

Tilburg University

Heterogeniteit in Doorsneeproblematiek: Hoe Pakt de Transitie naar Degressieve Opbouw uit voor Verschillende Pensioenfondsen?

Frehen, L.; van Wel, W.; van Ewijk, C.; Bonekamp, J.; van Valkengoed, J.; Boeijen, D.

Publication date:
2017

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Frehen, L., van Wel, W., van Ewijk, C., Bonekamp, J., van Valkengoed, J., & Boeijen, D. (2017). *Heterogeniteit in Doorsneeproblematiek: Hoe Pakt de Transitie naar Degressieve Opbouw uit voor Verschillende Pensioenfondsen?* (Netspar Design Paper; Vol. 67). NETSPAR.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Heterogeniteit in doorsneeproblematiek

Hoe pakt de transitie naar
degressieve opbouw uit voor
verschillende pensioenfondsen?

*Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk,
Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen*



The background of the page features a series of thin, light-colored lines that curve and flow across the space, creating a sense of movement and depth. These lines are most prominent on the left side and bottom, where they form a dense, overlapping pattern that tapers towards the right.

Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen

Heterogeniteit in doorsneeproblematiek

Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen?

DESIGN PAPER 67

NETSPAR INDUSTRY PAPER SERIES

Design Papers, onderdeel van de Industry Paper Serie, bespreken het ontwerp van een component van een pensioensysteem of -product. Een Netspar Design Paper analyseert het doel van die component en de mogelijkheden om de efficiëntie te verhogen. Deze papers zijn toegankelijk geschreven voor professionals in de pensioensector, die verantwoordelijk zijn voor dit type componenten. Design Papers worden op de Netspar-website gepubliceerd.

Colofon

Februari 2017

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Iwan van den Berg – AEGON Nederland
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden
Winfried Hallerbach – Robeco Nederland
Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën
Arjen Hussem – PGGM
Koen Vaassen – Achmea
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam
Alwin Oerlemans – APG
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Martin van der Schans – Ortec Finance
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Mieke van Westing – Nationale Nederlanden
Peter Wijn – APG

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Drukwerk

Prisma Print, Tilburg University

Redactie

Sander Peters Tekst, Nijmegen
Netspar

Design Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

INHOUD

<i>Inleiding</i>	7
<i>Deel 1. Analytisch kader</i>	12
<i>Deel 2. Macro-effecten</i>	29
<i>Deel 3. Effecten op fondsniveau</i>	48
<i>Conclusies en aanbevelingen</i>	68
<i>Referenties</i>	73
<i>Bijlagen</i>	74

Affiliaties

Loes Frehen – APG

Wouter van Wel – APG

Casper van Ewijk – Universiteit van Amsterdam

Johan Bonekamp – Tilburg University

Joost van Valkengoed – PGGM

Dick Boeijen – PGGM

Dankwoord

De auteurs willen via deze weg het Centraal Planbureau bedanken voor de verhelderende discussies en het beschikbaar stellen van de data.

HETEROGENITEIT IN DOORSNEEPROBLEMATIEK

Inleiding

In de beschikbare publicaties over de doorsneesystematiek en de varianten om er afscheid van te nemen, is nauwelijks aandacht voor de heterogeniteit in leeftijdsopbouw in fondsen en sectoren. Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Netspar onderzoek naar deze vraag gedaan. Voorliggend paper is daarvan het resultaat.

Overstap op degressieve opbouw

Het kabinet geeft aan het huidige doorsneesysteem te willen vervangen door een systeem met degressieve opbouw (Perspectiefnota, 2016). Dat systeem is een combinatie van een leeftijdsonafhankelijke premie en een leeftijdsafhankelijke (degressieve) opbouw.

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft reeds berekend dat deze overstap macro, voor alle pensioenfondsen samen, gepaard gaat met een transitielast van ongeveer 100 miljard euro en een premiedaling van ongeveer 8 procent (CPB, 2013). Daarbij wordt opgemerkt dat deze cijfers erg afhankelijk zijn van de gekozen aannames en uitgangspunten. Bovendien kunnen de effecten voor verschillende pensioenfondsen behoorlijk uiteen lopen. In dit paper gaan we hier dieper op in.

Het CPB merkt in zijn rapportage terecht op dat de overgang op degressieve opbouw niet zozeer leidt tot extra kosten, maar tot een verschuiving van middelen in de tijd. De transitielast van

100 miljard euro en de toekomstige premiedaling van 8 procent heffen elkaar in feite in waarde op. Dit punt is in de berichtgevingen niet altijd even nauwkeurig overgenomen, waardoor het (onterechte) beeld is ontstaan dat een overgang op degressieve opbouw de BV Nederland 100 miljard euro zou gaan kosten. In dit paper maken we daarom steeds nadrukkelijk onderscheid tussen de transitielast (de som van de pensioenverliezen van alle huidige deelnemers) en de toekomstige premievrijval.

Inhoud van dit paper

Dit paper bestaat uit drie delen. Deel 1 geeft een theoretisch kader voor de overstap op degressieve opbouw en de effecten die dat met zich meebrengt. In deel 2 kijken we naar de macro-effecten voor alle Nederlandse pensioenfondsen tezamen. We sluiten daarbij nauw aan bij de analyse van het CPB en maken inzichtelijk hoe gevoelig de gerapporteerde effecten zijn voor de gekozen aannames en uitgangspunten. In deel 3 kijken we naar de effecten op fondsniveau. We zoomen eerst in op de heterogeniteit binnen de Nederlandse pensioenfondsen. Vervolgens laten we de effecten van de overstap op degressieve opbouw zien, onder de fictieve aanname dat Nederland is verdeeld in 19 sectorfondsen. Daarnaast hebben we dezelfde analyse gemaakt voor enkele bestaande fondsen.

Welke pensioenovereenkomsten beschouwen we in dit paper?

De wens van het kabinet om het doorsneesysteem af te schaffen heeft impact op alle pensioenovereenkomsten. In de uitkeringsovereenkomst betekent het dat de doorsnee-opbouw wordt vervangen door een leeftijdsafhankelijke (degressieve) opbouw. In de premieovereenkomst betekent het dat de leeftijdsafhankelijke (progressieve) premiestaffels worden vervangen door een

leeftijdsonafhankelijke premie. Ook voor de mogelijk nieuwe pensioenovereenkomsten, de door de SER voorgestelde varianten I-B en IV-C-R (SER, 2016), geldt dat sprake is van een leeftijdsonafhankelijke premie en (effectief) een degressieve opbouw.

In dit paper beschouwen we de fondsen die nu een uitkeringsovereenkomst (met doorsneesysteem) hebben en binnen die uitkeringsovereenkomst overstappen naar degressieve opbouw. Van die overstap brengen we de effecten in kaart¹. We gaan in dit paper dus niet in op de door de SER geopperde 'dubbele transitie ineens', waarin de overstap op degressieve opbouw gecombineerd wordt met de overstap op een andere pensioenovereenkomst (SER, 2016). De Pensioenfederatie brengt momenteel de effecten van de 'dubbele transitie ineens' in kaart voor verschillende pensioenfondsen. Deze rapportage is op 30 november aangeboden aan de SER.

Hoe ziet het systeem met degressieve opbouw eruit?

Het kabinet geeft aan over te willen stappen op degressieve opbouw. Het kabinet maakt echter niet duidelijk hoe een systeem met degressieve opbouw binnen de uitkeringsovereenkomst precies zal worden vormgegeven. Daarbij zijn grofweg twee invullingen denkbaar:

1. Er wordt een degressieve opbouwstaffel vastgesteld die per leeftijd het bijbehorende opbouwpercentage weergeeft. De vraag daarbij is dan nog of dat een landelijke of een fondsspecifieke staffel is.
2. Er wordt een beschikbare premie vastgesteld en voor iedere leeftijd wordt, op basis van bijvoorbeeld de actuele rente-

¹ In het begin van 2016 had 90,9% van alle actieve deelnemers een uitkeringsovereenkomst en 7,0% een premieovereenkomst (DeNederlandscheBank, 2016).

termijnstructuur en overlevingstafel, een opbouwpercentage toegekend.

Het CPB is in zijn analyse (CPB, 2013) uitgegaan van een invulling langs lijn 1 en werkt daarbij met een landelijke staffel. We hanteren dat in dit paper ook, tenzij anders aangegeven. In de beschrijving van contract I-B is de SER uitgegaan van invulling langs lijn 2 (SER, 2016). De Pensioenfederatie gaat in zijn onderzoek naar de effecten van de 'dubbele transitie ineens' ook uit van invulling langs lijn 2.

Hoe bepalen we de degressieve opbouwstaffel?

Het CPB heeft voor elk geboortecohort een eigen degressieve staffel geconstrueerd (CPB, 2013). Dat betekent dus dat er sprake is van meerdere, verschillende actuarieel faire staffels; voor ieder geboortjaar een andere. We beschrijven in dit paper hoe het CPB dit gedaan heeft.

Je zou echter ook kunnen redeneren vanuit een uniforme, cohortonafhankelijke, degressieve staffel (die uiteraard wel in de tijd kan wijzigingen, bijvoorbeeld indien de pensioenleeftijd verandert). We beschrijven in dit paper de wijze waarop je die zou kunnen construeren en geven aan tot welke verschillen dat leidt t.o.v. de CPB-vormgeving.

Oproep aan de overheid

We raden de overheid aan om snel duidelijkheid te geven over de gewenste vormgeving van degressieve opbouw, zowel in de uitkeringsovereenkomst als in de ambitieovereenkomst (I-B). De genoemde invullingen verschillen namelijk behoorlijk van elkaar, niet alleen in financiële zin, maar ook in juridische zin en op het gebied van uitvoering en communicatie. Bovendien kan de

overheid pas een wettelijk transitiepad, inclusief de benodigde compensatiemaatregelen, vormgeven als duidelijk is hoe het systeem van degressieve opbouw er precies uitziet. We hopen dat de inzichten uit dit paper bijdragen aan een goede besluitvorming op dit punt.

In dit paper worden de volgende termen gebruikt. Onderstaand een toelichting:

- *Doorsneesystematiek*: Systematiek waarbij zowel de premie als de pensioenopbouw voor alle leeftijden gelijk zijn
- *Degressieve opbouw*: Systematiek waarbij de pensioenopbouw bij dezelfde premie afneemt, als de leeftijd toeneemt. Op deze manier wordt rekening gehouden met de tijdwaarde van geld.
- *Uniforme premie*: een premie die, bij hetzelfde inkomen, voor alle leeftijden gelijk is.
- *Actuarieel faire opbouw*: Een pensioenopbouw waarbij de waarde van de pensioenopbouw voor alle leeftijden proportioneel is met de betaalde premie. Bijvoorbeeld degressieve opbouw met een uniforme premie.
- *Premievrijval*: De theoretische vermindering van de premie bij overstap op een ander systeem van pensioenopbouw. Deze vrijval hoeft niet noodzakelijk te leiden tot een verhoging van het salaris. In het kader van de evenwichtige belangenafweging kan ook besloten worden deze ten goede te laten komen van de solvabiliteit van het fonds, of de loonkosten van de werkgever te verlagen.
- *Transitielast*: De impliciete schuld aan huidige actieve deelnemers, als gevolg van het feit dat ze door gebruik van de doorsneepremie 'te veel' premie betaald hebben.

Deel 1. Analytisch kader

Dit deel schetst de achtergrond van het doorsneeprobleem en bepaalt de premievrijval, de transitielast en het verlies voor huidige generaties aan de hand van een eenvoudig analytisch model. Aan de hand van dit gestileerd model met twee cohorten – jongere en oudere werkenden (zeg '45-' en '45+') – kunnen we de factoren identificeren die een rol spelen bij de effecten voor verschillende fondsen van overgang van een doorsneesysteem naar een systeem met degressieve opbouw. Het model kan ook numeriek worden ingevuld om een indruk te krijgen van de kwantitatieve effecten. Hierbij volgen we de parameters van het CPB, zie Tabel 1. Later in het document worden de effecten preciezer bepaald voor het fonds zoals CPB dat als representatief voor de Nederlandse bevolking als geheel definieert.

Tabel 1 De gehanteerde parameters (overeenkomstig CPB (2013))

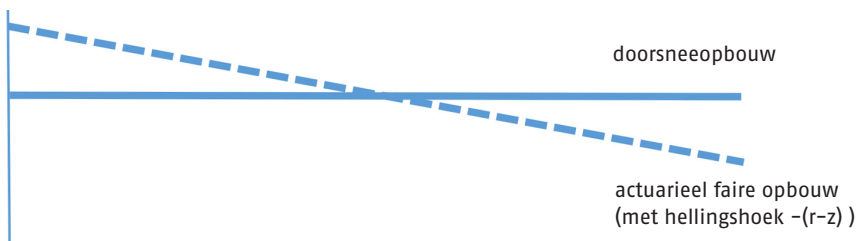
indexatie, reële groei van aanspraak (z)	0,5%
reëel rendement (r)	3,0%
bevolkingsgroei (n)	0,0%
carrière effect op loon inclusief participatie (m)	0,5%
reële productiviteitsgroei (g)	1,0%

Het reële rendement r wordt hier gehanteerd als het vereiste rendement of discontovoet voor de waardering van de pensioen-uitkomsten. Het verschil tussen rendement en indexatie ($r-z$) wordt ook wel het 'effectieve disconto' genoemd.

1.1 Doorsneeprobleem

De kern van het doorsneeprobleem is dat de premie voor jongeren 'te hoog' is in vergelijking met de opbouw en voor ouderen 'te

Figuur 1 Doorsneeopbouw en degressieve opbouw.



laag'. Hierdoor vindt een subsidie plaats van jongere werkenden naar oudere werkenden; de omvang van de subsidie wordt bepaald door het verschil tussen uniforme premie en de waarde van de opbouw, die afhankelijk is van de tijd tot het pensioen. Omdat voor jongeren normaliter de reële groei van de aanspraak (z) lager is dan het reële rendement (r) waarmee de aanspraak wordt verdisconteerd, subsidiëren zij per saldo de voorgaande generaties. In evenwicht komt de groei van de aanspraak in verwachting overeen met de indexatieambitie van het fonds. De factor $r-z$ is ook terug te vinden als de hellingshoek van wat een actuariële faire opbouw zou zijn per leeftijd bij uniforme premie, ofwel de hellingshoek van de degressieve staffel bij afschaffing van het doorsneesysteem (zie Figuur 1).

Er vindt niet alleen een herverdeling plaats tussen huidige jongere en oudere werkenden, maar ook tussen toekomstige generaties en huidige generaties. Doordat jonge generaties ieder generatie opnieuw bijdragen aan de pensioenopbouw van vorige generaties, zit er feitelijk een omslagelement in het pensioencontract. Dit is te begrijpen wanneer men beseft dat bij de introductie van het stelsel de oudere werkenden (bewust of onbewust) een voordeel is gegund om hen sneller aan een goed pensioen te helpen. Tegenover dit 'eerste generatie voordeel' staat voor iedere volgende generatie een nadeel. Weliswaar heeft iedere

generatie over de hele levenscyclus beschouwd eerst nadeel maar later voordeel van het doorsneesysteem, maar in waarde – door de tijdwaarde van de inleg – weegt het voordeel op latere leeftijd niet op tegen het nadeel op jongere leeftijd. Het verschil in waarde tussen de op jonge leeftijd betaalde subsidie en de later ontvangen subsidie hangt af van de hoogte van het rendement in vergelijking met de groei van de loonsom in de tijd, dus van de factor $[(1+r) - (1+g)(1+n)]$. Dit wordt ook wel – enigszins misleidend – aangeduid als het verschil tussen het rendement op kapitaaldekking en het ‘rendement’ van omslagfinanciering. Deze factor bepaalt de mate waarin de toekomstige te ontvangen subsidie minder waard is dan de huidige te betalen subsidie. Voor de economie als geheel mogen we, op grond van de Aaron-regel, aannemen dat deze factor positief is, $(1+r) - (1+g)(1+n) > 0$, zodat iedere nieuwe generatie per saldo meebetaalt aan de pensioenopbouw van vorige generaties².

