

Consolidatie in de pensioensector: een blik op de toekomst van AFP en PPI

De consolidatie in de Nederlandse pensioensector is al een aantal jaren in volle gang. Volgens recente gegevens van De Nederlandsche Bank (DNB) is het aantal pensioenfondsen gedaald van ruim 1.000 in 1998 naar minder dan 250 in 2018¹. De verwachting is dat deze consolidatie verder zal doorzetten. De daling van het aantal pensioenfondsen in Nederland manifesteert zich met name aan de kant van de ondernemingspensioenfondsen. Het aantal beroeps- en bedrijfstakpensioenfondsen is weliswaar ook gedaald, maar dit is op veel kleinere schaal. Tegelijkertijd zien we ontwikkelingen bij andere pensioenuitvoerders, zoals de introductie van de Premie Pensioeninstelling (PPI) in 2011 en het Algemeen Pensioenfonds (APF) in 2016.

In dit artikel geef ik weer welke ontwikkelingen en overwegingen we zien bij de keuzes die pensioenfondsen en werkgevers hierbij hebben en in de nabije toekomst zullen maken.

DALING VAN ONDERNEMINGSPENSIENFONDSEN ZET DOOR

Werkgevers die opereren buiten een sector waar een verplichte aansluiting bij een beroeps- of bedrijfstakpensioenfonds van toepassing is, hebben in beginsel vrije keuze de pensioenregeling bij een bepaalde pensioenuitvoerder onder te brengen. Veelal grotere werkgevers hebben er in het verleden voor gekozen een eigen ondernemingspensioenfonds op te richten. Deze ontwikkeling is gestart in de jaren '60 en bereikte eind jaren '90 een piek, toen er in Nederland meer dan 900 ondernemingspensioenfondsen actief waren. Een eigen ondernemingspensioenfonds betekent veelal optimale betrokkenheid van zowel werkgever als werknemers bij de eigen uitvoering van de pensioenregeling en mogelijkheden om maatwerkoplossingen in de pensioentoezegging en financiering daarvan vorm te geven.

Sinds begin deze eeuw is het aantal ondernemingspensioenfondsen sterk gedaald. Voor deze daling noemt DNB een aantal oorzaken²:

- stijgende pensioenuitvoeringskosten;
- toenemende wettelijke toezichtseisen;
- moeite om geschikte bestuurders te vinden en personen die de fondsorganen kunnen bemannen aan te wijzen;
- ontwikkelingen bij de werkgever, waardoor deze er voor kiest vanwege te hoge kosten de pensioenregeling te wijzigen en elders onder te brengen. Het pensioenfonds wordt dan 'slapend' en heeft onvoldoende mogelijkheden voor financieel herstel.

Het is kort gezegd steeds lastiger en kostbaarder om ondernemingspensioenfondsen van relatief beperkte omvang in de lucht te houden. De hier beschreven ontwikkelingen hebben er toe bijgedragen dat er op langere termijn slechts plaats is voor grotere ondernemingspensioenfondsen. Grotere pensioenfondsen, in combinatie met actieve pensioenopbouw, hebben meer volume en slagkracht om de problemen zoals hier beschreven aan te kunnen gaan.

Er speelt denk ik nog iets anders, naast dat consolidatie onvermijdelijk is in een veranderend pensioenlandschap dat vraagt om verdere professionaliteit en schaalgroottes. De afstand tussen het eigen ondernemingspensioenfonds en de eigen onderneming is groter geworden. Bestuursposities worden vaker extern ingevuld. Bovendien zijn, door fiscale wetgeving en grenzen aan de financiële middelen die werkgevers beschikbaar stellen voor het pensioen, veel pensioenregelingen identiek geworden. De pensioentoezegging is niet 'onderneming-eigen', wat nog een argument kan zijn het eigen ondernemingspensioenfonds niet langer voort te zetten.

