnen namelijk alle premiestaffels aan. Een vaste premie kan gezien worden als een premiestaffel die voor ieder leeftijdscohort hetzelfde is en daarom is het inregelen van de vaste, leeftijdsonafhankelijke premie niet kostenverhogend. Van een daling van de uitvoeringskosten door het uniformeren van het premiepercentage, is volgens de betreffende partijen overigens vrijwel geen sprake. Als een regeling met een vaste premie al eenvoudiger te verwerken is in de pensioenadministratie, zal dit geen materieel effect hebben, aangezien de uitvoering bij de verzekeraars en premiepensioeninstellingen al in verregaande mate gericht is op lage kosten. Verdere verlaging ligt niet voor de hand.

Eén van de premiepensioeninstellingen wijst erop dat door hogere premieinleg op jongere leeftijd (en lager op latere leeftijd) mogelijk de lifecycles (en risicoprofielen) aangepast moeten worden hetgeen leidt tot eenmalige transactiekosten.

Communicatiekosten

Eén van de uitvoerders die al een beschikbarepremieregeling aanbiedt, stelt dat er uitgebreid aandacht besteed moet worden aan het uitleggen van de overgang van een oplopende naar een gelijkblijvende premiestaffel. Zij stelt dat ondanks intensieve communicatie hierover, het lastig is dit begrijpelijk te maken voor deelnemers. Daarom waarschuwen zij op het risico dat het vertrouwen in pensioenregelingen afneemt wanneer mensen zien dat hun premiepercentage wijzigt.



Interviews met Nederlandse partijen

Wvp+-variant: solidariteitspremies in de opbouwfase

Vormgeving solidariteitspremies

In de Wvp+-variant worden meer risico's gedeeld dan in een zuivere individuele beschikbarepremieregeling. Een van de opties die in het pensioenakkoord wordt genoemd, zijn solidariteitspremies in de opbouwfase van het pensioen. In beschikbarepremieregelingen kent men in beginsel nu een dergelijke risicodeling in de opbouwfase niet. Hoe de solidariteitspremies vormgegeven gaan worden, is momenteel nog onduidelijk.

Weerstand tegen solidariteitspremies in opbouwfase van de Wvp+-variant

Een van de premiepensioeninstellingen geeft aan dat solidariteitspremies in de opbouwfase in het Wvp+-contract niet in de uitvoering passen. Een premiepensioeninstelling kent namelijk alleen individuele pensioenvermogens, geen centrale rekening voor deelnemers in de opbouwfase. Daarmee stelt deze premiepensioeninstelling dat solidariteitspremies in de opbouwfase die in een gezamenlijk vermogen van de deelnemers moet vallen, niet uitvoerbaar is.

De andere premiepensioeninstelling geeft niet aan dat het onmogelijk is om solidariteitspremies te innen in de opbouwfase, maar stelt wel dat de complexiteit van het product daarmee sterk toeneemt. Omdat dit een grote stijging van de uitvoeringskosten met zich brengt en zij solidariteitspremies ook niet bij de kenmerken van hun product vinden passen, staan zij niet achter solidariteitspremies in de opbouwfase. Ook de verzekeraars geven aan in hun beschikbarepremieregelingen niet van te plan zijn bij het aanbieden van een product op basis van het nieuwe contract, solidariteitspremies in de opbouwfase te hanteren.

Een van de partijen geeft aan dat bij solidariteitspremies in de opbouwfase, de premie gesplitst moet worden tussen een opbouwdeel en een solidariteitsdeel. Deze splitsing zorgt ervoor dat er hogere administratiekosten ontstaan, omdat de premiegelden blijvend geormerkt moeten worden.

Vooraf de premiepensioeninstellingen zien graag de mogelijkheid om individuele beschikbarepremieregelingen te blijven uitvoeren.

“Geef uitvoerders de mogelijkheid om het beschikbarepremiecontract te blijven uitvoeren zoals het nu is. Als PPI willen wij een regeling zonder risicodeling in de opbouwfase”

Interviews met Nederlandse partijen

Wvp+-variant: geleidelijk omzetten beleggingspotjes in aanspraken

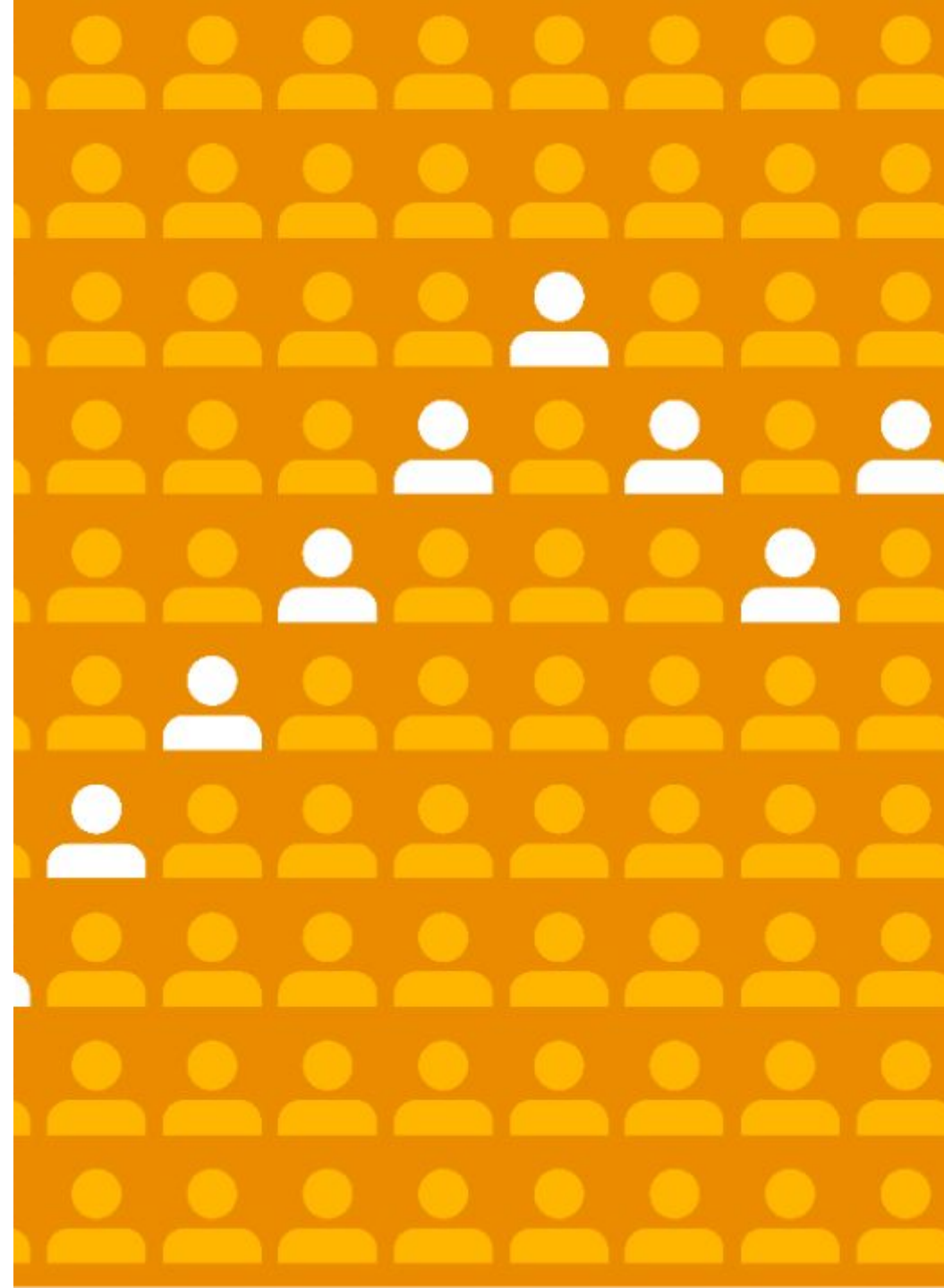
Geleidelijke inkoop of volledige inkoop op pensioendatum

De Wvp+-variant kent de optie uit de Wet verbeterde premieregeling om geleidelijk in te stromen in een uitkeringscollectief met risicodeling. Dit houdt in dat de uitkering niet op in één keer pensioendatum wordt ingekocht, maar gefaseerd in de jaren voor pensioendatum. Zo kunnen risico's op inkoopdatum gespreid worden.

