

Das niederländische Pensionsvorsorgesystem

# Spicken beim Klassenbesten

Das Vorsorgesystem der Niederlande wird immer wieder als Vorzeigekonzept erwähnt und erreicht in internationalen Rankings regelmässig Spitzenwerte. Der Vergleich mit der Schweizer Altersvorsorge zeigt interessante Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

## IN KÜRZE

Wie in der Schweiz gibt es in den Niederlanden drei Säulen der Vorsorge. Zwei Merkmale bringen dem System Holland im Vergleich bessere Noten: das höhere Rentenalter und viel weniger Kassen.

Das niederländische Vorsorgesystem beruht wie in der Schweiz auf einem Drei-Säulen-Prinzip. Die 1. Säule ist vergleichbar mit unserer AHV und ist wie diese nach dem Umlageverfahren konzipiert. Sie deckt rund 54 Prozent aller Pensionsleistungen ab und ist damit sehr bedeutsam. Das Rücktrittsalter in der 1. Säule ist heute bei 66 Jahren und wird kontinuierlich erhöht auf Alter 67 im Jahr 2021.

### Rücktrittsalter 67 seit vier Jahren

Die 2. Säule umfasst in den Niederlanden alle betrieblichen Vorsorgepläne, die von kollektiv geführten Pensionskassen, Versicherungsgesellschaften und anderen Vorsorgeträgern verwaltet werden. Sie deckt rund 40 Prozent aller Pensionsleistungen ab. Das Rücktrittsalter in der 2. Säule ist bereits seit 2014 steuerlich motiviert bei 67 Jahren.

Die restlichen 6 Prozent der Vorsorge werden in Holland von der 3. Säule abgedeckt. Diese ist in Form von steuerbefreiten Sparkonti analog unseren 3a-Vorsorgeguthaben konzipiert. Die steuerbefreiten Alterssparkonti werden von Banken, Lebensversicherern sowie Retail-Vermögensverwaltern angeboten.

### Vier Typen der beruflichen Vorsorge

In der holländischen 2. Säule können vier Pensionskassentypen unterschieden werden.

#### «Industry wide»-Pensionsfonds

Dieser wichtigste Typ deckt bestimmte Industriebranchen ab und schreibt meistens eine obligatorische Mitgliedschaft für die betreffenden Branchenunternehmen vor. Ein Opting-out ist möglich, wenn der Arbeitgeber

einen mindestens gleichwertigen Vorsorgeplan anderweitig anbietet.

Diese Pensionsfonds bieten vornehmlich Leistungsprimatspläne an, wobei in den letzten Jahren ein De-Risking-Prozess stattgefunden hat: Anstelle des teuren klassischen Leistungsprimats, das eine meistens indexierte Altersrente in Prozent des letzten Lohns anbietet, werden vermehrt sogenannte «CDC» oder «Career average»-Pläne angeboten, die weniger kostspielige Garantien vorsehen. Diese Pensionskassen sind mit den angeschlossenen Unternehmen allerdings nicht mehr eng verbunden, so dass sie keine direkte Unterstützung vom Arbeitgeber erwarten können. Darüber hinaus erhöhen die fragmentierten Arbeitgeberanschlüsse die Durchführungskosten erheblich. Dieser Typus deckt 85 Prozent des Markts ab.

#### Betriebliche Pensionsfonds

Ebenfalls vertreten in der holländischen 2. Säule sind betriebliche Firmen-Pensionskassen eines einzelnen Arbeitgebers. Ein Anschluss von mehreren Konzerngesellschaften bei multinationalen Unternehmen ist in den Niederlanden möglich. Hier ist nach wie vor eine grosse Solidarität zwischen der Pensionskasse und dem Arbeitgeber festzustellen.