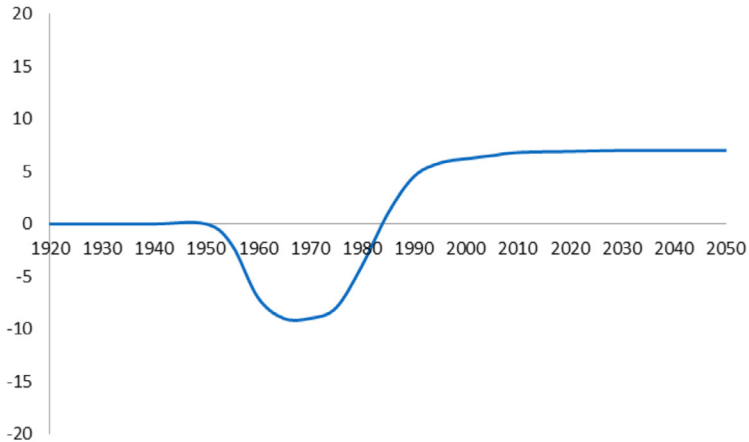
1.2 Premievrijval, verlies huidige generaties en transitielast volgens CPB

Bij afschaffing van de doorsneesystematiek vervalt de subsidie tussen jongere en oudere werknemers. Er ontstaat dus een herverdeling omdat het voordeel van oudere werknemers vervalt. Daar staat tegenover dat de jongere generaties niet langer de subsidie hoeven op te brengen. Deze herverdeling betreft in eerste instantie een verschuiving tussen huidige jongere en oudere werkenden.

Daarnaast vindt ook herverdeling plaats tussen de huidige generaties (oudere en jongere werkenden samen) en toekomstige

2 Dit geldt in evenwicht bij een reële dekkingsgraad van 100. Bij een hogere of lagere dekkingsgraad is het omslagelement navenant kleiner respectievelijk groter.

Figuur 2 Generatie-effecten bij overstap van uniforme naar degressieve opbouw (netto profijt per geboortecohort en in % van aanvullend pensioen)



generaties. Vanwege het omslagement in de premie vindt per saldo steeds een overdracht plaats van iedere nieuwe generatie naar vorige generaties. Bij afschaffing van het doorsneesysteem vervalt deze overdracht. Afschaffing is daarom voordelig voor toekomstige generaties en nadelig voor huidige generaties. Het geheel is *zero sum*: het nadeel voor huidige generaties is gelijk aan het voordeel voor toekomstige generaties, zoals geïllustreerd in Figuur 2 (ontleend aan CPB (2013)).

Aannemende dat bij overgang op degressieve opbouw de pensioenambitie voor nieuwe instromers ongewijzigd blijft, betaalt het voordeel voor toekomstige generaties zich uit in de vorm van een lagere premie. De omvang van de premievrijval hangt samen met de grootte van de overdracht naar vorige generaties en dus met het omslagement in het doorsneesysteem.

Voor de huidige generaties betekent onmiddellijke overgang op een actuariael fair systeem met degressieve opbouw dat hun pensioenresultaat wordt aangetast. Zij missen immers de hoge opbouw aan het begin van de werkloopbaan die de nieuwe instromers bij een degressieve staffel wel krijgen. Daar staat weliswaar ook een lagere premie tegenover – de premievrijval – maar per saldo leiden huidige generaties toch verlies. Met name voor werkenden rond de 45 jaar die veel opbouw missen in de tweede helft van hun werkloopbaan. Voor mensen die bijna met pensioen gaan, is het effect beperkt. Voor de jongste cohorten van werkenden is er winst, omdat voor het premievoordeel opweegt tegen het verlies aan opbouw.

Het verlies voor huidige generaties kan worden berekend als de verandering in 'netto profijt' van de pensioenregeling over de resterende levensloop; dit is het verschil tussen verkregen pensioen en betaalde premie, beide in contante waarde. Dit komt volgens onze berekeningen uit op 59 miljard. Het bestaat uit het verschil tussen het pensioenverlies van 105 miljard en de besparing op de premie voor huidige generaties van 46 miljard. In het verlies van 59 miljard zit begrepen dat de jongste cohorten (jonger dan circa 30 jaar) erop vooruitgaan. Kijken we alleen naar de benodigde compensatie voor de cohorten die verlies lijden, dan komt de last neer op 68 miljard. Dit noemen we de 'compensatielast'. Tabel 2 vat de verschillende effecten samen op basis van berekeningen voor het representatieve fonds voor Nederland (zie ook Hoofdstuk 2.1 van dit document).

Het waardeverlies voor huidige generaties moet onderscheiden worden van de transitielast zoals die door CPB (2015) berekend is op circa 100 miljard. Het CPB benadert de transitielast als de impliciete schuld die besloten zit in alle toekomstige premies. Als maatstaf neemt het CPB hiervoor het verschil tussen de premie bij

Tabel 2 Effecten afschaffing doorsneesysteem (eigen berekeningen, zie Hoofdstuk 2.1)

	indicatie omvang
Premievrijval (%)	7%
Verlies huidige generaties (netto profijt)	59 miljard
<i>waarvan verlies pensioenresultaat</i>	105 miljard
<i>waarbij voordeel lagere premie</i>	46 miljard
Compensatielast (verlies netto profijt van alleen de verliezers)	68 miljard
Transitielast (definitie CPB) (= contante waarde premievrijval)	105 miljard

degressieve opbouw en de – hogere – kostendekkende premie onder het doorsneesysteem. Van dit verschil wordt de contante waarde genomen over een oneindige tijdshorizon. De aldus berekende transitielast kan ook worden berekend als de waarde van het pensioenverlies voor de huidige generaties bij afschaffing van de doorsneesystematiek. Deze gelijkheid komt voort uit het *zero sum* karakter van de herverdeling. De winst voor toekomstige generaties is daardoor per definitie gelijk aan het verlies voor huidige generaties.

Omdat ook de degressieve staffel zo is bepaald dat het pensioenresultaat voor nieuw instromende generaties gelijk blijft voor en na afschaffing van het doorsneesysteem, moet de premievrijval voor alle generaties (inclusief de huidige) opwegen tegen het verlies aan pensioenresultaat voor de huidige generaties. De aldus gedefinieerde transitielast komt volgens onze berekening uit op 105 miljard. Dat is goed vergelijkbaar met de uitkomst van CPB. Deze 'transitielast' is dus bijna het dubbele van het verlies aan waarde in euro's (netto profijt) voor huidige generaties.

Andere kanttekeningen bij de 100 miljard transitielast van het CPB zijn dat het gaat om bruto pensioenen (vóór belastingen) en dat het een optelling is over een lange tijdshorizon. Bij een gemiddelde belastingdruk van 50 procent halveert de transitielast en ook het verlies voor huidige generaties van 59 miljard komt de helft lager uit. Deze bedragen zijn echter moeilijk vergelijkbaar met het jaarlijkse inkomen. Het is mogelijk om deze bedragen uit te drukken in het equivalent van een jaarlijkse stroom door de annuïteit ervan te nemen (zie ook CPB (2013), voetnoot 67). In dat geval komt men uit op een jaarlijks equivalent van circa 1 miljard (na belastingen) voor de CPB-transitielast en op 0,6 miljard voor het verlies voor huidige generaties. Dit kan helpen om deze bedragen in perspectief te plaatsen.

De beste manier echter om de transitielast inzichtelijk te maken is om voor huidige generaties na te gaan wat de transitie doet met hun jaarlijkse pensioenopbouw en premie of het saldo ervan (netto profijt) zoals nu gebruikelijk is in berekeningen, zoals die bijvoorbeeld door CPB voor de SER zijn gemaakt. Ter illustratie: bij een aanvullend pensioen van bijvoorbeeld 10.000 (voor belastingen) komt een verlies van in het slechtste geval 9 procent in netto profijt (zie Figuur 1) overeen met een bedrag van 900 euro per jaar (voor belastingen).

1.3 Uitkomsten van het analytisch model

Voor de uitkomst voor premievrijval, verlies van huidige generaties (netto profijt) en de transitielast volgens CPB definitie blijken drie factoren doorslaggevend (zie het achtergrond paper (Van Ewijk, 2016) bij dit document):

a. De 'doorsneefactor' $(r-z)/(1+r)$ geeft de afwijking van actuariële *fairness* van de doorsneesystematiek weer; hoe groter deze

factor hoe groter de subsidie is van jongeren naar ouderen en hoe groter daardoor het impliciete omslagelement in het doorsnee-systeem. Deze factor hangt af van het verschil tussen rendement (r) en indexatieambitie (z). Fondsen met een hoge indexatieambitie kennen een kleiner doorsnee probleem dan fondsen met een lagere indexatieambitie. Bij volledige rendementsindexatie vervalt het doorsnee probleem.

b. De 'grijsheidfactor' $(1+m)/(1+n)$ beschrijft voor de bestandssamenstelling van het fonds. Deze factor geeft het gewicht aan van het oudere cohort in termen van de loonsom. Hij bepaalt dus hoe grijs of groen het fonds is voor wat betreft de actieve deelnemers (werkenden). Er zijn twee onderliggende determinanten: het aantal jongeren in verhouding tot oudere werkenden ($1+n$) enerzijds en de mate waarin oudere werkenden meer verdienen dan jongere werkenden (m). Dit laatste hangt af van het loonprofiel en de participatie over de carrière. Bijvoorbeeld een fonds waarin alle deelnemers na hun 45ste stoppen met werken (dus $m = -1$), geldt als een groen fonds. Beide determinanten (n en m) hebben verschillende effecten op de transitielast en de premievrijval. In het algemeen geldt dat een homogeen fonds, dus met óf vooral jongere werkenden óf vooral oudere werkenden, minder herverdeling kent en daarmee ook een kleinere transitielast heeft. Het verlies voor huidige generaties is het grootst voor fondsen met sterk uiteenlopende leeftijdsopbouw.

c. De 'Aaron factor' $(1+g)(1+n)/(1+r)$ bepaalt de contante waarde van de subsidie tussen jong en oud en daarmee ook de contante waarde van het omslagelement in de regeling. Hoe groter deze factor, hoe lager de contante waarde van de impliciete subsidie (vanwege $r-z > 0$). Voor de economie gemiddeld is de Aaron factor altijd < 1 .

Tabel 3 Invloed van de drie factoren op premievrijval, transitielast en compensatielast oudere werknemers

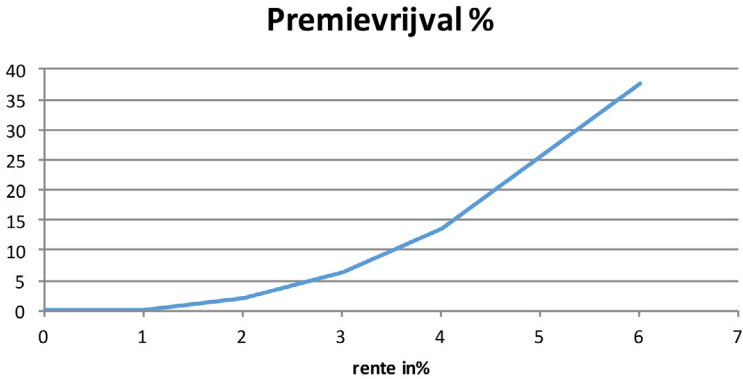
determinant	premielvrijval	verlies huidige generaties	CPB transitielast
doorsnee: $\frac{r - z}{1 + r}$	+	+	+
grijsheid: $\frac{1 + m}{1 + n}$	+/-	+/-	+/-
Aaron: $\frac{(1 + q)(1 + n)}{1 + r}$	-	+	-

Bovenstaande tabel (Tabel 3) geeft de effecten van deze factoren op de drie belangrijke maatstaven voor de transitie weer. De doorsneefactor heeft een eenduidige effect op ieder van de drie maatstaven. Voor de grijsheid van het fonds kan het teken omslaan afhankelijk van de vraag of een fonds heterogener of homogener wordt. Dit wordt in de volgende secties nader geïllustreerd. De Aaron factor heeft uiteenlopen effecten op de maatstaven. Voor een volledige verklaring van de verschillende effecten wordt korthedshalve verwezen naar het begeleidende technische document (Van Ewijk, 2016).

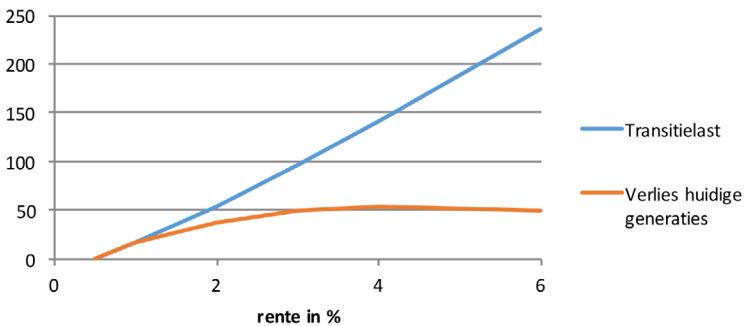
1.4 Uitkomsten gevoelig voor rendement

Onderstaande figuren (Figuur 3 en Figuur 4) brengen de invloed van het rendement r in beeld op de premievrijval en op CPB transitielast en het verlies van huidige generaties. Het analytisch model is daartoe numeriek ingevuld op basis van dezelfde veronderstellingen als in de CPB-analyse en ligt qua uitkomsten zeer dicht bij berekeningen met het complete model en daarmee bij die van CPB (zie Van Ewijk, 2016). Het rendement geldt hier als

Figuur 3 Effect van rendement (r) op premievrijval



Figuur 4 Effect van rendement (r) op verlies huidige generaties en transitielast CPB



disconto voor de pensioenresultaten en bepaalt samen met de indexatieambitie (hier gelijk aan 0,5 procent in reële termen per jaar) de omvang van het doorsnee probleem. Bij een rendement gelijk aan in de indexatie verdwijnt het doorsnee probleem en zijn premievrijval, verlies voor huidige generaties en transitielast nul.

1.5 Heterogeniteit fondsen

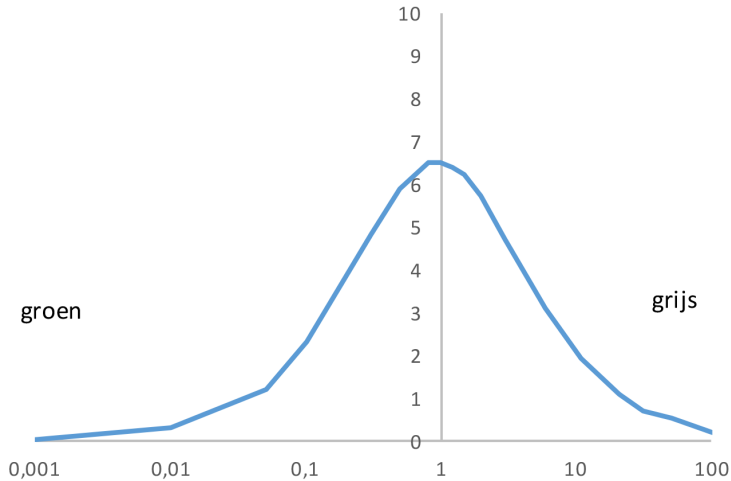
Er zijn twee belangrijke dimensies waarin fondsen kunnen verschillen: de bestandssamenstelling en het pensioencontract. In de huidige context gaat het bij het contract vooral om de indexatieambitieniveau (z). Een belangrijke vraag bij de berekening van de effecten voor afzonderlijke fondsen is of zij een eigen 'fondspecifieke staffel' hanteren, of dat ze de landelijke staffel volgen. In het eerste geval gaan we ervan uit dat zij de staffel zo kiezen dat deze actuariael fair is (de hellingshoek van de staffel) en qua pensioenresultaat een gelijk ambitieniveau heeft voor nieuwe instromers (de hoogte van de staffel). Als fondsen daarentegen een landelijke staffel volgen, geldt dit niet meer: de staffel is dan niet noodzakelijk actuariael fair voor het fonds en ook zal in het algemeen de pensioenambitie veranderen.

In onderstaande berekeningen laten we beide gevallen zien, zowel de fondspecifieke staffel als de landelijke staffel. Eerst kijken we naar de betekenis van verschillen in bestandssamenstelling; vervolgens komt heterogeniteit in contract (indexatieambitie) aan bod.

1.6 Verschillen in bestandssamenstelling

Er zijn twee factoren van belang voor de bestandssamenstelling: de verdeling in aantallen deelnemers per leeftijd en de verdeling in loonsom. In termen van het analytische model gaat het dan om de groeivoet van het aantal jonge actieven ten opzichte van oudere actieven (de bevolkingsgroei n) enerzijds en om de mate waarin de loonsom per individu over de levenscyclus stijgt of daalt (het carrière effect m). Het laatste effect wordt bepaald door de loonontwikkeling met de leeftijd en met de participatie. Beide factoren (n en m) hebben verschillende effecten op het verlies van huidige generaties, de transitielast en de premievrijval.

