

## ■ De doorsneepremie toegelicht

DATUM: 19 december 2013

---

1. Inleiding
2. Waarom is de doorsneepremie geïntroduceerd?
3. Waarom staat de doorsneepremie ter discussie?
4. De doorsneepremie toegelicht aan de hand van een voorbeeld
5. In hoeverre betalen jongeren mee aan het pensioen van ouderen?
6. Wat als je ZZP'er wordt?
7. In hoeverre betalen laagopgeleiden mee aan het pensioen van hoogopgeleiden?
8. Hoe zit het met doorsneeopbouw?
9. Tot slot

### **1. Inleiding**

Het is goed dat er in de volle breedte wordt nagedacht over de toekomst van het pensioenstelsel. Specifieke onderdelen van het stelsel, zoals de doorsneesystematiek die een aanzienlijk aantal fondsen hanteert voor de premie, worden ook geëvalueerd. We weten dat het Centraal Plan Bureau onderzoek heeft verricht naar de voor- en nadelen hiervan. De Pensioenfederatie kijkt uit naar de publicatie van dat rapport.

Meerdere aspecten spelen bij de doorsneepremie een rol. Om een adequate discussie over de doorsneepremie te kunnen voeren, is het belangrijk dat de werking volledig duidelijk is. We willen hieraan bijdragen door de vragen die met de doorsneepremie samenhangen inzichtelijk te maken aan de hand van een voorbeeld. Bedoeld als toelichting om behulpzaam te zijn bij discussies die ongetwijfeld gaan volgen. De Pensioenfederatie denkt zelf ook na over de toekomst van het pensioenstelsel en vindt draagvlak van de deelnemers voor het stelsel van groot belang. De doorsneesystematiek moet deel uitmaken van de discussie over die visie.

▪ **2. Waarom is de doorsneepremie ooit geïntroduceerd?**

Onder het begrip doorsneepremie wordt de totale pensioenpremie die door de werkgever wordt afgedragen aan het pensioenfonds verstaan. Deze methode wordt vooral gebruikt door bedrijfstakpensioenfonds en beroepspensioenfonds. Onderscheid in bijdrage op grond van met name leeftijd, geslacht of gezondheid is daarbij niet toegestaan. Voor iedereen wordt bij een doorsneepremie dus dezelfde pensioenpremie betaald. De doorsneepremie is een eenvoudige manier om te voldoen aan de Europese wetgeving voor gelijke behandeling.

De doorsneepremie biedt werknemers het perspectief van gelijke kansen op de arbeidsmarkt ongeacht de onderlinge verschillen zoals leeftijd. Vanuit pensioenkostenoptiek is het voor werkgevers irrelevant of zij een jonge of een oude werknemer aannemen. In dit paper laten we onder andere zien hoe de doorsneepremiesystematiek uitpakt voor de deelnemer. Bij toekomstige discussies over de doorsneesystematiek moet in ieder geval naar de gevolgen voor deelnemers, werkgevers en de arbeidsmarkt worden gekeken.

**3. Waarom staat de doorsneepremie ter discussie?**

De huidige doorsneesystematiek is ontstaan in een situatie dat het aantal jongere en oudere werknemers redelijk in balans was en werknemers langdurig in dezelfde bedrijfstak of zelfs bij dezelfde werkgever werkten. De afgelopen decennia zijn zowel de demografie als de arbeidsmarkt drastisch veranderd. Er zijn relatief veel minder jongeren ten opzichte van ouderen. Werknemers hebben bovendien veelal kortere arbeidsrelaties dan vroeger of starten als ZZP'er.

Bij de doorsneepremie komen drie vragen vaak terug:

1. In hoeverre betalen jongeren mee aan het pensioen van ouderen?
2. In hoeverre betalen laagopgeleiden mee aan het pensioen van hoogopgeleiden?
3. In hoeverre is te voorkomen dat mensen die op latere leeftijd ZZP'er worden relatief te veel hebben betaald ten opzichte van het pensioen dat zij krijgen?

