



*We sturen dit document als achtergrondinformatie bij de interactieve presentatie (Prezi).
U kunt dit document uitprinten, de Prezi kunt u alleen op uw computer bekijken.*

Wat is er aan de hand in Pensioenland?

‘Pensioen’ is vrijwel constant in het nieuws. Dat nieuws is bijna altijd negatief: pensioenfondsen zijn in moeilijkheden, dekkingsgraden dalen en veel fondsen hebben een herstelplan moeten inleveren bij De Nederlandsche Bank. Het is nu – meer dan ooit – voor iedereen duidelijk dat ons pensioenstelsel kwetsbaar is. Daarom sloten de werkgevers en vakbonden onlangs het Pensioenakkoord. Daarin is een pakket aan maatregelen gepresenteerd om ons pensioenstelsel voor de toekomst in stand te houden.

Ontwikkelingen

Die kwetsbaarheid heeft met een aantal zaken te maken: vergrijzing van de Nederlandse bevolking, die bovendien steeds ouder wordt. Hierdoor verandert de arbeidsmarkt in snel tempo. Ook de onzekerheid op de financiële markten speelt een rol. Al deze ontwikkelingen hebben ook weer invloed op de financiering van het pensioen.

Onrust

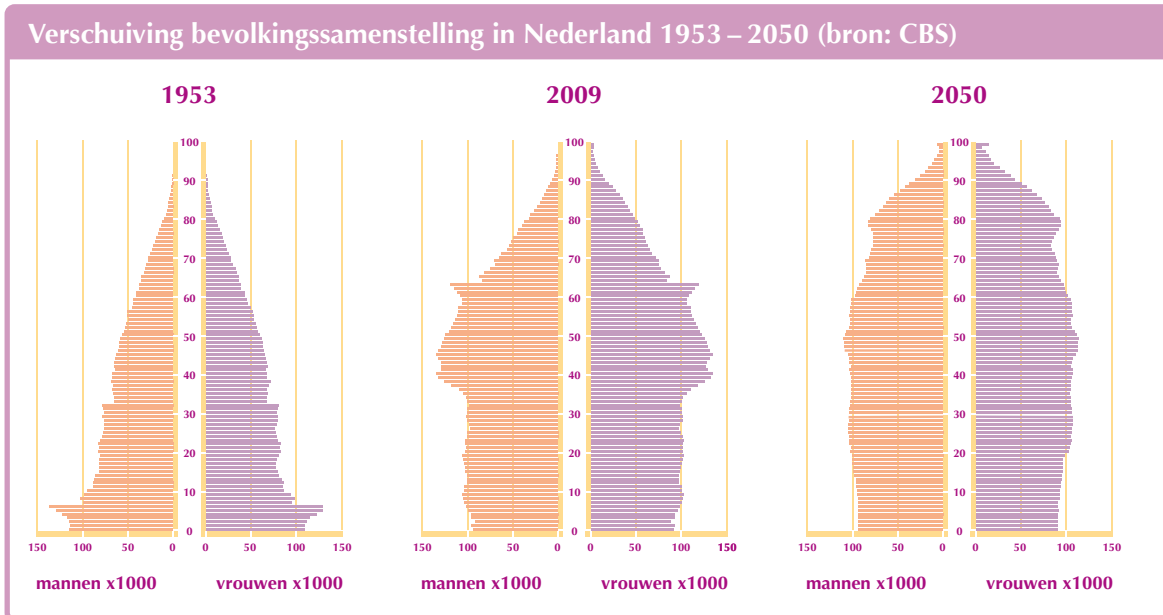
Dat het Pensioenakkoord zoveel ophef veroorzaakt, is niet vreemd. Bij de eerdere ‘grote’ pensioenhervormingen was er ook veel (maatschappelijke én politieke) onrust. Er waren protesten en zelfs stakingen bij de overgang op middelloon omdat het idee bestond dat dit voordeliger was voor de werkgevers. Inmiddels weten we dat sinds 2000 de pensioenpremie bijna is verdubbeld. Ook de Museumplein-manifestatie van de vakbonden in oktober 2004 is een bekend voorbeeld. Ruim 200.000 demonstranten protesteerden tegen de bezuinigingen van het kabinet door afschaffing van VUT en prepensioen. Maar sindsdien is de gemiddelde uittredeleeftijd in Nederland met bijna zo’n twee jaar gestegen.

Oplossingen

De koepelorganisatie van overheidswerkgevers, het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), wil u graag uitleggen wat deze ontwikkelingen voor het ABP-pensioen betekenen. Wij hebben de vijf belangrijkste factoren voor u op een rijtje gezet; vergrijzing, langer leven, veranderende arbeidsmarkt, financiële markten en financiering van pensioen. Per thema geven we aan wat er gebeurt als er geen maatregelen worden genomen. Daarnaast geven we aan welke oplossingen het Pensioenakkoord biedt. Eén ding is duidelijk: als er niets gebeurt, gaat het fout. De problemen verdwijnen niet vanzelf. Als er geen Pensioenakkoord is, zullen overheidswerkgevers en werknemersorganisaties ze zelfstandig moeten oplossen.

