

Goede oplossing compensatie ontbreekt

Drs. R.G.M. Stegers en Mr. C.C. de Boer – info@vcp.nl

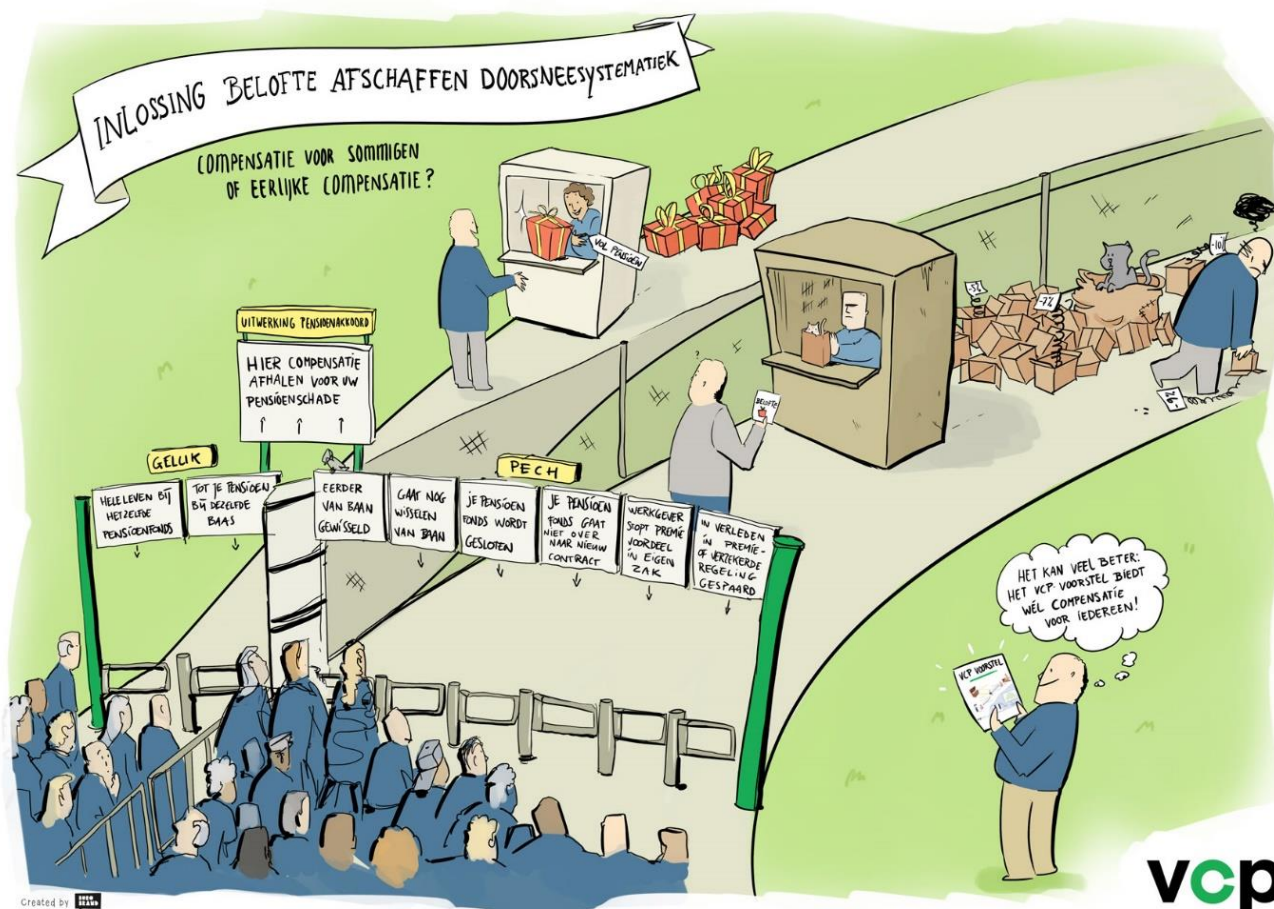
De uitwerking van het pensioenakkoord bevat veel goede elementen. Daar is al veel over gezegd. Een element – de compensatie van het afschaffen van de doorsneesystematiek – is echter maar in zeer beperkte mate ingevuld. Daarmee lopen grote groepen deelnemers het risico om 10% van hun pensioen in te leveren.

