

## **Toelichting bij de compensatie afschaffen doorsneesystematiek**

*Problemen met de huidige uitwerking*

Vakcentrale voor Professionals

30-6-2020

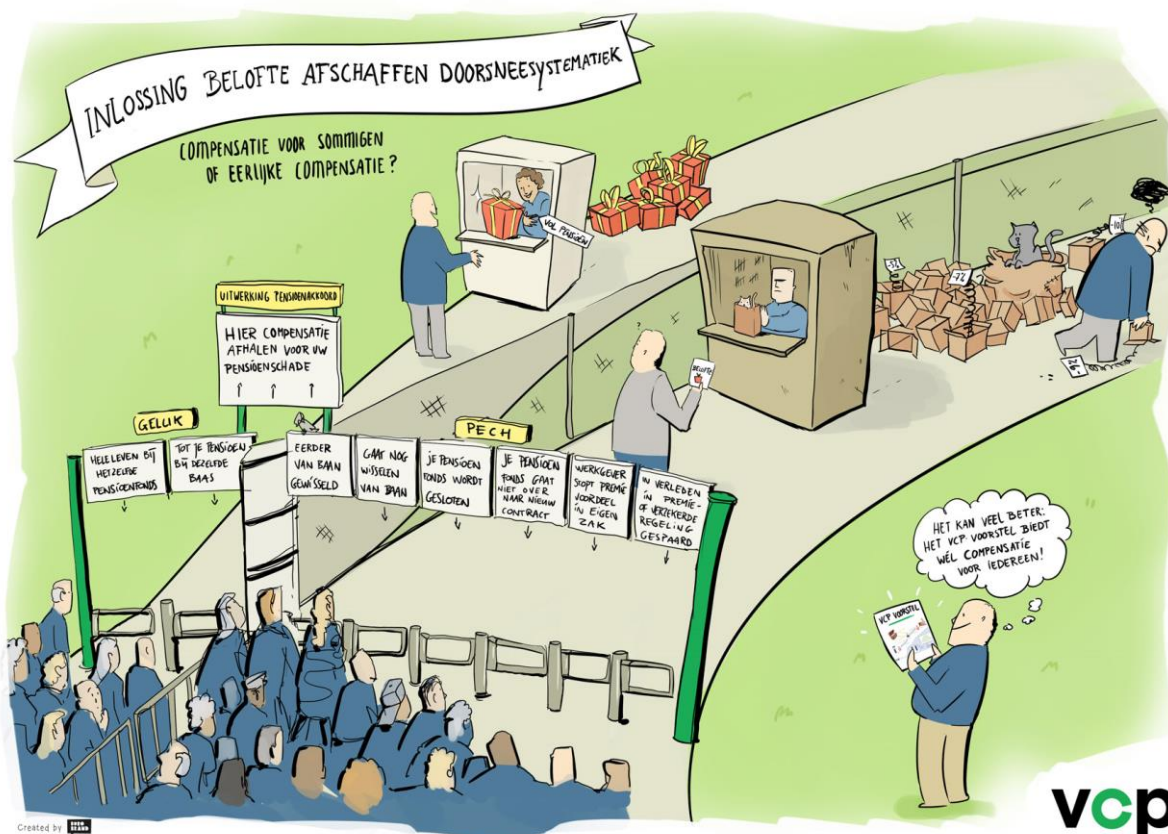


## Samenvatting

In het pensioenakkoord is afgesproken dat de bestaande doorsneesystematiek in de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen zal worden afgeschaft. Daarvoor in de plaats wordt landelijk een leeftijdsonafhankelijke premie ingevoerd met bijbehorende, met de leeftijd afnemende, pensioenopbouw. Dit heeft voor bestaande deelnemers tot gevolg dat zij pensioenschade zullen oplopen. Deelnemers rond de 45 jaar kunnen daarbij een terugval van hun pensioen van 10% of meer verwachten.