Pensioenuitvoerders zien graag keuzemogelijkheid

Of deze geleidelijke omzetting effecten heeft op de uitvoeringskosten, hangt af van het huidige beleid van de pensioenuitvoerder. Geleidelijke inkoop in plaats van de inkoop van aanspraken op pensioendatum wordt al aangeboden in de markt, maar is niet de standaard. Partijen zijn het met elkaar eens dat de geleidelijke inkoop een optie moet zijn waarvoor een uitvoerder kiest, en geen verplichting. Op deze wijze kan de pensioenuitvoerder zowel beleidsmatig als uitvoeringskostentechnisch besluiten welke manier van inkoop het meest passend is bij de regeling.

Hetzelfde geldt voor het delen van het langlevensrisico in de uitkeringsfase: sommige pensioenuitvoerders voeren dit al uit, voor andere pensioenuitvoerders betekent dit een significante wijziging van het product dat zij aanbieden. De laatste pensioenuitvoerders verwachten dan ook een kostenstijging wanneer deze variant aangeboden moet worden. Partijen die reeds langlevensrisico delen in de uitvoeringsfase, geven aan delen van langlevensrisico met deelnemers in de opbouwphase wel ingewikkeld te vinden.



30

Beide contracten
En algemene opmerkingen

Interviews met Nederlandse partijen

Transitie reeds opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken

Invaren of niet invaren oude rechten en aanspraken

Momenteel wordt onderzocht op welke wijze omgegaan moet worden met rechten die zijn opgebouwd vóór de invoering van de nieuwe pensioencontracten. Eén mogelijkheid is het zogenoemde “invaren van oude pensioenrechten”. Hierbij wordt wettelijk mogelijk gemaakt dat de oude aanspraken en rechten worden onderworpen aan de nieuwe pensioenregeling en het nieuwe wettelijk kader daarvoor. Andere mogelijkheden zijn varianten waarbij niet ingevaren wordt, zoals de ingroeivariant. Ook ligt het niet-invaren van oude rechten op tafel; dan blijven de oude rechten achter in het oude regime. In dat geval blijven de contractuele en wettelijke regels van toepassing zoals deze gelden voor de invoering van de nieuwe pensioencontracten. De laatste mogelijkheid waarover gesproken wordt, betreft de zogenaamde enkele transitie. Bij de enkele transitie wordt alleen de doorsneepremie afgeschaft en blijft verder het oude regime van kracht. Aangezien het nieuwe pensioencontract een essentieel onderdeel is van het Pensioenakkoord, zijn wij bij de interviews slechts ingegaan op de varianten waarbij er sprake is van een dubbele transitie.

Pensioenuitvoerders over transitievormen

Parallele pensioensystemen bij de varianten van niet-invaren

Wanneer oude pensioenrechten niet ingevaren worden in het nieuwe contract, worden er twee losse systemen in stand gehouden. Dit geldt zowel voor de ingroeivariant als de variant waarin de oude rechten helemaal niet ingevaren worden (splitsing van het fonds).

Uitvoerders geven aan dat het voeren van twee parallelle systemen administratief en communicatief zeer belastend is. Veel (toekomstige) wijzigingen in het systeem moeten dubbel gedaan worden en de governance moet zich richten op twee systemen in plaats van één. Ook stellen zij dat het niet bijdraagt aan de begrijpelijkheid, wanneer er twee verschillende regimes van toepassing zijn op de pensioenopbouw bij hetzelfde pensioenfonds. Vanuit uitvoeringsperspectief is het daarom zowel administratief als communicatief kostenverhogend om niet in te varen.

Eén van de pensioenuitvoeringsorganisaties geeft dit duidelijk aan, maar geeft ook aan alsnog aan fondsen met een hoge dekkingsgraad te adviseren om parallelle systemen aan te houden. Het nieuwe pensioencontract heeft namelijk als uitgangspunt dat er gestuurd moet worden op een dekkingsgraad van 100%. Indien een fonds een aanzienlijk eigen vermogen bezit, moet daarom het fonds de buffers verdelen en leidt tot discussies over wat (actuarieel) evenwichtig is.

“Alle varianten waarin niet ingevaren wordt, zorgen voor een dubbele administratie en bijbehorende dubbele kosten”

Interviews met Nederlandse partijen

Compensatiemaatregelen

Het compensatievraagstuk

Compensatiegrond bij uitkeringsregelingen

Deze vraag om compensatie komt bij uitkeringsregelingen voort uit het feit dat de opbouw voorheen vast was, en nu degressief wordt. Dat zorgt ervoor dat vrijwel alle deelnemers die niet gedurende hun hele carrière onder het nieuwe stelsel vallen minder pensioen opbouwen dan wanneer zij wel volledig in het nieuwe stelsel zouden hebben deelgenomen. Deze deelnemers krijgen namelijk een dalende pensioenopbouw, maar missen de hogere opbouw uit eerdere jaren, omdat ze toen nog deelnamen in het oude stelsel.

Compensatiegrond bij beschikbarepremieregelingen

Bij beschikbarepremieregelingen komt de vraag om compensatie door de overgang van gedifferentieerde premiepercentages per leeftijdsgroep naar een vast percentage voor alle leeftijdsgroepen. De begrenzing van de fiscaal toegestane premie-inleg gebeurt momenteel op basis van een maximaal premiepercentage per leeftijdsgroep. Naarmate de deelnemer ouder wordt, mag deze meer pensioenpremie inleggen in zijn regeling binnen het fiscaal kader. De fiscaal mogelijke premie-inleg wordt in het nieuwe stelsel gelijk voor alle leeftijdscohorten. Daardoor heeft de deelnemer minder inlegruimte gehad in het verleden dan wanneer hij tijdens de hele opbouwfase onder de nieuwe fiscale regels voor premie-inleg zou vallen. Daarnaast is de toekomstige mogelijkheid tot premie-inleg beperkter.

Alle actieve deelnemers missen opbouw- of inlegruimte

Iedere deelnemer die al is begonnen met pensioenopbouw of premie-inleg, ondervindt nadelen wat betreft de opbouw- of inlegruimte. Het compensatievraagstuk ziet dus op alle actieve deelnemers. Bij jonge deelnemers is de gemiste opbouw of inleg beperkter dan bij deelnemers die op de helft van hun carrière zitten. Het nadeel wordt vervolgens weer kleiner naarmate de deelnemer verder over de helft van zijn carrière is en richting de pensioenleeftijd beweegt. Deelnemers die dichtbij de pensioenleeftijd zitten, vallen voor het grootste deel van hun opbouw of inleg de regels van het oude stelsel. Daarom hebben zij voor een kleiner deel van hun actieve jaren last van de beperking van hun opbouw- of inlegruimte.

De groep die op de helft van zijn of haar carrière zit, heeft de grootste compensatievraag door de combinatie van gemiste opbouw of inleg uit het verleden en minder ruimte voor toekomstige opbouw of inleg.

In hoeverre deze compensatie zal worden geboden, ligt bij werkgevers en sociale partners. De mate waarin gecompenseerd mag worden, ligt vooral aan de inrichting van compensatiemaatregelen binnen de Wet op de Loonbelasting 1964.

De gevolgen van compensatiekeuzes op de uitvoeringskosten

Het compensatievraagstuk wordt door alle partijen gezien als één van de grootste bronnen van potentiële verhoging van de uitvoeringskosten. De mate van variëteit in het aantal compensatiemaatregelen en de looptijd van de compensatie zijn de meest relevante factoren die bepalen of de uitvoeringskosten significant toenemen. Maatwerk en een lange looptijd van de compensatie zorgt volgens de uitvoerders voor “cumulerende complexiteit” en “exponentieel toenemende administratie- en communicatiekosten”.

Compensatie binnen een premiepensioeninstelling

Met name de premiepensioeninstellingen geven aan dat hun onderscheidende waarde zit in lage uitvoeringskosten door een lage mate van complexiteit. Compensatiemaatregelen in hun pensioenproduct maken de regeling aanzienlijk complexer, zeker als deze compensatie niet via een gestandaardiseerde set aan regels verloopt.

Ook stelt één van de premiepensioeninstellingen dat transparantie over de pensioenopbouw essentieel is voor hun pensioenproduct. Door complexiteit toe te voegen, vinden zij hun pensioenproduct niet meer uitlegbaar aan deelnemers. Daarom geeft een van de premiepensioeninstellingen aan waarschijnlijk compensatie niet in te willen bouwen in hun product. De andere premiepensioeninstelling geeft aan in beginsel hooguit één variant van compensatie aan te zullen bieden in hun product. Ruimte voor individuele behoeften van sectoren of werkgevers zullen dan niet mogelijk zijn binnen dit tweedepijlerproduct.

