

# 'Betriebsrentenstärkungsgesetz' is nieuwe stap in modernisering Duitse pensioensector

Per 1 januari 2018 treedt in Duitsland de 'Betriebsrentenstärkungsgesetz' in werking. Primair doel van de nieuwe wet is een bredere penetratie van bedrijfspensioenregelingen via nieuwe Defined Contribution regelingen, ook wel Defined Ambition genoemd, via collectief onderhandelde overeenkomsten. De verwachting is dat met name kleine en middelgrote ondernemingen zullen profiteren van deze vernieuwing in de Duitse pensioensector.





Deze pure DC-aanpak weerspiegelt de wens van werkgevers om 'te betalen en te vergeten'

De Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) streeft naar een hogere deelname van werknemers aan bedrijfspensioenregelingen, met name in kleine en middelgrote ondernemingen en voor lager betaalde functies, door middel van eenvoudige en efficiënte bedrijfspensioenregelingen met vooraf goed in te schatten kosten. Momenteel verplichten alle vormen van Duitse pensioenregelingen (Durchführungswege) een onderneming om de toekomstige pensioenuitkeringen van werknemers te waarborgen. In tegenstelling tot andere landen bevatten Defined Contribution-regelingen (DC) een gegarandeerde minimumuitkering binnen een nauwe context van boekhoudkundige regels en specifieke, verzekeringsachtige pensioenregelingen. Kleine en middelgrote bedrijven mijden deze vorm van bedrijfspensioenen vooral wegens het toekomstige aansprakelijkheidsrisico voortvloeiend uit deze garantie.

Een andere belangrijke verbetering (vanuit fiscaal oogpunt) is de verdubbeling van de belastingvrijgestelde bedragen die in pensioenen kunnen worden geïnvesteerd: maximaal 8% van de jaarlijkse salarisdrempel, ongeveer €6.000. Dat vergroot de aantrekkelijkheid van bedrijfspensioenen. Bovendien geeft de wet geen pensioengaranties meer. Deze pure DC-aanpak weerspiegelt de wens van werkgevers om 'te betalen en te vergeten', zonder zich verder zorgen te hoeven maken over hun pensioenverplichtingen. Dit voorstel heeft daarom een heftige discussie losgemaakt, aangezien garanties al decennia lang een integraal onderdeel zijn van de Duitse bedrijfspensioenvoorziening en diep in het collectieve bewustzijn verankerd zijn.

#### **Meer flexibele beleggingsstrategieën**

De bedoeling van de BRSG is om flexibeler beleggingsstrategieën mogelijk te maken zonder de beperking van garanties en de kosten die daarmee samenhangen. Dit is

een grote verandering voor de risicomijdende en naar zekerheid strevende Duitse bevolking. Een belangrijke succesfactor voor de nieuwe wet is daarom de governance van de nieuwe DC-regelingen. Hiervoor zou de Duitse pensioenindustrie leentjebuur kunnen spelen in Nederland, dat één van de meest uitgebreide governance regelingen en rapportage- en informatie-instrumenten kent in de Europese pensioenindustrie.

Door het schrappen van de garantielijkt en de aansprakelijkheid van de werkgever zorgt de implementatie van pure DC-oplossingen in de vorm van Defined Ambition voor aanzienlijk hogere pensioenuitkeringen voor toekomstige gepensioneerden. Het creëert ook een groeiende behoefte in Duitsland aan effectendienstverleners op het gebied van zowel directe beleggingen als fondsen (Sondervermögen). De dekkingsgraad, kosten-transparantie, compliance, risicomanagement en informatiediensten op het gebied van de activa en verplichtingen zullen meer aandacht krijgen om te kunnen voldoen aan de groeiende behoefte aan hoge governance standaarden. Ook hier kan de Duitse pensioenindustrie profiteren van oplossingen die in Nederland zijn ontwikkeld, onder andere door KAS BANK.

#### **Versterking van bedrijfspensioenen**

KAS BANK German Branch ondersteunt de nieuwe wet volmondig. De afgelopen jaren hebben onze lokale pensioenexperts het voortouw genomen in de discussie, o.a. via de website van de Pensions-Akademie en door meerdere discussiegroepen in de pensioenindustrie te faciliteren. Op deze manier werken wij mee aan de gemeenschappelijke ambitie om de bedrijfspensioenregelingen in Duitsland te verbeteren. ■■

*Bronnen: KAS BANK German Branch en IPE*