Om deze stap toch te kunnen maken is de afspraak in het pensioenakkoord opgenomen dat alle deelnemers in alle pensioenregelingen hiervoor gecompenseerd zullen worden. De uitwerking van het pensioenakkoord, zoals die op 22 juni in de vorm van een hoofdlijnennotie door Minister Koolmees aan de Tweede Kamer is verstuurd, geeft aan deze afspraak echter geen invulling. De huidige afspraken maken dat deelnemers buiten de boot zullen vallen. Hoewel de suggestie wordt gewekt dat het voor de deelnemers in DB-regelingen is opgelost is dat in veel gevallen niet de realiteit. Voor DB- en verzekerde regelingen is helemaal geen compensatie geregeld, en wordt alleen voor een heel specifieke groep deelnemers voorkomen dat het nadeel optreedt. De belofte van alle betrokken partijen uit 2019 wordt hiermee niet nagekomen.

De VCP biedt een alternatief dat wel invulling geeft aan compensatie voor iedereen. Helaas heeft Minister Koolmees laten weten dat hiervoor de in Tweede Kamer geen politiek draagvlak zou bestaan. Dat is teleurstellend aangezien de VCP oplossing zowel kostenneutraal en uitvoerbaar is, en volledig invulling geeft aan de in juni 2019 gemaakte afspraken.





## Achtergrond

In juni 2019 hebben kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties een Pensioenakkoord gesloten. Een wens van het kabinet daarbij was om de doorsneesystematiek af te schaffen en voor heel Nederland over te gaan op een leeftijdsonafhankelijke premie, met bij die premie een passende pensioenopbouw.

Aangezien deze nieuwe pensioenopbouw voor het overgrote deel van de deelnemers het pensioenperspectief verslechterd, is er afgesproken dat dit nadeel voor iedereen gecompenseerd zal worden.

De SER schrijft daarover het volgende in het advies uit juni 2019:

*“Een belangrijk aandachtspunt betreft de overgangsproblematiek. Zonder compensatie verslechtert het pensioenperspectief voor het overgrote deel van de deelnemers die nu pensioen opbouwen. Het zwaartepunt daarvan ligt bij deelnemers rond de 45 jaar.”*

en

*“Voor de SER is het belangrijk dat de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overgang op leeftijdsonafhankelijke premies op een evenwichtige en kostenneutrale manier worden doorgevoerd met adequate compensatie van de pensioenopbouw van de getroffen werknemers. (...) De compensatie-problematiek is niet alleen in financieel opzicht majeur, adequate compensatie is ook essentieel voor het vertrouwen in het pensioenstelsel.”*

In de brief aan de Kamer van 5 juni 2019 onderschrijft Minister Koolmees de noodzaak tot compensatie:

*“De uitwerking en uitvoering van de hervorming van het pensioenstelsel, met name op het punt van transitie en compensatie, vergt commitment van zowel politiek als van sociale partners in de komende jaren. Kabinet en sociale partners gaan ervan uit dat de afspraken in deze brief kabinetsperiode overstijgend zijn en dus langjarig commitment vraagt van politieke partijen en sociale partners.”*

*“Kabinet en sociale partners zien het als hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te voorkomen dat deelnemers onevenredig geraakt worden. Een evenwichtige overstap vergt dat het nadeel voor bestaande deelnemers voldoende wordt gecompenseerd.”*

## Het probleem

De *doorsneesystematiek* is het systeem dat in de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen wordt gebruikt om te voorkomen dat ouderen voor werkgevers veel duurder zijn dan jongeren. De pensioenpremie is ongeacht de leeftijd van de werknemer voor iedereen gelijk, maar de opbouw van pensioen ook. Hierdoor wordt er voor jongeren meer premie betaald dan de kostprijs van hun pensioen en voor ouderen minder. Een deel van de premie die voor jongeren wordt betaald gaat naar het pensioen van ouderen, waardoor de pensioenlasten gelijkmatig zijn verdeeld. Vanuit de kostprijs van pensioen bekeken lijkt dit systeem niet eerlijk, vanuit de opbouw bekeken echter wel: iedereen krijgt evenveel pensioen voor dezelfde prijs.

