

STAPPEN ZETTEN NAAR EEN MODERNER PENSIOENSTELSEL

R.H.J.M. Gradus en L.J.M. Vijverberg*

Samenvatting

Pensioenregelingen kennen op dit moment doorgaans ‘doorsneepremies’. Veranderingen op de arbeidsmarkt pleiten voor aanpassing van de premiesystematiek. In deze bijdrage staat een systeem centraal waarbij niet langer een bepaalde pensioenuitkering wordt toegezegd, maar een bepaalde premie. Het uit betaalde premies en behaalde beleggingsresultaten opgebouwde pensioentegoed staat op naam van de individuele deelnemer, en het belegde vermogen wordt collectief beheerd. Wanneer op dit systeem wordt overgestapt, ondervinden de huidige deelnemers nadeel. Het is mogelijk een compensatieregeling vorm te geven, waarbij de premies (gemiddeld) niet omhoog hoeven, rekening houdend met de baten van de schaalvergroting en de vereenvoudiging waartoe het nieuwe pensioensysteem leidt.

Trefwoorden: aanvullende pensioenen, pensioenhervorming

1 Inleiding

Momenteel neemt circa driekwart van de werknemers deel aan een pensioenregeling waarbij geen actuarieel eerlijk (‘fair’) verband bestaat tussen ingelegde premie en de in ruil daarvoor opgebouwde aanspraken.¹ Bij de bedoelde ‘doorsnee’regelingen is de door deelnemers en hun werkgever ingelegde premie een bepaald percentage van het pensioengevend salaris. Bij de hoogte van de daartegenover opgebouwde aanspraken wordt geen rekening gehouden met het feit dat de namens jongere deelnemers gestorte premie langer renderend kan worden belegd dan de in datzelfde jaar namens oudere deelnemers afgedragen premie. Verzekeringstechnisch gezien hoeven jongere deelnemers voor de opbouw van eenzelfde aanspraak minder premie bij te dragen, omdat die langer kan worden belegd. Bij een voor alle deelnemers gelijk premiepercentage behoren jongere deelnemers daartegenover een hogere pensioenaanspraak op te bouwen. Bedrijfstakpensioenfondsen zijn echter wettelijk verplicht om dit systeem van doorsneepremies en doorsnee-opbouw van pensioenaanspraken te gebruiken. Hierdoor vinden binnen het fonds omvangrijke overdrachten plaats van jongere cohorten (die in verhouding te veel betalen) naar oudere cohorten (die te weinig betalen). Wat ouderen voor hun toekomstige pensioenuitkeringen te weinig inleggen, wordt omgeslagen via een extra premielast voor de jongeren.

Toen de wetgever zestig jaar geleden het doorsneesysteem verplicht stelde, waren veel werknemers gedurende hun gehele actieve periode in dienst bij een en dezelfde werkgever. Dat maakte de opgelegde solidariteit van jongere met oudere deelnemers tot op zekere hoogte begrijpelijk. Tegenwoordig wisselen werknemers vaker van baan en kiezen zij vaker – al dan niet door de omstandigheden gedwongen – na een periode in dienstbetrekking te hebben gewerkt voor de status van zelfstandig ondernemer zonder personeel (zzp’er). Met het oog op deze ontwikkelingen publiceerde het Wetenschappelijk Instituut van de politieke partij Christen Democratisch Appèl begin van dit jaar een rapport met een pleidooi om de doorsneesystematiek bij pensioenverzekeringen te vervangen door een systeem dat veel beter past bij dit veranderende karakter en functioneren van de arbeidsmarkt.² Dit alternatief van

¹ Volgens Heemskerk (2013) wordt op dit moment 75 procent van de deelnemers aan pensioenfondsen geconfronteerd met de doorsneesystematiek.

² Wetenschappelijk Instituut voor het CDA (2014).

het WI CDA bestaat uit een beschikbare-premiereregeling met collectief vermogensbeheer en individuele pensioenrekeningen (CIDC-systeem, waarbij CDIC = *collective individual defined contribution*). Bij zo'n regeling wordt geen pensioenuitkering toegezegd, maar is sprake van een bepaalde premie. Het uit gestorte premies en behaalde beleggingsresultaten opgebouwde pensioentegoed staat op naam van de individuele deelnemer, en het belegde vermogen wordt collectief beheerd.

Doordat momenteel ten minste driekwart van alle pensioenverzekerde werknemers met een doorsneeregeling van doen heeft, roept de overgang naar een ander pensioenstelsel – zoals bepleit in het WI CDA-advies – aanzienlijk transitieproblemen op.³ Jongere deelnemers, die tot nu toe voor hun pensioen doorsneepremies voldeden, hebben immers meebetaald voor de oudere cohorten deelnemers, maar zichzelf mogen bij het gepropageerde alternatieve systeem in de toekomst niet langer rekenen op overdrachten van jongere deelnemers. Door de overstap naar het actuarieel faire CIDC-systeem vervalt in feite de claim van de huidige jongere deelnemers op een deel van de premie-inleg van toekomstige jongere deelnemers.

