

review



2 Dow Pensioenfonds vindt oplossing in regionale samenwerking

5 Twintig jaar pensioenrecht

7 Verhoging van de AOW-leeftijd en de gevolgen op de aanvullende pensioenen

9 Uitbesteding is te vaak een black box

10 Total Compensation: Waarderen en harmoniseren van arbeidsvoorwaarden

12 Wetsvoorstel multi-opf: Haarlemmer olie of kat in de zak?

13 Global Benefits Data Management

15 Langer leven als dreigende miljoenenstrop voor pensioenfondsen

17 HCG Pulse Survey

18 DC-Consulting



Dow Pensioenfonds vindt **oplossing** in regionale samenwerking

De Amerikaanse multinational Dow Chemical opereert in Nederland onder de naam Dow Benelux met vestigingen in Terneuzen en Delfzijl. De locatie Terneuzen is op zich al een chemiereus met 23 fabrieken en een jaarlijkse productie van 8 miljoen ton. Hoe regelt een Nederlands bedrijf met een Amerikaanse moeder het pensioen voor ruim 2.000 medewerkers? “Met Nederlandse nuchterheid en creativiteit”, aldus de pensioenfondsbestuurder Piet Acke (61) en secretaris Edwin Naessens (40).

Onbekende reus

Terneuzen is al sinds de vroege jaren zestig onlosmakelijk verbonden met Dow. Het Amerikaanse chemiebedrijf beschikt er over een productielocatie van maar liefst 440 hectare en is er verreweg de belangrijkste werkgever. Hoewel Dow de belangrijkste buitenlandse industriële investeerder is in Nederland en ondanks het belang voor de regionale economie in Zeeuws-Vlaanderen, is het chemieconcern relatief onbekend in Nederland. “Dat komt omdat we vrijwel geen eindproducten leveren”, zegt Edwin Naessens. “We verwerken ruwe olie en gascondensaten tot tussenproducten. Op ons isolatiemateriaal STYROFOAM™ na vind je geen Dow-producten in de winkel. Toch is de kans groot dat iedere Nederlander met onze producten opstaat, naar zijn werk gaat en naar bed gaat. We leveren namelijk de basismaterialen voor matrassen, shampoos, tandpasta, autobanden, autostoelen, dashboards en tv’s, om maar wat te noemen”.

“We zijn volledig afhankelijk van de aanvoer van grondstoffen”, zegt oud-Teamcoach Maintenance Piet Acke. “Dat gebeurt grotendeels via pijpleidingen. Niemand die het ziet, maar ondertussen gaan er tienduizenden tonnen per dag naar het Roergebied, België en Rotterdam”.

Dow Pensioenfonds

Stichting Dow Pensioenfonds is in 1970 opgericht. Om gekwalificeerd personeel aan te trekken moest een goede pensioenregeling voldoende compensatie bieden voor de afgelegen locatie. Het basispensioen is een eindloonregeling. In 1980 kwam er een aanvullende pensioenregeling om vroegpensioen vanaf het 60ste jaar mogelijk te maken. Door de Wet VUT/prepensioen en levensloopregeling (Wet VPL), die per 1 januari 2006 inging, moest de pensioenleeftijd naar 65 jaar. Daarom is de eindloonregeling aangevuld met een beschikbare premieregeling én de levensloopregeling zodat stoppen op 60-jarige leeftijd mogelijk bleef.

Levensloopregeling

Edwin: “Uit metingen wisten we dat de overgrote meerderheid van onze medewerkers op zijn 60ste wil stoppen met werken. Dat kan alleen als ze aan de levensloopregeling deelnemen. We hebben toen flink ingezet op de levensloopregeling. Met resultaat, want 94 tot 95 procent van onze medewerkers doet mee aan de levensloopregeling. Daarmee zijn we procentueel koploper in Nederland”.

Pensioenfonds bestuurders

Piet: “Ik ben nu zo’n 25 jaar bestuurslid en wat we nu aan regelgeving normaal vinden, was 20 jaar geleden volstrekt ondenkbaar. Maar, hoe goed je de boel ook afschermt en regelt, je loopt als pensioenfonds altijd risico’s. Door het afdekken van het valutarisico en de rentefluctuaties zijn we nu minder gevoelig voor allerlei schommelingen. Maar al die beschermende voorzieningen kosten wel geld”.

“Voor een bestuur wordt het er niet gemakkelijker op allemaal. Ik zou niet weten hoe je dit soort dingen goed kunt besturen als je geen langdurige ervaring hebt. En dat is een handicap aan het worden, want bestuurders blijven niet meer lang zitten en de animo onder de actieve deelnemers is gering. Het is ook wel heel ingewikkeld tegenwoordig. Ik heb dan ook echt respect voor mensen die nu in een pensioenfondsbestuur stappen”.

Pensioenbureau

Edwin maakt ook deel uit van het pensioenbureau van het pensioenfonds. Ook één van de maatregelen van het pensioenfonds om tot verdere professionalisering te komen. Het pensioenbureau vormt de link tussen het pensioenfonds en deelnemers/gewezen deelnemers. Communicatie is daarbij een speerpunt. Piet: “Bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling hebben we destijds een geavanceerd rekenprogramma gemaakt waarin alle denkbare variabelen doorgerekend konden worden. Voor de mensen werd zichtbaar wat de gevolgen waren van de invoering van de nieuwe pensioenregeling. Edwin: “We hebben op een transparante, duidelijke manier de gevolgen en de mogelijkheden van de nieuwe regeling zichtbaar kunnen maken. We maakten daarbij gebruik van allerlei communicatiemiddelen”.

Goed pensioenfondsbestuur

Edwin: “Met de invoering van de Pensioenwet moeten pensioenfondsen voldoen aan de principes voor goed pensioenfondsbestuur of *pension fund governance*. Dat betekent dat ze verantwoording moeten afleggen, intern

toezicht moeten organiseren en een verantwoordingsorgaan moeten instellen. Het is de vraag of kleinere pensioenfondsen voldoende mensen voor alle vereiste raden kunnen leveren. Ook bij ons staat men niet in de rij om tot het bestuur en het verantwoordingsorgaan toe te treden. We hebben het gelukkig goed voor elkaar gekregen en we werken aan de kennis van de bestuursleden en de leden van het verantwoordingsorgaan. Natuurlijk moet er controle en toezicht zijn. Maar dat zou ook best anders kunnen”.

Samenwerkende pensioenfondsen

“Tot de principes van *pension fund governance* behoort ook de verplichting van het bestuur om zijn functioneren eens in de drie jaar te laten beoordelen door een visitatiecommissie. In die commissie moeten minimaal drie externe deskundigen zitten. Dat los je dus niet intern op. Daarom hebben wij hier in de regio andere pensioenfondsen benaderd om een samenwerkingsverband op te starten voor het interne toezicht. Paul de Koning, Legal Consultant bij Watson Wyatt, heeft daarbij in het begin een adviserende rol gehad.

Het is een samenwerkingsverband tussen zeven pensioenfondsen in Zuidwest-Nederland. Ieder fonds stelt minimaal twee vrijwilligers ter beschikking voor een pool van waaruit visitatiecommissies worden samengesteld die de deelnemende pensioenfondsbesturen beoordelen. Dat is nog een hele organisatie, want je moet de onafhankelijkheid waarborgen, het logistieke proces opzetten en rapporteren volgens de eisen van de PFG principes”.

Visitatie

Piet: “De twee keer dat ik deel uitmaakte van een visitatiecommissie viel het me op dat de commissieleden een bovengemiddeld niveau hebben. Ik kan merken dat de pensioenfondsen hun beste mensen naar voren hebben geschoven. We beoordelen het functioneren van een bestuur aan de hand van richtlijnen van de Stichting van de Arbeid. De beoordeling baseren we op de stukken en op gesprekken met bijvoorbeeld bestuurders, adviseurs, beleggingscommissies of leden van de deelnemersraad. Ten slotte wordt een rapportage gemaakt van de bevindingen”.

