

Pak in 2015 door met afschaffen doorsneesystematiek

Overgangsregeling hoeft niet tot premiestijging te leiden, omdat pensioenfondsen op uitvoeringskosten nog kunnen besparen

Raymond Gradus en
Lucien Vijverberg

Steeds breder wordt het inzicht dat de doorsneesystematiek voor pensioenfondsen onhoudbaar is. Veranderingen op de arbeidsmarkt nopen tot aanpassing van deze subsidie van jong naar oud. Tegenwoordig wisselen werknemers vaker van baan en kiezen zij vaker na een periode in dienstbetrekking te hebben gewerkt voor de status van zzp'er. Wel roept de overgang naar een ander pensioenstelsel aanzienlijke transitieproblemen op.

Deelnemers tot 45 jaar hebben immers meebetaald voor oudere cohorten, maar zichzelf mogen na een overgang niet langer rekenen op overdrachten. Volgens berekeningen van het CPB gaat het hierbij om een eenmalig bedrag van €97 mrd. Het Actuariel Genootschap komt overigens op een aanzienlijk lager bedrag van €25 mrd uit door er rekening mee te houden dat de gelden van jongere deelnemers voortaan langer renderen. Afschaffing van de doorsneesystematiek kan uiteraard alleen plaatsvinden indien de overgangsproblematiek op een aanvaardbare manier wordt opgelost. Daarbij zitten werkgevers niet te wachten op de financiering van een overgangsregeling bovenop de huidige al torenhoge premies.

Deze vrees is echter ongegrond, indien de huidige stelselwijziging wordt aangegrepen om tot een aanzienlijke vereenvoudiging en een verlaging van de uitvoerings- en beleggingskosten van pensioenfondsen te komen.

Een rapport van LaneClark&Peacock (LCP) wees onlangs fijntjes op het feit dat zowel de kosten van vermogensbeheer als de uitvoeringskosten van Nederlandse pensioenfondsen aanzienlijk zijn. De bedoelde kosten bedroegen in 2013 volgens LCP respectievelijk €1 mrd en €5,7 mrd. Deze kosten zijn daarmee gelijk aan 23,5% van de jaarlijkse premiebetalingen.

De vermogensbeheerkosten bestaan



Nauwelijks verschil in rendement tussen fondsen die veel en die weinig kwijt zijn aan bonussen

uit de beleggingskosten en de transactiekosten. Bij de beleggingskosten lijkt de meeste doelmatigheidswinst te behalen. Zij bedragen in 2012 0,53% en in 2013 0,54% van het totale belegde vermogen. De beleggingskosten die de pensioenfondsen maken, lopen aanzienlijk uiteen. Daarvoor bestaan verschillende verklaringen. Sommige fondsen beleggen relatief veel in dure producten, zoals vastgoed en private equity, waar ook meer rendement tegenover kan staan. Maar opvallend is dat LCP concludeert dat op basis van de gepubliceerde gegevens er nauwelijks tot geen verband lijkt te zijn tussen de gemaakte vermogensbeheerkosten en gerealiseerde beleggingsrendementen. Bij de beleggingskosten trekken vooral uitgekeerde bonussen

de aandacht. In 2012 keerden pensioenfondsen €1,15 mrd aan bonussen uit en in 2013 €1,5 mrd. Dat terwijl volgens LCP geen aantoonbaar verschil in rendement bestaat tussen fondsen die veel en weinig aan bonussen kwijt zijn.

Zoals wij afgelopen jaar in een WI-rapport ('Naar een solide en solidair pensioenstelsel') hebben geconcludeerd, kan een overgangsregeling bijna probleemloos worden gefinancierd als pensioenfondsen hun vermogensbeheerkosten voortaan beperken tot een bedrijfsbrede benchmark. Zo'n overgangsregeling kan worden uitgesmeerd over een periode van twintig jaar, want er is geen enkele noodzaak om dit in één jaar te doen. Ook eerdere overgangsregelingen met betrekking tot VUT en prepensioen wer-

den over meerdere jaren uitgesmeerd. Bovendien is er geen noodzaak om iedereen tot op de komma te compenseren ook omdat sommige cohorten nog veel eindloonrechten bezitten. Eveneens kan een regeling afhankelijk van de leeftijd eenvoudigweg plaatsvinden door voor een gewerkt jaar een extra opbouw te gunnen.

Een overgangsregeling hoeft niet tot een premiestijging te leiden, omdat ook bij de uitvoeringskosten nog besparingen zijn te behalen. Belangrijk daarbij zijn een stelselwijziging en verdere vereenvoudigingen. Hierdoor zullen de uitvoeringskosten door twee oorzaken dalen.

Ten eerste ligt het in de rede te veronderstellen dat het aantal pensioenuitvoerders verder zal afnemen, waardoor aanzienlijke schaalvoordelen zijn te behalen. Deze trend is al langer gaande, maar dit proces krijgt door de overstap naar een nieuw stelsel een krachtige impuls, doordat uitvoeringsorganisaties hierbij gaan concurreren om de gunst van cao-partijen. Verschillende studies geven bovendien aan dat daarmee ook de kwaliteit van de uitvoering omhoog kan. Over het algemeen geldt dat de uitvoeringskosten per deelnemer lager zijn voor grotere fondsen. Schaalvoordelen zijn bijvoorbeeld te behalen doordat kleinere pensioenfondsen hun vermogen onderbrengen bij grotere pensioenuitvoerders.

Ten tweede kunnen de uitvoeringskosten dalen doordat een door ons voorgestelde beschikbarepremieregeling (DB) minder administratiekosten vergt dan een regeling met toegezegde uitkeringen (DC). Dit komt voor een deel doordat het financiële toetsingskader eenvoudiger zal zijn. Onderzoek van DNB laat zien dat de uitvoering van een DC-regeling door pensioenfondsen aanzienlijk goedkoper is dan de uitvoering van een DB-regeling.

Raymond Gradus is directeur WI voor het CDA en hoogleraar VU, Lucien Vijverberg was projectmedewerker van het WI CDA.