In discussies over de hervorming van het pensioenstelsel wordt dit overgangsprobleem nogal eens genegeerd. De doorsteek naar een betere aansluiting tussen betaalde premie en verkregen rechten kan echter alleen plaatsvinden door eerst de overgangsproblematiek op een aanvaardbare manier op te lossen. Dit artikel brengt de omvang van het overgangsprobleem in kaart en het reikt een mogelijke oplossing aan. De premieverhoging, die nodig is om jongere cohorten te compenseren voor door hen al opgebrachte afgedwongen solidariteitsbijdragen aan het pensioen van oudere cohorten, kan naar ons oordeel beperkt blijven door rekening te houden met kostenbesparingen die haalbaar zijn dankzij de invoering van het CIDC-systeem.

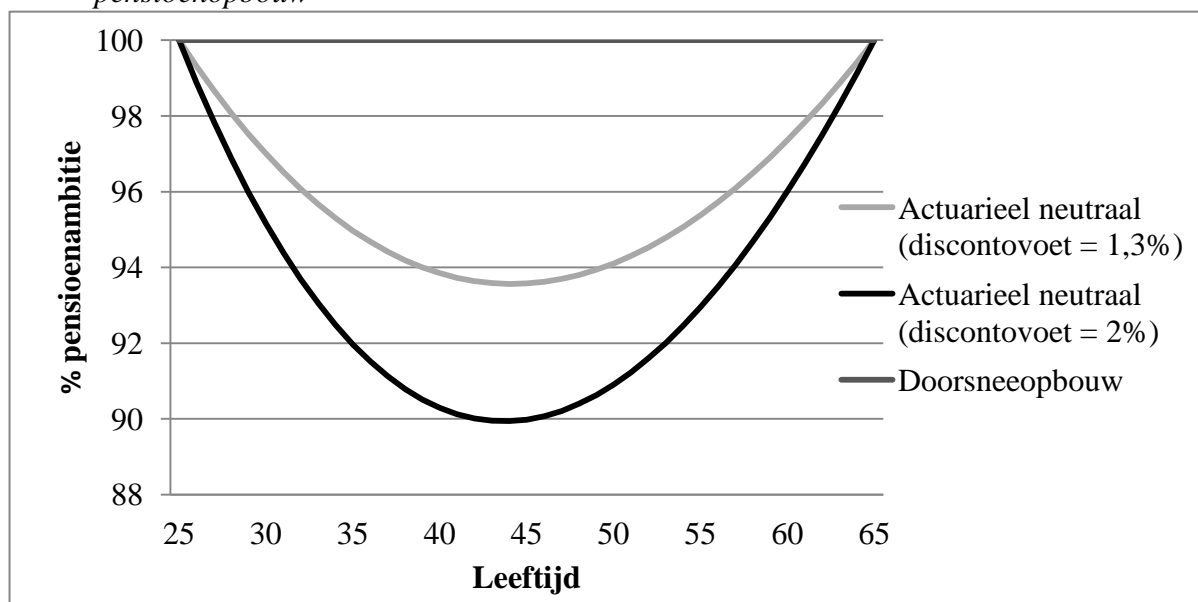
2 Overgangsprobleem

Er bestaan verschillende manieren om de omvang van de bij het doorsneesysteem door jongere cohorten opgebrachte solidariteitsbijdrage te kwantificeren. Bovenberg en Boon (2010) brengen het discontinuïteitsrisico in beeld: het verlies ten opzichte van de pensioenambitie voor deelnemers, wanneer gedurende het werkzame leven wordt overgestapt van het doorsneesysteem op het actuarieel neutrale CIDC-systeem. Voor een individuele deelnemer is dit verlies ten opzichte van de pensioenambitie gelijk aan het verlies dat hij zou lijden na stopzetting van zijn deelname aan de doorsneepensioenregeling – bijvoorbeeld doordat hij als zzp'er verdergaat –, terwijl hij zijn pensioenopbouw bij het fonds voortzet door voortaan actuarieel neutrale premies te gaan voldoen. Cruciaal is dan de discontovoet, dat is het verschil tussen het beleggingsrendement van het pensioenfonds en de jaarlijkse verhoging van het pensioen in verband met indexatie. Figuur 1 toont het discontinuïteitsrisico bij een veronderstelde discontovoet van 1,3 procent, respectievelijk 2 procent.⁴

³ Zie ook: Centraal Planbureau (2013).

⁴ Het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA (2014) gaat uit van een discontovoet van 1,3 procent; het Centraal Planbureau (2013) kiest voor een discontovoet van 2 procent.