#### Professional Group Pension Funds

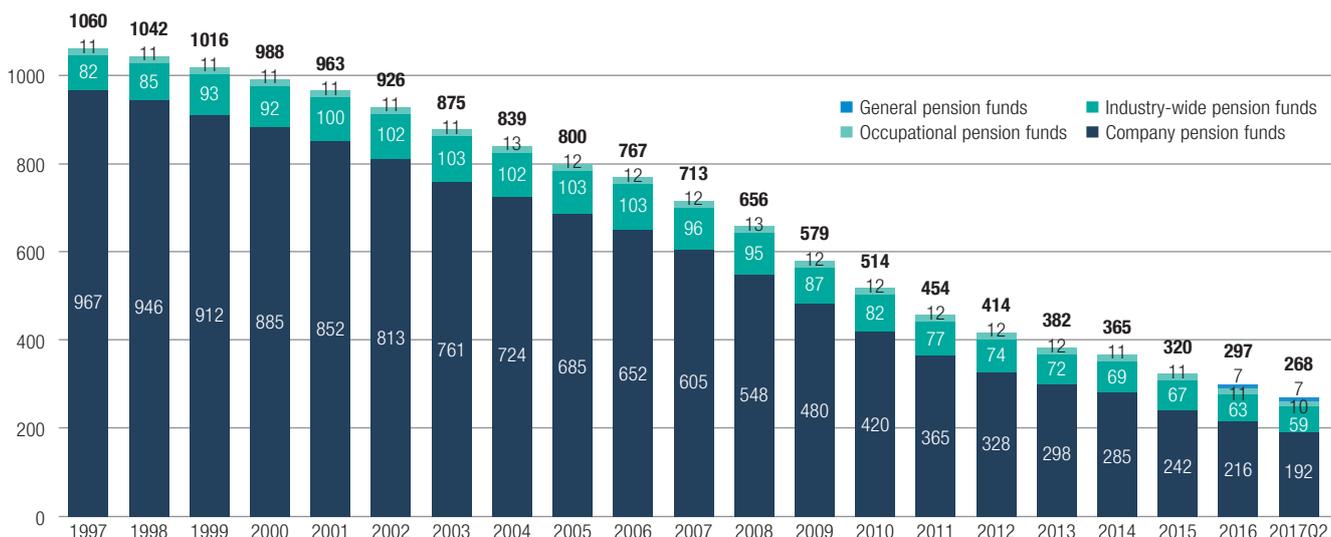
Bei dieser Vorsorgeform handelt es sich um Sammelstiftungen für bestimmte Berufsgruppen wie Ärzte, Zahnärzte, Notare oder Hafenarbeitende. Die Professional Group Pension Funds haben indes zu wenige Mitglieder, als dass Skaleneffekte geschaffen werden könnten. Ebenso fehlt der Vorteil eines engagierten Arbeitgebers. Tatsächlich sind ihre Mitglieder oft selbständig er-



**Peter Zanella**

Pensionskassen-Experte (SKPE),  
Direktor Retirement Schweiz,  
Willis Towers Watson

## Entwicklung der Zahl der niederländischen Pensionskassen seit 1997



Quelle: DNB Statistics

werbend und haben unterschiedliche Aufgaben sowie Einkommenslevel. Die operationellen Kosten sind hoch.

### Algemeen Pensioenfonds

Seit 2016 sind in den Niederlanden die Algemeen Pensioenfonds (APF) gesetzlich möglich. Eine APF ist eine Sammelstiftung, welche in ihrer Struktur und ihrem Aufbau unserer Sammelstiftung gleicht. Der Unterschied zur «Industry wide»-Sammelstiftung besteht zur Hauptsache darin, dass es keine obligatorische Mitgliedschaft gibt und die Vermögen der angeschlossenen Unternehmen in einem separaten Portfolio innerhalb der APF geführt werden können. Aktuell bestehen sieben APF in Holland, fünf davon wurden von Versicherungsgesellschaften initiiert.

### Enorme Konzentration

In den letzten 20 Jahren hat ein eindrucksvoller Pensionskassen-Konzentrationsprozess stattgefunden, der heute schon weit fortgeschritten ist. Als Folge davon gibt es einige sehr grosse Sammelstiftungen mit hohem Vermögen.

