

# De doorsneepremie

Zo denken wij er over  
is een uitgave van ABP  
Corporate Communicatie.  
Voor meer informatie  
verwijzen wij u naar  
[www.abp.nl](http://www.abp.nl).

september 2007

## ZO DENKEN WIJ ER OVER

### De doorsneepremie

Collectief versus individueel

Juridische en sociale aspecten

Conclusie

**Een belangrijk onderdeel van het collectieve Nederlandse pensioenstelsel is de doorsneepremie. Onafhankelijk van geslacht, leeftijd en gezondheid, wordt voor iedere deelnemer dezelfde pensioenpremie betaald en daar krijgt iedere deelnemer dezelfde pensioenopbouw voor terug.<sup>1</sup> Door sommigen wordt deze systematiek als oneerlijk gezien omdat jongeren teveel pensioenpremie zouden betalen. Berekeningen laten echter zien dat de pensioentoezegging altijd groter is dan de (cumulatieve) premie die deelnemers zelf hebben betaald. Bovendien staat de “solidariteitsbijdrage” die jongeren moeten betalen in geen verhouding tot de voordelen die het collectieve pensioenstelsel biedt.**

### De doorsneepremie

In Nederland werkt het collectieve pensioensysteem zodanig dat onafhankelijk van geslacht, leeftijd en gezondheid, voor iedere deelnemer een zelfde pensioenpremie wordt betaald waarvoor de deelnemer een zelfde pensioenopbouw terugkrijgt. Deze vorm van financiering wordt de doorsneepremie-systematiek genoemd. Bij ABP betalen alle deelnemers hetzelfde percentage over de premiegrondslag.<sup>1</sup> In ruil voor deze premie krijgen alle deelnemer dezelfde toezegging dat vanaf 65-jarige leeftijd ieder jaar 2,05% van de pensioengrondslag als pensioeninkomen zal worden uitgekeerd.

Door sommigen wordt het systeem van de doorsneepremie als oneerlijk bestempeld. Jonge werknemers zouden teveel premie betalen en oudere werknemers juist te weinig voor de pensioentoezegging die ze er voor terug krijgen. De premie van de jonge werknemers kan namelijk langer worden belegd en kan daardoor tot het moment van pensioenering meer in waarde groeien dan de premie die de oudere werknemer betaalt.

Tabel 1 illustreert dit aan de hand van een gestileerd voorbeeld. Er is uitgegaan van het salarisoniveau en het carrièrepad van een gemiddelde ABP deelnemer die in 2007 op 25-jarige leeftijd in dienst treedt bij Overheid en Onderwijs en die in 2047 op 65-jarige leeftijd met pensioen gaat. De tabel laat zien dat in 2017 op 35-jarige leeftijd er cumulatief 57 duizend euro aan premie is betaald. Daar staat een pensioentoezegging tegenover die op dat moment een waarde representeert van 42 duizend euro. Het grootste gedeelte van de premie is echter door de werkgever betaald. De werknemer heeft daarmee altijd voordeel van deelname aan een collectieve pensioenregeling. De tabel laat zien dat de waarde van de collectieve pensioentoezegging altijd groter is dan de premie die de werknemer zelf betaald heeft. In 2047 op 65-jarige leeftijd is de pensioentoezegging zelfs 12 keer zo groot als de betaalde pensioenpremie.

<sup>1</sup> Afgezien van tijdelijke afwijkende regelingen, veelal uit hoofde van overgangrecht.

**Tabel 1: Premie en pensioenopbouw van de gemiddelde ABP deelnemer die in 2007 op 25-jarige leeftijd start met werken en in 2047 op 65-jarige leeftijd stopt**

Jaar	Cumulatieve premie (werknemersdeel)	Cumulatieve premie (werkgeversdeel)	Collectieve pensioen-toezegging
2007	1,1	2,5	1,5
2017	17,2	40,2	41,8
2027	45,6	106,3	189,1
2037	88,6	206,7	633,3
2047	141,5	330,2	1.662,2

(x 1.000 euro)

Bron: ABP

Er zou beargumenteerd kunnen worden dat er een nadeel voor jongeren is, omdat er in 2017 in totaal  $17,2 + 40,2 = 57,4$  duizend euro aan pensioenpremie is betaald en hier slechts een pensioentoezegging van 42 duizend euro tegenover staat. Dit is echter vooral een boekhoudkundig nadeel dat alleen naar voren komt als het pensioengeld op 35-jarige leeftijd zou worden overgedragen aan een individuele pensioenverzekeraar. Wanneer het pensioengeld bij het collectieve pensioenfonds blijft dan kan een deelnemer blijven profiteren van de collectiviteit.