Figuur 1 Discontinuïteitsrisico bij overstap van doorsnee- naar actuariel neutrale pensioenopbouw



Bron: Wetenschappelijk Instituut voor het CDA (2014), p. 54

Bij de berekeningen die ten grondslag liggen aan figuur 1 is verondersteld dat bij het geldende doorsneepremiesysteem een werknemer tussen 25 en 65 jaar alle jaren aan de pensioenregeling deelneemt en dat hij jaarlijks 2 procent van zijn (middel)loon aan pensioen opbouwt. De twee krommen geven het verloop van het verlies aan pensioenrechten ten opzichte van de pensioenambitie (in procenten) weer, voor de twee gekozen discontovoeten. Bij de start van hun carrière hebben deelnemers nog geen pensioen opgebouwd; zij verliezen bij overstap op een actuariel fair CIDC-systeem dus geen pensioenrechten. Totdat de deelnemer de leeftijd van 43 jaar heeft bereikt, is het verlies aan rechten dat een deelnemer ten opzichte van de pensioenambitie oploopt groter naarmate de overstap op het actuariel faire CIDC-systeem op hogere leeftijd plaatsvindt. De reden is dat deelnemers bij doorsneepremies tot de leeftijd van 43 jaar minder pensioen opbouwen dan bij actuariel faire premies het geval is. Vanaf de leeftijd van 43 jaar bouwen deelnemers bij doorsneepremies juist meer pensioen op dan in het geval van actuariel faire premies. Het verlies aan pensioenrechten ten opzichte van de pensioenambitie bij overstap op actuariel faire premies is voor verzekerden vanaf 43 jaar daarom lager naarmate die overstap op hogere leeftijd plaatsvindt. Bij overstap op 65-jarige leeftijd is vanzelfsprekend niet langer sprake van een verlies aan pensioenrechten ten opzichte van de pensioenambitie. Figuur 1 laat zien dat deelnemers van 35-55 jaar het meest benadeeld zouden worden door de overstap naar een actuariel neutrale opbouw van pensioenaanspraken.

Voor afzonderlijke pensioenfondsen varieert de omvang van het overgangsprobleem dus met de leeftijdsopbouw van het deelnemersbestand. Telt dit bestand relatief veel deelnemers van 35-55 jaar, dan zijn de compensatiekosten voor de overstap het hoogst. Daarentegen zijn de compensatiekosten relatief laag voor fondsen met veel oudere of juist veel jongere actieve deelnemers, doordat deze groepen in verhouding weinig nadeel ondervinden van de overgang op een actuariel fair stelsel. Aangezien zowel jonge als oude deelnemers relatief weinig opbouw verliezen door de hier geanalyseerde wijziging van het pensioenstelsel, zouden beleidsmakers ervoor kunnen kiezen alleen de groep deelnemers van

30-60 jaar te compenseren. Boeijen *et al.* (2006) berekenden voor het pensioenfonds PGGM⁵ dat de compensatie 25 procent lager uitvalt, mocht de doelgroep van de compensatie worden ingeperkt tot de deelnemers van 35-55 jaar, respectievelijk 5 procent hoger uitvalt, wanneer deze doelgroep wordt uitgebreid tot de deelnemers van 25-65 jaar.

3 Naar lagere kosten

Lagere kosten vermogensbeheer

Door de overstap op een CIDC-systeem zijn substantiële besparingen te realiseren op zowel de kosten van vermogensbeheer als de uitvoeringskosten.⁶ Een pluspunt van het CIDC-systeem is dat voor elke opeenvolgende generatie meer op maat kan worden belegd, waardoor de kosten transparanter zijn en kunnen dalen. De bedoelde kosten bedroegen in 2012 volgens LCP respectievelijk 1 miljard en 5,7 miljard euro.⁷ Deze kosten zijn daarmee gelijk aan 23,5 procent van de jaarlijkse premiebetalingen.

De vermogensbeheerkosten bestaan uit de beleggingskosten en de transactiekosten. Bij de beleggingskosten lijkt de meeste doelmatigheidswinst te behalen. Zij bedragen jaarlijks 0,53 procent van het totale belegde vermogen. De beleggingskosten die de pensioenfonds maken lopen aanzienlijk uiteen. Daarvoor bestaan verschillende verklaringen. Sommige fondsen beleggen relatief veel in dure producten, zoals vastgoed en private equity, waar ook meer rendement tegenover kan staan. Maar over het algemeen lijkt het dat de gesignaleerde kostenverschillen voor het grootste deel ontstaan door efficiëntieverschillen.⁸ Bij de beleggingskosten trekken vooral uitgekeerde bonussen de aandacht. In 2012 keerden pensioenfonds 1,15 miljard euro aan bonussen uit. Dat, terwijl volgens LCP geen aantoonbaar verschil in rendement bestaat tussen fondsen die veel en fondsen die weinig aan bonussen kwijt zijn. Ook CEM Benchmarking vindt geen effect van de kosten van vermogensbeheer op de gecorrigeerde beleggingsresultaten van pensioenuitvoerders.⁹ Een daling van de beleggingskosten naar 0,4 procent zou een besparing van ongeveer 1,3 miljard euro opleveren, te weten $(0,53 \text{ procent} - 0,4 \text{ procent}) \times 1.003 \text{ miljard euro}$ (het belegde vermogen van de pensioenverzekeraars per eind 2013).¹⁰ Dit kostenniveau van 0,4 procent komt overeen met het gemiddelde van de middelgrote pensioenuitvoerders en strookt met internationale *benchmarks*. Daarbij is dan nog geen rekening gehouden met (mogelijk) betere beleggingsresultaten, doordat bij het CIDC-systeem per generatie meer op maat kan worden belegd.

