



CPB Notitie

Aan: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Centraal Planbureau

Van Stolkweg 14
Postbus 80510
2508 GM Den Haag

T (070)3383 380
I www.cpb.nl

Contactpersoon

Marcel Lever, Jan Bonenkamp,
Ryanne Cox

Datum: 28 oktober 2013

Betreft: Eindrapportage "Voor- en nadelen van de doorsneesystematiek"

Samenvatting¹

Collectieve regelingen voor aanvullend ouderdomspensioen gebruiken in de meeste gevallen een doorsneepremie in combinatie met een doorsneeopbouw. Voor bedrijfstakpensioenfondsen is deze zogenoemde doorsneesystematiek zelfs wettelijk verplicht. Hiermee geven collectieve regelingen blijk van solidariteit tussen de verschillende deelnemers: er wordt geen onderscheid gemaakt in pensioenpremie en pensioenopbouw naar individuele kenmerken van de deelnemers. Het gebruik van de doorsneesystematiek stamt veelal uit de tijd dat pensioenregelingen zijn opgericht, in de jaren vijftig van de vorige eeuw. Het stelde ouderen in staat om in korte tijd een redelijk pensioen op te bouwen, zorgde voor gelijke premiekosten voor werkgevers binnen eenzelfde bedrijfstak, en sloot goed aan bij de toen geldende arbeidspatronen en tijdgeest.

Solidariteit is een belangrijk wezenskenmerk van aanvullende pensioenregelingen. Zo stelt solidariteit tussen deelnemers een pensioenregeling onder meer in staat om risico's te delen, zoals het langlevenrisico of financiële risico's. Indien een pensioenregeling deelnemers met sterk uiteenlopende kenmerken heeft - bijvoorbeeld in termen van leeftijd, levensverwachting of carrièrepatroon - dan kan solidariteit er echter ook toe leiden dat er structureel wordt herverdeeld tussen deelnemers. Er is sprake van structurele, of *ex ante*, herverdeling als deelnemers al bij voorbaat (kunnen) weten dat de regeling naar verwachting voor hen gunstig of juist ongunstig zal uitpakken. Zeker als de redenen die deze herverdeling rechtvaardigen

¹ Het CPB dankt de leden van de begeleidingscommissie, die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voor dit onderzoek in het leven heeft geroepen, voor hun inbreng. De deelnemers aan de begeleidingscommissie worden genoemd in bijlage 3.

niet meer volledig opgaan (zoals het geval is bij het doorsneesysteem), kan deze herverdeling ertoe leiden dat het draagvlak voor solidariteit, en voor deelname aan de pensioenregeling, afneemt.

Doorsneesysteem belast opbouw jongeren, subsidieert opbouw ouderen

Structurele herverdeling tussen deelnemers van pensioenregelingen met een doorsneepremie en -opbouw wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt doordat op individueel niveau geen rekening wordt gehouden met de tijdswaarde van de premie-inleg. In het doorsneesysteem correspondeert de premie die een jongere deelnemer betaalt met dezelfde pensioenopbouw als de inleg van een oudere deelnemer, hoewel de inleg van de jongere langer kan renderen. Een jongere betaalt dus te veel premie voor de opbouw die daar tegenover staat, een oudere te weinig.

De pensioenregeling is zodoende deels omslaggefinancierd. Jongeren betalen mee aan de pensioenopbouw van oudere generaties en ontvangen als compensatie hiervoor, wanneer ze zelf ouder zijn, een gesubsidieerde pensioenopbouw van de generaties die dan jong zijn. Deze impliciete afspraak (of schuld) tussen generaties is niet geheel zonder kosten. Het rendement op dergelijke overdrachten tussen jongere en oudere deelnemers wordt namelijk bepaald door de loon- en bevolkingsgroei en die groeipercentages liggen nu lager dan het marktrendement. Met andere woorden, een gegeven premie-inleg levert, *ceteris paribus*, in een pensioencontract met de doorsneesystematiek een *lagere* pensioenuitkering op dan in een zuiver actuairaal faire regeling zonder omslagelement. In deze notitie wordt dit effect becijferd op acht procent van het aanvullende pensioeninkomen, waarbij moet worden aangetekend dat dit percentage erg gevoelig is voor vergrijzing, loon- en bevolkingsgroei en de rentestand.

Afgezien van dit omslagelement, vallen de belasting op de opbouw voor jongeren en de subsidies voor ouderen tegen elkaar weg voor deelnemers die hun volledige loopbaan pensioen opbouwen binnen de doorsneesystematiek. Bij onvolledige loopbanen is dit niet het geval. De herverdeling is gemiddeld dus aanzienlijk groter wanneer een deelnemer slechts een deel van de loopbaan pensioen opbouwt in het doorsneesysteem. Ook wanneer deelnemers op verschillende momenten gedurende de loopbaan pensioen opbouwen, en een verschillende inkomensontwikkeling hebben, kan dit in het doorsneesysteem aanleiding zijn voor herverdeling. Als vuistregel kunnen we stellen dat in het doorsneesysteem pensioenopbouw in de eerste helft van de loopbaan ongunstig is, en in de tweede helft van de loopbaan gunstig. Een deelnemer die tot halverwege de loopbaan pensioen opbouwt in het doorsneesysteem, kan al gauw een derde te weinig pensioen ontvangen gegeven de ingelegde premies. Een deelnemer die juist in de tweede helft van de loopbaan pensioen opbouwt in het doorsneesysteem, ontvangt gemiddeld een subsidie op de ingelegde premies van bijna twintig procent.

Dit kan prikkels opleveren voor arbeidsmarktbeslissingen, al is empirisch moeilijk vast te stellen in hoeverre deze effecten worden herkend door werknemers. Het gebruik van een doorsneepremie en -opbouw zal de arbeidsparticipatie van ouderen waarschijnlijk stimuleren. De pensioenopbouw voor ouderen is immers hoog in vergelijking tot de premie die ouderen hiervoor betalen. De impliciete subsidie stimuleert ofwel het arbeidsaanbod van oudere werknemers ofwel de arbeidsvraag hiernaar bij werkgevers, afhankelijk van de vraag waar de subsidie na eventuele doorwerking in de lonen neerslaat. Voor jongeren is het omgekeerde het geval, maar zij lijken minder gevoelig te zijn voor dergelijke prikkels. Naar verwachting neemt de arbeidsparticipatie van jongeren zodoende niet of nauwelijks af vanwege de doorsneesystematiek.

Ook de beslissing om een loondienstverband te verruilen voor ondernemerschap wordt mogelijk beïnvloed door het doorsneesysteem. Als we zuiver naar de pensioenopbouw kijken is het zeer onaantrekkelijk voor een werknemer om rond de 45 jaar een loondienstverband met doorsneepensioenopbouw te verruilen voor zelfstandig ondernemerschap: de werknemer verliest dan immers de mogelijkheid om in de tweede helft van de loopbaan gesubsidieerd pensioen op te bouwen. Zonder deze subsidies zou het aantal werknemers dat rond het 45e jaar zzp'er wordt mogelijk hoger zijn dan nu het geval is, al is het onzeker in hoeverre financiële prikkels wel een sterke rol spelen in de keuze tussen werknemerschap en zelfstandig ondernemerschap.

Doorsneesysteem bevoordeelt deelnemers met hoge levensverwachting, benadeelt deelnemers met een lage levensverwachting

De tweede bron van structurele herverdeling in het doorsneesysteem is dat op individueel niveau in de financiering geen rekening wordt gehouden met verschillen in de levensverwachting tussen deelnemers van een pensioenregeling. Dit is ongunstig voor deelnemers met een gemiddeld lagere levensverwachting (laagopgeleiden, mannen) en gunstig voor degenen met een hogere levensverwachting (hoogopgeleiden, vrouwen). Een deelnemer met een lage levensverwachting zal immers gemiddeld korter een pensioenuitkering ontvangen, hoewel hij of zij dezelfde premie heeft betaald als een deelnemer met een hoge levensverwachting.

De omvang van de herverdeling van deelnemers met een lagere naar deelnemers met een hogere levensverwachting is afhankelijk van het deelnemersbestand van een pensioenfonds: de overdrachten zullen in de regel groter zijn in een pensioenfonds met een heterogeen deelnemersbestand dan in een pensioenfonds met een min of meer homogeen bestand. Uitgaande van een deelnemersbestand dat representatief is voor de Nederlandse beroepsbevolking, ontvangen laagopgeleide mannen bijna vijftien procent te weinig pensioeninkomen gezien de omvang van de ingelegde premies. Hoogopgeleide vrouwen, echter, ontvangen juist ruim vijf procent te veel pensioeninkomen in relatie tot de ingelegde premies. Deze herverdeling van laag-

naar hoogopgeleiden in de aanvullende pensioenen is overigens beperkt vergeleken met de (omgekeerde) herverdeling van hoog- naar laagopgeleiden in de AOW. Dat neemt niet weg dat deze onbedoelde herverdeling in de tweede pijler de herverdelende functie van de eerste pijler deels ondermijnt. Wat de herverdeling van mannen naar vrouwen in de aanvullende pensioenen betreft, vindt er bovendien enige compensatie plaats via het nabestaandenpensioen (waarin de herverdeling eerder andersom loopt).

Doordat werknemers minder vaak hun volledige loopbaan pensioen opbouwen op basis van een doorsneepremie en -opbouw, en een gemiddeld pensioenfonds een grotere diversiteit aan deelnemers heeft dan vroeger, is de herverdeling in het doorsneesysteem gemiddeld groter geworden. De maatschappelijke discussie concentreert zich daarbij vooral op de overdrachten tussen jongeren en ouderen. Deze herverdeling speelt niet meer wanneer de premie-inleg voor elke leeftijd in evenwicht is met de waarde van de verkregen pensioenaanspraak.

Alternatieven voor het doorsneesysteem

Er zijn verschillende alternatieven mogelijk om die koppeling tussen premie-inleg en pensioenopbouw te versterken. Een manier is om vast te houden aan de doorsneepremie, maar de doorsneepopbouw te verruilen voor een degressieve opbouw naar leeftijd. Een andere mogelijkheid is om juist de doorsneepopbouw te behouden en de premie progressief te maken naar leeftijd. Buiten de kaders van het collectieve contract kan gedacht worden aan beschikbare premiereregelingen. Een sterkere actuariële link tussen premie en opbouw kan ook binnen het huidige systeem van doorsneepremie en -opbouw worden bereikt door meer gewicht te geven aan de indexatie. In het vergaande geval dat de indexatie gekoppeld wordt aan het verwachte rendement, komt deze variant in wezen neer op degressieve opbouw. Om de premielast niet te doen stijgen, kan een dergelijke maatregel gecombineerd worden met een lager opbouwpercentage. Het gemeenschappelijke effect van deze alternatieven is dat niet alleen de overdrachten tussen jongeren en ouderen worden geëlimineerd, maar dat er ook geen herverdeling meer plaatsvindt tussen deelnemers met afwijkende carrière- en inkomenspaden.

Een overgang van een doorsneesysteem naar een van deze alternatieven verwijdert overdrachten in de pensioenopbouw, maar zal ook andere effecten met zich meebrengen. Zo verschuift bij degressieve opbouw en rendementindexatie het zwaartepunt van de pensioenopbouw naar voren, waardoor de opbouw gevoeliger wordt voor inflatierisico's en de arbeidsparticipatie van de werknemer vroeg in de carrière. Progressieve premies leiden tot hogere premiekosten voor de werkgever bij oudere werknemers wat mogelijk nadelig kan zijn voor de arbeidsmarktpositie van ouderen. Jongere werknemers betalen bij progressieve premies juist lagere (werknemers)premies. Waarschijnlijk sluit dit beter aan bij het inkomen en het bestedingspatroon van jongeren. Wanneer de doorsneepremie wordt omgezet naar een stelsel van progressieve premies valt daarnaast de solidariteit tussen werkgevers

in dezelfde bedrijfstak weg. Bij een eventuele overgang op individuele beschikbare premieregelingen wordt bovendien het collectieve karakter van de pensioenregeling losgelaten, waardoor de mogelijkheid tot intergenerationele risicodeling vervalt. Intergenerationele risicodeling stelt pensioenregelingen in staat om schokken uit te smeren over een langere periode en over meerdere generaties deelnemers.

Herverdeling binnen pensioenregelingen door verschillen in levensverwachting tussen deelnemers van een pensioenregeling lijkt maatschappelijk minder als een probleem te worden gezien. Mogelijke alternatieven om deze herverdeling te beperken zijn denkbaar, maar zijn veelal lastig uitvoerbaar vanwege praktische belemmeringen. Deze beperkingen zouden ondervangen kunnen worden door indirecte maatregelen die gebruik maken van de positieve samenhang tussen levensverwachting en inkomen, zoals het aftoppen van pensioenopbouw boven een bepaald inkomensniveau of het hanteren van een progressieve premiestaffel naar inkomen.

Overgangsproblematiek

Een pensioenregeling is een 'zero-sum game' in marktwaarde: een voordeel voor de ene generatie is een nadeel voor een andere generatie. Een eventuele transitie van een doorsneepremie en -opbouw naar een actuariael faire methodiek (zoals degressieve opbouw, progressieve premies of rendementsindexatie) stelt alle huidige en toekomstige deelnemers in staat een hoger rendement op hun pensioenpremie te genereren vanwege het wegvallen van het omslagelement, ter waarde van circa acht procent van het aanvullend pensioeninkomen. Hier staat echter direct een transitielast tegenover, die noodzakelijkerwijs neerslaat bij actieve deelnemers die (een deel van) de gesubsidieerde pensioenopbouw mislopen. Zonder compenserende maatregelen kunnen huidige deelnemers van tussen de dertig en zestig jaar al gauw tot ongeveer tien procent minder aanvullend pensioen (en tot ongeveer vijf procent minder pensioeninkomen inclusief de AOW) tegemoet zien. In totaal vertegenwoordigt dit een waarde van ongeveer honderd miljard euro (ofwel bijna tien procent van het pensioenvermogen).

Het is de vraag of een dergelijke transitielast volledig bij de huidige deelnemers gelegd moet worden of dat (enige vorm van) compensatie verschaft moet worden. Hoe een eventuele transitielast moet worden verdeeld, betreft een politieke afweging. Als deze schuld middels premieverhogingen wordt uitgesmeerd, dan drukken de lasten zwaarder op de jongere generaties. Een meer gelijkmatige verdeling kan echter worden bewerkstelligd door deze impliciete schuld via indexatiekortingen breed uit te smeren.

Breder perspectief

In ons omringende landen speelt de discussie over het doorsneesysteem nauwelijks, omdat pensioenuitkeringen die zijn opgebouwd in een doorsneesysteem daar een veel kleiner deel uit maken van het totale pensioeninkomen. Een aantal landen kent

een grotere eerste pijler, met een sterkere relatie tot het arbeidsverleden. Ook zijn aanvullende pensioenregelingen in veel landen voornamelijk georganiseerd als beschikbare premieregelingen, waarin de pensioenopbouw voor elke leeftijd per definitie (meer) in evenwicht is met de ingelegde premie.

Concluderend kunnen we stellen dat, in het licht van de toegenomen arbeidsmobiliteit en een grotere diversiteit aan deelnemers, het zinvol en mogelijk is om het aanvullend pensioenstelsel verder te verbeteren door de pensioenopbouw voor elke leeftijd (meer) in evenwicht te brengen met de pensioenpremie. De transitielast van een eventuele overgang naar een actuariael faire methodiek zou echter bovenop de kosten komen (in de vorm van premieverhogingen dan wel indexatiekortingen) die deelnemers nu en in de nabije toekomst ondervinden om de financiële situatie van de pensioenfondsen te verbeteren. Het is zodoende de vraag of een meer fundamentele overstap op een alternatief systeem op dit moment wenselijk is. Tegelijkertijd leiden deze omstandigheden er mogelijk toe dat deelnemers juist nu kritischer kijken naar wat hun pensioenregeling hen oplevert. Daar komt bij dat een mogelijke overstap niet los kan worden gezien van andere discussies over het pensioenstelsel. Een eventuele overstap op een reëel pensioencontract, waarin de kosten van indexatie meer expliciet worden meegenomen bij de vaststelling van de premie, biedt op de kortere termijn alvast een mogelijkheid om een meer actuariële en evenwichtige pensioenopbouw vorm te geven.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Collectieve aanvullende pensioenregelingen in Nederland worden gekenmerkt door het gebruik van de ‘doorsneesystematiek’: alle deelnemers in een pensioenregeling betalen eenzelfde premiepercentage (de doorsneepremie) en bouwen daarmee pensioen op volgens eenzelfde opbouwpercentage (de doorsneeopbouw). Premie- en opbouwpercentages zijn dus onafhankelijk van persoonskenmerken van individuele deelnemers, zoals geslacht, leeftijd en carrièrepatroon. Het gebruik van de doorsneepremie is voor bedrijfstakpensioenfondsen zelfs wettelijk verplicht (Wet Bpf 2000). Als gevolg van deze doorsneesystematiek is de pensioenopbouw voor de deelnemer in de regel niet actuarieel fair²: de deelnemer betaalt hetzij te veel, hetzij te weinig premie voor het opgebouwde pensioen. Hierdoor vinden er structurele waardeoverdrachten plaats tussen deelnemers aan een pensioenregeling.

Waar deze waardeoverdrachten te eenzijdig zijn, kunnen deze als onrechtvaardig worden gezien. Het belang hiervan wordt versterkt door een aantal ontwikkelingen, zoals de gestegen arbeidsmobiliteit van werknemers en recente pensioenhervormingen, waardoor deze waardeoverdrachten mogelijk groter en meer zichtbaar zijn geworden. De aanwezigheid van zulke overdrachten kan zodoende het draagvlak voor collectieve aanvullende pensioenregelingen ondermijnen.

Zo signaleert de Commissie Goudswaard in 2010 dat het gebruik van de doorsneesystematiek mogelijk op gespannen voet staat met de institutionele houdbaarheid van het stelsel van aanvullende pensioenregelingen. De Commissie Goudswaard adviseert dan ook nader te onderzoeken welke effecten zouden optreden bij een overgang naar een alternatieve systematiek. In de kabinetsbrief van 7 april 2010 bevestigt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het belang van het inventariseren van de voor- en nadelen van de doorsneesystematiek.

Dit onderzoek van het Centraal Planbureau (CPB) in opdracht van SZW strekt daartoe. De voor- en nadelen van het gebruik van de doorsneesystematiek zullen in kaart worden gebracht. Mede op basis van een internationale vergelijking en gesprekken met belanghebbenden zullen een aantal alternatieven voor de doorsneesystematiek, met de bijbehorende transitiepaden, worden geïnventariseerd.

² Zie hoofdstuk 2 voor de gebruikte definities.

1.2 Achtergrond en probleemschets

Structurele herverdeling is inherent aan de doorsneesystematiek. Dit volgt uit de solidariteit tussen verschillende deelnemers aan de pensioenregeling.

Solidariteit is doorgaans een sterk punt van een pensioenstelsel. De pensioenregeling verzekert (wederkerige) risico's, zoals het langlevensrisico, van de deelnemers. Door gebruik te maken van dergelijke kanssolidariteit zijn de deelnemers doorgaans, naar verwachting, beter af.³ Heeft het deelnemersbestand sterk uiteenlopende kenmerken, dan kan het voordeel van de risicoverzekering voor de individuele deelnemer sterk variëren. Bijvoorbeeld, een deelnemer met een lage levensverwachting in een pensioenregeling met een gemiddeld hoge levensverwachting is weliswaar verzekerd van een uitkering zolang hij leeft, maar hij betaalt hiervoor een relatief hoge premie. Dit laatste effect is een voorbeeld van subsidiërende solidariteit. Hier betreft de solidariteit structurele, eenzijdige waardeoverdrachten van de ene groep naar de andere, zonder dat daar een concrete vergoeding tegenover staat. Bij subsidiërende solidariteit is het dus niet zo dat iedere deelnemer naar verwachting beter af is.

In de praktijk zal een pensioenregeling nooit uit perfect homogene (groepen van) deelnemers bestaan. Zodoende is een zekere mate van subsidiërende herverdeling in collectieve pensioenregelingen onvermijdelijk. Op zich hoeft dit geen probleem te zijn; er kunnen redenen zijn om een dergelijke subsidiëring te rechtvaardigen. Is dit niet het geval, dan kan het draagvlak voor deze solidariteit echter onder druk komen. In de afgelopen jaren hebben zich enkele ontwikkelingen voorgedaan waardoor met name de subsidiëring van ouderen door jongeren in aanvullende pensioenregelingen met de doorsneesystematiek minder vanzelfsprekend lijkt te zijn geworden.

De aanvullende pensioenregelingen vinden hun oorsprong in de periode na de Tweede Wereldoorlog. De doorsneesystematiek zorgde ervoor dat ouderen in relatief korte tijd (en met relatief beperkte premies) toch nog een redelijk pensioen konden opbouwen. Deze subsidiëring van oudere door jongere generaties paste binnen het tijdsbeeld.⁴ De huidige ouderen hebben echter de mogelijkheid gehad om vanaf het begin van de loopbaan pensioen op te bouwen: toen zij de arbeidsmarkt betraden, bestonden veel pensioenvoorzieningen immers al. Er is, vanuit dit perspectief, dus geen aanleiding meer om de pensioenopbouw voor oudere werknemers extra te subsidiëren.

Ook de vergrijzing van de samenleving speelt een rol. Door de subsidiëring van ouderen door jongeren zijn aanvullende pensioenregelingen met de

³ Zie Kuné (2006). Uiteraard hoeft dit niet te betekenen dat deelnemers *ex post* ook beter af zijn. Bijvoorbeeld, voor iemand die heel oud wordt is de langlevensverzekering, achteraf gezien, van meer waarde dan voor iemand die kort voor of na pensionering overlijdt.

⁴ Zie Boeijen *et al.* (2006).

doorsneesystematiek deels omslaggefinancierd. Bij introductie van deze pensioenregelingen zorgde de naoorlogse babyboom er voor dat subsidies via een omslagstelsel geen probleem waren.⁵ In de huidige, vergrijzende samenleving voelen ook aanvullende pensioenregelingen op deze manier echter direct de negatieve gevolgen van vergrijzing.⁶ De subsidies van jongere aan oudere werknemers worden door een kleinere groep gedragen, wat resulteert in hogere kostendekkende premies voor actieve deelnemers.

Verder lijkt de doorsneesystematiek te zijn geënt op een traditioneel arbeidspatroon waarbij de deelnemer het gehele werkzame leven, voltijds, pensioen opbouwt.⁷ Vandaag de dag is er een veelvoud aan carrièrepatronen te onderscheiden, inclusief werknemers die hun carrière onderbreken voor, of combineren met, zorg voor kinderen of ouders, of die een periode in het buitenland werken. Werknemers wisselen regelmatig van baan en besluiten vaker een deel van hun carrière als zelfstandige te werken. Beschikbare premieregelingen winnen aan populariteit onder werkgevers: ook bij verandering van het ene loondienstverband naar het andere kan een werknemer dus te maken krijgen met een verandering van pensioenopbouw van een doorsnee- naar een (meer) actuarieel faire systematiek.

Er zijn zodoende minder deelnemers die hun gehele loopbaan pensioen opbouwen in de doorsneesystematiek, zodat het vaker voorkomt dat iemand, over de hele loopbaan bezien, te maken krijgt met overdrachten via de pensioenregeling. Toenemende transparantie in pensioenregelingen en mondigheid van deelnemers en hun belangengroepen leiden ertoe dat zulke overdrachten steeds meer worden herkend en als een probleem worden ervaren.⁸

Door recente pensioenhervormingen zijn waardeoverdrachten van jong naar oud waarschijnlijk groter geworden. Zo heeft in het laatste decennium de overgang plaatsgevonden van een eindloonstelsel naar een conditioneel geïndexeerd middelloonstelsel. In het eindloonstelsel werd het pensioen dat vroeg in de carrière was opgebouwd later vaak nog relatief veel waard, doordat het onvoorwaardelijk werd geïndexeerd met het verdiende loon. In een middelloonregeling is deze indexering echter veelal lager en stijgt de pensioenopbouw voor jongeren later in de carrière minder in waarde. Bovendien introduceert de conditionele aard van de indexatie meer onzekerheid over de toekomstige pensioenuitkering die, door de langere tijd tot uitkering, veel zwaarder weegt voor jongere dan voor oudere werknemers.⁹

⁵ Zie Boeijen *et al.* (2006).

⁶ Maar, uiteraard, in mindere mate dan een volledig omslaggefinancierd stelsel, zoals de AOW. In hoofdstuk 3 worden de effecten van vergrijzing in pensioenregelingen met de doorsneesystematiek inzichtelijk gemaakt.

⁷ Zoals we zullen zien in hoofdstuk 3, blijven bij volledige, voltijdse opbouw in de doorsneesystematiek de overdrachten van jong naar oud beperkt.

⁸ Zie Boeijen *et al.* (2006).

⁹ Bovenberg en Boon (2010). De overgang van eindloon- naar middelloonpensioenregelingen heeft overigens wel de herverdeling verminderd van deelnemers met een vlak loonprofiel naar deelnemers met een stijgend loonprofiel.

Ook het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd vergroot de herverdeling van jong naar oud. Een langere opbouwperiode vergroot het leeftijdsverschil tussen jong en oud in een pensioenregeling, en daarmee ook de periode dat de ingelegde premies kunnen renderen. Per saldo zijn de jongeren dus slechter af.¹⁰ Verdere aanpassingen van de pensioengerechtigde leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting versterken dit effect.

Samengevat kan worden gesteld dat de doorsneesystematiek eenzijdige waardeoverdrachten creëert tussen deelnemers van pensioenregelingen. Een aantal recente ontwikkelingen leidt ertoe dat in het bijzonder de waardeoverdrachten van jong naar oud zichtbaarder en minder vanzelfsprekend worden. Meer in het algemeen kan iedere wijziging in de pensioenregeling vanwege het doorsneesysteem overdrachten met zich meebrengen.¹¹ Het draagvlak voor verplichte deelname in aanvullende pensioenregelingen kan hierdoor onder druk komen.¹² Zonder verplichtstelling valt de solidariteit weg waarop collectieve pensioenregelingen zijn gebaseerd. De pensioenregeling loopt dan het risico de deelnemers met een 'slecht' risicoprofiel over te houden, waardoor de kosten van de pensioenregeling sterk zullen stijgen en de collectieve pensioenregeling minder waarde meer toevoegt.

1.3 Onderzoeksvragen, -aanpak en afbakening

In dit project worden de voor- en nadelen van de doorsneesystematiek bij aanvullende pensioenregelingen in kaart gebracht. Concrete onderzoeksvragen zijn daarbij:

1. Wat zijn de effecten van de doorsneesystematiek?
 - a. Generatie-effecten: welke omvang heeft de herverdeling *tussen en binnen* generaties en wie ondervinden deze herverdeling?
 - b. Arbeidsmarkteffecten: wat is het effect van de doorsneesystematiek op de arbeidsmobiliteit en loonkosten?
2. Welke alternatieven voor de doorsneesystematiek in Nederlandse aanvullende pensioenregelingen zijn er voorhanden?
3. Welk transitiepaden en overgangskosten zullen hiermee gepaard gaan? Welke praktijkvoorbeelden zijn er van pensioenfondsen die zijn afgestapt van de doorsneesystematiek (bijvoorbeeld, pensioenfondsen die van een DB- naar een DC-regeling zijn gegaan); hoe is deze transitie ingevuld en wat zijn hun ervaringen?
4. In hoeverre geldt er een doorsneesystematiek bij opbouw van aanvullende pensioenen in omliggende landen: Duitsland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken,

¹⁰ Zie Bovenberg en Boon (2010).

¹¹ Dat geldt bijvoorbeeld ook voor een verlaging van de pensioenopbouw, een maatregel die momenteel een belangrijke plaats inneemt in de beleidsdiscussie (zie CPB, 2013).

¹² Zie Commissie Goudswaard (2010).

Zweden en Zwitserland? Welke alternatieven worden hier gebruikt en welke ervaringen zijn er met de transitie van een doorsnee- naar een alternatieve systematiek?

Het onderzoek is gebaseerd op literatuuronderzoek en een kwantitatieve analyse van de structurele herverdeling binnen aanvullende pensioenregelingen en van de generatie-effecten van een eventuele transitie naar een alternatief stelsel. Daarnaast zijn er gesprekken met belanghebbenden (jongeren/ouderenorganisaties, pensioenfondsen, sociale partners) gevoerd, als achtergrondinformatie en ter duiding en validering van de resultaten.

Het onderzoek inventariseert mogelijke alternatieve premie- en opbouwmethoden, die de sterke punten van de huidige systematiek in tact laten, maar:

- minder gevoelig zijn voor demografische en arbeidsmarktontwikkelingen;
- doorzichtiger en evenwichtiger zijn;
- minder (of niet) leiden tot ongewenst arbeidsmarktgedrag.

Onze analyse van de doorsneesystematiek en alternatieve methoden richt zich op structurele (*ex ante*) herverdeling in aanvullende pensioenregelingen. Een juridische analyse van, bijvoorbeeld, de gevolgen van een eventuele afschaffing of wijziging van de doorsneesystematiek voor de houdbaarheid van de verplichtstelling in Nederlandse aanvullende pensioenregelingen valt buiten het bereik van dit onderzoek.¹³ Wij willen voorts benadrukken dat de conclusies van dit onderzoek strikt dienen te worden bekeken binnen het kader van deze afbakening. Bij de keuze om al of niet over te gaan op een ander stelsel spelen uiteraard ook andere overwegingen een rol dan degene die in dit onderzoek worden belicht.

1.4 Opbouw van de notitie

In hoofdstuk 2 van deze notitie wordt een uitleg gegeven van het herverdelingsbegrip en van andere begrippen die in dit onderzoek worden gebruikt. Ook worden het gebruikte model en de aannames uiteengezet.

Hoofdstuk 3 bespreekt de effecten van het gebruik van de doorsneesystematiek in pensioenregelingen. De structurele herverdeling in verschillende scenario's wordt gekwantificeerd en toegelicht (onderzoeksvraag 1.a.) en de arbeidsmarkteffecten die van deze herverdeling kunnen uitgaan worden belicht (vraag 1.b.).

¹³ Het ministerie van SZW bereidt separaat een analyse voor die de juridische aspecten van een eventuele herziening van (delen van) de doorsneesystematiek in beeld brengt.

In hoofdstuk 4 worden alternatieven voor de doorsneesystematiek besproken (vraag 2). We kijken dan zowel naar alternatieven die de tijdswaardeherverdeling (overdrachten van jong naar oud) in pensioenregelingen beperken, als naar alternatieven die de levensverwachtingsherverdeling (overdrachten van kort- naar langlevenden) beperken. Voor alternatieven die tijdswaardeherverdeling verminderen worden tevens de arbeidsmarkteffecten inzichtelijk gemaakt.

Hoofdstuk 5 bespreekt mogelijke transitiepaden om van een doorsneesystematiek over te gaan naar een (meer) actuarieel faire variant (vraag 3). Verschillende transitiepaden worden besproken aan de hand van de verwachte generatie-effecten.

Hoofdstuk 6 geeft duiding aan de bevindingen van het onderzoek. Deze notitie bevat twee bijlagen. Bijlage 1 geeft de resultaten weer van de internationale vergelijking van pensioenstelsels en bespreekt in hoeverre de doorsneesystematiek speelt, en welke alternatieven er worden gehanteerd, in een aantal ons omringende landen (vraag 4). In bijlage 2 wordt verslag gedaan van gesprekken met vertegenwoordigers van organisaties die te maken hebben met de doorsneesystematiek, zoals ouderen- en jongerenorganisaties en pensioenfondsen. Resultaten en observaties uit deze bijlagen zijn gebruikt ter duiding van de bevindingen van ons onderzoek.

2 Definities, model en aannames

2.1 Definities

De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen houdt in dat elke deelnemer dezelfde pensioenpremie betaalt en daarmee dezelfde pensioenaanspraak opbouwt, als percentage van het pensioengevende salaris. Echter, de actuariële waarde van die verkregen aanspraak hangt af van persoonlijke kenmerken van de deelnemer en verschilt dus per individu. Als op individueel niveau de premiebetalingen afwijken van de actuariële waarde van de aanspraak, vindt er herverdeling tussen deelnemers plaats. Dit betreft structurele, *ex ante* herverdeling: bij toetreding tot de pensioenregeling zou de deelnemer al kunnen weten dat hij of zij naar verwachting structureel voordeel of nadeel zal ondervinden binnen de pensioenregeling. Dit onderzoek concentreert zich op deze structurele herverdeling binnen pensioenregelingen.

Structurele herverdeling doet zich voor, ongeacht eventuele risico's die kunnen optreden binnen de pensioenregeling of de omgeving waarin het pensioenfonds opereert. De manier waarop eventuele risico's worden gedeeld binnen de pensioenregeling is uiteraard ook relevant voor de deelnemers. Hier spreken we echter over *ex post* herverdeling of *risicodeling*. Risicodeling vormt een separaat onderwerp dat in principe los staat van het gebruik van de doorsneesystematiek. Zodoende zal risicodeling niet worden meegenomen in de analyse van de effecten van de doorsneesystematiek in hoofdstuk 3. Bij de bespreking van alternatieven voor de doorsneesystematiek, in hoofdstuk 4, zal wel worden aangegeven in hoeverre deze alternatieven, naast het beperken van structurele herverdeling, ook een effect hebben op de mogelijkheid tot risicodeling binnen de pensioenregeling.

Structurele herverdeling binnen aanvullende pensioenregelingen is in de basis terug te voeren naar twee oorzaken:

- De *tijds waarde van de premie-inleg* van verschillende deelnemers. De inleg van een jongere deelnemer kan langer renderen dan die van een oudere deelnemer. Indien dit bij de toekenning van rechten buiten beschouwing blijft, zoals in de doorsneesystematiek, vindt er gedurende de levensloop van een deelnemer herverdeling van jong naar oud plaats. Hetzelfde effect leidt tot herverdeling tussen deelnemers met verschillende participatie- en inkomensprofielen. We noemen deze vorm hier ook wel *tijds waarde herverdeling*.
- Verschillen in *levensverwachting* tussen deelnemers. Een deelnemer met een hoge levensverwachting zal gemiddeld langer van zijn pensioen genieten dan een deelnemer met een lage levensverwachting. In de doorsneesystematiek vindt er

dus herverdeling plaats van deelnemers met een lage naar deelnemers met een hoge levensverwachting: *levensverwachtingsherverdeling*.

Bij tijdswaardeherverdeling is een verdere toelichting relevant. In een pensioenregeling met de doorsneesystematiek zorgt tijdswaardeherverdeling ervoor dat de pensioenopbouw in de eerst helft van de loopbaan wordt belast en in de tweede helft wordt gesubsidieerd. Wanneer deelnemers hun hele loopbaan participeren in de regeling dan valt het nadeel voor jongeren voor een belangrijk deel weg tegen het voordeel voor ouderen, maar niet volledig.

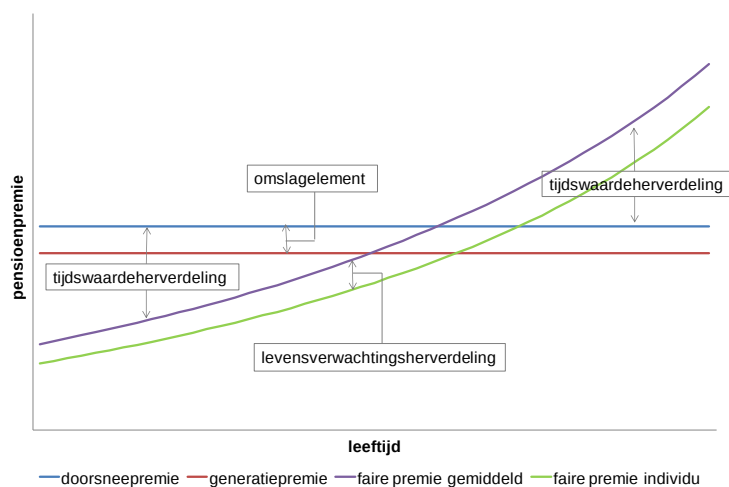
Bij invoering van de doorsneesystematiek is eenmalig een subsidie verstrekt aan de oudere deelnemers. Deze subsidie introduceert een gedeeltelijke omslagfinanciering in de doorsneesystematiek. Door deze omslagfinanciering is het impliciete rendement dat deelnemers behalen niet volledig gelijk aan het marktrendement, dat een deelnemer zou krijgen indien het collectief behaalde rendement individueel toegewezen zou worden. Het rendement over de omslagfinanciering is gelijk aan de som van de reële loonstijging en de bevolkingsgroei.¹⁴ Dit is doorgaans lager dan het marktrendement. In feite loopt een deelnemer vanwege de doorsneesystematiek dus een deel van het rendement mis. Het misgelopen rendement kan worden geïnterpreteerd als een rentebetaling op de impliciete schuld die door de introductie van het doorsneesysteem is ontstaan. Ook dit misgelopen rendement is onderdeel van tijdswaardeherverdeling.