Interviews met Nederlandse partijen

Compensatiemaatregelen

Noodzaak harmonisatie compensatiemaatregelen

Hoe individueler de compensatie wordt toegekend, des te minder niet-beoogde onder- en overcompensatie plaatsvindt. Uitvoerders zien daarom een politieke en beleidsmatige roep om een zo veel mogelijk individuele vorm van compensatie. Zij waarschuwen echter zonder uitzondering voor de exponentiële stijging van de uitvoeringskosten naarmate de compensatie op individuelere basis wordt bepaald. Ook zien zij een lange compensatieduur als groot risico voor de uitvoeringskosten.

Het berekenen en toekennen van individuele compensatie of compensatie op basis van kleine cohorten deelnemers is volgens alle bevroegde partijen administratief zeer bezwarend. Daarnaast geven partijen aan dat het risico op fouten in de administratie sterk toenemen. Ook moet deelnemerscommunicatie maatwerk worden, wat voor aanzienlijk hogere communicatiekosten zorgt.

Om deze redenen geven vrijwel alle aanbieders aan dat de mate van compensatie in grote mate geharmoniseerd dient te worden. Enkele partijen stellen dat zij het liefst één compensatiemethode zien voor alle deelnemers in Nederlandse pensioenregelingen. Andere pensioenuitvoerders wijzen erop dat dit beleidsmatig niet wenselijk is.

Vrijwel alle aanbieders geven aan dat verschillende compensatiemaatregelen per werkgever een grote druk zullen geven op administratiekosten. Ook valt de mogelijkheid tot gestandaardiseerde communicatie vrijwel helemaal weg. Nog problematischer zou het volgens de partijen zijn indien werkgevers ook nog onderscheid willen maken qua compensatie binnen hun groepen deelnemers.

Looptijd van de compensatie

De lengte van de looptijd van de compensaties heeft een groot effect. Pensioenuitvoerders raden aan om de compensatie zo kort mogelijk te laten duren. Indien compensatiemaatregelen ingevoerd worden die nog enkele jaren tot wellicht twee decennia doorwerken in de regelingen, voegt dit significante complexiteit toe, onder andere door de doorwerking in alle toekomstige systeem- of regelingswijzigingen. Daarnaast moeten bij compensatiemaatregelen die lang duren de beheersmaatregelen uitgebreid worden.

Samenloop met andere wijzigingen

In één van de interviews wordt aangekaart dat de conversie bij echtscheiding ook aanstaande is. Wanneer er samenloop is tussen een echtscheiding en de looptijd van compensatie voor deelnemers, voegt dit meer complexiteit toe en daarmee hogere administratiekosten. Veel van dit soort complexe mutaties zullen waarschijnlijk handmatig verwerkt moeten worden in samenloop met compensaties. Aangezien een langere looptijd van de compensatie het risico vergroot dat er samenloop is tussen de echtscheiding of andere complexe mutaties en het verwerken van de compensatie, leidt een langere looptijd dus ook vanuit dat oogpunt tot een kostenstijging.

“Kies voor een eenmalige, onvoorwaardelijke en generieke vorm van compensatie”

Interviews met Nederlandse partijen

Het bedrag ineens

Mogelijkheid tot gedeeltelijke afkoop pensioen

Om de keuzevrijheid van deelnemers te bevorderen, opent het Pensioenakkoord de mogelijkheid voor deelnemers om een gedeelte van hun pensioenvermogen bij het bereiken van de pensioeningangsdatum op te nemen. Dit wordt een “gedeeltelijke afkoop” genoemd.

Gedeeltelijke afkoop is mogelijk bij volgende vormen pensioenvermogen:

- Mogelijk voor brutopensioenvermogen én nettopensioenvermogen in tweede pijler;
- mogelijk voor derdepijlerproducten, inclusief nettolijfrente;
- bedrag ineens ook mogelijk voor bevroren pensioen in eigen beheer;
- geen eisen aan waar bedrag ineens voor gebruikt moet worden.

Bepaling hoogte pensioenvermogen en het mogelijke bedrag ineens:

- Er mag geen onderscheid gemaakt worden tussen mannen en vrouwen bij het bepalen van de waarde van het pensioenvermogen;
- er moet worden uitgegaan van de contante waarde pensioenaanspraken;
- een pensioenfonds hoeft geen rekening te houden met het uitdelen van negatieve of positieve buffers;
- doorgevoerde kortingen uit het verleden werken wel door in de waardebepaling van het pensioenvermogen;
- bij waardeoverdracht op pensioendatum (“shoprecht”): de afkoop vindt plaats bij de ontvangende pensioenuitvoerder.

De pensioenuitvoerder is verplicht om verzoek van een deelnemer tot gedeeltelijke afkoop toe te staan, indien er is voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. De afkoop is maximaal 10% waarde opgebouwde OP-aanspraken (minder dan 10% mag ook);
2. bij voltijdpensioenering moet de afkoop plaatsvinden op pensioeningangsdatum. Bij deeltijdpensioenering, wordt de afkoopruimte naar rato bepaald. Wanneer de deelnemer volledig gepensioneerd is, zal de ruimte daardoor ook op 10% van de totale ouderdomspensioenaanspraken uitkomen;
3. er wordt geen gebruik gemaakt van de zogenaamde hoog/laag-constructie. Dit houdt in dat er gekozen wordt voor een hogere annuïtaire uitkering tijdens de eerste jaren van pensioenering. Daar staat tegenover dat de annuïtaire uitkering na deze eerste jaren, lager is dan wanneer er niet gekozen was voor een hoog/laag-constructie;
4. na afkoop moet pensioenuitkering boven afkoopgrens blijven liggen, behalve bij de nettolijfrente. De afkoopgrens is voor 2019 vastgesteld op € 484,09 bruto per jaar.

Interviews met Nederlandse partijen

Het bedrag ineens

Pensioenuitvoerders over de eenmalige uitkering

Stijging administratiekosten blijft beperkt

De meeste gesproken partijen geven aan dat de invoering van het bedrag ineens van maximaal 10% van het pensioenkapitaal bij pensioenleeftijd, niet duurzaam tot noemenswaardig hogere administratiekosten leidt. Een van de aanbieders geeft aan dat het bedrag ineens gezien kan worden als een meer geconcentreerde variant van de al aangeboden “hoog-laagconstructie”. Dit is een fiscaal toegestane manier om de eerste jaren na de pensioenleeftijd een hoger pensioen uitgekeerd te krijgen. Hier staat tegenover dat na deze jaren, de overgebleven maandelijkse uitkeringen lager zijn dan wanneer er niet voor een hoog-laagconstructie gekozen is. Enkele partijen geven aan dat de druk van deze mogelijkheid op de administratiekosten slechts ziet op de implementatiefase (inrichten administratie en aanpassen planners). Ook deze druk vinden de meeste partijen beperkt, omdat vergelijkbare opties (hoog-laag) al geïmplementeerd zijn in de administratiesystemen.

Risico's liggen bij voorgeschreven bestedingsdoelen en verplichte fiscale toetsing

De partijen zijn het erover eens dat wettelijke vereisten aan het bestedingsdoel van het bedrag ineens wel grote kostenstijgingen met zich mee zouden brengen. Dit verhoogt de complexiteit van het bedrag ineens sterk. Zo lang deze eisen niet gesteld worden en alle deelnemers recht hebben op het bedrag ineens, is dit gemakkelijk door te voeren in de pensioenadministratie en kan de pensioencommunicatie rondom deze uitkering in grote mate gestandaardiseerd worden. In het conceptwetsvoorstel dat ingebracht is ter internetconsultatie op 18 november 2019 en in de Memorie van Toelichting bij dit conceptwetsvoorstel, blijkt dat een bestedingsdoel niet vereist zal worden. Een plicht tot een fiscale toetsing bij het uitkeren van het bedrag ineens, wordt door de meeste pensioenuitvoerders niet als hun taak gezien.

Zorgplicht bij keuze voor het bedrag ineens

Een van de partijen stelt dat de structurele communicatiekosten en kosten van zorgplicht wel toe kunnen nemen. Deelnemers moeten zich volgens deze partij namelijk bewust zijn van de consequenties van het verkleinen van het pensioenkapitaal waarmee een annuïtaire uitkering wordt gefinancierd. Deze partij stelt ook dat er in het algemeen meer aandacht geschonken moet worden aan de informatieplicht op pensioendatum. Deze verzwaarde zorgplicht ook zou volgens de uitvoerder ook moeten gelden bij hoog-laagconstructies zoals deze nu al bestaan en bij de uitruil van nabestaandenpensioen voor een hoger ouderdomspensioen.