De hier becijferde potentiële kostenbesparing ligt ook binnen bereik, wanneer het bestaande pensioenstelsel in grote lijnen onveranderd zou blijven. De 1,3 miljard euro die daarmee vrijvalt kan vervolgens op tal van manieren worden ingezet. Het verdient ons inziens de voorkeur deze middelen in te zetten bij de overgang naar een moderner pensioenstelsel.

Lagere uitvoeringskosten

De andere kostenpost van de pensioenfonds zijn de uitvoeringskosten. Die bedragen gemiddeld €125 per deelnemer per jaar. Bij een CIDC-systeem zullen de uitvoeringskosten

⁵ PGGM = Pensioenfonds voor Geestelijke Gezondheid en Maatschappelijke belangen.

⁶ Zie: Wetenschappelijk Instituut voor het CDA (2014), p. 56-57.

⁷ Lane Clark & Peacock Netherlands B.V. (2013). Voor dit rapport werden 280 pensioenfonds geanalyseerd, wat overeenkomt met 97 procent van de Nederlandse pensioenfondsmarkt.

⁸ Zie ook: Hollanders (2014).

⁹ CEM Benchmarking (2011), p. 27.

¹⁰ Onbekend is welk deel van dit vermogen al is opgebouwd volgens beschikbare-premieregelingen (DC = *defined contribution*). Net zoals door het Centraal Planbureau (2013) is hier aangenomen dat het aanwezige pensioenvermogen is opgebouwd volgens het systeem met toegezegde uitkeringen (DC = *defined contribution*).

door twee oorzaken dalen. Ten eerste ligt het in de rede om te veronderstellen dat het aantal pensioenuitvoerders verder zal afnemen, waardoor aanzienlijke schaalvoordelen zijn te behalen.¹¹ Deze trend is al langer gaande, maar het proces van schaalvergroting krijgt door de overstap op het voorgestelde CIDC-systeem een krachtige impuls, doordat uitvoeringsorganisaties hierbij gaan concurreren om de gunst van cao-partijen. Door de concurrentie blijft naar verwachting op termijn slechts een beperkt aantal uitvoeringsorganisaties over. Verschillende studies geven bovendien aan dat daarmee ook de kwaliteit van de uitvoering omhoog kan. Momenteel zijn er ongeveer 285 uitvoerders waarvan een groot aantal klein van omvang is. Over het algemeen geldt dat de uitvoeringskosten per deelnemer lager zijn voor grotere fondsen. Schaalvoordelen zijn bijvoorbeeld te behalen, doordat kleinere pensioenfondsen hun vermogen onderbrengen bij grotere pensioenuitvoerders. Voor kleine fondsen, met minder dan 10 duizend deelnemers, liggen de kosten gemiddeld op €326 euro per deelnemer per jaar. Schaalvergroting van uitvoeringsorganisaties naar minimaal 10 duizend deelnemers zou ongeveer 100 miljoen euro besparen.¹²

Ten tweede kunnen de uitvoeringskosten dalen, doordat beschikbare-premieregelingen (DC = *defined contribution*) minder administratiekosten vergen dan regelingen met toegezegde uitkeringen (DB = *defined benefit*).¹³ Dit komt voor een deel, doordat het financiële toetsingskader voor CIDC-regelingen eenvoudiger zal zijn dan het ingewikkelde financiële toetsingskader voor DB-regelingen. Daardoor kunnen de uitvoeringskosten omlaag. De uitvoering van een DC-regeling is jaarlijks gemiddeld €25 per deelnemer goedkoper dan de uitvoering van een DB-regeling. De theoretisch haalbare kostenbesparing door de overstap op een DC-regeling bedraagt ongeveer 400 miljoen euro per jaar ($€25 \times 17,3$ miljoen deelnemers $\times 94,2$ procent).¹⁴

In totaal becijferen wij na de overgang naar een CIDC-systeem een jaarlijkse besparing op de kosten van uitvoering en vermogensbeheer van ongeveer 1,8 miljard euro. Zij is, zoals toegelicht, opgebouwd uit drie elementen: een besparing op de beleggingskosten, de overgang van DB naar DC, en schaalvoordelen. Een besparing van 1,8 miljard euro zou neerkomen op ongeveer 6,5 procent van de jaarlijkse premiebetalingen. Ook andere auteurs wijzen op potentieel substantiële besparingen, in de orde van grootte van 1 á 2 miljard euro. Bikker en De Dreu schatten met een econometrisch model dat kostenbesparingen van maximaal 31 procent (= 2 miljard euro) te realiseren zijn in de Nederlandse pensioensector, voornamelijk door middel van schaalvergrotingen.¹⁵ Dit zou neerkomen op 2 miljard euro.

4 De overgang naar het nieuwe systeem

Het is mogelijk om een transitiepad uit te werken. In de eerste plaats is het dan nodig de eigendomsrechten van de deelnemers expliciet te maken.¹⁶ Om de administratieve lasten beperkt te houden vergt dit een nadere wettelijke regeling.¹⁷ Vervolgens moeten jongere deelnemers compensatie krijgen voor de in het verleden te veel betaalde premie. Onbekend is

¹¹ Bikker en De Dreu (2006), p. 72.