Der Regulator, die Nationalbank DNB, fördert diesen Prozess explizit und offensichtlich mit Erfolg, wie aus obiger Grafik hervorgeht. Gab es 1997 noch über 1000 Pensionsfonds, so ging diese Zahl bis zum Jahr 2007 auf 713 zurück. Nach weiteren 10 Jahren sind nur noch 268 Pensionskassen übrig. Der

Rückgang geht hauptsächlich auf die betrieblichen Pensionsfonds zurück, deren Zahl von 605 Kassen im Jahr 2007 um rund 70 Prozent auf 192 Pensionskassen im Jahr 2017 gesunken ist. Die Zahl der branchenweiten Pensionsfonds sank im gleichen Zeitraum um etwa 40 Prozent von 96 auf 59. Diese Zahlen zeigen, dass sich dieser Abwärtstrend ziemlich kontinuierlich entwickelt. Die Konzentration des Rentensektors dürfte sich fortsetzen: Weitere 45 Pensionsfonds haben der DNB ihre Liquidationsentscheidung mitgeteilt.

Nach Meinung der DNB würden durch diesen Konzentrationsprozess Skaleneffekte erreicht, sodass in Zukunft von Kosteneinsparungen profitiert werden könne. Aus einer DNB-Studie<sup>1</sup> geht hervor, dass die administrativen Verwaltungskosten pro Mitglied der kleinsten Pensionskasse die Kosten für ein einzelnes Mitglied einer der grössten Pensionskassen um mehr als das Zehnfache übersteigen. Ferner wird festgestellt, dass die durchschnittlichen Verwaltungskosten der «Industry wide»-Pensionskasse im Durchschnitt 38 Prozent niedriger und die der APF um 53 Prozent höher ausfallen als bei den Firmenpensionskassen.

Eine andere Studie ergab indes, dass bei den wichtigeren Vermögensverwaltungskosten keine Skaleneffekte erkenn-

bar seien.<sup>2</sup> Als Grund dafür wurde angegeben, dass grössere Pensionskassen in komplexere Vermögensklassen investieren, die tendenziell höhere Vermögensverwaltungskosten aufweisen würden. Ausserdem würde der höhere Governance-Aufwand gemäss dieser Studie bei grossen Kassenvermögen ebenfalls zu Buche schlagen.

Wieder andere Stimmen aus der Praxis besagen, dass ein weiterer Konzentra-

<sup>2</sup> «Is there an optimal pension fund size?», Jacob A. Bikker, Tjalling C. Koopmans Research Institute, Utrecht School of Economics, 2013.

### Die Top-10-Kassen in Holland

	Pensionskasse	Vermögen (in Mio. €)
1	ABP	387.85
2	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	185.74
3	Pensioenfonds Metaal en Techniek	68.98
4	BPF Bouwnijverheid	53.8
5	Pensioenfonds van de Metalektro	45.64
6	Shell	27.77
7	ING	26.91
8	ABN AMRO Bank	26.24
9	Rabobankorganisatie	24.88
10	Stichting Pensioenfonds PGB	24.47

Quelle IPE, September 2017

<sup>1</sup> Working Paper 547 vom 23. Februar 2017.

## Take-aways aus Holland für die Schweiz

Das Rentenalter 67 ist in den Niederlanden bereits Tatsache, wann sind wir in der Schweiz so weit?

Bei ungenügender Finanzierung werden Leistungskürzungen vorgeschrieben, welche sowohl von Aktiven wie auch von Rentnern getragen werden müssen. In der Schweiz fehlt diese Opfersymmetrie bis jetzt.

Der Konzentrationsprozess ist wegen Skaleneffekten bis zu einem gewissen Mass wünschenswert, doch es gibt Grenzen.

Die grossen niederländischen Pensionskassen werden zunehmend wie systemrelevante Finanzinstitute behandelt, mit entsprechend hohen Governance-Anforderungen, Ineffizienzen und damit verbundenen Kosten.

Administrative Verwaltungskosten lassen sich durch Skaleneffekte deutlich senken. Es gibt aber keine empirische Evidenz, dass die viel wichtigeren Vermögensverwaltungskosten auch niedriger sind. Im Gegenteil stellt man bei den grossen Pensionskassen höhere Kosten fest.

Die meisten niederländischen Pensionskassen operieren weitgehend losgelöst vom Arbeitgeber, im Gegensatz zur schweizerischen sozialpartnerschaftlichen Philosophie der Mitbeteiligung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmenden. Diese Tendenz der Entsolidarisierung ist jedoch auch in der Schweiz feststellbar. Sie wird durch die Regulierung noch verstärkt. Es bleibt zu wünschen, dass dieser eher negativen Entwicklung Einhalt geboten wird.