Voordelen samenwerking

“Die rapportage wordt uitgereikt aan het bestuur en wordt voorzien van een toelichting over de manier waarop de visitatiecommissie tot de beoordeling is gekomen. De conclusies worden nog eens doorgenomen en er worden aanbevelingen gedaan voor aandachtspunten. Wat tot dusver opvalt, is dat de besturen zelfs stevige kritiek positief ontvangen. De samenwerking kost ons wel veel tijd, maar je leert er ook veel van. Het grote voordeel is dat je een prachtig netwerk hebt met inhoudelijk goede contacten. Een bijkomend voordeel is, dat je je blik als bestuurder verruimt. Je kijkt ook eens over de muren van je eigen pensioenfonds heen”.

“Er is nog een voordeel”, vult Edwin aan, “want op deze manier kost het de deelnemende pensioenfondsen niet veel geld. Volgens mij kan de samenwerking succesvol zijn, zolang we ervoor waken dat de continuïteit en de kwaliteit goed gewaarborgd is. Het aantal deelnemende pensioenfondsen moet dus groeien. Uiteraard wordt de kennis en kunde van de leden nauwlettend in de gaten gehouden. Dit om de kwaliteit te waarborgen”.

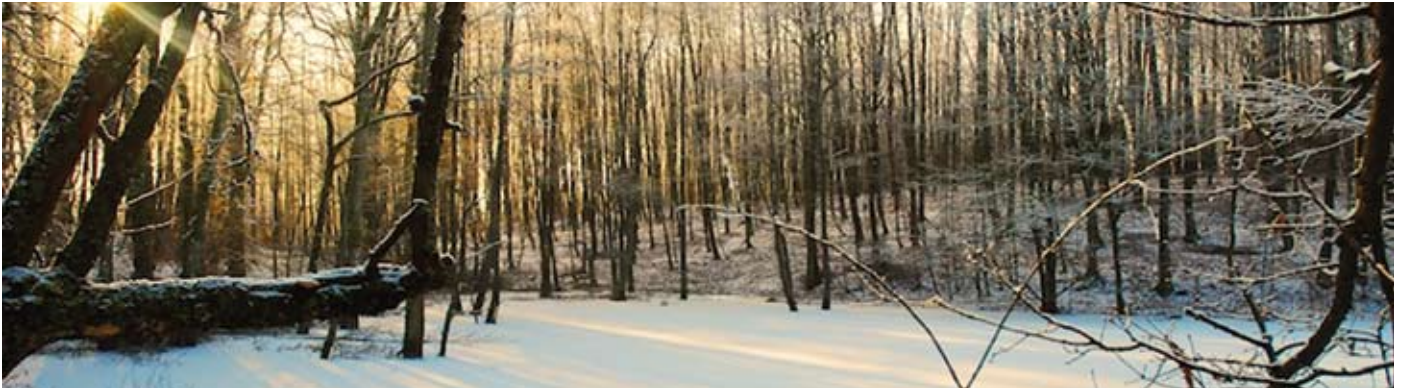
Nederland - België

“De regionale samenwerking kunnen we nu al geslaagd noemen. Op een ander niveau zijn die mogelijkheden kleiner. We hebben namelijk ook gekeken naar nauwere afstemming tussen Dow in België en Dow in Nederland. Dat zou ook logisch zijn omdat beide bedrijven tot een multinational behoren die met wereldwijde contracten werkt. Het wordt helemaal logisch als je weet dat zowel ons pensioenfonds als het Belgische pensioenfonds Watson Wyatt als actuaaris heeft. Met Paul de Koning hadden we de verslaglegging rondom *pension fund governance* zo goed als afgerond. Die exercitie zou dan ook nog eens moeten gebeuren voor het Belgische pensioenfonds. Om van elkaars kennis en ervaring gebruik te maken heeft Paul contact gezocht met Jo Deroey van Watson Wyatt Brussel. En zo is er een Belgisch-Nederlands lijntje ontstaan. Dat heeft ertoe geleid dat op bepaalde gebieden van *pension fund governance*, zoals de vastlegging van het uitbestedingsbeleid, het

huishoudelijk reglement en de klachtengeschillenregeling, er tussen de pensioenfondsen aansluiting is gevonden. Zaken die al waren ontwikkeld, konden worden gekopieerd met als doel om de aanpak voor beide pensioenfondsen uniform te maken. En dat levert dus een stuk effectiviteit en efficiency op. Ook wij sluiten niet uit dat in nabije toekomst verdere samenwerking tussen de beide pensioenfondsen mogelijk is. Nu lopen de regelingen te ver uiteen. Uiteraard houden we de ontwikkelingen goed in de gaten om een eventuele verdere samenwerking tussen de pensioenfondsen te bewerkstelligen”.

Secretaris Edwin Naessens en Bestuurslid Piet Acke, van Stichting Dow Pensioenfonds op het Dow-terrein in Terneuzen





Twintig jaar pensioenrecht: van onbekend naar onbegrijpelijk?

Arjan van de Griend

In 1989 nam het toenmalige Brans & Co zijn eerste jurist aan. Momenteel is een team van zestien pensioenjuristen werkzaam binnen Watson Wyatt. Deze pensioenjuristen hebben zich gespecialiseerd in de vele aspecten van het pensioenrecht en aanpalende wetgeving. In de loop van die twintig jaar heeft het pensioenrecht een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Reden voor Review om niet alleen terug te kijken op de afgelopen twintig jaar, maar ook om een blik op de toekomst te werpen.

Stilte voor de storm

In 1989 was er sprake van een periode van jarenlange rust op het juridische front. De Pensioen- en spaarfondsenwet wijzigde wel, maar de gevolgen waren relatief beperkt. De statuten en pensioenreglementen van pensioenfondsen werden vaak nog door niet-juristen in elkaar gezet. Dat kon toen nog, misschien omdat het juridische kader van pensioenen toen nog overzichtelijk was.

In 1989 was er nog niemand die zich pensioenjurist noemde. Dit specialisme is pas sinds 1990 een feit. Vanaf 1990 heeft de pensioenwereld een enorme ontwikkeling rond wetgeving en rechtspraak doorgemaakt. Dat begint met het beroemde Barber-arrest, waardoor de discussie rond de gelijke behandeling van mannen en vrouwen pas werkelijk losbarstte in Nederland. Maar ook de eerdere rechtspraak van het Hof van Justitie had aanleiding kunnen zijn voor deze discussie. Tevens ontstond op het gebied van Nederlandse wetgeving een stroomversnelling, die tot de dag van vandaag nog niet lijkt te temperen.

Regels

De tendens in de toezichtwetgeving is, dat de doorgevoerde wijzigingen bijna zonder uitzondering leiden tot een toename van pensioenpremies en uitvoeringskosten. Als het gaat om gelijke behandeling op pensioenterrein (slapers/gepensioneerden, mannen/vrouwen, leeftijd) kan moeilijk worden ontkend dat het om maatschappelijk noodzakelijke aanpassingen is gegaan. Van de in sommige opzichten extreem toegenomen complexiteit van de toezichtwetgeving en de fiscale wetgeving kan niet hetzelfde worden gezegd.

Een in het oog springend voorbeeld betreft de regelgeving rond voorwaardelijke toeslagen.

Omdat voorwaardelijke toeslagen in veel vormen voorkomen en op minstens evenveel manieren worden gefinancierd, is er een bedenkelijke trits aan regels

opgesteld. Denk hierbij aan de toeslagenmatrix, de consistentietoets en het toeslagenlabel. De toeslagenmatrix lijkt alle vormen van toeslagverlening wel te dekken, maar in de praktijk blijkt niet dat alle bestaande afspraken binnen de geschetste kaders kunnen worden geplaatst. Hierdoor bestaat het risico dat pensioenfondsen de verkeerde toeslagvariant kiezen en vervolgens met hogere dan verwachte financieringslasten worden geconfronteerd. Discussies over de benodigde aanpassingen lopen niet zelden hoog op.