¹² Hierbij is uitgegaan van een kostenbesparing van ($€326 - €155 =$) €171 per deelnemer, en 590 duizend deelnemers bij kleine fondsen.

¹³ Bikker en De Dreu (2009), p. 70 en p. 77.

¹⁴ Het totale aantal deelnemers (17,3 miljoen) bestaat behalve uit 5,6 miljoen actieve deelnemers ook uit 8,7 miljoen passieve deelnemers, plus 3 miljoen pensioenontvangers. Veel actieve deelnemers die na een baanwisseling hun pensioen niet hebben meegenomen of kunnen meenemen ('waardeoverdracht') zijn in (een) ander(e) fonds(en) passief deelnemer en kunnen dus meermalen meetellen.

¹⁵ Bikker *et al.* (2010), p. 18.

¹⁶ Op dit moment zijn de eigendomsrechten van deelnemers aan doorsneeregelingen diffuus.

¹⁷ Hierbij zou van de ervaring in Denemarken geprofiteerd kunnen worden waar men is overgestapt van een DB-regeling naar een DC-regeling.

om welke bedragen het gaat, doordat de benodigde individuele gegevens over het arbeidsverleden meestal niet beschikbaar zijn. Daarom is het om praktische redenen onvermijdelijk om bij het vaststellen van de compensatie deze afhankelijk te maken van de leeftijd. Deelnemers worden alsnog ‘beloond’ door hen bij gelegenheid van de hervorming van de pensioenregeling extra pensioenopbouw toe te zeggen. Jongere deelnemers krijgen compensatie, omdat zij via een stukje omslagpremie hebben bijgedragen aan de pensioenopbouw van oudere deelnemers. Oudere deelnemers profiteren na de overstap op het CIDC-systeem niet langer van de door jongere deelnemers opgebrachte omslagpremie. Zij ontvangen hiervoor eveneens compenserende extra pensioenopbouw. Zodoende ontvangen alle in aanmerking komende deelnemers – jong en oud – voor ieder arbeidsjaar gedurende een overgangperiode extra pensioenopbouw. Wel is het verdedigbaar uitsluitend deelnemers met een leeftijd van 30-60 jaar te compenseren voor de daling van de pensioenambitie als gevolg van de stelselwijziging. Een extra argument om 60-plussers niet te compenseren luidt dat zij langer pensioen zullen ontvangen dan waarop bij de bepaling van de ingelegde premies is gerekend, doordat de gemiddelde levensverwachting sterker is gestegen dan indertijd werd verwacht. Dit geldt ook voor andere groepen deelnemers. Mede om deze reden lijkt het redelijk dat de compensatie niet volledig is.¹⁸

De uitvoering van een compensatieregeling is de verantwoordelijkheid van de pensioenfondsbesturen. Dekking zou in eerste instantie kunnen worden gezocht via kostenbesparingen en het gegeven dat middelen langer kunnen renderen. De mogelijkheid om op de beleggingskosten en de uitvoeringskosten te besparen varieert uiteraard eveneens per fonds. De besparingen zullen vooral gerealiseerd kunnen worden bij fondsen die nu hoge kosten hebben. Bij deze fondsen zou de premie dus zelfs kunnen dalen. Anderzijds zullen er bij de fondsen die nu al efficiënt werken weinig besparingen te behalen zijn. Voor deze fondsen kan de overgangsregeling niet gefinancierd worden uit de kostenbesparingen en daardoor zullen bij deze fondsen de premies stijgen. Op macroniveau zullen zich evenwel geen (grote) premiestijgingen of -dalingen hoeven voor te doen.

Eerder is opgemerkt dat de leeftijdsopbouw van het deelnemersbestand nogal wat uitmaakt voor de te verlenen compensatie. Vooral fondsen met veel deelnemers in de leeftijdsklasse 35-55 jaar zijn duur uit. Het rapport van het WI CDA zegt hierover¹⁹ dat nader dient te worden gezien of een achtervangregeling nodig is voor pensioenfondsen die buitenproportioneel worden getroffen door de overgangsproblematiek.

Een compensatieregeling bij een discontovoet van 1,3 procent

Hierna volgt een voorbeeldberekening hoe de compensatie eruit zou kunnen zien. Doordat wordt gecompenseerd op basis van de oude rechten, kent het fonds vóór de overstap op het nieuwe systeem extra pensioenopbouw toe. De deelnemers die gecompenseerd worden, krijgen voor ieder arbeidsjaar gedurende de overgangperiode extra pensioenopbouw toegezegd. Deze extra pensioenopbouw beperkt het verlies aan pensioenrechten van deze deelnemers ten opzichte van de oorspronkelijke pensioenambitie. Vanwege de inzichtelijkheid is de compensatie gedifferentieerd naar leeftijdscohorten van vijf jaar (tabel 1). De compensatie is zodanig vormgegeven dat niemand wordt overgecompenseerd.

¹⁸ Hierna wordt een compensatieregeling uitgewerkt, waardoor gemiddeld 2 procent van de pensioenambitie niet wordt gecompenseerd.