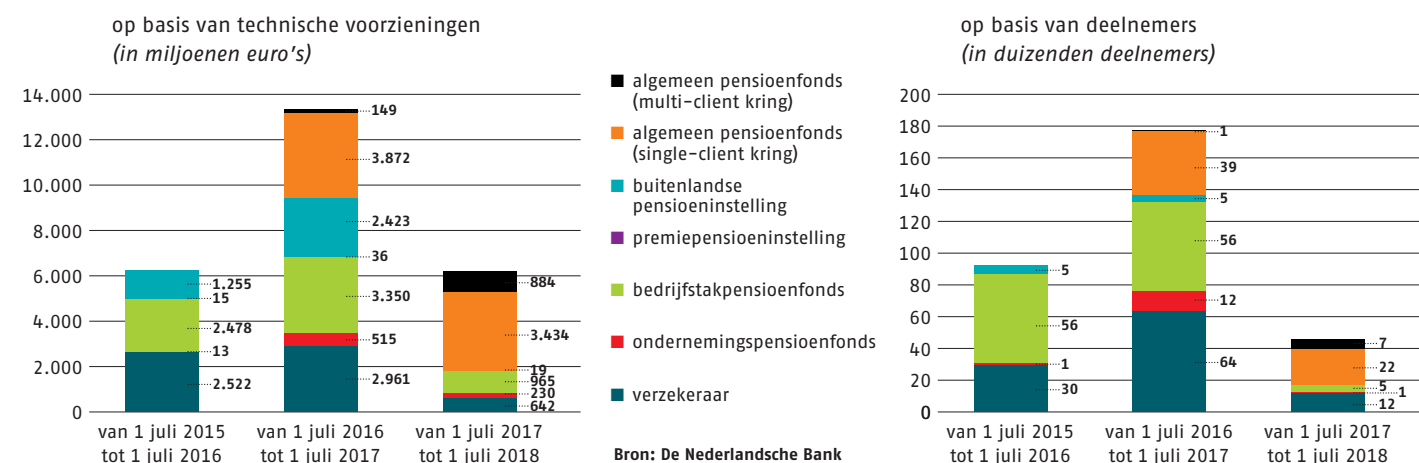
ALGEMEEN PENSIENFONDS ALS NIEUW VEHIKEL

De liquiderende ondernemingspensioenfondsen staan voor nieuwe keuzes. Het is voor hen de vraag wat er met de bestaande pensioenverplichtingen en het vermogen moet gebeuren. Met betrekking tot de pensioenverplichtingen laten DNB cijfers zien dat er een duidelijk waarneembare trend is naar overgang naar een APF: ongeveer 30 procent van alle geliquideerde ondernemingspensioenfondsverplichtingen sinds 2016 is naar een APF overgedragen, zoals bijgaande grafiek laat zien.³ Dit stijgend aandeel van APF-en is ten koste gegaan van het aandeel van verzekeraars en bedrijfstakpensioenfondsen, die tot de introductie van het APF in 2016 vooral de verplichtingen overnamen van geliquideerde ondernemingspensioenfondsen.

B. Baggen MSc AAG is werkzaam als Senior Advisor bij EY European Actuarial Services met een specialisatie in pensioenfondsen- en werkgeversadvies. Dit artikel is op persoonlijke titel geschreven.



Bestemming bij overdracht bij liquidatie of fusie pensioenfondsen



Het APF lijkt hiermee gestaag aan terrein te winnen. Dit is denk ik goed verklaarbaar. Ten eerste is het overdragen van de verplichtingen naar een verzekeraar in de huidige markt vaak lastig. Door de lage rente is het inkopen van gegarandeerde (verzekerde) pensioenaanspraken uit het beschikbare pensioenfondsvermogen bij een liquidatie kostbaar en in veel gevallen niet haalbaar zonder de aanspraken te korten. Indien het al mogelijk is, blijft het veelal beperkt tot een nominale inkoop van pensioenaanspraken. Er is veelal geen vermogen beschikbaar voor de vorming van een toeslagendepot of inkoop van een vaste toeslag. De veranderende verzekeringsmarkt biedt daarnaast ook beperktere mogelijkheden tot een overdracht naar een winstdelend verzekeringscontract. Ten tweede is ook de overdracht naar een bedrijfstakpensioenfonds veelal minder interessant geworden om een aantal redenen. Bedrijfstakpensioenfondsen hebben immers door de lage rente ook te maken met slechtere financiële posities, waardoor overdracht van de verplichtingen een soortgelijk probleem bij het ondernemingspensioenfonds niet wegneemt. Daarnaast betekent dit dat er, indien de werkgever ervoor kiest de toekomstige pensioenregeling bij een bedrijfstakpensioenfonds onder te brengen, geen of veel mindere keuzevrijheid meer is ten aanzien van de inhoud van de pensioentoezegging en financieringswijze.

