

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

WAT IS HET ALGEMEEN PENSIOENFONDS EN WAT KUNT U ERMEE?

Eén pensioenfonds, meerdere kringen

Sinds 1 januari 2016 is er een nieuwe speler op de pensioenmarkt: het Algemeen pensioenfonds (APF). Het APF is een type pensioenfonds waar meerdere pensioenregelingen van meerdere werkgevers tegelijk kunnen worden uitgevoerd. Wat houdt het APF precies in, wanneer is het interessant voor u en waarom was er de wens voor nóg een type pensioenuitvoerder?

Naast verzekeraars, ondernemingspensioenfonds, (verplicht gestelde) bedrijfstakpensioenfonds en premiepensioeninstellingen (PPI's) is er sinds 1 januari 2016 een nieuw type pensioenuitvoerder: het Algemeen pensioenfonds (APF). De eerste vergunningaanvragen om een APF te mogen oprichten zijn inmiddels bij De Nederlandsche Bank (DNB) ingediend. Het vergunningstraject bij DNB zal minimaal dertien weken in beslag nemen. De eerste vergunningen zullen op zijn vroegst 1 april 2016 worden afgegeven.

Schaalvergroting

Uit cijfers van DNB is gebleken dat er de afgelopen twintig jaar zo'n zevenhonderd pensioenfonds hun pensioenverplichtingen hebben overgedragen aan een ander pensioenfonds of een verzekeraar. Hieruit blijkt dat de uitvoering van de pensioenregelingen van Nederlandse werkgevers steeds vaker wordt samengevoegd. Door de marktomstandigheden (onder andere de lage rente) is het echter lastig om de pensioenverplichtingen over te dragen. Het doel van de wetgever is om met het APF de keuzemogelijkheden

voor werkgevers en werknemers te vergroten. Het APF introduceert een nieuwe vorm van bundeling in de uitvoering van pensioenregelingen. Oftewel: in een APF kunnen meerdere pensioenregelingen, van meerdere werkgevers, tegelijk worden uitgevoerd zonder dat deze werkgevers tot een bepaalde branche behoren of onderdeel zijn van een bepaalde onderneming. Door schaalvergroting blijven de bestuurlijke lasten en uitvoeringskosten van het APF beperkt.

Werkgevers kunnen niet alleen hun nieuwe pensioenregeling onderbren-

gen bij een APF, ook met hun huidige pensioenregeling – met uitzondering van de pensioenregeling bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds – kunnen zij hier terecht. Een APF kan zowel middel- of eindloonregelingen als beschikbarepremieregelingen uitvoeren. Ook is het bij sommige APF'en mogelijk om bepaalde varianten van de zogenoemde collectieve beschikbarepremieregelingen onder te brengen.

Collectiviteitskring

Een APF bestaat uit één of meerdere zogenoemde collectiviteitskringen. Elke collectiviteitskring kent een eigen risico-profiel en heeft een eigen dekkingsgraad die de vermogenspositie van de kring weergeeft. Per collectiviteitskring kan dan ook het type pensioenregeling en het beleggingsbeleid verschillen, met gevolgen voor de indexatieambitie (het streven naar een bepaalde hoogte voor

Bereid u voor op de komst van het APF

- Onderzoek wanneer uw uitvoeringsovereenkomst met de huidige pensioenuitvoerder eindigt.
- Informeer bij de pensioenuitvoerder of de verzekeraar of zij het pensioenproduct alleen nog zal aanbieden binnen het APF als uw organisatie een middel- of eindloonregeling heeft.
- Heeft u de wens om een overstap te maken? Houd er dan rekening mee dat de overgang van pensioenuitvoerder een ingewikkeld en tijdrovend proces is. Begin dus op tijd en laat u goed informeren.
- Let bij een overgang naar het APF goed op het instemmingsrecht van de OR voor het beëindigen van de huidige pensioenovereenkomst.
- Naast de instemming van de OR heeft u voor wijziging van de pensioenovereenkomst vaak ook instemming van individuele werknemers nodig.

toeslagverlening). Zo kunnen er bijvoorbeeld kringen zijn voor alleen beschikbarepremieregelingen of middel- of eindloonregelingen met een laag risicoprofiel, een middelgroot risicoprofiel of een hoog risicoprofiel. Afhankelijk van de hoeveelheid risico, zal ook de kans op indexatie toenemen.

Per collectiviteitskring wordt een afgescheiden vermogen aangehouden. Dit betekent dat de collectiviteitskringen financieel van elkaar gescheiden zijn en positieve of negatieve resultaten van de ene kring de andere kringen niet beïnvloeden. Dit is nieuw in de Nederlandse pensioenwetgeving. Een collectiviteitskring kan verschillende pensioenregelingen tegelijk uitvoeren, voor meerdere werkgevers. Een werkgever kan (onder voorwaarden) kiezen bij welke collectiviteitskring(en) hij de pensioenregeling onderbrengt. Er is ook een mogelijkheid om een 'eigen' collectiviteitskring op te richten. Op die manier kan het eigen pensioenfonds blijven bestaan, maar wordt wel gebruikgemaakt van het bestuur en de inrichting van het APF. Dit kan leiden tot een besparing in de kosten.