¹⁹ Wetenschappelijk Instituut voor het CDA (2014), p. 58.

Tabel 1 Voorbeeld van een compensatieregeling op basis van oude rechten

Leeftijd	aantal jaren compensatieopbouw	jaarlijks extra opbouwpercentage	extra opbouw als % middelloon
31-35	20	0,075	1,5
36-40	20	0,15	3
41-45	20	0,225	4,5
46-50	15	0,3	4,5
51-55	10	0,3	3
56-60	5	0,3	1,5

Bron: Wetenschappelijk Instituut voor het CDA (2014), p. 59

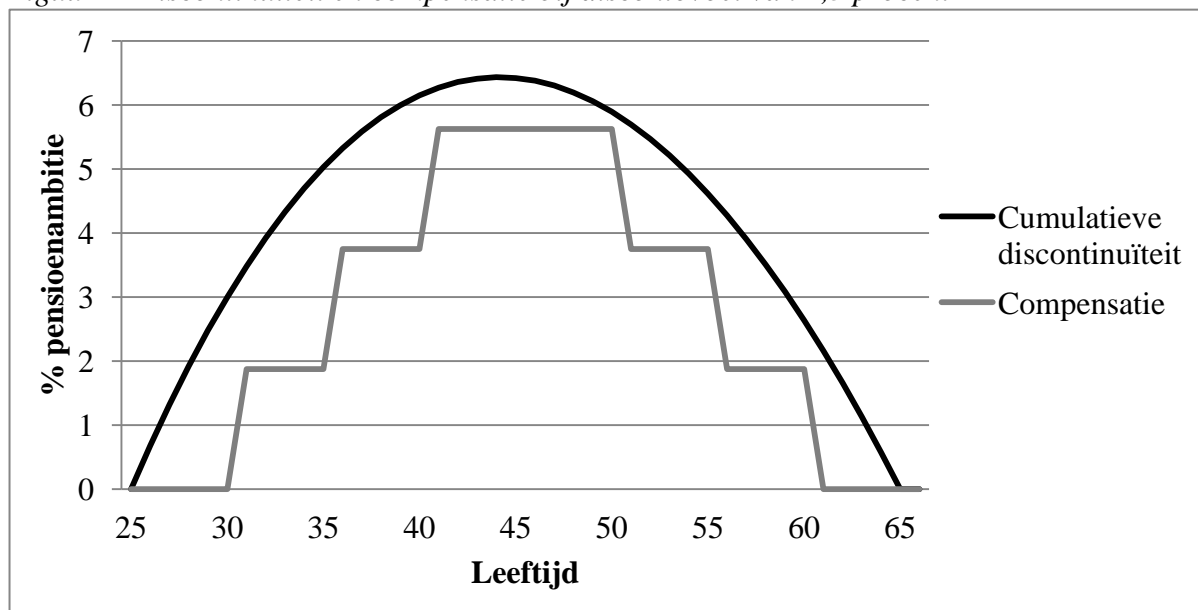
Bij deze compensatieregeling geldt een overgangstermijn van 20 jaar. Uiteraard kunnen pensioenfondsen afspreken hoe deze compensatie bij een wisseling van dienstbetrekking wordt overgedragen. Denkbaar is dat werknemers die van pensioenfonds wisselen compensatie blijven ontvangen van hun vroegere pensioenfonds. Deelnemers van 31-35 jaar en van 56-60 jaar ontvangen in dit voorbeeld 1,5 procent van het middelloon als extra opbouw. Deelnemers van 36-40 jaar en van 51-55 jaar ontvangen 3 procent van het middelloon extra opbouw. Deelnemers van 41-50 jaar pakken in dit voorbeeld 4,5 procent van het middelloon aan extra opbouw.

Figuur 2 brengt de discontinuïteit en de compensatieregeling met elkaar in verband. De grijze lijn geeft de compensatie aan als percentage van de pensioenambitie. De zwarte lijn geeft de discontinuïteit aan in de pensioenopbouw, oftewel het verlies aan pensioenrechten ten opzichte van de pensioenambitie dat deelnemers oplopen door de overgang van het doorsneesysteem naar een actuariael neutraal systeem. Het verschil tussen de zwarte lijn en de grijze lijn maakt zichtbaar dat ondanks de compensatie gemiddeld circa 2 procent van de pensioenambitie verdampt.²⁰

Extra premie is nodig om de compensatieregeling te financieren. De premiestijging vanwege de compensatie bedraagt de eerste vijf jaar bijna 9,5 procent van de huidige premiesom. Na vijf jaar kan worden volstaan met een premiestijging van 8 procent, na tien jaar van 6 procent en na vijftien jaar van 3,5 procent. Tegenover deze premiestijging staan ook besparingen. Hierboven zijn de haalbare kostenbesparingen door het CIDC-systeem becijferd op 6,5 procent van de totale premie. Ook kan de premie naar beneden, doordat het omslagelement uit het doorsneesysteem wegvalt. De laatstbedoelde premiedaling is sterk afhankelijk van het verschil tussen het reële beleggingsrendement en de groei van de reële loonsom (de groei van de werkgelegenheid plus de reële loonstijging). Informatie van Centraal Planbureau (CPB) geeft aan dat de daling van de omslagpremie bij een discontovoet van 1,3 procent zo'n 2 á 3 procent van de huidige premiesom zal bedragen. De marktrente is momenteel relatief laag, en daarom is in het rapport van het WI CDA uitgegaan van een discontovoet van 1,3 procent, maar de ontwikkeling van de rente is hoogst onzeker.