In het in juni 2019 gesloten pensioenakkoord is afgesproken dat het nieuwe systeem niet meer gericht is op de pensioenopbouw, maar op de ingelegde premie. De uiteindelijke uitkomst van het behaalde pensioen is daarmee afhankelijk van de resultaten op de beurs zonder dat die uitkomst op voorhand wordt beloofd. Met het verleggen van de focus van de uitkomst naar de inleg, wordt het voor de werknemer direct inzichtelijk welk vermogen beschikbaar is voor de pensioenvoorziening en

wat het verschil in kostprijs is. De *doorsneesystematiek* gaat niet samen met een systeem dat niet meer gericht is op de pensioenopbouw. Daarom moet deze worden afgeschaft. Dat kan op twee manieren:

1. Tijdsevenredige opbouw: inleg van een met de leeftijd oplopende premie.
2. Degressieve opbouw (neemt af met de leeftijd): inleg van eenzelfde premiepercentage voor iedereen.

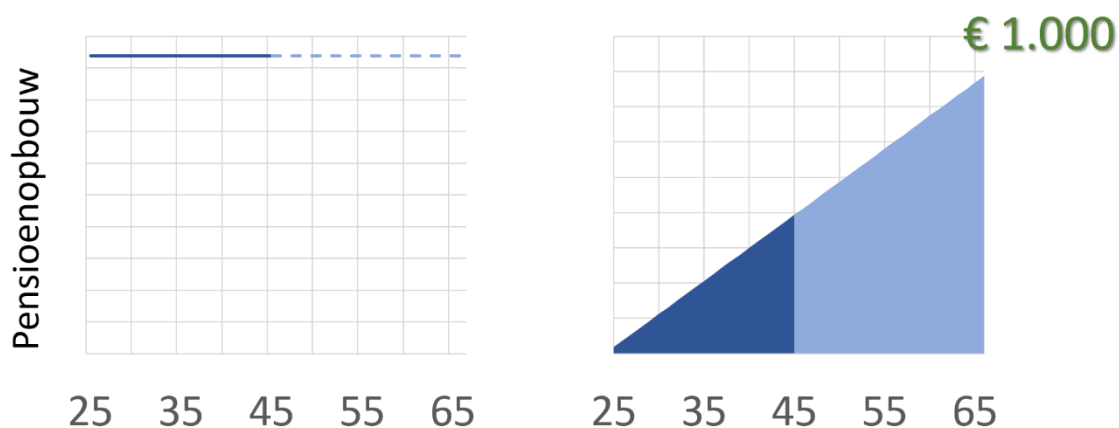
#### *Tijdsevenredige opbouw*

De eerste manier sluit aan bij de systematiek zoals die in de rest van Nederland gehanteerd wordt. Er is sprake van tijdsevenredige opbouw, en dat betekent dat elk jaar evenveel pensioen wordt opgebouwd over het inkomen. Zonder doorsneesystematiek betekent dit dat de premie oploopt met de leeftijd, zodat wordt aangesloten bij de kostprijs van het pensioen. Voor jongeren met veel toekomstige rendementsjaren kan de premie veel lager zijn dan voor oudere werknemers die nog maar weinig jaren tot hun pensioen hebben. Door hiervoor te kiezen worden ouderen binnen de bedrijfstakken – net als daarbuiten nu al het geval is – duurder als gevolg van de hogere premies die werkgevers moeten betalen. Het voordeel van deze wijze van het afschaffen van de doorsneesystematiek is dat er voor niemand een verslechtering in het pensioenperspectief ontstaat, omdat de bestaande tijdsevenredige opbouw ongewijzigd doorloopt.

