

Evaluatie Wet Verbeterde Premieregeling



Hoera, de Wet Verbeterde Premieregeling bestaat drie jaar! Wat heeft de wet ons gebracht? Wat kan beter? Vooruitlopend op de evaluatie van de wet die dit jaar plaatsvindt, heb ik alvast wat mogelijke verbeterpunten op een rij gezet.



Drs. A. Joseph AAG is actuaaris bij Achmea.



INTRODUCTIE VARIABELE UITKERING

Op 1 september 2016 is de Wet Verbeterde Premieregeling in werking getreden. Dankzij deze wet kunnen deelnemers aan een premie-regeling naast een vaste uitkering nu ook kiezen voor een variabele uitkering. Bij de variabele uitkering blijft het pensioenkapitaal risico-dragend belegd gedurende de uitkeringsfase. Dit levert naar verwachting een hoger pensioen op en maakt het pensioen bovendien minder afhankelijk van de rentestand op pensioendatum. Inmiddels zijn er zo'n tien aanbieders van een variabele uitkering op de markt. Nu, drie jaar na de invoering, vindt de eerste evaluatie plaats van deze wet.

POSITIEVE EERSTE INDRUK

Drie jaar variabele uitkeringen is natuurlijk nog maar een relatief korte periode. Er zijn nog maar weinig gepensioneerd om ervaringen hierover te delen. Maar het staat wel als een paal boven water dat de sector de Wet Verbeterde Premieregeling nu al als een succes ziet. Het pensioenakkoord wil de verbeterde premieregeling ook beter toegankelijk maken voor bedrijfstakpensioenfondsen. Het kabinet wil hiertoe optioneel nog extra risicodeling mogelijk maken tussen de opbouw- en uitkeringsfase. Deze extra solidariteit moet de houdbaarheid van de verplichtstelling vergroten. De vormgeving van deze extra risicodeling is nog onduidelijk en ook nog geen onderdeel van de huidige evaluatie. Maar ook de huidige wetgeving heeft genoeg mogelijke verbeterpunten.

DE WET HEET TOCH OOK NIET VOOR NIETS DE WET VERBETERDE PREMIEREGELING? HOE KAN JE DAN TOCH ALS DEFAULT EEN VASTE UITKERING VOORSCHRIJVEN?

MAAK DEFAULT VASTE OF VARIABELE UITKERING MOGELIJK

De huidige wetgeving zit zo in elkaar dat een deelnemer die op pensioendatum zelf geen keuze maakt standaard een vaste uitkering krijgt¹. Dit is een belangrijk aspect van de wetgeving, omdat we uit ervaring weten dat veel mensen geen keuzes maken en daarmee in de default terecht komen. Het is vreemd dat de standaard nu vanwege wettelijke vereisten een vaste uitkering is. De wet was toch opgezet omdat doorbeleggen naar verwachting beter is voor de deelnemers? De wet heet toch ook niet voor niets de wet *verbeterde* premieregeling? Hoe kan je dan toch als default een vaste uitkering voorschrijven? Ofwel, de premieregeling zoals we die voorheen kenden?

Mogelijk is de default vaste uitkering ingegeven door angst. Bang om deelnemers te veel risico in de schoenen te schuiven als ze geen keuze maken. Maar is dit wel een terechte aanname? Denk bijvoorbeeld aan een netto pensioen, voor inkomens boven de fiscale grens. Deelnemers met netto pensioen hebben vaak al een goede basis. Voor het netto pensioenkapitaal ligt een default variabele uitkering helemaal voor de hand.

Een eerste belangrijk verbeterpunt is dan ook om het zetten van de default voor een vaste of variabele uitkering over te laten aan de pensioenuitvoerder. Zij kunnen een default kiezen passend bij de doelgroep.

RISICODELINGSMOGELIJKHEDEN UITKERINGSFASE TE LIMITATIEF

In de wet is opgenomen dat de variabele uitkering in hoogte kan variëren door de verwerking van het beleggingsrisico, de ontwikkeling van het sterfteresultaat of de ontwikkeling van de levensverwachting. In één van de toelichtingen bij de wet stond destijds dat andere risico's, zoals verandering van de temperatuur in de Bilt, niets met pensioen te maken hebben en hier dus niet onder vallen.

In de praktijk blijkt echter dat de opsomming te limitatief is. Waar moet een pensioenfonds bijvoorbeeld het resultaat op kosten laten? Werkgevers willen dit waarschijnlijk niet betalen. Zij kozen immers niet voor niets voor een premieregeling. Je kan het resultaat op kosten uit de uitkeringsfase ook moeilijk bij de deelnemers in de opbouwfase leggen. Andere resultaten ontstaan bijvoorbeeld doordat pensioenfondsen sekseneutrale tarieven voor de inkoop van pensioen hanteren. Als mannen en vrouwen in een andere verhouding binnenkomen in de collectiviteitskring dan vooraf ingeschat ontstaat er een resultaat op deze sekseneutrale tarieven. Ook dit resultaat moet het pensioenfonds ergens kunnen verrekenen.

Een tweede verbeterpunt is dan ook om de mogelijkheden tot risicodeling in de wetgeving niet langer zo limitatief op te schrijven. Er zijn meer pensioenrisico's dan alleen beleggings-, sterfte- en levensverwachtingsrisico die je binnen een collectief moet kunnen delen.