Aansluiting en overdracht naar een APF kan deze problemen mogelijk ondervangen. Het biedt immers de mogelijkheid met een 'schone lei' te starten: er hoeven geen kortingen op de pensioenaanspraken plaats te vinden en er kan een toekomstbestendige pensioentoezegging worden gedaan aan werknemers met perspectief op toeslagverlening. Een ander voordeel kan het op langere termijn verder dalen van de kosten en verdere digitale dienstverlening zijn als de APF-en toenemen in volume. Tegelijkertijd is er wel een belangrijke kanttekening hierbij te maken. De eerder genoemde DNB statistieken laten zien dat meer dan 95% van de overgedragen verplichtingen van geliquideerde ondernemingspensioenfondsen naar een 'single client' kring is gegaan. Een 'single client' kring is een eigen kring met afgescheiden vermogen en verplichtingen binnen een APF. Hiertegenover staat de 'multi client' kring die voor meerdere geliquideerde pensioenfondsen en/of werkgevers toegankelijk is. Een 'single client' kring legt hiermee nog steeds een aanzienlijk beslag op de eigen uitvoering, vermogensbeheer en bemensing van organen zoals het belanghebbenden- en verantwoordingsorgaan, wat zich mogelijk kan vertalen in hogere kosten dan bij een 'multi client' kring. Deze ontwikkeling staat haaks op het beoogde doel van kostenbesparing en eenvoudigere uitvoering.

OPKOMST PPI

Daar waar pensioenfondsen zelf beslissen over de voortgang en de uitvoerder aan wie de verplichtingen overgedragen worden na liquidatie, staan werkgevers voor andere keuzes. Ik heb het dan over werkgevers die een besluit nemen over het onderbrengen van de (in het verleden ook al) verzekerde pensioenregeling. Ook hier zien we een verdergaande mate van consolidatie. De markt voor verzekerde

pensioenregelingen kent een grote verschuiving van toegezegde (gegarandeerde) pensioenregelingen naar premieovereenkomsten, in veel gevallen uitgevoerd door een PPI. De PPI regelt alleen de opbouw- en niet de uitkeringsfase, en draagt zelf geen financiële risico's.

Sinds de introductie van de PPI in 2011 hebben deze uitvoerders een groot deel van de markt overgenomen ten koste van de (traditionele) verzekeraars en het aantal van 500.000 deelnemers bereikt.⁴ Vergeleken met de opkomst van APF-en laten de cijfers zien dat het met name jongere deelnemers betreft van kleinere of net startende ondernemingen. De groei van het aandeel van PPI's is gepaard gegaan met stijgende concurrentie en dit heeft een verlagend effect gehad op de pensioenuitvoeringskosten die gerekend worden door zowel PPI's als verzekeraars. Tegelijkertijd is de markt voor premieovereenkomsten hierdoor diffuser geworden, met verzekeraars die ook via hun eigen PPI eenzelfde productpropositie aanbieden. Ook heeft de PPI nog niet voor een ontwikkeling gezorgd van het uitvoeren van buitenlandse pensioenregelingen, hetgeen wel beoogd werd bij de introductie. Inmiddels heeft ook in deze markt een concentratieslag plaatsgevonden en is het aantal PPI's gedaald. Ook in deze markt geldt dat op langere termijn volume nodig is in deelnemers en vermogen om structureel winstgevend te kunnen opereren. De algemene verwachting is daarom dat er op den duur ook slechts plaats is voor een beperkt aantal grote spelers.

VERDERE CONCENTRATIE EN ONDERLINGE CONCURRENTIE

Wat kunnen we de komende jaren verwachten met betrekking tot de ontwikkeling van het APF en de PPI? Natuurlijk heb ik geen glazen bol en veel zal afhangen van de definitieve contouren van een nieuw pensioenstelsel. Dat het APF bestaansrecht heeft lijkt me een zekerheid. Tegelijkertijd is de verwachting dat er niet meer plek is dan voor drie of vier APF-en. De PPI is echter een bijzonder vehikel, omdat het in de uitkeringsfase geen rol speelt. Ik verwacht dat in de uitkeringsfase de meeste innovaties zullen plaatsvinden. De Wet Verbeterde Premieregeling is hier een voorbeeld van. Hoewel de prognose is dat het aandeel van premieovereenkomsten nog verder zal toenemen, is een belangrijk nadeel nu dat deelnemers bij pensionering alsnog voor hun pensioenuitkering naar een verzekeraar dienen te gaan. Bovendien kan een APF eenzelfde propositie bieden als een PPI, maar niet andersom. Het is hiermee nog maar de vraag of het PPI op langere termijn bestaansrecht heeft. ■

1 - <https://www.pensioenfederatie.nl/website/themas/tweede-pijler-pensioen/consolidatie>

2 - <https://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archieff/DNBulletin2018/dnb380933.jsp>

3 - <https://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archieff/DNBulletin2018/dnb380933.jsp>

4 - <https://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archieff/statistisch-nieuws-2017/dnb359881.jsp>