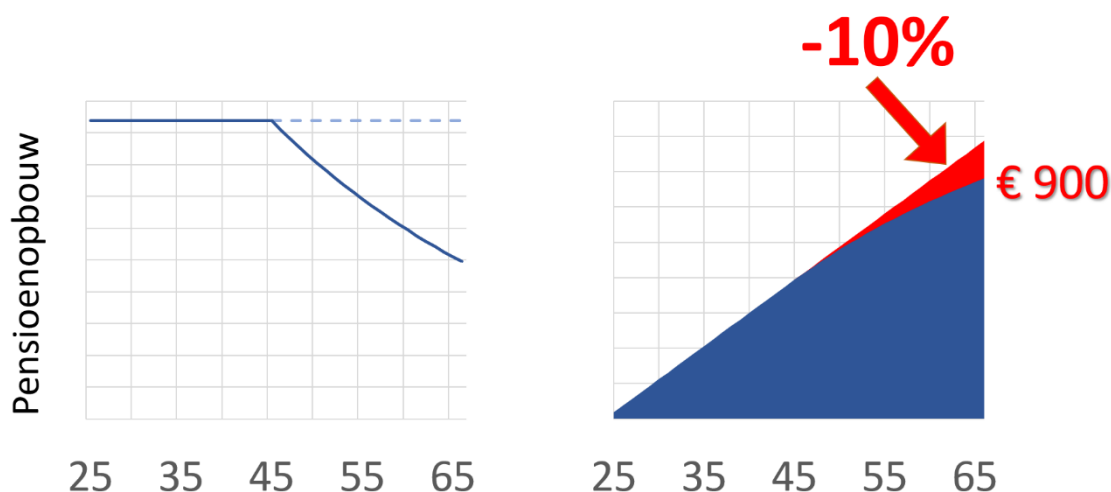
#### *Degressieve opbouw*

De andere manier is om vast te houden aan de leeftijdsonafhankelijke premie zoals die nu in de bedrijfstakken al bestaat, maar daar wel de opbouw aan te koppelen die bij die premie past. Het gevolg is dat de opbouw niet langer tijdsevenredig is, maar afneemt met de leeftijd: de degressieve opbouw. Het voordeel hiervan is dat ouderen niet duurder worden, maar er ontstaat binnen en buiten de bedrijfstakken een flink transitieprobleem omdat de bestaande opbouwlijn niet wordt doorgezet. Het gevolg van de overstap op een vlakke, leeftijdsonafhankelijke premie is nl. dat de opbouw / inleg boven de 45 jaar lager wordt dan in het huidige systeem. Iemand die precies op het kantelpunt zit bij de overstap, ziet zijn pensioenperspectief het meeste afnemen, dat loopt al snel op naar 10% minder pensioen als gevolg van verminderde inleg / opbouw en het gemiste rendement over die inleg. Naarmate iemand jonger of ouder is dan 45 neemt het nadeel af.

Het transitieprobleem zou opgelost kunnen worden door de degressieve opbouw alleen voor nieuwe generaties, die tot op heden geen pensioen hebben opgebouwd, toe te passen. Dan heeft geen enkele deelnemer nadeel. Op korte termijn lopen de premiekosten wel op, omdat de premies van bestaande deelnemers niet minder worden, maar de nieuwe instroom wel duurder wordt. Op de lange termijn nemen de kosten af, omdat de kosten van een regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie (degressieve opbouw) lager liggen dan in geval van tijdsevenredige opbouw. Als gevolg van het feit dat relatief meer geld op jongere leeftijd wordt ingelegd – met meer rendementsjaren voor die inleg – kan hetzelfde eindresultaat worden bereikt met gemiddeld 7% minder premie. Op korte termijn meer kosten, maar op de langere termijn minder kosten betekent dat het probleem in de tijd is: een *intertemporeel financieringsprobleem*, waarbij de uitdaging is om de winst op lange termijn nu in te kunnen zetten.



*Afbeelding 1: Tijdsevenredige pensioenopbouw*



*Afbeelding 2: Gevolgen van overstap naar degressieve opbouw tijdens de carrière*

De oplossingen voor compensatie die in de uitwerking zijn opgenomen

In de huidige uitwerking zijn er twee oplossingen voor de compensatie van werknemers opgenomen.. Een voor de DB-regelingen<sup>1</sup> en een voor de DC-regelingen<sup>2</sup>.

*In de uitwerking voorgestelde oplossing voor DB-regelingen*

Voor DB-regelingen is de zgn. dubbele transitie als oplossing naar voren geschoven. Dit houdt het volgende in. In het nieuwe stelsel zal er sprake zijn van persoonlijk voor het pensioen gereserveerde vermogens. Bij de overgang naar persoonlijk gereserveerde vermogens moet de bestaande pot met geld, die in het fonds aanwezig is, verdeeld worden. Bij deze verdeling wordt niet alleen gekeken naar de al opgebouwde aanspraak, maar wordt ook rekening gehouden met het toekomstig nadeel in de opbouw. Dat wil zeggen dat iemand van 45 jaar een stukje meer uit de collectieve pot krijgt

<sup>1</sup> De hier bedoelde DB-regelingen zijn die regelingen waarin deelnemers binnen een pensioenfonds hun pensioen opbouwen met inkoop van een aanspraak. Er is sprake van een pensioentoezegging en het fonds volgt de regels van het FTK om uitkering te verhogen of te korten.