Helder communiceren

De grondgedachte in de Pensioenwet onderschrijft dat consistentie moet bestaan tussen wat aan toeslagen wordt beloofd en de financiële invulling daarvan. In deze tijd willen we immers niet meer dat mensen knollen voor citroenen wordt verkocht, ook niet als het gaat om voorwaardelijke toeslagen. Dat de wetgever daaraan koppelt dat consistentie in voldoende mate genoeg is (door DNB beleidsmatig gesteld op 70%) geeft weer veel ruimte voor twijfel en discussie. De AFM bewaakt ondertussen als een pitbullterriër het knollenveld: gebruikt de pensioenuitvoerder wel letterlijk alle voorgeschreven teksten? Zelfs een afwijking van een enkel woordje kan leiden tot problemen en moet aan AFM worden voorgelegd. Niet dat dat ook maar één deelnemer helpt, want bij de grote stroom van verplichte communicatie is deze allang afgehaakt.

Praat liever eens met deelnemers, communiceer helder en duidelijk in begrijpelijke taal. Het goed bedoelde UPO schiet door de uitgebreidheid ervan zijn doel voorbij. Deelnemers ontvangen liever een klein strookje met het behaalde en het behaalbare pensioen daarop vermeld. Het wordt

daarom tijd dat we de ontstane situatie op dit punt nog eens heel kritisch bekijken. Dit moet en dit kan veel eenvoudiger, en vooral ook veel transparanter. Hoe? Daarover zullen de juristen en ook de actuarissen van Watson Wyatt binnenkort publiceren.

Onbegrijpelijke brij

Voorheen was het zo dat wanneer het pensioen niet uitging boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen redelijk werd geacht, een pensioenregeling onder de fiscale omkeerregel viel. Dit was een met de pensioendiscussie meeademende norm. Met de komst van het beroemde Witteveen-kader werd deze norm ter discussie gesteld. Reden hiervoor was dat de belastingdienst zich nogal star opstelde ten opzichte van de tendens van flexibilisering en individualisering van pensioenregelingen.

Uiteindelijk is dit ontaard in een volstrekt onbegrijpelijke brij van wetgeving en pseudowetgeving in de vorm van vraag en antwoordbesluiten. Dit kan zonder overdrijven fiscaal fetisjisme worden genoemd. De afschaffing van de faciëring van vroegpensioen en VUT heeft daar nog veel overgangsrecht aan toegevoegd, waaronder de onuitlegbare 15-jaarsfinanciering van pensioentekorten uit het verleden. De fiscale pensioenwetgeving is zodoende vervuild met politieke compromissen, en het zojuist genoemde is daarvan niet het enige voorbeeld. Dat voorspelt weinig goeds voor de komende wetgeving in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd.

En nu?

Terug naar de basis? Dat kan natuurlijk niet helemaal, of helemaal niet, want de wereld is veranderd en de maatschappij verlangt nu eenmaal dat de pensioenzekerheid in strakke

wettelijke kaders wordt gezet. Wat wel kan, is het werpen van een zeer kritische blik op de bijzonder gedetailleerde pensioenwetgeving die ons land in de afgelopen twintig jaar rijker is geworden. Veel moet en kan een stuk eenvoudiger worden. De pensioenjuristen van Watson Wyatt verheugen zich erop om aan dat debat een constructieve bijdrage te leveren. U zult van ons horen, ook via artikelen in de vakbladen.

Test u kennis!

Om twintig jaar pensioenrecht bij Watson Wyatt te vieren is er speciaal voor onze klanten een pensioenrecht quiz klaar gezet op

www.pensioenregelgeving.nl

Onder de winnaars verdelen wij tien heerlijke slagroomtaarten.



Arjan van de Griend

020 543 30 00

arjan.van.de.griend@watsonwyatt.com



Verhoging van de AOW-leeftijd en de gevolgen op de aanvullende pensioenen

Jeroen Roder
Bart Weijers

16 oktober 2009 is door het kabinet besloten om de AOW leeftijd in twee stappen te verhogen van 65 jaar naar 67 jaar. De eerste verhoging zal plaatsvinden in 2020 (65 jaar wordt 66 jaar). De volgende en laatste stap is in 2025.

Hoe een en ander zal gaan uitwerken op de aanvullende pensioenen is nog onduidelijk. Dat wordt aangestuurd op een beweging naar de nieuwe AOW leeftijd wordt wel duidelijk uit de brief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan het kabinet (16 oktober 2009), alsmede het op 2 december 2009 ingediende

wetsvoorstel. In de brief van SZW wordt de fiscale pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de AOW leeftijd van 67 jaar, maar de uiteindelijke inrichting van de pensioenregelingen zal bij de sociale partners komen te liggen. In het wetsvoorstel dat naar de Tweede Kamer is gestuurd is duidelijk dat in ieder geval de opbouwpercentages zullen worden verlaagd naar 1,9% (eindloon) en 2,15% (middelloon).

Onderstaand is een aantal algemene beschouwingen opgenomen met betrekking tot aanpassingen in de aanvullende pensioensfeer. Afsluitend gaan wij kort in op denkriching van het kabinet met betrekking tot het kader van aanvullende pensioenen

Lastenverlichting in de pensioensfeer?

Inzet van het kabinet is dat een mogelijke lastenverlichting wordt ingezet voor een robuust pensioenkader, herstel van dekkingsgraden en spoedige terugkeer naar toeslagverlening (indexering). Kortom: versterking van de financiële positie en indexatieverwachting. Enkele kanttekeningen hierbij.

- De indruk kan zijn gewekt dat het verhogen van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar direct grote positieve gevolgen heeft voor de dekkingsgraad van pensioenfondsen en de aanvullende pensioenlasten. Het enthousiasme moet hier getemperd worden. De reeds opgebouwde waarde van de aanspraken zal, naar wij aannemen, onaangetaast blijven. Uit het wetsvoorstel blijkt ook niet dat van aantasting van de opgebouwde pensioenen sprake zal zijn. Bij een omzetting van het pensioen met ingangleeftijd 65 naar leeftijd 67 zal het pensioenniveau dus stijgen, waardoor de waarde van de pensioentoezegging ongewijzigd blijft. Een direct effect op de dekkingsgraad is er dan niet. Bovendien zullen de toekomstige aanvullende pensioenlasten niet wijzigen

zolang de pensioenleeftijd op 65 jaar blijft. Minister Donner gaat in eerste instantie uit van aanpassing van het fiscale kader per 1 januari 2020.

- Het aanwenden van de lastenverlichting voor versterking van de financiële positie en toeslagverwachting betekent dat onvoorwaardelijke pensioenopbouw van actieve deelnemers wordt ingeruild tegen voorwaardelijke indexering van alle (ex-)deelnemers en pensioengerechtigden. Een vorm van afgedwongen solidariteit tussen generaties.
- Wat gebeurt er als de financiële positie van de fondsen weer op orde is? Mag de lastenverlichting dan wel voor andere doeleinden worden gebruikt? Zo nee, zijn we de pensioenkosten dan niet onnodig aan het opblazen? En zo ja, vanaf welke grens mag dat dan?

Pensioen ook naar 67?

Met de verhoging van de AOW leeftijd streeft het kabinet er mede naar om de arbeidsparticipatie te bevorderen. De opbouw van de aanvullende pensioenen zal in principe per 1 januari 2020 verschoven worden van 65 naar 67 jaar. Voor de tot 1 januari 2020 opgebouwde pensioenen blijft de pensioendatum dan 65 jaar. Dit zijn immers verworven rechten. De wijziging van de aanvullende pensioenregelingen zal in dat geval in de jaren na 2020 pas heel langzaam merkbaar zijn. Dit betekent dat er wel naar een hele verre tijdshorizon moet worden gekeken om te kunnen zeggen dat ook in de aanvullende pensioenregelingen prikkels te voelen zijn om langer aan het werk te blijven.