Figuur 2.1 illustreert de vormen van herverdeling zoals hierboven beschreven. De blauwe lijn vertegenwoordigt de kostendeekkende doorsneepremie van de pensioenregeling. De rode lijn is de uniforme generatiepremie: de over de levensloop constante en actuariële faire pensioenpremie voor de betreffende generatie deelnemers. Het verschil tussen de doorsneepremie en de generatiepremie is het omslagelement. De oppervlakte tussen deze twee lijnen zal groter worden als het verschil tussen het marktrendement en de som van de reële loonstijging en de bevolkingsgroei toeneemt en *vice versa*. De paarse lijn geeft de leeftijdsafhankelijke premie weer. Deze lijn geeft weer hoe de generatiepremie eruit zou zien als de tijdswaarde van geld in de premie zou worden meegenomen. Deze premie is zodoende lager voor een jongere deelnemer, met een langere beleggingshorizon, en hoger voor een oudere deelnemer. De helling van de lijn hangt af van de discontovoet: hoe hoger de discontovoet, hoe steiler de lijn. Het gebied tussen de blauwe en de paarse lijn geeft de tijdswaardeherverdeling weer. Tot slot geeft de groene lijn de tijdsafhankelijke, actuariële premie weer van een individu met een

¹⁴ Strikt genomen is, in de context van omslagfinanciering van een pensioenregeling, niet zozeer de bevolkingsgroei, maar de ontwikkeling van de populatie van de betreffende regeling relevant. Aangezien het basisscenario dat wij hanteren uitgaat van een representatieve pensioenregeling waarvan de populatie een dwarsdoorsnede is van de Nederlandse samenleving (zoals toegelicht in paragraaf 2.2), kunnen we in deze notitie volstaan met het gebruiken van de Nederlandse bevolkingsgroei als maatstaf voor de ontwikkeling van de populatie van de pensioenregeling. Daarnaast beschrijft paragraaf 3.1.2 wat de kosten van het omslagelement in het doorsneesysteem zijn bij een afwijkende populatie van de regeling.

benedengemiddelde levensverwachting. Het verschil tussen de paarse en de groene lijn geeft dus de herverdeling als gevolg van verschillen in levensverwachting weer. In deze figuur ligt de individuele leeftijdsafhankelijke premie onder de gemiddelde leeftijdsafhankelijke premie, wat impliceert dat deze persoon een netto betaler is aan zijn leeftijdsgenoten. Voor een individu met een bovengemiddelde levensverwachting ligt de groene lijn uiteraard boven de paarse lijn: deze persoon is dan een netto ontvanger.

Figuur 2.1 Decompositie herverdeling



Een tekstbox geeft een verklaring van enkele veel gehanteerde begrippen in deze notitie.

Toelichting op veel gebruikte begrippen

Actuarieel fair: een pensioenregeling is actuarieel fair wanneer de contante waarde van de betaalde premies van de deelnemer gelijk is aan de contante waarde van de opgebouwde pensioenuitkeringen. Bij het vaststellen van de premies wordt gebruik gemaakt van de overlevingskansen van het betreffende deelnemersbestand, wat zodoende resulteert in verwachte pensioenuitkeringen.

Doorsneesystematiek: de combinatie van een pensioenpremie die in procenten van het pensioengevende salaris voor alle actieve deelnemers hetzelfde is (doorsneepremie) met een opbouwpercentage dat ook voor alle deelnemers hetzelfde is (doorsneeopbouw).

Ex ante herverdeling: dit betreft de niet-wederkerige overdrachten tussen (groepen) deelnemers die verschillen op karakteristieken die voor de financiering van pensioenen relevant zijn (zoals levensverwachting en inkomensprofiel). Vóór toetreding (*ex ante*) zijn deze individuele verschillen al deels bekend en vindt er dus al herverdeling plaats. *Ex ante herverdeling* wordt ook wel aangeduid als *subsidiërende solidariteit*.

Ex post herverdeling: dit zijn wederkerige overdrachten tussen deelnemers die conditioneel plaatsvinden op een bepaalde schok of gebeurtenis. Op voorhand is dus niet bekend of een deelnemer een netto betaler of een netto ontvanger zal zijn. *Ex post herverdeling* wordt ook wel aangeduid als *kanssolidariteit* of *risicodeling*.

Impliciete schuld: de contante waarde van alle te veel betaalde premies (boven het actuarieel faire niveau) van alle huidige deelnemers aan de aanvullende pensioenregeling. Dit is dus geen expliciete claim op het pensioenfonds, maar een impliciete claim van de huidige deelnemers op de toekomstige deelnemers.

Netto profijt: de contante waarde van de opgebouwde pensioenrechten minus de contante waarde van de betaalde premies, over de gehele levensloop bezien en uitgedrukt in euro's aan het begin van de loopbaan. Als discontovoet wordt het marktrendement gebruikt. Bij een actuarieel faire pensioenregeling is het netto profijt per definitie nul. Netto profijt is een eng begrip en houdt geen rekening met de verzekeringswaarde van de ingelegde premie (bijvoorbeeld voor het langlevensrisico).

Omslagelement (in de doorsneepremie): de rentebetaling op de impliciete schuld. Bij continuering van het pensioenfonds is het rendement op de impliciete schuld gelijk aan de som van de loongroei en de bevolkingsgroei. Dit rendement is in de huidige praktijk lager dan het marktrendement, het rendement dat een deelnemer behaalt bij deelname aan een zuiver actuarieel faire regeling zonder tijdswaardeherverdeling. Dit misgelopen rendement kan gezien worden als een rentebetaling op de impliciete schuld: een lager rendement impliceert immers een hogere pensioenpremie voor een

2.2 Model en aannames

2.2.1 Model

De herverdelingseffecten vanwege het hanteren van de doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen worden in kaart gebracht middels het model, zoals gebruikt in Bonenkamp (2009). Dit model berekent voor alle huidige en toekomstige generaties de ontwikkeling van pensioenpremies en -uitkeringen over de resterende levensloop, rekening houdend met de toekomstige ontwikkeling van de demografie zoals geraamd door het CBS.¹⁵ Het model is deterministisch en concentreert zich zodoende op waardeoverdrachten die zich voordoen ongeacht het optreden van

¹⁵ We kijken naar het totaal aan werknemers- en werkgeverspremies, dat wordt betaald ten behoeve van het pensioen van de deelnemer.

onverwachte schokken. Deze vereenvoudiging is te rechtvaardigen in het kader van deze studie, waarin we primair geïnteresseerd zijn in de verwachte (*ex ante*) herverdelingseffecten.

De pensioenregeling in het model representeert (zoveel mogelijk) een doorsneepensioencontract in Nederland. In deze regeling zijn voor de huidige en toekomstige generaties de pensioenuitkeringen afhankelijk van het gemiddelde inkomen dat een deelnemer gedurende zijn of haar carrière verdient (middelloonregeling). De berekeningen starten in 2013. Tot en met 2014 bedraagt het jaarlijkse opbouwpercentage twee procent per jaar en vanaf 2015 1,75 procent, conform het Regeerakkoord van het kabinet-Rutte II. Het rendement op de pensioenbetalingen is vijf procent en de pensioenfranchise is gelijk aan 13,4 duizend euro in het startjaar.¹⁶ De pensioenopbouw en -uitkeringen zijn gekoppeld aan de loongroei (nominaal drie procent). De doorsneepremie is kostendekkend op fondsniveau en financiert elk jaar de nieuwe aangroei van pensioenrechten, rekening houdend met de toekomstige ontwikkeling van de levensverwachting, de pensioenrichtleeftijd en de indexatietoekenning. We gaan er in het basisscenario vanuit dat de pensioenregeling steeds over voldoende middelen beschikt om aan de verplichtingen, inclusief de indexatieambitie, te voldoen (met andere woorden, een reële dekkingsgraad van honderd procent).

Het tijdpad van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd is gebaseerd op het Regeerakkoord, waarin de AOW-leeftijd geleidelijk verhoogd wordt naar 67 jaar in 2021. Dit gaat in stappen van één maand per jaar in de periode 2013-2015, drie maanden per jaar in 2016-2018 en vier maanden per jaar in 2019-2021. Na 2021 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de resterende levensverwachting voor 65-jarigen zoals geraamd door het CBS. De aanpassingen van de AOW-leeftijd vinden plaats in stappen van drie maanden. Bij de recente CBS 2012 projectie impliceert dit dat de AOW-leeftijd in 2060, het laatste jaar van de projectie, 71 jaar en 6 maanden is. De pensioenrichtleeftijd gaat in 2014 in één keer naar 67 jaar. Daarna wordt ook deze gekoppeld aan de levensverwachting, met dit verschil dat de verhoging tien jaar eerder ingaat dan die van de AOW-leeftijd en plaatsvindt in stappen van één jaar.

Door de tijdsafhankelijkheid van de regeling, worden latere geboortecohorten geleidelijk aan geconfronteerd met hogere AOW- en pensioenrichtleeftijden. Voor zover deelnemers nog actief zijn op de arbeidsmarkt, nemen we aan dat hun uittredleeftijd de ontwikkeling van de AOW-leeftijd volgt. Tabel 2.1 geeft een samenvatting van de belangrijkste aannames omtrent de pensioenregeling in het basisscenario.

¹⁶ Dit correspondeert met 10/7 maal de AOW-uitkering van een gehuwd persoon.

Tabel 2.1 Veronderstellingen basisscenario

	2013	> 2013
Reëel rendement	3%	constant
Reële loonstijging	1%	constant
Inflatie	2%	constant
AOW-leeftijd	65	beweegt mee met levensverwachting
Pensioenrichtleeftijd	65	wordt verhoogd naar 67 in 2014; daarna koppeling aan AOW-leeftijd (met lead van 10 jaar)
Opbouwpercentage	2%	daalt naar 1,75% vanaf 2015
Gewicht loonindexatie	50%	constant
Franchise	13,4 dzd	groeit mee met de lonen
Reële dekkingsgraad	100%	constant

2.2.2 Deelnemersprofielen

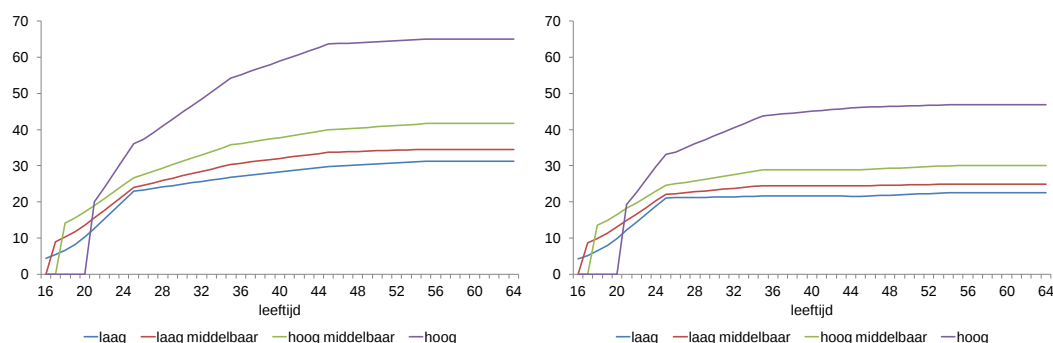
Het basisscenario gaat uit van een gemodelleerde pensioenregeling op basis van de doorsneesystematiek, waarvan het deelnemersbestand, wat leeftijdsopbouw en opleidingsniveau betreft, een dwarsdoorsnede is van de Nederlandse beroepsbevolking. Binnen elke leeftijdsgroep onderscheiden we deelnemers naar geslacht en vier opleidingsniveaus (zie tabel 2.2) wat resulteert in acht doorsnede deelnemersprofielen.

Tabel 2.2 Classificatie van opleidingsniveaus

Code	Maximaal opleidingsniveau
Laag	basisonderwijs
Laag middelbaar	vmbo, mbo1
Hoog middelbaar	havo, vwo, mbo
Hoog	hbo, wo

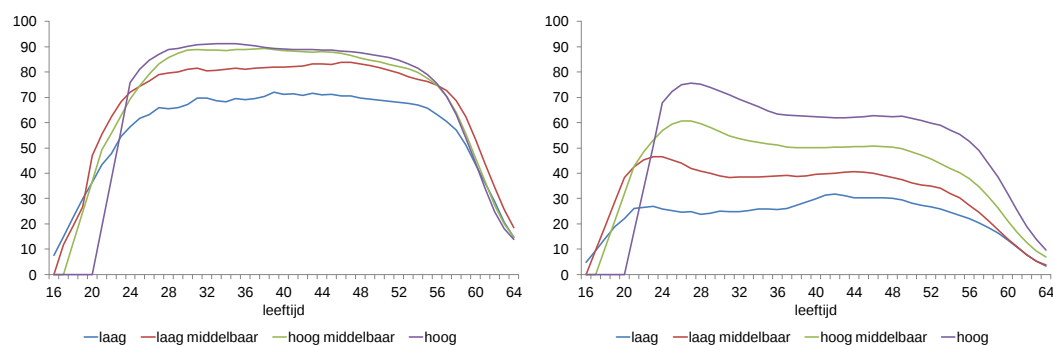
De acht deelnemersprofielen hebben elk een eigen loonprofiel, arbeidsparticipatieprofiel en levensverwachting. Figuur 2.2 geeft de loonprofielen weer per opleidingsgroep voor mannen (links) en vrouwen (rechts). Deze profielen zijn berekend op basis van informatie van het CBS over uurlonen per opleidingsgroep (CBS, 2010). Vervolgens zijn de profielen zodanig geschaald dat de totale bruto loonsom in het model (geaggregeerd over alle leeftijden en voor mannen en vrouwen) correspondeert met de totale loonsom op macroniveau in 2013 (van 240 miljard euro). We nemen aan dat laagopgeleiden (met maximaal basisonderwijs) op zestien jaar beginnen met werken en vanaf die leeftijd dus een inkomen hebben. Personen met laag-middelbaar onderwijs starten in het model op zeventien jaar en personen met hoog-middelbaar onderwijs en hoog onderwijs beginnen respectievelijk op 18 en 21 jaar.

Figuur 2.2 Loonprofielen voor mannen (links) en vrouwen (rechts) per opleidingsniveau (dzt euro, 2012)



De arbeidsparticipatieprofielen per opleidingsgroep staan afgebeeld in figuur 2.3, zowel voor mannen (links) als voor vrouwen (rechts). De participatiegraden zijn uitgedrukt in voltijds equivalenten en ontleend aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS.¹⁷ Uit de figuur komt naar voren dat de arbeidsparticipatie van de hogere opleidingsgroepen beduidend hoger is dan die van de lagere opleidingsgroepen. Ook is de arbeidsparticipatie van mannen duidelijk hoger dan die van vrouwen, zeker op latere leeftijd. De profielen hebben betrekking op de jaren 2009-2011. In de berekening houden we rekening met een verdere toename van de arbeidsparticipatie in de komende decennia.

Figuur 2.3 Participatiegraden in voltijds equivalenten voor mannen (links) en vrouwen (rechts) per opleidingsniveau



Tabel 2.3 presenteert de resterende levensverwachtingen op 16-jarige leeftijd naar geslacht en opleidingsniveau voor het geboortecohort 2000. Het gaat daarbij om de dynamische levensverwachting, gebaseerd op de bevolkingsprognose van het CBS van 2012. Dit betekent dat we werken met ramingen van de sterftekansen voor elk cohort. Bijvoorbeeld, voor een 20-jarige in 2013 rekenen we met de sterftekans van een 21-jarige in 2014, met die van een 22-jarige in 2015, etc. De sterftcijfers in de bevolkingsprognose maken alleen onderscheid naar leeftijd en geslacht, maar niet

¹⁷ Vooral voor de laagste opleidingsgroepen zijn er per jaargang van de EBB relatief weinig gegevens beschikbaar waardoor het profiel enigszins grillig verloopt. Om dit enigszins te beperken zijn de cijfers over de jaren 2009-2011 gemiddeld.

naar opleidingsniveau. Om toch een splitsing naar opleiding aan te brengen, zijn de CBS-ramingen gecombineerd met de relatieve verschillen in sterftekansen tussen de opleidingsgroepen.¹⁸ Omdat de verschillen in de veranderingen in de sterftekansen naar opleidingsniveau over de tijd statistisch niet significant blijken te zijn, hebben we aangenomen dat de relatieve verschillen tussen de opleidingsgroepen binnen beide geslachten gelijk blijven in de toekomst.

Tabel 2.3 laat zien dat de verschillen in levensverwachting zowel tussen mannen en vrouwen als tussen opleidingsgroepen fors zijn. Zo ligt de levensverwachting van vrouwen gemiddeld 2,5 jaar hoger dan die van mannen. Verder bedraagt het verschil in levensverwachting van hoog- en laagopgeleiden op 20-jarige leeftijd bijna vijf jaar voor mannen en bijna vier jaar voor vrouwen. Tabel 2.3 vermeldt ook per geslacht de gewichten van de opleidingsgroepen. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn beperkt. In beide gevallen is de groep met een hoog-middelbare opleiding het grootst, gevolgd door de groepen met een hoge, laag-middelbare en lage opleiding. De relatieve omvang van de opleidingsgroepen is gebaseerd op de werkelijke verdeling van de Nederlandse beroepsbevolking.¹⁹

Tabel 2.3 Levensverwachting op 15-jarige leeftijd (van cohort 2000) en aandelen deelnemersprofielen in populatie

	Laag	Laag middelbaar	Hoog middelbaar	Hoog	Gemiddeld
Mannen					
Levensverwachting op 15 jaar	69,7	70,8	72,1	74,5	72,6
Aandeel in populatie	6%	18%	41%	35%	
Vrouwen					
Levensverwachting op 15 jaar	72,0	74,0	75,5	75,7	75,1
Aandeel in populatie	5%	16%	45%	34%	

¹⁸ Zie Bonenkamp *et al.* (2013) voor een nadere beschrijving van de berekening van deze levensverwachtingen naar opleiding.

¹⁹ De gewichten, zoals weergegeven in tabel 2.3, zijn de geobserveerde gemiddelde gewichten voor de leeftijdscategorie 35- tot 45-jarigen (per 2011). Deze gewichten zijn in het basisscenario voor alle leeftijdscategorieën gebruikt, aangezien de werkelijke gewichten van opleidingsniveaus in de oudere leeftijdscategorieën zich in een overgangsfase (naar hogere gemiddelde opleidingsniveaus) bevinden. Op deze manier geven de gekozen gewichten een meer representatief beeld van de toekomstige ontwikkeling.

3 De doorsneesystematiek

In dit hoofdstuk bespreken we de effecten van de doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen. Paragraaf 3.1 presenteert aan de hand van een kwantitatieve analyse de structurele herverdeling, die plaatsvindt vanwege de doorsneesystematiek. We gebruiken hierbij de onderverdeling tussen tijdswaardeherverdeling en levensverwachtingsherverdeling, zoals geïntroduceerd in hoofdstuk 2. Daarna bespreken we in paragraaf 3.2 de mogelijke arbeidsmarkteffecten van het hanteren van de doorsneesystematiek. Paragraaf 3.3 besluit met een evaluatie van de voor- en nadelen van gebruik van de doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen.

3.1 Herverdeling in de doorsneesystematiek

In deze paragraaf worden de resultaten van de kwantitatieve analyse besproken. We presenteren in paragraaf 3.1.1 eerst de herverdelingseffecten in een basisscenario, waarin wordt aangenomen dat een deelnemer de gehele loopbaan in het pensioenfonds participeert. In paragraaf 3.1.2 volgt een gevoeligheidsanalyse voor de samenstelling van het deelnemersbestand en een aantal andere veronderstellingen. Paragraaf 3.1.3 brengt vervolgens het effect van onvolledige carrières op de herverdeling in kaart. Ook wordt er gekeken naar het effect van verschillende inkomensprofielen op de herverdeling binnen de doorsneesystematiek. Paragraaf 3.1.4 vergelijkt de omvang van de herverdelingseffecten in aanvullende pensioenregelingen met de herverdelingseffecten in andere sociale voorzieningen zoals de AOW en de zorg. Ten slotte besteedt paragraaf 3.1.5 aandacht aan overige bronnen van herverdeling wegens de doorsneesystematiek, zoals het nabestaandenpensioen.

3.1.1 Herverdeling in het basisscenario

Zoals toegelicht in het vorige hoofdstuk geeft het basisscenario een pensioenregeling weer met een deelnemersbestand dat representatief is voor de Nederlandse bevolking. We concentreren ons in dit hoofdstuk op de herverdelingseffecten van het geboortecohort 2000. In het evaluatiejaar van de berekeningen (2015) is dit cohort vijftien jaar en heeft dan nog geen verleden opgebouwd in de pensioenregeling. Binnen dit geboortecohort maken we onderscheid naar geslacht en opleidingsniveau. Het doel is om de structurele overdrachten in kaart te brengen waarmee deze *nieuwe toetreders* geconfronteerd zal worden. Gegeven de meest recente CBS bevolkingsprognose (2012), zal het spilcohort pas op leeftijd 71 jaar en 6 maanden voor het eerst AOW ontvangen.

Tabel 3.1 presenteert per deelnemersprofiel het profijt van de uitkeringen, de lasten van de financiering en het netto profijt in euro's, berekend als contante waarden over de levensloop. Voor een gemiddelde man kunnen we uit deze cijfers afleiden dat, over zijn gehele loopbaan bezien, 6.900 euro aan ingelegde premies *niet* ten goede komt aan zijn eigen pensioenuitkering. Voor de verschillende mannelijke sociaal-economische profielen die we onderscheiden, varieert de omvang van dit verlies tussen 4.200 en 9.000 euro. Vrouwen zijn gemiddeld beter af, al is er ook in dit geval voor alle profielen sprake van een negatief netto profijt. Voor een gemiddelde vrouw bedraagt het negatieve netto profijt 900 euro. Voor de bestudeerde vrouwelijke sociaal-economische profielen schommelt het verlies tussen de 300 en 1.500 euro.

Tabel 3.1 Uitkeringen, premies en netto profijt, in euro's, in het basisscenario

	Laag	Laag middelbaar	Hoog middelbaar	Hoog	Gemiddeld
in dzd euro's 2013					
Mannen					
Uitkeringen	31,0	45,8	64,8	130,5	82,2
Premies (-)	-36,8	-53,5	-73,8	-134,7	-89,1
Netto profijt	-5,8	-7,7	-9,0	-4,2	-6,9
- Tijdswaarde	-1,7	-2,6	-4,4	-7,0	-4,8
- Levensverwachting	-4,1	-5,1	-4,6	2,7	-2,1
Vrouwen					
Uitkeringen	8,1	15,3	30,3	75,7	41,9
Premies (-)	-9,2	-16,8	-31,5	-76,0	-42,8
Netto profijt	-1,1	-1,5	-1,2	-0,3	-0,9
- Tijdswaarde	-0,6	-1,7	-2,9	-4,7	-3,2
- Levensverwachting	-0,5	0,1	1,7	4,4	2,2

De bedragen in tabel 3.1 ogen misschien bescheiden, maar bedacht moet worden dat het contante waarden betreffen die erg afhankelijk zijn van specifieke aannames ten aanzien van arbeidsparticipatie en inkomensprofielen (zie sectie 2.2.2). Het kan daarom informatiever zijn om herverdelingseffecten te schalen met het (pensioen)inkomen.

In tabel 3.2 is het netto profijt van de aanvullende pensioenregeling uitgedrukt als percentage van de contante waarde van de totale aanvullende pensioenuitkeringen. We zien dat het negatieve netto profijt van 6.900 euro van een gemiddelde mannelijke deelnemer overeenkomt met 8,4 procent van de pensioenuitkeringen van een gemiddelde man. Voor minder hoog opgeleide mannen ligt dit percentage ruim hoger, oplopend tot 18,7 procent voor laagopgeleide mannen. Een vrouw bouwt gemiddeld 2,2 procent minder pensioenuitkering op in de doorsneesystematiek dan in een actuair failliet regeling voor eenzelfde premie-inleg, met uitslagen van boven de tien procent voor laag- en laag-middelbaar opgeleide vrouwen.²⁰

²⁰ Vergeleken met de basisuitkomsten in Bonenkamp (2009) is de herverdeling van mannen naar vrouwen binnen aanvullende pensioenen in de huidige berekeningen kleiner. Dat komt doordat het basispad in Bonenkamp

Zoals toegelicht in hoofdstuk 2, is het netto profijt voor alle deelnemers negatief vanwege de tijds waardeherverdeling. Deze is grotendeels ingegeven doordat doorsneefinanciering een omslagelement bevat dat, in combinatie met de aanname dat de discontovoet (drie procent) hoger is dan de som van de reële loonstijging (één procent²¹) en de bevolkingsgroei (nagenoeg nul procent), voor alle deelnemers tot een negatieve waardeoverdracht leidt. Dit omslagelement bedraagt gemiddeld ongeveer 6,5 procent van het aanvullende pensioeninkomen in 2015. Door de verdere toename van de levensverwachting in de komende decennia stijgt dit omslagelement nog tot bijna acht procent.

Tabel 3.2 Netto profijt, in percentage van de pensioenuitkering, in het basisscenario

	Laag	Laag middelbaar	Hoog middelbaar	Hoog	Gemiddeld
in % pensioeninkomen					
Mannen					
Netto profijt	-18,7	-16,8	-13,8	-3,3	-8,4
- Tijds waarde	-5,4	-5,7	-6,7	-5,4	-5,8
- Levensverwachting	-13,3	-11,0	-7,1	2,1	-2,6
Vrouwen					
Netto profijt	-13,0	-10,1	-3,9	-0,4	-2,2
- Tijds waarde	-7,1	-10,9	-9,6	-6,2	-7,6
- Levensverwachting	-5,9	0,8	5,7	5,8	5,3

De tijds waardeherverdeling is niet voor alle sociaaleconomische groepen gelijk. Conditioneel op geslacht zien we dat deze overdracht bij de laag-middelbaar en hoog-middelbaar opgeleiden negatiever is dan bij de andere groepen. Dat komt doordat deze middengroepen eerder pensioen beginnen op te bouwen.²² Juist aan het begin van de projectieperiode is de tijds waardeherverdeling relatief groot.²³ Dit verklaart ook waarom, conditioneel op opleiding, de overdracht uit tijds waardeherverdeling voor vrouwen negatiever is dan voor mannen. Het zwaartepunt van de arbeidsparticipatie van vrouwen ligt, vergeleken met mannen, gemiddeld meer aan het begin van het werkzame leven (zie figuur 2.3).

De waardeoverdrachten vanwege verschillen in levensverwachting laten een ander patroon zien. Voor mannen is deze levensverwachtingsherverdeling overwegend

(2009) is gebaseerd op constante sterftekanen, terwijl de huidige berekeningen zijn gebaseerd op tijdsvariërende sterftekanen waarin een convergentie tussen mannen en vrouwen optreedt. Overigens houdt Bonenkamp (2009) in een gevoeligheidsanalyse wel rekening met deze convergentie in sterftekanen tussen mannen en vrouwen. De uitkomsten uit deze gevoeligheidsanalyse sporen goed met de huidige inzichten.

²¹ Op macroniveau kan de reële loonstijging, die bij veronderstelling gelijk is aan de arbeidsproductiviteitsgroei, hoger zijn vanwege de stijging van het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking.

²² Laagopgeleiden beginnen weliswaar eerder met werken maar verdienen in het begin minder dan de franchise, waardoor geen pensioen wordt opgebouwd (en dus ook geen premies worden betaald). Hoogopgeleiden treden later toe omdat ze een langere periode onderwijs volgen.

²³ Zoals we in figuur 2.1 hebben gezien wordt tijds waardeherverdeling op levensloopbasis bepaald door het verschil tussen de doorsneepremie en de generatiepremie. Aan het begin van de projectieperiode is de doorsneepremie beduidend hoger dan de generatiepremie omdat de doorsneepremie nog pensioenopbouw van oudere generaties bevat die is gebaseerd op lagere spilleeftijden (en dus duurder is).

negatief; slechts hoogopgeleide mannen profiteren van positieve waardeoverdrachten. Vrouwen hebben vaker te maken met positieve waardeoverdrachten. Terwijl voor laagopgeleide vrouwen de levensverwachtingsherverdeling negatief is (echter minder groot dan bij laag- of middelbaar opgeleide mannen), is voor alle andere vrouwen het netto profijt uit levensverwachtingsherverdeling positief. Zoals eerder opgemerkt, hebben vrouwen gemiddeld een hogere levensverwachting dan mannen. Hetzelfde geldt voor hoogopgeleiden ten opzichte van laagopgeleiden. Dit geeft aanleiding tot 'perverse' solidariteit: er vindt een waardeoverdracht plaats van lagere naar hogere sociaaleconomische groepen.

3.1.2 Gevoeligheidsanalyse van het basisscenario

Op het basisscenario zijn gevoeligheidsanalyses uitgevoerd om het effect te kunnen meten van veranderingen in de samenstelling van het deelnemersbestand van de pensioenregeling en van een aantal aannames van het model op de herverdeling binnen de pensioenregeling. In al deze varianten wordt een nieuwe kostendekkende doorsneepremie berekend, op basis waarvan de herverdelingseffecten worden bepaald.

Zoals gezegd, gaat het basisscenario uit van een pensioenregeling waarvan het deelnemersbestand een dwarsdoorsnede is van de Nederlandse beroepsbevolking. In werkelijkheid zullen veel aanvullende pensioenregelingen echter een jonger ('groener') dan wel een ouder ('grijzer') deelnemersbestand dan gemiddeld hebben, of een hogere concentratie deelnemers hebben in bepaalde opleidingscategorieën. De werkelijke samenstelling van het deelnemersbestand van een pensioenregeling is van invloed op de kostendekkende premie in de doorsneesystematiek. Zodoende kunnen de doorsneepremies van verschillende pensioenregelingen behoorlijk uiteenlopen. Als gevolg kan ook de omvang, en zelfs de richting, van de herverdeling tussen (groepen van) deelnemers per pensioenregeling verschillen. Deze herverdeling beweegt bovendien mee met (geleidelijke) wijzigingen in de fondspopulatie van een pensioenregeling, die onder meer het gevolg kunnen zijn van wijzigingen in de regeling. Zo bekijken we later het effect van een fondssluiting (en zodoende een geleidelijke, sterke vergrijzing van het fonds) op de herverdeling.

De resultaten van de gevoeligheidsanalyse ten aanzien van de samenstelling van het deelnemersbestand zijn weergegeven in tabel 3.3. Netto profijt is wederom uitgedrukt als percentage van het aanvullend pensioeninkomen.

Groen versus grijs pensioenfonds

Het basisscenario is gebaseerd op een pensioenregeling met een representatieve leeftijdssamenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking. De *duration* (de gemiddelde looptijd) van de verplichtingen van deze regeling is 17,9 jaar. In tabel 3.3 presenteren we de effecten van een groene en een grijze pensioenregeling met een *duration* van respectievelijk 22,2 en 13,8 jaar. Het eerste getal komt ruwweg overeen

met de *duration* van de vijf procent meest groene Nederlandse pensioenfondsen en het tweede getal met de vijf procent meest grijze regelingen (CPB, 2012).

Tabel 3.3 Gevoeligheidsanalyse netto profijt voor deelnemersbestand

	Basis	Groen	Grijs	Hoogopgeleid	Laagopgeleid
in % pensioeninkomen					
Mannen					
Laag					
Netto profijt	-18,7	-14,6	-22,4	-20,2	-9,9
- Tijds waarde	-5,4	-1,2	-9,1	-5,6	-5,2
- Levensverwachting	-13,3	-13,3	-13,3	-14,6	-4,7
Laag middelbaar					
Netto profijt	-16,8	-12,6	-20,5	-18,2	-8,1
- Tijds waarde	-5,7	-1,6	-9,4	-5,9	-5,4
- Levensverwachting	-11,0	-11,0	-11,0	-12,3	-2,6
Hoog middelbaar					
Netto profijt	-13,8	-9,8	-17,5	-15,3	-5,4
- Tijds waarde	-6,7	-2,7	-10,4	-6,9	-6,4
- Levensverwachting	-7,1	-7,1	-7,1	-8,4	1,0
Hoog					
Netto profijt	-3,3	0,4	-6,5	-4,6	4,4
- Tijds waarde	-5,4	-1,7	-8,6	-5,5	-5,1
- Levensverwachting	2,1	2,1	2,1	1,0	9,5
Vrouwen					
Laag					
Netto profijt	-13,0	-8,9	-16,7	-14,5	-4,6
- Tijds waarde	-7,1	-3,0	-10,8	-7,3	-6,7
- Levensverwachting	-5,9	-5,9	-5,9	-7,1	2,1
Laag middelbaar					
Netto profijt	-10,1	-5,8	-14,0	-11,5	-1,8
- Tijds waarde	-10,9	-6,6	-14,8	-11,2	-10,2
- Levensverwachting	0,8	0,8	0,8	-0,3	8,3
Hoog middelbaar					
Netto profijt	-3,9	0,1	-7,6	-5,2	3,9
- Tijds waarde	-9,6	-5,6	-13,3	-9,9	-8,9
- Levensverwachting	5,7	5,7	5,7	4,6	12,8
Hoog					
Netto profijt	-0,4	3,3	-3,7	-1,7	7,1
- Tijds waarde	-6,2	-2,5	-9,4	-6,4	-5,8
- Levensverwachting	5,8	5,8	5,8	4,7	12,9

Wanneer we de leeftijdsopbouw van het deelnemersbestand van de pensioenregeling wijzigen, zien we dat het effect op de tijdswaardeherverdeling sterk is maar dat de levensverwachtingsherverdeling niet wordt beïnvloed. De tijdswaardeherverdeling is relatief laag bij een gemiddeld jong deelnemersbestand, en varieert van gemiddeld minus 1,2 procent van de pensioenuitkeringen voor laagopgeleide mannen (in vergelijking tot -5,4 procent in het basisscenario) tot -6,6 procent voor laag-middelbaar opgeleide vrouwen (in vergelijking tot -10,9 procent). Voor de 'grijze' pensioenregeling is de tijdswaardeherverdeling gemiddeld hoger dan in het basisscenario: bij een gemiddeld ouder deelnemersbestand varieert deze van -8,6 procent van de pensioenuitkeringen voor hoogopgeleide mannen tot -14,8 procent voor laag-middelbaar opgeleide vrouwen. Dit resultaat is niet verrassend: het illustreert het effect van vergrijzing op het omslagregelingen. Bij een vergrijsd deelnemersbestand komen de lasten van het omslagelement in de doorsneefinanciering van de pensioenregeling bij een kleinere groep actieven te liggen, waardoor de individuele bijdrage hoger uitkomt.

Hoog- versus laagopgeleid fonds

Voor de varianten met een laag- en een hoogopgeleid deelnemersbestand zijn de gewichten in de verdeling van opleidingsprofielen zoals weergegeven in tabel 3.4.

Tabel 3.4 Gewichten opleidingsprofielen in hoog- en laagopgeleid fonds

	Laag	Laag middelbaar	Hoog middelbaar	Hoog
in % van de bevolking				
Basisscenario	6	17	43	34
Hoogopgeleid fonds	1	10	40	49
Laagopgeleid fonds	49	40	10	1

Zoals we kunnen zien in tabel 3.3 heeft wijziging van de verhouding tussen hoog- en laagopgeleide deelnemers in een pensioenregeling een zeer gering effect op de tijdswaardeherverdeling in de regeling. Voor zover er een effect waarneembaar is, zien we een beperkt negatiever resultaat in het hoogopgeleide en een minder negatief resultaat in het laagopgeleide deelnemersbestand. Dit heeft te maken met het feit dat in een hoogopgeleide (*laagopgeleide*) regeling relatief meer pensioenopbouw later (*vroeger*) in de loopbaan plaatsvindt, de periode waarin opbouw relatief duur (*goedkoop*) is.