Tabel 2 illustreert dit aan de hand van een licht gewijzigd voorbeeld. Stel dat de gemiddelde ABP deelnemer in 2017 op 35-jarige leeftijd besluit om voor zichzelf te beginnen of bij een werkgever te gaan werken waar geen collectieve pensioenopbouw mogelijk is. Mocht hij er op dat moment voor kiezen om de waarde van het pensioen over te dragen naar een individuele pensioenverzekeraar, dan wordt er minder overgedragen dan dat er ooit in de pot is gestopt (waarbij de 42 duizend euro aan pensioentoezegging nog steeds ruim 2 keer zo groot is als de betaalde werknemerspremie). Als hij er echter voor kiest om het pensioengeld bij het collectieve pensioenfonds te houden, dan kan de deelnemer blijven profiteren van het collectieve rendement. In dat geval is de pensioentoezegging van 341 duizend euro in 2047 op 65-jarige leeftijd zelfs 20 keer zo groot als de door de werknemer betaalde premie van 17 duizend euro.

**Tabel 2: Premie en pensioenopbouw van de gemiddelde ABP deelnemer die in 2007 op 25-jarige leeftijd start met werken en vanaf 35-jarige leeftijd slaper wordt**

Jaar	Cumulatieve premie (werknemersdeel)	Cumulatieve premie (werkgeversdeel)	Collectieve pensioen-toezegging
2007	1,1	2,5	1,5
2017	17,2	40,2	41,8
2027	17,2	40,2	85,3
2037	17,2	40,2	176,2
2047	17,2	40,2	340,7

(x 1.000 euro)

Bron: ABP

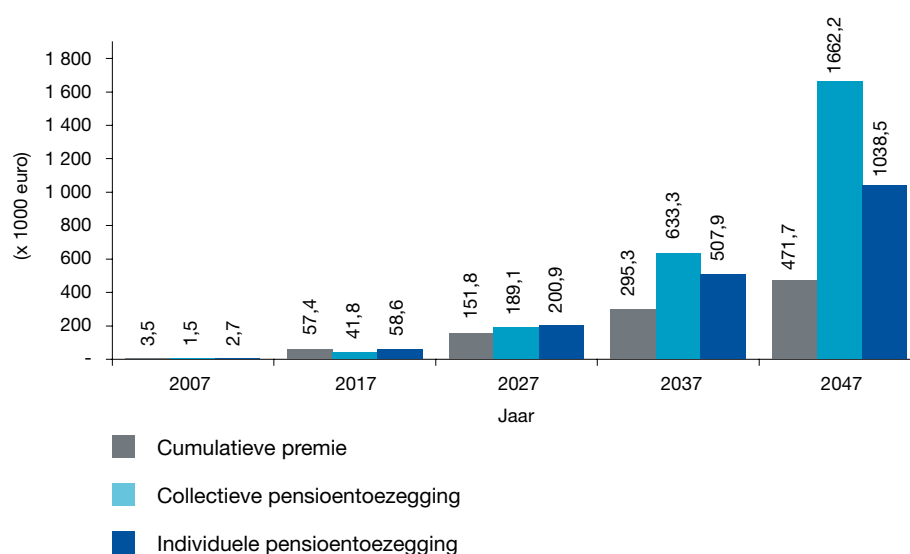
## Collectief versus individueel

Het collectieve pensioenstelsel, waarvan de doorsneepremie een belangrijk onderdeel uitmaakt, levert deelnemers een groot voordeel. Collectieve pensioenfondsen kunnen op goedkope en efficiënte wijze pensioen aanbieden. De gemiddelde uitvoeringskosten van collectieve pensioenfondsen bedragen dan ook slechts 3,5% van de premie terwijl dat bij individuele pensioenverzekeraars maar liefst 25,7% is.<sup>2 3</sup>