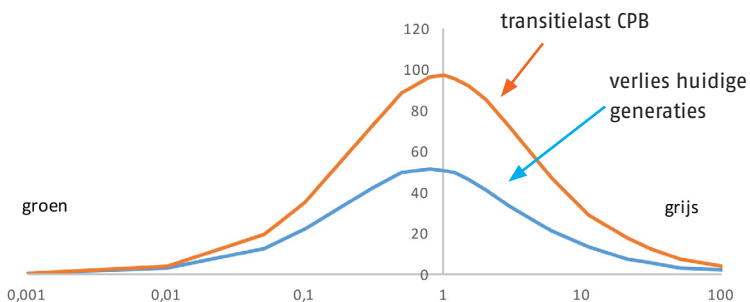
Figuur 5 Premievrijval (%) en grijsheid (door m) van het fonds bij fondsspecifieke opbouwstaffel



De samenhang tussen premievrijval, pensioenverlies van huidige generaties en transitielast volgens CPB en de mate van grijsheid van fondsen wordt geïllustreerd in Figuur 5 en Figuur 6. De figuren zijn berekend op basis van het analytische model en de eerder gegeven parameterwaarden waarbij grijsheid nu varieert met het loon- en participatieprofiel (m). De figuren laten zien dat de transitielast en premievrijval direct samenhangen met de homogeniteit van een fonds. Zowel hele groene als hele grijze fondsen kennen een geringe transitielast; dit is logisch omdat er ook weinig herverdeling plaatsvindt tussen jong en oud. Fondsen waarin jongeren en ouderen ongeveer even zwaar wegen, kennen de grootste transitielast; voor deze fondsen is ook de premievrijval het grootst.

Deze figuren geven de mogelijke effecten weer over de hele range van groen naar grijs; de meeste fondsen bevinden zich in

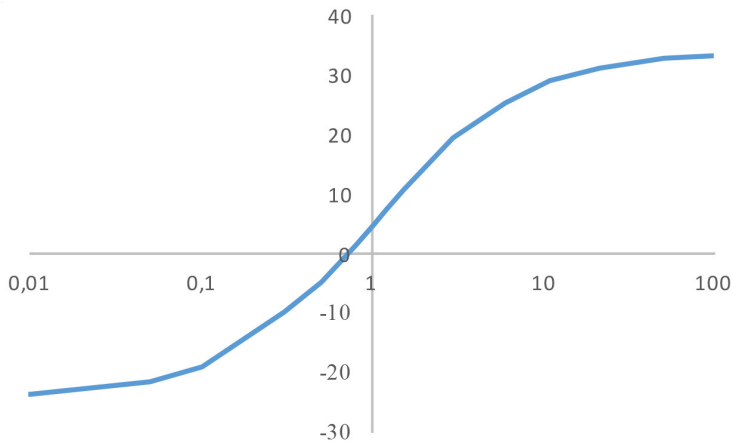
Figuur 6 Transitielast (miljard) en grijsheid (door m) van het fonds bij fondsspecifieke opbouwstaffel



het gebied van grijsheid van 0,14 en 3,84. In dit gebied kunnen dus premievrijval en transitielast zowel stijgen als dalen met de grijsheid van fondsen. Merk op dat de premievrijval steeds positief is, ook voor heel groene fondsen. Bij de berekening is aangenomen dat bij de transitie het pensioenresultaat hetzelfde blijft (fondsspecifieke staffel). Dat betekent dat jonge fondsen hun opbouw en premie niet verhogen; ook al zou dat fiscaal toegestaan zijn bij een landelijke opbouwstaffel. Voor grijze fondsen geldt dat ze hun pensioenopbouw niet verlagen; daar kan zich in de praktijk een probleem voordoen wanneer de opbouw boven de landelijke fiscale staffel komt te liggen.

Een bijzonder geval doet zich voor wanneer een fonds vooral jongere deelnemers heeft die op latere leeftijd – door een carrièrewissel – hun opbouw in een ander fonds voorzetten. Dit geval kan worden opgevat als twee fondsen waarbij jongeren op een bepaalde leeftijd van het 'jonge' fonds doorstromen naar het 'oude' fonds. In dit geval zijn het 'jonge' en het 'oude' fondsen betrekkelijk homogeen en zal het doorsneeprobleem relatief klein zijn.

Figuur 7 Premievrijval (%) en grijsheid van het fonds (door n) bij landelijke staffel

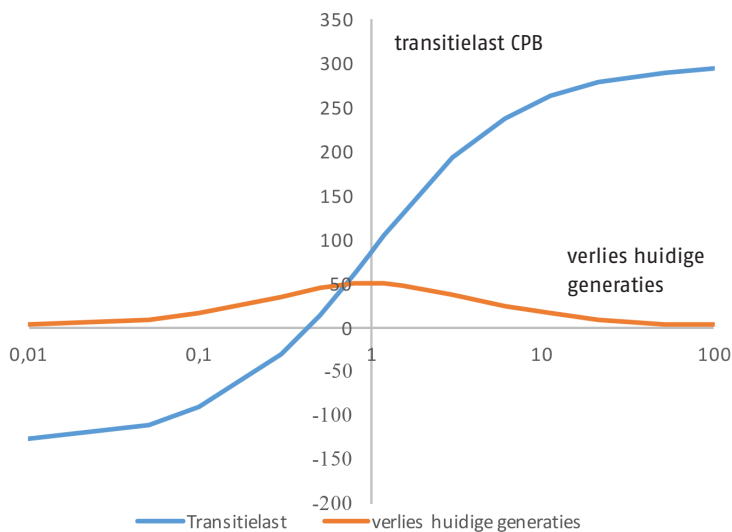


1.7 Andere resultaten bij landelijke staffel

Het bovenstaande gaat uit van fondsspecifieke staffel. Een alternatieve veronderstelling is dat ieder fonds zijn opbouw gelijk stelt aan de opbouw volgens de staffel die landelijk wordt vastgelegd in bijvoorbeeld de fiscale kaders. In dat geval neemt de ruimte voor opbouw voor groene fondsen sterk toe, en krimpt deze voor grijze fondsen. De premievrijval is nu eenduidig kleiner naarmate het fonds groener is (Figuur 7). Voorbij een zeker punt – afhankelijk van het verschil tussen het fonds en het landelijke gemiddelde fonds – kan de premievrijval negatief worden.

Bovenstaande figuur (Figuur 7) geeft dit weer. Hierbij is de landelijke staffel gebaseerd op het gemiddelde fonds voor Nederland als geheel. Ook het beeld voor het generatieverlies en de CPB-transitielast verandert drastisch ten opzichte van het geval met fondsspecifieke staffel (Figuur 8). De transitielast stijgt naarmate deelnemers relatief meer in de zwaarst getroffen groepen zitten. In het eenvoudige twee-generatiemodel zijn dat de

Figuur 8 Verlies huidige generaties, transitielast CPB (miljard) en grijsheid van het fonds (door n) bij landelijke staffel

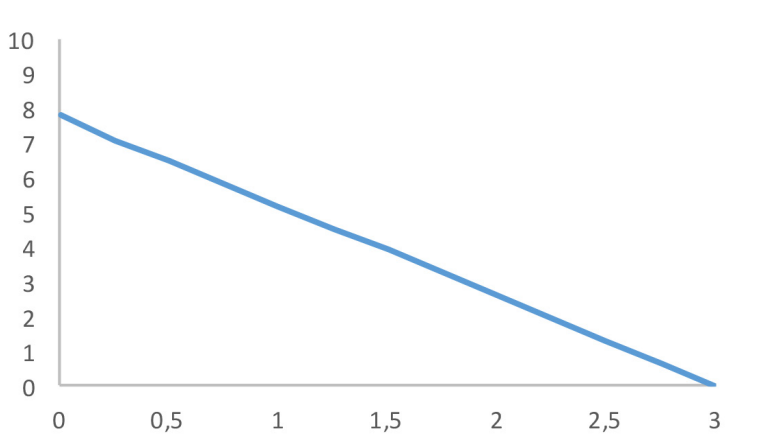


oudere werkenden. Het pensioenresultaat voor groene fondsen neemt toe. Voor jonge fondsen is de transitielast in CPB-termen negatief. Omdat echter ook de premievrijval negatief is, is er per saldo geen winst voor huidige generaties. Voor het netto profijt resulteert weer het beeld dat het effect kleiner is naarmate fondsen heterogener zijn.

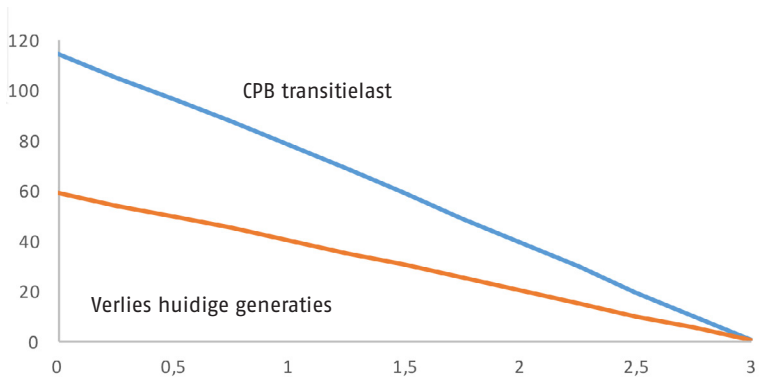
1.8 Verschillen in pensioencontract

Pensioenfondsen verschillen niet alleen in samenstelling van het deelnemersbestand, maar ook kunnen contracten uiteen lopen. In het bijzonder kunnen fondsen een hogere of lagere indexatieambitie (in het model gedefinieerd als z) kennen en daardoor een hogere of lagere premie in verhouding tot de opbouw. Een hogere indexatieambitie betekent een kleiner doorsnee-effect

Figuur 9 Premievrijval (%) en indexatieambitie (% groei aanspraken) bij fondsspecifieke staffel



Figuur 10 Transitielast (miljard) en verlies huidige generaties (miljard) en indexatieambitie (% groei aanspraken) bij fondsspecifieke staffel



en daardoor kleinere premievrijval en kleinere transitielast. In de CPB-berekening (2013) is uitgegaan van indexatie die voor 50 procent de prijzen volgt en voor 50 procent de lonen. Figuren 9 en 10 geven de effecten weer van de indexatieambitie op de premievrijval respectievelijk de transitielast. Bij een indexatieambitie gelijk aan het rendement van 3 procent vervalt het doorsnee-probleem en is de premievrijval evenals de transitielast nul.

Deel 2. Macro-effecten

Dit hoofdstuk brengt de gevolgen van het afschaffen van de doorsneesystematiek voor Nederland als geheel in beeld. We gaan eerst in op de gebruikte input, de gebruikte methodiek en de verschillende uitkomstmaten. Daarna tonen we de uitkomsten voor een representatief fonds voor Nederland als geheel in termen van transitielast, pensioenresultaat, premie-effect en netto profijt. Voor wat betreft de input en methodiek is zoveel mogelijk aangesloten bij het CPB (2015)³. Hieronder wordt aangegeven waar we aansluiten en waar we afwijken van het CPB. Voor wat betreft de regeling is volledig aangesloten bij de parameters van het CPB. Dit betekent een opbouwpercentage van 1,825 procent en een franchise van € 13.187 in 2015⁴. Er is geen rekening gehouden met in- en excassokosten.

2.1 Veronderstellingen

Ontwikkeling bestand

De input betreft onder andere de bevolking, participatiegraden en salarissen per leeftijdscohort en jaar voor Nederland. De bevolking ontwikkelt zich in de tijd alleen door sterfte. De participatiegraad (van voornamelijk ouderen) neemt in de tijd toe als gevolg van verhogingen van de pensioenleeftijd. De startsalaries stijgen reëel door productiviteitsgroei en promotie. Er wordt voor bevolking, participatiegraad en salaris onderscheid gemaakt

- 3 CPB notitie Transitie doorsneesystematiek: een kwantitatieve analyse Uitgevoerd op verzoek van de SER-Commissie Toekomst Pensioenstelsel 20 februari 2015.
- 4 Dit betekent een lager opbouwpercentage en een hogere franchise, dus minder pensioenopbouw dan maximaal fiscaal is toegestaan (opbouwpercentage 1,875% en franchise €12.650).

naar vier verschillende opleidingsniveaus. Vanwege de eenvoud zijn, in afwijking van het CPB, deze vier groepen (gewogen) samengevoegd⁵.

Er is logischerwijs geen uitstroom naar andere pensioenfondsen. Pensionering vindt voor iedereen plaats op de AOW-leeftijd⁶. Met andere woorden: er is geen rekening gehouden met flexibel pensioneren in de zin van vroeger of later pensioneren dan de AOW-leeftijd. Tot slot is de sterfte na pensionering gebaseerd op de AG-prognosetafel 2014 met een correctie vanwege de hogere levensverwachting van werkende mensen. Deze sterfte wijkt af van de sterfte van het CPB, maar het verschil heeft een minimale impact.

Economische parameters en pensioencontract

Voor wat betreft de economische parameters en de samenhang tussen economische variabelen is volledig aangesloten bij het CPB. Dit betekent een reële productiviteitsgroei van 1 procent. De indexatie van de aanspraken en uitkeringen is gelijk aan 50 procent prijsinflatie plus 50 procent looninflatie, dus in nominale termen 2,5 procent en in reële termen 0,5 procent. Er wordt verdisconteerd met nominaal rendement van 5 procent, ofwel 3 procent in reële termen. Per saldo levert dit een effectieve disconteringsvoet van 2,5 procent op⁷. Voor de modellering van de degressieve opbouw is uitgegaan van CPB-staffels die per geboortecohort verschillen. Het CPB heeft deze geconstrueerd door voor de huidige generatie te bepalen welke – actuariael faire – degressieve staffel leidt tot hetzelfde pensioen als bij uniforme

5 Er is onderzocht of dit niet te veel afwijking opleverde. Dit was niet het geval.

6 Zie Tabel 20 in Bijlage 1 voor exacte uitgangspunten.

7 Dit is overeenkomstig met de effectieve disconteringsvoet in Deel 1 van deze rapportage.

opbouw. Dit verschilt per geboortecohort, onder andere omdat de pensioenleeftijd in de tijd gaat stijgen en jongeren een hogere levensverwachting hebben dan ouderen. Bovendien heeft het CPB rekening gehouden met de participatiegraad bij het bepalen van de degressieve staffel.

Hierbij zijn wel enkele kanttekeningen te plaatsen. Allereerst leidt de CPB-staffel tot een bepaald pensioen voor iemand met een carrière die precies het gekozen participatiegraadpatroon volgt. Voor iemand met een hogere participatiegraad leidt de staffel echter tot een fiscaal bovenmatig pensioen in termen van het huidige fiscale kader. Aangezien de maximaal fiscaal toegestane opbouw wordt afgestemd op een arbeidsparticipatie kleiner dan 100 procent bij alle leeftijden, geldt dat iemand die meer werkt dan de veronderstelde arbeidsparticipatie meer pensioen zal opbouwen dan momenteel fiscaal is toegestaan. Dit geldt in het bijzonder voor iemand die zijn hele loopbaan voltijds werkt. Een tweede kanttekening heeft betrekking op de arbeidsparticipatie. Het is moeilijk de arbeidsparticipatie voor de komende 50 jaar objectief in te schatten. De staffel krijgt daarmee een subjectief karakter.

2.2 Uitkomsten

We kijken opnieuw naar de drie centrale uitkomstmaten:

- Het premie-effect als gevolg van de overgang op degressieve opbouw.
- De transitielast. Deze geeft, conform CPB, aan welk bedrag (contante waarde) gepaard gaat met de gemiste opbouw bij een overstap op degressieve opbouw.
- Netto profijt. Dit is een maatstaf die het pensioenverlies en het premie-effect combineert. Dit is als het ware een 'per saldo'

maatstaf, die per geboortecohort aangeeft of het premie-effect opweegt tegen het pensioenverlies.

Daarnaast wordt ook het pensioenverlies berekend dat optreedt wanneer geen compensatie wordt verleend aan deelnemers.