De levensverwachtingsherverdeling wijkt echter beduidend af van die in het basisscenario. De regeling met het laagopgeleide deelnemersbestand resulteert voor alle deelnemersprofielen in beduidend minder negatieve (of meer positieve) herverdelingseffecten dan het basisscenario. De basisintuïtie achter het positievere netto profijt uit levensverwachtingsherverdeling in het laagopgeleide deelnemersbestand ligt in de lagere kostendekkende doorsneepremie als gevolg van

de lagere gemiddelde levensverwachting van de deelnemers. In een pensioenregeling met veel laagopgeleide deelnemers komt de doorsneepremie dus dichterbij in de buurt te liggen van de actuarieel faire premie van laagopgeleiden, waardoor de totale levensverwachtingshervreiding aan hoogopgeleiden daalt. De minderheid van hoogopgeleiden in dit fonds gaan er echter in netto profijt ook op vooruit, omdat zij profiteren van de lagere pensioenpremie. Kortom, vergeleken met het basisscenario is de totale subsidie die uitgekeerd wordt aan hoogopgeleiden kleiner, maar omdat deze groep nu in ondertal is, komt het subsidiebedrag per hoogopgeleide hoger uit.

De effecten van het hoogopgeleide fonds zijn tegengesteld aan die van het laagopgeleide fonds: bij het hoogopgeleide fonds is het netto profijt voor alle deelnemers meer negatief (of minder positief) dan in het basisscenario, al zijn de afwijkingen wel minder groot dan in het laagopgeleide fonds. Dat laatste komt doordat vooral de laagopgeleide groep sterk afwijkende karakteristieken heeft ten opzichte van de andere groepen in termen van levensverwachting en doordat die groep in het hoogopgeleide fonds een klein gewicht heeft.

Uit de resultaten van deze variant kunnen we concluderen dat zich gemiddeld minder hervreiding voordoet wanneer pensioenregelingen een meer homogeen deelnemersbestand hebben. Dit is uiteraard relevant wanneer we bedenken dat, in werkelijkheid, pensioenregelingen vaak een zekere homogeniteit laten zien in (bijvoorbeeld) het opleidingsniveau van hun deelnemers. Hieruit volgt dat de hervreiding in daadwerkelijke pensioenregelingen gemiddeld kleiner zal zijn dan de hervreiding zoals we die hebben berekend voor het basisscenario: in een regeling met veel hoogopgeleiden, zal een hoogopgeleide deelnemer gemiddeld met lage waardeoverdrachten te maken krijgen. Hier staat tegenover dat de (weinig) deelnemers in een pensioenregeling met een sterk afwijkend profiel (bijvoorbeeld, de laagopgeleiden in de variant met overwegend hoogopgeleide deelnemers), juist hogere waardeoverdrachten ondervinden dan in het basisscenario.

Lager rendement

Naast de samenstelling van het deelnemersbestand zijn ook enkele andere factoren van invloed op de omvang van de hervreiding in pensioenregelingen, zoals de keuze van de discontovoet en de sluiting van de regeling voor nieuwe toetreders. De resultaten van deze varianten zijn weergegeven in tabel 3.5.

In deze variant wordt het reële rendement verlaagd. In de gevoeligheidsanalyse is deze op twee procent gezet, in vergelijking met drie procent in het basisscenario. We zien in tabel 3.5 dat een verlaging van het reële rendement, dat in dit model als verwacht portefeuilrendement en als discontovoet voor de pensioenverplichtingen wordt gebruikt, allereerst leidt tot een verlaging van de tijdswaardehervreiding voor alle deelnemersprofielen. Een lager rendement betekent dat het verschil tussen de marktrente en de som van bevolkingsgroei (nagenoeg nul procent) en reële loonstijging (één procent) kleiner wordt. Het misgelopen rendement bij deelname

aan een pensioencontract met doorsneefinanciering, of anders gezegd, de rentebetaling over de impliciete schuld, is kleiner. We zien dat door de verlaging van het reële rendement van drie naar twee procent, de tijdswaardeherverdeling voor alle deelnemersprofielen gemiddeld ongeveer vijf tot zeven procentpunt van de pensioenuitkering lager wordt dan in het basisscenario.

Tabel 3.5 Gevoeligheidsanalyse netto profijt voor rendement en fondssluiting

	Basis	Lager rendement	Fondssluiting
in % pensioeninkomen			
Mannen			
Laag			
Netto profijt	-18,7	-14,5	-46,9
- Tijds waarde	-5,4	-0,4	-33,6
- Levensverwachting	-13,3	-14,1	-13,3
Laag middelbaar			
Netto profijt	-16,8	-12,4	-44,2
- Tijds waarde	-5,7	-0,6	-33,2
- Levensverwachting	-11,0	-11,8	-11,0
Hoog middelbaar			
Netto profijt	-13,8	-9,0	-39,9
- Tijds waarde	-6,7	-1,3	-32,8
- Levensverwachting	-7,1	-7,6	-7,1
Hoog			
Netto profijt	-3,3	1,4	-27,3
- Tijds waarde	-5,4	-0,8	-29,4
- Levensverwachting	2,1	2,3	2,1
Vrouwen			
Laag			
Netto profijt	-13,0	-7,8	-38,6
- Tijds waarde	-7,1	-1,5	-32,7
- Levensverwachting	-5,9	-6,3	-5,9
Laag middelbaar			
Netto profijt	-10,1	-2,9	-32,4
- Tijds waarde	-10,9	-3,8	-33,2
- Levensverwachting	0,8	0,8	0,8
Hoog middelbaar			
Netto profijt	-3,9	3,0	-25,4
- Tijds waarde	-9,6	-3,1	-31,1
- Levensverwachting	5,7	6,1	5,7
Hoog			
Netto profijt	-0,4	4,9	-23,2
- Tijds waarde	-6,2	-1,2	-28,9
- Levensverwachting	5,8	6,1	5,8

Ook de levensverwachtingsherverdeling reageert op een wijziging in het reële rendement, maar de verschillen ten opzichte van de basis zijn beperkt. We zien dat de verlaging van het reële rendement resulteert in een negatiever netto profijt uit

levensverwachtingsherverdeling dan in het basisscenario, voor de laag-, laag-middelbaar en hoog-middelbaar opgeleide mannelijke deelnemersprofielen en voor het deelnemersprofiel laagopgeleide vrouwen. Voor hoogopgeleide mannen en alle overige vrouwelijke profielen is het netto profijt uit levensverwachtingsherverdeling iets positiever dan in het basisscenario. Door de lagere discontovoet wegen de toekomstige pensioenuitkeringen van deelnemers met een hoge levensverwachting zwaarder. Dit zijn vooral de vrouwelijke deelnemers en de hoger opgeleiden. Voor eenzelfde doorsneepremie profiteren deze groepen zodoende van pensioenuitkeringen die relatief meer waard worden. Dat betekent dus dat een lager rendement de levensverwachtingsherverdeling in aanvullende pensioenen vergroot.

Fondssluiting

Ook hebben we de effecten op de herverdeling bekeken wanneer een pensioenregeling wordt gesloten voor nieuwe deelnemers en blijft bestaan totdat de laatste bestaande deelnemers zijn overleden. Er kan bijvoorbeeld worden besloten tot fondssluiting wanneer de pensioenregeling wordt gewijzigd voor nieuwe toetreders. Vanaf het moment van fondssluiting treden geen nieuwe leden meer toe, zodat de populatie van het fonds langzaam maar zeker vergrijsst. Als gevolg hiervan zal de kostendekkende premie stijgen, zo lang er actieve deelnemers in de regeling aanwezig zijn.²⁴

In tabel 3.5 zien we het effect van fondssluiting op de herverdeling. Conform het scenario met een 'grijs' deelnemersbestand, waarvan we de resultaten in tabel 3.3 hebben gezien, zien we dat de tijdswaardeherverdeling aanzienlijk toeneemt ten opzichte van het basisscenario, echter tot een veel hoger niveau dan in het 'grijze' fonds: bij een fondssluiting bedraagt deze gemiddeld ruim dertig procent van de pensioenuitkeringen. Deze stijging van de tijdswaardeherverdeling is wederom te verklaren uit het feit dat een steeds kleiner aantal actieve deelnemers het omslagelement in de pensioenregeling financiert.

3.1.3 Effect participatie- en inkomensprofielen

In deze paragraaf zullen we nader ingaan op het effect van uiteenlopende participatie- en inkomensprofielen van deelnemers op de herverdeling binnen een pensioenregeling. Middels verschillende scenario's zullen we de herverdelingseffecten inzichtelijk maken voor deelnemers die afwijken van het profiel zoals gebruikt in het basisscenario. In het bijzonder zullen we kijken naar de effecten van onvolledige carrières - deelnemers die slechts een gedeelte van hun werkzame leven deelnemen in een pensioenregeling op basis van de doorsneesystematiek - en de effecten van salarisstijging op herverdeling.

²⁴ In een aantal andere landen is dit de gebruikelijke aanpak bij de introductie van een nieuwe pensioenregeling, en ook in Nederland komen we deze tegen. Aangezien de werknemerspremies veelal zijn gefixeerd, zal de werkgever doorgaans de lasten van de premieverhoging voor bestaande deelnemers dragen. Zie ook bijlage 1.

De herverdelingseffecten van deelnemers in de verschillende scenario's zullen worden berekend op basis van de doorsneepremie uit het basisscenario voor de "BV Nederland". Met andere woorden, we veronderstellen dat het afwijkende profiel van de deelnemer in kwestie geen invloed heeft op de kostendekkende doorsneepremie van de regeling als geheel.

Participatie-effecten en onvolledige carrières

In het basisscenario gaan wij uit van deelnemers die gedurende hun hele loopbaan pensioen opbouwen in dezelfde pensioenregeling, op basis van de doorsneesystematiek. In werkelijkheid geldt dit lang niet voor iedereen. Veel werknemers veranderen tijdens hun loopbaan een aantal malen van werkgever en pensioenregeling. Ook komt het voor dat werknemers periodes van loondienst afwisselen met zelfstandig werk of periodes zonder (voltijds) betaald werk.

Wanneer een individu een deel van zijn of haar werkzame leven geen pensioen opbouwt in een pensioenregeling met de doorsneesystematiek kan dit een grote invloed hebben op het netto profijt van de pensioenregeling voor deze deelnemer. Dit kan zowel het geval zijn wanneer een individu een deel van het werkzame leven geen pensioen opbouwt (bijvoorbeeld omdat de persoon geen betaald werk verricht), als wanneer de persoon een deel van de carrière in een actuariel faire regeling pensioen opbouwt (bijvoorbeeld naar een werkgever gaat die een beschikbare premieregeling aanbiedt, of zzp'er wordt en een individueel pensioenproduct gebruikt).²⁵

Om het effect van onvolledige loopbanen inzichtelijk te maken vergelijken wij de scenario's waarin deelnemers de eerste helft ('tot 46 jaar'), danwel de tweede helft ('vanaf 46 jaar') van hun loopbaan deelnemen in de pensioenregeling met het basisscenario waarin deelnemers hun gehele werkzame leven deelnemen. We nemen aan dat bij onvolledige loopbanen in het resterende deel van de arbeidstijd geen pensioen wordt opgebouwd, of pensioen wordt opgebouwd in een actuariel faire regeling.

Tabel 3.6 presenteert de resultaten van beide scenario's in vergelijking met het basisscenario. Zoals verwacht is de levensverwachtingsherverdeling bij onvolledige carrières in grote lijnen vergelijkbaar met die in het basisscenario. De tijdswaardeherverdeling, daarentegen, is in de onderbroken carrières aanzienlijk anders dan in het basisscenario. Voor alle deelnemersprofielen is het netto profijt van de pensioenregeling uit hoofde van tijdswaardeherverdeling fors negatiever wanneer de deelnemer slechts de eerste helft van de carrière pensioen opbouwt in de doorsneesystematiek. Dit kost deelnemers gemiddeld ongeveer 35 procent van het pensioeninkomen: zonder deze tijdswaardeherverdeling zou de gemiddelde

²⁵ Ook wanneer een deelnemer een aantal malen gedurende de loopbaan van werkgever (en pensioenregeling) verandert, echter telkens blijft deelnemen in een regeling op basis van de doorsneesystematiek, kan dit van invloed zijn op het netto profijt van de deelnemer. Zo zullen verschillende pensioenregelingen doorgaans (iets) andere doorsneepremies hanteren vanwege verschillen in de samenstelling van het deelnemersbestand. Ook kunnen werknemers (al dan niet vrijwillig) te maken krijgen met periodes van werkloosheid tussen twee banen.

deelnemer, met dezelfde premie, in deze periode dus een 35 procent hogere pensioenuitkering hebben opgebouwd.

Tabel 3.6 Netto profijt bij onvolledige carrières

	Mannen			Vrouwen		
	basispad	tot 46 jaar	vanaf 46 jaar	basispad	tot 46 jaar	vanaf 46 jaar
in % pensioeninkomen						
Laag						
Netto profijt	-18,7	-53,6	8,0	-13,0	-44,7	13,5
- Tijds waarde	-5,4	-39,1	20,4	-7,1	-38,2	18,9
- Levensverwachting	-13,3	-14,5	-12,4	-5,9	-6,5	-5,4
Laag middelbaar						
Netto profijt	-16,8	-49,9	9,4	-10,1	-37,1	17,9
- Tijds waarde	-5,7	-38,4	20,1	-10,9	-37,7	16,9
- Levensverwachting	-11,0	-11,4	-10,7	0,8	0,6	1,1
Hoog middelbaar						
Netto profijt	-13,8	-44,3	11,8	-3,9	-31,1	22,7
- Tijds waarde	-6,7	-37,1	18,8	-9,6	-36,6	16,8
- Levensverwachting	-7,1	-7,2	-7,0	5,7	5,5	5,9
Hoog						
Netto profijt	-3,3	-30,5	19,0	-0,4	-28,2	23,1
- Tijds waarde	-5,4	-32,6	16,9	-6,2	-34,0	17,4
- Levensverwachting	2,1	2,1	2,1	5,8	5,9	5,7

Voor deelnemers die alleen de tweede helft van hun carrière pensioen opbouwen in de doorsneesystematiek is het effect positief: zij profiteren van deze tijds waardeherverdeling, die gemiddeld ongeveer achttien procent van de pensioenuitkeringen bedraagt.

We stellen vast dat onvolledige carrières een aanzienlijk effect hebben op het (totale) netto profijt van de pensioenregeling voor de deelnemers. Per saldo zien we dat het netto profijt van alle deelnemersprofielen, die slechts de eerste helft van hun werkzame leven deelnemen in de doorsneesystematiek, fors negatief is. Zo mist een laagopgeleide man in deze periode gemiddeld 53,6 procent aan pensioenopbouw door herverdeling. Deelnemers die slechts de tweede helft van hun loopbaan deelnemen in de doorsneesystematiek hebben in alle gevallen een positief netto profijt, al zijn de verschillen tussen de deelnemersprofielen groot. Laagopgeleide mannen ondervinden een positief netto profijt van acht procent van het aanvullend pensioeninkomen. Hoogopgeleiden vrouwen ontvangen in dit geval ruim 23 procent hogere pensioenuitkeringen dan overeen zou komen met de ingelegde premies in die periode.

De effecten van onvolledige carrières, zoals hier berekend, vormen ook een indicatie van het effect van uiteenlopende participatiepatronen onder deelnemers op herverdeling in de doorsneesystematiek. De deelnemers die in de eerste helft van het werkzame leven meer (*minder*) uren werken dan gemiddeld, of in de tweede helft van de loopbaan juist minder (*meer*), zullen hierdoor per saldo slechter (*beter*) af zijn.

Vlak versus steil inkomensprofiel

Naast participatie is het inkomensprofiel bepalend voor het netto profijt dat een deelnemer aan de regeling ontleent. Deelnemers met een vlak inkomensprofiel gedurende hun loopbaan zullen, *ceteris paribus*, een lager netto profijt van de regeling ondervinden dan deelnemers met een stijgend profiel.

Tabel 3.7 Netto profijt in een extra steil en een vlak inkomensprofiel

	Mannen			Vrouwen		
	Basispad	Vlak	Steil	Basispad	Vlak	Steil
In % pensioeninkomen						
Laag						
Netto profijt	-18,7	-31,5	-11,3	-13,0	-23,1	-3,9
- Tijds waarde	-5,4	-18,8	1,8	-7,1	-18,4	1,9
- Levensverwachting	-13,3	-12,7	-13,1	-5,9	-4,7	-5,7
Laag middelbaar						
Netto profijt	-16,8	-27,9	-9,9	-10,1	-19,3	-1,7
- Tijds waarde	-5,7	-17,2	1,1	-10,9	-20,7	-2,6
- Levensverwachting	-11,0	-10,7	-10,9	0,8	1,4	0,9
Hoog middelbaar						
Netto profijt	-13,8	-23,3	-7,9	-3,9	-10,5	3,3
- Tijds waarde	-6,7	-16,2	-0,8	-9,6	-16,2	-2,5
- Levensverwachting	-7,1	-7,1	-7,1	5,7	5,7	5,7
Hoog						
Netto profijt	-3,3	-10,7	0,9	-0,4	-5,7	4,6
- Tijds waarde	-5,4	-12,7	-1,2	-6,2	-11,5	-1,2
- Levensverwachting	2,1	2,1	2,1	5,8	5,8	5,8

In tabel 3.7 vergelijken we de herverdelingsresultaten uit het basisscenario (waarin een stijgend inkomensprofiel wordt verondersteld - zie figuur 2.2) met de resultaten in een scenario met een vlak inkomensprofiel en een scenario met een extra steil inkomensprofiel.²⁶ Voor elke sociaaleconomische groep is in beide alternatieve scenario's het inkomensprofiel zodanig gekalibreerd dat de contante waarde van het verdiende arbeidsinkomen over de gehele loopbaan hetzelfde is als in het basispad.

Net als bij de onvolledige loopbanen, zien we dat een alternatieve aanname ten aanzien van het inkomensprofiel niet of nauwelijks invloed heeft op de levensverwachtingsherverdeling. De effecten op de tijds waardeherverdeling zijn des

²⁶ In de variant met een extra steil inkomensprofiel is aangenomen dat alle sociaaleconomische groepen ten opzichte van het basisscenario elk jaar een procentpunt extra loonstijging hebben.

te groter. De tijdswaardeherverdeling leidt bij een vlak inkomensprofiel tot een lager netto profijt dan in het basisscenario. In vergelijking tot carrièremakers, bouwen deelnemers met een vlak inkomenspad relatief veel pensioen op in het begin van de loopbaan, de periode waarin de actuariële waarde van de pensioenopbouw relatief laag is, en minder pensioen aan het einde van de loopbaan, de periode waarin de actuariële waarde juist relatief hoog is. Zij worden hiervoor niet gecompenseerd door middel van een lagere pensioenpremie. Bij een extra steil inkomensprofiel zien we het omgekeerde: daar leidt tijdswaardeherverdeling tot een hoger netto profijt, omdat een groter deel van de pensioenopbouw plaatsvindt aan het einde van de loopbaan. Kortom, gebruik van de doorsneesystematiek leidt tot herverdeling van deelnemers die weinig (of vroeg) carrière maken naar deelnemers die veel (of laat) carrière maken.

3.1.4 Herverdeling binnen aanvullende pensioenregelingen in perspectief

Uit het voorgaande blijkt dat het netto profijt van deelnemers in aanvullende pensioenregelingen op basis van de doorsneesystematiek sterk afhangt van het participatieprofiel, het inkomensprofiel en de levensverwachting van de individuele deelnemer, maar ook van de samenstelling van het deelnemersbestand van de regeling en van externe factoren, zoals het rendement. Er vindt - onbedoeld - herverdeling plaats in deze pensioenregelingen van deelnemers die relatief veel participeren en een relatief hoog inkomen hebben in de eerste helft van de loopbaan naar deelnemers die relatief veel participeren en een relatief hoog inkomen hebben in de tweede helft van de loopbaan. Ook vindt er een herverdeling plaats van deelnemers met een lagere naar deelnemers met een hogere levensverwachting.

Hoe verhoudt deze herverdeling zich, in omvang en richting, tot de herverdeling die plaatsvindt middels (andere) sociale voorzieningen, zoals de eerste pijler van het pensioenstelsel - de AOW - en de zorg?

AOW

Ook in de eerste pensioenpijler, de AOW, vindt herverdeling onder deelnemers plaats. Dit is niet verrassend: anders dan in aanvullende pensioenregelingen, waar herverdeling eerder een onbedoeld neveneffect is, is herverdeling van hogere naar lagere inkomens immers een expliciete doelstelling van de AOW. Desalniettemin is het voor de bredere context illustratief om de herverdeling in de eerste en de tweede pensioenpijler te vergelijken.²⁷

In tabel 3.8 zien we het netto profijt van zowel de AOW (de eerste pensioenpijler) als de aanvullende pensioenregelingen (de tweede pijler), die hier zijn uitgedrukt in percentages van het levensinkomen.

²⁷ Voor een uitgebreide vergelijking van de herverdeling in de AOW en de aanvullende pensioenen zie Bonenkamp *et al.* (2013).

Het netto profijt van de AOW daalt bij de mannen van -5,1 procent van het levensinkomen voor de laagst opgeleiden naar -12,3 procent voor de op één na hoogst opgeleide groep.²⁸ Bij de vrouwen is deze daling nog veel scherper, van +23,5 procent naar bijna -11 procent. Dit verloop wordt vooral veroorzaakt door de omvang van de uitkeringen, waarvan het belang afneemt met het stijgen van het inkomen. Dit is vooral het geval bij de vrouwen, waar het profijt van de uitkeringen bij de laagopgeleiden erg hoog is door de zeer lage noemer. De financieringslasten variëren veel minder. Bij de mannen zijn ze zelfs relatief constant.

Tabel 3.8 Netto profijt van AOW en aanvullende pensioenregelingen

	Laag	Laag middelbaar	Hoog middelbaar	Hoog	Gemiddeld
in % levensinkomen					
Mannen					
Uitkeringen	17,1	15,5	15,5	16,5	16,0
- AOW	10,5	8,1	7,0	5,2	6,4
- Pensioen	6,6	7,3	8,5	11,3	9,6
Premies (-)	-23,4	-26,4	-29,0	-28,8	-28,4
- AOW	-15,6	-17,8	-19,3	-17,1	-18,0
- Pensioen	-7,9	-8,6	-9,7	-11,7	-10,4
Netto profijt	-6,3	-10,9	-13,5	-12,3	-12,4
- AOW	-5,1	-9,7	-12,3	-12,0	-11,6
- Pensioen	-1,2	-1,2	-1,2	-0,4	-0,8
Vrouwen					
Uitkeringen	38,8	28,7	23,6	19,3	22,1
- AOW	33,7	22,7	15,8	8,7	13,1
- Pensioen	5,1	6,0	7,7	10,6	9,0
Premies (-)	-15,9	-15,9	-21,4	-30,2	-25,3
- AOW	-10,2	-9,3	-13,4	-19,6	-16,1
- Pensioen	-5,8	-6,6	-8,0	-10,6	-9,2
Netto profijt	22,9	12,8	2,2	-10,9	-3,2
- AOW	23,5	13,4	2,5	-10,9	-3,0
- Pensioen	-0,7	-0,6	-0,3	0,0	-0,2

In vergelijking met de AOW zijn de herverdelingseffecten in de aanvullende pensioenregelingen beperkt van omvang. Dit is niet verrassend: de AOW-uitkeringen zijn voor iedereen gelijk, echter de hogere inkomens dragen meer bij aan de financiering ervan dan de lagere inkomens zodat de herverdeling binnen de AOW relatief groot is.²⁹ Dat betekent dat de herverdeling van hoog- naar laagopgeleiden in de eerste pijler de omgekeerde herverdeling van laag- naar hoogopgeleiden in de

²⁸ Hoog-middelbaar opgeleide mannen hebben een negatiever netto profijt in procent van het levensinkomen dan hoogopgeleide mannen. Dat is het resultaat van een interactie-effect tussen de AOW-premie en de aanvullende financiering uit de algemene middelen. Voor hogere inkomens gaat het geleidelijk afnemende effect van de AOW-premie domineren. De grondslag van de AOW-premie is immers beperkt tot de eerste twee schijven. Zie Bonenkamp en Ter Rele (2013) voor meer informatie.

²⁹ Ook in vergelijking met een aantal andere landen, zoals Duitsland, Denemarken en Zweden, waar pensioenuitkeringen in de eerste pijler vaak zijn gerelateerd aan het arbeidsverleden. Zie bijlage 1.

tweede pijler domineert. Het netto profijt van beide regelingen gecombineerd varieert bij vrouwen van ongeveer +23 procent tot -11 procent van het levensinkomen voor de hoogst opgeleiden. Bij mannen zijn de verschillen kleiner. Daar varieert het totale netto profijt tussen -6,3 procent voor de laagst opgeleiden en -13,5 procent voor de op één na hoogst opgeleide groep.

Zowel bij de AOW als bij de pensioenen vindt er herverdeling plaats van mannen naar vrouwen. Bij de AOW wordt die herverdeling echter vooral gedreven door de lagere inkomens van vrouwen ten opzichte van mannen, terwijl bij de aanvullende pensioenen deze herverdeling voornamelijk is te herleiden tot verschillen in levensverwachting. Voor beide regelingen gezamenlijk is het gemiddelde netto profijt van mannen -12,4 procent en voor vrouwen -3,2 procent van het levensinkomen.³⁰

Zorg

Behalve via de pensioenvoorzieningen vindt er uiteraard ook op tal van andere terreinen van overheidswege herverdeling plaats tussen verschillende bevolkingsgroepen. In veel gevallen betreft het een herverdeling van hogere naar lagere inkomens, zoals in een progressief belastingstelsel waarbij de belastinginkomsten zo worden besteed dat alle bevolkingsgroepen hier in (min of meer) dezelfde mate van profiteren.³¹ Voorbeelden waar er juist een tegengesteld effect optreedt zijn er natuurlijk ook; denk aan onderwijs of overheidssubsidies voor culturele instellingen waar vooral hoogopgeleiden gebruik van maken.

Een ander terrein waarop herverdeling tussen opleidingsniveaus inzichtelijk is gemaakt, is in de zorg. Een recente CPB-studie³² laat zien dat ook hier een aanzienlijke herverdeling tussen opleidingsniveaus plaatsvindt. Netto zorggebruik neemt sterk af met opleidingsniveau, waarbij laag- en laag-middelbaar opgeleiden gemiddeld over hun levensloop een hoger zorggebruik dan de betaalde zorglasten laten zien, en hoog-middelbaar en hoogopgeleiden een lager zorggebruik dan de betaalde lasten (zie tabel 3.9). Effectief vindt ook hier, net als in de AOW, herverdeling plaats van hoger- naar lageropgeleiden.

Tabel 3.9 geeft het gemiddelde netto profijt weer voor de verschillende opleidingsniveaus van de zorg, gemeten over de hele levensloop. Deze cijfers zijn niet zonder meer te vergelijken met de netto profijt cijfers voor de AOW en de aanvullende pensioenregelingen uit tabel 3.8 vanwege de andere definitie van levensinkomen die wordt gebruikt. Indien dezelfde basis zou worden gebruikt, verwachten wij dat de herverdeling in de zorg hoger uitvalt dan weergegeven in tabel 3.9 en op minimaal het niveau van herverdeling in de AOW zou uitkomen.

³⁰ Omdat de AOW een volledig omslaggefinancierde regeling is, speelt nog sterker dan bij de aanvullende pensioenen dat het gemiddelde netto profijt negatief is (zie Bonenkamp *et al.*, 2013).

³¹ Uiteraard is het herverdelingseffect van hoge naar lage inkomens nog duidelijker wanneer deze belastinginkomsten voornamelijk ten goede komen aan de lagere inkomens.

³² Van der Horst en Ter Rele (2013).

Uit hoofde van de AOW en de zorg gecombineerd treedt er zodoende een sterke herverdeling op van hoog- naar laagopgeleiden, die beduidend groter is dan de herverdeling die plaatsvindt in de doorsneesystematiek. De richting van de herverdeling in pensioenregelingen is echter typisch tegengesteld aan die in de AOW en de zorg, immers van laag- naar hoogopgeleide deelnemers.

Tabel 3.9 Herverdeling in de zorg

	Laag	Laag middelbaar	Hoog middelbaar	Hoog
lin % levensinkomen (b)				
Totaal (Zvw + AWBZ)				
Zorgconsumptie (a)	40,8	33,7	17,4	10,6
Zorglasten (a)	22,8	23,1	22,7	20,5
Netto profijt	18,0	10,5	-5,3	-9,9
(a) Gemiddelde, jaarlijkse Zvw en AWBZ zorgconsumptie en -lasten, over de levensloop gemeten, op basis van de arrangementen van 2011.				
(b) De cijfers zijn percentages van het totale levensinkomen, inclusief uitkeringen en pensioen.				
Bron: Van der Horst en Ter Rele (2013).				

3.1.5 Overige vormen van herverdeling

Naast de vormen van herverdeling die in het basisscenario worden meegenomen, kan er ook herverdeling binnen een pensioenregeling met de doorsneesystematiek ontstaan wegens het nabestaandenpensioen en de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Beide vormen zullen in deze sectie kwalitatief worden toegelicht. Deze vormen zijn niet meegenomen in het herverdelingsmodel, vanwege de volgende redenen. Herverdelingseffecten tussen deelnemers zonder en met partner vanwege het nabestaandenpensioen zijn tegenwoordig beperkt vanwege het introduceren van een uitruilmogelijkheid. De voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden vóór de pensioengerechtigde leeftijd hebben meer de karakteristieken van een risicoverzekering, waarin enige solidariteit maatschappelijk gezien wel acceptabel lijkt.

Nabestaandenpensioen

Een nabestaandenpensioen is een pensioenuitkering die de achtergebleven partner, en eventueel minderjarige kinderen, krijgen wanneer de deelnemer overlijdt. Dit houdt in dat de kosten van deze uitkeringen door de pensioenregeling worden meegenomen in het bepalen van de kostendekkende doorsneepremie. Alleenstaande deelnemers zonder kinderen hebben hier geen profijt van; voor deelnemers met partner en kinderen is het nabestaandenpensioen wel van waarde.

Sinds 1 januari 2002 zijn pensioenregelingen wettelijk verplicht om alle deelnemers de keuzemogelijkheid te bieden tussen nabestaandenpensioen en extra ouderdomspensioen. Op deze manier wordt de herverdeling vanwege het

nabestaandenpensioen grotendeels geneutraliseerd.³³ Deze wettelijke verplichting geldt echter alleen voor nabestaandenpensioen op opbouwbasis en niet op risicobasis, en voor het opgebouwde pensioen na 1 januari 2002.³⁴ Bovendien betalen deelnemers zonder nabestaanden, die overlijden vóór zij met pensioen gaan, wel de hogere doorsneepremie maar profiteren zij later niet van een nabestaandenpensioen of een hoger ouderdomspensioen.

Voor een indicatie van de omvang van herverdeling tussen deelnemers met en zonder nabestaanden verwijzen wij naar het onderzoek van Aarssen en Kuipers (2006). Zij vergelijken de waarde van het nabestaandenpensioen (als percentage van de pensioengrondslag) met en zonder uitruilmogelijkheid. Zij concluderen dat voor zowel mannen als vrouwen de herverdeling tussen deelnemers zonder en met partner is afgenomen door introductie van de uitruilmogelijkheid. Zij schatten echter in dat alleenstaande mannen ook met een uitruilmogelijkheid vier procentpunt minder profiteren van de pensioenregeling dan mannen met partner. Voor vrouwen is het nadeel voor alleenstaande vrouwen marginaal geworden door de introductie van de uitruilmogelijkheid. Het verschil in de waarde van de regelingen voor mannen en vrouwen valt voornamelijk te verklaren door het verschil in waarde van het partnerpensioen. Voor mannen met een vrouwelijke partner is het partnerpensioen relatief veel waard, aangezien de overlevende partner hier gemiddeld lang van profiteert; voor vrouwen met een mannelijke partner is deze waarde beduidend lager.³⁵

Overigens leidt de aanwezigheid van een nabestaandenpensioen er ook toe dat de levensverwachtingsherverdeling kleiner wordt tussen deelnemers. Voor een gemiddelde deelnemer, die via de pensioenregeling een nabestaandenpensioen opbouwt voor zijn of haar partner van het andere geslacht, neutraliseert de levensverwachtingsherverdeling in het eigen ouderdomspensioen enigszins die in het nabestaandenpensioen. Het ouderdomspensioen van een mannelijke deelnemer zal zodoende, vanwege deze levensverwachtingsherverdeling, gemiddeld een lagere waarde vertegenwoordigen, maar het nabestaandenpensioen dat hij voor zijn vrouw opbouwt juist een hogere waarde. Per saldo is de levensverwachtingsherverdeling voor een gemiddelde deelnemer over het ouderdoms- en nabestaandenpensioen samen kleiner dan over alleen het ouderdomspensioen.

Samenvattend kan worden gesteld dat, door de mogelijkheid tot uitruil van nabestaanden- en ouderdomspensioen, de herverdeling van deelnemers zonder partner naar deelnemers met partner is afgenomen. Daar komt nog bij dat, mede door

³³ De uitruil is actuariael gezien niet volledig neutraal, aangezien pensioenfondsen bij het vaststellen van het uitruilpercentage van het nabestaandenpensioen geen onderscheid mogen maken tussen mannen en vrouwen. Zij gaan daarom uit van een gemiddelde waarde van het nabestaandenpensioen. Voor mannen met een vrouwelijke partner resulteert dit in een relatief lage waardering van het nabestaandenpensioen; voor vrouwen met een mannelijke partner andersom (Aarssen en Kuipers, 2006).

³⁴ www.rijksoverheid.nl; Aarssen en Kuipers (2006).

³⁵ Zie Aarssen en Kuipers (2006).

de versobering van veel pensioenregelingen, er in recente jaren een beweging te zien is geweest van pensioenregelingen op opbouwbasis naar regelingen op risicobasis. Herverdeling vanwege nabestaandenpensioen doet zich echter nog steeds voor binnen pensioenregelingen die deze uitruilmogelijkheid niet (verplicht) aanbieden, en voor pensioenrechten die vóór 2002 zijn opgebouwd. Ook zien we dat de aanwezigheid van het nabestaandenpensioen de levensverwachtingsherverdeling in pensioenregelingen vermindert. Voor een gemiddelde deelnemer met een partner van het andere geslacht compenseert een hogere (*lagere*) waarde van het ouderdomspensioen immers een lagere (*hogere*) waarde van het nabestaandenpensioen.

Arbeidsongeschiktheid

Aanvullende pensioenregelingen bieden meestal een verzekering voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Deelnemers die tijdens het dienstverband arbeidsongeschikt worden, blijven zonder premie te betalen pensioen opbouwen op basis van het laatstverdiende salaris. In een pensioenregeling met de doorsneesystematiek betekent dit dat de kostendekkende doorsneepremie rekening houdt met de kans dat deelnemers arbeidsongeschikt worden. Voor herverdeling binnen de pensioenregeling houdt dit in dat arbeidsongeschikten (of groepen deelnemers met een hogere kans om arbeidsongeschikt te worden) een hoger netto profijt van de pensioenregeling hebben dan niet-arbeidsongeschikten (of groepen deelnemers met een lagere kans om arbeidsongeschikt te worden).

3.2 Arbeidsmarkt

In deze paragraaf analyseren we de effecten van de doorsneesystematiek op de arbeidsmarkt. De doorsneepremie kan effect hebben op de arbeidsmarkt, vanwege mogelijke doorwerking in de loonkosten en/of het netto-inkomen, waarbij het pensioeninkomen beschouwd kan worden als uitgesteld inkomen. De loonkosten en het netto inkomen zijn van invloed op arbeidsvraag, arbeidsaanbod en de keuze tussen werknemerschap en zelfstandig ondernemerschap. Daarnaast gaat deze paragraaf in op de mate waarin onvolledige pensioenopbouw binnen de doorsneesystematiek in de praktijk voorkomt.