Een andere partij ziet grote risico's in de interpretatie van de zorgplichtvereisten door de AFM. De uitvoerder maakt zich zorgen over de voorlichting rondom het opnemen van het bedrag ineens op de inkomstenbelastingheffing en de toeslagverlening (zorgtoeslag, huurtoeslag). Ook vraagt de uitvoerder zich af in hoeverre in de toekomst hun zorgplicht reikt naar de (ex-)partners van deelnemers die het bedrag ineens opnemen (in verband met de pensioendeling bij scheiding). Wanneer er zwaardere eisen gesteld gaan worden aan de zorgplicht van pensioenuitvoerders, zorgt dit volgens deze partij voor hogere uitvoeringskosten.

Meerdere partijen geven aan dat de uitvoeringskosten met betrekking tot de zorgplicht waarschijnlijk stijgen, door zowel het bedrag ineens als andere wijzigingen die voortvloeien uit het Pensioenakkoord. Een van de uitvoerders stelt nadrukkelijk dat stijging van de zorgplicht, ondanks de toenemende uitvoeringskosten, niet per definitie verkeerd is. Wanneer er meer contactmomenten zijn waarbij zaken uitgelegd worden en afgestemd worden op de situatie van de deelnemer, stelt de partij dat dit het vertrouwen in het stelsel ten goede kan komen.

Interviews met Nederlandse partijen

Standaardisering nabestaandenpensioenen

“Het nieuwe pensioenstelsel moet een adequate dekking voor het nabestaandenpensioen bevatten, die de arbeidsmobiliteit niet belemmert.”

Regeerakkoord 2017 - 2021

De Stichting van de Arbeid schrijft een advies over hoe grote verschillen tussen de huidige nabestaandenpensioendekking in pensioenregelingen kan worden voorkomen. Het advies gaat over zowel partnerpensioenen als wezenpensioenen. Het gaat hierbij om problematiek bij overlijden vóór pensioendatum.

Opties op de onderhandelingstafel van de Stichting van de Arbeid:

1. Opbouw partnerpensioenen bij overlijden voor pensionering op opbouwbasis, toekomstige dienstjaren verzekerd op risicobasis;
2. Gehele partnerpensioenen bij overlijden voor pensionering verzekerd op risicobasis;
3. Gehele partnerpensioenen bij overlijden voor pensionering verzekerd op risicobasis voor vijf jaarinkomens, ongeacht het daadwerkelijke aantal dienstjaren.



Oktober 2017

Netspar-brief “Nabestaandenpensioenen niet verzekerd”



Zomer 2018

Initiatiefnota over nabestaandenpensioenen

Pieter Omtzigt (CDA) en Eppo Bruins (ChristenUnie)



14 januari 2019

Adviesaanvraag kabinet aan Stichting van de Arbeid over uniformering nabestaandenpensioenen



Interviews met Nederlandse partijen

Standaardisering nabestaandenpensioenen

Gelijke nabestaandenpensioendekking in alle regelingen

Administratiekosten

Een van de verzekeraars geeft aan dat de drie methoden van uniformering van het nabestaandenpensioen die besproken worden bij de Stichting van de Arbeid, alle drie niet zorgen voor een stijging van de administratiekosten. Wanneer er wordt gekozen voor opbouw van nabestaandenpensioenen op opbouw- of op risicobasis, is de vergelijkbaarheid met de in de softwaresystemen al bestaande pensioenregelingen groot. Daarnaast geeft een van de verzekeraars aan al overlijdensrisicoverzekeringen aan te bieden die op eenzelfde wijze zijn ingeregeld, daarom kunnen de systemen de eenmalige uitkering ook zonder problemen verwerken. Daarom zijn de implementatiekosten en het effect op doorlopende uitvoeringskosten volgens deze verzekeraar beperkt.

Ook de pensioenfondsen en pensioenuitvoeringsorganisaties geven aan geen stijging van doorlopende uitvoeringskosten te verwachten als gevolg van een wijziging van het nabestaandenpensioen in één van de drie beschreven vormen. Eén van de uitvoerders geeft wel aan dat het uitvoeringstechnisch kostenverhogend is als de reeds opgebouwde nabestaandenpensioenrechten in mindering gebracht moeten worden een uit te keren nabestaandenkapitaal.

Het belang van de salaris- en partnerdefinitie

Wel geeft een van de partijen aan dat het noodzakelijk is dat het begrip “jaarsalaris” bij de discussie over “een uitkering van vijf jaarsalarissen” hetzelfde is als de huidige definitie die in de pensioenadministratie wordt gehanteerd als “pensioengevend salaris”. Als er twee verschillende salarisbegrippen moeten worden geadmistreerd, zorgt dit voor meer complexiteit. In beginsel wordt namelijk alleen het pensioengevend salaris opgenomen in de pensioenadministratie. Eventuele verschillen met het jaarsalaris die ontstaan omdat er bijvoorbeeld over enkele bijzondere salarisbestanddelen geen pensioen opgebouwd wordt, zorgen ervoor dat “pensioengevend salaris” niet altijd hetzelfde is als andere begrippen die er zijn van het bruto jaarsalaris. Dit kan leiden tot een verhoging van de uitvoeringskosten.

Uniformering blijkt volgens meerdere partijen essentieel te zijn. Wanneer er een veelheid van keuzes ontstaat voor werkgevers bij bijvoorbeeld de bepaling van het partnerbegrip, zullen de uitvoeringskosten wel stijgen. Aangezien het expliciet wordt beoogd bij de taak van de Stichting van de Arbeid om het aantal variaties sterk terug te dringen, lijkt dit risico beperkt.

Communicatiekosten

Volgens een aantal partijen leidt een overstap naar een nabestaandenpensioen van een eenmalige uitkering van vijf jaarsalarissen wel tot extra kosten voor communicatie. Zoals de plannen die op tafel liggen bij de Stichting van de Arbeid nu bekend zijn, worden er keuzemogelijkheden over de uitkeringsduur geboden bij de variant waarbij vijf jaarsalarissen uitgekeerd worden. Er ontstaat een extra contactmoment met betrekking tot het maken van de keuze over de uitkeringsduur. Ook moeten de nabestaanden goed voorgelicht worden over de consequenties van hun keuze. Het brengt aanzienlijke lasten met betrekking tot de zorgplicht mee wanneer nabestaanden bewuste keuzes moeten maken over de uitkeringsduur die het best past bij hun financiële situatie.

Een van de partijen raadt het sterk af om contactmomenten met nabestaanden te creëren, kort na het overlijden van de deelnemer. Hun stellingname komt niet vanuit het perspectief van kosten, maar omdat zij in de praktijk hebben gemerkt dat nabestaanden het emotioneel zwaar genoeg hebben. Vanuit zorg voor de deelnemer en de nabestaanden, hebben zij daarom ervoor gezorgd dat het nabestaandenpensioen direct ingaat zonder enige acties van deze nabestaanden. Ook stellen zij dat het vanuit het oogpunt van zorgplicht niet verstandig is om nabestaanden kort na het overlijden dergelijke keuzes te laten maken. Door hun emotionele toestand kunnen zij de financiële consequenties van hun keuzes niet altijd goed overzien.

Een van de pensioenfondsen geeft aan dat een overstap naar vijf jaarsalarissen een grote versobering is ten opzichte van hun nabestaandenpensioen op kapitaalbasis. Daarom zien zij een flinke stijging van de communicatiekosten door deelnemers die ontevreden zijn met deze nieuwe regeling en daarom contact zoeken met het fonds.

Interviews met Nederlandse partijen

Zelfstandigen zonder personeel

De discussie over aansluiting van zzp'ers

Een van de technische werkverbanden die is ingesteld, richt zich op het verruimen van mogelijkheden voor zzp'ers om pensioen op te bouwen in de tweede pijler. Het Pensioenakkoord richt zich primair op vrijwillige aansluiting van zelfstandigen bij hun bedrijfstak- of ondernemingspensioenfondsen. Ook wordt er onderzocht of er een mogelijkheid is van automatische aanmelding van zelfstandigen, waarna de zelfstandigen zich kunnen afmelden bij de regeling wanneer zij geen deelnemer willen zijn.

Pensioenuitvoerders over aansluiting zzp'ers

De uitvoerders verschillen van mening over hoe wenselijk zij het vanuit het uitvoeringskostenperspectief vinden om zzp'ers vrijwillig of verplicht aan te sluiten bij hun pensioenregeling. Zowel de uitvoerders die positief als die negatief zijn over aansluiting van zelfstandigen bij hun pensioenregeling, geven aan dat de uitvoeringskosten en daarmee ook de kosten voor de deelnemer hoger zullen zijn bij individuele producten zoals zzp-pensioen.