<sup>2</sup> Met DC-regelingen worden de regelingen bedoeld waarin deelnemers op individuele basis premie sparen in een persoonlijke pensioenpot. In dit kader kennen verzekerde regelingen dezelfde problemen als de DC-regelingen

toegewezen ter compensatie van het toekomstig nadeel in de opbouw. Zo worden de verschillen gladgestreken tussen de generaties.

Er zijn drie belangrijke aannames die ten grondslag liggen aan dit systeem van toedelen:

1. Er wordt verondersteld dat de premie (zeer) langjarig op het huidige niveau blijft en de eerder genoemde premiewinst niet gelijk aan het systeem wordt onttrokken. Mocht dat wel gebeuren dan leidt het voor alle generaties tot een lager pensioen;
2. Elke deelnemer heeft zijn hele pensioen tot dan toe opgebouwd in een DB-regeling;
3. Het onder punt 2 genoemde fonds doet mee aan de transitie.

De eerste veronderstelling brengt met zich mee dat het behoud van de premie bij alle werkgevers met dergelijke regelingen decentraal, tussen werkgevers en werknemers, wordt geregeld. De realiteit is echter dat dit onder normale omstandigheden al bijzonder lastig te realiseren zal zijn, laat staan als het langjarig uitgevoerd moet blijven worden. Daarnaast zal deze premie al snel ongemerkt wegvloeien als er sprake blijkt te zijn van economische druk.

De tweede veronderstelling is nog minder goed houdbaar. Juist door de flexibilisering van de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren is het niet waarschijnlijk dat iedereen zijn hele carrière bij dezelfde werkgever in diezelfde regeling zit. Jaren waarin door werkloosheid, gemis aan een pensioenregeling of opbouw in een premieregeling (DC) er *geen* sprake is geweest van opbouw in het (DB) fonds, zorgt voor een reductie in de compensatie van de betreffende werknemer. Dat is niet uit te leggen, aangezien twee werknemers met hetzelfde nadeel op een totaal verschillende compensatie kunnen uitkomen.

De derde veronderstelling hoeft geen stand te houden aangezien fondsen (zoals de uitwerking er nu ligt) ervoor kunnen kiezen niet mee te doen aan de transitie (opt-out). De eisen hiervoor zijn betrekkelijk licht geformuleerd en naar verwachting zullen o.a. gesloten fondsen in ruime mate gebruikmaken van deze optie om geen transitie uit te voeren en daarmee dus ook geen rol zullen spelen in de compensatie. Er zullen zelfs fondsen zijn die overwegen te sluiten, zodat zij de bestaande rechten kunnen beschermen. In al deze gevallen betaalt de deelnemer hiervoor de prijs, met de 45-jarige voorop.

#### *In de uitwerking voorgestelde oplossing voor DC-regelingen*

De nu voorgestelde oplossing voor DC-regelingen houdt in dat voor bestaande deelnemers binnen de nu al afgesproken regelingen de progressieve staffel overeind kan blijven tot aan zijn of haar pensioendatum. Daarmee ontstaat in theorie geen overgangsprobleem. Dit is echter uitsluitend zo onder de aanname dat de deelnemer bij die werkgever in die regeling kan blijven. Bij elke overstap ontstaat nl. exact de schade die beoogd wordt te voorkomen.

Er ontstaat een gouden kooi die de werknemer hindert in een overstap naar een andere werkgever. Er ontstaat ook een duivels dilemma: werknemers die nog geen 45 jaar zijn, moeten zich afvragen of zij het risico willen lopen dat zij hun nadeel groter laten worden en tegen die tijd alsnog – gedwongen of uit eigen wil – met maximaal nadeel moeten overstappen naar een andere werkgever. En daarmee naar de nieuwe leeftijdsonafhankelijke inleg zonder enige compensatie. Het zal in de praktijk geen optie zijn om de regeling alleen voor de 45+ werknemer voort te zetten en de 45-deelnemers naar de nieuwe systematiek over te zetten. Niet alleen hebben ook deze deelnemers dan geen compensatie, maar ook zal dit direct een significante kostenstijging voor de werkgever tot gevolg hebben (de 45- deelnemer wordt met een vlakke premie immers direct duurder).