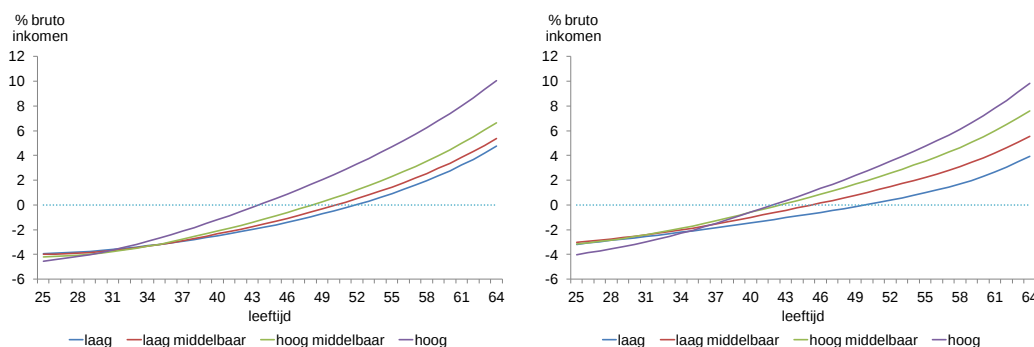
3.2.1 Arbeidsvraag en -aanbod

De doorsneepremie is actuarieel gezien te hoog voor jongeren en te laag voor ouderen, vanwege het verschil in beleggingshorizon. Een actuarieel faire premie zou voor jongeren ongeveer drie tot vier procent van het brutoloon lager liggen en voor ouderen ongeveer drie tot acht procent van het brutoloon hoger liggen (zie figuur 3.1). Vanwege verschillen in levensverwachting is de doorsneesystematiek vooral ongunstig voor laagopgeleide mannen en vooral gunstig voor hoogopgeleide vrouwen. Het nadeel van participatie in een dergelijke pensioenregeling tot aan de

pensioenleeftijd neemt voor laag en middelbaar opgeleide mannen geleidelijk af. Voor hoogopgeleide mannen en vrouwen is toetreding tot een pensioenregeling vooral gunstig vanaf ongeveer 46 jaar.

De actuarieel gezien relatief hoge pensioenpremie voor jongeren leidt tot relatief hoge loonkosten en/of lage nettolonen voor deze groep. Evenzo leidt de actuarieel gezien lage pensioenpremie voor ouderen tot relatief lage loonkosten en/of hoge nettolonen voor deze groep. Of de effecten vooral in de loonkosten of brutolonen neerslaan is afhankelijk van de verdeling van de pensioenpremie over werkgevers en werknemers en van de mate van afwenteling. Het is denkbaar dat een actuarieel gezien hoge (*lage*) pensioenpremie voor werkgevers van jongeren (*ouderen*) deels wordt gecompenseerd door een lager (*hoger*) brutoloon. Afschaffing van de doorsneesystematiek zou de pensioenpremie structureel met zeven procent verlagen, waardoor het verschil tussen loonkosten en nettoloon met ruim een procent zou afnemen. Dit zou ofwel via de arbeidsvraag ofwel via het arbeidsaanbod een positief effect op de werkgelegenheid hebben.

Figuur 3.1 Verschil doorsneepremie en actuarieel faire premie op jaarbasis, voor mannen (links) en vrouwen (rechts)



Loonkosten die voor jongeren relatief hoog uitvallen wegens de doorsneesystematiek zijn ongunstig voor de vraag naar hun arbeid, en loonkosten die voor ouderen relatief laag uitvallen zijn gunstig voor de vraag naar hun arbeid. Sommige empirische onderzoeken vinden dat de beloning voor oudere werknemers hoger is dan hun productiviteit, andere onderzoeken vinden geen kloof tussen productiviteit en beloning bij oudere werknemers. Voor een literatuuroverzicht, zie Van Ours en Stoeldraijer (2011). Het verschijnsel dat jongeren in Nederland na ontslag een grote kans hebben om een nieuwe baan te vinden en ouderen een tamelijk kleine kans komt mogelijk doordat de loonkosten van jongeren in Nederland in het algemeen niet overmatig hoog zijn, maar van ouderen soms wel. Het lijkt daarom aannemelijk dat de doorsneesystematiek, in vergelijking tot een actuarieel faire premie bij een constante pensioenopbouw, gunstig is voor de verhouding tussen loonkosten en arbeidsproductiviteit voor ouderen en daarmee gunstig is voor de totale werkgelegenheid.

De elasticiteit van het arbeidsaanbod van ouderen en vrouwen is waarschijnlijk hoger dan die van jongeren en mannen; zie Mastrogiacomo *et al.* (2013) en Blundell *et al.* (2011). Bovendien zijn ouderen zich waarschijnlijk meer bewust van de waarde van pensioenopbouw dan jongeren. Indien dit zo is, zullen jongeren zich weinig laten ontmoedigen om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt, ook al is de pensioenopbouw relatief laag in verhouding tot de betaalde premie, terwijl ouderen in hun beslissing om wel of niet langer door te werken hiermee wel rekening houden. Per saldo zal het effect van de doorsneesystematiek op het arbeidsaanbod wellicht positief zijn.

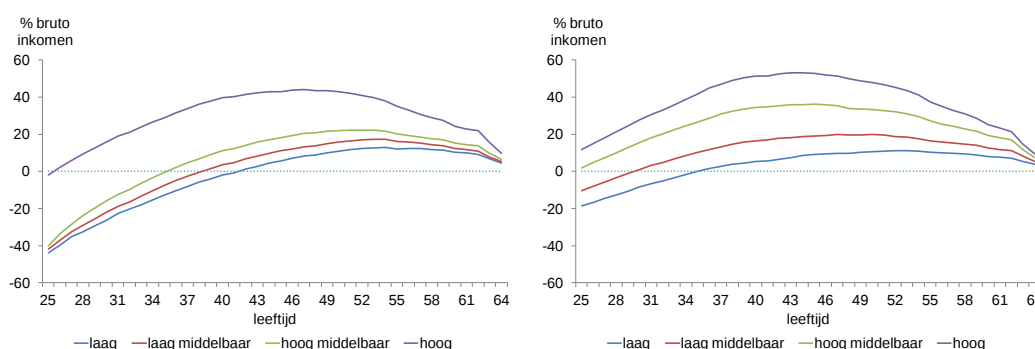
Voor de kwalitatieve effecten op de werkgelegenheid maakt het weinig verschil of de voor- en nadelen van de doorsneepremie vooral in de loonkosten of in de nettolonen neerslaan. De doorsneepremie is ongunstig voor het arbeidsaanbod van en/of de arbeidsvraag naar jongeren en gunstig voor het arbeidsaanbod van en/of de arbeidsvraag naar ouderen.

3.2.2 De keuze voor zelfstandig ondernemerschap

Daarnaast kan de doorsneesystematiek van invloed zijn op de keuze om van werknemer zelfstandige te worden of andersom. Werknemers zijn veelal verplicht om deel te nemen in een pensioenregeling met een doorsneesystematiek, terwijl zelfstandigen veelal in eigen beheer een pensioen opbouwen waarin geen doorsneesystematiek bestaat.

Het netto profijt van deelname aan een pensioenregeling met doorsneesystematiek gedurende de resterende loopbaan is weergegeven in figuur 3.2. Hieruit blijkt dat toetreding tot een pensioenregeling vooral gunstig is rond middelbare leeftijd. In de tweede helft van de loopbaan zijn er per saldo meer mensen zelfstandig ondernemer dan in de eerste helft (Bosch *et al.*, 2012). Het verlies van het voordeel van de doorsneesystematiek in de tweede helft van de loopbaan is voor deze mensen blijkbaar geen belemmering om zelfstandige te worden, maar het is denkbaar dat zonder doorsneesystematiek nog meer mensen deze keuze zouden maken.

Figuur 3.2 Impliciet voordeel van participatie in de pensioenregeling tot en met de pensioenleeftijd, voor mannen (links) en vrouwen (rechts)



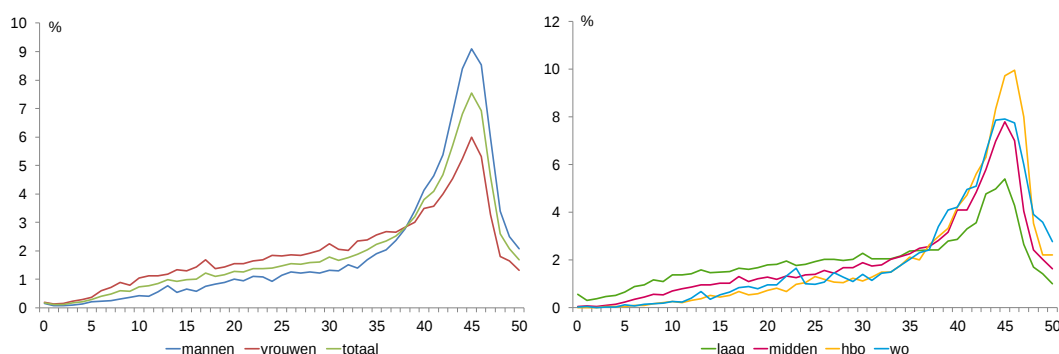
Het is echter onzeker of financiële prikkels wel een sterke rol spelen in de keuze tussen werknemerschap en zelfstandig ondernemerschap. Weinig empirische studies vinden dat verschillen in beloning een significant effect hebben op deze keuze. Dit zou kunnen betekenen dat de keuze tussen werknemerschap en ondernemerschap vooral gedreven wordt door andere factoren, maar zou ook verklaard kunnen worden uit problemen bij het op vergelijkbare wijze meten van inkomen van werknemers en zelfstandigen; zie Berkhout *et al.* (2011).

3.2.3 Frequentie onvolledige pensioenopbouw binnen doorsneesystematiek

De herverdeling als gevolg van verschillen in beleggingshorizon is relatief groot voor mensen die geen volledige loopbaan hebben met een doorsneepensioenopbouw. Exacte cijfers over aantal jaren pensioenopbouw met doorsneesystematiek zijn niet beschikbaar. Er zijn wel cijfers over het aantal jaren waarin looninkomen de belangrijkste bron van inkomen is en over de ontwikkeling van het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Deze cijfers geven wel een indicatie van de mate waarin onvolledige pensioenopbouw binnen doorsneesystematiek in de praktijk voorkomt.

Mannen en hoger opgeleiden hebben relatief vaak een loopbaan waarin looninkomen gedurende 35 tot 50 jaar de belangrijkste bron van inkomen is. Dit blijkt uit de scherpe piek voor deze groepen in figuur 3.3, die is ontleend aan Waaijers en Lever (2013). Vrouwen en laagopgeleiden hebben relatief vaak een loopbaan met aanmerkelijk minder jaren looninkomen.

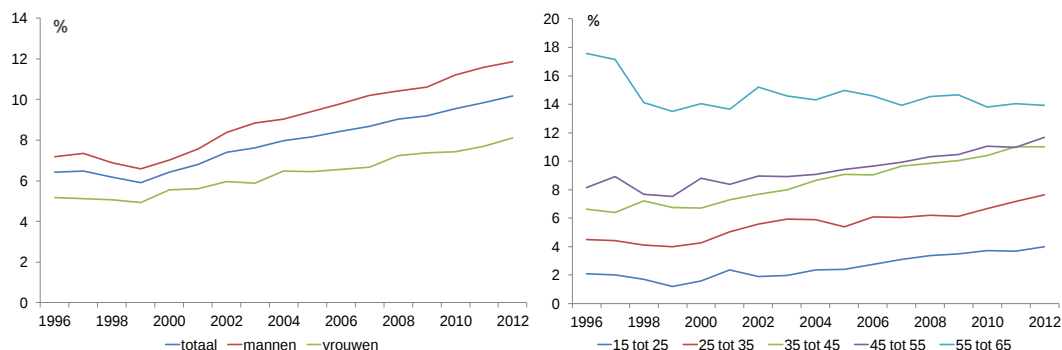
Figuur 3.3 Frequentie van aantal jaren met looninkomen als belangrijkste inkomensbron gedurende de levensloop van 15 tot en met 64 jaar



Het aandeel zzp'ers in de werkzame beroepsbevolking is gestegen van 6,4 procent in 1996 naar 10,2 procent in 2012; zie figuur 3.4. De stijging is groter voor mannen dan voor vrouwen. Het aandeel zzp'ers onder ouderen is hoger dan onder jongeren. Bovendien neemt het aandeel zzp'ers toe in de tijd: jonge generaties zijn vaker zzp'er dan oudere generaties van dezelfde leeftijd.³⁶ Deze cijfers suggereren dat het aandeel zzp'ers in de totale beroepsbevolking verder zal toenemen.

³⁶ Zie Bosch *et al* (2012).

Figuur 3.4 Aandeel zzp'ers in de beroepsbevolking naar geslacht en naar leeftijd



Bron: CBS Statline.

3.3 Conclusie: de effecten van de doorsneesystematiek

We stellen vast dat de doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen de volgende effecten heeft:

- *Het omslagement in de doorsneesystematiek kost deelnemers ongeveer acht procent van het aanvullende pensioeninkomen.* De omvang van deze kosten is erg afhankelijk van de rentevoet, de loongroei en de leeftijdsopbouw van het deelnemersbestand.
- *Onvolledige carrières en, in mindere mate, verschillen in inkomensprofielen leiden tot aanzienlijke verschillen in het profijt van de pensioenregeling.* In de extreme situatie dat een deelnemer slechts de eerste helft van zijn of haar werkzame leven pensioen opbouwt volgens de doorsneesystematiek, bedraagt de teveel betaalde premie voor een gemiddelde deelnemer al gauw 35 procent van het aanvullend pensioeninkomen. Deelnemers die juist alleen de tweede helft van het werkende leven pensioen opbouwen in de doorsneesystematiek krijgen juist meer pensioen dan correspondeert met de ingeleigde premies, ter waarde van bijna twintig procent van het aanvullende pensioeninkomen.
- *Verschillen in levensverwachting leiden tot herverdeling van laag- naar hoogopgeleiden, al is de omvang hiervan gemiddeld klein in vergelijking met tijdswaardeherverdeling.* Uit hoofde van levensverwachtingsherverdeling ontvangen laag en laag-middelbaar opgeleide mannen gemiddeld ongeveer twaalf procent te weinig pensioen gezien de premies die zij betaald hebben. Hoogopgeleide vrouwen ontvangen vanwege hun hogere levensverwachting ongeveer zes procent meer pensioen dan waarvoor zij hebben betaald. Het nabestaandenpensioen biedt tegenwicht tegen de herverdeling door het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen.
- *In vergelijking met de AOW en de zorg is de omvang van de herverdeling in de aanvullende pensioenen beperkt.* Motieven voor (inkomens)herverdeling zijn bij de aanvullende pensioenen minder duidelijk aanwezig dan bij de AOW of de zorg.

- *De doorsneesystematiek lijkt gunstig voor de arbeidsparticipatie van ouderen.*
Hoewel empirisch bewijs schaars is, is het aannemelijk te veronderstellen dat de doorsneesystematiek, via de vraag naar en/of het aanbod van arbeid, een gunstig effect heeft op de arbeidsparticipatie van ouderen. Ondanks het verlies van het (impliciete) voordeel van deelname aan een pensioenregeling op latere leeftijd, dat cumulatief kan oplopen tot circa veertig procent van een bruto jaarinkomen, kiezen juist werknemers van middelbare leeftijd relatief vaak voor zelfstandig ondernemerschap. Het is echter denkbaar dat zonder doorsneesystematiek nog meer mensen deze keuze zouden maken.

4 Alternatieven voor de doorsneesystematiek

In hoofdstuk 2 hebben we geconcludeerd dat structurele herverdeling binnen aanvullende pensioenregelingen in de basis terug te voeren is naar twee oorzaken. Allereerst door de *tijds waarde van de premie-inleg* van verschillende deelnemers: waar premie-inleg vroeg of laat in de carrière leidt tot eenzelfde pensioenaanspraak bestaat er *tijds waardeherverdeling*.

De tweede oorzaak is verschillen in *levensverwachting* tussen deelnemers: in een pensioenregeling waar verschillen in levensverwachting van (groepen) deelnemers niet leiden tot verschillen in premie of opbouw, bestaat er *levensverwachtingsherverdeling*. Voor beide vormen van herverdeling zijn alternatieven denkbaar.

Uit onder meer de gesprekken met belanghebbenden die zijn gevoerd als onderdeel van dit onderzoek (zie bijlage 2) maken we op dat de maatschappelijke discussie zich voornamelijk op tijds waardeherverdeling concentreert.³⁷ Daar komt bij dat de alternatieven die levensverwachtingsherverdeling adresseren in de praktijk vaak op praktische problemen stuiten.³⁸ De kwantitatieve analyse van de alternatieven concentreert zich zodoende op de eerste vorm: alternatieve systemen die de tijds waarde van de premie-inleg (meer) actuariael fair maken (paragraaf 4.1). De herverdelingseffecten die zich voordoen bij gebruik van deze alternatieven zullen inzichtelijk worden gemaakt voor verschillende scenario's, waaronder een gestileerde versie van een overgang van een nominaal naar een reëel pensioencontract. Verder worden de arbeidsmarkteffecten van de alternatieven besproken. Tot slot bespreken we het effect van de alternatieve opbouwmethoden op de mogelijkheid tot intergenerationele risicodeling in de pensioenregeling.

Oplossingsrichtingen die de levensverwachtingsherverdeling adresseren worden kwalitatief besproken in paragraaf 4.2. Het hoofdstuk sluit af met een evaluatie van de alternatieven in paragraaf 4.3. We concentreren ons in dit hoofdstuk uitsluitend op de structurele (*ex ante*) herverdelingseffecten voor een nieuwe toetredster en abstraheren dus van overgangseffecten. De overgangsproblematiek komt in hoofdstuk 5 aan bod.

³⁷ Afgezien van de doorsneesystematiek, hangt de focus binnen de maatschappelijke discussie op overdrachten van jong naar oud ook samen met andere elementen van aanvullende pensioenregelingen, zoals de hoogte van de discontovoet en de verdeling van risico's over de verschillende deelnemers van een regeling. Deze elementen staan in beginsel echter los van de wijze waarop opbouw van nieuwe pensioenrechten wordt gefinancierd.

³⁸ Zoals reeds gemeld in paragraaf 1.3 gaat deze notitie niet in op de juridische (on)mogelijkheden van de besproken alternatieven voor de doorsneesystematiek. Deze juridische aspecten zijn onderwerp van een separate analyse van het Ministerie van SZW.

4.1 Beperken van tijdswaardeherverdeling

4.1.1 Alternatieven

Tijdswaardeherverdeling kan worden beperkt of geëlimineerd, door de premie-inleg tijdens de opbouwfase actuarieel gezien beter aan te laten sluiten bij de opbouw van rechten. De alternatieven die dat bewerkstelligen, kunnen als volgt worden samengevat:

1. **Degressieve opbouw:** dit systeem hanteert een doorsneepremie in combinatie met een leeftijdspecifiek opbouwpercentage, dat daalt naarmate de werknemer ouder wordt.
2. **Progressieve premies:** dit systeem combineert een uniform opbouwpercentage met een leeftijdspecifieke pensioenpremie die stijgt naarmate de werknemer ouder wordt.
3. **Uitruil lagere opbouw en hogere indexatie ('indexatievariant'):** dit systeem behoudt zowel de doorsneepremie als een uniform opbouwpercentage. In vergelijking tot de huidige systematiek wordt echter zwaarder ingezet op het toekennen van indexatie. Om de premielast niet te verhogen, wordt de hogere indexatieambitie uitgeruild tegen een lager opbouwpercentage.³⁹
4. **Beschikbare premieregeling:** in deze regeling wordt pensioen opgebouwd op basis van een vast premiepercentage, maar zonder vast opbouwpercentage. De hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering is afhankelijk van de omvang van het pensioenvermogen ten tijde van pensionering, dus het gerealiseerde rendement op de inleg.⁴⁰

In actuariële zin is de systematiek van degressieve opbouw en progressieve premies identiek.⁴¹ In beide systemen is voor elk leeftijdscohort immers de jaarlijkse premiebetaling gelijk aan de actuariële waarde van de daarvoor verkregen pensioenopbouw. Het verschil tussen beide systemen zit in het tijdstip in de levensloop waarop de pensioenopbouw plaatsvindt. Bij progressieve premies wordt het opbouwpercentage per leeftijd constant gehouden en loopt het premiepercentage op met de leeftijd van de deelnemer, omdat de periode waarin die premies kunnen renderen steeds korter wordt. Bij degressieve opbouw blijft het premiepercentage voor alle deelnemers gelijk. Een jongere deelnemer bouwt met deze premie een

³⁹ We hanteren hier dus als uitgangspunt dat de kostendeekkende premie ook de indexatieambitie dekt.

Zwaardere inzet van indexatietoekenning kan zowel betekenen dat naar verwachting *meer* indexatie wordt toegekend of dat de indexatie *minder* *voorwaardelijk* wordt. Omdat we met een deterministisch model rekenen (en het onderscheid tussen onvoorwaardelijke en voorwaardelijke indexatie dus geen rol speelt), volgen we in deze notitie de eerste interpretatie.

⁴⁰ Aangezien we ons hier concentreren op de tijdswaarde van de inleg tijdens de opbouwfase, laten we hier voor het gemak de conversie van het opgebouwde pensioenvermogen buiten beschouwing. Dit komt aan de orde bij de alternatieven die leeftijdsherverdeling beperken.

⁴¹ Voor eerdere studies die ingaan op de systematiek van degressieve opbouw en progressieve premies, zie Boeijen *et al.* (2006) of Bovenberg en Boon (2010).

hogere pensioenaanspraak op dan een oudere deelnemer, omdat de inleg van de jongere immers langer kan renderen. In vergelijking tot progressieve premies ligt bij degressieve opbouw het zwaartepunt van de pensioenopbouw dus meer aan het begin van de loopbaan.

Een sterkere actuariële link tussen premie-inleg en pensioenopbouw per leeftijdscohort is ook binnen de huidige doorsneesystematiek te realiseren door een groter accent te leggen op indexatie en minder op de jaarlijkse opbouw. Dergelijke pensioenregelingen worden momenteel al gebruikt in een aantal beroepspensioenregelingen.⁴² Ook lijkt deze variant sterk op een *cash balance scheme*, zoals wordt gebruikt in aanvullende pensioenregelingen in Zwitserland.⁴³ Een uitruil van meer indexatie en minder opbouw betekent dat een relatief groter deel van de opgebouwde aanspraken aan jongeren toevallen en minder aan ouderen. Hiermee lijkt deze variant sterk op het eerste alternatief, degressieve opbouw. De tijdswaardeherverdeling van jong naar oud wordt zodoende verkleind. Een uitruil tussen meer indexatie en minder opbouw kan op fondsniveau in principe kostenneutraal worden uitgevoerd. Zoals we zullen zien, kan de tijdswaardeherverdeling ook worden geëlimineerd met de indexatievariant waarin de indexatie in beginsel gelijk is aan het verwachte rendement. De indexatievariant heeft als voordeel ten opzichte van degressieve opbouw en progressieve premies dat tijdswaardeherverdeling kan worden verkleind zonder de introductie van leeftijdsafhankelijke instrumenten.

Een vierde mogelijkheid om de tijdswaardeherverdeling te verkleinen is een overstap op beschikbare premieregelingen. Het pensioenvermogen in deze rekeningen groeit aan met het beleggingsresultaat van de gekozen beleggingsmix. Het opgebouwde vermogen per pensioendatum vormt de basis voor de uitkering tijdens het pensioen. Aangezien deze contracten per definitie resulteren in een volledig actuairiel faire opbouw, zal er zich geen tijdswaardeherverdeling voordoen.

Bij een individuele beschikbare premieregeling wordt het collectieve karakter van de pensioenregeling losgelaten. Dat betekent dus niet alleen dat tijdswaardeherverdeling wordt uitgesloten maar ook dat andere elementen van collectieve contracten, zoals de mogelijkheid om risico's over generaties te delen, worden losgelaten. Bovendien bieden individuele contracten doorgaans een hogere mate van keuzevrijheid. De inventarisatie van dit alternatief betreft dus een bredere afweging dan alleen de actuairiel faire pensioenopbouw.

Indirecte oplossingen

Bovenstaande alternatieven introduceren allemaal een sterkere actuariële link tussen premie-inleg en pensioenopbouw en verwijderen zo op een directe wijze de

⁴² De beroepspensioenregelingen van de huisartsen (SPH) en medisch specialisten (SPMS) zijn voorbeelden van pensioenfondsen waarin een relatief lage opbouw wordt gecombineerd met een relatief hoge indexatie.

⁴³ Zie ook de beschrijving van het Zwitserse pensioenstelsel in bijlage 1.

tijdswaardeherverdeling. Tijdswaardeherverdeling kan ook indirect omzeild worden. Dit kan bijvoorbeeld door in zetten op maatregelen die stimuleren dat deelnemers hun gehele werkzame leven pensioen blijven opbouwen in een pensioenregeling met de doorsneesystematiek. Zoals we eerder hebben gezien (in tabel 3.6) is de tijdswaardeherverdeling immers fors bij onvolledige opbouw in de doorsneesystematiek, maar beduidend lager bij een volledige opbouw. Zo zouden individuen, die vanuit loondienstverband zzp'er worden, kunnen worden gestimuleerd om op vrijwillige basis deel te blijven nemen in de bestaande pensioenregeling.

Bij deze oplossing wordt de tijdswaardeherverdeling niet *volledig* geëlimineerd: het omslagelement blijft aanwezig. Ook herverdeling wegens verschillen in inkomens- en participatieprofielen blijft zo bestaan. Iemand die bijvoorbeeld een deel van het werkzame leven in deeltijd werkt vanwege zorg voor kinderen krijgt hierdoor toch nog te maken met overdrachten. Daarnaast organiseren een groeiend aantal werkgevers hun pensioenregeling als een beschikbare premieregeling. Ook overstap van het ene loondienstverband naar het andere kan zodoende gepaard gaan met overdrachten. Tot slot blijkt het voor nieuwe zzp'ers weinig aantrekkelijk om te blijven deelnemen in de oude pensioenregeling. De kosten van de werknemers- en de werkgeverspremie gecombineerd worden vaak als (te) hoog gezien en de pensioenregelingen bieden doorgaans weinig flexibiliteit om tegemoet te komen aan de specifieke wensen van zzp'ers.

Afgezien van de vraag of dat gewenst is of niet, worden de herverdelingseffecten van de doorsneesystematiek ook verminderd door maatregelen die de omvang van de pensioenregelingen verkleinen. In het Regeerakkoord van Rutte II is afgesproken om de maximale jaarlijkse pensioenopbouw te versoberen van 2,15 naar 1,75 procent vanaf 2015, wat neerkomt op een verlaging van de opbouw met ongeveer twintig procent. In feite wordt hiermee een deel van de impliciete schuld afgeschreven, want de gesubsidieerde pensioenopbouw van de generaties die op dat moment profiteren van de doorsneesystematiek wordt kleiner.⁴⁴

4.1.2 Herverdelingseffecten

In de analyse van alternatieven voor de doorsneesystematiek die de tijdswaardeherverdeling beperken, zullen we ons concentreren op de (meer) actuarieel faire alternatieven die zijn genoemd in het eerste deel van paragraaf 4.1.1.

Tabel 4.1 vergelijkt de structurele herverdelingseffecten in de doorsneesystematiek met die in de alternatieve systemen voor de acht sociaaleconomische groepen. De cijfers in de tabel hebben betrekking op een nieuwe toetreders onder de

⁴⁴ Ten laste van wie deze schuld wordt afgeschreven hangt overigens af van het gekozen transitiepad. Zie CPB (2013) voor de generatie-effecten van de versobering van het Witteveenkader.

veronderstelling dat deze persoon het gehele arbeidzame leven aan de regeling deelneemt.⁴⁵

Tabel 4.1 Netto profijt in alternatieve systemen voor pensioenopbouw

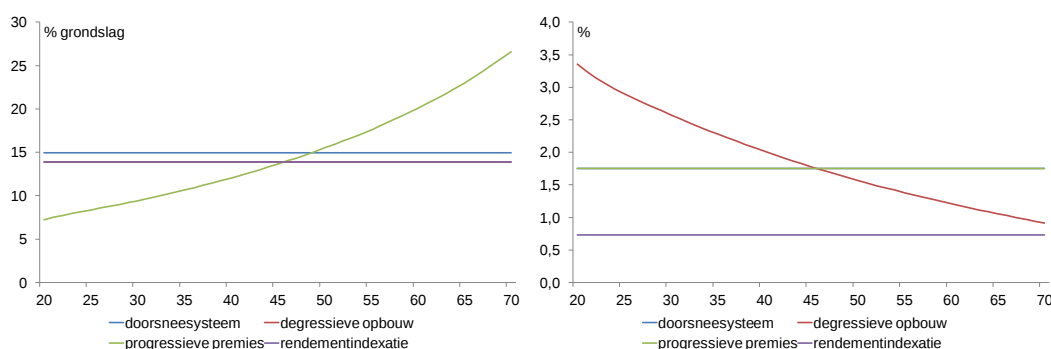
	Doorsneesysteem	Degressieve opbouw	Progressieve premies	Rendement-indexatie
In % pensioeninkomen				
Mannen				
Laag				
Totaal	-20,1	-13,9	-13,4	-16,2
Tijdswaarde	-6,7	0,0	0,0	-0,2
Levensverwachting	-13,4	-13,9	-13,4	-16,0
Laag middelbaar				
Totaal	-18,3	-11,6	-11,3	-13,8
Tijdswaarde	-7,1	0,0	0,0	-0,2
Levensverwachting	-11,3	-11,6	-11,3	-13,6
Hoog middelbaar				
Totaal	-15,5	-7,5	-7,3	-9,1
Tijdswaarde	-8,2	0,0	0,0	-0,2
Levensverwachting	-7,3	-7,5	-7,3	-8,8
Hoog				
Totaal	-4,5	2,1	2,1	2,3
Tijdswaarde	-6,6	0,0	0,0	-0,2
Levensverwachting	2,1	2,1	2,1	2,6
Vrouwen				
Laag				
Totaal	-14,4	-6,1	-5,9	-7,4
Tijdswaarde	-8,6	0,0	0,0	-0,2
Levensverwachting	-5,9	-6,1	-5,9	-7,2
Laag middelbaar				
Totaal	-11,8	0,9	1,0	0,6
Tijdswaarde	-12,7	0,0	0,0	-0,3
Levensverwachting	1,0	0,9	1,0	0,9
Hoog middelbaar				
Totaal	-5,4	6,0	5,9	6,7
Tijdswaarde	-11,4	0,0	0,0	-0,3
Levensverwachting	5,9	6,0	5,9	6,9
Hoog				
Totaal	-1,6	6,0	5,9	6,6
Tijdswaarde	-7,5	0,0	0,0	-0,2
Levensverwachting	5,9	6,0	5,9	6,7

Zowel het systeem van degressieve opbouw als progressieve premies is in staat om de tijds waardeherverdeling (en dus het omslaglement) volledig te elimineren. Deze alternatieven zijn zo geconfigureerd dat het ambitieniveau van de uitkering exact gelijk is als in het doorsneesysteem. Het wegvallen van de tijds waardeherverdeling betekent dus dat dezelfde pensioenuitkering tegen lagere premies kan worden ingekocht. Dit is zichtbaar in figuur 4.1, waarin de uniforme premie bij degressieve

⁴⁵ Merk op dat de herverdelingseffecten voor het basispad (doorsneesysteem) in tabel 4.1 iets afwijken van die in tabel 3.2. Tabel 3.2 heeft betrekking op het jaar 2015 terwijl tabel 4.1 betrekking heeft op de evenwichtssituatie, waarin de demografie volledig is gestabiliseerd. Voor een zuivere vergelijking van de alternatieven willen we de herverdelingseffecten schonen van mutaties in de demografie.

opbouw (oranje lijn) lager ligt dan de uniforme premie in het doorsneesysteem (blauwe lijn). Conditioneel op de gekozen parameterwaarden, betaalt een deelnemer onder degressieve opbouw (of progressieve premies) op levensloopbasis ongeveer zeven procent minder premie.

Figuur 4.1 Structurele premie- (links) en opbouwpercentages (rechts) naar leeftijd in de alternatieve systemen



Opmerking: in de linker grafiek vallen de rode lijn (degressieve opbouw) en de paarse lijn (rendementindexatie) samen. In de rechter grafiek vallen de blauwe lijn (doorsneesysteem) en de groene lijn (progressieve premies) samen.

De mate waarin de indexatievariant de tijdswaardeherverdeling verkleint, hangt af van hoe sterk opbouw en indexatie tegen elkaar worden uitgeruild. Wanneer we indexeren met het verwachte rendement op de beleggingsportefeuille (vijf procent), wordt de tijdswaardeherverdeling, evenals bij degressieve opbouw en progressieve premies, ook vrijwel volledig geëlimineerd.⁴⁶ Om het ambitieniveau van de uitkering gelijk te houden, moet het opbouwpercentage fors worden verlaagd, van 1,75 procent naar 0,7 procent. Vanwege het wegvallen van het omslagelement komt de uniforme premie, net als bij degressieve opbouw, ongeveer zeven procent lager te liggen (zie de gele en rode lijnen - die op elkaar liggen - in figuur 4.1).⁴⁷ Wat timing van pensioenopbouw betreft, komt deze variant feitelijk neer op degressieve opbouw. De relatief hoge indexatie komt immers vooral toe aan de pensioenopbouw van jongeren, terwijl het lage opbouwpercentage zwaar weegt in de pensioenopbouw van ouderen.

Wanneer de indexatievariant niet het verwachte rendement, maar een lagere indexatie toepast (bijvoorbeeld de loonindex), dan zal de tijdswaardeherverdeling worden beperkt ten opzichte van het basisscenario, maar niet worden geëlimineerd. We zullen deze variant behandelen in paragraaf 4.1.4, waar we bekijken in hoeverre de overgang van een nominaal naar een reëel pensioencontract van invloed is op de structurele herverdeling binnen de pensioenregeling.

⁴⁶ Hier is één kanttekening bij te plaatsen. Tijdswaardeherverdeling van jong naar oud wordt in het doorsneesysteem niet alleen veroorzaakt doordat de beleggingshorizon van jongeren langer is dan die van ouderen, maar ook doordat jongeren een (iets) kleinere kans hebben de pensioenleeftijd te bereiken. Dit tweede effect is klein in vergelijking tot het eerste, maar blijft in geval van rendementindexatie bestaan.

⁴⁷ Uitgedrukt als percentage van de contante waarde van de (aanvullende) pensioenuitkeringen van een leeftijdscohort is het omslagelement acht procent en uitgedrukt als percentage van de contante waarde van de betaalde pensioenpremies zeven procent. Juist vanwege het omslagelement is de contante waarde van de premies iets hoger dan die van de uitkeringen.

Zoals uit tabel 4.1 blijkt, blijft in alle bestudeerde alternatieven voor de doorsneesystematiek de levensverwachtingsherverdeling onverminderd bestaan.

Ten slotte zien we dat onder degressieve opbouw en rendementindexatie de pensioenopbouw relatief meer aan het begin van de loopbaan plaatsvindt dan in het doorsneesysteem en bij progressieve premies. De gemiddelde looptijd van de verplichtingen (de *duration*) is voor deze alternatieven dus hoger (zie tabel 4.2). Dit heeft twee consequenties. Een langere gemiddelde looptijd betekent dat er meer vermogensvorming plaatsvindt. Bovendien betekent het dat op fondsniveau de premie-inleg langer kan renderen waardoor, voor een gegeven pensioenambitie, de jaarlijkse pensioenpremie lager uitvalt.⁴⁸

Tabel 4.2 Structurele jaarcijfers in de alternatieve opbouwsystemen (a)

	Doorsnee-systeem	Degressieve opbouw	Progressieve premies	Rendement-indexatie
Pensioenpremie (b)	15,0	13,9	15,0	13,9
Uitkeringen (b)	28,1	28,1	28,1	28,1
Vermogen (b)	664	719	664	719
Duration verplichtingen (c)	17,1	18,3	17,1	18,3
(a) In de structurele situatie ligt de pensioenrichtleeftijd op 71 jaar, gebaseerd op de meest recente CBS bevolkingsprognose (2012).				
(b) In procent pensioengevend salaris.				
(c) In jaren.				