Risico's en complexiteit rondom premie-inning en mutaties van zelfstandigen

Er wordt vooral gehamerd op de problemen rondom premie-inning bij zzp'ers. Aangezien zij vaak een variërend inkomen genieten, zal er bij zelfstandigen de wens bestaan om een per maand variabele premie in te leggen. Meerdere aanbieders geven aan dat zij dat in hun huidige systemen niet zomaar kunnen verwerken. Zij zullen een afwijkend proces voor premie-inning bij individuen moeten opzetten.

Ook zijn pensioenuitvoerders gewend om de pensioenpremie te innen van de werkgever. Hierdoor wordt het aanspreekpunt gebundeld. Op het moment dat premies niet betaald worden, krijgen zij bij aansluiting van zzp'ers direct met de deelnemer te maken. Daarop is de huidige communicatie met de premiebetalers niet ingericht bij het merendeel van de pensioenuitvoerders. Pensioenuitvoerders uiten ook de vrees voor enige vorm van aansprakelijkheid wanneer de zelfstandige verkeerde gegevens of mutaties doorgeeft.

Verplichte aansluiting van zzp'ers

Ook kwam het vraagstuk "geen premie betaald, wel recht op pensioen" ter sprake in de context van een eventuele latere verplichte aansluiting van zzp'ers bij pensioenregelingen. Wanneer een reguliere werknemer pensioen had moeten opbouwen bij een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling maar de werkgever ten onrechte geen pensioenpremies heeft betaald, heeft de deelnemer alsnog recht op een pensioenuitkering vanuit het bedrijfstakpensioenfonds. De schade die hieruit voortvloeit kan dan door het pensioenfonds verhaald worden op de werkgever. In het geval van een zelfstandige is dit individu zowel deelnemer in de regeling als de partij die per ongeluk of met opzet verzaakt heeft premie te betalen.

De vraag is dan enerzijds of de pensioenaanbieder de niet-aangemelde zzp'er had moeten identificeren en anderzijds of de voormalig zelfstandige recht heeft op een pensioenuitkering. Indien pensioenuitvoerders verplichte aansluiting van zzp'ers moeten handhaven, zorgt dit voor aanzienlijke uitvoeringskosten in het kader van het opsporen van deze premieplichtigen. Daarnaast zal er veel gecommuniceerd moeten worden over een aansluitplicht.

Vrijwillige aansluiting van zzp'ers

Indien er geen wettelijke verplichting ontstaat om zelfstandigen op te nemen in de pensioenproducten van de uitvoerders, stellen sommige uitvoerders deze groep niet te zullen bedienen. De administratie- en communicatiekosten wegen volgens deze aanbieders namelijk niet op tegen wat een redelijke prijs is voor een dergelijk pensioenproduct. Een van de premiepensioeninstellingen geeft aan dat zij zich blijven richten op grotere werkgevers, maar dat zij veronderstellen dat de premiepensioeninstellingen die zich richten op kleinere werkgevers hun systemen zo hebben ingericht dat het aanbieden van pensioen aan zelfstandigen wel interessant is.

Interviews met Nederlandse partijen

Verkorten wachttijd uitzendkrachten

Pensioenopbouw na 26 weken uitzendwerk

Uitzendkrachten beginnen pas na 26 weken met het opbouwen van pensioen. Voor het eerste half jaar dat zij werken, worden zij daarom nog niet aangemeld bij Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP).

Impact uitvoeringskosten bij pensioenuitvoerder StiPP

Dit pensioenfonds voor uitzendkrachten kent opvallend veel kleine pensioenkapitalen. Het fonds geeft aan dat 96% van de deelnemers een opgespaarde pensioenpot heeft die onder de afkoopgrens ligt. Dit houdt in dat een zeer groot deel van de deelnemers een pensioen van maximaal €484,09 bruto per jaar (afkoopgrens van 2019) heeft.

Het fonds geeft aan dat veel personen slechts enkele weken werken in de uitzendbranche en dat een redelijk deel van hun deelnemers uit het buitenland komt. Indien ook de personen die minder dan een half jaar in de uitzendbranche werken moeten worden opgenomen in de pensioenregeling, zal het aantal deelnemers significant toenemen.

Voor iedere deelnemer worden kosten gemaakt, voor bijvoorbeeld de aan- en afmelding en de communicatie over het opgebouwde pensioenkapitaal. Zeker bij deelnemers die in het buitenland wonen en deelnemers die een zeer klein pensioenkapitaal hebben opgebouwd, drukken de uitvoeringskosten zwaar op het beperkte kapitaal. Hoewel er geen exacte cijfers bekend zijn, rekenen de geïnterviewde personen op “bijna een verdubbeling van het aantal actieve deelnemers” wanneer de wachttijd wordt afgeschaft.

“Deze maatregel leidt tot een verdubbeling van het aantal deelnemers, daardoor zullen de uitvoeringskosten zeker stijgen”

3d

Wat verder ter tafel kwam

Algemene opmerkingen buiten de reikwijdte van het onderzoek

Interviews met Nederlandse partijen

De transitie van uitkerings- naar premiereregelingen

PPI's en verzekeraars willen premiereregelingen blijven uitvoeren

Afnemende vraag van werkgever naar uitkeringsregelingen door lage rente

Alle Nederlandse aanbieders van verzekerde pensioenregelingen, hebben de afgelopen jaren besloten de focus te verleggen van uitkeringsregelingen naar beschikbarepremiereregelingen. Aangezien door de lage rente het aanbieden van een pensioen met verzekerde garanties zeer hoge kosten met zich brengt, zien zij dat werkgevers vrijwel niet meer kiezen voor verzekerde uitkeringsregelingen. Tegelijkertijd is hier ook een verschuiving gaande van aanbieden van beschikbarepremiereregelingen via de verzekeraar naar aanbieden van beschikbare premiereregelingen via de (gerelateerde) PPI. Eén van de geïnterviewde partijen gaf aan dat in 2018 de helft van de beschikbarepremiereregelingen werd afgesloten bij hun verzekeringsentiteit was en de andere helft bij hun premiepensioeninstelling. In 2019 werd al 60% bij de premiepensioeninstelling en 40% bij de verzekeraar ondergebracht.

Het nieuwe pensioencontract als finale duw naar de premiereregeling

De afname van het aantal deelnemers in een uitkeringsregeling zorgt ervoor dat de kosten per deelnemer zodanig stijgen, dat een van de partijen expliciet aangeeft de uitvoering van verzekerde middelloonregelingen niet meer in het belang van de deelnemer te vinden. Eén van de twee verzekeraars geeft nu al aan dat zij vanwege de te hoge uitvoeringskosten, geen lange contracten voor uitkeringsregelingen meer aangaat met werkgevers. Zij gaan alleen nog akkoord met het afsluiten van een nieuw contract voor een uitkeringsregeling, indien de werkgever de intentie heeft om binnen de contractstermijn de pensioenregeling om te zetten naar een premiereregeling.

In beginsel geven de verzekeraars aan dat zij dit doen om werkgevers de tijd te geven om het gesprek aan te gaan met werknemers, ondernemingsraden en vakbonden over de verandering van hun pensioenregeling. Momenteel is er dus sprake van een meer flexibele overgang van uitkerings- naar premiereregelingen.

Uitvoeringskosten uitkeringsregeling met degressieve opbouw

Een van de verzekeraars die PwC sprak, stelt echter bij invoering van het nieuwe pensioencontract per direct te stoppen met het aanbieden van uitkeringsregelingen. De partij ziet de hoge uitvoeringskosten bij een verzekerde middelloonregeling met degressieve opbouw als reden hiervoor. Het is volgens deze uitvoerder onevenredig duur om dit pensioencontract in te regelen in systemen, terwijl werkgevers toch in de toekomst vooral behoefte hebben aan regelingen zonder garanties.

Het draagt volgens deze partij niet bij aan het vertrouwen in het stelsel als dergelijke dure pensioensystemen opgezet worden, die enkele jaren later niet meer gebruikt worden. Ook de andere verzekeraar die PwC gesproken heeft, heeft aangegeven geen uitkeringsregelingen met degressieve opbouw te gaan uitvoeren. Ook daar leidt het samenspel van een afnemende vraag vanuit werkgevers en hoge uitvoeringskosten bij implementatie en onderhoud ervoor, dat zij het aanbieden van dit pensioencontract niet wenselijk en rendabel vinden.