Wanneer het opbouwsysteem verandert kan het nadeel op twee manieren worden rechtgetrokken:

1. Het verleden wordt gecorrigeerd alsof het nieuwe systeem altijd heeft bestaan.
2. De toekomst wordt gecorrigeerd alsof systeem niet is veranderd.

Voor het tweede is gekozen in het akkoord van 2020 door het perspectief op de pensioenuitkomst centraal te stellen. En ook in de uitwerking is hier vanuit gegaan. De praktische invulling hinkt nu echter op twee gedachten: voor de DB-regelingen wordt de compensatie meegenomen bij het verdelen van het geld in de dubbele transitie. En dat is (per definitie) een compensatie gekoppeld aan het verleden (optie 1). Voor de DC-regelingen is gekozen om deelnemers in de bestaande regeling te kunnen laten blijven, wat effectief een correctie naar de toekomst is (optie 2).

In een wereld zonder arbeidsmobiliteit, waarbij iedereen zijn hele werkzame leven bij dezelfde werkgever, deelneemt in dezelfde pensioenregeling, zou dit sluitend zijn. In de praktijk vallen deelnemers echter in veel gevallen tussen beide opties in: er is niet of maar beperkt opgebouwd in DB-regelingen, waardoor de compensatie op grond van het verleden niet of beperkt zal plaatsvinden. En als dergelijke deelnemers daarbij nu niet in een DC-regeling zitten of de rest van hun werkzame leven niet bij dezelfde werkgever kunnen of willen blijven, krijgen zij ook geen of beperkte compensatie naar de toekomst. Onderstaande afbeelding illustreert in één oogopslag de vele situaties waarin de deelnemer niet gecompenseerd wordt.



Neem als voorbeeld drie deelnemers van 45 jaar oud die vanaf 2026 in het nieuwe systeem gaan opbouwen. Deze deelnemers hebben totaal verschillende perspectieven:

- Deelnemer 1, die al zijn hele carrière bij een pensioenfonds in een DB-regeling heeft opgebouwd loopt geen nadeel op want die krijgt via de dubbele transitie een compensatie.
- Deelnemer 2, die op het moment van de transitie in een DC-regeling zit, kan het 10% pensioennadeel voorkomen, maar moet daarvoor de rest van het werkzame leven bij dezelfde werkgever blijven, met als voorwaarde daarbij dat deze oude DC regeling ook bij die werkgever beschikbaar blijft.
- De deelnemer die in het verleden geen pensioen heeft opgebouwd of dat voornamelijk in verzekerde- of andere DC-regelingen heeft gedaan (zoals bijvoorbeeld vaak in het MKB of de uitzendbranche het geval is), maar de pech heeft tijdens de transitie niet in een bestaande DC-regeling te zitten, kan het nadeel niet voorkomen.

De ongelijkheid en onzekerheid die hiermee onder deelnemers ontstaat ondermijnt het vertrouwen in het hele nieuwe stelsel. Dit is in 2019 al door de SER en het kabinet al geconstateerd en daarom zijn hier ondubbelzinnige afspraken over gemaakt. Die worden nu echter niet ingevuld.

De VCP heeft in de uitwerking een oplossing op tafel gelegd. Deze oplossing is kostenneutraal voor de werkgevers, vereist weliswaar een faciliterende rol van de overheid maar is over de looptijd ook voor de overheid kostenneutraal en zorgt ervoor dat alle deelnemers op gelijke wijze kunnen rekenen op passende compensatie, ongeacht hoe en in welk mate pensioen in het verleden is opgebouwd. Deze oplossing heeft het helaas niet gehaald. Dat neemt echter niet weg dat voor de VCP een passende oplossing, hoe die ook wordt vormgegeven, wel noodzakelijk is. En dat mist op dit moment. Gezien de beloftes die met het sluiten van het pensioenakkoord zijn gedaan met betrekking tot de adequate compensatie kan de VCP zich daarom niet achter dit onderdeel van de uitwerking scharen. Bij gebrek aan een uniforme oplossing dient het recht op compensatie tenminste wettelijk verankerd zijn. Zonder goede, centraal geregelde oplossing of een wettelijk recht op compensatie zullen grote groepen werkende Nederlanders de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel ervaren als een teleurstelling. Juist in een tijd waarin vertrouwen in het pensioensysteem zo nodig is. De VCP roept u hierom op in de wetgeving van de uitwerking van de hoofdlijnennota waar SZW op dit moment aan werkt, een recht op compensatie voor deelnemers te bepleiten.