Wetsvoorstel

Uit het wetsvoorstel kan worden opgemaakt dat het kabinet met betrekking tot de aanvullende pensioenen de bal bij de sociale partners legt, als het gaat om het naar voren halen van het moment van aanpassing van de ingangleeftijd voor aanvullende pensioenen. Het kabinet is bereid een eerdere invoering dan 1 januari 2020 (bij algemene maatregel van bestuur) te ondersteunen indien sociale partners een convenant sluiten onder instandhouding van het huidige premieniveau. Daarmee wordt nadere invulling gegeven aan de wens van het kabinet om het pensioenstelsel in Nederland te versterken. Het alternatief is een premieverlaging (lastenverlichting) waarover werknemers en werkgevers nadere afspraken zullen moeten maken.

Tot slot

Het kabinet heeft de plannen ten aanzien van de AOW-leeftijd gepresenteerd, maar is op het vlak van de wijziging van de pensioenrichtleeftijd nog terughoudend geweest omtrent de concrete invulling. Er is een eerste aanzet gedaan om ook het kader van de aanvullende pensioenen aan te passen, maar de bal om tot een koppeling tussen AOW en aanvullend pensioen te komen, is bij sociale partners neergelegd.

Wij blijven de ontwikkelingen op de voet volgen en houden u op de hoogte middels diverse media. In het eerste kwartaal van 2010 zullen wij enkele bijeenkomsten organiseren waar onze klanten aan kunnen deelnemen. Tijdens deze bijeenkomsten zullen wij onder andere ingaan op de stand van zaken op dat moment, de gevolgen van de wijzigingen voor deelnemers en pensioenfondsen en bieden wij graag een platform om over deze onderwerpen met u van gedachten te wisselen. Wij informeren u hier zo snel mogelijk over.



Jeroen Roder

030 605 90 00

jeroen.roder@watsonwyatt.com



Bart Weijers

029 931 47 77

bart.weijers@watsonwyatt.com

Uitbesteding is te vaak een black box

Patrick Heisen

Bestuursleden van pensioenfondsen zijn veelal te weinig op de hoogte van wat er gebeurt bij derde partijen aan wie zij werkzaamheden hebben uitbesteed.

Op die manier is het onmogelijk 'in control' te zijn met de bedrijfsvoering van het pensioenfonds. De oplossing hiervan ligt vaak in het doorbreken van oneigenlijke standpunten van het bestuur.

Oneigenlijke standpunten

De praktijk leert dat het uitbestedingsrisico door het bestuur als een lastig risico wordt gezien. Dit komt vooral door de complexiteit van de uitbesteede werkzaamheden, maar ook door de intransparantie van de bedrijfsvoering bij derde partijen: 'Wat gebeurt er eigenlijk achter de schermen?' Een sterke beheersing van dit risico zou de oplossing moeten zijn, maar oneigenlijke standpunten staan een goede beheersing vaak in de weg. Voorbeelden van dergelijke oneigenlijke standpunten zijn:

- We doen toch zaken met een grote partij (grote naam)?
Wat moeten we nog meer weten?
- Ze hebben toch een SAS 70 II verklaring? Dan zal het wel goed zitten.
- Het gaat te ver om gedetailleerd op de hoogte te zijn van het reilen en zeilen van deze partij.
- We dreigen door te slaan met risico's. Vertrouwen is ook belangrijk.
- Beheersing van de uitbesteding is een theoretisch verhaal als er geen andere mogelijkheden zijn.

Helaas blijkt een sterke beheersing van de uitbesteding een noodzaak te zijn. Gebleken is dat zaken doen met een grote partij of een partij met een SAS 70 II verklaring geen garantie is voor een goede kwaliteit. Daarnaast kan het niet op de hoogte zijn van 'het reilen en zeilen' bij derde partijen een grote impact hebben op het pensioenfonds. Veranderingen in de bedrijfsvoering van derde partijen kunnen namelijk invloed hebben op de kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden. Een systematische analyse is daarom geen overbodige luxe. Zeker als sprake is van contracten tussen pensioenfondsen en derde partijen op basis van een (middel)lange termijn. In die tijd kan er veel gebeuren. Het gaat dan ook niet te ver om goed de bedrijfsvoering en de kwaliteit systematisch te analyseren en te controleren. Dit is een minimale voorwaarde!

Eigenlijke standpunten

Uiteindelijk zijn vele oneigenlijke standpunten tegen het verbeteren van de beheersing terug te brengen tot de beschikbare governance in termen van tijd, middelen, kennis en budget. Een hogere controle van de kwaliteit en systematische analyses van de uitbesteding vraagt inderdaad meer governance, maar het is een noodzaak om 'in control' te zijn en te blijven. Indien meer tijd, middelen en kennis wenselijk is dan aanwezig, kan dit opgelost worden door een herinrichting van het pensioenfonds. Hierbij kan gedacht worden aan diverse aanpassingen op het niveau van bestuur, commissie of organisatie. Organisatorische of management problemen zijn op te lossen. Oneigenlijke standpunten vergen meer tijd en vragen om bewustwording. Wees dus bewust van de invulling van 'in control' zijn en blijven en focus op het daadwerkelijke probleem.



Patrick Heisen

020 543 30 00

patrick.heisen@watsonwyatt.com



Total Compensation: Waarderen en harmoniseren van arbeidsvoorwaardenpakketten

Stephan van de Groep

In het licht van de aanstaande fusie met Towers Perrin, zal in dit artikel de Total Compensation methode, welke Watson Wyatt heeft ontwikkeld voor het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden, nader worden toegelicht.

Op het moment dat twee bedrijven in een M&A proces besluiten te integreren, is het van belang te beoordelen hoe de arbeidsvoorwaarden van beide bedrijven zich tot elkaar verhouden en hoe een harmonisatie van deze voorwaarden het best vormgegeven kan worden. Uitgangspunten zijn meestal dat dit op een voor de werknemer neutrale en voor de werkgever kosteneffectieve manier gebeurt.

De praktijk

In de praktijk worden bij pakketonderhandelingen vaak verschillende arbeidsvoorwaarden tegen elkaar afgewogen en/of weggestreept. Naast het feit dat dit een zeer subjectieve methode is, die niet voor alle werknemers leidt tot een zelfde verandering in pakketwaarde, kan niet worden gegarandeerd dat alle werknemers een pakket krijgen dat minimaal gelijkwaardig is aan het oude pakket. Tevens bestaat het risico voor de werkgever dat de ondernemingsraad en/of vakbonden de waardevollere en vaak ook duurder arbeidsvoorwaarden uit beide pakketten kiezen ('cherry-picking').

Het Total Compensation principe

Watson Wyatt's analyse van het arbeidsvoorwaardenpakket gaat uit van een Total Compensation principe. Dit houdt in dat we niet alleen naar de afzonderlijke componenten kijken, maar dat we de waarde van het totale pakket vaststellen. Dit voorkomt dat bedrijven per arbeidsvoorwaarde negatieve afwijkingen moeten compenseren en positieve afwijkingen niet kunnen verrekenen.

De essentie van de methode die wij gebruiken bij het vaststellen van de totale waarde van een pakket, is dat van elk element binnen het pakket een met bruto loon vergelijkbare waarde wordt verkregen. Er wordt tevens rekening gehouden met bruto en netto effecten, zodat alle elementen in waarde met elkaar vergelijkbaar zijn. Om de



afzonderlijke pakketten objectief met elkaar te kunnen vergelijken, wordt tevens het verschil in arbeidstijd tussen beide pakketten meegenomen in de waardering. De waarde hiervan is gelijk aan de verhouding tussen de arbeidstijd in beide pakketten maal de som van de waarden van de (tijdsafhankelijke) arbeidsvoorwaarden. Op die manier wordt de waarde van tijd omgeslagen over vrijwel alle arbeidsvoorwaarden. De waarde van een uur die volgt uit onze Total Compensation benadering ligt daarom vaak hoger dan de waarde van een uur zoals die in veel Cao's en arbeidsvoorwaardenboeken te lezen valt.