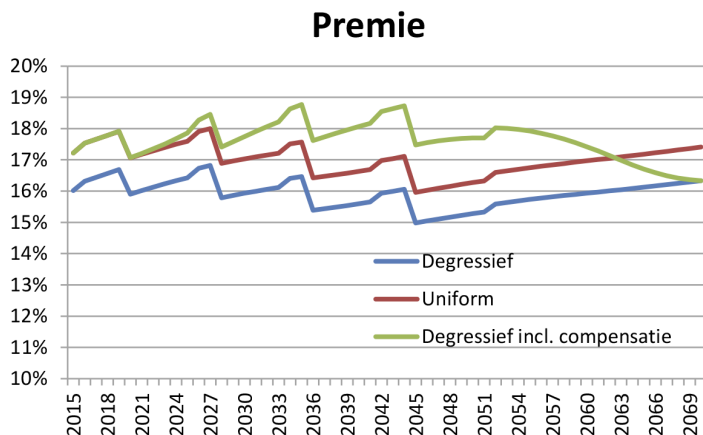
Tot slot is de compensatielast berekend. Dit is de transitielast in termen van netto profijt. Deze geeft, conform CPB, aan welk bedrag bestaande deelnemers (in contante waarde) verliezen met gemiste pensioenopbouw bij overstap op degressieve opbouw. Die transitielast wordt vervolgens, niet conform CPB, verminderd met het premievoordeel dat deze deelnemers hebben. Met andere woorden dit is een transitielast in termen van netto profijt. We hebben hierin alleen de positieve transitielasten meegenomen, dat wil zeggen: het voordeel van bepaalde (jongere) cohorten wordt niet gesaldeerd in de totale transitielast. Dit om te voorkomen dat er herverdeling binnen de huidige generatie ontstaat. Wanneer het voordeel wel zou worden gesaldeerd, zou dat namelijk inhouden dat jonge deelnemers hun voordeel afstaan ter compensatie van de oudere deelnemers terwijl nieuwe deelnemers niet bijdragen.

Qua methodiek is aangesloten bij de methodiek van het CPB. Meer informatie hierover is te vinden in bijlage 2.

Voor de premie laat Figuur 11 het verloop⁸ zien bij uniforme opbouw (huidige systeem, rode lijn) en bij degressieve opbouw (blauwe lijn) vanaf 2015. De premie bij degressieve opbouw (blauwe lijn) ligt circa 1,2 procentpunt onder de premie bij uniforme opbouw (rode lijn). Dit betekent een premievrijval van maximaal circa 7 procent.

8 OP-premie over (salaris minus franchise).

Figuur 11 Premieverloop uniforme opbouw en degressieve opbouw exclusief en inclusief volledige compensatie



Zowel bij uniforme als bij degressieve opbouw vertoont het premieverloop een patroon met pieken. Dit patroon wordt veroorzaakt door de toekomstige stapsgewijze stijgingen van de pensioenleeftijd. Aangenomen is dat steeds bij verhoging van de pensioenleeftijd de staffel en daarmee de premie neerwaarts wordt bijgesteld. Er wordt opnieuw bepaald bij welke degressieve opbouw hetzelfde pensioenresultaat resulteert als bij uniforme opbouw. Daarnaast is berekend hoe groot de premieopslag zou moeten zijn als jaarlijks alle huidige deelnemers volledig zouden worden gecompenseerd voor het verlies aan opbouw. Het resultaat is dat de huidige premie gedurende bijna 50 jaar met maximaal 1,5 procentpunt stijgt (groene lijn) ten opzichte van de huidige uniforme premie (rode lijn).

Voor de transitielast volgens de CPB-definitie komen we uit op € 105 miljard. Deze last is vrijwel gelijk aan de last van € 102 miljard

Tabel 4. Transitielast (in € miljard) bij verschillende duur uniforme premie

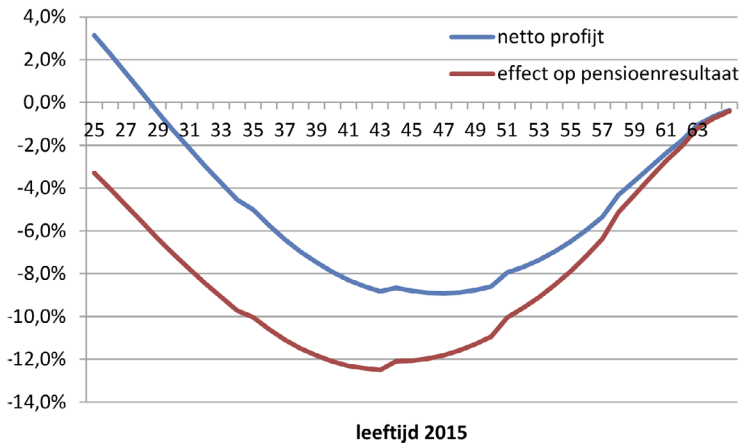
Duur uniforme premie	Uniforme premie tot	Transitielast
0	–	105
12	2027	82
24	2039	66
36	2051	54
48	2063	44

die het CPB in februari 2015 heeft berekend. De transitielast is door het CPB gedefinieerd als de som van contante waarde van het verschil tussen de degressieve opbouw inclusief volledige compensatie (groene⁹) en degressieve opbouw (blauwe lijn). Met andere woorden hoeveel kost de overstap op degressieve opbouw ten opzichte van de situatie waarin er degressieve opbouw is. Bij een overstap op degressieve opbouw ontstaat er echter een premievrijval. Die premievrijval zou ingezet kunnen worden om de transitielast te verlagen. Achterliggende gedachte is dat iedereen al gewend is aan het betalen van de hogere uniforme premie (rode lijn) en die ook bereid is naar de toekomst toe te betalen. Dit heeft tot gevolg dat toekomstige deelnemers meebetalen aan een compensatie voor bestaande deelnemers vanwege het verlies dat bestaande deelnemers lijden als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek.

Bovenstaande tabel (Tabel 4) laat zien hoe de transitielast (lees: het verlies aan pensioenresultaat voor huidige generaties) kan worden verlaagd door het heffen van de (hoge) uniforme premie ná de transitie. In de tabel wordt dit effect getoond voor verschillende duur van de uniforme premie. Uit deze tabel valt bijvoor-

9 In de groene lijn wordt per jaar het gemis aan opbouw ten opzichte van uniforme opbouw gefinancierd.

Figuur 12 Pensioenresultaat en netto profijt



beeld af te leiden dat als er na de transitie nog 12 jaar niet wordt geprofiteerd van de premievrijval, de transitielast kan worden verlaagd van circa € 105 miljard naar circa € 82 miljard. Wordt er 24 jaar een (hoge) uniforme premie geheven, dan resteert nog een transitielast van € 66 miljard enzovoort.

In de Figuur 12 wordt het effect op het pensioenresultaat en het netto profijt per cohort in beeld gebracht¹⁰. Voor sommige cohorten loopt het verlies aan pensioen op tot ruim 12 procent. Wanneer dit verlies aan pensioen wordt gecombineerd met de premie-effect, dan is het effect op het netto profijt in het slechtste geval -9 procent. Tegenover het verlies van huidige generaties staat winst voor de volgende generaties. Alle volgende generaties hebben namelijk voordeel van de transitie vanwege de

¹⁰ De 25 jarige gaat er qua pensioenresultaat op achteruit omdat de staffel is geijkt op een 19 jarige. Voor de 19 jarige is het pensioenresultaat bij degressieve opbouw gelijk aan het pensioenresultaat bij uniforme opbouw.

lagere premie. Met andere woorden (het afschaffen van) de doorsneesystematiek betreft een herverdelingsprobleem.

Transitielast in termen van netto profijt en compensatielast

In de transitielast van € 105 miljard uit de eerste paragraaf is niet verwerkt dat de bestaande deelnemers die pensioenverliezen een voordeel hebben van de lagere premie die ze bij degressieve opbouw gaan betalen. Wanneer het premievoordeel van de bestaande deelnemers in mindering wordt gebracht op de transitielast dan resteert een transitielast van € 59 miljard.

Sommige jonge cohorten gaan er echter op vooruit doordat hun premievrijval groter is dan het verlies aan pensioen. Bij compensatie is het onwaarschijnlijk dat deze jonge cohorten worden gedwongen dit voordeel af te staan aan de oudere deelnemers. Daarom is in de rest van dit hoofdstuk de compensatielast in beeld gebracht. Hierbij zijn de nadelen van de oudere cohorten en de voordelen van de jongere cohorten niet gesaldeerd. Met andere woorden: hierbij zijn alleen de lasten van de cohorten die nadeel ondervinden, gesommeerd. Dan resulteert een compensatielast van € 68 miljard.

2.3 Gevoeligheid voor rendement en productiviteitsgroei

De uitkomsten voor de transitie-effecten zijn tamelijk gevoelig voor de vele veronderstellingen die moeten worden gemaakt. In navolging van het CPB wordt hier een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd voor verschillende combinaties van productiviteitsgroei (g) en reëel rendement (r). De productiviteitsgroei werkt 1-op-1 door in de loonontwikkeling en daarmee bij de huidige veronderstellingen voor 50 procent in de indexatie. Zie bijlage 1 voor uitgebreide toelichting.

Tabel 5 Premie-effect bij verschillende productiviteitsgroei en reëel rendement

		r		
		2%	3%	4%
g	0%	-5,7%	-12,5%	-21,0%
	1%	-2,0%	-7,0%	-14,2%
	2%	0,6%	-2,7%	-8,2%

Gevoeligheid premie-effect

In Tabel 5 zien we de gevoeligheid van het premie-effect voor productiviteitsgroei en reëel rendement. Het premie-effect betreft een premievrijval als er een minteken voor het percentage staat. In de tabel is het maximale¹¹ premie-effect (over de jaren 2015 tot en met 2070) weergegeven. De tabel beperkt zich tot het maximale premie-effect omdat het verschil tussen het gemiddelde, het minimale en het maximale premie-effect beperkt is (maximaal 1%-punt).

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de premievrijval toeneemt naarmate de productiviteitsgroei afneemt en naarmate het reëel rendement toeneemt. Met andere woorden de premievrijval stijgt bij een stijging van de effectieve disconteringsvoet (zie Tabel 6). De premievrijval kan oplopen tot ca. 21 procent bij een productiviteitsgroei van 0 procent en een reëel rendement van 4 procent. Daar staat tegenover dat in het geval van een productiviteitsgroei van 2 procent en een reëel rendement van 2 procent een premieopslag van 0,6 procent ontstaat. Wanneer het rendement gelijk is aan de indexatie is de premievrijval nul, dus bijvoorbeeld bij productiviteitsgroei van 1 procent en rendement van 0,5 procent

¹¹ In absolute zin.

Tabel 6 Effectieve disconteringsvoet ($r-z$) bij verschillende productiviteitsgroei (g) en reëel rendement (r)

		r		
		2%	3%	4%
g	0%	2,0%	3,0%	4,0%
	1%	1,5%	2,5%	3,5%
	2%	1,0%	2,0%	3,0%

of bij een productiviteitsgroei van 2 procent en een rendement van procent.

De achterliggende verklaring van het belang van rendement en productiviteitsgroei (r en g) is primair dat deze variabelen samen bepalend zijn voor de omvang van het doorsnee probleem¹². Dat hangt immers af van de afwijking van actuaireel *fairness*, ofwel de effectieve disconteringsvoet $r - z$. In Tabel 6 is de factor $r - z$ (de 'effectieve disconteringsvoet') voor alle combinaties van r en g weergegeven. Omdat hier de indexatie z steeds voor 50 procent gekoppeld is aan de loongroei, bepaalt het verschil tussen g en r direct de omvang van het doorsnee probleem en daarmee het transitieprobleem.

Gevoeligheid transitielast CPB

Eenzelfde gevoeligheidsanalyse wordt weergegeven voor de transitielast in Tabel 7. We vinden vergelijkbare resultaten als het CPB. De transitielast in euro's is echter moeilijk te interpreteren, zeker wanneer we straks afzonderlijke fondsen gaan analyseren. In Tabel 8 is daarom de transitielast uitgedrukt in de eerste jaarpremie (bij uniforme opbouw). Dit geeft aan hoeveel jaarpremies nodig zijn om iedereen te compenseren. Dit kengetal stijgt

¹² Daarnaast is het rendement ook van invloed op de Aaron factor, zie Deel 1.

Tabel 7 Transitielast (in € miljard) bij verschillende productiviteitsgroei (g) en reëel rendement (r)

		r		
		2%	3%	4%
g	0%	99,1	106,8	102,6
	1%	86,8	104,6	106,2
	2%	67,1	97,3	106,7

Tabel 8 Transitielast gedeeld door de eerste jaarpremie bij uniforme opbouw

		r		
		2%	3%	4%
g	0%	2,8	4,2	5,5
	1%	2,1	3,5	4,9
	2%	1,4	2,8	4,2

eenduidig met het rendement r en daalt met de productiviteitsgroei g . De achterliggende verklaring is opnieuw dat deze twee variabelen samen bepalend zijn voor de omvang van het doorsnee probleem. Tabel 8 laat zien dat de transitielast, uitgedrukt in de eerste jaarpremie, stijgt bij een stijging van de effectieve disconteringsvoet.

Gevoeligheid compensatielast

De gevoeligheid van de compensatielast wordt getoond in Tabel 9. Aangezien we ook hier alleen de positieve transitielasten meenemen, krijgen we in eerste oogopslag een raar verloop. De transitielast linksonder bij $r=2$ procent en $g=2$ procent (73,6) is lager dan de transitielast in het midden onder bij $r=3$ procent en $g=2$ procent (77,8), terwijl we juist zouden verwachten dat deze hoger is. Dit komt omdat bij $r=2$ procent en $g=2$ procent er geen

Tabel 9 Compensatielast (in € miljard) bij verschillende productiviteitsgroei (g) en reëel rendement (r)

		r		
		2%	3%	4%
g	0%	63,5	59,5	51,4
	1%	68,7	68,1	59,9
	2%	73,6	77,8	70,2

Tabel 10 Maximaal pensioenverlies bij verschillende productiviteitsgroei (g) en reëel rendement (r)

		r		
		2%	3%	4%
g	0%	-10,9%	-14,6%	-16,6%
	1%	-8,1%	-12,5%	-15,4%
	2%	-5,0%	-10,0%	-13,7%

Tabel 11 Minimum netto profijt bij verschillende productiviteitsgroei (g) en reëel rendement (r)

		r		
		2%	3%	4%
g	0%	-7,8%	-9,0%	-9,0%
	1%	-6,9%	-8,9%	-9,5%
	2%	-5,3%	-8,5%	-9,8%

enkel cohort voordeel ondervindt van de transitie terwijl dat bij andere combinaties van r en g wel het geval is.

Gevoeligheid netto profijt en pensioenverlies per cohort

Tabel 10 en 11 tonen de invloed van productiviteitsgroei en reëel rendement op het pensioenverlies en het netto profijt. Het pensioenverlies en netto profijt verschillen per geboortecohort. Er is

gekozen voor het weergeven van het maximum aan pensioenverlies en het minimale netto profijt. Op die manier tonen de resultaten de gevoeligheid van de parameters voor het cohort dat er het meest op achteruit gaat.

Tabel 10 laat zien dat het verlies aan te bereiken aanvullend pensioen in het basisscenario (12,5 procent) kan variëren tussen 5,0 procent en 16,6 procent bij verschillende waardes van productiviteitsgroei en reëel rendement. Ook hier geldt weer dat het verschil in rendement en productiviteitsgroei en dus de afwijking van actuariële fairness onder het doorsneessysteem primair bepalend is.

Tabel 11 laat zien dat het netto profijt varieert tussen -5,3 en -9,8 procent. Deze variatie is beduidend kleiner dan de variatie bij het premie-effect en het pensioenresultaat afzonderlijk doordat hier twee tegengestelde effecten worden gecombineerd.

2.4 Gevoeligheid voor participatiegraad en staffel

In deze paragraaf brengen we in beeld hoe gevoelig de uitkomsten zijn voor de veronderstelde participatiegraad van de bevolking. Als basisscenario hanteren we weer de berekeningen van CPB. We beschouwen de effecten van hogere participatie onder oudere werknemers, maar deze effecten mogen ook omgekeerd worden geïnterpreteerd voor lagere participatiegraden dan door CPB verondersteld.

