

# De toekomst van Nederlandse pensioenfondsen

**PIET VAN DER GRAAFF**  
 Secretaris Toezicht en  
 Financiële Markten bij  
 de Stichting voor Onder-  
 nemingspensioenfondsen  
 (OPF) te 's-Gravenhage.

In ESB van 20 oktober jongstleden gaan Koedijk en Slager (KS) in op de toekomst van de Nederlandse pensioenfondsen. Kern van hun betoog is een forse schaalvergroting (minder kleine fondsen) en het onder druk staan van het collectieve karakter. KS zijn in mijn optiek evenwel nog niet overtuigend in hun conclusie ten aanzien van een onontkoombare concentratie en uitholling van de collectiviteit in het Nederlandse pensioenstelsel. In het onderstaande een reactie op beide punten. Eerste punt is schaalvergroting en het perspectief van een halvering van het aantal fondsen in 2004/2009. In het aangehaalde onderzoek van McKinsey wordt een verdere consolidatie in de financiële sector beschreven, van name vanuit het perspectief van vermogensbeheer. Inmiddels geeft 85 procent van de pensioenfondsen aan dat het vermogensbeheer is uitbesteed. Voor de administratie gaat het om 67 procent (KPMG, 2006). Dit betekent evenwel niet dat deze fondsen ook ophouden te bestaan. Een grote 'shake-out' blijkt ook niet uit DNB-gegevens: Het aantal pensioenfondsen bedraagt in 2004 860 en in 2006 792 (daling van negen procent in twee jaar). De daling betreft met name ondernemingspensioenfondsen. Ruwweg een derde van de uitstroom gaat op in een ander ondernemingspensioenfonds (fusie of overname), tweederde zoekt een verzekeraar op. Er worden overigens ook nieuwe fondsen opgericht. Recent heeft OPF de toekomstplannen onder haar aangesloten gepeild (bijna de helft heeft hieraan deelgenomen). Hieruit blijkt dat de overgrote meerderheid (zo'n tachtig procent) van plan is door te gaan. De wil om door te gaan is niet verwonderlijk, een regeling die aansluit op de karakteristieken van de onderneming heeft meerwaarde. Consolidatie door schaalvergroting is bovendien niet altijd mogelijk en schaalvoordelen via uitbesteding van taken zijn niet vanzelfsprekend (Hoekert en van Gaalen, 2006). Bovendien zijn er via de hierboven reeds genoemde uitbesteding door pensioenfondsen reeds schaalvoordelen behaald.

Tweede punt is een onder druk staande collectiviteit en afbraak van DB-regelingen. Uit DNB-cijfers blijkt dat er geen sprake is van een dergelijke vlucht, wel van een verschuiving van eindloon naar middelloon. Ook treedt er een lichte verschuiving op van DB- naar 'collectief defined contribution', ofwel CDC-regelingen. In feite is dit een verschuiving binnen de categorie DB. Achtergrond hiervan is de wens van een stabiele premieontwikkeling enerzijds en een scheiding van de financiële positie van het pensioenfonds en die van de onderneming anderzijds.

Een stabiele premieontwikkeling staat met name onder druk bij een groot pensioenvermogen ten opzichte van het aantal actieven. Nu is de verhouding tussen de loonsom van de werkgever en de verplichtingen van pensioenfondsen ongeveer één op 2½, over 25 jaar bedraagt deze zo'n één op 4½ (van Ewijk en van de Ven, 2006). Een mutatie in de verplichtingen, bijvoorbeeld door rentefluctuaties, leidt dan snel tot al dan niet gemitigeerde premieschommelingen. Internationale boekhoudregels schrijven daarnaast voor dat beursgenoteerde ondernemingen pensioenverplichtingen op de balans moeten tonen (Whittington, 2006). Met name in geval van een pensioenfonds met een groot vermogen ten opzichte van dat van de onderneming kan dit tot forse uitslagen leiden op de ondernemingsbalans en het -resultaat.

Tegen die achtergrond is er de afgelopen jaren gezocht naar een systematiek die uitslagen in de premie en de financiële positie van de onderneming voorkomt. In CDC-regelingen worden meerjarige afspraken gemaakt over ambitie van de pensioenregeling en de daarvoor benodigde premie (voor de werkgever). Laatstgenoemde wordt voor een langere tijd (bijvoorbeeld vijf jaar) vastgelegd. De risico's van een (on)gunstige ontwikkeling worden gedragen door het collectief van alle deelnemers. Bij de overgang van DB naar CDC wordt er soms een éénmalige bijdrage van de werkgever of een opslag op de premie afgesproken, als compensatie voor het overdragen van het risico. In geval van een CDC-regeling wordt de fondspositie niet meer op de ondernemingsbalans opgenomen en is er sprake van een stabiele premie. Fluctuaties komen alleen tot uitdrukking in de fondspositie en kunnen op termijn leiden tot aanpassing van de pensioenregeling (meer of minder aanspraken, indexatie of werknemerspremie). In diverse CAO-onderhandelingen zijn sociale partners gezamenlijk gekomen tot een dergelijke nieuwe balans in de risicoverdeling met behoud van de collectiviteit, zowel bij ondernemings- als bij bedrijfstakpensioenfondsen. Het kabinet zal zich 'eerst zorgvuldig beraden' over de uitbesteding van taken van pensioenfondsen. Daarom kan er aan de hand van de door KS beschreven posities hierover nog niet zoveel worden gezegd.

Richting de toekomst is de uitdaging om waarden als collectiviteit, solidariteit, differentiatie en efficiency te blijven borgen. In het licht van het aanpassingsvermogen van het Nederlandse pensioenstelsel, zoals dat is gebleken in de afgelopen jaren, is dat geen onmogelijke opgave.

## LITERATUUR

Ewijk, C. van en M. van de Ven (2006) *Pension Funds at Risk* in: N. Kortleve, T. Nijman en E. Ponds (eds), *Fair Value and Pension Fund Management*, Elsevier, Amsterdam, 11-27.  
 Hoekert, W. en R. van Gaalen (2006) *Kleinere pensioenfondsen zijn wel degelijk levensvatbaar*, *Pensioen Magazine*, nr. 11, 16-19. KPMG (2006) *De Pensioenwereld in 2006*, KPMG accountants, Amstelveen.  
 Whittington, G. (2006) *Accounting Standards for Pension Costs*, in: G.L. Clark, A.H. Munnell en J.M. Orszag, *The Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income*, Oxford University Press, 522-538.