4.1.3 Effect gebroken loopbaan en alternatieve inkomensprofielen

Zoals besproken in hoofdstuk 3, komt tijdswaardeherverdeling niet alleen voort uit het omslaglement in het doorsneesysteem, maar ook door verschillen in loopbaanpatronen en inkomensprofielen. Het doorsneesysteem bevoordeelt late toetreders (ten opzichte van vroege uittrekkers) en bevoordeelt carrièremakers (ten opzichte van deelnemers met een vlak inkomensprofiel). Zoals tabel 4.3 laat zien, vindt er onder de systematiek van degressieve opbouw, progressieve premies en rendementindexatie geen (of nauwelijks) herverdeling meer plaats tussen mensen met gebroken carrières en/of mensen met afwijkende inkomensprofielen.

Een doorsneedeelnemer die zijn of haar hele leven in het fonds participeert, ontvangt bijna acht procent te weinig pensioeninkomen gegeven de betaalde premies. Zoals eerder toegelicht, reflecteert deze betaling het omslaglement in de doorsneesystematiek dat een lager rendement heeft dan het marktrendement. Verlaat deze persoon op leeftijd 46 het fonds, dan is het verlies aan pensioeninkomen meer dan veertig procent. Treedt deze persoon echter op leeftijd 46 pas toe, dan ontvangt

⁴⁸ De lagere premie op fondsniveau onder degressieve opbouw en rendementindexatie wordt veroorzaakt door de langere duration van de pensioenopbouw. Dat neemt niet weg dat in alle vier alternatieven de tijdswaardeherverdeling (het omslaglement) wordt geëlimineerd (zie tabel 4.1). Met andere woorden, de contante waarde van alle betaalde premies over de levensloop van een leeftijdscohort is hetzelfde in de alternatieven en *lager* dan in het doorsneesysteem.

hij of zij bijna achttien procent te veel pensioen. Bij gebruik van een degressieve opbouw, progressieve premies of rendementindexatie speelt deze tijdswaardeherverdeling geen rol meer, aangezien de pensioenopbouw volledig correspondeert met de premie die tot dat moment is ingelegd.

Tabel 4.3 Gevoeligheidsanalyse voor onvolledige carrières en alternatieve inkomensprofielen: netto profijt gemiddeld over geslacht en opleidingsniveau

	Doorsneesysteem	Degressieve opbouw	Progressieve premies	Rendement-indexatie
In % pensioeninkomen				
Basispad	-7,8	0,0	0,0	-0,2
Loopbaan				
Tot 46 jaar	-40,6	0,0	0,0	-0,8
Vanaf 46 jaar	17,5	0,0	0,0	0,6
Inkomensprofiel				
Vlak	-16,4	-0,1	0,1	-0,4
Zeer steil	-2,0	0,0	0,0	-0,1

Tabel 4.4 laat de vervangingsratio zien voor de alternatieve systemen in vergelijking tot het doorsneesysteem. Zoals eerder opgemerkt, zijn de alternatieven zodanig gekalibreerd dat een volledige pensioenopbouw resulteert in dezelfde uitkering (en dus vervangingsratio). Degressieve opbouw en rendementindexatie halen het zwaartepunt van de pensioenopbouw naar voren. In de eerste helft van de loopbaan levert degressieve opbouw (of rendementindexatie) daarom een hogere vervangingsratio op dan het doorsneesysteem en in de tweede helft een lagere vervangingsratio.

Het verschuiven van de opbouw naar het begin van de loopbaan heeft een aantal andere consequenties. Het kan gunstig uitpakken voor de onbedoelde herverdeling van laag- naar hoogopgeleiden, omdat laagopgeleiden in de regel eerder beginnen met werken dan hoogopgeleiden.⁴⁹ Dit veronderstelt wel dat laagopgeleiden in het begin van de loopbaan voldoende verdienen om boven de franchise uit te komen of dan überhaupt wel pensioen opbouwen.⁵⁰ Als dat niet zo is, kan degressieve opbouw (of rendementindexatie) voor laagopgeleiden zelfs negatiever uitpakken. Verder kan voor jongeren, als de beleggingsmix niet wordt aangepast, de onzekerheid over hun toekomstige pensioenresultaat toenemen doordat de hogere opbouw aan het begin van de loopbaan gevoeliger is voor inflatie (zie sectie 4.1.5).

⁴⁹ Zie Bovenberg en Boon (2010).

⁵⁰ In de praktijk kennen pensioenfondsen dikwijls een minimale toetredingsleeftijd.

Tabel 4.4 Gevoeligheidsanalyse voor onvolledige carrières en alternatieve inkomensprofielen: vervangingsratio gemiddeld over geslacht en opleidingsniveau (a)

	Doorsneesysteem	Degressieve opbouw	Progressieve premies	Rendement-indexatie
In % eindloon				
Basispad	70	70	70	70
Loopbaan				
Tot 46 jaar	45	51	45	51
Vanaf 46 jaar	51	45	51	46
Inkomensprofiel				
Vlak	78	82	78	82
Zeer steil	61	59	61	59

(a) De vervangingsratio is gedefinieerd als het totale pensioeninkomen (AOW plus aanvullend pensioen) als procent van het laatstverdiende (voltijds) loon.

Tabel 4.4 maakt tevens duidelijk dat ten opzichte van het doorsneesysteem, de vervangingsratio onder degressieve opbouw (of rendementindexatie) gevoeliger is voor het inkomensprofiel. Dit betekent dat onder deze alternatieven de relatie tussen het pensioeninkomen en het laatstverdiende loon losser kan worden. Voor een deelnemer met een heel steil inkomensprofiel is het minder gunstig om relatief veel pensioen op te bouwen aan het begin van de loopbaan. Voor een deelnemer met een vlak inkomensprofiel geldt juist het omgekeerde: deze persoon komt onder degressieve opbouw op een hoger pensioenresultaat dan onder het doorsneesysteem.

4.1.4 Nominale versus reële pensioencontracten

Het eerder beschreven alternatief van rendementindexatie maakt duidelijk dat de tijdswaardeherverdeling ook binnen het doorsneesysteem verkleind kan worden door een groter gewicht toe te kennen aan indexatie. Dit roept de vraag op in hoeverre een reëel contract, waarin de indexatie is gekoppeld aan de prijs- of looninflatie, deze herverdeling al kan verminderen in vergelijking tot bijvoorbeeld een volledig nominaal pensioencontract.

Tabel 4.5 laat de herverdelingseffecten in het doorsneesysteem zien voor vier pensioencontracten met een verschillende indexatieambitie.⁵¹ Zoals beschreven in hoofdstuk 2, gaat het basisscenario uit van een pensioenopbouw die wordt opgehoogd op basis van het gemiddelde van prijsindexatie en loonindexatie. Vergeleken met de structurele herverdeling in dit basisscenario (-7,8 procent), is de

⁵¹ Het opbouwpercentage is zodanig gekalibreerd dat de vervangingsratio in alle contracten hetzelfde is. Voor het nominale contract leidt dat tot een opbouwpercentage van 3,75 procent, in het waarde vaste contract van 2,06 procent en in het welvaartsvaste contract van 1,48 procent.

herverdeling in een volledig nominaal contract (waarin geen indexatie plaatsvindt) bijna twee keer zo groot (-15,3 procent).⁵² In een welvaartsvast contract waarin indexatie volledig is gekoppeld aan de looninflatie, is de tijdswaardeherverdeling weliswaar minder groot, maar nog steeds substantieel (-6,2 procent). Kortom, een overstap van een zuiver nominaal op een volledig welvaartsvast pensioencontract lost de problematiek van de tijdswaardeherverdeling ongeveer voor de helft op.⁵³

Tabel 4.5 Structurele herverdelingseffecten in pensioencontract met doorsneesystematiek voor verschillende indexatieambities

	Nominaal contract	Waardevast contract	Contract met 50-50 indexatie	Welvaartsvast contract
In % pensioeninkomen				
Basispad	-15,3	-9,3	-7,8	-6,2
Loopbaan				
Tot 46 jaar	-109,0	-51,6	-40,6	-30,8
Vanaf 46 jaar	27,4	19,9	17,5	14,7
Inkomensprofiel				
Vlak	-32,1	-19,6	-16,4	-13,1
Zeer steil	-4,1	-2,4	-2,0	-1,6

4.1.5 Spreiding vervangingsratio

Opbouwsystemen waarin het zwaartepunt van de opbouw meer aan het begin van de loopbaan ligt, zoals degressieve opbouw en rendementindexatie, zijn gevoeliger voor het inflatierisico. Immers, ten opzichte van lineaire opbouw staat bij degressieve opbouw een *groter* gedeelte van de opbouw een *langere* periode bloot aan inflatierisico's.

Tabel 4.6 brengt de onzekerheid in de vervangingsratio in beeld voor het doorsneesysteem en degressieve opbouw ingeval de economische ontwikkeling onzeker is. De tabel presenteert de vervangingsratio voor een middenscenario (de mediaan), een optimistisch scenario (97,5 procent kwantiel) en een pessimistisch scenario (2,5 procent kwantiel).⁵⁴ De vervangingsratio heeft betrekking op een nieuwe toetreders en relateert het totale toekomstige pensioeninkomen (zowel AOW als het aanvullende pensioen) aan het laatstverdiende loon. Zoals te zien, is de

⁵² Het nominale contract is hier letterlijk nominaal. Dit wijkt uiteraard af van een 'nominaal contract' in de huidige praktijk, wat in het algemeen wel (weliswaar voorwaardelijke) indexatie kent.

⁵³ Bij een overstap van een nominaal naar een reëel contract kan de herverdeling van jong naar oud ook beïnvloed worden door de mate van onzekerheid in de indexatie, het verdeelmechanisme van schokken en een eventuele egaliseringsreserve (zie Bovenberg en Mehlkopf, te verschijnen). Bovendien gaat een overstap naar een contract met (meer) indexatie gepaard met overgangsproblematiek (zie sectie 5.3.1).

⁵⁴ De cijfers in deze tabel zijn berekend met het ALM-model van het CPB. Voor meer informatie over dit model, zie CPB (2012).

spreading van de vervangingsratio onder degressieve opbouw inderdaad iets groter: het optimistische scenario komt hoger uit en het pessimistische scenario lager.

Tabel 4.6 Spreiding vervangingsratio voor doorsneesysteem en degressieve opbouw (a)

	Middenscenario	Optimistisch scenario	Pessimistisch scenario
In %			
Doorsneesysteem	70,0	74,2	55,8
Degressieve opbouw	70,0	74,7	54,1

(a) De vervangingsratio is gedefinieerd als het totale pensioeninkomen (AOW plus aanvullend pensioen) als procent van het laatstverdiende (voltijds) loon. Het middenscenario correspondeert met de mediaan, het pessimistische scenario met het 2,5 procent kwantiel en het optimistische scenario met het 97,5 procent kwantiel.

4.1.6 Arbeidsmarkteffecten

Eliminatie van tijdswaardeherverdeling betekent dat de eerder beschreven arbeidsmarkteffecten van de doorsneepremie uiteindelijk komen te vervallen. Ten opzichte van het doorsneesysteem elimineert een actuariael fair systeem (degressieve opbouw, progressieve premies, rendementindexatie of een beschikbare premieregeling) de impliciete belasting voor jongeren en de impliciete subsidie voor ouderen.

Op korte termijn is het denkbaar dat het wegvallen van de subsidie aan ouderen bij het alternatief van progressieve premies eerder in de loonkosten van de werkgever wordt afgewenteld dan in geval van degressieve opbouw. Een hogere pensioenpremie voelen mensen immers direct in de portemonnee, het negatieve effect van een lagere pensioenopbouw wordt pas na pensionering echt zichtbaar. Bij progressieve premies schuilt dus een reëel gevaar dat werkgevers minder snel geneigd zullen zijn ouderen in dienst te nemen, omdat zij relatief duur zijn. In Nederland is de arbeidsmobiliteit onder ouderen al beperkt.⁵⁵ In een breder perspectief zal een bedrijf dat relatief veel oudere werknemers in dienst heeft te maken krijgen met hogere loonkosten dan een bedrijf met veel jongere werknemers. Het elimineren van dergelijke (concurrentie) voor- of nadelen onder werkgevers van een bepaalde bedrijfstak was juist één van de aanleidingen voor het invoeren van een doorsneepremie.

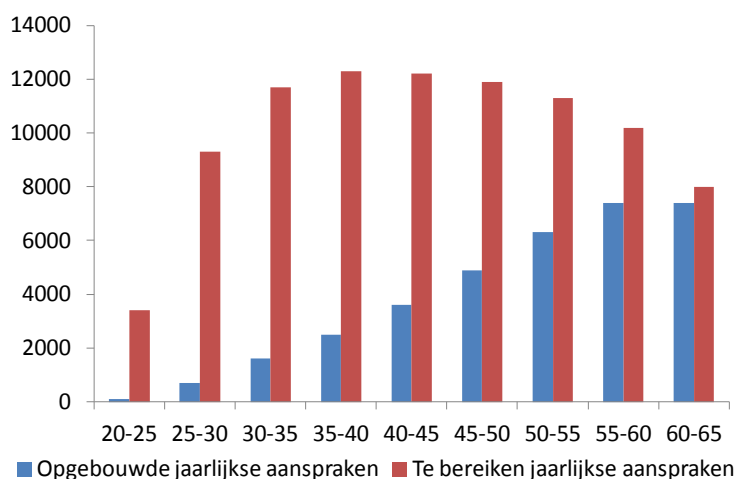
Alternatieven die de doorsneepremie behouden, zoals degressieve opbouw en de indexatievarianten, hebben de voorgenoemde nadelen niet. Door vast te houden aan een doorsneepremie blijven de loonkosten voor jongere en oudere werknemers op korte termijn ongewijzigd en blijft er ook een *'level playing field'* bestaan tussen werkgevers in een bepaalde bedrijfstak. De solidariteit tussen werkgevers binnen een bepaalde bedrijfstak komt dus niet in het geding. Indien ouderen via hogere lonen

⁵⁵ Zie Euwals *et al.* (2009).

compensatie eisen voor de lagere pensioenopbouw, zullen de loonkosten bij degressieve opbouw of rendementindexatie echter ook toenemen.

Overigens kan een progressieve premiestaffel wel voordelig zijn voor jongere werknemers. De kosten van de (werknemers)premie die zij inleggen zijn in een progressief stelsel immers lager dan de doorsneepremie. Deze lagere kosten sluiten waarschijnlijk beter aan bij het bestedingspatroon van een jongere, die vaak nog relatief weinig inkomen maar hoge kosten heeft, bijvoorbeeld vanwege het kopen van een huis en het starten van een gezin.

Figuur 4.2 Opgebouwde en te bereiken pensioenaanspraken in de tweede pijler naar leeftijd, in euro per jaar



Bron: CBS Statline.

Zoals we hebben gezien in 4.1.3 kan degressieve opbouw nadelig zijn voor werknemers die relatief laat de arbeidsmarkt betreden of nog een betrekkelijk lange periode geen pensioen opbouwen omdat ze niet boven de toetredingsleeftijd uitkomen of te weinig verdienen om boven de franchise uit te komen. Jongeren bouwen momenteel slechts weinig pensioenaanspraken op in tweedepijler regelingen, zie figuur 4.2. De te bereiken jaarlijkse aanspraken veronderstellen dat de deelnemer tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, met hetzelfde salaris en dienstverband, pensioenrechten blijft opbouwen.⁵⁶ De lage opbouw tot 25 jaar heeft deels te maken met scholing. Daarnaast hebben jongeren relatief vaak flexibele banen, waarin soms geen pensioenopbouw plaatsvindt.

4.1.7 Intergenerationele risicodeling

Uit de economische literatuur is bekend dat een belangrijke meerwaarde van collectieve kapitaalgedekte pensioenstelsels is gelegen in de mogelijkheid schokken

⁵⁶ De lage te bereiken opbouw voor 20- tot 25-jarigen (de rode balk) weerspiegelt de lage participatie in een dienstverband waarin pensioen wordt opgebouwd in combinatie met het lage inkomen voor deze leeftijdsgroep.

over generaties te verdelen.⁵⁷ Pensioenfondsen geven daar in de praktijk invulling aan door het interen op en aanleggen van collectieve vermogensbuffers.

Met uitzondering van individuele beschikbare premieregelingen, kan intergenerationale risicodeling in alle besproken alternatieven voor de doorsneesystematiek worden toegepast. De wijze waarop risico's worden verdeeld tussen generaties is afhankelijk van het risicoverdelingsmechanisme dat pensioenfondsen hanteren (zoals een indexatiestafel, een AFS-systematiek⁵⁸ of premiestuur) en dat mechanisme staat in principe los van de systematiek waarop *nieuwe* pensioenopbouw wordt gefinancierd.

Toch zullen in de praktijk de financiering van nieuwe opbouw en intergenerationale risicodeling niet geheel onafhankelijk van elkaar zijn. Als fondsen inhaalpremies gebruiken als stuurinstrument, is het efficiënt om dat met een doorsneepremie te doen.⁵⁹ Een doorsneepremie bewerkstelligt dat huidige en toekomstige generaties evenredig delen in elkaars winsten en verliezen. Dit volgt uit het idee van maximale spreiding van beleggingsrisico's over de levenscyclus, of nog liever over een keten van huidige en toekomstige generaties. Uniforme inhaalpremies passen beter in een systeem dat al een kostendekkende doorsneepremie hanteert, zoals degressieve opbouw en rendementindexatie, dan in een systeem van progressieve premies.

Een andere koppeling tussen intergenerationale risicodeling en de financieringsopzet van nieuwe opbouw heeft te maken met de lagere premielast in de alternatieven voor de doorsneesystematiek die het zwaartepunt van de opbouw naar voren halen (zoals degressieve opbouw en rendementindexatie). Voor deze systemen geldt dat een groter deel van de pensioenvermogens behoort bij verplichtingen die betrekking hebben op jonge deelnemers met een nog lange beleggingshorizon. Hierdoor kunnen de pensioenkosten omlaag (zie tabel 4.3). Daar komt bij dat jonge deelnemers nog relatief veel menselijk kapitaal bezitten en nog de flexibiliteit hebben schokken op te vangen met hun arbeidsaanbod. De grote hoeveelheid menselijk kapitaal en de flexibiliteit van deze deelnemers stelt een pensioenfonds in staat om meer risico te nemen. Hierdoor zouden de pensioenpremies nog verder omlaag kunnen. Lagere pensioenpremies verkleinen zodoende het discontinuïteitsrisico dat verbonden is aan het gebruik van het premie-instrument voor risicodeling: herstellpremies komen niet langer meer bovenop de solidariteitsoverdrachten.⁶⁰

⁵⁷ Zie bijvoorbeeld Beetsma en Bovenberg (2009) en Cui *et al.* (2011).

⁵⁸ Aanpassingssysteem voor Financiële Schokken, zoals zal worden toegepast in het nieuwe financiële toetsingskader.

⁵⁹ Zie Van Ewijk en Teulings (2007).

⁶⁰ Zie Bovenberg en Boon (2010).

4.2 Beperken van levensverwachtingsherverdeling

Levensverwachtingsherverdeling leidt gemiddeld tot een herverdeling van deelnemers met een lage naar deelnemers met een hoge levensverwachting. Zoals we hebben gezien in hoofdstuk 3, lopen laagopgeleide mannen gemiddeld ruim dertien procent aan pensioenuitkeringen mis vanwege levensverwachtingsherverdeling. Hoogopgeleide vrouwen ontvangen juist waardeoverdrachten ter waarde van bijna zes procent meer pensioeninkomen. Er doet zich 'perverse' herverdeling voor in het ouderdomspensioen: laagopgeleiden, met doorgaans een lager inkomen, subsidiëren gemiddeld hoogopgeleiden, met een hoger inkomen, in een pensioenregeling met de doorsneesystematiek.

Ondanks dat de omvang van levensverwachtingsherverdeling niet te verwaarlozen is, lijkt het draagvlak om deze vorm van herverdeling te beperken klein. Zoals onder meer blijkt uit gesprekken met belanghebbenden die wij in de loop van dit onderzoek hebben gevoerd (zie bijlage 2), wordt tijdswaardeherverdeling doorgaans als een groter probleem beschouwd dan levensverwachtingsherverdeling.

De levensverwachtingsherverdeling die gemiddeld van mannen naar vrouwen plaatsvindt wordt deels opgeheven door het nabestaandenpensioen. Voor mannen met een vrouwelijke partner is dit nabestaandenpensioen relatief veel waard, aangezien de overlevende partner hier gemiddeld lang van profiteert. Zodoende compenseert de waarde van het nabestaandenpensioen (deels) de lagere waarde van het eigen ouderdomspensioen van de gemiddelde mannelijke deelnemer. Voor vrouwen met een mannelijke partner gebeurt het omgekeerde: de waarde van het ouderdomspensioen voor de vrouwelijke deelnemer is gemiddeld hoog vanwege de hogere levensverwachting van de vrouw, echter deze waarde wordt genivelleerd door de lagere waarde van het nabestaandenpensioen voor de mannelijke partner van deze deelneemster. Per saldo wordt de levensverwachtingsherverdeling naar verwachting dus kleiner wanneer deelnemers gebruik maken van een nabestaandenpensioen voor hun partner van het andere geslacht. Tot slot kunnen we waarnemen dat het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen iets afneemt de komende decennia, wat de levensverwachtingsherverdeling verder beperkt.⁶¹

We bespreken hieronder een aantal maatregelen dat de herverdeling door verschillen in levensverwachting in pensioenregelingen beperkt, inclusief de kanttekeningen hierbij.

⁶¹ Volgens de bevolkingsprognose 2012 van het CBS is de levensverwachting bij geboorte van mannen en vrouwen momenteel 79,2 jaar respectievelijk 82,8 jaar, een verschil van 3,6 jaar. De geprognosticeerde levensverwachting van mannen en vrouwen in 2060 is 87,1 jaar respectievelijk 89,9 jaar, een verschil van 2,8 jaar.

4.2.1 Differentiatie naar persoonskenmerken

Aan de basis van maatregelen die de levensverwachtingsherverdeling beperken, ligt doorgaans de mogelijkheid om, binnen de pensioenregeling, te differentiëren naar persoonskenmerken. In theorie zou een pensioenregeling de levensverwachtingsherverdeling aanzienlijk kunnen beperken wanneer de regeling voor iedere individuele deelnemer een stelsel van premiebetalingen en opgebouwde aanspraken zou vaststellen dat aansluit bij de levensverwachting van ieder individu. Deze individuele levensverwachtingen zouden kunnen worden vastgesteld op basis van een aantal persoonskenmerken die samenhangen met levensverwachting: geslacht, gezondheid, levensstijl, beroep, opleiding, regionaal gebied, etc.

In de praktijk kan differentiatie naar zulke persoonskenmerken operationeel complex zijn.⁶² Ook kan het hanteren van dergelijke kenmerken verkeerde prikkels geven. Een slechte levensstijl (bijvoorbeeld roken) resulteert op deze manier immers in een hoger pensioen (of een lagere premie). Ondanks deze praktische belemmeringen bespreken we hier een aantal maatregelen waarin differentiatie naar persoonskenmerken wordt toegepast om de levensverwachtingsherverdeling in pensioenregelingen te beperken.

Fondspopulatie onderverdelen in homogene(re) groepen

Een pensioenregeling kan, in theorie, ervoor kiezen om groepen van deelnemers met een vergelijkbare levensverwachting bij elkaar in een apart (sub)fonds in te delen. Per fonds zou vervolgens een eigen premie of opbouw kunnen worden bepaald, die aansluit bij de gemiddelde levensverwachting van de betreffende deelnemersgroep.

In werkelijkheid zullen veel pensioenregelingen automatisch al een zekere mate van homogeniteit in hun deelnemersbestand hebben door de aard van hun doelgroep. Ook staat het fondsen nu al vrij zich te splitsen (bijvoorbeeld in 'hoger' en 'lager' personeel) als daar behoefte aan is. Verdergaande vormen van homogeniteit, bijvoorbeeld door deelname van vrouwen uit te sluiten wegens hun hogere levensverwachting, lijkt maatschappelijk weinig realistisch. Bovendien lijkt een beweging naar onderverdeling in kleinere groepen juist haaks te staan op de trend naar schaalvergroting, die we momenteel binnen de pensioensector waarnemen. Deze optie lijkt hierdoor beleidsmatig minder relevant.

Variabele annuïtenconversiefactoren

Een variant op het voorgaande is dat pensioenregelingen deelnemers de mogelijkheid bieden om, bij pensionering, het opgebouwde vermogen om te zetten in een annuïteit op basis van een conversiefactor die differentieert naar levensverwachting. Een praktisch voorbeeld hiervan is een individuele beschikbare premieregeling, waarbij de deelnemer zelf met het opgebouwde pensioenvermogen een annuïteit van een

⁶² Daarnaast kunnen er juridische belemmeringen zijn voor differentiatie op persoonskenmerken. Zoals eerder aangegeven zullen we in deze notitie niet op dergelijke juridische aspecten ingaan.

verzekeraar selecteert. In het Verenigd Koninkrijk (VK) komen deze individuele *defined contribution*-pensioenregelingen veel voor en is deze annuïteitenmarkt goed ontwikkeld.⁶³ In het VK ligt differentiatie op basis van persoonskenmerken minder aan banden dan in Nederland. Zo is het in het VK mogelijk om een hogere annuïteit te krijgen bij slechte gezondheid, en wordt differentiatie van de condities van een annuïteit op basis van postcodes veel toegepast.

Forfaitaire uitkeringsperiode

Ook kan een pensioenfonds kiezen de pensioenleeftijd dusdanig vast te stellen dat de (verwachte) uitkeringsduur voor alle deelnemers even lang is (bijvoorbeeld twintig jaar), of dat de verhouding tussen de duur van pensioenopbouw en pensioenafbouw voor alle deelnemers naar verwachting gelijk is. Deelnemers met een lage levensverwachting zullen dan op jongere leeftijd met pensioen kunnen gaan dan deelnemers met een hoge levensverwachting. Feitelijk passen we ook hier differentiatie toe naar (min of meer) homogene groepen binnen de populatie van de pensioenregeling, zoals in de eerste variant. Ook hier doet zich zodoende de vraag voor of dit praktisch realiseerbaar is.

4.2.2 Compenseren van ‘perverse’ herverdeling

Levensverwachtingsherverdeling kan worden beperkt door maatregelen toe te passen die de ‘perverse’ herverdeling opheffen of compenseren. Als we aannemen dat levensverwachting en inkomen zijn gecorreleerd (wat waarschijnlijk lijkt, gezien de relatie tussen levensverwachting en opleidingsniveau enerzijds, en opleidingsniveau en inkomen anderzijds), dan kunnen maatregelen die de pensioenopbouw voor de lagere inkomens gunstiger en voor hogere inkomens ongunstiger maken (of beperken) hiervoor worden gebruikt.

Door de pensioenopbouw te beperken tot een bepaalde inkomensgrens (zoals momenteel al wordt toegepast in meerdere pensioenfondsen; en bijvoorbeeld door de fiscaal ondersteunde opbouw te beperken tot een inkomensniveau van honderd duizend euro, zoals voorgesteld in het Regeerakkoord van het kabinet-Rutte II) kan de waardeoverdracht van deelnemers met lagere naar deelnemers met hogere inkomens worden verminderd. Een variant op deze maatregel is het automatisch onderbrengen van de hogere inkomens in een beschikbare premieregeling. Hetzelfde effect kan ook worden bereikt door het hanteren van premies die stijgen met het inkomen of een lagere franchise in de pensioenopbouw voor de lagere inkomens. Deels kunnen deze maatregelen zodoende door de overheid worden opgelegd via het fiscale kader van pensioensparen, deels kunnen pensioenregelingen zelf besluiten om dergelijke maatregelen toe te passen.

⁶³ Zie ook de beschrijving van het pensioenstelsel in het Verenigd Koninkrijk in bijlage 1. De deelnemer heeft hier doorgaans ook meer keuzevrijheid over de kenmerken van de annuïteit, bijvoorbeeld de lengte van de uitkeringsperiode en de indexatie van de uitkering.

4.2.3 Hoog/laag-constructies, variabele annuïteitentermijnen

Een geheel andere maatregel die levensverwachtingsherverdeling tegen kan gaan, is deelnemers de mogelijkheid bieden om de hoogte van hun pensioenuitkering te laten variëren gedurende de uitkeringsperiode: deelnemers kunnen kiezen voor een pensioen dat eerst hoger en daarna lager is dan het reglementaire pensioen, of omgekeerd. Op grond van fiscale wetgeving is een variatie tussen de hoogste en de laagste uitkering van maximaal 100:75 toegestaan. Een variant hierop is dat de deelnemer de mogelijkheid krijgt om te kiezen voor een begrensde uitkeringsduur van de pensioenuitkering, in ruil voor een hogere uitkering of lagere premie. Deze laatste optie bestaat vaak in beschikbare premiereregelingen in Denemarken, Zweden en het VK, waar bij pensionering kan worden gekozen om het pensioenvermogen om te zetten in een levenslange uitkering, of in een uitkering voor tien of twintig jaar.⁶⁴

Voor deelnemers met een lagere levensverwachting kunnen dergelijke constructies een manier zijn om de waarde van de pensioenregeling te verhogen. Door de hoge uitkering vroeg in de uitkeringsperiode te kiezen, of te kiezen voor een hogere uitkering gedurende een begrensde uitkeringsperiode, kunnen deelnemers met een lagere levensverwachting meer van hun opgebouwde pensioen profiteren. Deelnemers met een hoge levensverwachting hebben echter een prikkel om het pensioen later op te nemen of een levenslange uitkering te kiezen. Als hen ook die mogelijkheid wordt geboden, zal een flexibele pensioenopname de positie van mensen met een lage levensverwachting minder snel verbeteren (zie Knoef *et al.*, 2012).⁶⁵ Bovendien werkt het *adverse selection* in de hand, waardoor de waarde van de langlevensverzekering afneemt. Wanneer de deelnemer kiest voor een begrensde uitkeringsduur valt bovendien de verzekering tegen langlevensrisico weg: de deelnemer loopt het risico op latere leeftijd het volledige inkomen uit deze aanvullende pensioenregeling te verliezen.

De doeltreffendheid van hoog/laag-constructies en begrensde uitkeringsduur als middel tegen levensverwachtingsherverdeling is zodoende beperkt. De levensverwachtingsherverdeling verdwijnt niet: ook in een hoog/laag-constructie betaalt een deelnemer met een lage levensverwachting gemiddeld voor een stuk pensioenaanspraak waar hij of zij waarschijnlijk geen profijt van zal hebben. Met name een keuze voor een begrensde duur van de pensioenuitkering kan grote gevolgen hebben voor de inkomensontwikkeling op latere leeftijd.

⁶⁴ Zie bijlage 1. In Nederland vallen begrensde uitkeringen van korter dan twintig jaar momenteel overigens niet onder de fiscaal gefacilieerde pensioenproducten.

⁶⁵ Aangezien het bestedingsniveau van gepensioneerden doorgaans afneemt op latere leeftijd, ligt een laag/hog-constructie echter wellicht minder voor de hand. Een meer logische verklaring voor het kiezen voor een laag/hog-pensioen kan zijn dat de gepensioneerde aanvankelijk nog eigen looninkomen heeft of een jongere partner heeft met looninkomen. Zolang dit het geval is, kan het aantrekkelijk zijn te kiezen voor een lagere pensioenuitkering, die stijgt wanneer de gepensioneerde stopt met werken of wanneer ook de partner met pensioen gaat.

4.2.4 Verkleinen van sociaaleconomische verschillen in levensverwachting

Gezien de vele praktische problemen om levensverwachtingsherverdeling via de pensioenregeling te ondervangen, is de meest kansrijke oplossing wellicht om het probleem bij de wortel aan te pakken: inzetten op het verkleinen van sociaaleconomische verschillen in levensverwachting (zie ook Bovenberg *et al.*, 2006). De overheid zou hier een rol in kunnen vervullen door bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden te verbeteren, risicofactoren voor hart- en vaatziekten in achterstandsbuurtten te signaleren en lager opgeleiden te ondersteunen bij het stoppen met roken.

4.3 Conclusie: evaluatie van alternatieven voor de doorsneesystematiek

In dit hoofdstuk zijn de structurele herverdelingseffecten (exclusief overgangsproblematiek) van een aantal alternatieven voor de doorsneesystematiek in kaart gebracht. Zowel een systematiek van degressieve opbouw, progressieve premies als een beschikbare premieregeling is in staat om de tijdswaardeherverdeling volledig te elimineren. Een sterkere actuariële *fairness* tussen premie-inleg en opbouw kan echter ook binnen de huidige doorsneesystematiek worden bewerkstelligd door de indexatie te verhogen of minder onzeker te maken. Om de premielast niet te verhogen, kan meer indexatie worden uitgeruild tegen een lager opbouwpercentage. Wanneer we een nominaal pensioencontract (zonder indexatie) vergelijken met een reëel contract (met volledige indexatie) dan zien we dat de tijdswaardeherverdeling in het reële contract kleiner is, en verder daalt naarmate de indexatiemaatstaf stijgt richting het verwachte rendement.

In geval van degressieve opbouw en rendementindexatie verschuift het zwaartepunt van de pensioenopbouw naar voren. Dit betekent dat het belang van vermogensopbouw toeneemt, waardoor de regeling gevoeliger wordt voor inflatierisico. De relatie tussen de pensioenuitkering en het laatstverdiende loon wordt in deze alternatieven zodoende losser. Ook is de uitkomst van de pensioenregeling gevoelig voor de arbeidsparticipatie vroeg in de carrière.

Wanneer wordt gekozen voor progressieve premies (in combinatie met doorsneeopbouw), wordt de solidariteit tussen werkgevers van eenzelfde bedrijfstak deels losgelaten: werkgevers met veel oudere werknemers krijgen te maken met hogere (premie)kosten dan werkgevers met een jonger werknemersbestand. Progressieve premies kunnen zodoende nadelig zijn voor de arbeidsmarktpositie van ouderen. Voor jongere werknemers zijn progressieve premies waarschijnlijk aantrekkelijk, aangezien de lagere kosten van de (werknemers)premies mogelijk beter aansluiten bij de behoeften van jongeren.

De mogelijkheid tot intergenerationele risicodeling blijft in alle alternatieven (met uitzondering van individuele beschikbare premieregelingen) bestaan, al kan de mate van risicodeling enigszins verschillen per alternatief.

In deze alternatieven blijft levensverwachtingsherverdeling bestaan.

Levensverwachtingsherverdeling kan worden uitgesloten als pensioenfondsen de mogelijkheid hebben om te differentiëren naar sociaaleconomische groepen. Een concrete invulling daarvan stuit echter op praktische beperkingen. Dit zou ondervangen kunnen worden door indirecte maatregelen, die gebruik maken van de positieve samenhang tussen levensverwachting en inkomen, zoals progressieve premies naar inkomen of het aftoppen van pensioenopbouw boven een bepaald inkomensniveau.

5 Overgangsproblematiek

In hoofdstuk 4 hebben we een aantal alternatieven voor de doorsneesystematiek besproken op basis van de veronderstelling dat dit alternatief vanaf de start van de pensioenregeling zou zijn toegepast. In de bespreking van hoofdstuk 4 zijn de effecten van een eventuele transitie van de doorsneesystematiek naar een dergelijke alternatieve methode nog niet meegenomen. De verschillende mogelijkheden om een dergelijke transitie vorm te geven, evenals de waarde van de af te schrijven impliciete schuld en generatie-effecten, zullen in dit hoofdstuk aan de orde komen.

In dit hoofdstuk wordt allereerst, in paragraaf 5.1, de omvang van de impliciete schuld vastgesteld. In 5.2 worden vervolgens de generatie-effecten van een aantal verschillende transitiepaden in kaart gebracht. Deze effecten worden in 5.3 getest op gevoeligheid voor, onder meer, verschillende premie- en opbouwmethodes en het deelnemersbestand. Ook worden de transitielasten, in paragraaf 5.4, gezien tegen de achtergrond van de huidige financiële situatie waarin veel pensioenfondsen zich bevinden. Het hoofdstuk besluit met een evaluatie van de transitieproblematiek.