²⁰ Zie ook voetnoot 19.

Figuur 2 Discontinuïteit en compensatie bij discontovoet van 1,3 procent



Bron: Wetenschappelijk instituut voor het CDA (2014), p. 60

Een compensatieregeling bij een discontovoet van 2 procent

Een eventuele stijging van de marktrente leidt ertoe dat de compensatie met een hogere discontovoet berekend zal worden, zodat een hogere compensatie noodzakelijk is. Uitgaande van een discontovoet van 2 procent, conform het uitgangspunt in de CPB-studie naar het doorsneesysteem, is een structuur van de compensatie denkbaar, zoals weergegeven in tabel 2. Deze compensatieregeling kost naar schatting 15 procent premie extra, in de eerste vijf jaar.²¹ Na vijf jaar vergt zij 12,5 procent extra premie, na tien jaar 9,5 procent en na vijftien jaar 5,5 procent. Daar staat tegenover dat bij een hogere discontovoet de besparing door het vrijvallen van het omslagelement ook aanzienlijk hoger uitvalt. Volgens het Centraal Planbureau (2013) bedraagt de premiedaling door het vervallen van het omslagelement 7 á 8 procent bij een discontovoet van 2 procent. Daarnaast mag ook hier rekening worden gehouden met de kostenbesparingen door het CIDC-systeem (6,5 procent).

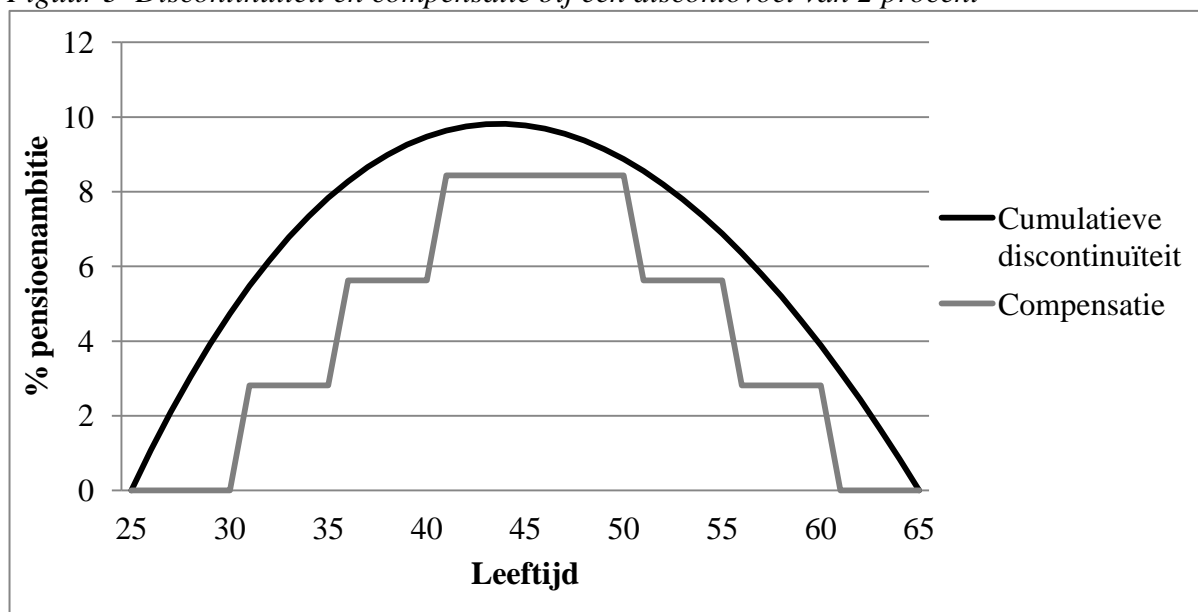
Tabel 2 Voorbeeld van een compensatieregeling op basis van oude rechten

Leeftijd	aantal jaren compensatieopbouw	jaarlijks extra opbouwpercentage	extra opbouw als % middelloon
31-35	20	0,1125	2,25
36-40	20	0,225	4,5
41-45	20	0,3375	6,75
46-50	15	0,45	6,75
51-55	10	0,45	4,5
56-60	5	0,45	2,25

²¹ Eerder is door het CPB gecommuniceerd dat met het oplossen van de overgangsproblematiek een bedrag van 100 miljard euro is gemoeid. Het CPB ging daarbij uit van een discontovoet van 2 procent en nam aan dat iedere werknemer gecompenseerd dient te worden. In principe wordt daarmee van iedere werknemer het discontinuïteitsrisico volledig gecompenseerd.

Figuur 3 brengt de discontinuïteit en de compensatieregeling bij deze alternatieve discontovoet met elkaar in verband. Het verschil tussen de zwarte lijn en de grijze lijn is weer het deel van de pensioenambitie dat – ondanks de compensatieregeling – verloren gaat.