Het doel van de Total Compensation methode is het optelbaar maken van de afzonderlijke waarden tot een totale pakketwaarde. Zodoende kan het verschil tussen pakketten gekwantificeerd worden en wordt inzichtelijk welke arbeidsvoorwaarden in meerdere of mindere mate bijdragen aan dit verschil.

Perspectief van de werknemer

Bij het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden is het van belang te realiseren dat er gekeken wordt vanuit het perspectief van de werknemer, dus de beloning die de werknemer daadwerkelijk ontvangt van de werkgever. De waarden van

eigen bijdragen, bijvoorbeeld binnen een pensioenregeling, worden dan ook van de totale waarde van de pensioenregeling afgetrokken. Bij bijvoorbeeld onkostenvergoedingen of een leaseregeling is de waarde voor de werknemer die van het privé-gebruik. Hoewel de waarde van een pakket een sterke samenhang heeft met de kosten, zijn deze niet altijd gelijk. Zo zijn de kosten van een vergoeding voor woon-werkverkeer voor een werkgever lager dan de (bruto) waarde van deze vergoeding voor de werknemer. We kijken daarom naast de waarde evenzeer naar de kosten van een pakket.

Het doelpakket

Bij het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden is het tevens van belang om te bepalen of het pakket waar men op uit wil komen (doelpakket) één van de bestaande pakketten is, of dat dit een nieuw samen te stellen pakket mag of moet zijn. Pakketvergelijkingen op maatmensniveau geven een goed beeld van hoe de waarde van de pakketten en van de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden zich tot elkaar verhouden. Deze vergelijkingen dienen vaak als basis voor overleg en onderhandelingen. Tevens zijn deze vergelijkingen uitermate geschikt als leidraad bij het samenstellen van een nieuw pakket.

Het resultaat

Met de Total Compensation methode is een pakketharmonisatie altijd neutraal en objectief, ongeacht de waarde en samenstelling van het doelpakket. Tevens kunnen dure maatregelen, als het verruimen of toevoegen van een arbeidsvoorwaarde voor alle medewerkers, worden vermeden. In de praktijk wordt onze aanpak door alle partijen als positief ervaren vanwege de objectiviteit, inzichtelijkheid en flexibiliteit.

De wereldwijde expertise van Watson Wyatt maakt dat wij pakketten ook in een internationale context kunnen bekijken. Door de koppeling met onze beloningsdatabases kan waar nodig de beloning worden vergeleken met de markt, zodat met een geïntegreerde en multidisciplinaire aanpak een optimaal resultaat kan worden bereikt.



Stephan van de Groep

020 543 30 00

stephan.van.de.groep@watsonwyatt.com

Wetsvoorstel multi-opf: Haarlemmer olie of kat in de zak?

Rick Crauwels

Op 23 september 2009 heeft minister Donner van SZW het wetsvoorstel waarmee het multi-opf wordt mogelijk gemaakt ingediend bij de Tweede Kamer. Dit voorstel vormt de tweede fase in de invoering van de Algemene pensioeninstelling (API).

De insteek van het multi-opf is, dat een oplossing wordt geboden voor pensioenfondsen die zelfstandig voortbestaan niet meer als een optie zien. Hiermee wordt een alternatief geboden voor het liquideren en overstappen naar een rechtstreeks verzekerde regeling of een bedrijfstakpensioenfonds. Het is dan wel de vraag of het multi-opf zoals dat nu wordt voorgesteld, de oplossing is waar de bestaande pensioenfondsen op zitten te wachten.

De problematiek rond liquiderende fondsen concentreert zich enerzijds rond het voldoen aan de eisen van Pension Fund Governance en voldoende personen te vinden die de diverse organen willen bemannen. Anderzijds nemen de kosten van een eigen pensioenfonds hand over hand toe, waarmee het kostenvoordeel ten opzichte van bijvoorbeeld een verzekeraar langzamerhand verdwijnt.

Eenvoud en efficiency is de sleutel

Om een goed alternatief te bieden zou de multi-opf dus vooral gericht moeten zijn op een eenvoudige structuur waarbij er liefst de mogelijkheid is om een compact bestuur in te stellen dat verantwoordelijk is voor de gang

van zaken binnen de multi-opf. Op basis van het huidige wetsvoorstel is dat niet mogelijk: iedere onderneming of groep die bij een multi-opf is aangesloten moet door tenminste één werknemersvertegenwoordiger en één werkgeversvertegenwoordiger vertegenwoordigd worden in het bestuur. Hiermee wordt vanzelf een soort natuurlijk maximum ingesteld voor het aantal pensioenfondsen dat kan samengaan in een multi-opf. Terwijl er juist een compact, professioneel bestuur zou moeten zijn dat ervoor zorgt dat het multi-opf zo optimaal en efficiënt mogelijk functioneert. De besluitvorming rond alles dat maar enigszins te maken heeft met de inhoud van de pensioenregeling of waarbij een belangenafweging moet worden gemaakt, zou immers bij sociale partners moeten liggen.

Verder is het aan te bevelen te streven naar een geharmoniseerde pensioenregeling. Dan kunnen immers pas echte efficiencyvoordelen worden behaald rond administratie en vermogensbeheer. In dat kader is het jammer dat een multi-opf per aangesloten onderneming of groep verplicht gescheiden vermogens moet aanhouden. De voordelen van een dergelijke harmonisatie worden zo voor een groot deel teniet gedaan. Het zou dus wenselijk zijn dat de aangesloten ondernemingen daar zelf over kunnen beslissen.

Bovendien is niet duidelijk in hoeverre wordt uitgesloten dat de verschillende afgescheiden vermogens elkaar kunnen besmetten ingeval van financiële problemen. In hun onderlinge relatie zou dat op contractuele basis geregeld kunnen worden, maar dat wordt anders in geval van aansprakelijkheid ten opzichte van derden. Het is op zijn minst opmerkelijk dat hieraan in fase 1 van de API – de premiepensioeninstelling (PPI) – ruimschoots aandacht wordt besteed, en bij de multi-opf helemaal niet. Aansluiting bij een multi-opf zal immers pas dan overwogen worden als zeker is dat eventuele financiële problemen bij één van de aansluitende fondsen niet kunnen overslaan naar de andere pensioenfondsen die samengaan in de multi-opf.

Onnodige belemmeringen

De beperking dat alleen ondernemingspensioenfondsen die al minstens vijf jaar bestaan kunnen samengaan is evenmin wenselijk. Nieuwe fondsen, rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen of kleine bedrijfstakpensioenfondsen kunnen niet aansluiten bij een multi-opf. Dit alles met een beroep op de domeinafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Dat lijkt echter een achterhaald argument;



keuzes worden immers niet gemaakt op basis van een domeinafbakening maar op basis van de geleverde kwaliteit, gerelateerd aan de daarmee gepaard gaande kosten.

Gelukkig is er inmiddels een wijzigingsvoorstel ingediend, zodat in ieder geval de mogelijkheid tot samengaan van pensioenfondsen binnen bijvoorbeeld één concern niet ook wordt beperkt.

Snelle invoering toch gewenst

Toch is het wetsvoorstel als idee toe te juichen. Het bundelen van pensioenfondsen kan immers een oplossing bieden voor die pensioenfondsen die te klein zijn om op de langere termijn nog levensvatbaar te zijn. En daarmee wordt een alternatief geboden voor de overgang naar een verzekeraar of een bedrijfstakpensioenfonds, met behoud van eigen identiteit. Om de multi-opf tot een echt succes te maken is wel nog enige aanpassing gewenst. Het is dan ook positief te constateren dat inmiddels ook de Tweede Kamer kritische kanttekeningen heeft geplaatst bij het nu voorliggende wetsvoorstel. Daarbij is het wel te hopen dat deze kanttekeningen niet worden aangegrepen om de invoering van het wetsvoorstel verder uit te stellen. Wat dat betreft is het al lang vijf voor twaalf geweest.