Om enig perspectief aan dit voordeel te geven, wordt in figuur 1 wederom het voorbeeld van de gemiddelde ABP deelnemer aangehaald die 40 jaar bij Overheid en Onderwijs werkt (zoals ook in tabel 1). Als alternatief wordt hierbij gepresenteerd wat de gemiddelde deelnemer zou hebben opgebouwd als de totale ABP pensioenpremie in een individuele pensioenpolis zou worden gestopt. Hierbij is rekening gehouden met het verschil in uitvoeringskosten van 22,2%-punt. De figuur laat zien dat een individuele pensioenpolis op jongere leeftijd een licht voordeel kent omdat daarbij de systematiek van de doorsneepremie niet wordt gehanteerd. Uiteindelijk biedt het collectieve pensioenstelsel met de doorsneepremie echter een groot voordeel in termen van pensioenopbouw versus de betaalde premie. Op 65-jarige leeftijd is de premie in een individueel pensioenstelsel verdubbeld, terwijl de toename in een collectief pensioenstelsel maar liefst 3,5 keer zo groot is. Deze verhoudingen gelden overigens niet alleen voor het besproken voorbeeld, maar bij alle salarisniveaus.

3

**Figuur 1: Premie en pensioenopbouw van de gemiddelde ABP deelnemer die in 2007 op 25-jarige leeftijd start bij Overheid en Onderwijs en in 2047 op 65-jarige leeftijd uittreedt.**



Bron: ABP

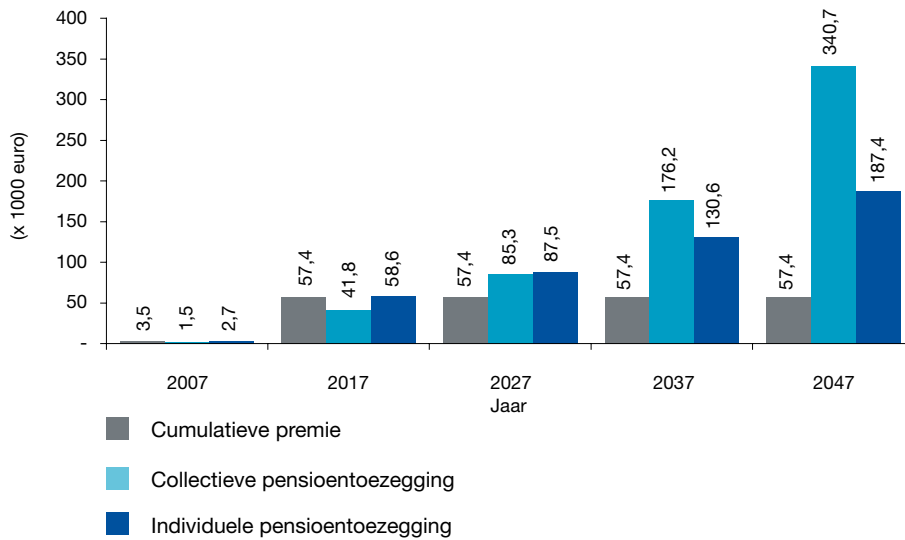
Figuur 2 geeft dezelfde cijfers voor een gemiddelde ABP deelnemer die in 2007 op 25-jarige begint met werken en in 2017 op 35-jarige leeftijd slaper wordt. Er is hierbij vanuit gegaan dat een pensioenverzekeraar per jaar ongeveer 2% van het vermogen zal inhouden als kosten, een vrij conservatieve schatting.<sup>4</sup> De figuur illustreert op welke wijze ook slapers profiteren van de goedkope manier waarop collectieve pensioenfondsen beleggen. Wanneer het vermogen in een individuele pensioenpolis wordt opgebouwd dan wordt de premie namelijk drie keer vergroot. Het collectieve pensioenfonds heeft de pensioenpremie in 2047 echter zelfs verzesvoudigd.

<sup>2</sup> Bikker en De Dreu, "Uitvoeringskosten van pensioenverstrekkers", in "Kosten en baten van collectieve pensioensystemen" onder redactie van Van der Lecq en Steenbeek, Kluwer, 2006.