De wijzigingen in de uitkomsten van het basisscenario worden weergegeven in Tabel 12. Allereerst is het effect in beeld gebracht van een 5 procentpunt hogere participatiegraad, dan verondersteld door CPB, van alle deelnemers die 56 jaar of ouder zijn. Daarnaast wordt getoond wat de gevolgen zijn van een participatiegraad die vanaf leeftijd 56 gelijk is aan de participatiegraad

Tabel 12 Gevoeligheid voor de participatiegraad (part. grd.)

	basis	part. grd. vanaf 56 jr +5%-pnt	part. grd. vanaf 56 gelijk aan part. grd. 55 jarige
transitielast	105	114	156
transitielast/jaarpremie	3,5	3,8	5,0
compensatielast	68	71	82
max. premie-effect	-7,0%	-7,6%	-11,5%
min. pensioeneffect	-12,5%	-13,1%	-15,7%
min. netto profijt	-8,9%	-9,0%	-9,8%

van een 55-jarige. In 2015 komt dit neer op een participatiegraad van 80 procent van de bevolking van 55 jaar en ouder.

Bovenstaande tabel (Tabel 12) laat zien dat een hogere participatiegraad leidt tot een hogere transitielast¹³, een hogere compensatielast maar ook een grotere premievrijval. Per saldo verslechtert het maximale verlies aan netto profijt met maximaal 0,9 procentpunt. Deelnemers hebben, zonder compensatie, uiteindelijk wel een lager pensioen. De toekomstige arbeidsparticipatie is moeilijk in te schatten omdat de achterliggende oorzaken van de ontwikkeling in de arbeidsparticipatie niet bekend zijn. Het gevolg hiervan is dat de transitielast, pensioenverlies en premievrijval onzeker zijn en anders kunnen uitpakken dan in het basisscenario is geraamd.

Gevoeligheid staffel

Het CPB heeft de degressieve opbouwstaffel zodanig geconstrueerd dat per geboortecohort de totale degressieve opbouw (over de gehele carrière) gelijk is aan de totale uniforme opbouw (over de gehele carrière). Daarbij houdt het CPB ook rekening

¹³ Wanneer we een hogere participatiegraad hanteren, leidt dit tot meer deelnemers en daarmee tot een hogere transitielast. Vanwege het onderlinge vergelijk wordt hiervoor gecorrigeerd.

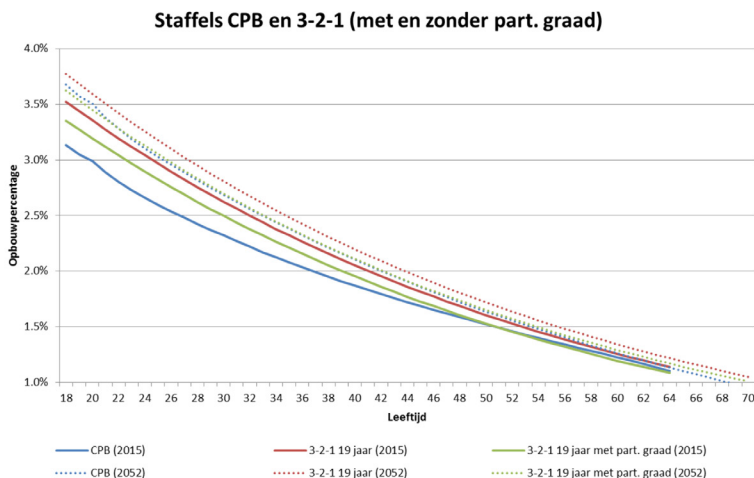
met de participatiegraad. Dit alles leidt tot een staffel die voor ieder geboortecohort anders is. Tabel 13 laat zien hoe gevoelig de uitkomsten zijn voor de aannames die ten aanzien van deze staffel zijn gemaakt. Hierbij laten we allereerst het effect zien van de overstap van de complexe CPB-staffel naar een simpelere staffel die niet voor ieder geboortecohort apart wordt geconstrueerd. De simpele staffel is zodanig bepaald dat voor een 19-jarige met een 3-2-1-promotie¹⁴ beide systemen (uniforme en degressieve opbouw) een gelijke totale pensioenopbouw opleveren. Hierbij wordt, net als bij het CPB, rekening gehouden met de participatiegraad van de deelnemers.

Daarnaast hebben we bekeken wat het effect is als de participatiegraad niet wordt meegenomen in de bepaling van de staffel, dat wil zeggen: de aanname is dat de participatiegraad voor alle leeftijden tot aan de pensioenleeftijd gelijk is aan 100 procent. Met andere woorden: er wordt bij het bepalen van de staffel uitgegaan van een volledige carrière. We hebben de staffel weer zo bepaald dat voor een 19-jarige met 3-2-1-promotie beide systemen (uniforme en degressieve opbouw) een gelijke totale pensioenopbouw opleveren.

Onderstaand figuur (Figuur 13) geeft de verschillende staffels (CPB en 3-2-1 met en zonder participatiegraad) weer voor de jaren 2015 en 2052. Het jaar 2015 is het eerste jaar van de degressieve opbouw en in 2052 wijzigt de pensioenleeftijd voor het laatst (naar 71). We zien dat voor 2015 de CPB-staffel het minst steil is. De 3-2-1-staffel met participatiegraad is iets steiler en de 3-2-1-staffel zonder participatiegraad is het steilst. Beide 3-2-1-staffels

14 Dit houdt in dat de deelnemers 3% promotie maken tussen 19 en 35, 2% vanaf 35 tot 45 en 1% vanaf 45 tot 55. Vanaf 55 jaar maken de deelnemers geen promotie meer. Dit is conform de wettelijke aanname die de belastingdienst hanteert.

Figuur 13 Staffels CPB en 3-2-1 (met en zonder participatiegraad)



lopen steiler omdat deze niet is geijkt op de uiteindelijke pensioenleeftijd van leeftijd x in een bepaald jaar, maar op de pensioenleeftijd die in het jaar van de staffel geldt. Omdat de carrière waarop geijkt wordt hierdoor dus korter is, moet over een kortere horizon meer gecompenseerd worden. Hierdoor is de staffel dus steiler. Voor het jaar 2052 is de conclusie hetzelfde, alleen vallen de CPB-staffel en de 3-2-1-staffel met participatiegraad hier zo goed als samen.

Onderstaande tabel (Tabel 13) laat in kolom 3 zien dat een simpelere staffelberekening leidt tot een € 9 miljard lagere transitielast, maar ook een circa 1,2 procentpunt lagere maximale premievrijval (van -7,0 naar -5,8 procent). Het pensioenresultaat verbetert met 0,4 procentpunt (van 12,5 naar 12,1 procent) voor degenen die de meeste last ondervinden van de overgang op degressieve opbouw zonder compensatie. Het netto profijt verslechtert met 0,7 procentpunt (van -8,9 naar -9,6 procent)

Tabel 13 Gevoeligheid voor de staffel

	1 basis	2 staffel 3-2-1 prom met part. grd.	3 effect complex vs simpel	4 staffel 3-2-1 prom zonder part grad	5 effect part grd	6 gecom- bineerd effect
transitielast	105	96	-9	74	-22	-31
transitielast/jaarpremie	3,5	3,2	-0,3	2,5	-0,7	-1,0
compensatielast	68	71	3	72	1	4
max. premie-effect	-7,0%	-5,8%	1,2%	-1,3%	4,5%	5,7%
min. pensioen-effect	-12,5%	-12,1%	0,4%	-10,0%	2,1%	2,5%
min. netto profijt	-8,9%	-9,6%	-0,7%	-9,7%	-0,1%	-0,8%

voor degenen die de meeste last ondervinden van de overgang op degressieve opbouw. De reden hiervoor is dat in de simpelere staffel de opbouwpercentages boven de complexe staffel liggen.

Tabel 13 laat in kolom 5 zien dat het niet meenemen van de participatiegraad bij het bepalen van de staffel (met andere woorden de staffel ijken op een volledige carrière) grote impact heeft. De transitielast neemt hierdoor met € 22 miljard af¹⁵. Daar staat tegenover dat de maximale premievrijval met circa 4,5 procentpunt afneemt (van -5,8 naar -1,3 procent). Het pensioenresultaat verbetert met 2,1 procentpunt (van -12,1 naar -10,0 procent) voor degenen die het meeste last hebben van de overgang op degressieve opbouw zonder compensatie. Het netto profijt verslechtert met 0,1 procentpunt (van -9,6 naar -9,7 procent) voor degenen die het meeste last hebben van de overgang op degressieve opbouw. In de laatste kolom wordt het gecombineerde (lees: opgetelde) effect van een simpele staffel en de participatiegraad weergegeven.

15 Een hogere participatie leidt tot hogere transitielast. Maar als bij het bepalen van de staffel rekening wordt gehouden met een hogere participatie dan leidt dit tot een lagere transitielast omdat hierdoor de degressieve opbouw in de eerdere/jongere jaren hoger is (om te compenseren voor het grotere verlies in latere/oudere jaren).

Bovenstaande exercitie geeft aan dat de manier waarop de staffel wordt bepaald, grote gevolgen kan hebben voor transitielast, premie-effect, pensioenresultaat en netto profijt. We doen hiermee overigens geen uitspraak wat in onze ogen de 'juiste' staffel is. In dit paper is ervoor gekozen om de CPB-methodiek te gebruiken om aan te sluiten bij eerdere resultaten. Uiteindelijk zal de overheid een beslissing over het wettelijke fiscale kader moeten nemen. Vervolgens zullen de fondsen moeten beslissen hoe dit wordt geïmplementeerd.

Gevoeligheid voor bestandssamenstelling: heterogeniteit van fondsen

Ten slotte brengen we de gevoeligheid voor de bestandssamenstelling in beeld door twee extreme situaties te analyseren. Dit geeft een eerste – ruwe – indicatie van hoe de transitie voor heterogene fondsen kan uitpakken. Tabel 14 toont een fonds dat nu en in de toekomst alleen maar jongere deelnemers kent (die 41 jaar of jonger zijn¹⁶). Dit past bijvoorbeeld bij een situatie waarbij deelnemers tot hun 41e werken en daarna stoppen met formeel werk. Daarnaast toont deze tabel een fonds dat nu en in de toekomst alleen maar oudere deelnemers heeft (die 41 jaar of ouder zijn). Voor de volledigheid zijn ook de uitkomsten in het basisscenario weergegeven in de eerste kolom.

Tabel 14 toont in het bovenste blok de gevolgen voor de transitielast. De transitielast van het oude fonds is opgeschaald naar de grootte van heel Nederland. In het middelste blok zijn de maximale premie-effecten weergegeven. Het onderste blok toont de gevolgen voor het pensioenresultaat en het netto profijt.

16 Er is gekozen voor de grens van 41 jaar in 2015, omdat deelnemers die toen 41 jaar waren er qua aanvullend pensioen het meest op achteruit gaan als wordt overgestapt op degressieve opbouw.

Tabel 14. Gevoeligheid voor bestandssamenstelling bij landelijke staffel

	heel NL	jong	oud
transitielast	105	-	250
transitielast/jaarpremie	3,5	-	6,3
compensatielast	68	11	38
max. (absoluut) premie-effect	-7,0%	36,3%	-20,4%
min. pensioeneffect	-12,5%	-	-18,9%
min. netto profijt	-8,9%	-4,9%	-3,7%

Voor beide fondsen geldt dat zij pensioen opbouwen volgens de staffel zoals het CPB die heeft gebruikt. Met andere woorden: er is een landelijke staffel die voor alle fondsen geldt ongeacht de samenstelling van het fonds. Dit heeft tot gevolg dat deelnemers in het fonds met alleen maar 41-minners (41-plussers) beduidend meer (minder) pensioen gaan opbouwen als gevolg van de overstap op degressieve opbouw. Dit resulteert in een negatieve transitielast en een forse premieopslag voor het jonge fonds. Gecombineerd leidt dit tot een relatief beperkt verlies in termen van netto profijt. Het oude fonds heeft te maken met een hoge transitielast en forse premievrijval. Gecombineerd leidt dit tot een relatief beperkt verlies in termen van netto profijt. Deze uitkomsten liggen in lijn met de eerdere resultaten op basis van het analytische model.

Deel 3. Effecten op fondsniveau

3.1 Heterogeniteit in leeftijdsopbouw

Dit hoofdstuk gaat nader in op de heterogeniteit in leeftijdsopbouw van actieve deelnemers tussen verscheidene pensioenfondsen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een door De Nederlandsche Bank (DNB) ter beschikking gestelde dataset. Deze dataset bevat gegevens over het aantal actieve, slapende en pensioentrekkende individuen per pensioenfonds¹⁷, geschaald naar een totaal van 1.000 deelnemers over het jaar 2014. Ook is er voor elk pensioenfonds een categorische variabele beschikbaar met een indicatie van de grootte van het pensioenfonds voor het schalen, op basis van het aantal actieve en pensioentrekkende deelnemers in het fonds. Daarnaast is er per pensioenfonds een categorische variabele die aangeeft of het een BPF (bedrijfstakingpensioenfonds) of OPF (ondernemingspensioenfonds) betreft. In de categorie OPF bevinden zich eveneens de beroepspensioenfonds.

In onderstaande tabel (Tabel 15) wordt het aantal fondsen uitgesplitst naar grootte en fondstype. Uit deze tabel blijkt dat het overgrote deel van de fondsen een OPF is, terwijl de meeste actieve en pensioentrekkende deelnemers ondergebracht zijn bij een BPF. Ook blijkt uit deze tabel dat er in 2014 bijna 200 pensioenfonds met minder dan 5.000 actieve en pensioentrekkende deelnemers zijn. Deze 'kleine' fondsen hebben samen minder dan 5 procent van alle actieve deelnemers en worden in het vervolg buiten beschouwing gelaten.

17 Jaarstaat J701 vraag 2.1 t/m 2.18: Demografie

Tabel 15 Beschrijvende statistiek pensioenfondsen in DNB dataset

Fondsgrootte indicator	Aantal actieven en pensioentrekende	Type pensioenfonds		
		BPF	OPF	Totaal
8	>100.000	13	0	13
7	50.000<100.000	5	4	9
6	10.000<50.000	27	15	42
5	5.000<10.000	12	20	32
4	1.000<5.000	15	95	110
3	500<1.000	1	34	35
2	100<500	2	32	34
1	<100	1	18	19
	Totaal	76	218	294

De 'grijs-groen' parameter

In de literatuur bestaat geen eenduidige definitie wanneer een pensioenfonds groen of grijs genoemd mag worden. Enerzijds spreekt men over een grijs fonds wanneer er ten opzichte van het aantal pensioentekkende deelnemers weinig actieve deelnemers zijn. Een andere definitie focust daarentegen op de ratio van de oudere (45 tot 65) en de jongere (20 tot 45 jaar) actieve deelnemers¹⁸. Vanwege het doel van dit onderzoek geniet laatstgenoemde definitie onze voorkeur. Een 'grijs-groen' ratio van 2,0 impliceert dan ook dat voor elke twee actieve ouderen, het fonds één actieve jongere in haar bestand heeft: een grijs fonds. Bij een ratio van 0,5 heeft het fonds voor elke twee actieve jongeren één actieve oudere in haar deelnemersbestand: een groen fonds.

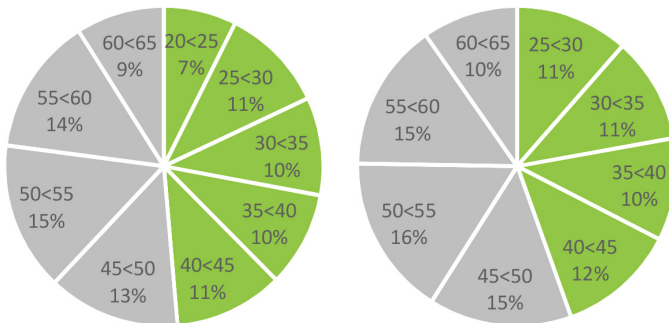
Voor het berekenen van de transitielast en premievrijval zijn niet het aantal personen, maar juist het aantal voltijdsequi-

¹⁸ Merk op dat deze definitie niet overeenkomstig is met de definitie in het analytische deel. Doordat we geen informatie hebben over de loonsom gebruiken we de populatie als proxy.

Gevoeligheid van de 'grijs-groen' parameter

In onderstaande figuur (Figuur 14) wordt het effect van het uitsluiten van de groep actieve 20- tot 25-jarige individuen op de 'grijs-groen' parameter (voor een gemiddeld fonds) weergegeven. In elk van de taartdiagrammen is het aandeel actieve individuen in een bepaalde leeftijdscohort ten opzichte van het totale aantal actieve individuen weergegeven tezamen met de waarde van de 'grijs-groen' parameter.