Wij zijn dan ook druk doende om een model uit te werken waarin – rekening houdend met de huidige beperkingen van het wetsvoorstel – wordt uitgegaan van een zo efficiënt en transparant mogelijk vehikel als basis voor een multi-opf.

Rick Crauwels

040 250 23 77

rick.crauwels@watsonwyatt.com



Global Benefits Data Management

Danny Vercruyce

Governance has become one of those “buzz words” most of us will have recently been confronted with. In order to apply good governance, up to date and correct information is pivotal. But information also needs to be stored and managed effectively in order to gain the maximum benefit from it.

Looking specifically at global benefits management, trying to get to grips with all the plans that your company operates globally, can be a daunting task and doing it well can take quite a bit of time, effort and money. So you've collected all the data, made sure that everything is up to date and that you understand how the plan works and how much it costs. Now what?

Working with our clients over the past few years who have completed large multi-country benefit audits have shown us a few “must-do's” in order to gain a good return on the time and money invested in collecting benefits data.

- The reason for collecting data on benefit plans needs to be clear and relevant to business needs. This will impact the kind of information needed and the level of detail recorded;
- Buy in from all interested parties. Especially from the group who actually be using the information day to day;
- A good system to store, retrieve and report on the information collected. Users should have easy access to the information and be able to use this in a way that will support their business needs;
- Good quality control on data and regular checks on whether the information is still up to date. Garbage in is garbage out;

Watson Wyatt has recently launched a complete new version of BenTrack, a data management tool which is used by some of the world's largest multinationals to help govern global benefits and compensation programs. The system was originally introduced back in 1996 as the first online tool to manage benefits and compensation data across global operations and the latest version offers even more functionality and greater flexibility to meet every company's unique global, regional or local needs.

By centralizing plan data information flow and consistent and appropriate decision making is improved. Users can share information – in an online system such as BenTrack this can be done in real time – and react quickly to changing regulatory requirements

The updated management functions in BenTrack can assist companies to:

- Support compliance and control on a global and local level
- Identify opportunities for cost containment and consolidation
- Increase collaboration between local managers and corporate functions
- Ensure plan consistency across countries and business units
- Assess market competitiveness of benefits and perquisites
- Conduct efficient and effective due diligence during the pre- and post-deal stage of mergers and acquisitions.

Using a central data management system can have a significant positive impact across an organisation.

Level	Value
Global Company	<ul style="list-style-type: none"> ■ Increased governance and risk management efficiency ■ Better compensation and benefit plan cost management ■ Improved consistency – align plans with global strategy ■ Streamlined M&A process ■ Increased collaboration with local managers and corporate contacts
HR	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduce time needed to analyse and manage global compensation and benefit plans. ■ Improved assessment of employee benefit competitiveness ■ Increase awareness with up-to-date information ■ Reduced training time and costs
Finance	<ul style="list-style-type: none"> ■ Improved assessment of financial risks ■ Reduce time needed to analyse time and cost associated with financial consolidation
Employees	<ul style="list-style-type: none"> ■ Faster response from HR on benefit questions, especially with cross-border transfers ■ Better assessment of benefit competitiveness in the local market



Danny Vercruyce

020 543 30 00

danny.vercruyce@watsonwyatt.com



Langer leven als dreigende miljoenenstrop voor pensioenfondsen

Richard Meijer
Gijsbert de Lange

Dat mensen steeds langer leven, is bekend. De daling van de sterftcijfers heeft de laatste jaren echter sterker door gezet dan was aangenomen. Daardoor dreigt bij pensioenfondsen een dekkingsprobleem te ontstaan dat op lange termijn honderden miljoenen euro's per jaar kan bedragen. Of dit in de toekomst weer kan gebeuren is onzeker.

Deze onzekerheid kan worden afgedekt met levensverzekeraars. Die hebben juist voordeel bij dalende sterftcijfers, maar willen op hun beurt het risico afdekken dat zij lopen op stijgende sterfte.

In april 2007 verscheen de nieuwste sterftetafel van het Actuarieel Genootschap, met daarin een prognose over de verwachte sterftcijfers voor de komende jaren. Al jaren geeft deze organisatie sterftetafels uit die zijn gebaseerd op de werkelijke sterfte in de achterliggende jaren. Het inschatten van toekomstige sterfte onder de bevolking is duidelijk een vak apart, want de sterftetafel van 2007 vertoont een afwijking ten opzichte van de gerealiseerde sterfte in ons land. Dit blijkt uit cijfers van het CBS over de reële sterfte. Die neemt sterker af dan is voorzien door het Actuarieel Genootschap. De ontwikkeling dat mensen langer blijven leven is ook in andere landen zichtbaar. Maar dat de gerealiseerde sterftcijfers zo sterk zijn achter gebleven bij de verwachtingen is verrassend. De sterftetafels van het Actuarieel Genootschap gelden al jaren als belangrijk richtsnoer voor het vaststellen van pensioenpremies. Hoe langer mensen leven, hoe langer hun pensioenaanspraken moeten worden uitgekeerd. Deze uitkeringen worden verwerkt in de vaststelling van pensioenpremies. Een zuivere inschatting van de omvang van de sterfte onder de bevolking is dan ook van cruciaal belang voor een goede premievaststelling.

Rekenmethodiek sterftetafels

Het Actuarieel Genootschap blijkt moeite te hebben met de methodiek om geboortecijfers tot 2050 in te schatten. Daardoor is ook de betrouwbaarheid van de sterftetafel in het geding. Onbekend is echter hoe groot de afwijking zal zijn tussen de verwachte en de gerealiseerde sterfte de komende jaren. Wel is al zichtbaar dat de prognose over de levensverwachting in Nederland iets achterblijft bij de prognoses in onze buurlanden.

Onjuistheden in de sterftetafel hebben grote financiële gevolgen voor pensioenfondsen. Als mensen inderdaad langer leven dan is voorzien, hebben pensioenfondsen onjuiste brongegevens gebruikt om pensioenpremies vast te stellen. Daardoor dreigt er onvoldoende dekking te komen voor de pensioenaanspraken.

Dit is een sluipend gevaar. Ongedekte pensioenaanspraken stijgen naarmate de jaren verstrijken. De werkelijke omvang van het probleem wordt pas manifest over tientallen jaren, waarbij het nog maar de vraag is of er via aanvullende premies kan worden bijgestuurd. Dat komt doordat de pijn van de onvoldoende dekking van toekomstige pensioenaanspraken vooral zit bij huidige leeftijdscategorieën tot dertig jaar. Gedurende tientallen jaren zullen de twintigers en dertigers pensioenpremies afdragen die onvoldoende dekking geven voor latere pensioenaanspraken. De onvoorzien uitgaven die hiervan het gevolg zijn, kunnen over dertig tot veertig jaar oplopen tot honderden miljoenen euro's per jaar per pensioenfonds.

Hoe wenselijk langer leven ook is vanuit sociaal oogpunt; voor pensioenfondsen is het een majeur probleem. Het wachten is op een herziene sterftetafel van het Actuarieel Genootschap. Deze wordt verwacht begin 2010. Op basis daarvan zullen herberekeningen plaatsvinden en wordt ook de omvang zichtbaar van het tekort dat dreigt voor pensioenfondsen.

Deze herziening laat echter onverlet dat pensioenfondsen nog onvoldoende zijn voorbereid op de risico's van langer leven voor hun financiële verplichtingen op de lange termijn. Het is immers niet

ondenkbaar dat ook de sterftetafel van 2010 achteraf gezien geen juiste inschatting van de sterfte blijkt te zijn. Een drastische verhoging van de pensioenpremies is mogelijk, maar kan op maatschappelijke weerstand rekenen.