- De verandering in demografie en arbeidsmarkt is relevant, omdat er zorgen bestaan over het zogenoemde omslagement in het pensioenstelsel. Die zorg betreft in hoeverre jongere werknemers (in)direct meebetalen aan het pensioen van de oudere werknemers. Als de huidige jongere werknemer zelf ouder wordt, krijgt ook hij subsidie van toekomstige jonge werknemers. Dat systeem gaat goed zolang werknemers vanaf 40 jaar hun loondienstbetrekking niet beëindigen om ZZP'er te worden en vervolgens niet meer actief deelnemen aan de pensioenregeling. Het is zeker een aandachtspunt hoe moet worden ingespeeld op deze ontwikkeling. De vraag om hoeveel mensen dit eigenlijk gaat, is daarbij bijvoorbeeld relevant. Ook is de vraag of oplossingen alleen kunnen worden gezocht in het wijzigen van de doorsneepremiesystematiek.

De discussie over de doorsneesystematiek gaat er vooral om *of* en *hoe* je bewerkstelligt dat er geen eenzijdige subsidiestroom naar bepaalde groepen deelnemers gaat. Het betalen van dezelfde premie voor elke werknemer staat overigens niet zo zeer ter discussie. De vraagtekens worden vooral geplaatst bij wat een deelnemer voor die premie terug krijgt in de vorm van pensioenopbouw.

Het delen van risico's (solidariteit) is waardevol, eenzijdige subsidiestromen zijn dat niet. Overigens vindt vrijwel iedereen het in dat kader wel volkomen acceptabel dat vrouwen dezelfde premie betalen als mannen, terwijl vrouwen ouder worden en daarom langer van een pensioenuitkering kunnen genieten. Bij de doorsneepremie en bij het nadenken over de toekomst van het pensioenstelsel in bredere zin, is een cruciale vraag welke risico's deelnemers met elkaar willen delen.

#### 4. De doorsneepremie toegelicht aan de hand van een voorbeeld

In ons voorbeeld gaan we uit van twee mannen met dezelfde functie en met een gelijk salaris. Ze hebben echter een verschillende leeftijd en werken bij een andere werkgever. Wel zijn de beide werkgevers bij hetzelfde bedrijfstakpensioenfonds aangesloten.

<b>Daan</b>	<b>Johan</b>
<b>Leeftijd: 32</b>	<b>Leeftijd: 52</b>
<b>Functie: applicatiebeheerder</b>	<b>Functie: applicatiebeheerder</b>
<b>Bedrijf: XL Solutions</b>	<b>Bedrijf: Match B.V.</b>
<b>Salaris: € 43.000 bruto per jaar</b>	<b>Salaris: € 43.000 bruto per jaar</b>
<b>Pensioenfonds: Pensioenfonds Voorbeeld</b>	<b>Pensioenfonds: Pensioenfonds Voorbeeld</b>

- **Welk effect heeft het wel of niet toepassen van de doorsneepremie?**

Iedere maand betalen Daan en Johan een bijdrage voor hun pensioen aan hun werkgever. XL Solutions en Match B.V. betalen vervolgens de rekening voor het pensioen van Daan en Johan aan het pensioenfonds.

Daan en Johan bouwen niet over hun gehele salaris pensioen op. Van het pensioengevend salaris gaat de AOW-franchise af. De AOW-franchise is een bedrag waarover zij geen pensioenpremie betalen en dus ook geen pensioen opbouwen. Dat hoeft ook niet, want dit bedrag wordt na hun pensioen opgevangen door de AOW. De AOW-franchise in ons voorbeeld is € 13.000.

Het percentage aan pensioen dat je in een jaar opbouwt, is niet overal gelijk. Bij Pensioenfonds Voorbeeld is dat voor Daan en Johan 2,15% tot aan hun 67<sup>ste</sup>.

**Opbouw per jaar:**

Daan en Johan bouwen allebei jaarlijks € 645,-<sup>1</sup> ouderdomspensioen op. Dit bouwen ze op tot hun 67<sup>ste</sup>. Daarna ontvangen ze jaarlijks het totale opgebouwde ouderdomspensioen. Daarnaast bouwen ze ook pensioen op voor hun eventuele partner. Zou Daan of Johan eerder overlijden dan deze partner, dan ontvangt deze partner tot aan zijn of haar overlijden jaarlijks het totaal opgebouwde partnerpensioen.

**Wat als er wel een doorsneepremie geldt:**

Pensioenfonds Voorbeeld brengt voor de opbouw van het pensioen van Daan het bedrag van €3.840<sup>2</sup> in rekening bij de werkgever XL Solutions. Match B.V. betaalt hetzelfde bedrag voor Johan. Zowel Daan als Johan hebben hier € 1.200<sup>3</sup> aan meebetaald via de eigen bijdrage.