Figuur 14 Het effect van het uitsluiten van de groep actieve 20 tot 25-jarige op de 'grijs-groen' parameter visueel weergegeven



valenten (vte's) van belang¹⁹. Als de groep 20- tot 25-jarigen vooral in deeltijd werkt (bijvoorbeeld vanwege studie), zou dit tot een vertekend beeld (onderschatting) van de 'grijs-groen' parameter kunnen leiden²⁰. Anderzijds is het niet ondenkbaar

19 De jaarstaat bevat enkel informatie over het aantal deelnemers per deelnemerscategorie (actief, slapend, pensioentrekend); niet over het aantal vte's per leeftijdscohort of een deeltijdfactor per leeftijdscohort.

20 Een soortgelijk probleem speelt ook bij oudere werknemers. Het is met de DNB dataset mogelijk om het effect van het toevoegen of uitsluiten van actieve deelnemers jonger dan 20 jaar en/of ouder dan 65 jaar op de 'grijs-groen' parameter te onderzoeken. Hieruit blijkt dat het effect op de parameter zeer gering is.

dat een aanzienlijk gedeelte van de 20- tot 25-jarige actieve deelnemers een voltijd baan heeft (bijvoorbeeld deelnemers van pensioenfondsen 'het Kappersbedrijf'). Ook in dit geval leidt het niet meenemen van deze groep tot een vertekend beeld (overschatting) van de 'grijs-groen' parameter. Het laatstgenoemde argument weegt volgens ons het zwaarst, vandaar dat in de gebruikte definitie van de 'grijs-groen' parameter de groep 20- tot 25-jarigen wordt meegenomen.

Beschrijvende statistiek heterogeniteit

Gebruikmakende van deze definitie is het mogelijk om de heterogeniteit in leeftijdsopbouw van verschillende pensioenfondsen in kaart te brengen, zie Tabel 16 en Figuur 15. Uit Tabel 16 blijkt dat een BPF gemiddeld genomen 1,03 keer zo veel oudere actieve deelnemers in hun ledenbestand heeft dan jongeren; voor OPF is dit gemiddeld 1,11. De mediaan bij BPF is 0,91 waar die bij OPF 1,00 is. Verder lijken BPF een kleinere spreiding van de 'grijs-groen' parameter te kennen, ten opzichte van OPF. Uit Figuur 2 blijkt niet direct een correlatie tussen de 'grijs-groen' parameter en het type pensioenfonds of de grootte van het fonds te identificeren. Een simpele OLS-analyse bevestigt dit vermoeden: statistisch gezien heeft fondsgrootte of type fonds geen significant effect op de 'grijs-groen' parameter voor conventionele significantieniveaus²¹.

3.2 Impact op sectoren

Om een indicatie te geven van de effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek tussen verschillende pensioenfondsen, hebben we de effecten voor de 19 verschillende sectoren door-gerekend, onder de fictie dat elk van deze sectoren een eigen

²¹ Resultaten beschikbaar op aanvraag.

Tabel 16 Beschrijvende statistiek 'grijs-groen' parameter voor BPF en OPF. De fondsgrootte indicator in deze figuur is overeenkomstig met de fondsgrootte indicator in Tabel 15

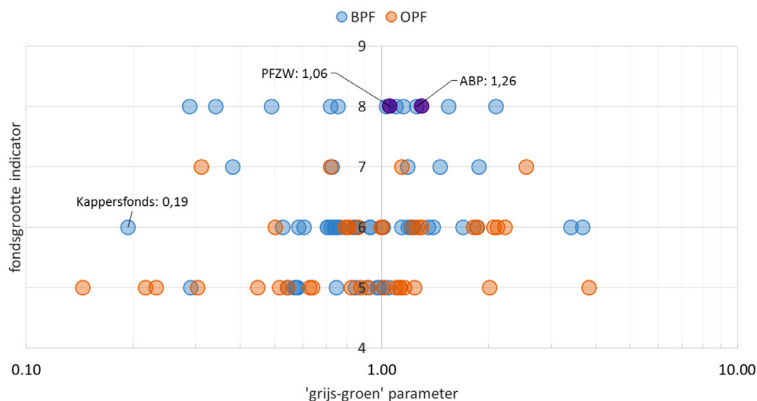
Fondsgrootte indicator	BPF				Totaal (excl.<5.000)
	8	7	6	5	
gemiddelde	1.01	1.13	1.13	0.76	1.03
std. dev.	0.48	0.53	0.77	0.23	0.63
minimum	0.29	0.38	0.19	0.29	0.19
Q1	0.72	0.73	0.73	0.57	0.71
Q2	1.06	1.18	0.85	0.80	0.91
Q3	1.26	1.46	1.22	0.98	1.19
maximum	2.10	1.88	3.68	1.05	3.68
#observaties	13	5	27	12	57

Fondsgrootte indicator	OPF				Totaal (excl.<5.000)
	8	7	6	5	
gemiddelde		1.18	1.31	0.95	1.11
std. dev.		0.85	0.55	0.80	0.74
minimum		0.31	0.50	0.14	0.14
Q1		0.62	0.84	0.50	0.63
Q2		0.93	1.22	0.85	1.00
Q3		1.49	1.84	1.13	1.25
maximum		2.56	2.23	3.84	3.84
#observaties	0	4	15	20	39

pensioenfondsen zou hebben. Voor deze sectoren, gelabeld A t/m S, gebruiken we de werkgelegenheidscijfers²² (inclusief jaarloon) van het CBS voor het jaar 2015. De werkgelegenheidscijfers van het CBS

²² <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81434ned&D1=0-1,5&D2=1-2&D3=0&D4=1-13&D5=2,5-9,12-17,19-20,23-25,27-28&D6=I&HDR=T,G1&STB=G2,G4,G5,G3&VW=T>

Figuur 15 'Grijs-groen' parameter voor verschillende pensioenfondsen met minstens 5.000 actieven en pensioentrekkende deelnemers. De fondsgrootte indicator in deze figuur is overeenkomstig met de fondsgrootte indicator in Tabel 15



hebben enkel betrekking op werknemersbanen (dat wil zeggen: inclusief flexwerkers, maar exclusief zelfstandigen).

Alvorens het mogelijk is om de effecten van het afschaffen van de doorsneesystematiek tussen verschillende sectoren door te rekenen is het nodig om de data hiervoor geschikt te maken. Het arbeidsvolume (de vte's, zie bijvoorbeeld tabel hieronder) is gerapporteerd voor vijfjaars leeftijdscohorten. Door middel van lineair interpoleren²³ van zowel het arbeidsvolume als het jaarloon verkrijgen we de cijfers voor één-jaar leeftijdscohorten die worden gebruikt in het resterende gedeelte van dit hoofdstuk.

23 De arbeidsvolume cijfers van het CBS zijn gegeven per vijf-jaars leeftijdscohorten en dient dus door vijf te worden gedeeld. Deze waarden dient vervolgens als middelpunt van de verscheidene leeftijdscohorten (ofwel, 17,5, 22,5, 27,5, etc.). Verder nemen we aan dat op leeftijd 15 niemand werkt (en niemand salaris krijgt) evenals op leeftijd 70.

Input en methodiek

Qua input en methodiek is hier zoveel mogelijk aangesloten bij de berekening in hoofdstuk 2.1. De enige afwijking is de bestandsontwikkeling. Voor de sectoren is namelijk geen bestandsontwikkeling bekend. We hebben daarom het startbestand gelijk gehouden in toekomst en vervolgens de verandering in de participatiegraad van het CPB hier als factor bovenop gelegd. Met andere woorden: de onderliggende populatie blijft gelijk, alleen de arbeidsparticipatie wijzigt in de tijd (onder andere als gevolg van een stijging van de pensioenleeftijd). Dit zorgt daarmee wel voor een overschatting van de transitielast; deelnemers die overlijden, komen op deze manier terug in het bestand en krijgen ook een transitielast mee.

Sectoren

De sectoren, gelabeld A t/m S, verschillen onderling fors in grootte en samenstelling. Tabel 17 geeft de grootte van de sector weer door middel van vte's en beschrijft de samenstelling van het bestand aan de hand van de reeds eerder gedefinieerde 'grijs-groen' parameter. Sector G (Handel) en sector Q (Gezondheids- en welzijnszorg) zijn bij uitstek de grootste sectoren. Sector B (Delfstoffenwinning) is de kleinste sector. Qua bestandssamenstelling is sector I (Horeca) het meest groen; deze heeft de laagste 'grijs-groen'-parameter. De meest grijze sector is O (Openbaar bestuur en overheidsdiensten) met een 'grijs-groen'-parameter van 1,3. Daarnaast zien we ook dat de spreiding qua 'grijs-groen' parameter veel groter is bij de fondsen dan bij de sectoren. Dit is overigens verklaarbaar, aangezien een sector homogener zal zijn dan een pensioenfonds.

Tabel 17 Sektoren: vte's en 'grijs-groen'-parameter

Sector	vte's (x 1000)	'Grijs-groen' parameter
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	68	0,6
(B) Delfstoffenwinning	8	1,0
(C) Industrie	656	1,2
(D) Energievoorziening	24	1,2
(E) Waterbedrijven en afvalbeheer	30	1,1
(F) Bouwnijverheid	278	0,8
(G) Handel	845	0,6
(H) Vervoer en opslag	286	1,1
(I) Horeca	177	0,3
(J) Informatie en communicatie	207	0,5
(K) Financiële dienstverlening	212	0,8
(L) Verhuur en handel van onroerend goed	51	1,0
(M) Specialistische zakelijke diensten	403	0,6
(N) Verhuur en overige zakelijke diensten	559	0,4
(O) Openbaar bestuur en overheidsdiensten	451	1,3
(P) Onderwijs	373	1,1
(Q) Gezondheids- en welzijnszorg	887	0,9
(R) Cultuur, sport en recreatie	72	0,7
(S) Overige dienstverlening	93	0,7

Uitkomsten

In tegenstelling tot hoofdstuk 2.1 zijn hier maar twee uitkomstmaten weergegeven: de transitielast en het premie-effect. Het netto profijt en de verandering in pensioenresultaat kunnen niet worden berekend wegens ontbreken van de contante waarde van de aanspraken per cohort in elke sector.

Transitielast

In Tabel 18 zijn de uitkomsten voor transitielast per sector weer-

Tabel 18 Sectoren: transitielast in miljard € en uitgedrukt in premie uniform 2015

Sector	Transitielast (in mld. €)	Transitielast (in premie uniform 2015)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	0,8	3,4 keer
(B) Delfstoffenwinning	0,6	5,4 keer
(C) Industrie	18,0	4,6 keer
(D) Energievoorziening	1,1	4,9 keer
(E) Waterbedrijven en afvalbeheer	0,6	3,9 keer
(F) Bouwnijverheid	6,3	4,1 keer
(G) Handel	11,7	3,3 keer
(H) Vervoer en opslag	7,5	4,6 keer
(I) Horeca	0,8	2,5 keer
(J) Informatie en communicatie	3,6	2,4 keer
(K) Financiële dienstverlening	6,7	3,3 keer
(L) Verhuur en handel van onroerend goed	2,0	5,3 keer
(M) Specialistische zakelijke diensten	11,4	3,7 keer
(N) Verhuur en overige zakelijke diensten	4,0	2,5 keer
(O) Openbaar bestuur en overheidsdiensten	17,9	5,9 keer
(P) Onderwijs	16,1	6,6 keer
(Q) Gezondheids- en welzijnszorg	21,8	5,0 keer
(R) Cultuur, sport en recreatie	1,3	4,0 keer
(S) Overige dienstverlening	2,0	5,0 keer

gegeven. Voor de in vte's uitgedrukt grootste sector is de transitielast ook het grootst, namelijk € 21,8 miljard voor sector Q (Gezondheids- en welzijnszorg).

Om een idee te geven hoe de hoogte van de transitielast relateert aan de grootte van de sector is de transitielast in de laatste kolom van de tabel ook uitgedrukt in het totale bedrag van de uniforme premie van 2015. In dat opzicht hebben de sectoren O

Tabel 19 Sectoren: premie-effect (gemiddeld, laagste en hoogste)

Sector	Premie-effect (gemiddeld)	Premie-effect (laagste)	Premie-effect (hoogste)
(A) Landbouw, bosbouw en visserij	-4,8%	-7,1%	-4,0%
(B) Delfstoffenwinning	-14,5%	-15,8%	-13,6%
(C) Industrie	-11,2%	-12,7%	-10,6%
(D) Energievoorziening	-13,5%	-14,7%	-12,9%
(E) Waterbedrijven en afvalbeheer	-9,2%	-11,3%	-8,1%
(F) Bouwnijverheid	-8,3%	-10,0%	-7,7%
(G) Handel	-5,0%	-7,2%	-4,1%
(H) Vervoer en opslag	-10,5%	-11,7%	-9,8%
(I) Horeca	2,5%	-0,5%	3,7%
(J) Informatie en communicatie	-2,7%	-6,2%	-1,2%
(K) Financiële dienstverlening	-7,1%	-9,7%	-6,0%
(L) Verhuur en handel van onroerend goed	-13,0%	-14,3%	-11,9%
(M) Specialistische zakelijke diensten	-7,2%	-9,2%	-6,5%
(N) Verhuur en overige zakelijke diensten	1,7%	-1,5%	2,7%
(O) Openbaar bestuur en overheidsdiensten	-14,8%	-16,0%	-13,9%
(P) Onderwijs	-15,4%	-16,8%	-13,8%
(Q) Gezondheids- en welzijnzorg	-10,3%	-11,6%	-9,2%
(R) Cultuur, sport en recreatie	-6,4%	-7,6%	-5,6%
(S) Overige dienstverlening	-10,9%	-12,2%	-9,9%

(Openbaar bestuur en overheidsdiensten) en P (Onderwijs) de grootste transitielast: voor deze twee sectoren is de factor respectievelijk 5,9 en 6,6.

Premie-effect

In Tabel 19 wordt het premie-effect weergegeven. Het gemiddelde, laagste en hoogste premie-effect zijn bepaald over een horizon van 55 jaar. Een negatief effect duidt op een premievrijval, een positief effect op een premieopslag.

Het premie-effect verschilt nogal per sector en is afhankelijk van de bestandskenmerken en bestandssamenstelling. Uit de tabel wordt duidelijk dat zowel het gemiddelde als het laagste en grootste premie-effect grofweg het grootst is in de sectoren B (Delfstoffenwinning), O (Openbaar bestuur en overheidsdiensten) en P (Onderwijs). De sectoren I (Horeca) en N (Verhuur en overige zakelijke diensten) bereiken na enige tijd een premieopslag in plaats van een premievrijval als gevolg van een overgang op degressieve opbouw: dit zijn namelijk de enige twee fondsen met een positief premie-effect in de laatste kolom. De premieopslag is het gevolg van een zeer jong bestand voor beide sectoren. Relatief gezien stijgen de lasten voor de vele jongeren, die onder een degressief systeem meer gaan opbouwen, veel harder dan de daling in de lasten voor de kleinere groep ouderen, die juist minder gaan opbouwen.

Conclusie

Uit bovenstaande tabellen kan worden geconcludeerd dat zowel de transitielast als de premievrijval (gemiddeld, laagste en hoogste) per sector nogal kunnen afwijken. Wanneer we een verband tussen bovenstaande tabellen proberen te leggen, zien we dat er een positief verband is tussen de 'grijs-groen' parameter en de premievrijval: hoe hoger de 'grijs-groen' parameter c.q. de gemiddelde leeftijd, des te groter de premievrijval. Zo zagen we ook dat bij de zeer jonge sectoren, I (Horeca) en N (Verhuur en overige zakelijke diensten), met respectievelijk een 'grijs-groen' parameter van 0,3 en 0,4, zelfs sprake is van een premieopslag. Ook de transitielast, uitgedrukt in de uniforme premie van 2015, heeft een positief verband met de 'grijs-groen' parameter.

3.3 Case studies voor enkele fondsen

PFZW

Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) heeft ongeveer 1,1 miljoen actieve deelnemers, werkzaam in de sector zorg en welzijn. Het totale vermogen voor de ruim 2,5 miljoen (voormalige) deelnemers was eind 2015 bijna € 165 miljard.