Verzekering risico langer leven

Een alternatief is om te proberen het risico op toekomstige gaten in de financiële voorzieningen af te dekken via een zogenaamde langlevenswap. Dat komt doordat er verzekeringsmaatschappijen zijn die een tegengesteld belang hebben ten opzichte van pensioenfondsen. Langer leven betekent dat levensverzekeraars minder hoeven uit te keren aan levensverzekeringen. Voor verzekeraars met veel van deze verzekeringen is langer leven dus gunstig voor de resultaten. Dit in tegenstelling tot pensioenfondsen waar langer leven druk zet op de uitgaven. Ook het omgekeerde is waar: levensverzekeraars zullen een strop lijden als sterftecijfers hoger uitvallen dan verwacht, terwijl dit voor pensioenfondsen juist gunstig zou zijn.

Het is in de praktijk mogelijk gebleken om deze tegenstrijdige belangen aan elkaar te koppelen. Middels een langlevenswap ruilen een verzekeraar en een pensioenfonds feitelijk hun risico. Beide partijen zijn daarmee afgedekt tegen de financiële gevolgen van een eventuele toekomstige sterfteontwikkeling die anders uitpakt dan thans wordt verwacht.

In Engeland is al ervaring opgedaan met langlevenswaps. Een aantal bedrijfspensioenfondsen hebben dit jaar op deze manier hun risico's van langer leven afgedekt bij zakenbanken. De zakenbanken hebben op hun beurt het risico

afgedekt bij (her) verzekeringsmaatschappijen. De langlevenswaps hebben telkens betrekking op pensioenaanspraken ter waarde van een half tot driekwart miljard pond sterling. Watson Wyatt in Engeland trad steeds op als adviseur van de betrokken pensioenfondsen.

Er is in Nederland nog nooit door een pensioenfonds zo'n swap gedaan. Maar ook in Nederland kunnen pensioenfondsen en verzekeraars langlevenswaps gebruiken om het risico van langer leven af te dekken. Het gaat daarbij om constructies die lijken op de Engelse swaps, maar die moeten op maat gemaakt worden en aangepast aan de specifieke Nederlandse situatie. Deze oplossing stelt pensioenfondsen in staat om hun financiële verplichtingen ook in de toekomst na te kunnen komen, zonder dat zij premies sterk hoeven te verhogen. Dit draagt bij aan maatschappelijke rust. Langer leven hoeft voor pensioenfondsen geen zorg te zijn.



Richard Meijer

020 543 30 00

richard.meijer@watsonwyatt.com



Gijsbert de Lange

020 543 30 00

gijsbert.de.lange@watsonwyatt.com

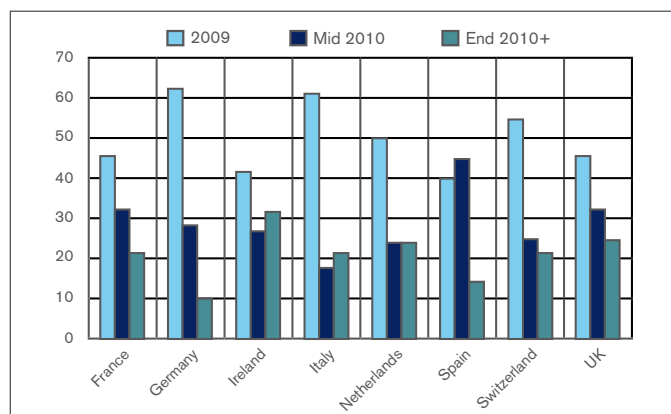
HCG Pulse Survey

Charonne Min

Onlangs hield Watson Wyatt een pulse survey onder 700 bedrijven in EMEA. Dit onderzoek wordt drie tot vier keer per jaar uitgevoerd om trends snel te kunnen rapporteren en vinger aan de pols te houden inzake het HR-beleid van bedrijven.

Uit het onderzoek kwam naar voren dat de helft van de deelnemende Nederlandse bedrijven verwacht dat de recessie dit jaar nog de bodem bereikt en dat resultaten zullen verbeteren. De andere helft van de bedrijven verwacht dat dit keerpunt pas half of eind 2010 zal worden bereikt.

Figuur 1 | When do results bottom out and begin to improve



Uit het onderzoek bleek ook dat Nederland minder hard getroffen wordt door de crisis dan de ons omringende landen. Zo heeft slechts 32 procent van de bedrijven de afgelopen zes maanden een salarisbevriesting ingevoerd; het laagste percentage in West-Europa. De salarisverhoging over 2009 kwam voor Nederland uit op drie procent; slechts een half procent lager dan in 2008 gebudgetteerd. Top managers hebben naar verhouding het meest aan salarisverhoging ingeleverd ten gunste van het overige personeel.

De meest belangrijke maatregelen die bedrijven het afgelopen half jaar hebben genomen om hun organisatie te herstructureren zijn de personeelsstop en het ontslag van tijdelijk en vast personeel. In tegenstelling tot het feit dat de helft van de deelnemers denkt dat dit jaar de bodem van de recessie zal worden bereikt, geeft 56 procent aan dat in 2010 de personeelsstop naar verwachting nog zal worden gehandhaafd. En daarmee heeft Nederland de hoogste score binnen Europa.

Het opleidingsbudget laat een wisselvallig beeld zien. Hoewel meer dan de helft van de deelnemende bedrijven aangeeft het budget de afgelopen maanden te hebben verlaagd, geven de overige deelnemers aan dit juist te hebben verhoogd. Voor 2010 zijn de cijfers net omgedraaid: meer dan de helft verwacht dat het budget voor 2010 zal toenemen.

Het volgende pulse survey van Watson Wyatt zal begin 2010 worden gehouden. Indien u ook een uitnodiging wilt ontvangen voor deelname, kunt u een email sturen aan charonne.min@watsonwyatt.com onder vermelding van: deelname pulse survey. Het invullen van de vragenlijst vraagt ongeveer 15 minuten van uw tijd. U ontvangt dan kosteloos een rapport met de resultaten en bevindingen, zowel voor geheel EMEA als specifiek voor Nederland.



Charonne Min

020 543 30 00

charonne.min@watsonwyatt.com

Open opleidingen

Basisopleiding Pensioen

16, 17 & 18 Maart 2010

Opleiding Deskundigheidsniveau 2

18, 19 & 20 Mei 2010

Verantwoordingsorgaan

13 & 20 April 2010

Watson Wyatt Agenda

Voor meer informatie & aanmelden ga naar:

www.watsonwyattacademy.nl



DC-Consulting

Ron van Os
Ton Pouwels

Veel deelnemers aan beschikbare premieregelingen zijn het afgelopen jaar geconfronteerd met teleurstellende pensioenresultaten. Vooral voor deelnemers die onlangs met pensioen zijn gegaan kan de economische crisis zware gevolgen hebben en zijn er maar beperkte mogelijkheden om daar nog veel aan te veranderen. Dat zou wellicht niet nodig geweest zijn indien er op tijd maatregelen waren genomen.

Het voordeel van een beschikbare premieregeling is dat de hoogte van de pensioenlasten vastligt. In het pensioenreglement is een leeftijdsafhankelijke premiestaffel opgenomen en samen met de premies voor de aanvullende risicodekkingen kan per werknemer exact worden bepaald hoe hoog de jaarlijks verschuldigde pensioenpremie is. Voor werkgevers heeft een dergelijke regeling bovendien het voordeel dat in de jaarrekening geen verplichtingen hoeven worden opgenomen in het kader van RJ 271,

IAS19, FAS158 of andere internationale verslagleggingsregels.

De keerzijde van een beschikbare premieregeling is dat onzeker is hoe hoog de pensioenuitkering vanaf de pensioendatum zal zijn. Deze is namelijk – naast de hoogte van de beschikbare premie zelf – enerzijds afhankelijk van de behaalde beleggingsresultaten gedurende de opbouwperiode en anderzijds van de rekenrente en actuariële grondslagen die op de pensioendatum van toepassing zijn.