We gaan er hierbij van uit dat het bedrag dat Johan en Daan betalen een vaste eigen bijdrage is die gerelateerd is aan de pensioengrondslag (systematiek A).

---

<sup>1</sup> Het is een 2,15% opbouw op 67. Aangezien de pensioengrondslag (€ 43.000-€ 13.000=) € 30.000,- is, is de jaarlijkse opbouw € 645,- (30.000 x 2,15%) aan ouderdomspensioen. Daarnaast is er 70% partnerpensioen (kapitaal) gedekt.

<sup>2</sup> Voor de tariefstelling is staffel drie gebruikt van de 4% op 67 fiscale netto-staffels (BKLB2012/1628M). Voor de doorsneepremie is van deze staffel de leeftijdscategorie 40-44 gebruikt.

<sup>3</sup> Twaalf keer het bruto maandbedrag € 100,-.

- Veel pensioenfondsen gebruiken deze systematiek voor de eigen bijdrage, maar veel ook niet. Als het pensioenfonds een doorsneepremie gebruikt, mogen werkgevers namelijk ook een percentage (bijvoorbeeld 33%) van de totale premie aan de werknemer vragen (systematiek B). Een percentage van de totale premie aan de werknemer vragen zou bij een andere premie dan de doorsneepremie (een actuariële nodige premie) er toe leiden dat een jongere werknemer netto meer overhoudt van hetzelfde salaris. Los van de vraag of deze ongelijkheid gewenst of ongewenst is, is deze ongelijkheid in beginsel überhaupt niet toegestaan door de wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Bij een doorsneepremie heb je deze problematiek niet omdat de premie al gelijk is voor alle leeftijden. In het belang van de vergelijkbaarheid hebben we in de rest van dit paper voor systematiek A gekozen. Maar het is toch goed om het verschil even toe te lichten.

Het verschil tussen deze methodes voor de eigen bijdrage zit hem uiteindelijk in het automatisch meebewegen met de premie. Bij een stijgende doorsneepremie, bijvoorbeeld omdat we allemaal langer leven of herstellpremie betalen, stijgt de eigen bijdrage bij systematiek B automatisch mee. In dát geval betaalt de werknemer automatisch mee aan verhogingen van de premie. Aangezien door dit effect de werknemers in tegenstelling tot de gepensioneerden wel (mee)betalen aan het herstel van het fonds, is er in deze situatie sprake van een mogelijke subsidiering van (jongere) werknemers aan gepensioneerden. Alhoewel pensioenfondsen gelet op de eis van evenwichtige belangenafweging rekening met dit fenomeen proberen te houden, bepalen sociale partners uiteindelijk de methodiek rondom de eigen bijdrage van werknemers. Bij systematiek A betaalt de werknemer altijd hetzelfde, en speelt deze problematiek dan ook niet.

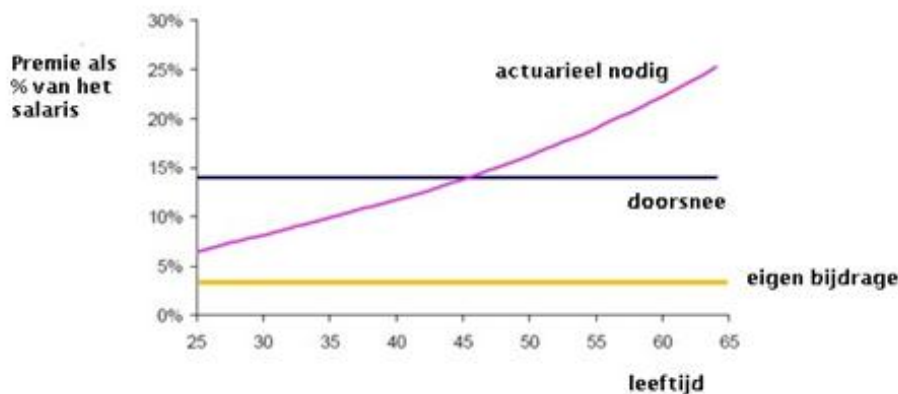
**Wat als er geen doorsneepremie geldt:**

Voor Daan en Johan verandert er niets. Ook zonder het gebruik van doorsneepremie bouwen ze allebei jaarlijks € 645,- levenslang ouderdomspensioen op. Bij zowel Daan als Johan wordt door de werkgever nog steeds maandelijks een bedrag van € 100 bruto ingehouden op het salaris voor het pensioen. We gaan er dan nog steeds vanuit dat het gaat om een percentage van de pensioengrondslag.