Mogelijkheden rondom de variabele uitkering

Een van de pensioenuitvoerders heeft in het verleden een combinatie willen maken van een gedeeltelijk vaste en een gedeeltelijk variabele pensioenuitkering. Deze uitvoerder stelt dat dit product er niet is gekomen door de hoge wettelijke eisen of invulling daarvan door de toezichthouder. Aangezien de uitvoerder de combinatie tussen de vaste en de variabele uitkering ziet als een regeling die wat betreft zorgplicht tussen deze twee regelingen in zou moeten zitten, raden zij de toezichthouder aan om de eisen aan deze tussenvorm niet zwaarder in te vullen dan de zorgplichtvereisten aan een volledig variabele pensioenuitkering.

Interviews met Nederlandse partijen

De transitie van uitkerings- naar premiereregelingen

Pensioenfondsen zien voordelen van zowel variant met “Wvp+”-variant als “het nieuwe contract”

Schaal is belangrijk bij variant met uitgebreidere risicodeling (“het nieuwe contract”)

De pensioenfondsen die nu al meer gericht zijn op collectieve risicodeling en garanties, zijn gematigder in hun oordeel over “het nieuwe contract”. Vooral de transitiekosten, maar ook de toenemende doorlopende kosten zullen gespreid moeten worden onder zo veel mogelijk werkgevers en regelingen.

Variërende opvattingen over transitiekosten

De transitiekosten zijn sterk afhankelijk van de keuzes die sociale partners maken met betrekking tot het nieuwe pensioencontract en in welke mate deze keuzes aansluiten bij de huidige regelingen. Zo brengt de overstap van de huidige uitkeringsregeling naar een Wvp+-variant voor een aantal pensioenuitvoerders significante transitiekosten met zich, omdat zij hun systemen nog niet hebben ingericht op premieovereenkomsten. Voor andere partijen geldt dat zij momenteel al een beschikbare premiereregeling uitvoeren waardoor de transitie eenvoudig en tegen lage kosten te realiseren is.

Implementatietijd in softwaresystemen

De pensioenuitvoerders gebruiken voor hun administratie de software van externe leveranciers. Voor alle pensioenuitvoerders zullen bij de wijziging van het stelsel de softwaresystemen aangepast moeten worden. De meeste pensioenuitvoerders verwachten dat de aanbieders van deze softwaresystemen en/of de pensioenuitvoeringsorganisatie die de administraties uitvoeren, niet de capaciteit hebben om alle pensioenuitvoerders direct te bedienen. Daardoor zal er een “wachtrij” ontstaan bij de leveranciers van softwaresystemen / pensioenuitvoeringsorganisaties. Uitvoerders schatten dat de transitietijd tussen de twee en vijf jaar moet zijn om te zorgen dat alle uitvoerders aangepaste systemen hebben. Vooral kleinere pensioenuitvoerders vrezen dat zij “achterin de rij moeten aansluiten”. Ook stellen uitvoerders dat voorop lopen ook niet wenselijk is, omdat men dan nog last heeft van de “kinderziektes”.

Het bedrag ineens (10%) potentiële kostenpost voor overheid

Eén van de geïnterviewde pensioenuitvoerders wijst erop dat de eenmalig uitkering ook potentieel kostenverhogend kan zijn voor de overheid. Dit is het geval indien het bedrag ineens leidt tot het vervallen van toeslagen (zoals huur- en zorgtoeslag) waarvoor de nodige administratieve handelingen uitgevoerd moeten worden en controles op gedaan moeten worden die een jaar later weer opnieuw toegekend moeten worden.

“Als kleine uitvoerder staan wij niet vooraan in de rij bij de softwareleverancier”

Interviews met Nederlandse partijen

De transitie van uitkerings- naar premieregelingen

Transparantie over vermogensbeheerkosten

In de discussie met pensioenuitvoerders over de uitvoeringskosten, bleken verschillende opvattingen te heersen over de kostenstructuur van premiepensioeninstellingen. Deze premiepensioeninstellingen leveren versimpelde pensioenproducten tegen lagere uitvoeringskosten dan bijvoorbeeld pensioenfondsen.

De premiepensioeninstellingen stellen dat deze lage uitvoeringskosten komen door een gebrek aan complexiteit in de regeling en lage winstmarges voor de uitvoerder.

Anderzijds zijn er vanuit de pensioenfondsen partijen die dit tegenspreken, en het standpunt innemen dat premiepensioeninstellingen winst maken door (aanzienlijk) hogere vermogensbeheerkosten te rekenen dan pensioenfondsen.

Om duidelijkheid te krijgen over de totale kosten, stellen zowel de premiepensioeninstellingen als pensioenfondsen dat meer transparantie van groot belang is. Meerdere partijen stellen dat deelnemers er baat bij hebben als er een onafhankelijk onderzoek komt naar de vermogensbeheerkosten. De vermogensbeheerkosten zijn namelijk de grootste kostenpost binnen een pensioenproduct en wegen aanzienlijk zwaarder dan de pensioenuitvoeringskosten. Ook draagt een onderzoek naar de vermogensbeheerkosten bij aan de vergelijkbaarheid van regelingen en aan het voorkomen van eventuele verstopte kostenopslagen zoals in Australië.

4

Overzicht impact op uitvoeringskosten

Overzicht impact op doorlopende uitvoeringskosten





Elementen “het nieuwe contract”

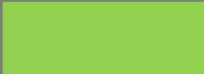
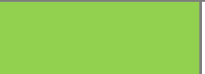




= geen of zeer beperkte kostenstijging
 = beperkte kostenstijging
 = redelijke kostenstijging
 = aanzienlijke kostenstijging

Maatregel	Impact administratie	Impact communicatie	Aandachtspunten en aanbevelingen
Contract met uitgebreide risicodeling (“het nieuwe contract”)			
Variabele inkoop van aanspraken	Yellow	Orange	<ul style="list-style-type: none"> De stijging van uitvoeringskosten kan beperkt blijven indien de inkoop op jaarlijkse basis kan plaatsvinden. Inkoop op maandelijkse basis werkt sterk kostenverhogend. Pensioencommunicatie moet op alle kanalen maatwerk worden, omdat de inkoop leeftijdsafhankelijk wordt. Stijging communicatiekosten als gevolg van meer vragen van deelnemers door vergroting complexiteit.
Periodiek toetsen van premie tegen actuele rente	Green/Red	Green	<ul style="list-style-type: none"> Indien pensioenopbouw fiscaal toegestaan is zolang binnen het voorgeschreven premiumaximum wordt gebleven, is dit geen probleem. Indien er ook nog getoetst moet worden tegen een maximale opbouw van een percentage van het middelloon, is deze toetsing zeer problematisch. Dit vraagt namelijk om een schaduwadministratie.
Dubbele noodrem / gesloten spreiding	Orange	Red	<ul style="list-style-type: none"> De dubbele noodrem betekent gesloten spreiding. Bij gesloten spreiding van kortingen dienen veel gegevens bijgehouden te worden. De complexiteit neemt toe naarmate de spreidingsperiode langer is. Verschillende vormen van gesloten korten naast elkaar zijn uit te voeren, maar zorgen wel voor een toename van de administratiekosten. De dubbele noodrem leidt per definitie tot parallelle “kortingsgroepen” bij lage dekkingsgraden.
Korten en indexeren: open spreiding	Green	Green	<ul style="list-style-type: none"> Open spreiding is de communicatief en uitvoeringstechnisch meest eenvoudige manier van korten en indexeren.
Korten en indexeren: open en gesloten spreiding door elkaar	Orange	Red	<ul style="list-style-type: none"> Uitvoerders geven aan dat gecombineerd open en gesloten spreiding niet alleen de uitvoeringskosten sterk laat toenemen, ook neemt de kans op fouten in grote mate toe en vinden zij dit vrijwel niet uitlegbaar aan deelnemers.
Leeftijdsafhankelijk korten en indexeren	Yellow	Orange	<ul style="list-style-type: none"> Beperkte kostenstijging door meer handmatige handelingen. Pensioencommunicatie moet op alle kanalen maatwerk worden, omdat de inkoop leeftijdsafhankelijk wordt. Stijging communicatiekosten als gevolg van meer vragen van deelnemers door vergroting complexiteit. Toedelen op basis van bereikbaar pensioen wordt door verschillende partijen niet wenselijk geacht i.v.m. de uitlegbaarheid.
Keuze tussen verschillende beleggingsprofielen in collectieve beleggingen	Red	Red	<ul style="list-style-type: none"> Vraagt een extra administratie. Mate van complexiteit ook mede afhankelijk van aantal keuzes en keuzemomenten.