Tot slot is nog niet duidelijk of het blijven hanteren van een leeftijdsafhankelijke staffel juridisch houdbaar is binnen de regelgeving rondom het maken van onderscheid naar leeftijd. Ook heeft Financiën twijfels geuit over de uitvoerbaarheid van deze afspraak. Daarmee wordt zelfs de specifieke groep die hier in theorie wel mee geholpen zou zijn twijfelachtig.

### *Samenvattend*

Samenvattend is niet voldaan aan de afspraak dat alle deelnemers gecompenseerd moeten worden. In tegendeel: er ontstaan groepen van deelnemers die met de huidige 'oplossingen' met zekerheid een nadeel gaan ondervinden. Dit geldt zowel voor deelnemers die hun pensioen in DC- en verzekerde regelingen hebben opgebouwd, maar ook voor grote groepen deelnemers die in fondsen met een DB-regeling hebben gespaard voor hun pensioen.

### *De VCP-oplossing*

Aangezien het probleem van tijdelijke aard is en de oplossing in het nu verzilveren van de premiewinst die op termijn optreedt ligt, heeft de VCP een alternatief aangedragen.

Dit alternatief gaat er vanuit dat de premie per direct 7% omlaag kan (de winst van het nieuwe systeem) en introduceert voor 20 jaar een overheidsheffing van 7,5%<sup>3</sup> over de verlaagde premiesom bij werkgevers (de oorspronkelijke pensioenkosten worden hiermee niet lager en ook niet hoger, geheel conform de doelstellingen uit het pensioenakkoord).

Deze heffing wordt gebruikt om in 10 jaar iedereen op basis van leeftijd te compenseren. Dat wordt praktisch vormgegeven door vanuit de overheid voor te schrijven welk bedrag werkgevers extra moeten inleggen voor elke leeftijdscategorie (als percentage van de tussen werkgever en werknemers afgeschoven basispremie). De werkgevers krijgen elke cent compensatie-inleg terug als een toeslag.

Met 20 jaar 7,5% is totaal 150% van de (landelijke) jaarpremiesom beschikbaar voor compensatie, een bedrag van ongeveer 45 mld. Dat moet in onze ogen voldoende zijn om adequaat genoemd te worden. De leeftijdsafhankelijke compensatietabel moet zodanig vastgesteld worden dat deze overeenkomt met deze 150%.

De overheid betaalt de eerste tien jaar meer compensatie (via de toeslagen) dan ze aan heffing binnen krijgt, in de tweede tien jaar komt dit terug<sup>4</sup>.

Het is noodzakelijk dit voor alle regelingen (DB, DC en verzekerde regelingen) te doen en de compensatie dus ook niet meer mee te rekenen in de dubbele transitie. Zou je deze oplossing alleen hanteren voor DC-regelingen, dan ontstaat een ongelijkheid in regelingen waarbij de ene regeling wel een heffing van 7,5% over de premie krijgt opgelegd en de andere niet. Daarbij garandeert het uniform toepassen ook dat de eerder genoemde verschillen binnen DB-regelingen niet ontstaan: iedere Nederlandse werknemer kan rekenen op compensatie in relatie tot het nadeel. Tot slot wordt met een brede toepassing ook het discontinuïteitsrisico weggenomen voor wat betreft het terugbetalen. Zolang het aantal deelnemers in Nederland, ongeacht de regeling, ongeveer gelijk

<sup>3</sup> Een heffing van 7,5% over 100% - 7% = 93% van de premie brengt de kosten weer terug op 100%.

