

Pak in 2015 door met afschaffen doorsneesystematiek

2 jan 2015 |

- [Raymond Gradus](#)
- [Lucien Vijverberg](#)

De doorsneesystematiek in de financiering van aanvullende pensioenen is een onhoudbaar principe door de veranderende arbeidsmarkt en de perverse werking van het systeem. Beleidsmakers moeten daarom nu maar eens knopen doorhakken en dit systeem aan de kant te zetten, aldus Raymond Gradus en Lucien Vijverberg. De overgangsproblemen zijn volgens hen goed te overzien omdat er nog voldoende valt te besparen op uitvoeringskosten en vermogensbeheerskosten van pensioenfondsen en de overgang uitgesmeerd kan worden over een periode van ten hoogste twintig jaar.

Onhoudbaar systeem

Steeds breder wordt het inzicht dat de doorsneesystematiek voor pensioenfondsen onhoudbaar is. Veranderingen op de arbeidsmarkt pleiten voor 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. Ook staatssecretaris Klijnsma gaf onlangs aan dat “de veranderende arbeidsmarkt het lastiger maakt om met de doorsneepremie te blijven werken”.^[1] Eveneens wees zij op de perverse werking van de doorsneesystematiek, die erop neerkomt dat laagbetaalden het pensioen van hoogbetaalden subsidiëren. 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 Centraal Plan Bureau \(CPB, 2013\)](#) gaat het hierbij om een eenmalig bedrag van 97 miljard euro.^[2] [Het Actuarieel Genootschap](#) komt overigens op een aanzienlijk lager bedrag van 25 miljard euro 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 uitvoering- en beleggingskosten van pensioenfondsen te komen.

Uitvoeringskosten hoog

[Een rapport van LaneClark&Peacock \(LCP\)](#) wees er 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 miljard en 5,7 miljard euro. Deze kosten zijn daarmee gelijk aan 23,5 procent van de jaarlijkse premiebetalingen (zie Hollanders, 2014). De vermogensbeheerkosten bestaan uit de

beleggingskosten en de transactiekosten. Bij de beleggingskosten lijkt de meeste doelmatigheidswinst te behalen. Zij bedragen in 2012 0,53 procent en in 2013 0,54 procent 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 miljard euro aan bonussen uit en in 2013 1,5 miljard euro. Dat, terwijl volgens LCP geen aantoonbaar verschil in rendement bestaat tussen fondsen die veel en weinig aan bonussen kwijt zijn.

Transitie te overzien

Zoals wij eerder dit jaar in een WI-rapport [*Naar een solide en solidair pensioenstelsel*](#) hebben geconcludeerd kan een overgangsregeling bijna probleemloos worden gefinancierd als pensioenfondsen hun vermogensbeheerskosten voortaan beperken tot een bedrijfsbrede benchmark.^[3] Een overgangsregeling die wordt uitgesmeerd over een periode van 20 jaar want er is geen enkele noodzaak om dit in één jaar te doen. Ook eerdere overgangsregelingen met betrekking tot VUT/prepensioen werden 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 is een stelselwijziging en verdere vereenvoudigingen. Hierdoor zullen de uitvoeringskosten door twee oorzaken dalen.

Ten eerste ligt het in de rede om te veronderstellen dat het aantal pensioenuitvoerders verder zal afnemen, waardoor aanzienlijke schaalvoordelen zijn te behalen. 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 beschikbare-premieregeling (DC) minder administratiekosten vergt dan een regeling met toegezegde uitkeringen (DB). Dit komt voor een deel, doordat het financiële toetsingskader eenvoudiger zal zijn. Onderzoek van DNB geeft aan dat de uitvoering van een DC-regeling door pensioenfondsen aanzienlijk goedkoper is dan de uitvoering van een DB-regeling (zie Bikker en De Dreu, 2009).

* Dit artikel is in verkorte vorm verschenen in *Het Financieele Dagblad* van 2 januari 2015.

Voetnoten:

[1] Zie interview met haar in Pensioen Bestuur & Management, januari 2015, 1: 10-15.

[2] Het CPB gaat hierbij uit van een discontovoet van 2 procent.

[3] Voor een nadere uitwerking van een dergelijke overgangsregeling zie Gradus en Vijverberg (2014). In dit artikel wordt voor discontovoeten van 1,3 en 2 procent een overgangsregeling uitgewerkt. Becijferingen in dit artikel geven aan dat de compensatieregeling grosso modo kan worden betaald uit de kostenvoordelen van een nieuw stelsel en het vervallen van het omslagelement.

Referenties:

Bikker, J.A., en J. de Dreu (2009), [Operating costs of pension funds: the impact of scale, governance, and plan design](#), *Journal of Pension Economics and Finance*, 8(1), 63-89.

CPB, 2013, [Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneesystematiek](#), CPB-notitie, 28 oktober 2013.

Gradus, R.H.J.M. en L. Vijverberg (2014), “[Stappen zetten naar een moderner pensioenstelsel](#)”, Tijdschrift voor Openbare Financiën **46:2** 54-63.

Hollanders, D. (2014), [Pensioenfondsen eten tot een kwart van de jaarlijkse premiebetalingen op](#), *Me Judice*, 6 februari.

Te citeren als

Raymond Gradus, Lucien Vijverberg, “Pak in 2015 door met afschaffen doorsneesystematiek”, *Me Judice*, 2 januari 20