<sup>3</sup> Bij ABP bedragen de uitvoeringskosten overigens 1,9% van de premie.

<sup>4</sup> Zeker als er toe wordt overgegaan om de beleggingsportefeuille regelmatig te veranderen zoals bij een collectief pensioenfonds "automatisch" gebeurd (in de zin dat de deelnemer er weinig van merkt).

**Figuur 2: Premie en pensioenopbouw van de gemiddelde ABP deelnemer die in 2007 op 25-jarige leeftijd start bij Overheid en Onderwijs en vanaf 35-jarige leeftijd slaper wordt**



Bron: ABP

Overigens is in de bovenstaande vergelijkingen geen rekening gehouden met andere aspecten waarop collectieve en individuele pensioenen verschillen. Zo is er in het bovenstaande voorbeelden voor beide soort pensioenen gerekend met een prudent rendement van 6%. Wanneer aanbieders van individuele pensioenproducten een pensioenadvies aan klanten uitbrengen wordt veelal gerekend met veel gunstiger rendementsprognoses. Met andere woorden, het risico dat iemand met een individuele polis met een lagere verwachte uitkomst wordt geconfronteerd is veel groter. Daarnaast wordt bij een individueel pensioen veelal vermogen op een beleggingsrekening opgebouwd en moet dit vermogen bij pensionering worden omgezet in een annuïteit. Wat iemand dan uiteindelijk aan pensioeninkomen ontvangt is daarmee sterk afhankelijk van de rente op dat moment: hoe lager de marktrente, hoe lager de pensioenuitkering zal zijn. Bij een op collectieve leest geschoeide pensioenregeling heeft een deelnemer hier geen last van.

### Juridische en sociale aspecten

Het loslaten van de systematiek van de doorsneepremie is ook om verschillende redenen niet gewenst. In de eerste plaats stelt de Europese Commissie dat er voldoende solidariteit aanwezig moet zijn tussen de deelnemers van een collectief pensioenfonds om de verplichtstelling aan een collectief fonds te kunnen rechtvaardigen. De doorsneepremie waarborgt dat er voldoende solidariteit aanwezig is. Het loslaten van de doorsneepremie zou dan ook leiden tot het afschaffen van de verplichtstelling en daarmee tot het einde van het collectieve pensioenstelsel.

De doorsneepremie is ook in de Nederlandse wetgeving sterk verankerd. Niet alleen wordt de doorsneepremie in de Wet Verplichte Deelneming in een Bedrijfstakpensioenfonds verplicht voorgeschreven, maar kent ook de fiscale wetgeving de systematiek een centrale plaats toe. Het loslaten van de doorsneepremie zou er volgens de fiscale wetgeving zelfs toe leiden dat de pensioenambitie neerwaarts bijgesteld dient te worden. Bij ABP is namelijk het grootste gedeelte van de fiscale ruimte voor de omkeerregel reeds benut. Daarmee zal het loslaten van de doorsneepremie er toe leiden dat vooral ouderen minder pensioen kunnen opbouwen.

Het principe van een gelijke premie tegen een gelijke pensioenopbouw (de doorsneepremie) wordt ook algemeen erkend als een eerlijk principe. Daarmee lijkt de doorsneepremie ook volledig in overeenstemming met de Wet Gelijke Behandeling.

Als laatste is het van belang om te constateren dat het loslaten van de doorsneepremie grote gevolgen kan hebben voor het functioneren van de arbeidsmarkt. De loonkosten van oudere werknemers zouden fors kunnen toenemen en die van jongeren juist afnemen. Dit past niet in de ambitie om oudere werknemers langer aan het werk te houden.

### **Conclusie**

De doorsneepremie is een belangrijk onderdeel van het Nederlandse collectieve pensioenstelsel omdat het belangrijke kostenvoordelen biedt. Mede door de doorsneepremie wordt in een collectief pensioensysteem de ingelegde pensioenpremie tot aan 65-jarige leeftijd 3,5 keer verdubbeld terwijl dat in een individueel pensioensysteem slechts twee keer zo groot zou worden. In termen van de door de deelnemer zelf betaalde premie wordt in een collectief pensioensysteem de inleg zelfs 12 keer vergroot.