Verschillen

Maar wat is nu het onderscheidende karakter van het APF? Hieronder de verschillen met een premiepensioeninstelling (PPI), een verzekeraar en een ondernemingspensioenfonds op een rij.

Premiepensioeninstelling

Een PPI mag alleen beschikbarepremieregelingen uitvoeren en een APF is bevoegd om alle soorten pensioenregelingen uit te voeren. Ten opzichte van een PPI biedt een APF in de uitkeringsfase van een beschikbarepremieregeling ook indexatiekansen wanneer het APF er financieel goed voor staat. Dit leidt tot een verhoging van het pensioen. Tegelijkertijd brengt een kans op indexatie met zich mee dat in slechte tijden er een risico bestaat dat de pensioenen juist worden afgestempeld in de uitkeringsfase. Dit leidt dan juist tot een vermindering van het pensioen. Ook is er een verschil qua beleggingen bij een PPI en een APF. Bij

Let op bij overstap van een verzekeraar naar een APF

Houd er rekening mee dat er een groot verschil is in de garantie van het pensioen tussen verzekeraars en een APF. Heeft u de wens om over te stappen van een verzekeraar naar een APF, zorg er dan voor dat u alle aspecten van de pensioenregeling met elkaar vergelijkt voordat u de overstap maakt van harde aanspraken bij een verzekeraar naar zachte aanspraken bij een APF.

een beschikbarepremieregeling die door een PPI wordt uitgevoerd, gaat de deelnemer naarmate de pensioendatum nadert defensiever beleggen. Een APF belegt minder risicovol bij jongere deelnemers, maar bouwt naarmate de pensioendatum nadert minder af dan een PPI. Gemiddeld genomen zal een beschikbarepremieregeling bij een APF – doordat er langer wordt belegd in aandelen – meer opleveren dan een beschikbarepremie-

Er zijn ook verschillen tussen de APF'en onderling

regeling bij een PPI. Het wetsvoorstel Variabele pensioenuitkering zal de verschillen in pensioenresultaat tussen een beschikbarepremieregeling bij een APF en een PPI waarschijnlijk kleiner maken. Hoe het APF zich qua (administratie)kosten en risicopremies zal verhouden tot de PPI moet nog blijken na de oprichting van de eerste APF'en.

Verzekeraar

Net als het APF kunnen verzekeraars alle soorten pensioenregelingen uitvoeren. Maar ook hier is er een verschil in de kans op indexatie en het risico op afstempeling van de pensioenen. Daarnaast heeft het APF als pensioenfonds te maken met het zogenoemde (nieuwe) Fi-

nancieel Toetsingskader (nFTK). Hierin zijn wettelijk de financiële eisen voor pensioenfonds vastgelegd. Zo moeten pensioenfonds buffers aanhouden (de vereiste dekkingsgraad). Voor verzekeraars geldt het nFTK niet. Zij moeten zich houden aan andere eisen (solvabiliteit) omdat zij bij middel- en eindloonregelingen een garantie verstrekken op het uitkeren van de pensioenen. Deze vorm van zekerheid is terug te zien in de verplicht te betalen garantiekosten. Omdat het APF geen garantie geeft op uitkering van de pensioenen, maar de mogelijkheid van indexatie en afstempeling kent, is de verwachting dat dit effect zal hebben op de kosten voor de pensioenregeling. Afhankelijk van de kring die wordt gekozen, zou een middel- of eindloonregeling bij het APF (enigszins) goedkoper uit kunnen vallen dan een middel- of eindloonregeling bij een verzekeraar.

Ondernemingspensioenfonds

Een ondernemingspensioenfonds kan ook alle soorten pensioenregelingen uitvoeren. Ook kent een ondernemingspensioenfonds kans op indexatie en afstempeling van pensioen. Gezien de kosten van het onderhouden van een eigen ondernemingspensioenfonds, kan een APF erg aantrekkelijk zijn voor werkgevers die op dit moment hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds dat overweegt om er mee op te houden.

Beleggingsbeleid

Naast dat er verschillen zijn tussen het APF en andere pensioenuitvoerders, verschillen APF'en ook onderling. Zo richt elk APF zijn collectiviteitskring(en) in op zijn eigen manier en kan het zijn dat niet elk APF de mogelijkheid biedt tot het uitvoeren van elk type pensioenregeling. Daarnaast verschillen ook het beleggings- en premiebeleid per APF en worden er verschillende eisen gesteld aan de omvang van de toe te laten werkgevers.

Marissa Masmeijer, pensioenjurist bij Pensioen Perspectief, www.pensioenperspectief.nl