<sup>4</sup> Er is geen sprake van een lening met bijbehorende overeenkomsten en complexiteit, maar van een tijdelijke verevening via heffingen en toeslagen. Dat maakt de uitvoering eenduidig. Tevens zorgt dit ervoor dat later afgesloten of aangepaste regelingen ook meedoen in het systeem waardoor geen verschillen tussen werkgevers ontstaan. De uitvoering ligt bij de overheid. Dat laat onverlet dat het denkbaar is, maar niet noodzakelijk, dat via de overheid een stuk financiering wordt gezocht bij pensioenfondsen of andere (private) partijen.

blijft, is de financiering rond. Op het niveau van Nederland is dat een veronderstelling die stand kan houden.

#### Tot slot

Met de VCP-oplossing ligt er een mogelijkheid om volledig invulling te geven aan de belofte van adequate compensatie voor alle deelnemers en daarbij ook aan de belangrijkste andere uitgangpunten van het pensioenakkoord invulling te geven. Deelnemers kunnen hiermee met vertrouwen in de compensatie de overstap maken naar het nieuwe pensioenstelsel en de oplossing zorgt voor rust op de arbeidsmarkt (geen ongewenste arbeidsmarkteffecten).

Minister Koolmees heeft echter laten weten dat hiervoor de in Tweede Kamer geen politiek draagvlak zou bestaan. De VCP begrijpt niet dat de minister of de partijen in de Kamer ervoor zouden kiezen om de Nederlander in de kou te laten staan door geen invulling te geven aan de belofte van vorig jaar.

De VCP roept de Kamer daarom op om stappen te nemen om de belofte om iedereen adequaat te compenseren in te lossen, waarbij het voorstel van de VCP een oplossing zou kunnen zijn.