- *Voor de werkgevers verandert er wel iets:*

Bij een jonger iemand kan de premie langer renderen. Je hebt dan dus minder premie nodig. Voor XL Solutions zou dat betekenen dat ze voor Daan minder premie hoeven te betalen. Het bedrag gaat van € 3.840 omlaag naar € 2.640. Het geld voor Johan kan korter renderen. Hierdoor moet er voor Johan meer premie worden betaald. Het bedrag voor Johan gaat omhoog van € 3.840 naar € 5.610.

Concluderend kun je stellen dat oudere werknemers hierdoor voor werkgevers duurder worden.



### 5. In hoeverre betalen jongeren mee aan het pensioen van ouderen?

Bij een bedrijfstakpensioenfonds is de hoogte van de doorsneepremie afhankelijk van de gemiddelde leeftijd in de betreffende bedrijfstak. In een sector waar veel jonge mensen werken, ligt de doorsneepremie dus lager. In het geval dat de eigen bijdrage meebeweegt met de doorsneepremie kan het zijn dat er subsidiestromen plaatsvinden van jongeren naar ouderen. Bij een vaste eigen bijdrage vindt de subsidiestroom louter tussen werkgevers plaats. Ook het werkgeversdeel van pensioenen is feitelijk uitgesteld loon. Daarom kun je stellen dat jongeren indirect meebetalen. De eigen bijdrage die werknemers in ons voorbeeld betalen, werkt echter niet herverdelend tussen generaties.

Stel dat Daan werkt bij een werkgever die niet verplicht aangesloten is bij een bedrijfstakpensioenfonds en die geen doorsneepremie hanteert, en waar bovendien alleen jonge mensen in dienst zijn zoals Daan dan zou je kunnen zeggen dat het financiële voordeel van € 1200 (€ 3840 – € 2640) dat de werkgever heeft, deels naar de werknemer zou moeten gaan.

Daar valt iets voor te zeggen, maar zoals uit het Financieel Dagblad van 25 november 2013 blijkt, is het niet vanzelfsprekend. Een werkgever zegt namelijk een bepaalde pensioenopbouw toe aan de werknemers in de arbeidsovereenkomst. In ons voorbeeld is dit 2,15%. Verder staat alleen de eigen bijdrage van het personeel vast. Als de totale premie toeneemt of afneemt is dit voor rekening of ten gunste van de werkgever.

#### **6. Wat als Daan op zijn 40<sup>ste</sup> ZZP'er wordt?**

Als Daan op zijn 40<sup>ste</sup> ZZP'er wordt, heeft zijn werkgever XL Solutions meer betaald dan dat het pensioen van Daan waard was op dat moment. Daarbij moet in gedachten worden gehouden dat bijvoorbeeld Match B.V. oudere werknemers in dienst heeft en daar in verhouding minder voor betaalt. Zonder doorsneepremie zal leeftijd een grotere rol spelen bij het aannamebeleid. Dit is bijvoorbeeld ook van belang voor de ZZP'er die op latere leeftijd weer in loondienst wil treden.

#### **7. In hoeverre betalen laagopgeleiden mee aan het pensioen van hoogopgeleiden?**

Hoe oud Johan of Daan worden kan niemand van te voren voorspellen. Je kunt dus niet op voorhand zeggen dat er voor hen teveel of te weinig premie betaald is. Dit kun je alleen achteraf vaststellen.

Daan en Johan hebben een vergelijkbaar opleidingsniveau. Als er sprake is van uiteenlopende opleidingsniveaus binnen een fonds kan er een ongewenste solidariteitsstroom ontstaan. Op algemeen niveau kun je vaststellen dat hoger opgeleiden ouder worden dan lager opgeleiden. Hoogopgeleiden ontvangen daarom dus ook over een langere periode pensioen. De vraag is daarom of laagopgeleiden de hoogopgeleiden subsidiëren. Oplossingen voor dit fenomeen zijn wat de Pensioenfederatie betreft buiten de doorsneesystematiek te vinden. Bijvoorbeeld in de uitkeringssfeer, door te variëren in de hoogte en de duur van de uitkering.