5.1 Omvang impliciete schuld

Wanneer een pensioenregeling overstapt van de doorsneesystematiek naar een (meer) actuariael faire alternatieve methodiek, zoals besproken in paragraaf 4.1, zal de regeling te maken krijgen met de afschrijving van een impliciete schuld in de pensioenregeling. Daarnaast zal een transitie (administratieve en operationele) kosten en een praktische inspanning met zich meebrengen. Deze kosten laten we hier buiten beschouwing.

De impliciete schuld van een pensioenregeling met de doorsneesystematiek bestaat uit het wegvallen van de gesubsidieerde pensioenopbouw (of impliciete rechten) in de doorsneesystematiek. Deze impliciete schuld kan worden gezien als het resultaat van een impliciete afspraak tussen elkaar opvolgende generaties: jongeren betalen een subsidie ten behoeve van oudere deelnemers en zij verwachten op latere leeftijd eenzelfde subsidie te ontvangen van de toekomstige jonge deelnemers. In feite betekent dit dat huidige deelnemers een claim hebben op de premie-inleg van de toekomstige deelnemers. Wanneer dit systeem wordt doorbroken - bijvoorbeeld wanneer de doorsneesystematiek wordt omgezet naar een actuariael faire opbouwmethode - en de huidige deelnemers geen compensatie ontvangen, dan wordt deze claim niet nagekomen en lopen actieve deelnemers (een deel van) deze subsidies mis.

De impliciete schuld kan gezien worden vanuit een retrospectief gezichtspunt: hoeveel premie hebben huidige deelnemers te veel betaald gezien de opbouw die ze daarvoor hebben gekregen? Een andere optie is om een prospectieve bril op te zetten: hoeveel premies moeten huidige generaties extra betalen (wanneer de pensioenregeling overgaat op progressieve premies) of hoeveel pensioenopbouw wordt misgelopen in de toekomst (in geval van degressieve opbouw of rendementindexatie)? Het is het meest zuiver om achteruit te kijken, omdat het verleden zich immers al gerealiseerd heeft. Een praktisch probleem bij de retrospectieve benadering is echter dat we geen goed beeld hebben van wat generaties in het verleden betaald hebben, laat staan wat ze zouden hebben moeten betalen gegeven hun opbouw.⁶⁶ Om die reden berekenen we de impliciete schuld door vooruit te kijken. In een evenwichtssituatie van een constante demografie (en dus een constante in- en uitstroom van deelnemers), komen op fondsniveau de retrospectieve en prospectieve benadering op hetzelfde neer.

Wanneer alle pensioenregelingen met de doorsneesystematiek in Nederland zouden overgaan naar een actuarieel faire methode zou de totale waarde van de impliciete schuld die hiermee is gemoeid bijna honderd miljard euro bedragen (zie tabel 5.1).⁶⁷ Dat komt overeen met circa negen procent van het totale pensioenvermogen.⁶⁸

Het compensatiebedrag in euro's is gevoelig voor de hoogte van het verwachte rendement. Bij een lager rendement wordt de tijdswaardeherverdeling kleiner omdat het verschil tussen de marktrente en de som van bevolkingsgroei en reële loonstijging kleiner wordt (zie sectie 3.1.2). Dit vertaalt zich in een lagere impliciete schuld. Bij een hoger rendement zou deze waarde uiteraard hoger uitkomen.

Tabel 5.1 Omvang impliciete schuld

	In mld euro's	In % pensioenvermogen
Basisscenario	97	9
1%-punt lager disconto	81	6
Grijs fonds	-	3
Groen fonds	-	20

Ook de leeftijdssamenstelling van het pensioenfonds heeft een grote invloed op de impliciete schuld. In termen van procent pensioenvermogen is de impliciete schuld voor een 'grijs' fonds lager dan voor een 'groen' fonds.⁶⁹ Bij een grijs fonds is de

⁶⁶ Boeijen *et al.* (2006) wijzen hier ook op.

⁶⁷ De impliciete schuld van 97 miljard is gerelateerd aan de eerder besproken structurele premiedaling van zeven procent bij overstap op degressieve opbouw (zie paragraaf 4.1). Het effectieve rentetarief op de impliciete schuld is gelijk aan het verschil tussen het rendement van kapitaaldekking en omslagfinanciering. In het basispad is dat tarief dus $0,05 - 0,03 = 2\%$. Bij overstap op degressieve opbouw zonder compensatie valt dus $2\% \times 97 = 1,95$ miljard euro aan impliciete rentebetaling vrij. Op een totale geprojecteerde premiesom van 27 miljard in 2015 is dat ruim zeven procent.

⁶⁸ In deze berekening gaan wij uit van een totaal pensioenvermogen van 1.130 miljard euro. Dit behelst het gezamenlijke pensioenvermogen van pensioenfondsen en dat van collectieve verzekeraars.

⁶⁹ Dezelfde definities zijn gebruikt voor 'grijze' en 'groene' fondsen als in paragraaf 3.1.2.

premie al relatief hoog en zijn de impliciete rechten relatief laag, doordat veel werknemers al in de tweede helft van hun loopbaan zitten, dus al voor een deel van hun impliciete rechten zijn gecompenseerd.

5.2 Generatie-effecten van transitiepaden

Op welke manieren kunnen de overgangskosten worden toegedeeld aan de verschillende deelnemers, en welke instrumenten zijn er beschikbaar om deze kosten te verdelen over generaties? We beschouwen de volgende mogelijke transitiepaden, die we illustreren aan de hand van een transitie van de doorsneesystematiek naar een systeem van degressieve opbouw:⁷⁰

- Overstap zonder compensatie voor de huidige deelnemers.
- Overstap met volledige compensatie voor de huidige deelnemers, gefinancierd uit een opslag op de pensioenpremie.
- Overstap met volledige compensatie voor de huidige deelnemers, gefinancierd uit het fondsvermogen en zodoende, via de indexatiestaffel, uit het korten op indexatie.

In het vervolg van deze analyse drukken we de generatie-effecten van deze transities uit in veranderingen in het netto profijt ten gevolge van een overstap op het alternatieve financieringssysteem. We zouden de mutaties kunnen uitdrukken in het totale bedrag dat een bepaalde generatie erop vooruit of achteruit gaat. In dat geval tellen alle bedragen per definitie op tot nul: het netto profijt van alle generaties is immers een 'zero-sum game'. Echter, resultaten zijn beter interpreteerbaar door mutaties in het netto profijt niet uit te drukken voor een generatie als geheel, maar te delen door het aantal personen binnen de betreffende generatie. Daarnaast is het intuïtief om het netto profijt te delen door de totale waarde van het pensioen, zodat de veranderingen daarin kunnen worden geïnterpreteerd als een consumptie-effect.

Wij relateren de mutaties in het netto profijt aan de waarde van het *aanvullend* pensioen. Het is goed om te realiseren dat de gemiddelde deelnemer slechts de helft van zijn of haar inkomen tijdens pensionering verkrijgt uit het aanvullend pensioen. De andere helft komt uit de AOW. Een netto profijt van, bijvoorbeeld, tien procent in het aanvullende pensioenstelsel heeft daarom voor de gemiddelde deelnemer slechts een effect van vijf procent op het totale pensioeninkomen. Voor de lagere inkomens geldt dat het aanvullende pensioen relatief klein is ten opzichte van de AOW, zodat mutaties een beperkt effect hebben op de koopkracht.

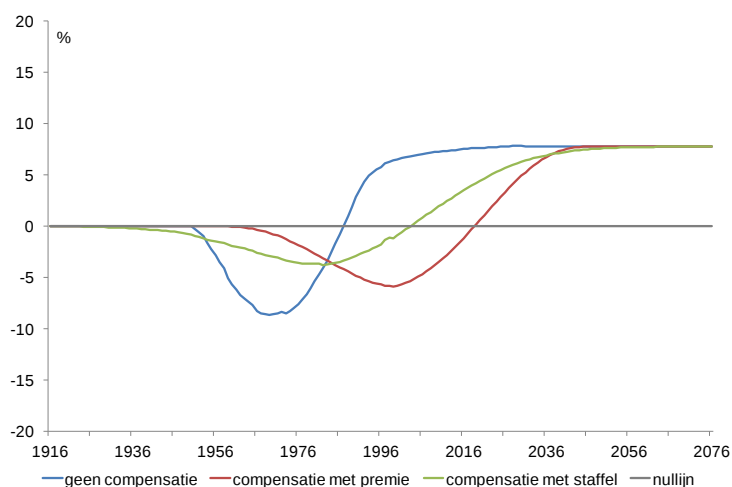
⁷⁰ Zoals we zullen zien in paragraaf 5.3 is de omvang van de generatie-effecten bij de overgang naar de verschillende actuariële methodes gelijk. In geval van een degressieve opbouw zijn de premie-effecten, en zodoende de generatie-effecten, het meest eenvoudig weer te geven. Zodoende is in dit voorbeeld het alternatief degressieve opbouw als uitgangspunt genomen.

5.2.1 Geen compensatie

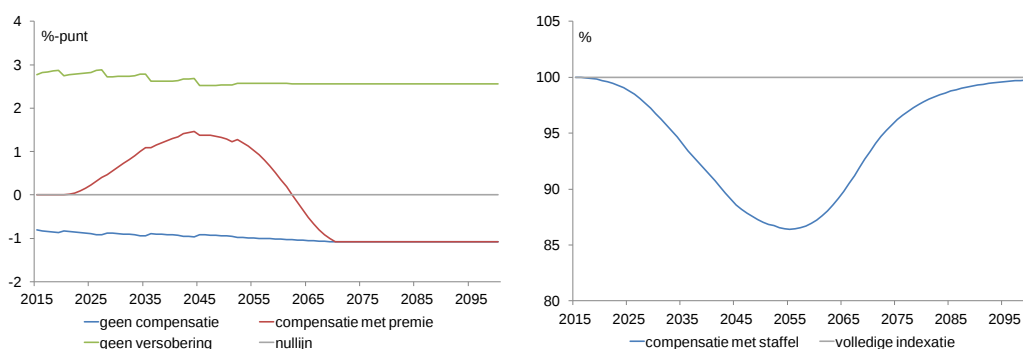
Een overstap zonder compensatie betekent dat alle nieuwe opbouw, vanaf de ingangsdatum, plaatsvindt via de nieuwe systematiek. We nemen aan dat in 2015 wordt overgegaan naar de systematiek van degressieve opbouw, waarbij een (doorsnee)opbouw van 1,75 procent als uitgangspunt wordt gebruikt. Afzien van compensatie houdt in dat alle deelnemers die zich op dat moment in de opbouwfase bevinden en pensioen blijven opbouwen in dezelfde regeling, er op achteruit gaan. De impliciete schuld in het systeem wordt zo volledig bij de huidige actieve deelnemers gelegd.

Naast het effect op de pensioenopbouw van bestaande actieve deelnemers zal een scenario zonder compensatie direct een effect hebben op de hoogte van de (kostendeckende) premie. Uitgaande van een gelijkblijvend ambitieniveau, zal door het wegvallen van het omslagelement de pensioenpremie structureel lager worden. Dat is voordelig voor alle deelnemers die nu en in de toekomst in de regeling pensioen opbouwen.

Figuur 5.1 Generatie-effecten bij overstap op degressieve opbouw onder verschillende scenario's



Figuur 5.2 Premie-effecten (links) en indexatiekorting (rechts) bij overstap op degressieve opbouw



In figuur 5.1 (blauwe lijn) zien we de generatie-effecten van een transitie zonder compensatie voor de deelnemers. Op de horizontale as staat het geboortjaar van het leeftijdscohort en op de verticale as de verandering in het netto profijt als percentage van de waarde van het aanvullend pensioen in het basisscenario. We zien dat deelnemers die nu tussen de dertig en zestig jaar zijn er op achteruit gaan: zij krijgen, in vergelijking met de doorsneesystematiek tot bijna tien procent minder aanvullend pensioen, dus ongeveer vijf procent van het totale pensioeninkomen (zie ook sectie 5.3.3). Deelnemers jonger dan dertig jaar en toekomstige deelnemers gaan er echter op vooruit vanwege het positieve effect van de structurele verlaging van de pensioenpremies. We hebben eerder geconstateerd dat een overstap op degressieve opbouw de ruimte biedt om de pensioenpremie met zeven procent te verlagen, wat neerkomt op een daling van het premietarief met 1,1 procentpunt (zie figuur 5.2, links, blauwe lijn). In procent van het oorspronkelijke pensioeninkomen komt dit neer op een winst voor toekomstige generaties van acht procent.

5.2.2 Volledige compensatie met premies

Een transitie met volledige compensatie is mogelijk door vanaf het ingangsjaar 2015 alleen de nieuwe toetreders volgens de nieuwe systematiek pensioen te laten opbouwen. Alle actieve deelnemers blijven tot aan de pensioenleeftijd pensioen opbouwen middels de doorsneesystematiek. Op deze manier blijven de huidige generaties dezelfde vervangingsratio opbouwen. Gedurende circa veertig jaar zijn er dus twee soorten opbouwsystemen in de pensioenregeling te onderscheiden: de doorsneesystematiek en de (meer) actuariel faire systematiek.

In deze variant financieren we de compensatie via extra premies. Hiermee verschuiven de kosten van de overgang meer naar de jongere deelnemers. Zolang er oude en nieuwe opbouw naast elkaar bestaan, zal de kostendeekkende premie geleidelijk toenemen. Door de combinatie van degressieve opbouw voor nieuwe deelnemers en doorsneesystematiek voor bestaande deelnemers, wordt er op fondsniveau immers meer pensioen opgebouwd: de bestaande deelnemers blijven pensioen opbouwen tegen het oorspronkelijke doorsneeopbouwpercentage, terwijl nieuwe deelnemers pensioen opbouwen tegen de degressieve opbouwpercentages,

die voor jongere deelnemers hoger zijn dan de doorsneeopbouw. Rond 2045 bereikt de premiestijging de top. De premie ligt dan 1,5 procentpunt hoger dan in het basisscenario en zelfs 2,5 procentpunt hoger ten opzichte van de premie zonder compensatie (zie figuur 5.2, links, rode lijn). Pas als alle deelnemers met een doorsneeopbouw met pensioen zijn (na circa vijftig jaar), valt de premie terug op het structureel lagere niveau vanwege het wegvallen van het omslagement.

In figuur 5.1 (rode lijn) zien we het effect van deze transitie op het netto profijt van de huidige en toekomstige generaties deelnemers. Vrijwel alle actieve deelnemers, met uitzondering van de oudsten, en alle nieuwe toetreders gaan er tijdens de overgangsperiode iets op achteruit: zij krijgen immers te maken met een hogere premie. Daarmee bouwen ze wel de verwachte vervangingsratio op. Het effect van de hogere premie is maximaal voor (toekomstige) deelnemers van rond de 25 jaar, die aan het begin van hun carrière staan. Toekomstige toetreders in de wat verdere toekomst zullen er, net als in het eerdere transitiepad zonder compensatie, uiteindelijk op vooruit gaan omdat zij dezelfde pensioenambitie kunnen halen met structureel lagere pensioenpremies vanwege het wegvallen van het omslagement. Het negatieve effect van de transitie op de oudste actieve deelnemers wordt hierdoor gedempt.

In vergelijking met het transitiepad zonder compensatie zien we dat de kosten van de transitie minder sterk bij één groep deelnemers neerslaan. Wel duurt de transitie langer, en zullen jongere generaties nog lang last hebben van een (hoge) impliciete belasting op hun pensioenpremie.

Om de premiestijging ten gevolge van de compensatie in perspectief te plaatsen, geeft figuur 5.2 ook het verloop van de pensioenpremie weer in relatie tot de (voorgestelde) versobering van het Witteveen kader tot een maximale opbouw van 1,75 procent. Zoals te zien, ligt het premiepad exclusief versobering van het Witteveen kader *hoger* dan het premiepad inclusief compensatie en versobering.

5.2.3 Volledige compensatie met indexatiestafel

Een volledige compensatie van de overgangsgeneraties kan ook worden gefinancierd ten laste van het beschikbare vermogen van het pensioenfonds. Gezien de huidige lage dekkingsgraad zal het fonds over een lange periode de pensioenaanspraken niet volledig kunnen indexeren. Kortten op indexatie slaat neer bij alle deelnemers (inclusief gepensioneerden) naar gelang de omvang van de opgebouwde aanspraken, al zal het effect op de alleroudsten minder zijn vanwege de spreiding van kortingen.

De groene lijn in figuur 5.1 geeft de generatie-effecten weer wanneer de transitiekosten via de indexatie worden gespreid. We zien dat de negatieve effecten verder worden gedempt en nu ook (zij het beperkt) door gepensioneerden worden gedragen. Figuur 5.2 (rechts) laat het effect op de indexatietoekenning zien: een

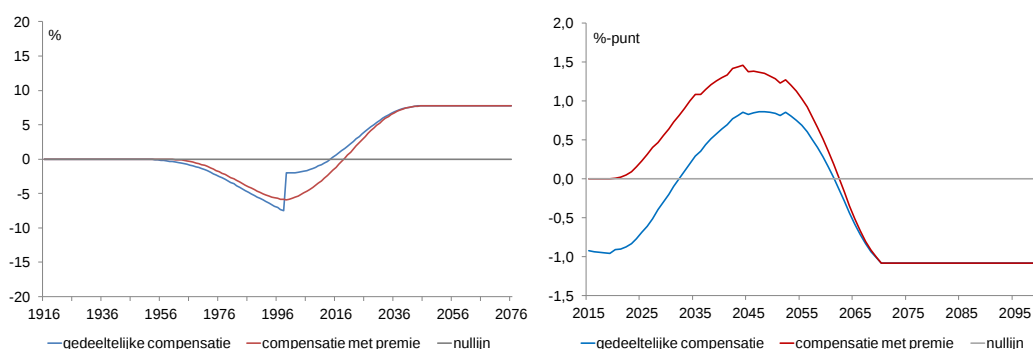
percentage van honderd op de verticale as betekent dat er volledig wordt geïndexeerd met 2,5 procent (gemiddelde van drie procent looninflatie en twee procent prijsinflatie). Financiering van de overgang met indexatiestaffel betekent dat de indexatie decennialang niet volledig toegekend kan worden, met een dieptepunt van 85 procent toekenning rond 2055. Daarna nemen de indexatiekortingen geleidelijk af, al duurt het nog een lange periode voordat de dekkingsgraad weer helemaal is hersteld tot honderd procent reëel en kortingen niet meer nodig zijn. In de praktijk is compensatie via de staffel alleen mogelijk als het pensioenfonds daardoor niet langer dan is toegestaan in een situatie van onderdekking of een reservetekort komt.

5.2.4 Gedeeltelijke compensatie met premies

Zoals we gezien hebben in figuur 5.2, leidt volledige compensatie van de huidige deelnemers met het premie-instrument tijdelijk tot hogere premies dan in het basisscenario. Het andere uiterste, geen compensatie, leidt juist tot lagere premies dan in het basisscenario. Een tussenoplossing zou zijn om huidige deelnemers gedeeltelijk te compenseren en alleen de premieval vanwege het wegvallen van het omslagelement daarvoor aan te spreken.

Figuur 5.3 laat de generatie-effecten zien als de huidige deelnemers niet volledig worden gecompenseerd, maar voor 95 procent. Bij overstap in 2015 blijven de huidige deelnemers wel onder de doorsneesystematiek opbouwen, maar het opbouwpercentage bedraagt 1,65 procent in plaats van 1,75 procent. Bij gedeeltelijke compensatie worden de verliezen voor de 'achterblijvers' uiteraard hoger, tot maximaal een procentpunt voor de laatste generatie die nog onder de doorsneesystematiek blijft opbouwen. De verliezen van de eerste generaties die onder het degressieve opbouwsysteem gaan vallen, dalen. Zij behouden dezelfde pensioenopbouw, maar hun premies zijn minder 'belast' met de financiering van de compensatie. De premie bij gedeeltelijke compensatie is in de eerste helft van de transitieperiode lager, maar in de tweede helft hoger dan in het basisscenario (nullijn); zie figuur 5.3 rechts.

Figuur 5.3 Generatie-effecten (links) en premie-effecten (rechts) bij gedeeltelijke compensatie

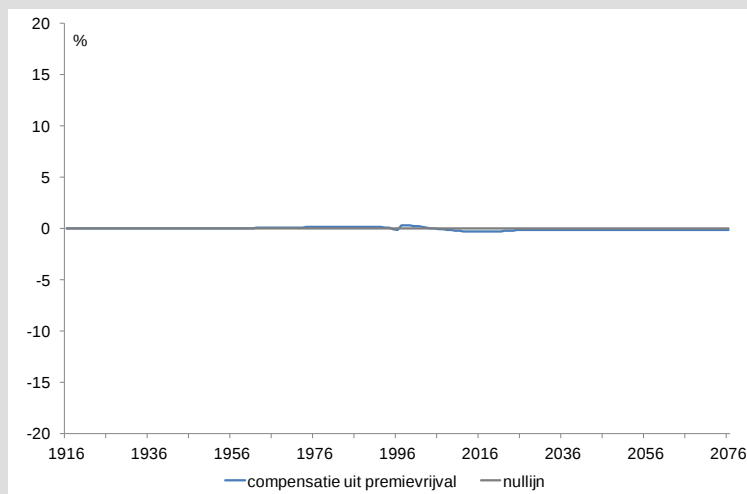


Transitielasten doorschuiven naar de toekomst?

In de besproken transitiepaden in de hoofdttekst nemen we aan dat de impliciete schuld die in het doorsneesysteem zit volledig wordt afgeschreven. Dat leidt onvermijdelijk tot herverdelingseffecten tussen gepensioneerden, oude werknemers, jonge werknemers en toekomstige toetreders. Het is evenwel mogelijk om een transitie naar degressieve opbouw zonder (of met beperkte) herverdelingseffecten te doen door de compensatie van de huidige generaties te financieren uit de ontstane premievrijval. Een pensioenfonds is een *zero-sum game*: de winst voor de één is het verlies van de ander. Dit impliceert dat de omvang van de impliciete schuld (ofwel: het totale compensatiebedrag) gelijk moet zijn aan de contante waarde van de som van de huidige én alle toekomstige premievrijval die ontstaat bij overstap op degressieve opbouw (zie ook Sinn, 2000).

De consequentie hiervan is dat de compensatie dus maar deels kan worden gefinancierd uit de premievrijval van de *huidige* generaties. Het deel van de impliciete schuld dat niet gedekt kan worden uit de huidige premieruimte zou dan geleend moeten worden op de kapitaalmarkt. In feite wordt daarmee een impliciete schuld omgezet in een expliciete schuld. De rente op die expliciete schuld zal vervolgens moeten worden gefinancierd uit de *toekomstige* premievrijval. In het meest extreme geval waarin de expliciete schuld oneindig wordt doorgeschoven naar toekomstige generaties en alleen de rente daarop wordt betaald uit de vrijgevalen premieruimte, zou een overgang naar degressieve opbouw volledig zonder generatie-effecten kunnen geschieden (zie figuur).

Compensatie uit totale premievrijval



Aan het oneindig doorschuiven van de transitielasten naar de toekomst zitten allerlei haken en ogen die een werkelijke toepassing waarschijnlijk onmogelijk zullen maken. Leningen met een oneindige horizon zijn niet verhandelbaar op de financiële markten. Belangrijker nog, een omzetting van een impliciete in een expliciete schuld zal het discontinuïteitsrisico voor potentiële toetreders groter maken. Het is immers veel moeilijker om een expliciete verplichting niet na te komen dan een impliciete verplichting.

Een minder vergaand alternatief kan zijn om de schuld wel af te bouwen over een weliswaar lange, maar eindige periode. De financiering daarvoor zou dan moeten komen uit de premievrijval in combinatie met aanvullende maatregelen. Een constructie waarin transitiekosten worden geleend en vervolgens geleidelijk worden afgebouwd uit extra premieheffing is geen noviteit voor pensioenfondsen: bij de afschaffing van de prepensioenregelingen (Wet VPL) is het overgangsrecht

5.3 Gevoeligheidsanalyse generatie-effecten

In de voorgaande paragraaf zijn verschillende transitiepaden geïllustreerd aan de hand van een overgang van een doorsneesystematiek naar een systeem van degressieve opbouw. We zullen in deze paragraaf bespreken in hoeverre de generatie-effecten van deze transitiepaden wijzigen wanneer voor één van de andere alternatieve opbouwssystemen wordt gekozen.

Een overstap op progressieve premies geeft in termen van generatie-effecten dezelfde resultaten als degressieve opbouw en wordt daarom achterwege gelaten. We zullen wel laten zien hoe de generatie-effecten van degressieve opbouw zich verhouden tot die van de indexatievarianten (loonindexatie / rendementindexatie). Ook brengen we de gevoeligheid van generatie-effecten op verschillen in dekkingsgraad en leeftijdsopbouw van het fonds in kaart. Tot slot evalueren we de generatie-effecten van een eventuele transitie in de context van de herstelkosten waar veel pensioenfondsen momenteel mee te maken hebben.

5.3.1 Indexatievarianten

Hoe verschillen de transitiepaden voor de alternatieven die tijdswaardeherverdeling beperken, zoals besproken in hoofdstuk 4? Bij een overgang naar een alternatief dat de tijdswaardeherverdeling volledig elimineert, zoals degressieve opbouw, progressieve premies of een beschikbare premieregeling, zijn de transitiekosten hetzelfde.⁷¹

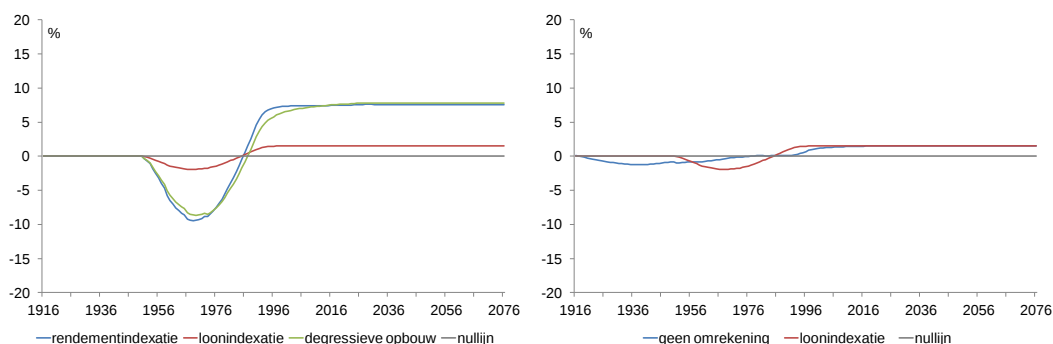
In feite geldt hetzelfde voor de indexatievarianten. Zoals geconstateerd in hoofdstuk 4 (zie tabel 4.1), elimineert indexatie tegen het verwachte rendement ook de tijdswaardeherverdeling. Deze variant zal dus dezelfde generatie-effecten opleveren als degressieve opbouw. In het alternatief met indexatie tegen de loongroei wordt de tijdswaardeherverdeling weliswaar beperkt ten opzichte van het basisscenario met de doorsneesystematiek, maar niet geëlimineerd. De impliciete schuld wordt niet volledig afgeschreven bij een overgang naar dit alternatief, waardoor de transitiekosten lager uitvallen.

We zien in figuur 5.4 (links) inderdaad terug dat de generatie-effecten in geval van rendementindexatie vrijwel hetzelfde zijn als die bij degressieve opbouw (vergelijk de blauwe en groene lijn). De variant met loonindexatie is gematigder. Ten opzichte van rendementindexatie of degressieve opbouw, zijn de verliezen voor de huidige generaties veel beperkter; hetzelfde geldt uiteraard voor de winsten van de toekomstige generaties.

⁷¹ Er is wel een subtiel verschil in de wijze waarop compensatie gefinancierd wordt tussen degressieve opbouw en progressieve premie. Bij progressieve premies wordt gecompenseerd voor de extra betaalde pensioenpremie en bij degressieve opbouw voor de misgelopen opbouw. Dat betekent dat bij progressieve premies de compensatie niet via de premies, maar via een verlaging van het opbouwpercentage, wordt gefinancierd.

Een praktisch probleem bij een overstap op een indexatievariant is dat bestaande pensioenopbouw waarschijnlijk actuariel herrekend (verlaagd) moet worden. Die pensioenopbouw is immers gefinancierd op basis van een lagere indexatieambitie dan in het nieuwe systeem gaat gelden.⁷² Zonder actuariële herrekening van de bestaande opbouw, zal de dekkingsgraad bij overgang fors dalen en zal direct op de indexatie gekort moeten worden. De overgangskosten komen daarmee vooral bij de huidige gepensioneerden te liggen (zie figuur 5.4, rechts).

Figuur 5.4 Generatie-effecten bij overstap op volledige loonindexatie of rendementindexatie (links) en bij overstap op loonindexatie met en zonder omrekening (rechts)



5.3.2 Effect startdekkingsgraad en deelnemersbestand

Ook een aantal andere factoren zijn van invloed op de generatie-effecten van een transitie. Om dit inzichtelijk te maken hebben we de generatie-effecten van een transitie zonder compensatie getest op de gevoeligheid voor de dekkingsgraad en voor de leeftijdsopbouw van de populatie van de regeling.

In figuur 5.5 (links) toont de blauwe lijn de generatie-effecten wanneer de pensioenregeling een dekkingstekort van twintig procent heeft, ten opzichte van een honderd procent (reële) dekking in het oorspronkelijke pad. De generatie-effecten van beide varianten, wederom uitgedrukt als percentage van het pensioeninkomen, verschillen slechts marginaal omdat de indexatiekortingen vanwege onderdekking zowel in de doorsneesystematiek als bij overstap op degressieve opbouw (of een ander actuariel fair alternatief) genomen zullen moeten worden.

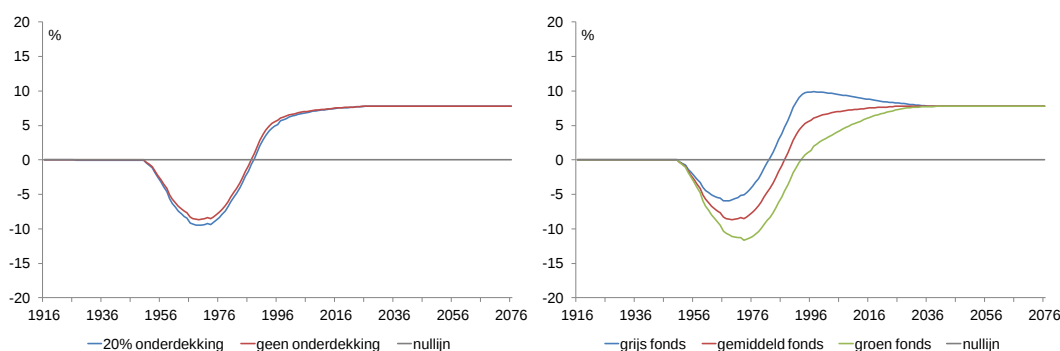
Gelijke procentuele effecten betekenen overigens niet dat het verlies in absolute euro's gemeten ongevoelig is voor de hoogte van de dekkingsgraad. Voor de oudere werknemers zal het absolute verlies (in euro's) bij een overstap op degressieve opbouw kleiner zijn bij onderdekking. Die oudere werknemers gaan immers minder pensioenrechten opbouwen en worden daardoor ook in mindere mate getroffen door het negatieve effect van de indexatiekortingen. De jongere werknemers gaan juist

⁷² Een alternatief is om de bestaande opbouw niet te herrekenen, maar dan moet een pensioenfonds voor elk opgebouwd recht administreren tegen welke indexatieambitie dit recht is ingekocht. Uitvoeringstechnisch lijkt dit lastig.

meer pensioenrechten opbouwen en krijgen dus meer last van de indexatiekortingen. Hun voordeel zal in absolute euro's gemeten dus kleiner worden.

Figuur 5.5 (rechts) zet het oorspronkelijke scenario, met een gemiddelde populatie, af tegen een groen fonds, met gemiddeld jongere deelnemers (de groene lijn) en een grijs fonds (de blauwe lijn).⁷³ In een eerder stadium hebben we al gezien dat de impliciete schuld voor een grijs fonds in termen van procent pensioenvermogen lager is dan voor een groen fonds. Dat beeld zien we terug in de generatie-effecten: werkende deelnemers gaan er in een grijs fonds minder op achteruit dan in een groen fonds. Bij een grijs fonds is de premie al relatief hoog en zijn de impliciete rechten relatief laag, doordat veel werknemers al in de tweede helft van hun loopbaan zitten. Deze mensen zijn dus al voor een deel gecompenseerd voor hun impliciete rechten.

Figuur 5.5 Gevoeligheid generatie-effecten voor startdekkingsgraad (links) en leeftijd deelnemersbestand (rechts)



5.4 Verlies in perspectief

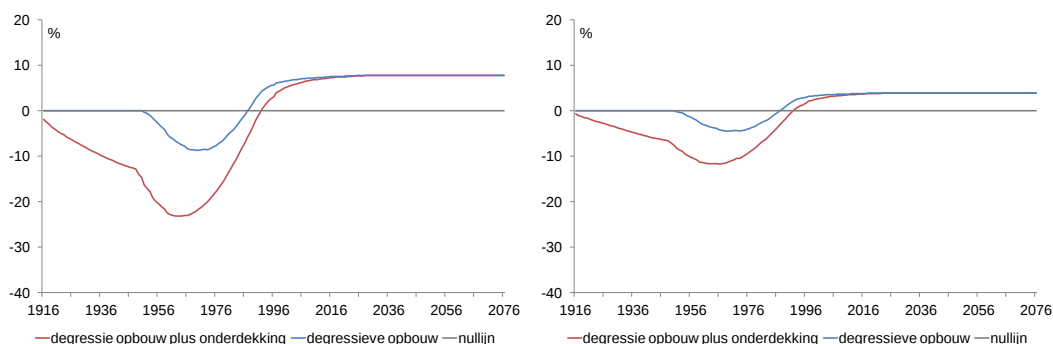
Afgezien van de waarde van de af te schrijven impliciete schuld bij een eventuele overstap op een alternatieve systematiek van financiering van nieuwe opbouw, zullen deelnemers de komende jaren sowieso worden belast met de kosten om de buffers aan te vullen. In dat licht is het interessant te bezien hoe groot de waarde van de impliciete schuld is in relatie tot de kosten van herstel.

Figuur 5.6 toont een decompositie van de generatie-effecten. De blauwe lijn laat het geïsoleerde effect van een overgang op degressieve opbouw zien zonder compensatie voor de huidige deelnemer (dit is dus dezelfde lijn als de blauwe lijn van figuur 5.1). De rode lijn neemt vervolgens ook de kosten van herstel mee, afgezet tegen de evenwichtssituatie van honderd procent reële dekking. Daarbij is aangenomen dat het pensioenfonds initieel een reële dekkningsgraad heeft van tachtig procent (dat is in nominale termen ongeveer 110 procent) en met behulp van korten op indexatie

⁷³ Voor een beschrijving van 'grijze' en 'groene' fondsen, zie 3.1.2.

geleidelijk aan weer herstelt tot honderd procent reële dekking. Zoals te zien, is het effect van de indexatiekortingen in het verlies van pensioen voor alle generaties groter dan het effect van de overgang op degressieve opbouw. Als we deze cijfers vertalen naar de huidige dekkingsgraden, die zich momenteel gemiddeld op ongeveer 104 procent nominale dekking bevinden⁷⁴, dan kunnen we vaststellen dat de gemiddelde generatie-effecten vanwege de huidige (reële) onderdekking van de fondsen, waarschijnlijk nog iets groter zijn dan weergegeven in figuur 5.6 (links) en substantieel groter zijn dan de generatie-effecten van een eventuele afschaffing van de doorsneesystematiek.