De actieve deelnemers van PFZW zijn met een 'grijs-groen' parameter van 1,06 vrijwel vergelijkbaar met de Nederlandse bevolking. Specifieke eigenschap van de actieve PFZW-populatie is dat deze vooral uit vrouwen bestaat (85 procent) en dat daardoor vooral parttime gewerkt wordt. Ook zijn er relatief veel herintreders, die rond de leeftijd van 30 jaar uittreden, om tien tot vijftien jaar later weer in te treden. Dit leidt tot een grotere heterogeniteit in de deelnemersgroep.

Als op de in hoofdstuk 2.1 beschreven wijze (methode CPB) wordt gerekend, leidt dit tot een hogere premievrijval dan landelijk, bij een relatief hogere transitielast. Dit komt vooral door de grotere heterogeniteit binnen het actievenbestand.

De transitielast is ongeveer € 17,8 miljard. Dit is ongeveer 4,4 keer de jaarlijkse premielast. De premievrijval zal gemiddeld 10,3 procent van de premie zijn (met uitschieters naar 9,4 procent en 11,6 procent in specifieke jaren). Deze cijfers komen niet exact overeen met de cijfers voor sector 'Gezondheids- en welzijnzorg' in het vorig hoofdstuk. Dit komt doordat de PFZW ook andere sectoren bevat (bijvoorbeeld cultuur) en een deel van de sector niet in PFZW zit (bijvoorbeeld de UMC's).

In de transitielast van € 17,8 miljard is niet verwerkt dat de bestaande deelnemers die pensioen verliezen een voordeel hebben van de lagere premie die ze bij degressieve opbouw gaan betalen. Wanneer het premievoordeel van de bestaande deelne-

Tabel 20 Transitielast (in € miljard) bij verschillende duur uniforme premie

Duur uniforme premie	Uniforme premie tot	Transitielast
0	-	18
12	2027	14
24	2039	10
36	2051	7
48	2063	5

mers in mindering wordt gebracht op de transitielast dan resteert een transitielast van € 7,8 miljard.

Sommige jonge cohorten gaan er echter op vooruit doordat hun premievrijval groter is dan het verlies aan pensioen. Bij compensatie is het onwaarschijnlijk dat deze jonge cohorten worden gedwongen dit voordeel af te staan aan de oudere deelnemers. Daarom is ook de compensatielast in beeld gebracht. Hierbij zijn de nadelen van de oudere cohorten en de voordelen van de jongere cohorten niet gesaldeerd. Met andere woorden: hierbij zijn alleen de lasten van de cohorten die nadeel ondervinden gesommeerd. Dan resulteert een compensatielast van € 9,0 miljard.

Bovenstaande tabel (Tabel 20) laat zien hoe de transitielast (lees: het verlies aan pensioenresultaat voor huidige generaties) kan worden verlaagd door het heffen van de (hoge) uniforme premie ná de transitie. In de tabel wordt dit effect getoond voor verschillende duur van de uniforme premie. Uit deze tabel valt bijvoorbeeld af te leiden dat als er na de transitie nog 12 jaar niet wordt geprofiteerd van de premievrijval, de transitielast kan worden verlaagd van circa € 18 miljard naar circa €14 miljard. Wordt er 24 jaar een (hoge) uniforme premie geheven dan resteert nog een transitielast van € 10 miljard, enzovoort.

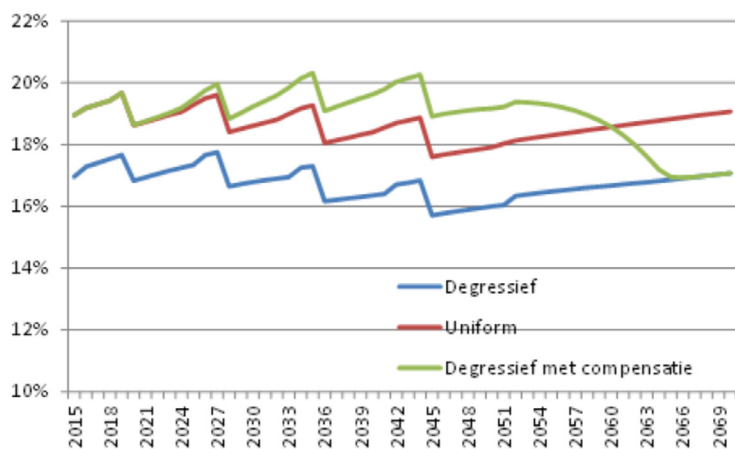
Zoals eerder beschreven, zijn de uitkomsten sterk afhankelijk van de gekozen methodiek voor de staffel. Als de effecten op een versimpelde staffel, zonder rekening te houden met participatiegraad en uitgaande van de simpele promotielijn (3-2-1) van de belastingdienst worden bepaald, leidt dit bij PFZW voor een premievrijval van slechts 1,5 procent, bij een transitielast van ongeveer € 12 miljard. Die cijfers wijken behoorlijk af van de 10,3 procent en € 17,8 miljard die uit de CPB-staffel volgen. Ook voor PFZW heeft de keuze van de staffel dus grote impact op de overgangseffecten.

Kijken we weer naar de CPB-staffel, dan zien we dat de verhouding tussen premievrijval (10,3 procent) en transitielast (€ 17,8 miljard) groter is dan landelijk geldt. Dit leidt ertoe dat PFZW minder lang hoeft te compenseren dan het gemiddelde Nederlandse pensioenfonds. Dit scheelt zo'n vijf jaar. De compensatie als percentage van de pensioengrondslag is voor PFZW overigens wel hoger dan landelijk.

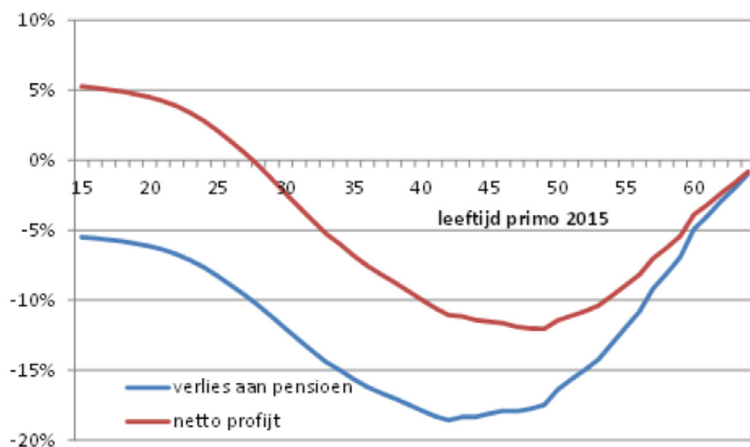
De premie in onderstaande grafiek (Figuur 16) is de kostprijspremie voor enkel het ouderdomspensioen, zonder opslagen etc.

Het verlies aan netto profijt en pensioenresultaat (zie Figuur 17) is voor PFZW-deelnemers gemiddeld aanzienlijk hoger dan landelijk gemiddeld. Dit komt doordat er binnen het deelnemersbestand van PFZW meer heterogeniteit naar leeftijd is. Dit komt weer door de relatief jonge instroom en het grote aantal herintreders. Hierdoor zijn er relatief weinig deelnemers in de middenleeftijd. Meer heterogeniteit in de leeftijdsopbouw van de deelnemers leidt in het uniforme systeem tot een grotere overdracht van jong naar oud. Dit leidt dan weer tot grotere effecten bij de transitie naar een degressief systeem.

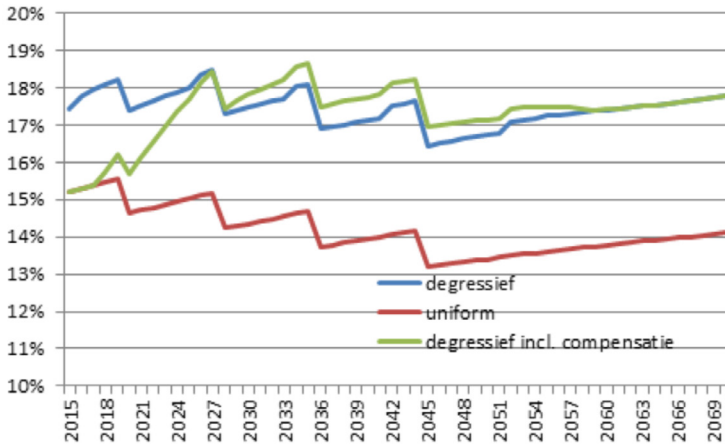
Figuur 16 Premieverloop uniforme opbouw en degressieve opbouw exclusief en inclusief volledige compensatie



Figuur 17 Pensioenresultaat en netto profijt



Figuur 18 Premieverloop uniforme opbouw en degressieve opbouw exclusief en inclusief volledige compensatie



St. BPF voor het Kappersbedrijf

Het kappersbedrijf heeft ruim 20.000 actieve deelnemers. De actieve deelnemers van het kappersbedrijf zijn met een 'grijs-groen' parameter van 0,19 het op een na jongste onderzochte pensioenfonds (zie Figuur 18) in de DNB dataset. Specifiek aan deze actieve populatie is dat deze vooral uit vrouwen bestaat (94 procent) die in deeltijd werken en verder gekenmerkt wordt door veel jonge uittreeders die niet herintreden.

De transitielast en premievrijval zijn grotendeels bepaald aan de hand van de hierboven beschreven (CPB-)methodiek. Uitzondering hierop is de bevolkingsontwikkeling: voor het kappersbedrijf zijn we ervan uitgegaan dat het aantal deelnemers

in het bestand constant is over de tijd. Hier zetten we vervolgens de participatiegraadontwikkeling van het CPB op²⁴.

De transitielast voor het kappersbedrijf is ongeveer 13,4 miljoen. De premieopslag zal gemiddeld 23,3 procent van de premie zijn (met uitschieters naar 14,8 procent en 26,7 procent in specifieke jaren). De premieopslag is een direct gevolg van het gebruiken van een landelijke (CPB-)staffel in combinatie met een zeer jong fonds.

In de transitielast van € 13,4 miljoen is niet verwerkt dat de bestaande deelnemers die meer pensioen gaan opbouwen een nadeel hebben van de hogere premie die ze bij degressieve opbouw gaan betalen. Wanneer het premienadeel van de bestaande deelnemers wordt toegevoegd aan de transitielast, telt dit op tot een transitielast van € 32,8 miljoen. De compensatielast, oftewel de transitielast waarin de voordelen van de jongere cohorten niet zijn gesaldeerd, bedraagt € 34,3 miljoen.

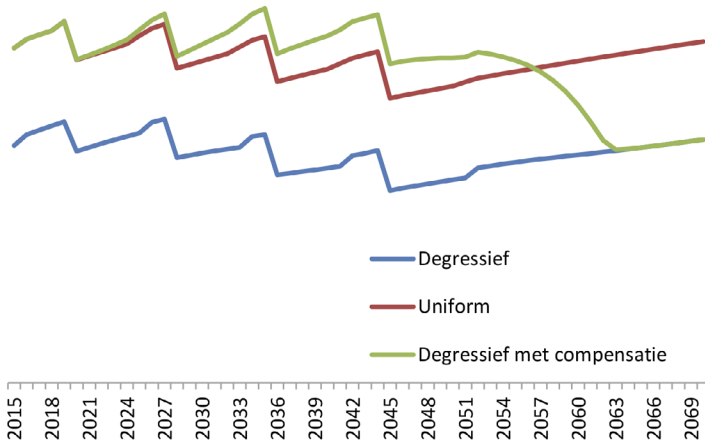
Vanwege het ontbreken van informatie over reeds opgebouwde aanspraken per leeftijd en geslacht is het helaas niet mogelijk om de toename in pensioen en het netto profijt voor de kappers te berekenen.

ABP

Al bijna 100 jaar is ABP het pensioenfonds voor mensen die werken bij overheid en onderwijs. Met ongeveer 1,1 miljoen actieven en een totaal vermogen van circa € 380 miljard is ABP het grootste pensioenfonds van Nederland. Het ABP wordt gezien als

²⁴ Zonder deze aanpassing zouden we impliciet aannemen dat een groot deel van de actieven in het pensioenfonds van het kappersbedrijf blijven tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor 'Pensioenfonds Nederland' kan dit een realistische aanname zijn, maar voor het kappersbedrijf is dit zeker niet het geval.

Figuur 19 Premieverloop uniforme opbouw en degressieve opbouw exclusief en inclusief volledige compensatie

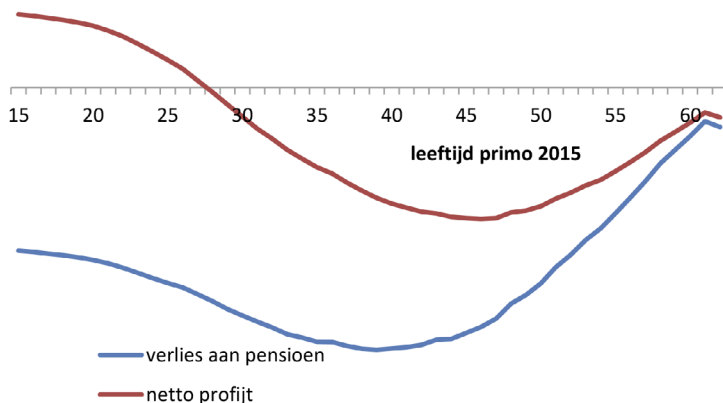


een relatief 'oud' fonds. Dit wordt ook bevestigd door de 'grijs-groen' parameter van 1,26.

Voor ABP is ook gerekend volgens de eerder beschreven (Hoofdstuk 2.1) methodiek en de uitgangspunten van het CPB, waarbij ook hier het deelnemersbestand richting toekomst gelijk is gehouden met daarbovenop de ontwikkeling van de participatiegraad.

Allereerst resulteert dit in een transitielast uitgedrukt in de uniforme premielasten van 2015 van ongeveer een factor van ruim 5. Met andere woorden er zijn ruim 5 jaarpremies nodig om de transitielast te financieren. Dit is aanzienlijk hoger dan de factor 3,5 jaar voor 'BV Nederland'. ABP heeft onder andere een relatief grote transitielast vanwege de relatief grote heterogeniteit. De premievrijval als gevolg van de overstap op degressieve opbouw is eveneens groter dan voor de 'BV Nederland'. Het premieverloop onder uniforme en degressieve (zowel exclusief als inclusief

Figuur 20 Pensioenresultaat en netto profijt



volledige compensatie) voor enkel ouderdomspensioen zonder kostenopslagen is kwalitatief weergegeven in Figuur 19.

We hebben eerder in het paper echter al gezien dat de transitielast zeer gevoelig is voor bepaalde aannames. Deze conclusie geldt ook voor ABP. Wanneer de transitielast wordt berekend op basis van (a) de eigen economische en fondsspecifieke parameters, (b) een voor ABP fondsspecifieke staffel en (c) een bestand dat wordt ontwikkeld middels fondsspecifieke in- en uitstroomkansen (in plaats van gelijk gehouden van het bestand), resteert een 40 procent kleinere transitielast. Hierbij valt de premievrijval ook een stuk lager uit. Kortom: de boodschap die men hieruit moet trekken, is dat de uitkomsten sterk afhankelijk zijn van de onderliggende aannames. Om deze reden zijn in de figuur geen exacte getallen genoemd.

Onder de CPB-aannames is het netto profijt van de ABP-deelnemers onder het doorsneesysteem ongeveer gelijk aan het netto profijt van deelnemers uit 'BV Nederland'. Het omslag-

punt van een negatief naar een positief netto profijt ligt voor de ABP-deelnemer, net als binnen de 'BV Nederland' en PFZW, rond leeftijd 28. Dit is ook af te leiden uit Figuur 20. Het verlies aan pensioen is echter groter dan het landelijk gemiddelde, vooral voor de jongere deelnemer. De ABP-promotie is met name op jonge leeftijden groter dan Nederland-breed. Hierdoor is de landelijke staffel niet hoog genoeg voor de jongere deelnemers van ABP.

Conclusies en aanbevelingen

In dit paper hebben we gezien dat we niet kunnen spreken over dé transitielast als gevolg van een overstap op degressieve opbouw. Immers:

1. Er zijn meerdere definities voor transitielast.
2. De transitielast is erg afhankelijk van de gekozen staffel.
3. De transitielast is erg afhankelijk van de andere gehanteerde aannames.
4. De transitielast verschilt van fonds tot fonds.