Veel werknemers die de afgelopen periode met pensioen zijn gegaan hebben de gevolgen van deze onzekere factoren aan den lijve ondervonden. Vanwege de magere beleggingsresultaten in de afgelopen jaren en de lage marktrente, is de uiteindelijke pensioenuitkering veelal lager dan men – al dan niet op basis van een eerdere voorlopige opgave – had verwacht. Het verschil tussen verwachting en werkelijkheid blijkt in veel gevallen tientallen procenten te bedragen. Dat zal de betreffende werknemer onaangenaam hebben getroffen, maar ook veel werkgevers zijn absoluut niet gelukkig met een dergelijke situatie. Werknemers die jarenlang dragende krachten binnen de onderneming zijn geweest, gaan nu naar huis met een zeer mager pensioen.

Toch zijn er wel degelijk maatregelen te nemen waardoor daar waar dat wenselijk en mogelijk is, risico's worden beperkt of zelfs worden geëlimineerd.

Beperking van het beleggingsrisico

Mede ingegeven door de nieuwe Pensioenwet, waarin aan de verzekeraars een zorgplicht is opgelegd, zijn in de recente producten voor beschikbare premieregelingen de zogenoemde “life-cycles” geïntroduceerd. In een life-cycle wordt de beleggingsmix al naar gelang het stijgen van de leeftijd van de deelnemer automatisch van risicovol naar

risicobeperkend afgebouwd. Geruime tijd voor de pensioendatum worden de beleggingen zo naar een “veilig” profiel gebracht en kunnen beurschommelingen, bijvoorbeeld in de aandelenmarkten, geen noemenswaardige invloed meer hebben op het opgebouwde pensioenkapitaal. Zodoende kan het beleggingsrisico al aardig worden verkleind.

Beperking van het renterisico

Ook het renterisico kan worden beperkt. Het renterisico is gelegen in het gegeven dat de marktrente op het moment van aankoop van het pensioen in belangrijke mate bepalend is voor de hoogte van dat pensioen. Is die marktrente bijvoorbeeld 5%, dan kan een aanzienlijk hoger pensioen worden aangekocht dan bij een marktrente van 3%. Juist die marktrente op het moment van pensioen gaan heeft de deelnemer niet in eigen hand.

Veel verzekeraars hebben dit probleem onderkend en bieden een methodiek waarin het renterisico kan worden gestabiliseerd. De kern van deze methodiek is gelegen in de omzetting van de beleggingen ruimschoots voor de pensioendatum in langlopende obligaties, waarmee het opgebouwde kapitaal op de pensioendatum veel minder gevoelig is voor grote rentefluctuaties op of rond de pensioendatum

Beperking van het langlevensrisico

Het langlevensrisico is wellicht een van de mindere risico's die de deelnemer in een beschikbare premieregeling loopt en komt er in principe op neer dat op de pensioendatum pensioen moet worden aangekocht tegen de alsdan geldende actuariële

grondslagen. Sterftegrondslagen wijzigen in de loop der tijd, mensen worden gemiddeld ouder en pensioenen moeten dus langer worden uitgekeerd. Ook hier is het moment van inkoop weer bepalend en in de beschikbare premieregeling is dat in principe dus de pensioendatum. Willen we het langlevensrisico beperken, dan moet de inkoopdatum van het pensioen naar voren worden gehaald en ook hiertoe bieden verschillende verzekeraars de mogelijkheid. Direct bij storting van de beschikbare premie wordt uitgesteld pensioen aangekocht, waarvan de hoogte bij aankoop al vast staat. In feite is hiermee tevens het beleggingsrisico en het renterisico geëlimineerd.

De kredietcrisis en de beschikbare premieregeling

Een aantal van de hiervoor genoemde beschermende maatregelen was – mede op basis van recente wetgeving – al ingezet voordat de kredietcrisis een feit was, maar de urgentie is juist door die kredietcrisis wel heel erg duidelijk geworden. Niet alle uitvoerders kennen bedoelde beschermingsconstructies en daarom heeft de werkgever bij de keuze voor een bepaalde uitvoerder dan ook een eigen verantwoordelijkheid. De invulling daarvan begint bij een gedegen oriëntatie. Daarnaast speelt communicatie een heel belangrijke rol, want veelal weten werknemers niet eens welke risico's men nu precies loopt. Ook op dat punt is voor de werkgever een belangrijke rol weggelegd.

Vanaf juli 2009 is het overigens tijdelijk mogelijk voor diegenen die zeer binnenkort met pensioen gaan, de gevolgen van het verlies van pensioenkapitaal via de pensioenknip te beperken. Deze regeling maakt het

mogelijk in eerste instantie een tijdelijke uitkering aan te kopen met een maximale duur van vijf jaar. Deze uitkering is dan net zo hoog als de levenslange uitkering zou zijn geweest, eventueel met toepassing van een hoog/laag verhouding. Het resterende kapitaal kan dan worden uitgesteld om na afloop van de tijdelijke uitkering een levenslang pensioen aan te kopen. Daarmee krijgt dat resterende kapitaal “een tweede kans” om van de gevolgen van de kredietcrisis te herstellen. Garanties daarop zijn er uiteraard niet.



Ron van Os

040 250 23 77

ron.van.os@watsonwyatt.com



Ton Pouwels

020 543 30 00

ton.pouwels@watsonwyatt.com

locaties

EUROPA ▪ Amsterdam ▪ Apeldoorn ▪ Birmingham ▪ Bristol
Brussels ▪ Dublin ▪ Düsseldorf ▪ Edinburgh ▪ Eindhoven ▪ Frankfurt
Lausanne ▪ Leeds ▪ Lisbon ▪ London ▪ Madrid ▪ Manchester
Milan ▪ Moskou ▪ Munich ▪ Nieuwegein ▪ Paris ▪ Purmerend
Redhill ▪ Reigate Rome ▪ Rotterdam ▪ Stockholm ▪ Vienna
Welwyn ▪ Wiesbaden ▪ Zürich

LATIJS-AMERIKA ▪ Bogotá ▪ Buenos Aires ▪ Mexico City
Montevideo ▪ San Juan ▪ Santiago ▪ São Paulo

MIDDEN-OOSTEN ▪ Dubai

NOORD-AMERIKA ▪ Atlanta ▪ Berwyn, Pa. ▪ Boston
Calgary ▪ Charlotte ▪ Chicago ▪ Cincinnati ▪ Cleveland
Columbus ▪ Dallas ▪ Denver ▪ Detroit ▪ Grand Rapids ▪ Hartford, CT
Herndon, VA ▪ Honolulu ▪ Houston ▪ Irvine ▪ Kitchener-Waterloo
Los Angeles ▪ Madison, WI ▪ Memphis ▪ Miami ▪ Minneapolis
Montréal ▪ New York ▪ Paramus, NJ ▪ Philadelphia ▪ Phoenix
Portland ▪ Rochelle Park, NJ ▪ St Louis ▪ San Diego
San Francisco ▪ Santa Clara ▪ Seattle ▪ Stamford ▪ Tampa
Toronto ▪ Vancouver ▪ Washington, DC

VERRE OOSTEN EN PACIFIC ▪ Bangkok ▪ Beijing
Bengaluru ▪ Delhi ▪ Guangzhou ▪ Hanoi ▪ Ho Chi Minh City
Hong Kong ▪ Jakarta ▪ Kolkata ▪ Kuala Lumpur ▪ Manila
Melbourne ▪ Mumbai ▪ Seoul ▪ Shanghai ▪ Shenzhen ▪ Singapore
Sydney ▪ Taipei ▪ Tokyo ▪ Wuhan

watsonwyatt.nl

Watson Wyatt

Postbus 75201, 1070 AE, Amsterdam

Tel: +31-20-5433000

Fax: +31-20-5433990

Watson Wyatt is een wereldwijd opererend adviesbureau bestaande uit Benefits Consultants, Insurance Consultants, Pensioenjuristen, Investment Consultants en Human Capital Consultants.

De Nederlandse tak van Watson Wyatt heeft kantoren in Amsterdam, Apeldoorn, Eindhoven, Nieuwegein, Purmerend en Rotterdam.

Disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de informatie juist is op het moment waarop deze ontvangen wordt of dat de informatie na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de informatie dienen derhalve geen acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."