Figuur 5.6 Generatie-effecten van overgang op degressieve opbouw en van herstel dekkingsgraad uitgedrukt in procent aanvullend pensioeninkomen (links) en totaal pensioeninkomen (AOW plus aanvullend pensioen; rechts)



De generaties die het grootste nadeel ondervinden van een overstap op degressieve opbouw (geboren rond 1965-1970), hebben nog relatief veel pensioen opgebouwd onder lagere pensioenrichtleeftijden. Als deze generaties besluiten langer door te werken in lijn met de verhoging van de AOW-leeftijd, dan zouden zij door actuariële herrekening van die bestaande rechten in potentie op een hogere vervangingsratio kunnen uitkomen dan jongere generaties. Dit wekt de indruk dat een overstap naar degressieve opbouw voor deze generaties dus relatief 'pijnloos' moet kunnen (Bovenberg en Boon, 2010). Figuur 5.6 roept echter de vraag op of dit wel zo is. De huidige veertigers hebben al veel pensioenrechten opgebouwd en daarom het meeste last van toekomstige kortingen op indexatie. Daar komt bij dat zij in vergelijking tot jongere deelnemers meer last hebben van de (indexatie)kortingen die al zijn doorgevoerd in de afgelopen jaren. Het verlies voor de verschillende generaties vanwege indexatiekortingen in combinatie met de overgang naar degressieve opbouw loopt maximaal op tot ongeveer 25 procent van het aanvullende pensioeninkomen (zie figuur 5.6, links). Afgezet tegen het totale pensioeninkomen uit collectieve regelingen (dus inclusief de AOW), bedraagt dit verlies circa twaalf procent (zie figuur 5.6, rechts).

⁷⁴ Cijfers van juni 2013; zie DNB Statistisch Nieuwsbericht, dd. 20 juni 2013.

5.5 Conclusie: evaluatie van transitiepaden

Een afschaffing van de doorsneesystematiek naar een volledig actuarieel faire systematiek, zoals een doorsneepremie in combinatie met degressieve opbouw, betekent dat een impliciete schuld ter waarde van ongeveer honderd miljard euro, ofwel bijna tien procent van het pensioenvermogen, dient te worden afgeschreven. Bij een overgang naar een alternatieve systematiek die niet volledig actuarieel fair is, zoals loonindexatie, is de af te schrijven schuld (en de transitielast) kleiner.

Wanneer huidige deelnemers niet worden gecompenseerd voor de transitie resulteert dit voor hen in een daling van het aanvullend pensioeninkomen van maximaal tien procent. Voor toekomstige deelnemers is er een positief effect van ongeveer acht procent vanwege de structurele daling van de kostendekkende premies.

De transitielast kan ook worden uitgesmeerd over een bredere groep (huidige en toekomstige) deelnemers. Wanneer dit gebeurt middels de premies, dan verschuift de last ook deels naar toekomstige deelnemers, die langer een opslag op de premies moeten betalen. Via het onthouden van indexatie kan de last voor de huidige generaties nog meer worden gedempt, aangezien nu ook gepensioneerden een deel van de last dragen. De generatie-effecten zijn in een 'groen' fonds sterker negatief voor de huidige generaties dan in een grijs fonds.

De generatie-effecten van een eventuele afschaffing van de doorsneesystematiek zijn hoog, echter voor de huidige generaties waarschijnlijk kleiner dan de generatie-effecten van de (reële) onderdekking die de pensioenfondsen momenteel gemiddeld kennen. De effecten van onderdekking gecombineerd met een eventuele transitielast kunnen oplopen tot ongeveer 25 procent van het aanvullend pensioen of twaalf procent van het totale pensioeninkomen.

6 Conclusies en breder perspectief

De *ex ante* herverdeling als gevolg van de doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen lijkt in toenemende mate aanleiding te geven tot maatschappelijke onvrede. De onvrede richt zich meer op de herverdeling tussen jong en oud vanwege verschillen in beleggingshorizon dan op de herverdeling tussen verschillende groepen als gevolg van verschillen in levensverwachting. Voor deelnemers die gedurende een volledige loopbaan deelnemen in een fonds, vallen de nadelen van de doorsneesystematiek op jonge leeftijd voor een deel weg tegen de voordelen hiervan op oudere leeftijd. Dat geldt niet voor deelnemers die niet volledig pensioen opbouwen in de doorsneesystematiek, bijvoorbeeld door (een deel van de loopbaan) parttime te werken of zzp'er te worden. Dit betreft een groeiend gedeelte van de deelnemers.

Indien het pensioenstelsel in deze tijd zou worden opgezet, zou waarschijnlijk niet voor een doorsneesystematiek zijn gekozen, mede vanwege trends als individualisering en toenemende mobiliteit en mondigheid van deelnemers. Bovendien zijn deelnemers, door de versobering van voorzieningen, zich juist nu in toenemende mate bewust van de waarde die de pensioenregeling voor hen oplevert. Een sterkere actuariële link tussen premie-inleg en opgebouwd pensioen zou minder maatschappelijke discussie uitlokken over het pensioenstelsel en zodoende de institutionele houdbaarheid ervan kunnen verbeteren. Binnen het raamwerk van collectieve regelingen kan dan gedacht worden aan de combinatie van een doorsneepremie met een degressief opbouwpercentage of een progressieve premie met een doorsneeopbouwpercentage of een lager opbouwpercentage in ruil voor een hogere indexatie. Een meer marktconform rendement op ingelegde premies vergemakkelijkt bovendien andere mogelijke aanpassingen in het pensioenstelsel, zoals koppeling van de beleggingsmix aan de levenscyclus en meer keuzevrijheid voor deelnemers.

Bij de overweging om de doorsneesystematiek wel of niet af te schaffen is van belang dat de waarde van de af te schrijven impliciete schuld hoog is, in de orde van honderd miljard euro (bijna tien procent van het pensioenvermogen). De kosten van de overgang ontstaan door afschaffing van het omslagelement in de premie. Dit omslagelement is lang geleden ontstaan bij de opzet van aanvullende pensioenregelingen door een overdracht aan de eerste generaties van ouderen, die in het licht van de korte beleggingshorizon relatief veel pensioenrechten kregen. De afschaffing hiervan brengt een last met zich mee voor alle huidige (en mogelijk toekomstige) generaties. De precaire financiële situatie bij pensioenfondsen, overheid en huishoudens als gevolg van de financiële crisis maken het niet gemakkelijker om de lasten van deze overgang op dit moment te dragen. Afschaffing of vermindering van de herverdeling als gevolg van verschillen in beleggingshorizon kent echter een

lange overgangstermijn, zodat de kosten hiervan wel in de tijd gespreid kunnen worden.

Een sterkere actuariële link tussen premie-inleg en opgebouwde pensioenaanspraak is ook binnen het huidige systeem van doorsneesystematiek te realiseren. Uit de analyse blijkt dat de actuariële *fairness* toeneemt bij het verhogen of minder onzeker maken van de indexatie. De overgang naar een nieuw reëel contract, waarin de kosten van indexatie meer expliciet worden meegenomen in de financiële opzet van de pensioenregeling en waarin de indexatie mogelijk ook wat hoger is en de initiële opbouw van rechten wat lager, is wat dit betreft een stap in de goede richting naar meer actuariële *fairness*.

De discussie over de doorsneesystematiek kan niet los gezien worden van andere discussies over het pensioenstelsel, zoals de vormgeving van beschikbare premieregelingen (die qua financiering vaak zijn gebaseerd op doorsneeopbouw), de overgang naar het reële contract en de mate van intergenerationele risicodeling bij schokken. Bij collectieve regelingen zoals degressieve opbouw of progressieve premies is wel intergenerationele risicodeling bij schokken in rendementen of levensverwachting mogelijk, bij een individuele beschikbare premieregeling niet. Degressieve opbouw en progressieve premies kunnen zeker op de korte termijn weer verschillen in de doorwerking op de arbeidsmarkt.

Literatuur

Aarssen, K., en B.J. Kuipers (2006), Iedereen wint, maar sommigen meer dan anderen, in: O. Steenbeek en S. van der Lecq (eds), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Kluwer, 167-188.

Beetsma, R., en L. Bovenberg (2009), Pensions and intergenerational risk sharing in general equilibrium, *Economica*, vol. 76(302): 364-396, april 2009.

Berkhout, P., J. Hartog en M. Van Praag (2011), It's the opportunity cost, stupid! How self-employment responds to financial incentives of return, risk and skew, Tinbergen Institute Discussion Paper 165/3, Tinbergen Instituut, Amsterdam.

Blommestein, H., P. Janssen, N. Kortleve en J. Yermo (2009), Evaluating the Design of Private Pension Plans: Cost and Benefits of Risk-Sharing, OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 34, OECD Publishing, Parijs.

Blundell, R., A. Bozio en G. Laroque (2011), Labor supply and the extensive margin, *American Economic Review*, vol. 101(3): 482-486.

Boeijen, D., C. Jansen, C.E. Kortleve en J.H. Tamerus (2006), Leeftijdsolidariteit in de doorsneepremie, in: O. Steenbeek en S. van der Lecq (eds), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Kluwer, 147-165.

Bonenkamp, J. (2009), Measuring lifetime redistribution in Dutch occupational pensions, *De Economist*, vol. 157(1): 49-77.

Bonenkamp, J., W. Nusselder, J. Mackenbach, F. Peters en H. ter Rele (2013), Herverdeling door pensioenregelingen: de invloed van de gestegen levensverwachting en het Regeerakkoord, Netspar Design Paper 16.

Bosch, N., G. Roelofs, D. van Vuuren en M. Wilkens (2012), De huidige en toekomstige groei van het aandeel zzp'ers in de werkzame beroepsbevolking, CPB Achtergronddocument.

Bovenberg, L., en B. Boon (2010), Now is the time: overstap naar degressieve pensioenopbouw nu wenselijk en mogelijk, Netspar NEA Paper 36.

Bovenberg, L., J. Mackenbach en R. Mehlkopf (2006), Een eerlijk en vergrijzingsbestendig ouderdomspensioen, *Economisch Statistische Berichten*, vol. 91(4500): 648-651.

Bovenberg, L., en R. Mehlkopf (te verschijnen), Voorwaardelijke pensioencontracten met intergenerationele risicodeling.

Brown, J.R., en Th. Nijman (2012), Improving pension wealth decumulation policies, in: L. Bovenberg, C. van Ewijk en E. Westerhout (eds), *The Future of Multi-Pillar Pensions*, Cambridge University Press, Cambridge.

Bütler, M., en M. Ruesch (2007), Annuities in Switzerland, The World Bank, Policy Research Working Paper 4438, Washington.

CBS (2003), Ruim negen jaar bij dezelfde baas, *Webmagazine*, 13 januari 2003; www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2003/2003-1110-wm.htm

CBS (2010), Gelijk loon voor gelijk werk?, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.

Commissie Goudswaard (2010), Een sterke tweede pijler: naar een toekomstbestendig stelsel van aanvullende pensioenen.

CPB (2012), Generatie-effecten Pensioenakkoord, CPB Notitie, CPB, Den Haag.

CPB (2013), Generatie-effecten versobering pensioenopbouw, CPB Notitie, CPB, Den Haag.

Cui, J., F. de Jong en E. Ponds (2011), Intergenerational risk sharing within funded pension schemes, *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 10(1): 1-29, January 2011.

Department of Health (2012), The draft NHS Pension Scheme, Additional Voluntary Contributions and Injury Benefits (Amendment) Regulations 2013 - Explanatory Notes, Londen.

Euwals, R., R. de Mooij en D. van Vuuren (2009), *Rethinking retirement*, CPB Bijzondere publicatie 80.

Ewijk, C. van, en C. Teulings (2007), Efficiëntie en continuïteit in pensioenen: het FTK nader bezien, Netspar NEA Paper 3.

Horst, A. van der, en H. ter Rele (2013), De prijs van gelijke zorg, CPB Policy Brief 2013/01.

Knoef, M., R. Alessie en A. Kalwij (2012), De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen, Netspar Design Paper 08.

Kuné, J.B. (2006), Solidariteit in collectieve pensioenregelingen, in: O. Steenbeek en S. van der Lecq (eds), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Kluwer, 23-65.

Mastrogiacomio, M., N.M. Bosch, M.D.A.C. Gielen en E.L.W. Jongen (2013), A structural analysis of labour supply elasticities in the Netherlands, CPB Discussion Paper 235, CPB, Den Haag, www.cpb.nl.

Mercer and Australian Centre for Financial Studies (2012), Melbourne Mercer Global Pension Index, Oktober 2012, Melbourne.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2010), Brief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer inzake "Toekomst aanvullend pensioenstelsel; kabinetsinzet", 7 april 2010.

OECD (2009), OECD Private Pensions Outlook 2008, Parijs.

OECD (2011), Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing, Parijs.

OECD (2012), OECD Pensions Outlook 2012, OECD Publishing, Parijs.

Ours, J.C. van, en L. Stoeldraijer (2011), Age, wage and productivity in Dutch manufacturing, *De Economist*, vol. 159(2): 113-137.

Rohde, L., en C. Dønsøe (2010), Higher Pensions and Less Risk: Innovation at Denmark's ATP Pension Plan, *Rotman International Journal of Pension Management*, vol. 3(2), Fall 2010.

Sinn, H.-W. (2000), Why a Funded Pension System is Useful and Why It is Not Useful, *International Tax and Public Finance*, vol. 7(4-5): 389-410.

Waaijers, R.M., en M.H.C. Lever (2013), Inkomen en netto profijt van sociale zekerheid gedurende de levensloop, CPB Achtergronddocument, 21 februari, www.cpb.nl.

Bijlage 1:

Internationale vergelijking: de doorsneesystematiek in andere landen

“Interestingly, such concerns seem not to have been voiced in other countries [..].”⁷⁵

In deze bijlage analyseren wij de pensioenstelsels in een aantal andere landen - het Verenigd Koninkrijk, Zweden, Denemarken, Duitsland en Zwitserland - op de mate van actuariële *fairness* die bestaat in de opbouw- en uitkeringsfase van pensioenregelingen. We bekijken in hoeverre de doorsneesystematiek wordt toegepast in andere landen en in hoeverre deze waardeoverdrachten daar worden herkend en als een probleem worden gezien. Ook bekijken we welke alternatieve methoden in andere landen worden gebruikt in pensioenregelingen en of deze (meer) actuarieel fair zijn dan de doorsneesystematiek, en welke ervaringen er zijn met transitie van een doorsnee- naar een alternatieve systematiek.

Wij willen hierbij benadrukken dat de conclusies van deze internationale vergelijking strikt dienen te worden bekeken binnen het kader van dit onderzoek. Onze beschrijving en analyse van aanvullende pensioenen richt zich op actuariële *fairness* en doen zodoende beperkt recht aan de andere factoren die een rol spelen bij het bepalen van de kwaliteit van een pensioensysteem. Waar wij concluderen dat een bepaald type pensioenregeling actuarieel fair is - en er zodoende geen structurele herverdeling binnen deelnemers van de regeling optreedt - kunnen dergelijke regelingen andere kenmerken hebben die onwenselijk zijn. Dit onderzoek biedt uiteraard niet de mogelijkheid om al deze aspecten uitputtend te behandelen.

1. De doorsneesystematiek in andere landen

In algemene zin kan worden gesteld dat de doorsneesystematiek wordt toegepast in traditionele collectieve aanvullende pensioenregelingen die zijn georganiseerd als *Defined Benefit* ('DB')-regelingen⁷⁶: door middel van het betalen van een doorsneepremie wordt een pensioenuitkering opgebouwd die in principe vast ("defined") is. Vaak worden de doorsneepremie en -uitkering uitgedrukt in een percentage van het pensioengerechtigde loon, waarbij de uitkering uitgedrukt kan worden in een percentage van het laatstverdiende loon voor pensionering (eindloon)

⁷⁵ Blommestein *et al.* (2009), refererend aan de aandacht die in Nederland wordt besteed aan solidariteit tussen jongeren en ouderen in pensioenregelingen met de doorsneesystematiek.

⁷⁶ De beschrijving hier gaat niet specifiek over DB-regelingen in de Nederlandse traditie, maar geeft een algemene definitie van DB ten behoeve van deze notitie.

of het gemiddelde loon tijdens de opbouwfase (middelloon). De opbouw kan in een dergelijk systeem nominaal of reëel worden gedefinieerd. Voorbeelden van de doorsneesystematiek - en eventuele varianten daarop - zullen dus vooral een rol spelen in landen waar DB-pensioenregelingen voorkomen.

Er bestaan momenteel pensioenregelingen met DB-kenmerken in onder meer het Verenigd Koninkrijk (voornamelijk in de publieke sector) en Duitsland. In veel andere landen, zoals Zweden, Denemarken en de private sector in het Verenigd Koninkrijk, zijn pensioenregelingen voornamelijk georganiseerd als (al dan niet verzekerde) beschikbare premie (*Defined Contribution* of 'DC')-regelingen. Voor zover er (recent) een wijziging heeft plaatsgevonden van DB- naar DC-regelingen zullen we bekijken in hoeverre deze - mede - is ingegeven door de doorsneesystematiek, en welke transitiepaden zijn gebruikt. Ook zullen we kijken naar alternatieve pensioenopbouwmethodes, zoals het *Notional Defined Contribution* ('NDC')-systeem dat onder meer wordt toegepast in de Zweedse en de Duitse eerste pijler op basis van pensioenpunten. Ten slotte bekijken we de tweede pensioenpijler in Zwitserland, die zowel DB- als DC-elementen bevat en het best gecategoriseerd kan worden als een '*cash balance scheme*'.⁷⁷

De belangrijkste conclusie die we kunnen trekken uit de analyse van pensioenstelsels in andere landen is dat de doorsneesystematiek op zichzelf geen onderwerp van discussie vormt.⁷⁸ In verschillende landen is de beweging ingezet om afscheid te nemen van DB-regelingen ten gunste van DC-regelingen (zoals in het VK), zodat DB-regelingen met de doorsneesystematiek nog maar relatief weinig voorkomen. Voor zover nog aanwezig zijn DB-regelingen in een aantal andere landen (zoals de pensioenregelingen van de publieke sector in, onder meer, Denemarken en het VK) bovendien nog georganiseerd als eindloonregelingen, waardoor de eerste prioriteit ligt in een aanpassing van deze regelingen naar middelloonregelingen. Deze DB-regelingen leunen daarnaast vaak nadrukkelijker op de sponsor dan in Nederlandse regelingen het geval is. Tot slot zijn in andere landen aanvullende pensioenregelingen in de tweede pijler vaak minder groot en minder belangrijk als onderdeel van het totale pakket aan oudedagsvoorzieningen dan in Nederland⁷⁹, zodat de herverdelingseffecten in deze regelingen voor een individuele deelnemer gemiddeld minder gewicht in de schaal leggen. Hieronder zullen we specifiek in gaan op de belangrijkste kenmerken van de pensioenstelsels in de landen die we meenemen in deze internationale vergelijking.

⁷⁷ In een *cash balance scheme* wordt pensioen opgebouwd door premiebetalingen jaarlijks op te hogen met een vastgestelde rentevoet, wat resulteert in een vastgestelde (doel)vervangingsratio.

⁷⁸ Zie ook Blommestein *et al.* (2009).

⁷⁹ In Nederland bedraagt de netto vervangingswaarde van de tweede pijler voor iemand met een gemiddeld inkomen 66,7 procent, terwijl dit voor Zweden 22,4 procent en voor Duitsland 22,6 procent bedraagt. In Denemarken, waar de tweede pijler eveneens relatief groot is, is dit percentage nog steeds lager dan in Nederland, met 57,2 procent. Zie OECD (2012).

1.1 Verenigd Koninkrijk

Het pensioenstelsel in het Verenigd Koninkrijk (VK) heeft een grote, vrijwillige tweede pijler met DB- en DC-regelingen. Sinds de jaren 90 worden collectieve DB-pensioenregelingen in de private sector op grote schaal ingeruild voor individuele DC ('IDC')-regelingen.

De publieke sector pensioenfondsen zijn tot op heden DB-eindloonregelingen gebleven, al staat in de komende jaren de overgang naar middelloonregelingen gepland. Aanleiding hiervoor is (onder meer) dat wel wordt herkend dat, in een DB-eindloonregeling, deelnemers met een sterke inkomensstijging gedurende de loopbaan worden bevoordeeld ten opzichte van deelnemers met een constant inkomenspad.⁸⁰ Dit is ook (mede) aanleiding geweest voor twee van de grootste pensioenregelingen in de publieke sector van het VK⁸¹ om premies te berekenen die stijgen met het inkomen. Deze progressieve premies zijn deels bedoeld om het positievere fiscale effect op hogere inkomens te neutraliseren, deels om het voordeel van 'carrièremakers' ten opzichte van werknemers zonder inkomensgroei in een eindloonregeling op te heffen.⁸²

IDC-regelingen in het VK zijn doorgaans ingericht als regelingen waarbinnen de deelnemer een individuele pensioenrekening opbouwt op basis van een (soms zelf gekozen) premiepercentage. Het is overigens niet gebruikelijk dat deze premies (automatisch) stijgen met de leeftijd van de deelnemer en zodoende resulteren in een stabiele verwachte pensioenopbouw in elk jaar van deelname.⁸³

Rond pensionering is de deelnemer verplicht om zelf voor (een deel van) het opgebouwde pensioenvermogen een annuïteit in te kopen. De deelnemer heeft de mogelijkheid hiervoor zelf offertes aan te vragen bij een groot aantal aanbieders. Deze aanbieders - doorgaans levensverzekeraars - hebben de mogelijkheid hun condities af te stemmen op de levensverwachting van de deelnemer door te kijken naar persoonskenmerken zoals leeftijd, gezondheid, maar ook postcode. Voor deelnemers met een aantoonbaar slechte gezondheid zijn soms zelfs speciale annuïteitenvormen beschikbaar, die een significant hoger bedrag uitkeren. Tot voor kort werd ook het geslacht van de deelnemer meegenomen, maar vanwege Europese gelijke behandelingsregels is dit onderscheid inmiddels niet meer toegestaan.

⁸⁰ Zoals we hebben gezien in hoofdstuk 3 (variant 'vlak versus stijgend salarisprofiel') is dit sowieso een kenmerk van de doorsneesystematiek. In eindloonregelingen is deze herverdeling echter nog nadrukkelijker aanwezig dan in middelloonregelingen.

⁸¹ Namelijk de pensioenregelingen van de National Health Service (NHS) en van de lokale overheden, verenigd in de Local Government Pension Scheme (LGPS). Zo variëren de werknemerspremies voor de NHS-pensioenregeling van 5 procent voor inkomens tot £ 15.000 per jaar, tot 10,9 procent voor inkomens van boven circa £ 110.000 (betreft bruto premiepercentages voor 2012/2013; zie www.nhsemployers.org).

⁸² Department of Health (2012). Overigens vergelijkt deze onderbouwing werknemers met een laag startinkomen dat tijdens de loopbaan stijgt, met werknemers die de hele loopbaan op dit lage startinkomen blijven. Er wordt dus niet het (subtielere) effect bekeken van herverdeling tussen werknemers met een constant of stijgend inkomensprofiel bij een gelijk gemiddeld inkomen over de loopbaan.

⁸³ In Nederland worden typisch progressieve premies gehanteerd in beschikbare premieregelingen. Dit sluit aan bij de fiscale premiestaffels voor dergelijke regelingen.

Deze werkwijze biedt deelnemers de mogelijkheid een annuïteit te kopen die in hoge mate is gebaseerd op zijn of haar eigen sterftekansen. In hoeverre de annuïteiten daarmee actuarieel fair worden, hangt uiteraard af van hoe de annuïtenmarkt functioneert. Zo is de Engelse annuïtenmarkt relatief groot en goed ontwikkeld, mede door de verplichte aankoop van een annuïteit bij gebruik van een IDC-regeling.⁸⁴ Naar verwachting zijn in Engelse IDC-pensioenregelingen de waardeoverdrachten als gevolg van levensverwachting zodoende relatief klein.⁸⁵

Wanneer pensioen wordt opgebouwd via een dergelijke individuele pensioenrekening, die aangroeit met het behaalde beleggingsrendement, is er per definitie sprake van een (volledig) actuarieel faire opbouwfase. IDC-regelingen hebben daarnaast uiteraard nog een aantal andere kenmerken die deze regelingen al dan niet een geschikt en realistisch alternatief voor de huidige regelingen op basis van de doorsneesystematiek kunnen maken.

Bij de transitie van DB naar DC in tweede pijlerpensioenregelingen in het VK wordt doorgaans gekozen om de nieuwe regeling onder te brengen in een nieuw fonds, waar vanaf ingangsdatum alle nieuwe werknemers van de onderneming of bedrijfstak aan deel zullen gaan nemen. Alle bestaande werknemers ten tijde van de introductie blijven tot het einde van hun dienstverband bij de onderneming of binnen de bedrijfstak pensioen opbouwen en een uitkering ontvangen uit de oude pensioenregeling.⁸⁶ Dit heeft als consequentie dat het oude fonds langzaam maar zeker ‘uitsterft’, wat weer tot gevolg heeft dat de kostendekkende premie stijgt naarmate het fonds vergrijst.⁸⁷ De kosten die dit met zich meebrengt komen veelal voor rekening van de werkgever, in lijn met de strikte garanties die de sponsor wordt geacht te geven. De deelnemers blijven zodoende gevrijwaard van de negatieve gevolgen van de transitie. Als gevolg van deze werkwijze zijn de effecten van de transitie uiteraard ook pas na langere tijd merkbaar.

Ook zijn er voorbeelden van transities van Engelse DB- naar DC-regelingen waar een nieuwe regeling slechts van kracht wordt voor alle nieuwe opbouw. Het oude fonds, met de reeds opgebouwde rechten, wordt gesloten en blijft bestaan zolang er toekomstige uitkeringen zijn. Eventuele tekorten bij onderdekking zullen ook daar dienen te worden aangevuld door de sponsor van de regeling.

1.2 Zweden

In Zweden zijn de eerste- en tweedepijler pensioenregelingen momenteel allemaal georganiseerd als DC-regelingen. De eerste pijler bestaat sinds eind jaren negentig voor het grootste deel uit een *Notional Defined Contribution* (‘NDC’)-systeem dat

⁸⁴ Zie Brown en Nijman (2012).

⁸⁵ Overigens zijn dit geen overdrachten tussen deelnemers van de pensioenregeling, maar binnen het klantenbestand van de verzekeraar die de annuïteit aanbiedt.

⁸⁶ Deze methode zal ook worden gevolgd door Shell bij het omzetten van de huidige eindloonregeling naar een individuele beschikbare premieregeling.

⁸⁷ Zie ook de variant ‘fondssluiting’ in hoofdstuk 3.

wordt gefinancierd via een omslagstelsel⁸⁸ en deels uit een kapitaalgedekte, individuele DC-regeling, het Premie Pensioen Systeem (PPS).⁸⁹ In 2007 zijn de tweede pijlerpensioenregelingen omgevormd van DB-regelingen (een eindloonregeling met de mogelijkheid om extra pensioen te sparen via een DC-component) naar individuele beschikbare premie (IDC)-regelingen.

De Zweedse NDC-regeling werkt als volgt. Voor iedere werknemer wordt zestien procent van het inkomen (met een minimum en maximum waarde) ingehouden. Dit bedrag wordt bijgeschreven in een individuele pensioenrekening voor de werknemer. Ieder jaar wordt het opgebouwde bedrag geïndexeerd met, normaal gesproken, de loonstijging, echter deze indexatie kan variëren met de leeftijdsopbouw van de bevolking en het rendement op de bufferfondsen. Rond pensionering zet de werknemer het opgebouwde bedrag om in een annuïteit op basis van de dan geldende, uniforme levensverwachting. Een stijging in de levensverwachting in de periode tot pensionering wordt dus door de werknemer zelf gedragen via een (lagere) conversiefactor.

Net als IDC-regelingen administreren NDC-regelingen de ingelegde premies in individuele rekeningen (in het geval van de NDC-regeling is dit puur een administratieve handeling; het betreft immers *notional* rekeningen), waar ze gedurende de looptijd aangroeien op basis van een jaarlijkse rentevoet. Een belangrijk verschil is de aard van de rentevoet die wordt gebruikt. Waar bij een IDC-regeling deze oprenting het gerealiseerde rendement op het opgebouwde pensioenvermogen betreft, ligt dit bij een NDC-regeling anders. Dat lijkt logisch, aangezien de NDC-regeling via een omslagstelsel wordt gefinancierd: er is geen beleggingsportefeuille.⁹⁰ Zodoende worden in het Zweedse NDC-systeem de aanspraken jaarlijks opgehoogd met een *notional* rentevoet die in principe de loonstijging volgt, echter af kan wijken wanneer de ontwikkeling van de bevolkingsopbouw hiertoe aanleiding geeft, of het rendement op de bufferfondsen achterblijft. Deze eerste factor is uiteraard gekoppeld aan de omslagfinanciering, waardoor het stelsel op een heel directe wijze de effecten van vergrijzing (en in het bijzonder, de verslechtering van de afhankelijkheidsratio) merkt. Het tweede punt sluit aan bij de solvabiliteitseisen van de regeling. Indien in enig jaar de totale waarde van de verplichtingen hoger is dan de jaarlijkse premies plus de waarde van de bufferfondsen, dan wordt de indexatie neerwaarts aangepast.

Is deze NDC-regeling daarmee actuarieel fair? Enerzijds is het zo dat de (in beginsel, onvoorwaardelijke) jaarlijkse aangroei van de individuele aanspraken en de directe koppeling tussen premie-inleg en uitbetaling de herverdeling tussen deelnemers aan de regeling beperken. Ook bij (negatieve) aanpassing van de indexatie wordt deze

⁸⁸ Daarnaast worden er ook buffers aangehouden ter dekking van risico's ter waarde van circa 25 procent van het bbp.

⁸⁹ Het systeem kent bovendien een gegarandeerde minimumuitkering.

⁹⁰ Anders dan de bufferfondsen.

dusdanig vormgegeven dat alle deelnemers met opgebouwde rechten op eenzelfde manier worden geraakt.⁹¹ Echter, aangezien een NDC-regeling op omslagbasis wordt gefinancierd is de regeling strikt genomen niet actuarieel fair over de levensloop aannemende dat het marktrendement groter is dan het impliciete rendement in een omslagstelsel (dat wil zeggen, de som van de productiviteits- en bevolkingsgroei).⁹²

Het Zweedse Premie Pensioen Systeem is een IDC-regeling, waarvoor een vaste premie van 2,5 procent van het inkomen wordt berekend. Deze premie wordt op een individuele pensioenrekening gestort en de deelnemer kan zelf kiezen waarin wordt belegd. Bij pensionering wordt het opgebouwde vermogen omgezet naar een levenslange annuïteit tegen een vaste conversiefactor, maar met enige flexibiliteit voor wat betreft het type uitkering (vast of variabel) en het deel van het vermogen dat wordt omgezet. Deze regeling is zodoende in hoge mate actuarieel fair.

Tot slot wordt in de Zweedse tweedepijler regelingen gedurende het werkzame leven een pensioenvermogen opgebouwd dat bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd⁹³ wordt omgezet in een annuïteit op basis van de dan geldende marktrente en (sekseneutrale) levensverwachting. Deze regelingen bieden echter vaak de mogelijkheid om te kiezen tussen een levenslange annuïteit of een annuïteit met een begrensde uitkeringsduur van minimaal vijf jaar.⁹⁴ Bij een begrensde en kortere uitkeringsduur is de uitkering hoger.

Deze optie biedt deelnemers de mogelijkheid om te kiezen voor een hogere uitkering wanneer er sprake is van een hogere sterftekans (bijvoorbeeld, wanneer een deelnemer een slechte gezondheid heeft). Op deze manier kan meer flexibiliteit in de uitkeringsduur van een annuïteit 'perverse' levensverwachtingsherverdeling⁹⁵ beperken. Overigens heeft deze optie uiteraard wel het risico dat na verloop van tijd een deel van het pensioeninkomen wegvalt, wanneer de deelnemer toch een langer leven beschoren blijkt te zijn dan aanvankelijk verwacht. Een vergelijkbaar resultaat, maar met lager risico, kan worden bereikt door te kiezen voor een hoog/laag-constructie.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe Zweedse tweedepijler pensioenregelingen is gekozen voor een lange transitie waarbij de nieuwe toetreders vanaf ingangsdatum gaan deelnemen in de nieuwe regeling, maar de bestaande deelnemers tot het einde van de loopbaan in de oude regeling pensioen blijven opbouwen. Evenals bij de overgang van DB- naar DC-regelingen in het VK betekent dit

⁹¹ Al gaat het in dat geval over hoe schokken worden opgevangen, en dus geen structurele waardeoverdrachten. De keerzijde hiervan is overigens dat er geen intergenerationale risicodeling is, zodat ouderen in geval van schokken niet worden ontzien.

⁹² Onder normale omstandigheden - een dynamisch-efficiënte economie - is dit altijd het geval, zoals wordt uitgedrukt in de Aaron-conditie: $r > g+n$. Actuariële *fairness* gaat immers uit van discontering tegen het marktrendement, terwijl een omslagstelsel de loongroei als uitgangspunt neemt.

⁹³ Of al een aantal jaar daarvoor, bijvoorbeeld vanaf zestig jaar.

⁹⁴ OECD (2009).

⁹⁵ Herverdeling van bijvoorbeeld lager naar hoger opgeleide deelnemers binnen dezelfde pensioenregeling veroorzaakt door de lagere levensverwachting van de eerste groep.

dat de kostendekkende premie in de oude regeling geleidelijk zal stijgen naarmate de populatie vergrijst. Aangezien de premies voor de oude DB-regelingen volledig voor rekening van de werkgevers komen, dragen deze ook de gehele kostenstijging.

1.3 Denemarken

Het pensioenstelsel van Denemarken wordt doorgaans aangemerkt als een van de beste ter wereld.⁹⁶ De tweedepijler regelingen en het aanvullende basispensioen in de eerste pijler, ATP, zijn georganiseerd als individuele, verzekerde DC-regelingen met collectieve elementen.

Het Deense aanvullende basispensioen, ATP, is een voorbeeld van een nominaal gegarandeerde, verzekerde DC-regeling. Premies zijn uniform en resulteren in een actuariële pensioenopbouw. Dat werkt sinds 2008 als volgt. In ATP wordt op jaarbasis tachtig procent van de ingelegde premies gebruikt om een gegarandeerde, nominale pensioenuitkering in te kopen. Deze garantie wordt vormgegeven in het beleggingsbeleid door de ingelegde premie, via een individuele pensioenrekening, in een hedgeportefeuille te beleggen. De omvang van deze uitkering hangt af van de dan geldende marktcondities (waaronder de marktrente) voor een (uitgestelde) annuïteit die ingaat per de pensioengerechtigde leeftijd. De toekomstige (nominale) uitkering heeft dus per definitie een actuariële relatie tot de premie-inleg, en is bovendien gegarandeerd. De voorwaardelijke (prijs)indexatie van deze nominale uitkering, en bijvoorbeeld de kosten van een stijging in levensverwachting, wordt gefinancierd uit de overige twintig procent van de premie en het beleggingsrendement dat hierop wordt gegenereerd.⁹⁷

We zien in dit systeem dus een actuariële relatie tussen tachtig procent van de premie en de nominale opbouw. In hoeverre de overige twintig procent ook vertaald kan worden in een actuariële opbouw is overigens minder eenduidig. Aangezien het uitgangspunt is dat ook deze twintig procent altijd volledig aan de betreffende deelnemer toekomt, zou echter ook hier geen (tijdswaarde)herverdeling plaats moeten vinden.

Tweedepijler pensioenregelingen bieden vaak enige flexibiliteit met betrekking tot de decumulatie van pensioenrechten; er kunnen bijvoorbeeld ook annuïteiten met een bepaalde looptijd ingekocht worden. Evenals de Zweedse tweedepijler regelingen biedt dit deelnemers met een lage levensverwachting de mogelijkheid om de waarde van de pensioenregeling voor hen te vergroten, wat 'perverse' levensverwachtingsherverdeling kan beperken.

⁹⁶ In de laatste editie van de jaarlijkse Melbourne Mercer Global Pension Index komt het Deense stelsel zelfs als beste uit de bus. In de voorgaande editie, waar Denemarken overigens nog niet in werd meegenomen, nam Nederland deze plek nog in. Zie Mercer (2012).

⁹⁷ Zie Rohde en Dønsøe (2010).

1.4 Zwitserland

Zwitserland kent een grote, verplichte tweede pensioenpijler met een aantal gegarandeerde elementen en is een voorbeeld van een *cash balance scheme*.