Ad 1: transitielast kent meerdere definities

Er bestaan veel misverstanden over de transitielast bij de overstap van het huidige doorsneesysteem naar een systeem met degressieve opbouw. Een veel gehoorde stelling is dat die overstap 'de BV Nederland ruim 100 miljard euro kost'. Dat is een onjuiste stelling. Weliswaar geldt dat de som van de compensaties aan alle huidige deelnemers (om hun verwachte pensioenresultaat op het huidige niveau te houden) 105 miljard euro bedraagt, maar daar staat een premievrijval van 8 procent tegenover. Als we het effect van een lagere kostprijspremie voor de huidige deelnemers meerekenen, dan resteert voor hen een verlies aan netto profijt van 59 miljard, bijna de helft van de transitielast van 105 miljard. Binnen de huidige deelnemers zijn ook winnaars (de jongste cohorten) en verliezers. Als we de last voor alle verliezers (in netto profijt) optellen dan resulteert een compensatielast van 68 miljard euro. Als we ervoor kiezen om de premies de komende 48 jaar op het huidige niveau te houden en de 8 procent premievrijval aan te wenden voor het geven van compensatie, dan bedraagt de resterende compensatielast nog slechts 44 miljard euro. In dit laatste geval betalen de toekomstige deelnemers de

komende 48 jaar mee aan de compensatie voor de huidige deelnemers: zij betalen weliswaar de premie die zij anders in het huidige doorsneesysteem ook zouden hebben betaald, maar die premie is 8 procent hoger dan nodig vanwege de overstap op het nieuwe systeem met degressieve opbouw.

De 100 miljard compensatie en de toekomstige premievrijval van 8 procent heffen elkaar precies op. Ergo: de overstap op degressieve opbouw leidt niet tot extra kosten, maar tot een verschuiving van middelen in de tijd. Het CPB heeft hier in zijn rapportage reeds op gewezen (CPB, 2013), maar in de berichtgeving in de media is helaas een verkeerd beeld ontstaan.

Ad 2: transitielast erg afhankelijk van de gekozen staffel

In dit paper sluiten we nauw aan bij de eerdere studie van het CPB (CPB, 2013). Het CPB heeft een geboorteaarafhankelijke staffel geconstrueerd die, gegeven specifieke aannames voor participatiegraad en salarisgroei²⁵, ertoe leiden dat de opbouw onder degressieve opbouw gelijk is aan de opbouw onder doorsneeopbouw. Dit leidt tot een complexe, want geboorteaarafhankelijke staffel. We hebben gezien dat het gebruik van andere, praktisch beter implementeerbare staffels grote impact heeft op de hoogte van de transitielast en de premievrijval. Een voorbeeld: voor PFZW leidt de CPB-staffel tot een transitielast van € 18 miljard en een premievrijval van zo'n 10 procent, terwijl bij gebruik van een versimpelde staffel de transitielast € 12 miljard en de premievrijval 1,5 procent bedraagt. In het algemeen kunnen we concluderen dat het in de praktijk erg lastig zal zijn om, binnen de uitkerings- c.q. ambitieovereenkomst, een actueel neutrale

25 CPB baseert deze op CBS-data om aan te sluiten bij de huidige praktijk.

staffel te construeren. In een premieovereenkomst lukt dat wel en is het bovendien communicatief veel gemakkelijker.

Ad 3: transitielast erg afhankelijk van gehanteerde aannames

We hebben in dit paper gezien dat de hoogte van de transitielast en premievrijval afhankelijk is van de aannames voor toekomstige productiviteitsgroei, beleggingsrendement, participatiegraden en bestandssamenstelling. De impact is groot, met name die van afwijkende participatiegraden. Tegelijkertijd is dit een erg moeilijk in te schatten (subjectieve) parameter. We moeten hieruit concluderen dat de transitielast ex ante niet objectief is vast te stellen. Bij een overstap op degressieve opbouw en het bepalen van compensatie aan de huidige deelnemers zal dus altijd sprake zijn van inschattingen.

Ad 4: transitielast verschilt van fonds tot fonds

Tot slot hebben we in dit paper gezien dat er sprake is van grote heterogeniteit tussen de verschillende Nederlandse pensioenfondsen, zowel qua grootte als qua bestandssamenstelling. De transitielast en premievrijval zijn daarvan afhankelijk en dus verschillen deze fors van fonds tot fonds. We hebben dat gezien als we Nederland opdelen in sectoren (onder de fictie dat iedere sector zijn eigen pensioenfonds zou hebben) en daarna voor enkele bestaande fondsen. Voor het kappersbedrijf zien we bijvoorbeeld dat een overstap op degressieve opbouw niet leidt tot een premiedaling, maar een premiestijging. De belangrijkste les die we in dit paper hebben getrokken, is dat de doorsneeproblematiek en daarmee ook de overgangsproblematiek vooral groot zijn bij pensioenfondsen met een heteroog deelnemersbestand.

Onze aanbevelingen

We raden de overheid aan om snel duidelijkheid te geven over de gewenste vormgeving van degressieve opbouw in de uitkeringsovereenkomst en in de ambitieovereenkomst (I-B)²⁶. Dat kan langs twee lijnen: (1) er is sprake van een voorgeschreven degressieve staffel en de jaarlijkse (doorsnee) premie is daar een afgeleide van, (2) er is sprake van een vaste premie en de jaarlijkse (degressieve) opbouw is daar een afgeleide van.

In onze paper hebben we invulling (1) verkend, waarbij we hebben geconcludeerd dat de wijze waarop de staffel wordt ingevuld grote impact heeft op de transitielast en de premievrijval. Ook hier zien we weer een keuze: (a) wordt er gewerkt met één landelijke staffel, die voor alle pensioenfondsen geldt, of (b) krijgt ieder pensioenfonds een bij zijn eigen specifieke situatie en bestand passende opbouwstaffel? We hebben in onze paper gezien dat beide routes nadelen kennen.

Bij de keuzes die bij de vormgeving gemaakt worden moet een evenwichtige afweging gemaakt worden tussen enerzijds eenvoud, uniformiteit en uitlegbaarheid en anderzijds de evenwichtigheid en geschiktheid voor de specifieke situatie van de fondsen en hun deelnemers. Daarbij moet worden overwogen dat als voor meer passende, ingewikkeldere staffels wordt gekozen, de uitkomsten sterker afhankelijk zijn van de gekozen subjectieve uitgangspunten

Het kabinet heeft aangekondigd een wettelijk transitiepad te ontwikkelen voor de overgang op degressieve opbouw (Perspectiefnota, 2016). We hebben in onze paper enerzijds aangetoond dat de heterogeniteit tussen fondsen groot is en

26 In de premieovereenkomst (IV-A, IV-B, IV-C) is, bij gebruik van een leeftijdsonafhankelijke premie, automatisch sprake van actuaireel faire, degressieve opbouw en spelen deze lastige keuzes dus niet.

anderzijds dat de impact daarvan op de genoemde grootheden (transitielast, premievrijval, verlies aan pensioenresultaat en netto profijt) groot is. We raden de overheid daarom aan om, zodra duidelijk is hoe degressieve opbouw wordt vormgegeven, eerst bij alle Nederlandse pensioenfondsen te inventariseren hoe groot de genoemde grootheden zijn. Een wettelijk transitiepad moet alle pensioenfondsen immers in staat stellen om de transitie evenwichtig te laten verlopen.

Referenties

- CPB 2013; Centraal Planbureau, Eindrapportage "Voor- en nadelen van de doorsneesystematiek", 28 oktober 2013.
- CPB 2015; Centraal Planbureau, Transitie doorsneesystematiek: een kwantitatieve analyse, 20 februari 2015
- DeNederlandscheBank. (2016, 6 december). *T8.11 Typen pensioenovereenkomsten* [Dataset]. Geraadpleegd van <https://www.dnb.nl/statistiek/statistieken-dnb/financiele-instellingen/pensioenfondsen/pensioenregelingen/>
- Perspectiefnota 2016; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel, 8 juli 2016, kamerstuk 2016-0000162957.
- SER 2016; Sociaal Economische Raad, Verkenning Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling, mei 2016, ISBN 978-94-6134-082-5.
- Van Ewijk 2016; Doorsnee, transitie en heterogene fondsen: een analytische benadering, manuscript.

Bijlage 1. Veronderstellingen macro-effecten

Tabel 21 bevat de veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de berekeningen.

Tabel 21 *Uitgangspunten CPB*

CPB	
Regeling	
Franchise (2015)	13.187 ¹
Opbouwpercentage	1,825%
Excassokosten	-
Incassokosten	-
In- en uitstroom	
Instroom	Via bevolking (met name bij de 30-minners)
Pensionering	Via participatiegraad (vervroegde uitstroom)
Sterfte	AG prognose 2014
Overige uitstroom (slaper worden)	Geen
Economische parameters	
Prijsinflatie	2%
Reële loonstijging/productiviteitsgroei	1%
Looninflatie	3% ²
Indexatie	2,5% ³
Reëel rendement	3%
Nominale disconteringsvoet	5% ⁴
Effectieve disconteringsvoet	2,5% ⁵
Staffel	
Staffel t.b.v. degressieve opbouw	Geavanceerd: Carrière 18 jaar tot pensioenleeftijd Startsalaris en promotie per deelnemersprofiel ⁶ verschillend Participatiegraad <100% (geen volledige carrière) Pensioenopbouw vanaf 18 jaar

1 €12.800 in 2014 is verhoogd met 3% looninflatie

2 Prijsinflatie plus reële loonstijging

3 50% prijsinflatie plus 50% looninflatie

4 Reëel rendement plus prijsinflatie

5 Nominale disconteringsvoet minus indexatie

6 CPB onderscheidt per geslacht vier verschillende opleidingsniveaus

Tabel 22 Pensioenleeftijd en pensioenrekenleeftijd

Input pensioenleeftijd		
Jaar	Pens. lft.	Reken lft.
2015	65	67
2016	66	67
2017	66	67
2018	66	67
2019	66	67
2020	67	68
2021	67	68
2022	67	68
2023	67	68
2024	67	68
2025	67	68
2026	68	68
2027	68	68
2028	68	69
2029	68	69
2030	68	69
2031	68	69
2032	68	69
2033	68	69
2034	69	69
2035	69	69
2036	69	70
2037	69	70
2038	69	70
2039	69	70
2040	69	70
2041	69	70
2042	70	70
2043	70	70
2044	70	70
2045	70	71
2046	70	71
2047	70	71
2048	70	71
2049	70	71
2050	70	71
2051	70	71
2052 e.v.	71	71

Bijlage 2. Methodiek macro-effecten

Om de transitielast te bepalen, is voor deelnemers die al pensioen hebben opgebouwd in het huidige systeem berekend wat de opbouw in euro's is bij uniforme en degressieve opbouw. Hierbij is verondersteld dat de overgang naar degressieve opbouw in 2015 plaats zou hebben gevonden. Hiervoor is gekozen om aansluiting te vinden bij de berekeningen met het CPB. We hebben hierbij gewerkt met een deterministische analyse die vertrekt vanuit een evenwichtssituatie (dat wil zeggen een dekkingsgraad van 100 procent). In werkelijkheid zullen de meeste fondsen de transitie ingaan terwijl ze niet in evenwicht zijn.

Om de transitielast op aansprakenniveau per leeftijd en geslacht te kunnen bepalen is allereerst het verschil tussen uniforme en degressieve opbouw bepaald. Vervolgens is deze transitielast op aansprakenniveau vertaald naar uitkeringskasstromen per leeftijd en geslacht. De transitielast is berekend als de contante waarde (effectieve disconteringsvoet van 2,5 procent) van deze kasstromen.

De verslechtering van het pensioenresultaat is gedefinieerd als de procentuele achteruitgang in het te bereiken aanvullende pensioen wanneer geen compensatie plaatsvindt.

Het premie-effect is gedefinieerd als de premie bij degressieve opbouw gedeeld door de premie bij uniforme opbouw minus 1. Beide premies zijn berekend op een open bestand. Dit betekent dat deelnemers die uitstromen (vanwege overlijden en pensioeneren) worden vervangen door nieuwe deelnemers.

Het netto profijt geeft per generatie een "per saldo" effect van achteruitgang in pensioen en premie-effect. Netto profijt is gedefinieerd als:

$$\frac{(CW(\text{uitkering}_{\text{degressief}}) - CW(\text{premie}_{\text{degressief}})) - (CW(\text{uitkering}_{\text{uniform}}) - CW(\text{premie}_{\text{uniform}}))}{CW(\text{uitkering}_{\text{uniform}})}$$

Met andere woorden, netto profijt is het verschil tussen degressieve en uniforme opbouw in termen van contante waarde uitkering minus premie. Dit bedrag wordt vervolgens geschaald door te delen door de contante waarde van de uitkeringen bij uniforme opbouw.

OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- 1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)
Lans Bovenberg en Casper van Ewijk
- 2 Langlevenrisico in collectieve pensioencontracten (2011)
Anja De Waegenaere, Alexander Paulis en Job Stigter
- 3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)
Theo Nijman en Lans Bovenberg
- 4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)
Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser
- 5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)
Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries
- 6 The design of European supervision of pension funds (2012)
Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans
- 7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)
Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan
- 8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)
MARIKE Knoef, Rob Alessie en Adriaan Kalwij
- 9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)
Theo Nijman en Bas Werker
- 10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)
Frank de Jong en Peter Schotman
- 11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)
Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach
- 12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg en Tim Boonen
- 13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)
Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout
- 14 Hoofdlijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)
Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman
- 15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)
Elisabeth Brüggem, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke
- 16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)
Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele
- 17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)
Frank de Jong and Yang Zhou

- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Koijen
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert
- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)
Servaas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)
Kees de Vaan, Daniele Fano, Heralit Mens and Giovanna Nicodano
- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)
Marika Knoef, Jim Been, Rob Alessie, Koen Caminada, Kees Goudswaard, and Adriaan Kalwij
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)
Jan Bonenkamp, Ryanne Cox en Marcel Lever
- 28 EIOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)
Marika Knoef, Arjen Hussem, Arjan Soede en Jochem de Bresser
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)
Jiajia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsneesystematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)
Dick Boeijen, Mark Heemskerck en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh

- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzi Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd (2015)
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)
MARIKE KNOEF, Kees Goudswaard, Jim Been en Koen Caminada
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)
Lans Bovenberg, RYANNE COX and Stefan Lundberg
- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brügggen, Thomas Post and Chantal Hoet
- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofielmeting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioendocumenten: een gebruikersstudie (2016)
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)
Manuel García-Huitrón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marike Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets

- 60 Save more or retire later?
Retirement planning heterogeneity
and perceptions of savings
adequacy and income constraints
(2016)
Ron van Schie, Benedict Dellaert
and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers
bij overheid en onderwijs. Selectie
uit de poort (2016)
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A
personalized elicitation method
and its impact on asset allocation
(2016)
Gosse Alserda, Benedict Dellaert,
Laurens Swinkels and Fieke van der
Lecq
- 63 Market-consistent valuation
of pension liabilities (2016)
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad
and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before
retirement? Or did we already, but
nobody noticed? (2016)
Mauro Mastrogiacomio
- 65 Effectieve ondersteuning van
zelfmanagement voor de
consument (2016)
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans
en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk:
impact and wealth transfers (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand
Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsnee-proble-
matiek. Hoe pakt de transitie naar
degressieve opbouw uit voor
verschillende pensioenfondsen?
(2017)
Loes Frehen, Wouter van Wel,
Casper van Ewijk, Johan Bonekamp,
Joost van Valkengoed en Dick
Boeijen

Heterogeniteit in doorsneeproblematiek

In de beschikbare publicaties over de doorsneesystematiek en de varianten om er afscheid van te nemen is nauwelijks aandacht voor de heterogeniteit in leeftijdsopbouw in fondsen en sectoren. Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Netspar onderzoek naar deze vraag gedaan. Het Centraal Planbureau (CPB) heeft reeds berekend dat deze overstap macro, voor alle pensioenfondsen samen, gepaard gaat met een transitielast van ongeveer 100 miljard euro en een premiedaling van ongeveer 8% (CPB, 2013). Daarbij wordt opgemerkt dat deze cijfers erg afhankelijk zijn van de gekozen aannames en uitgangspunten. Bovendien kunnen de effecten voor verschillende pensioenfondsen behoorlijk uiteen lopen. Dit paper biedt een theoretisch kader voor de overstap op degressieve opbouw en de effecten die dat met zich meebrengt. Daarnaast kijken we naar de macro-effecten voor alle Nederlandse pensioenfondsen tezamen. En tot slot kijken we naar de effecten op fondsniveau.

Dit is een uitgave van:
Netspar
Postbus 90153
5000 LE Tilburg
Telefoon 013 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

Februari 2017