Achtergrond bij de afschaffing van de doorsneesystematiek

De *doorsneesystematiek* is het systeem dat in de verplicht gestelde 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.

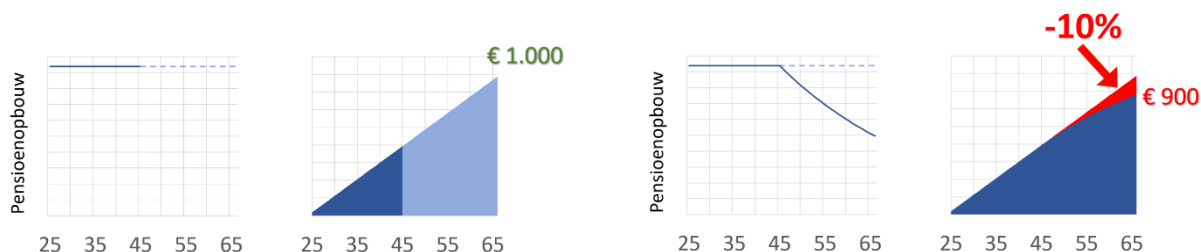
In het in juni 2019 gesloten pensioenakkoord is afgesproken dat het nieuwe systeem niet meer gericht is op de pensioenopbouw, maar op de ingelegde premie. De uiteindelijke uitkomst van het behaalde pensioen is daarmee afhankelijk van de resultaten op de beurs zonder dat die uitkomst op voorhand wordt 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 gericht is op de inleg. 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.

Degressieve opbouw

Er is voor gekozen om vast te houden aan de leeftijdsafhankelijke 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.



Abbeelding: De huidige tijdsevenredige pensioenopbouw versus de nieuwe degressieve opbouw

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.

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-regelingen¹ en een voor de DC-regelingen².

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 vermogen. 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 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 één en of meer DB-regelingen;
3. De bij de onder punt 2 genoemde opbouw betrokken fonds(en) doen allemaal 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

¹ 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 indexeren of te korten.

² 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-spaarregelingen.

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. Daarmee ontstaat alsnog een nadeel voor grote groepen deelnemers.

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. Dit komt omdat een fonds een deelnemer die daar maar kort heeft opgebouwd, in de dubbele transitie ook maar beperkt kan compenseren voor het toekomstig nadeel. De consequentie hiervan is echter niet uit te leggen, aangezien twee werknemers met hetzelfde nadeel als gevolg hiervan op een totaal verschillende compensatie kunnen uitkomen.

Als een deelnemer dan wel zijn hele carrière bij fondsen met een DB-regeling heeft opgebouwd, dan moeten die nog wel meegaan in de transitie om daadwerkelijk te kunnen compenseren en het zal geborgd moeten zijn dat de compensatie in de dubbele transitie niet alleen bij actieven neerslaat, maar ook bij slapers. De derde veronderstelling hoeft echter ook geen stand te houden aangezien fondsen 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.

De korte conclusie is dat vertrouwen op de dubbele transitie maar in heel specifieke gevallen leidt tot adequate compensatie.

In de uitwerking voorgestelde oplossing voor DC-regelingen

Zoals hierboven benoemd zijn er diverse redenen waarom deelnemers onvoldoende compensatie ontvangen. Een belangrijke stelsel-gerelateerde reden is dat een deelnemer een tijd van zijn carrière in een DC-regeling pensioen heeft opgebouwd. Voor een deel van deze deelnemers is een speciale provisie opgenomen in de uitwerking.

Deze provisie 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 (naar een andere baan of andere regeling) 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 deelnemers jonger dan 45 jaar 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).

Tevens doet deze oplossing geen recht aan deelnemers die in het verleden hebben opgebouwd in een DC-regeling, maar daar inmiddels niet meer inzitten. Een deelnemer kan immers niet in een staffel blijven waar hij of zij al niet meer inzit.

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 het ministerie van 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.