In de tweede pijler worden, wettelijk vastgelegde, progressieve premies berekend die gelijk zijn aan opgebouwde 'credits'. De premies (en 'credits') zijn in Zwitserland een percentage van het pensioengevende loon en stijgen met de leeftijd van de deelnemers, van zeven procent voor deelnemers in de leeftijd van 25-34 jaar; tot achttien procent voor deelnemers van 55 jaar en ouder.⁹⁸ De gespaarde 'credits' worden jaarlijks opgehoogd met een percentage dat is gebaseerd op de loongroei. Dit betreft een wettelijk vastgelegd minimumpercentage, dat de afgelopen jaren vanwege de daling van de marktrente stapsgewijs is verlaagd van vier procent in 2002 naar 1,5 procent in 2012.⁹⁹ De opgebouwde 'credits' bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd worden gedeeld door een eveneens vastgelegde conversiefactor, van momenteel 6,4 procent¹⁰⁰, die uitgaat van uniforme sterftekansen.¹⁰¹ Op deze manier garandeert het Zwitserse systeem een zekere (doel)vervangingsratio: een volledige vermogensopbouw resulteert in 'credits' van circa vijfhonderd procent van het inkomen, en, vertaald naar een annuïteit, in een (doel)vervangingsratio van circa 35 procent.¹⁰² Overigens kunnen zowel het minimum rentepercentage als de conversiefactoren worden aangepast; dit heeft de afgelopen jaren ook regelmatig plaatsgevonden, zodat de garanties enigszins 'zacht' zijn gebleken.

In hoeverre is dit systeem actuarieel fair? Door de combinatie van (gegarandeerde) ophoging van pensioen'credits' bestaat er een actuariële relatie tussen inleg en opbouw, al is deze niet volledig actuarieel fair wanneer het gerealiseerde beleggingsrendement op de inleg niet volledig zou worden gebruikt voor ophoging van de 'credits'. Gezien de lage minimumrente en de relatief hoge conversiefactor is aan te nemen dat de lage ophoging in de opbouwfase wordt gecompenseerd door een relatief gunstige conversie, wat overigens zowel de accumulatie- als de decumulatiefase minder actuarieel fair maakt.¹⁰³

1.5 Duitsland

Het pensioenstelsel van Duitsland wordt gekenmerkt door een grote eerste pijler en een beduidend kleinere (maar groeiende) tweede pijler. De eerste pijler is

⁹⁸ Er worden vier leeftijdsgroepen onderscheiden: 25-34, 35-44, 45-54 en 55-64/65. De pensioengerechtigde leeftijd in Zwitserland bedraagt voor mannen 65, voor vrouwen 64 jaar.

⁹⁹ Het is de intentie om een automatische koppeling te maken tussen de minimumrente en de gemiddelde marktrente voor zeven-jaars Zwitsers staatspapier, zie ook OECD (2012).

¹⁰⁰ OECD (2012).

¹⁰¹ Gezien de verschillende pensioenleeftijden (dus de verschillende startdatum van de uitkeringsperiode) voor mannen en vrouwen verschilt deze factor enigszins naar geslacht. Er wordt echter uitgegaan van sekseneutrale sterftekansen.

¹⁰² Dit betreft de vervangingsratio van alleen de tweede pijler; inclusief het eerste pijlerpensioen komt de vervangingsratio uit op circa 60-65 procent. Zie OECD (2011).

¹⁰³ Zie Bütler en Ruesch (2007).

georganiseerd als een inkomensgerelateerde regeling op basis van pensioenpunten, die wordt gefinancierd via een omslagstelsel. Deelnemers sparen punten op basis van hun verdiende loon die, bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, worden vermenigvuldigd met een (geïndexeerde) pensioenpuntenwaarde. De tweede pijler bestaat uit vrijwillige DB-pensioenregelingen, waarin de doorsneesystematiek wordt gehanteerd.

Het Duitse puntensysteem in de eerste pijler is omslaggefinancierd en pensioenaanspraken zijn gerelateerd aan het verdiende inkomen (en zodoende, indirect, aan de vaste, inkomensgerelateerde premies) gedurende het werkzame leven. In het Duitse systeem bestaat de opbouw overigens niet uit de betaalde premie, maar wordt de opbouw bepaald door de gespaarde pensioenpunten.

Een pensioenpunt wordt gespaard door één jaar premie-inleg over een gemiddeld inkomen. Ook de vertaling van pensioenpunten naar pensioenuitkering vindt op een iets andere manier plaats. Waar er in het Zweedse systeem een jaarlijkse ophoging van de aanspraken plaatsvindt tijdens de opbouwphase, gebeurt dit in het Duitse puntensysteem pas bij de conversie van de opgebouwde punten naar een pensioenuitkering; bij pensionering dus. Dit gebeurt door de opgebouwde punten te vermenigvuldigen met de waarde van een pensioenpunt. Het resulterende bedrag is de maandelijkse pensioenuitkering.¹⁰⁴

De waarde van deze pensioenpunten verandert jaarlijks met als basis de groei van de bruto lonen. De werkelijke aanpassing kan lager uitkomen, door middel van (met name) een *sustainability ratio* die de ontwikkeling van de grijze druk weerspiegelt.

Zodoende is het Duitse eerstepijler stelsel op basis van pensioenpunten in grote lijnen vergelijkbaar met de NDC-regeling in de Zweedse eerste pijler: in beide systemen bouwt de deelnemer een in principe onvoorwaardelijk, reëel, recht op. Aangezien beide systemen omslaggefinancierd zijn, speelt ook hier dat de regeling strikt genomen niet actuarieel fair is zolang het marktrendement groter is dan de som van de productiviteits- en de bevolkingsgroei.

2. Conclusie

In veel buitenlandse pensioenstelsels bestaat ook enige vorm van herverdeling, maar de doorsneesystematiek lijkt daar geen onderwerp van discussie te zijn. Dit kan verklaard worden uit het feit dat kapitaalgedekte DB-regelingen met een doorsneesystematiek, zoals we die in Nederland kennen, in veel landen nog maar

¹⁰⁴ Momenteel is de maandelijkse waarde van een pensioenpunt € 28,07 (voor West-Duitsland, sinds 1-7-2012). Indien een deelnemer gedurende veertig jaar tegen een gemiddeld loon heeft gewerkt en premies heeft afgedragen, heeft hij veertig pensioenpunten opgebouwd. Wanneer deze deelnemer nu zijn pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft hij recht op een maandelijkse uitkering van $40 * 28,07 = € 1.122,80$.

weinig worden gebruikt en een relatief klein aandeel hebben in de totale oudedagsvoorziening. In de meeste ons omringende landen (zoals Zweden en Duitsland) leunt de totale pensioenvoorziening (nog) sterk op omslaggefinancierde eerstepijler pensioenen.

Gezien de functie van de eerste pijler als basisvoorziening, is het denkbaar dat in dergelijke stelsels herverdeling als een minder groot probleem wordt ervaren. Daar komt bij dat in die omslagstelsels, anders dan in Nederland, een directe koppeling tussen premie en inleg bestaat waardoor de herverdelingseffecten binnen generaties beperkt zijn. Dat geldt uiteraard niet voor de tijds waardeherverdeling. Maar die herverdeling is feitelijk alleen weg te nemen bij overstap op een kapitaalgedekt systeem. Dat is een fundamentele overstap, die weliswaar in verschillende landen is waar te nemen, maar waarschijnlijk door meer (of andere) factoren wordt gedreven dan louter het verkleinen van tijds waardeherverdeling.

In andere landen komen we pensioenstelsels tegen die meer actuariael fair zijn dan Nederlandse aanvullende pensioenregelingen. Dit betreffen grotendeels individuele DC-regelingen, zoals die bestaan in Denemarken en het VK. *Cash balance schemes* zoals gebruikt in de Zwitserse tweede pijler bieden ook een alternatieve wijze om enige mate van actuariële *fairness* in de opbouwfase te introduceren, al is deze methodiek typisch niet volledig actuariael fair.

Levensverwachtingsherverdeling wordt in andere landen klaarblijkelijk nauwelijks als problematisch gezien. Van de landen die we hebben bekeken zien we alleen in het VK een effectieve methode om deze herverdeling tegen te gaan, namelijk door aanbieders de mogelijkheid te bieden om de conversiefactoren te differentiëren naar persoonskenmerken. In veel landen (waaronder Nederland) is een dergelijke differentiatie momenteel echter niet toegestaan. Andere mogelijkheden om (vooral) 'perverse' herverdeling tegen te gaan kunnen zijn aftopping van pensioenopbouw of progressieve premies voor hogere inkomens, of variabilisering van de uitkeringsperiode.

De ervaring uit het buitenland leert dat bij overgang van een DB- naar een DC-regeling nieuwe deelnemers dikwijls worden ondergebracht in nieuwe regelingen, waardoor er een lange overgangperiode is waarbij oude en nieuwe regelingen naast elkaar bestaan. De kosten van deze transitie worden vaak afgewenteld op de sponsoren van de pensioenregelingen: de werkgevers.

Bijlage 2:

Gesprekken met belanghebbenden¹⁰⁵

Bij de start van dit onderzoek naar de voor- en nadelen van het gebruik van de doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen heeft SZW ons verzocht om, als onderdeel van het onderzoek, een reeks gesprekken te voeren met vertegenwoordigers van instellingen en belangengroepen uit het pensioenveld die te maken hebben met de doorsneesystematiek. Hierbij valt te denken aan groepen die een zekere deelnemersgroep in het (pensioen)debat vertegenwoordigen, zoals ouderen-, jongeren- en zzp'er-organisaties, en aan pensioenfondsen die een andere opbouwmethode dan de doorsneesystematiek hanteren en ervaring hebben met een transitie van een doorsnee- naar een alternatieve systematiek.

In deze bijlage doen wij verslag van de bevindingen uit de gesprekken die in dit kader zijn gevoerd.¹⁰⁶ Wij hebben gesproken met vertegenwoordigers van verschillende ouderenorganisaties, een jongerenorganisatie, een vereniging voor zzp'ers, een beroepspensioenfonds en een ondernemingspensioenfonds. De bevindingen uit deze gesprekken zijn als volgt opgebouwd.

Allereerst staan we stil bij solidariteit in aanvullende pensioenregelingen. Hoe wordt er momenteel door de achterban tegen solidariteit aangekeken, en wat is 'goede' en 'slechte' solidariteit? In hoeverre ligt solidariteit binnen pensioenregelingen onder druk, en hoe komt dat? We staan in het bijzonder stil bij de effecten van het gebruik van de doorsneesystematiek. Een eerste observatie uit de gevoerde gesprekken is daarbij overigens dat de gesprekspartners over het algemeen goed op de hoogte bleken te zijn van wat de doorsneesystematiek is en wat de effecten van deze systematiek kunnen zijn. De algemene stelling van onze gesprekspartners was echter dat dit in veel mindere mate - of helemaal niet - geldt voor hun achterban. Met dit in het achterhoofd geven we de meest relevante bevindingen weer over hoe er tegen de doorsneesystematiek wordt aangekeken.

¹⁰⁵ Het CPB dankt alle deelnemers aan deze gesprekken voor hun input. Onze gesprekspartners waren vertegenwoordigers of deelnemers van PensioenLab, ANBO, NVOG, KNVG, Unie KBO en Stichting ZZP Nederland. Daarnaast hebben wij van medewerkers van Shell Pensioenbureau Nederland en van het bestuursbureau van Stichting Pensioenfonds Medisch Specialisten een toelichting gekregen op de werking van de betreffende pensioenregelingen.

¹⁰⁶ Voor de volledigheid willen we benadrukken dat de argumenten en meningen die in deze bijlage worden weergegeven uitdrukkelijk die van de geïnterviewde organisaties en hun vertegenwoordigers zijn. Het CPB doet hier geen uitspraken over de validiteit van de aangedragen argumenten.

Vervolgens hebben we mogelijke alternatieven voor de doorsneesystematiek besproken, evenals mogelijke transitiepaden. Hierbij komt separaat de visie van onze gesprekspartners op de situatie en alternatieven voor zzp'ers aan de orde.

1. Solidariteit in aanvullende pensioenregelingen

1.1 Leeftijdssolidariteit

Zowel jongeren-, ouderen- als zzp'er-organisaties herkennen dat er een zekere scheefgroei in (leeftijd)solidariteit is ontstaan doordat meer deelnemers een onvolledige pensioenopbouw hebben. Hier moeten we niet alleen denken aan werknemers die op enig moment loondienst verruilen voor werken als zelfstandige, maar ook aan ouders die hun carrière tijdelijk onderbreken om voor kinderen te zorgen, of werknemers die van een werkgever met een DB-pensioenregeling overstappen naar een werkgever met een beschikbare premieregeling.

Jongeren zien bovendien de subsidiëring van ouderen door jongeren als een probleem, en vooral omdat het niet uit te leggen is en niet eerlijk is naar mensen die slechts in het eerste deel van de carrière pensioen opbouwen in het fonds, zoals mensen die rond hun 45-ste jaar zzp'er worden, of vroege starters op de arbeidsmarkt. Ook tijdswaardeherverdeling draagt immers bij aan 'perverse' herverdeling van laag- naar hoogopgeleiden. Laagopgeleiden beginnen vaak vroeger met werken en treden eerder weer uit. Door een actuariële opbouw te hanteren (bijvoorbeeld een doorsneepremie in combinatie met degressieve opbouw) kan deze herverdeling worden geëlimineerd.

Leeftijdssolidariteit wordt zodoende als de belangrijkste bron van oneerlijke herverdeling gezien. Als deze leeftijdssolidariteit niet wordt ondervangen zien vooral jongeren een discontinuïteitrisico van het pensioenstelsel: zij verwachten dat jongeren dan meer zelf hun pensioen willen gaan beheren.

Overigens is met de overgang van eindloon- naar middelloonregelingen, in de perceptie van een aantal gesprekspartners, al een groot deel van de herverdeling weggenomen tussen deelnemers met een vlak naar deelnemers met een stijgend inkomensprofiel - evenals de prikkel om in de jaren vóór pensionering werknemers 'pensioenpromoties' te geven.

1.2 Levensverwachtingsolidariteit

Herverdeling binnen aanvullende pensioenregelingen door verschillen in levensverwachting, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen of op basis van gezondheid, wordt niet als een probleem gezien, ook al resulteert dit in de praktijk onder meer in 'perverse' herverdeling van lager- naar hogeropgeleiden.

Door verschillende gesprekspartners wordt gewezen op de grote mate van homogeniteit - naar opleidingsniveau en beroep - van deelnemers in een bepaalde pensioenregeling (mogelijk met uitzondering van een grote en brede regeling als het ABP) waardoor de levensverwachtingsherverdeling in een specifiek fonds, naar verwachting, gemiddeld laag is. Differentiëren naar levensverwachting zou bovendien praktisch complex zijn. Ook wordt gewezen op het afnemende verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen. Daarnaast wordt herverdeling van mannen naar vrouwen deels goedge maakt via het nabestaandenpensioen. Het ouderdomspensioen dat een man met een vrouwelijke partner opbouwt vertegenwoordigt (gemiddeld) misschien een lagere waarde, maar het partnerpensioen voor zijn vrouw heeft (gemiddeld) een hoge waarde. Ten slotte merken enkele gesprekspartners op dat 'perverse' herverdeling ruimschoots wordt goedge maakt via de herverdeling van hoog- naar laagopgeleiden in de AOW en in de zorgvoorzieningen.

1.3 De doorsneesystematiek

Hoe wordt er tegen de doorsneesystematiek aangekeken? Welke aspecten zijn waardevol om te behouden, welke niet?

De jongeren zien de verplichtstelling en de collectiviteit van de aanvullende pensioenregelingen nog steeds als een groot goed. Naast de (goede) solidariteit die hiervan uit gaat, wordt verplichtstelling als het meest effectieve middel tegen gedragseconomische obstakels bij het sparen voor de oude dag gezien. Dit zijn aspecten die volgens hen behouden moeten worden, in combinatie met een meer actuarieel faire opbouw van pensioenrechten die tijdswaardeherverdeling beperkt.

De vertegenwoordigers van de ouderenorganisaties zijn van mening dat, ondanks de herverdeling, collectieve pensioenregelingen met de doorsneesystematiek nog steeds te prefereren zijn boven beschikbare premieregelingen, die weliswaar actuarieel fair zijn, maar andere belangrijke nadelen hebben vanwege rente- en inflatierisico bij omzetting in een annuïteit. Ook individuele (derde pijler) pensioenproducten zijn niet ideaal vanwege de hoge kosten en de afwezigheid van collectieve risicodeling (bijvoorbeeld renterisico).

De ouderenorganisaties benadrukken bovendien dat het gebruik van een doorsneepremie belangrijk is voor de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. Progressieve premies zouden slecht zijn voor de arbeidsmarktpositie van ouderen vanwege de hogere loonkosten voor de werkgever. Het negatieve arbeidsaanbodeffect van degressieve opbouwpercentages wordt zeer beperkt geacht: "ouderen zijn al blij als ze een baan hebben".

Vanuit de zzp'er-verenigingen wordt collectiviteit eveneens als een positieve factor gezien, mits in een pensioenregeling op basis van vrijwilligheid, met actuariael faire opbouw van pensioenrechten en meer keuzevrijheid over de uitkeringsperiode.

2. Alternatieven voor de doorsneesystematiek

2.1 Beperking van tijdswaardeherverdeling

Welke alternatieven komen volgens de gesprekspartners in aanmerking als alternatieven voor de doorsneesystematiek die de tijdswaardeherverdeling beperken?

Voor de ouderenorganisaties zijn de meest in aanmerking komende alternatieven het gebruiken van een doorsneepremie in combinatie met degressieve opbouw, of het hanteren van relatief lage (doorsnee)opbouw met relatief hoge, al dan niet onvoorwaardelijke indexatie.¹⁰⁷ Een progressieve premie ligt minder voor de hand met het oog op de loonkosten van oudere werknemers, indien deze niet volledig wordt gecompenseerd door lagere lonen.

De jongeren¹⁰⁸ zien een systematiek met een doorsneepremie en een degressieve opbouw als het meest logische, actuariael faire, alternatief voor de doorsneesystematiek. Op deze manier kan de collectiviteit (en naar alle waarschijnlijkheid ook de verplichtstelling) worden voortgezet en worden oudere werknemers niet benadeeld door hogere, meer actuariële premies.

Een scenario met een doorsneepremie in combinatie met degressieve opbouw creëert meer opbouw voor jongeren en minder voor ouderen. Volgens enkele gesprekspartners maakt de extra opbouw voor jongeren dat de pensioenen gevoeliger worden voor het inflatierisico, al zijn zij van mening dat dit in een reëel pensioencontract zou worden opgelost. Als een nadeel van degressieve opbouw wordt gezien dat de systematiek iets moeilijker te communiceren is. Er wordt benadrukt dat de doorsneesystematiek een simpele methodiek is, die in het verleden bij ondernemingspensioenfondsen is geïntroduceerd omdat dit gemakkelijker was voor de bepaling van de loonkosten dan progressieve premies. Overigens waren destijds de meeste pensioenregelingen gebaseerd op het eindloon; hierin past een systeem met degressieve opbouw minder goed.

¹⁰⁷ Deze regelingen zijn vergelijkbaar met de *cash balance schemes* zoals toegelicht in bijlage 1 bij de beschrijving van de Zwitserse tweede pensioenpijler. Feitelijk gebruiken deze regelingen een lage reken- (of inkoop)rente.

¹⁰⁸ Overigens blijken verschillende jongerenorganisaties uiteenlopende standpunten te hebben. Zo hebben recent een aantal politieke jongerenorganisaties hun visie voor een nieuw pensioenstelsel gepresenteerd. Deze visie richt zich op een stelsel van individuele rekeningen.

Een alternatief voor een doorsneepremie in combinatie met degressieve opbouw kan overigens nog zijn een degressieve opbouw te hanteren voor de werkgeversbijdrage en progressieve premies voor de werknemersbijdrage. De werkgeverspremie blijft op deze manier op het (relatief lage) niveau van de doorsneepremie zodat de loonkosten van oudere werknemers op het oude peil blijven. De premiekosten voor oudere werknemers worden zo weliswaar iets hoger, maar naar verwachting is dit minder een probleem doordat in deze levensfase de kosten van levensonderhoud vaak lager zijn. Voor jongeren is een lage premie juist aantrekkelijk aangezien hun besteedbaar inkomen vaak nog laag is, en de bestedingen hoog.

Een andere systematiek die door de ouderenorganisaties als een relevant alternatief wordt gezien is een pensioenregeling met relatief lage (doorsnee)opbouw, maar relatief hoge indexatie, liefst in combinatie met een reële aanspraak. In Nederland komen we deze methode bij een aantal beroepspensioenregelingen tegen.¹⁰⁹ Het is niet toevallig dat deze methode juist bij beroepsfondsen veel wordt gebruikt. De beroepsgroepen waarvoor deze regelingen zijn opgericht beginnen, door hun lange opleiding, normaal gesproken pas laat met werken, echter komen dan op een relatief stabiel (weinig stijgend), hoog inkomensniveau. Een 40-jarige en een 60-jarige deelnemer verdienen in een dergelijk fonds naar alle waarschijnlijkheid een vergelijkbaar inkomen. Deelnemers zijn niet in loondienst maar zelfstandigen of onderdeel van een maatschap, en hebben dus te maken met 'winst' in plaats van loon. Zodoende is de premie voor de pensioenregeling vaak een vast bedrag per jaar, dat wordt vertaald naar een vast bedrag aan pensioenopbouw. Deze opbouw wordt jaarlijkse opgehoogd met een rentevoet. In het pensioenfonds voor de medisch specialisten betreft dit een onvoorwaardelijke indexatie van drie procent met daarboven een voorwaardelijke additionele winstdeling indien de financiële situatie van het fonds het toelaat. Andere beroepsfondsen, zoals van de huisartsen en de fysiotherapeuten, gebruiken voorwaardelijke indexatie.

Het resultaat van een dergelijke methodiek is dat er een meer actuariële relatie ontstaat tussen de premie-inleg en de pensioenopbouw: feitelijk creëert deze methodiek een degressieve opbouw van pensioenaanspraken. De inleg van een 30-jarige deelnemer vertegenwoordigt, bij bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, immers een veel hogere pensioenuitkering dan de inleg van een 60-jarige. Typisch zal de regeling tijdswaardeherverdeling beperken, maar niet volledig elimineren, afhankelijk van de gekozen niveaus van opbouw en indexatie. Een bijkomend praktisch voordeel is overigens dat in deze regelingen nog steeds een doorsneepremie en doorsneeopbouw worden gehanteerd. Er is dus geen differentiatie in premie of opbouw naar leeftijd nodig.

¹⁰⁹ De beroepspensioenregelingen voor onder meer medisch specialisten, huisartsen, fysiotherapeuten, apothekers en notarissen hebben allemaal (deels) kenmerken van deze systematiek.

Zowel de geïnterviewde ouderen- als jongerenorganisaties zien overigens geen brood in (individuele) beschikbare premie (IDC)-regelingen. Het wegvallen van de collectiviteit waardoor er onder meer geen intergenerationele risicodeling meer mogelijk is wordt niet als optimaal gezien.

Zo'n IDC-regeling wordt binnenkort ingevoerd door Shell ter vervanging van de huidige eindloonregeling. De reden voor deze overstap staat overigens volledig los van de doorsneesystematiek of zorgen over de solidariteit, maar komt voort uit de behoefte van Shell om de volatiliteit van de kasstromen te elimineren. Shell wil wereldwijd (zoveel mogelijk) uniforme regelingen hanteren en zodoende is er gekozen voor een IDC-contract als nieuwe basisregeling, zoals gangbaar is in het Verenigd Koninkrijk.¹¹⁰ De premie voor de IDC-regeling is vastgesteld als een staffel die (zoals gebruikelijk bij Nederlandse beschikbare premieregelingen) oploopt met leeftijd. Ook bij beschikbare premieregelingen is het momenteel echter niet toegestaan om het *werknemers*deel van de premie te differentiëren naar leeftijd; zodoende wordt deze vastgesteld op een vast percentage van de gemiddelde premie. Deelnemers kunnen de gestorte premie laten beleggen volgens drie lifecycle beleggingsmixen. De deelnemer koopt zelf een annuïteit in met het opgebouwde pensioenvermogen. De prijs van deze annuïteit hangt af van de rentestand en de condities die de aanbieder (verzekeraar) bereid is te bieden op dat moment, al wordt in beginsel niet gedifferentieerd naar persoonskenmerken. Deze uitkering wordt gegarandeerd door de verzekeraar.

2.2 Beperking van levensverwachtingsherverdeling

Zoals eerder opgemerkt lijkt het draagvlak om levensverwachtingsherverdeling te beperken nauwelijks aanwezig. Voor zover er al behoefte is om deze vorm van herverdeling te beperken, kan dit volgens de ouderenorganisaties het beste worden gedaan door maatregelen op fondsniveau, zoals hoog/laag-constructies.¹¹¹ Hiermee hebben deelnemers de mogelijkheid om in de jaren direct na pensionering een hogere uitkering te krijgen, daarna een lagere. Hoog/laag-constructies kunnen bijvoorbeeld door deelnemers met een hogere sterftekans worden gebruikt om optimaal van het opgebouwde pensioen te profiteren.

De zzp'er-organisaties nemen in hun voorstel voor een zzp-pensioenfonds nadrukkelijk de mogelijkheid mee om te differentiëren naar lengte van de uitkering: bijvoorbeeld om, tegen verschillende premiepercentages, een uitkering van 10 jaar, 15 jaar of levenslang in te kopen. Ook op deze manier kom je tegemoet aan verschillen in levensverwachting van groepen deelnemers: laaggeschoolde deelnemers, die gemiddeld een lagere levensverwachting hebben, kunnen op deze manier volstaan met lagere premies.

¹¹⁰ Zie ook de beschrijving van IDC-regelingen in het VK in bijlage 1.

¹¹¹ Ook de eerder genoemde beroepspensioenregelingen bieden doorgaans een dergelijke faciliteit, vaak 'conversie' genoemd, waarbij een deel van de (vaste) indexatie tijdens de uitkeringsfase ingeruild kan worden voor een hogere uitkering in de eerste jaren na pensionering, en een lagere groei in de jaren daarna.

Herverdeling door verschillen in levensverwachting kan ook worden tegengegaan middels het premiebeleid. De huidige (eindloon)regeling van Shell Nederland is hiervan een voorbeeld. Werknemerspremies worden berekend op basis van een staffel en bedragen twee procent over het inkomen tot € 75.000 en acht procent over het meerdere. Deelnemers in de lagere inkomensklassen betalen dus slechts de lage premie van twee procent. Hiervoor bouwen ook de (relatief) lage inkomens in de eindloonregeling echter een aantrekkelijke pensioenuitkering op.

3. Mogelijke transitiepaden

Stel er zou besloten worden om de huidige doorsneesystematiek te wijzigen naar een meer actuariële opbouw van pensioenrechten, bijvoorbeeld een doorsneepremie met een degressieve opbouw. Welk transitiepad zou dan moeten worden gevolgd?

Alle belangengroepen zijn het erover eens dat een transitie complex en kostbaar zal zijn en dat een lange overgang moeilijk te vermijden zal zijn. De ouderenorganisaties zijn van mening dat in een dergelijk geleidelijk transitiepad alle bestaande deelnemers aan een pensioenregeling de mogelijkheid moeten hebben om tot het einde van de loopbaan in de oude regeling pensioen te blijven opbouwen, terwijl alleen nieuwe toetreders de nieuwe regeling gaan gebruiken. De volledige transitie duurt in dat geval net zo lang als een (vrijwel) volledige pensioenopbouw: ongeveer 40 jaar. Blijvend meerdere stelsels naast elkaar wordt niet als wenselijk gezien, aangezien dat moeilijk uit te leggen is en er dan problemen ontstaan bij mensen die van het ene naar het andere stelsel overgaan. Ook de jongeren hebben geen kant en klare oplossing voor de transitieproblematiek en verwachten eveneens dat de kosten van de transitie over een lange periode uitgesmeerd zullen moeten worden zodat ze niet bij één generatie terecht zullen komen. Enige hulp uit de fiscale hoek bij het absorberen van deze kosten wordt door belangengroepen onvermijdelijk geacht. Bij een transitie zou bovendien gekeken moeten worden naar de samenstelling van het fonds. Indien veel deelnemers nog pensioen hebben opgebouwd in een eindloonregeling vraagt dit mogelijk een andere aanpak.

Ook de werkgever kan een rol spelen bij het financieren van een transitie naar een andere pensioenregeling. Een voorbeeld is het Shell Pensioenfonds dat binnenkort (voor de nieuwe opbouw) overgaat van een DB-eindloonregeling naar een individuele DC-regeling. Ook hier wordt een geleidelijk transitiepad gebruikt, waarbij vanaf ingangsdatum alle nieuwe toetreders gaan deelnemen aan de nieuwe regeling, terwijl de bestaande deelnemers tot het einde van het dienstverband van de oude regelingen gebruik blijven maken. Het gebruik van deze methode is mede ingegeven door het feit dat Shell wereldwijd deze transitie gaat toepassen, en deze methode het meest gangbaar is in Angelsaksische landen. Deze transitie zal te zijner tijd leiden tot een aanzienlijke stijging van de kostendekkende premies in de oude regeling. Gezien

de begrensde werknemerspremie zullen deze kosten volledig bij de sponsor - de werkgever - terecht komen.

4. Zzp'ers

De opkomst van zzp'ers wordt vaak aangehaald als een van de aanleidingen om de doorsneesystematiek in pensioenregelingen tegen het licht te houden. Hoe wordt aangekeken tegen zzp'ers en hun pensioen?

Opvallend is dat de verschillende belangengroepen op dit onderwerp er zeer uiteenlopende meningen op na houden. Door onder meer de ouderenorganisaties wordt gewezen op het feit dat zzp'ers op twee manieren tegemoet gekomen kunnen worden in pensioenregelingen. Een oplossingsrichting kan zijn om aanvullende pensioenregelingen meer actuarieel fair te maken - dus de doorsneesystematiek om te vormen naar (bijvoorbeeld) een doorsneepremie in combinatie met een degressieve pensioenopbouw, waardoor het gemakkelijker wordt om over te stappen tussen verschillende dienstverbanden en soorten pensioenregelingen zonder verlies van (impliciete) pensioenrechten. Anderzijds kan er ook worden ingezet op het stimuleren (of verplichten) dat zzp'ers deelnemen aan pensioenregelingen met de doorsneesystematiek. Deze optie lijkt echter nauwelijks aandacht te krijgen in het debat. In dit laatste geval kunnen werknemers die in het tweede deel van hun loopbaan zzp'er worden profiteren van een relatief gunstige pensioenopbouw - evenals wanneer zij in loondienst zouden zijn gebleven.

Ook de geraadpleegde jongeren zijn er voorstander van dat zzp'ers verplicht gaan sparen voor hun pensioen. Dit gebeurt nu al in enkele bedrijfstakpensioenfondsen: de schilders en stukadoors.¹¹² Zij vinden dit vooral van belang voor 'quasi-zzp'ers': zzp'ers die eigenlijk in loondienst zou moeten (en willen) zijn, maar door de economische omstandigheden min of meer zijn gedwongen om zich als zelfstandige te laten inhuren. Deze groep kiest vaak niet (bewust) voor het ondernemerschap en mist vaak de middelen om zelf het pensioen te regelen en, bijvoorbeeld, een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. Onder 'echte' zzp'ers bestaat er echter veel weerstand tegen verplichte regelingen. Zij hebben bewust voor het ondernemerschap gekozen, en daarbij past de verplichtstelling niet.

Werknemers die uit loondienst zzp'er worden hebben overigens nu al de mogelijkheid om, op vrijwillige basis, nog maximaal 10 jaar pensioen te blijven opbouwen in de oude regeling. De ervaring leert dat hier slechts matig gebruik van wordt gemaakt. Het lage gebruik van deze optie is volgens zzp'er-verenigingen een illustratie van het feit dat zzp'ers andere behoeftes hebben op pensioengebied dan

¹¹² Een voorwaarde hiervoor is wel dat het taakgebied van het fonds duidelijk afgebakend is; dat is niet bij alle zzp'ers het geval.

werknemers. Een werknemersregeling openstellen voor zzp'ers is volgens hen dan ook niet de oplossing. De reden voor het gebrek aan animo voor deze regeling is volgens hen voornamelijk de mismatch tussen de pensioenregeling (die duidelijk geënt is op een loondienstverband) en zelfstandig ondernemerschap. Zo moet, bij continuering van deelname, de totale premie (het werknemers- én het werkgeversdeel) door de zzp'er worden betaald, wat leidt tot hoge kosten. Ook is de basis van de premiebetalingen niet eenduidig: een zzp'er heeft immers geen loon maar winst (of verlies), dat doorgaans meer in de tijd fluctueert dan het loon van een werknemer. Zodoende is voor zzp'ers de mogelijkheid om geen/minder premie te betalen wanneer de inkomsten tegenvallen, en hogere/inhaalpremie wanneer er veel wordt verdiend interessant. Een zzp-pensioenregeling zou zodoende uitvoeringstechnisch waarschijnlijk complex zijn.

Er wordt verschillend aangekeken tegen het inrichten van een apart pensioenfonds voor zzp'ers. Enkele samenwerkende zzp'er-organisaties stellen voor een vrijwillig pensioenfonds voor zzp'ers in te richten op basis van een collectieve beschikbare premieregeling, met een goede 'ring-fencing' van het opgebouwde pensioenvermogen¹¹³, en flexibiliteit ten aanzien van de duur van de uitkering. De ouderenverenigingen en de jongeren zien een separaat pensioenfonds voor zzp'ers niet als een valide alternatief vanwege de heterogeniteit van de doelgroep en de hogere kosten door de relatief hoge leeftijdsopbouw. Ook zal het, bij een nieuw te starten fonds, enige tijd duren voordat voldoende vermogen is opgebouwd en kostenefficiënt werken mogelijk is.

5. Conclusie

Uit gesprekken met belanghebbenden maken we op dat tijdswaardeherverdeling in aanvullende pensioenregelingen met de doorsneesystematiek niet als ideaal of zelfs als problematisch wordt gezien. Meningen lopen uiteen of de voordelen van een meer actuarieel faire systematiek opwegen tegen de nadelen van de transitie.

Een doorsneepremie in combinatie met degressieve opbouw wordt als een relevant alternatief gezien om tijdswaardeherverdeling te elimineren. Opbouw zoals plaatsvindt in de beroepspensioenregelingen, volgens een *cash balance* methodiek, is ook een interessant alternatief. Hiermee hoeft bovendien niet te worden afgestapt van het hanteren van een doorsneepremie en -opbouw. Een eventuele transitie van de doorsneesystematiek naar een meer actuarieel faire methode (bijvoorbeeld degressieve opbouw) zal naar verwachting complex en kostbaar zijn en lang duren.

¹¹³ Nu sparen veel zzp'ers voor hun pensioen via 'box 3'-vermogen. Dit kan echter worden aangesproken bij, bijvoorbeeld, een faillissement van de zelfstandige.

Levensverwachtingsolidariteit wordt niet of nauwelijks als een probleem gezien. Voor zover er behoefte is om deze te beperken kan dit gebeuren binnen de kaders van de pensioenregeling, door het aanbieden van hoog/laag-constructies.

Over hoe de pensioenvoorziening voor zzp'ers in te richten lopen de meningen uiteen, vooral over de vraag of zzp'ers verplicht voor hun pensioen moeten gaan sparen, en of dit in een apart zzp-fonds of in een bestaande (bedrijfstak)pensioenregeling dient plaats te vinden.

Bijlage 3

Begeleidingscommissie

De volgende personen hebben deelgenomen aan de begeleidingscommissie die door het ministerie van SZW is samengesteld ten behoeve van dit onderzoek:

Lennart Janssens	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Emil Soetendal	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Adrie Moons	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Jeroen van den Bosch	Autoriteit Financiële Markten
Richard Venniker	De Nederlandsche Bank
Peter Minderhoud	De Nederlandsche Bank
Myrthe de Jong	Ministerie van Financiën
Emiel Afman	Ministerie van Financiën
Bart Boon	Ministerie van Financiën
Paul Overbeek	Ministerie van Economische Zaken
Lyda den Hartog	Ministerie van Economische Zaken
Ap Fraterman	VNO-NCW
Chris Driessen	FNV
Edith Maat	Pensioenfederatie
Tarik Uçar	Pensioenfederatie
Dick Boeijen	PGGM
Roel Beetsma	Universiteit van Amsterdam, MN Leerstoel