Die Bewertung der Verpflichtungen basiert in den Niederlanden auf der risikolosen Zinskurve und ist damit sehr konservativ. In der Schweiz wird 2 bis 3 Prozent über dem risikolosen Zinssatz bewertet, was durch die grössere Nähe des Arbeitgebers zur Vorsorgeeinrichtung begründbar ist. Eine zu hohe Differenz des technischen Zinssatzes zum risikolosen Zinssatz sollte aber vermieden werden.

tionsprozess den Skaleneffektnutzen rückgängig mache und eher nachteilig sei für das System. So würden die grossen Pensionskassen auf diese Weise zunehmend wie grosse systemrelevante Finanzinstitute behandelt, verbunden mit einer entsprechend aufwendigen Überwachung.

### Ähnliche Vorgaben für die Finanzierung

Die Herausforderungen des niederländischen Systems sind dieselben, wie sie sich auch in anderen Ländern zeigen: steigende Lebenserwartung, Anlagenotstand und zunehmende Rentenkosten. Aus diesem Grund wurde das Rentenalter in den Niederlanden schrittweise angehoben. Im Nachgang zur Finanzkrise wurden durch die Regierung äusserst strenge, einheitliche Vorschriften für die Finanzierung der Pensionskassen erlassen (Financial Assessment Framework, FAK).

Gemäss FAK muss ein durchschnittlicher Pensionsfonds einen finanziellen Puffer in dem Umfang einberechnen, dass ein Deckungsgrad von etwa 120 Prozent gehalten werden kann. Dies basiert auf der Vorgabe, dass nur einmal alle 40 Jahre eine Unterfinanzierung erlaubt sein soll (Value at Risk von 97.5 Prozent). Dieser Puffer ähnelt sehr der notwendigen Zielwertschwankungsreserve von Schweizer Pensionskassen.

### Rentenkürzungen sind kein Tabu

Aufgrund der neuen Vorgaben müssen niederländische Pensionskassen die notwendigen Reserven erhöhen oder die Leistungen reduzieren, wenn ihr Deckungsgrad unter 90 Prozent fällt oder während fünf fortlaufende Jahre unter 105 Prozent bleibt. Dabei werden nicht nur die aktiven Versicherten zur Kasse gebeten, sondern es werden auch laufende Rentenzahlungen gekürzt. Vor fünf Jahren waren viele Pensionskassen gezwungen, solche Kürzungen vorzunehmen.

Erst ab einem Deckungsgrad von etwa 130 Prozent dürfen Rentenzahlungen voll indexiert werden, ab 110 Prozent teilweise. Der technische Zinssatz für die Bewertung der Verpflichtungen basiert auf der risikolosen Zinskurve (im Durchschnitt heute bei 1.5 Prozent). Diese sehr konservative Bewertung drängt sich auf, da für den Grossteil der holländischen

Pensionskassen bei Defiziten keine weitergehende Unterstützung durch den Arbeitgeber vorgesehen ist. 2017 stieg der durchschnittliche Policy-Coverage-Deckungsgrad von 97.5 auf 106.5 Prozent. Dieser Deckungsgrad ist relevant für die Entscheidung, ob Leistungen der Teuerung angepasst oder gekürzt werden. Zurzeit laufen vier der fünf grössten Pensionskassen Gefahr, die Leistungen wieder kürzen zu müssen.

### Zukunftsaussichten

Wie in der Schweiz steht auch in Holland das Vorsorgesystem unter dauerndem Reformdruck. Die Regierung möchte das Beitragsprimat durch Einführung von individuellen Konti für jeden Versicherten fördern; es geht um den intergenerationellen Ausgleich, der im vorherrschenden Leistungsprimatsystem naturgemäss ein Problem darstellt. Um die Umverteilung von Jung zu Alt einzudämmen, sind neu auch variable Renten möglich, die im ungünstigsten Fall zu Rentenkürzungen führen können.<sup>3</sup> |

<sup>3</sup> In der nächsten Ausgabe der «Schweizer Personalvorsorge» 06/18 erscheint ein weiterer Länderartikel, der das Vorsorgesystem in Kanada beleuchtet.