## Bijlage 1

### **VCP voorstel Intertemporele compensatie afschaffen doorsneesystematiek**

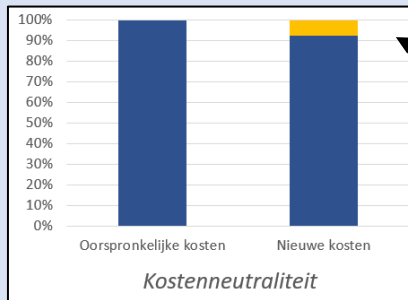
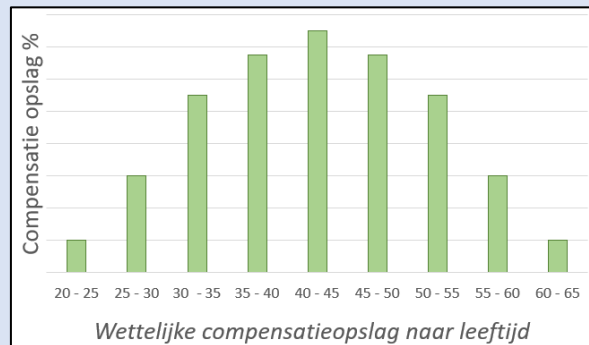
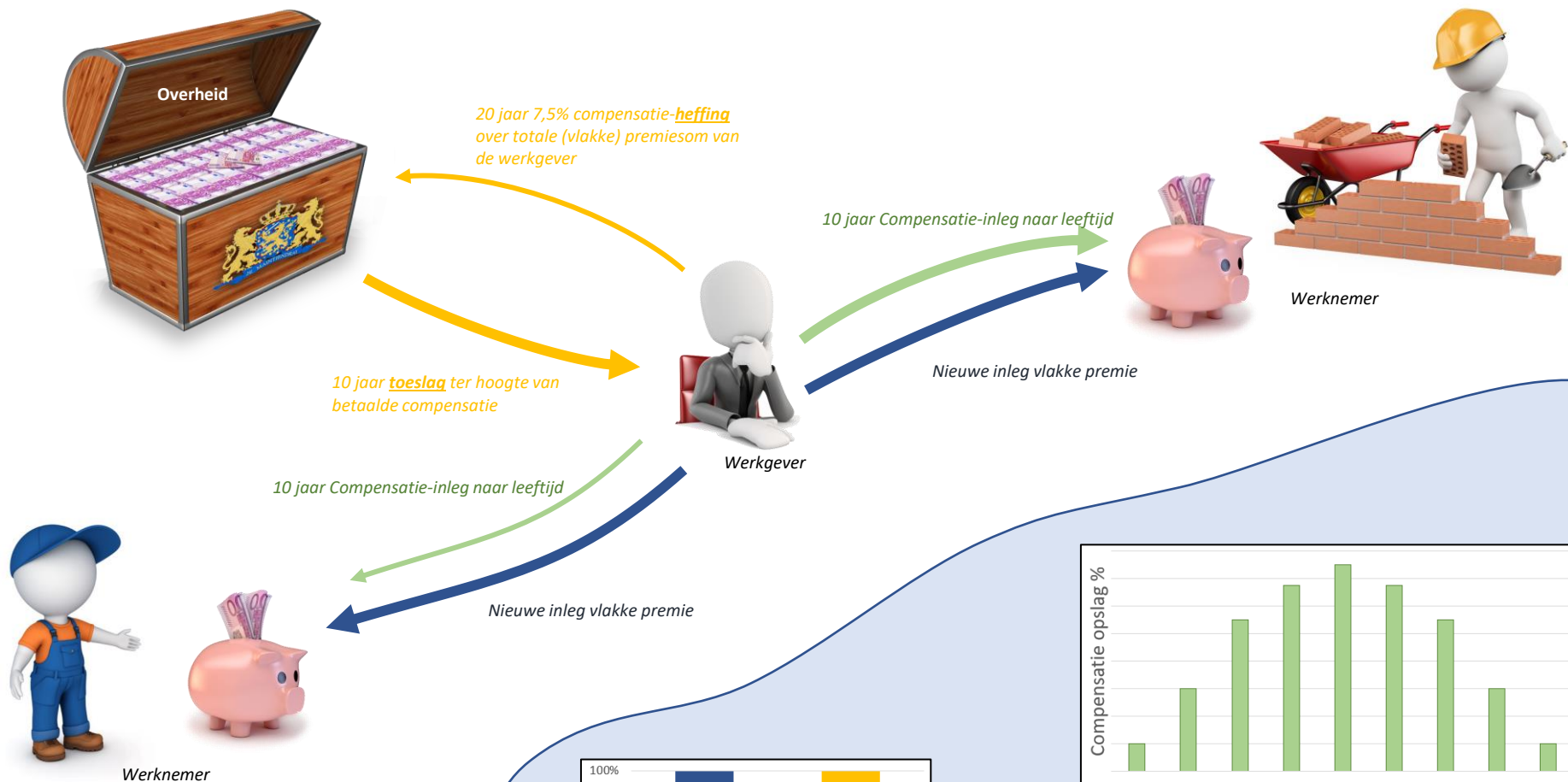
#### Uitgangspunten:

- Van toepassing voor alle actieve deelnemers, in alle regelingen.
- Compensatie in 10 jaar, financiering in 20 jaar.
- Centraal voorgeschreven en adequaat bevonden
- Kostenneutraal: premie kan omlaag door opstap op vlakke staffel, en deze reductie wordt als heffing ingevoerd.
- De overheid vervult de centrale rol over de partijen.
- Geen fonds, maar balans tussen heffing en toeslagen door de tijd.

#### Praktisch:

- Werkgevers betalen de doorsneepremie die zij afspreken aan de arbeidsvoorwaardelijke tafel.
- In de periode 2026-2046 (20 jaar, financiering):
  - o Over deze premiesom betalen werkgevers 7,5% heffing.
- In de periode 2026-2036 (10 jaar, compensatie):
  - o Werkgevers betalen per werknemer een aanvullende compensatie-inleg. Dit is wettelijk voorgeschreven, leeftijdsafhankelijke procentuele opslag op de doorsneepremie.
  - o De gehele som aan aanvullende compensatie wordt via een toeslag aan de werkgever terugbetaald.
- De voorgeschreven compensatie inleg wordt aan de voorkant zo gedimensioneerd dat de totale som van compensatiepremies (die gedurende de eerste 10 jaar wordt ingelegd) wegloopt tegen de heffing (die gedurende 20 jaar wordt geheven).

# Compensatie via een balans van heffingen en toeslagen



7% premiewinst door nieuwe systeem.

Omvang compensatie-opslag komt overeen met 20 x 7,5% over de premiesom. Alle geldstromen lopen in 20 jaar rond.