Lager opgeleiden krijgen dan een hogere uitkering tijdens de eerste jaren na pensionering, omdat zij een lagere levensverwachting hebben. Per saldo profiteert laag- en hoogopgeleid dan op vergelijkbare wijze van de pensioenpot. Maar ook door een lagere franchise te hanteren, waardoor lager opgeleiden over een groter deel van het salaris pensioen opbouwen.

Het is overigens goed om te beseffen dat er pensioenfondsen zijn met een redelijk homogene populatie en er bij die fondsen daarom in beginsel maar beperkt sprake is van subsidiering van laag naar hoogopgeleiden. Voor de volledigheid is het goed om ook in gedachten te houden dat bij een DC-regeling en een DB-regeling met een actuariële premie, er bij de inkoop van de uitkering ook geen verschillend tarief is voor hoge en lage inkomens. Dat is in alle pensioenregelingen ten nadele van de mensen met een lage levensverwachting. Of dat nu de lage inkomens zijn of rokers of mannen.

#### **8. Hoe zit het met doorsneeopbouw?**

Als de premie vanwege gelijke arbeidsmarktkansen gelijk is, zou Daan dan niet een hoger pensioenopbouwpercentage moeten krijgen dan Johan? Zijn werkgever betaalt voor hem in verhouding immers teveel premie. Dit is de essentie van een veelgehoord alternatief voor de doorsneepremie, een doorsneepremie met degressieve opbouw. In dat systeem betaalt iedereen nog steeds eenzelfde premie, maar loopt de opbouw van het pensioen dat deelnemers daarvoor ontvangen geleidelijk terug. Jongeren bouwen in dat systeem relatief het meest op.

De combinatie van doorsneepremie met een degressieve opbouw voorkomt overdrachten tussen deelnemers met een verschillend arbeidspatroon en voorkomt generatie-overdrachten op het moment dat de regeling wordt gewijzigd (wat bijvoorbeeld met de plannen van het kabinet om de toekomstige pensioenopbouw te beperken relevant is).

Dit alternatief lijkt zeker zijn charmes te hebben, maar tegelijk moeten de ogen niet worden gesloten voor ongewenste neveneffecten en de grote overgangskosten die een dergelijk nieuw systeem met zich meebrengen.

Een niet uitputtende lijst van vragen die ontstaan:

- Wat gebeurt er in het geval van een crisis die leidt tot een hoge jeugdwerkloosheid die meerdere jaren aanhoudt? Kunnen de jaren waarin deelnemers een hoge opbouw hebben gecompenseerd worden of moeten we het ontstaan van 'pech-generaties' als een gegeven zien?



- - Geeft een systeem waarbij jongeren meer en ouderen minder opbouwen, een prikkel aan oudere werknemers om te stoppen met werken? Doorwerken levert immers weinig pensioen op aan het einde van de carrière.
- Welke juridische vragen rijzen ten aanzien van de gelijke behandeling op grond van leeftijd en ten aanzien van de verplichtstelling?
- Hoe zit het met de constatering dat de overstap vanuit de huidige situatie op een dergelijk systeem met grote overgangskosten gepaard gaat? Al die dertigers en veertigers die een vaste opbouw hebben gehad met een vaste doorsneepremie, zouden dan moeten overstappen naar een aflopende opbouwstaffel. Hebben we er meer dan honderd miljard euro voor over en beschikbaar om die stap te kunnen zetten?

Bovenstaande vragen zijn belangrijk om de vraag te kunnen beantwoorden of een overstap naar deze methode wenselijk en haalbaar is.

## 9. Tot slot

De doorsneesystematiek is van invloed op deelnemers, werkgevers en de arbeidsmarkt. Eenzijdige subsidiestromen moeten worden voorkomen. Op punten waar de doorsneepremie wringt met een eerlijke verdeling van lasten en lusten (bijvoorbeeld tussen laag- en hoogopgeleiden), kunnen oplossingen ook buiten de doorsneepremie worden gezocht. Bijvoorbeeld in de uitkeringsfase. Op basis van dit paper meent de Pensioenfederatie dat niet bij voorbaat kan worden gesteld dat de huidige doorsneepremie onwenselijk is.

De Pensioenfederatie betreft in 2014 de huidige doorsneesystematiek en alternatieven daarvoor bij haar toekomstvisie op het pensioenstelsel. Die visie moet recht doen aan de gepensioneerden van nu, de werkenden van nu en degenen die nog geboren moeten worden. In dat kader zal ook aandachtig worden gekeken naar de analyse van het Centraal Plan Bureau die op korte termijn wordt gepubliceerd.