Figuur 3 Discontinuïteit en compensatie bij een discontovoet van 2 procent



5 Slot

Steeds luider klinken pleidooien om bij regelingen voor aanvullend pensioen af te stappen van het doorsneesysteem en dit te vervangen door een actuarieel neutraal systeem.²² Nadat het doorsneesysteem is afgeschaft, verliezen de huidige deelnemers hun claim op bijdragen van toekomstige deelnemers. Omdat de huidige deelnemers zich niet op deze pensioenhervorming hebben kunnen voorbereiden, ligt het treffen van een compensatieregeling in de rede. De vormgeving van zo'n regeling ligt in het rijk der mogelijkheden, mits de compensatie over een aantal jaren wordt uitgesmeerd en de baten van de schaalvergroting en vereenvoudiging als gevolg van de invoering van een CIDC-systeem worden gebruikt om deze overgangsregeling te financieren. Becijferingen met twee discontovoeten – van 1,3 procent respectievelijk 2 procent – geven op macroniveau aan dat de compensatieregeling inderdaad *grosso modo* kan worden betaald uit de kostenvoordelen van het CIDC-systeem en het vervallen van het omslagelement.

Op termijn komt zelfs een (aanzienlijke) premiedaling in zicht. Al na vijf jaar kunnen de premies omlaag, aangezien de compensatieregeling vanaf dat moment geleidelijk afloopt. Daar ligt de link met de overheidsfinanciën. Het samenstel van fiscale faciliteiten voor (aanvullende) pensioenvoorzieningen vormt voor de schatkist van het Rijk de voornaamste inkomstenbepalende regeling, waarmee in 2014 circa 14,2 miljard euro is gemoeid.²³ Een daling van de pensioenpremie betekent op de lange termijn dat minder middelen zijn

²² Zie Bovenberg en Boon (2010).

²³ Tweede Kamer (2013-2014), p. 27.

gemoed met het uitstel en het afstel²⁴ van belastingheffing over een deel van het arbeidsinkomen.

Raymond Gradus
Lucien Vijverberg

* De eerstgenoemde auteur is hoogleraar aan de Vrije Universiteit en directeur van het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA. De tweede was als projectmedewerker van het WI CDA betrokken bij het rapport waarop dit artikel in belangrijke mate steunt.

LITERATUUR

- Bovenberg, Lans, en Bart Boon (2010), *Now is the time. Overstap naar degressieve pensioenopbouw nu wenselijk en mogelijk*, Netspar NEA-paper 36, Tilburg: Netspar
- Bikker, J.A., en J. de Dreu (2006), Uitvoeringskosten van pensioenverstrekkers, in F. van der Lecq en O. Steenbeek (red.), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Deventer: Kluwer, 69-96
- Bikker, Jacob A., en Jan de Dreu (2009), Operating costs of pension funds: the impact of scale, governance, and plan design, *Journal of Pension Economics and Finance*, 8(1), 63-89
- Bikker, Jacob, Onno Steenbeek, en Federico Torracchi (2010), *The impact of scale, complexity and service quality on administrative costs of pension funds. A cross country comparison*, DNB Working Paper 258, Amsterdam: De Nederlandsche Bank
- Boeijen, T., C. Jansen, C.E. Kortleve, en J. Tamerus (2006), Leeftijdssolidariteit in de doorsneepremie, in F. van der Lecq en O. Steenbeek (red.), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Deventer: Kluwer, 147-188
- CEM Benchmarking (2013), *Analyse Nederlandse Pensioenfondsen 2011*, Toronto: CEM Benchmarking
- Centraal Planbureau (2013), *Eindrapportage. Voor- en nadelen van de doorsneesystematiek*, CPB Notitie 28 oktober, Den Haag: CPB
- Heemskerk, Mark (2013), *Van pensioen crisis tot pensioen(re)evolutie. Naar een nieuw pensioenevenwicht voor jong en oud*, oratie Radboud Universiteit, uitgesproken 4 oktober, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers
- Hollanders, David (2014), Pensioenfondsen eten tot een kwart van de jaarlijkse premiebetalingen op, *Me Judice*, 6 februari
- Lane Clark & Peacock Netherlands B.V. (2013), *Inzicht in de uitvoeringskosten en vermogensbeheerkosten van Nederlandse pensioenfondsen*, Utrecht: LCP
- Tweede Kamer (2013-2014), *Nota over de toestand van 's Rijks financiën. Bijlagen*, 33 750, nr. 2
- Wetenschappelijk Instituut voor het CDA (2014), *Naar een solide en solidair pensioenstelsel. Bouwstenen voor een hervorming*, Den Haag: WI CDA

²⁴ Van afstel van belastingheffing is op twee manieren sprake. Ten eerste, wanneer het aftrektarief van de premie hoger is dan het tarief waartegen de toekomstige pensioenuitkering zal worden belast. Ten tweede, wanneer pensioenuitkeringen in het buitenland worden genoten en als uitvloeisel van door ons land gesloten internationale belastingverdragen niet aan heffing in Nederland zijn onderworpen.