

Concurrentie op pensioenmarkt

Van onze verslaggever
Frank van Alphen

AMSTERDAM BinckBank en Delta Lloyd gaan beleggingspensioenen aanbieden tegen lagere kosten. BeFrank, het nieuwe bedrijf waarin de bank en de verzekeraar beide 50 procent hebben, rekent jaarlijks circa 120 euro kosten per persoon. BeFrank claimt ten minste de helft goedkoper te zijn dan traditionele aanbieders.

De dochter van BinckBank en Delta Lloyd is de eerste zogeheten premiepensioeninstelling (ppi). Dit is een nieuw bedrijfsmodel dat deze week mogelijk is gemaakt door een wet die is aangenomen door de Tweede Kamer. De ppi is geen verzekeraar en evenmin een traditioneel pensioenfonds, die tot voor kort het alleenrecht hadden collectieve pensioenen aan te bieden.

'We willen de markt voor collectieve pensioenen openbreken', zegt Folkert Pama, directeur van BeFrank. Volgens Pama werkt BeFrank goedkoper dan bestaande partijen omdat gebruik wordt gemaakt van de infrastructuur van BinckBank. Deze bank heeft marktaandeel gewonnen ten koste van de grote banken door online beleggen aan te bieden tegen scherpe tarieven.

BeFrank richt zich op zogeheten beschikbare premiepensioenen. Dit zijn pensioenen waarbij de werkgever een vast bedrag stort voor de werknemer. De beleggingsrisico's liggen helemaal bij de werknemer. Beschikbare premiepensioenen vormen slechts een klein deel van de pensioenmarkt. Het overgrote deel van de bedrijfspensioenen zijn in principe gegarandeerd. De hoogte ervan is in de meeste gevallen gebaseerd op het gemiddelde salaris.

Beschikbare premiepensioenen kwamen onlangs in het nieuws als woekerpensioenen omdat de kosten vaak onduidelijk zijn en bovendien soms hoog. De Autoriteit Financiële Markten wil dat verzekeraars en pensioenfondsen transparant zijn over hun kosten.

Volgens Jaap Hoekman van IG & H Consulting groeit de markt voor beschikbare premiepensioenen met bijna 7 procent per jaar. 'Een nieuw bedrijf dat nu een pensioenregeling bedenkt, kiest bijna altijd voor beschikbare premie.'

Deze pensioenregelingen zijn individueler dan het gangbare pensioen. Voor de werkgever is het voordeel dat de kosten voorspelbaar zijn. Bij tegenvallende beleggingen hoeft de werkgever geen extra stortingen in het fonds te doen.

BeFrank wil zijn diensten aanbie-

den aan bedrijven met meer dan vijfhonderd werknemers. In het segment tot duizend medewerkers claimt BeFrank vijfmaal goedkoper te zijn dan traditionele aanbieders. Als het aantal deelnemers oploopt tot 10 duizend is de ppi de helft goedkoper.

BeFrank wil zich onderscheiden van andere pensioenaanbieders door alle informatie online ter beschikking te stellen. Veel pensioenfondsen sturen alleen eens per jaar een gedateerd overzicht naar hun deelnemers. 'We laten zien wat het rendement is. Ook tonen we hoe groot de kans is dat een bepaald eindbedrag zal worden gehaald', aldus Pama.

BinckBank en Delta Lloyd steken 6 miljoen euro in het nieuwe pensioenbedrijf. Ze verwachten dat BeFrank in 2014 uit de aanloopkosten is.

Andere verzekeraars zullen voorbeeld BinckBank en Delta Lloyd volgen

'Ook andere verzekeraars zullen dit soort pensioenuitvoerders oprichten. Dit zal de concurrentie vergroten', zegt Jaap Hoekman, partner bij IG & H Consulting. Delta Lloyd is de eerste verzekeraar die een premiepensioeninstelling (ppi) in het leven heeft geroepen. De ppi kan pas volgend jaar beginnen omdat de Eerste Kamer de wet die dit mogelijk maakt nog moet goedkeuren. 'De ppi is een reactie op Europese regelgeving. In een ppi kunnen ook beschikbare premiepensioenen uit andere EU-landen

worden ondergebracht. Dat drukt de kosten van de pensioenuitvoering voor bedrijven die actief zijn in meerdere landen. 'Veel andere landen kennen, anders dan in Nederland, alleen beschikbare premiepensioenen', zegt Falco Valkenburg van pensioenadviesbureau Towers Watson. De ppi mag niet zelf verzekeringselementen aanbieden. Die moeten worden uitbesteed aan een verzekeraar. 'Het grote voordeel is dat de kosten hierdoor transparanter worden', zegt Valkenburg. De kritiek op be-

schikbare premiesystemen is dat verzekeraars niet transparant zijn over de kosten. Volgens Valkenburg overwegen steeds meer bedrijven een beschikbare premiesysteem, vanwege de voorspelbaarheid van de kosten. 'Het moeten wel regelingen zijn die niet de nadelen hebben van de eerste Amerikaanse regelingen, waarbij veel werd belegd in aandelen. Beter zijn regelingen die rekening houden met de leeftijd. Naarmate de deelnemer ouder wordt, wordt minder riskant belegd.'