LANGLEVENRISICODELING KAN BETER

Verder is er nu geen risicodeling tussen opbouw- en uitkeringsfase mogelijk binnen de Wet Verbeterde Premieregeling. Het kabinet gaat in het kader van het pensioenakkoord kijken naar de mogelijkheid van een solidariteitspremie of het gericht delen van microlanglevenrisico. Dit zal waarschijnlijk geen onderdeel zijn van de huidige evaluatie, maar van de stuurgroep voor de uitwerking van het pensioenakkoord.

Toch zien we voor de huidige wetgeving al een eenvoudiger en voor de hand liggend verbeterpunt: maak het mogelijk om het microlanglevenrisico over de opbouw en uitkeringsfase te delen. Een groter collectief verkleint het microlanglevenrisico namelijk aanzienlijk. Bij een pensioenfondscollectief van 1000 deelnemers is er met een 2.5% kans een bijstelling van de pensioenuitkeringen nodig van ongeveer 1%. Bij een collectief van 10.000 deelnemers is dit nog maar circa 0.3%.

We zien, zeker in de huidige opstartfase van pensioenfondsen, dat de uitkeringscollectieven voor variabele uitkeringen nog erg klein zijn. Erg klein om microlanglevenrisico adequaat te kunnen delen. Nu zijn deze uitkeringscollectieven aangewezen op herverzekering, terwijl dat niet nodig was geweest als de wet ook microlanglevenrisicodeling met de opbouwfase mogelijk zou maken.

DAT WAS NIET NODIG GEWEEST ALS DE WET OOK MICROLANGLEVENRISICODELING MET DE OPBOUWFASE MOGELIJK ZOU MAKEN

KEUZEMOGELIJKHEDEN VOOR DEELNEMERS

Met de komst van de Wet Verbeterde Premieregeling is er de mogelijkheid om te kiezen voor een vaste of een variabele uitkering. Die keuze maak je in principe éénmalig voor of op het moment van pensionering. Het is de vraag of dit genoeg is. Het kan zijn dat de situatie van een deelnemer in de loop van de tijd wijzigt en een ander product misschien toch beter past.

Ook kan het zijn dat de pensioenaanbieder de definitieve keuze al 10 jaar voor pensioendatum voorlegt, terwijl een deelnemer dan mogelijk nog niet geïnteresseerd is om zich hier goed in te verdiepen. Pensioenfondsen met een de collectieve variabele uitkering met geleidelijke ingroei bieden dan ook vaak twee keer een keuzemoment: op moment dat de geleidelijke ingroei start en vervolgens nogmaals op pensioendatum. Eenmaal met pensioen is de keuze vaak definitief.

Het Verbond van Verzekeraars wil graag dat het wettelijk mogelijk wordt om (met de nodige nader te formuleren waarborgen en zorgvuldige procesafspraken) eenmaal met pensioen nog een keer eenmalig te kunnen switchen van een variabele uitkering naar een vaste uitkering. Vanuit een verzekeraar bekeken is dit een goede optie die deelnemers meerwaarde kan bieden. Voor pensioenfondsen die veelal een collectieve uitkeringsfase aanbieden ligt de situatie net anders: het is van belang dat het collectief groot genoeg en voorspelbaar blijft. Bovendien zijn er zorgen dat deelnemers net willen switchen als het economisch tegenzit, terwijl dat misschien rationeel niet het juiste moment is.

Een ander praktisch punt van zorg ten aanzien van keuzemogelijkheden is dat het kapitaal soms te klein is om bij een verzekeraar in aanmerking te komen voor een vaste of variabele uitkering. Ook ten aanzien van de keuzemogelijkheden is dus nog verbetering mogelijk.

BLIJF WERKEN AAN UITLEGBAARHEID

Aan de ene kant is er dus een roep om iets meer keuzemogelijkheden. Aan de andere kant is er de vraag of er niet teveel keuzemogelijkheden zijn. DNB heeft vorig jaar in samenwerking met de AFM een inventarisatie gedaan naar de verwachte marktontwikkeling van vaste en variabele pensioenuitkeringen en daarbij geconstateerd dat de ruimte die de wet biedt in de praktijk heeft geleid tot een enorm divers en voor de consument minder goed te vergelijken productaanbod. Zo zijn er diverse keuzemogelijkheden om een variabele uitkering vorm te geven wat betreft beleggingsrisico, langlevensrisico, kosten, spreiding van resultaten en de mogelijkheden ten aanzien van een vooraf ingerekende vaste daling van de uitkeringen.

Vanuit de sector zijn inmiddels initiatieven gestart om de informatieverstrekking rondom het variabel pensioen verder te uniformeren om er zo voor te zorgen dat de variabele uitkeringen eenvoudiger toegankelijk en beter vergelijkbaar worden voor grotere groepen deelnemers.

Oftewel een laatste belangrijk verbeterpunt. Waarbij het verzoek aan de regelgevers om hier zeer terughoudend te zijn met extra regelgeving ten aanzien van standaardisatie of kaderstelling om productinnovatie niet af te remmen of te ontmoedigen. ■

1 – Er is één uitzondering op deze standaard onder strikte voor-waarden: de variabele uitkering vindt plaats bij 1) een pensioenfonds, waarvan 2) deelnemers tijdens de opbouwfase geleidelijk toetreden tot 3) een collectief van gepensioneerd die de risico's van de variabele uitkering met elkaar delen. Zij mogen als standaard wel een variabele uitkering aanbieden. Deze voorwaarden zijn erg willekeurig, in ieder geval niet ingegeven vanuit het belang van de pensioendeelnemer. Als een uitvoerder zelf de default kan vormgeven dan zijn deze voor-waarden ook niet langer nodig.