Overzicht impact op doorlopende uitvoeringskosten

Elementen Wvp+-contract



 = geen of zeer beperkte kostenstijging
 = beperkte kostenstijging
 = redelijke kostenstijging
 = aanzienlijke kostenstijging

Maatregel	Impact administratie	Impact communicatie	Aandachtspunten en aanbevelingen
Contract met beperkte risicodeling (Wvp+-variant)			
Het invoeren van een vaste, leeftijdsonafhankelijke premie			<ul style="list-style-type: none"> Het is gemakkelijker te informeren over een leeftijdsonafhankelijke premie dan over een staffel, maar het kostenverlagende effect op de communicatiekosten hiervan zal zeer beperkt zijn
Solidariteitspremies in de opbouwfase			<ul style="list-style-type: none"> Vraagt extra administratie naast de individuele pensioenvermogens en mogelijk oormerking van solidariteitsinleg. Toename complexiteit product Huidige aanbieders van individuele beschikbarepremieregelingen geven aan dat zij graag de mogelijkheid willen houden om individuele regelingen aan te bieden. Zo kunnen zij de uitvoeringskosten net zo laag houden als in hun huidige pensioenproduct.
Geleidelijk omzetten beleggingspotjes in aanspraken			<ul style="list-style-type: none"> Voor sommige partijen geldt dat dit al aangeboden wordt, dus leidt niet tot kostenstijgingen. Voor partijen die dit momenteel niet ingeregeld hebben, stijgen de kosten naar verwachting beperkt (na eerste inrichting). Partijen wijzen op complexiteit wanneer er een deelnemer bijvoorbeeld gaat scheiden tijdens de inkoopfase. De kans op samenloop tussen inkoop en levensgebeurtenissen wordt groter naarmate de inkooptermijn toeneemt.

Overzicht impact op doorlopende uitvoeringskosten





Elementen beide pensioencontracten - transitie en compensatie


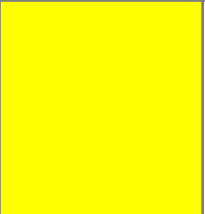
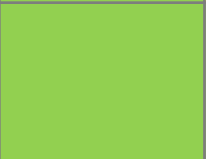


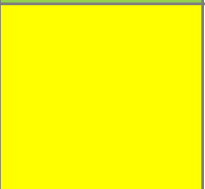


■ = geen of zeer beperkte kostenstijging
■ = beperkte kostenstijging
■ = redelijke kostenstijging
■ = aanzienlijke kostenstijging

Maatregel	Impact administratie	Impact communicatie	Aandachtspunten en aanbevelingen
Beide nieuwe pensioencontracten			
Transitie: alleen afschaffen doorsneesystematiek			<ul style="list-style-type: none"> De enkele transitie is alleen mogelijk als het FTK niet ophoudt te bestaan. Anders is er geen wettelijk kader van toepassing op de oude aanspraken. De stijging van uitvoeringskosten kan beperkt blijven indien de inkoop op jaarlijkse basis kan plaatsvinden. Inkoop op maandelijkse basis werkt sterk kostenverhogend. Pensioencommunicatie moet op alle kanalen maatwerk worden, omdat de inkoop leeftijdsafhankelijk wordt. Stijging communicatiekosten als gevolg van meer vragen van deelnemers door vergroting complexiteit.
Transitie: niet-invaren			<ul style="list-style-type: none"> Niet-invaren is alleen mogelijk als het FTK blijft bestaan. Anders is er geen wettelijk kader van toepassing op de oude aanspraken. Er blijven twee systemen naast elkaar in stand, dit zorgt voor een dubbele administratie en dus verhoging van uitvoeringskosten. Communicatie: extra uitdaging vanwege het naast elkaar bestaan van twee systemen met verschillende regels.
Transitie: ingroeivariant			<ul style="list-style-type: none"> Er blijven twee systemen naast elkaar in stand, dit zorgt voor een dubbele administratie. Communicatie: zie niet-invaren.
Transitie: volledig invaren			<ul style="list-style-type: none"> Kostenstijgingen zitten voornamelijk in transitiefase. Invaren biedt de mogelijkheid om <i>legacy</i>-regelingen op te ruimen.
Wijzigen administratiesystemen op basis van de gekozen transitievorm			<ul style="list-style-type: none"> Vooraf kleine pensioenuitvoerders maken zich zorgen over de implementatietijd bij hun softwareleverancier. Zij vragen om minimaal twee tot drie jaar de tijd om de transitie vorm te geven in hun systemen.
De implementatie van compensatiemaatregelen			<ul style="list-style-type: none"> Dit hangt zeer sterk af van de manier waarop de compensatiemaatregelen worden vormgegeven. Indien de compensatie eenmalig en generiek is, is de stijging van de uitvoeringskosten beperkt Naarmate de compensatie langer duurt en individueler wordt, nemen de kosten zeer sterk toe. Enkele aanbieders van beschikbarepremieregelingen geven aan geen maatwerk-compensatiemaatregelen in te zullen regelen in hun systemen. Compensatie kan dan alleen buiten de tweede pijler.

Overzicht impact op doorlopende uitvoeringskosten

Elementen beide pensioencontracten - overig

 = geen of zeer beperkte kostenstijging
 = beperkte kostenstijging
 = redelijke kostenstijging
 = aanzienlijke kostenstijging

Maatregel	Impact administratie	Impact communicatie	Aandachtspunten en aanbevelingen
Beide nieuwe pensioencontracten			
Uniformering van het nabestaandenpensioen (NP)			<ul style="list-style-type: none"> • Indien er gekozen wordt voor de variant van vijf jaarsalarissen, is dit voor veel nabestaanden een versobering van het nabestaandenpensioen. Dit leidt naar verwachting tot veel vragen en klachten . • Een uniforme partner- en salarisdefinitie is zeer belangrijk om de uitvoeringskosten te beperken. • Hoe groter aantal keuzemogelijkheden (bijv. aantal uitkeringsjaren), hoe kostbaarder (ook qua zorgplicht). • Naast elkaar bestaan van meerdere systemen leidt tot extra uitvoeringskosten (bijv. oude opgebouwde NP rechten naast een nieuw uit te keren kapitaal)
Bedrag ineens max. 10% pensioenvermogen			<ul style="list-style-type: none"> • Een deel van de pensioenuitvoerders maakt zich zorgen om zijn zorgplicht met betrekking tot het communiceren van het tijdelijk vervallen van toeslagen en een voor sommige deelnemers onverwachte hogere heffing inkomstenbelasting. • Ook maken sommige uitvoerders zich zorgen over de zorgplicht naar (ex-)partners. • Bij invoeren met terugwerkende kracht kan er een liquiditeitsissue ontstaan.
Verkorten wachttijd uitzendsector			<ul style="list-style-type: none"> • Het pensioenfonds waarin de meeste uitzendkrachten bij verkorting van de wachttijd moeten worden opgenomen, stelt dat de uitvoeringskosten waarschijnlijk ongeveer zullen verdubbelen. Deze uitvoeringskosten zijn in dat geval zeer hoog ten opzichte van het opgebouwde pensioenkapitaal. Daardoor is het de vraag of de hoge uitvoeringskosten er niet voor zorgen dat verkorting van de wachttijd de al zittende deelnemers benadeelt, en ook of de toetredende deelnemers wel gebaat zijn bij een zeer klein pensioenkapitaal waar tegenover relatief hoge kosten staan.
Aansluiting zelfstandigen zonder personeel			<ul style="list-style-type: none"> • De meeste partijen geven aan dat bij vrijwillige aansluiting van zzp'ers de kosten voor binding van zzp-ers en de incassokosten naar verwachting niet opwegen tegen de baten en dat zij dit product daarom niet zullen aanbieden. • Bij verplichte aansluiting van zzp'ers geven veel partijen aan dat de handhavingskosten naar verwachting hoog zullen zijn en dat zij zich zorgen maken over "geen premie, wel recht". Daarnaast wordt er ook bij verplichte aansluiting een verhoging van incasso- en administratiekosten verwacht.

Beperking stijging doorlopende uitvoeringskosten

Adviezen en suggesties

Matiging toename stijging uitvoeringskosten

Op basis van de interviews en de kennis van PwC van de markt, geeft PwC hierna een aantal suggesties om de uitvoeringskosten laag te houden. Dit betreft geen oordeel over de vraag of onderstaande maatregelen ook beleidsmatig wenselijk zijn in de ogen van de pensioenuitvoerders, pensioenuitvoeringsorganisaties of PwC. PwC heeft niet onderzocht of alle suggesties door alle partijen onderschreven worden.

Transitie

- Maak het invaren oude rechten verplicht en vermijd twee parallelle pensioenadministraties door oude rechten niet in te varen;
- Laat oude indexatieachterstanden (en dus inhaalindexatie) vervallen door het invaren;
- Creëer geen nieuwe voorwaardelijke rechten en reken oude voorwaardelijke rechten direct af;
- Vermijd de ingroeivariant in het transitievraagstuk;
- Maak van uitvoeringskosten een eigen technisch werkverband in plaats van dit binnen alle werkverbanden als aandachtspunt mee te nemen. Het thema uitvoeringskosten wordt te makkelijk over het hoofd gezien als dit een sub-taak is van de andere werkgroepen;
- Geef pensioenuitvoerders genoeg tijd voor de transitie. Sommige uitvoerders stellen ongeveer twee tot drie jaar nodig te hebben om de softwaresystemen van hun softwareleveranciers adequaat te laten inrichten;
- Behoud ook het normale contract op basis van de Wet verbeterde premieregeling, met minder collectieve risicodeling.

Compensatie

- Schep wettelijke kaders die eenmalige, onvoorwaardelijke en generieke compensatie stimuleren;
- Laat compensatie in de pensioensfeer niet op individueel niveau gebeuren (beperk persoonlijke of leeftijdsafhankelijke elementen zoveel mogelijk), dit leidt tot maatwerk en maatwerk leidt tot hogere uitvoeringskosten en bijbehorende moeilijkheden bij in- en uitdiensttredingen;
- Creëer fiscale kaders om individuele overcompensatie niet fiscaal bovenmatig te laten zijn, zodat maatwerk bij compensatie niet nodig is om aan fiscale wetgeving te voldoen.

Toevoegen complexiteiten aan regeling

- Zorg dat er de ruimte beperkt is om dure complexiteiten toe te voegen aan de pensioenregeling;
- Keuzemogelijkheden zorgen voor hogere uitvoeringskosten, dus beperk onnodige keuzevrijheid.

Zelfstandigen zonder personeel

- Houd de pensioenopbouw voor zzp'ers buiten de tweede pijler, los de problematiek rondom zzp'ers op in derdepijlerproducten om de uitvoering van tweedepijlerpensioen niet te belasten;
- Zorg ervoor dat zzp'ers die (ondanks herhaaldelijke verzoeken) geen premie betaald hebben, ook geen recht hebben op pensioen vanuit het fonds. Individuele rechtsgangen in verband met niet betalen van premie zijn te kostbaar;
- Kijk of er mogelijkheden zijn om zzp'ers niet individueel verantwoordelijk te laten zijn voor premiebetaling (maar bijvoorbeeld via de opdrachtgever) ter voorkoming van incassoproblemen en een grote stijging van de incassokosten.

Mogelijkheden voor daling doorlopende uitvoeringskosten

Adviezen en suggesties

Potentie daling uitvoeringskosten

Op basis van de interviews en de kennis van PwC van de markt, geven hierna een aantal suggesties om de uitvoeringskosten laag te houden. Dit betreft geen oordeel over de vraag of onderstaande maatregelen ook beleidsmatig wenselijk zijn in de ogen van de pensioenuitvoerders, pensioenuitvoeringsorganisaties of PwC. PwC heeft niet onderzocht of alle suggesties door alle partijen onderschreven worden.

- **Het opruimen van complexe regelingen uit het verleden**
Het invaren kan oude, complexe regelingen en rechten opschonen. De vermogens kunnen dan gebruikt worden voor de uitvoering van een moderne en eenvoudigere regeling. Bij fondsen met veel moeilijk administreerbare rechten kan deze harmonisatie duurzame uitvoeringskosten verminderen.
- **Het voorkomen van het creëren van nieuwe moeilijk te administreren regelingen**
Creëer een uniforme basisregeling voor alle deelnemers die gemakkelijk uit te voeren is. Beperk hierbij de afhankelijkheid van derden (zoals het UWV);
- **Vergelijkbaarheid van pensioenregeling over pensioenuitvoerders heen vermindert complexiteit**
Vergelijkbare pensioenregeling (zowel binnen als tussen pensioenuitvoerders) leidt naar verwachting tot een vermindering van de complexiteit in de inrichting van pensioenadministratiesystemen. Hierbij valt te denken aan uniforme definities van pensioengevend salaris en vergelijkbare overgangsmatregelen (waaronder compensatiemethodes). Eén van de pensioenuitvoeringsorganisaties geeft aan dat deze vergelijkbaarheid tussen verschillende regelingen bij verschillende pensioenuitvoerders ook zou kunnen leiden tot een verlaging van communicatiekosten, omdat in dat geval voor meer uniformiteit gekozen kan worden, hetgeen potentieel (op termijn) tot minder vragen bij deelnemers leidt.

Eén van de geïnterviewde premiepensioeninstellingen, geeft aan dat beschikbarepremieregelingen (Wvp-regelingen) door de vaste premie in beginsel meer op elkaar gaan lijken. Deze stellingname gaat op indien er geen gedifferentieerde solidariteitspremies in de opbouwfase en er geen compensatieregelingen op basis van maatwerk worden ingevoerd.

In lijn met hetgeen de pensioenuitvoeringsorganisatie stelt, geeft zij aan dat het momenteel lastig is om pensioencommunicatie generiek in te richten, door de verschillende premies die gehanteerd worden. Bij vaste premies, kan volgens deze partij wel generiek gecommuniceerd worden. Deze uitvoerder geeft aan dat communicatiekosten daardoor impliciet gedeeld gaan worden door de verschillende werkgevers.

- **Meer concurrentie door uniformering regelingen**
PwC heeft getoetst bij verschillende aanbieders van regelingen of zij van mening zijn dat de kosten voor deelnemers lager zullen worden door bijvoorbeeld toegenomen concurrentie door een toenemende vergelijkbaarheid van producten. De aanbieders van beschikbarepremieregelingen, vooral de premiepensioeninstellingen, geven aan dat de concurrentie op pensioenregelingen buiten de verplichtgestelde bedrijfstakregelingen om al zeer groot is. Omdat volgens hen de marges flinterdun zijn en de kosten per deelnemer al “gehalveerd zijn in de afgelopen jaren”, zullen deze tarieven daarom volgens een van deze aanbieders niet meer dalen.

De enige mogelijkheden tot lagere uitvoeringskosten per deelnemer zit volgens meerdere aanbieders in meer schaalgroottes. Consolidatie van pensioenaanbieders zou daarmee op macroniveau kunnen leiden tot lagere uitvoeringskosten, concentratie van regelingen kan voor individuele uitvoerders leiden tot lagere uitvoeringskosten.

5

Bijlagen

Geraadpleegde literatuur

Algemeen

Motie Omtzigt c.s. over dit onderzoek

Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 32 043, nr. 469

Adviesrapport SER

SER (2019) *Naar een nieuw pensioenstelsel*, Advies 19/05, juni 2019.

Kamerbrief principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel

Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 32 043, nr. P

Kamerbrief Evaluatie Wet verbeterde premieregeling

Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 32 043, nr. 501

Onderzoeken buitenlandse pensioenstelsels

CPB Notitie

Centraal Planbureau, *Internationale vergelijking van pensioenstelsels, Denemarken, Zweden, Chili en Australië*, 12 juni 2015.

Australisch rapport

Royal Commission into Misconduct in the Banking, Superannuation and Financial Services Industry (2019), *Final Report*, Volume 1, ISBN 978-1-920838-64-5.

Brits rapport

Wood, A. et al (2012), *Pension landscape and charging: Quantitative and qualitative research with employers and pension providers*, DWP Research Report No. 804.

Door geïnterviewde partijen aangedragen literatuur

Elsevier Weekblad, *Interview met Paul Frijters*, 1 juni 2019.

Het Financieele Dagblad, *Chilenen steken economie in brand*, 2 november 2019

The Economist, *Australia's biggest banks are in the dock, a commission of inquiry finds a litany of abuses*, 6 oktober 2018.

The Economist, *Australia's lauded private-pension system is under scrutiny, an inquiry has exposed a number of egregious rip-offs*, 18 september 2018



Vele personen vanuit de pensioenuitvoerders en pensioenuitvoeringsorganisaties zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van dit onderzoek. Wij danken iedereen die aan de totstandkoming van het rapport een bijdrage heeft geleverd.

Rosa d'Adelhart Toorop
Lilian van Duijnhoven
Bastiaan Starink

[pwc.nl](https://www.pwc.nl)

© 2019 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the prior written permission of PwC.

"PwC" refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network.

Please see www.pwc.com/structure for further details.