1. Vergrijzing

Nederland vergrijst. Er zijn steeds meer ouderen, en minder jongeren. Dit proces gaat de komende jaren extra snel, omdat de babyboom-generatie (geboren 1945 – 1960) met pensioen gaat.



ABP is een pensioenfonds dat al heel lang bestaat. Hierdoor kent ABP veel oudere en gepensioneerde deelnemers. Deze ouderen en gepensioneerden hebben – vergeleken met hun jongere (ex-)collega’s – al veel pensioen opgebouwd. Het vermogen van ABP bestaat hierdoor steeds meer uit pensioen dat door deze oudere en gepensioneerde werknemers is opgebouwd.

Verschuiving relatief belang in de pensioenaanspraken bij ABP tussen actieven en niet actieven¹ (bron: ABP)

	2004	2009	2014	2019	2024
Actieven	48%	37%	31%	26%	25%
Niet actieven	52%	63%	69%	74%	75%

¹ Niet actieven zijn de pensioengerechtigden en de slapers (d.w.z. deelnemers die niet meer in bij de overheid werken maar wel pensioenaanspraken bij het ABP hebben).

Wat speelt er precies?

De veroudering van het ABP-bestand betekent dat het pensioenfonds lastige besluiten moet nemen. De belangen van de groeiende groep oudere werknemers en gepensioneerden dreigen steeds zwaarder te wegen. Terwijl de premiebetalende groep steeds kleiner wordt. Hierdoor zijn tegenvallers op de financiële markten – een lage rente of teleurstellende aandelenkoersen – niet met premieverhogingen op te vangen. Het vermogen van ABP is namelijk ongeveer 240 miljard euro; de jaarlijkse pensioenpremie ongeveer 8 miljard per jaar. 10% daling van het vermogen van ABP, is daarmee gelijk aan driemaal de jaarpremie.

Achtergrond

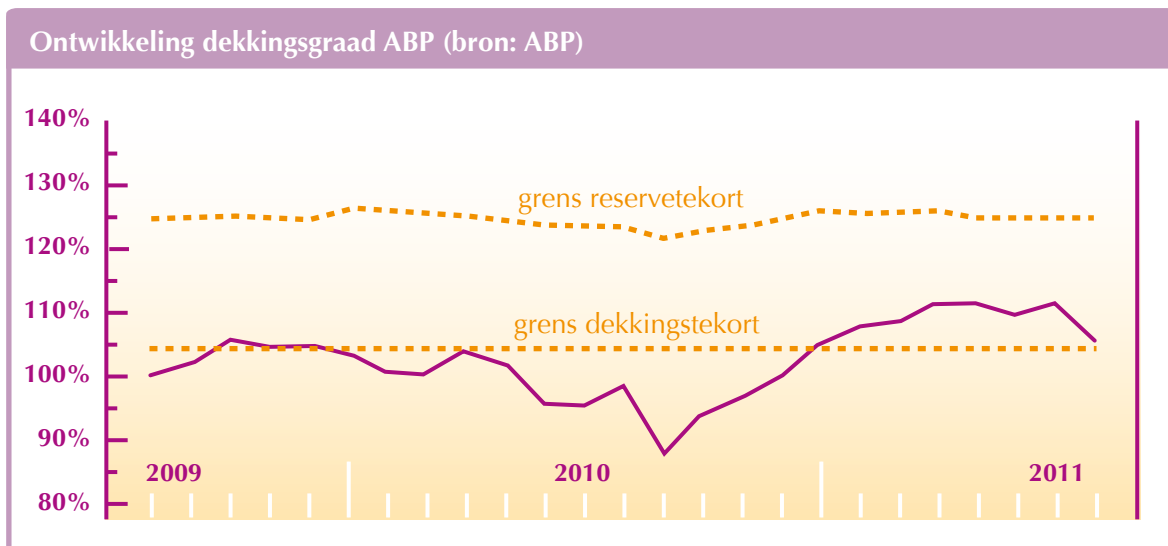
Nu zijn er nog vier werkenden per gepensioneerde, in 2050 is de verhouding opgelopen tot twee werkenden ten opzichte van één gepensioneerde. Deze ontwikkeling heeft enorme gevolgen. De pensioenuitkeringen in Nederland zijn nu jaarlijks ongeveer 25 miljard euro en lopen snel op. Gezien het gespaarde pensioenvermogen van 800 miljard euro lijkt er op korte termijn niet veel aan de hand. Maar dit is bedrieglijk; een pensioenfonds is geen piramidespel. Door de omvang van het vermogen en de scheve verhouding tussen gepensioneerden en werkenden is het onmogelijk om pensioenfondsen vermogend te houden met hogere premies. De rijkdom van pensioenfondsen is door de vergrijzing afhankelijker geworden van de beleggingsresultaten. En beleggen is niet risicoloos.

Sinking giants

Met sinking giants worden pensioenfondsen bedoeld die in onderdekking verkeren en door vergrijzing relatief veel ingegane pensioenen hebben. Deze pensioenfondsen hebben ten opzichte van jongere fondsen minder hersteltijd en minder risicodraagvlak.

Bij een dekkingsgraad onder de 100% heeft een pensioenfonds niet voldoende geld beschikbaar: ingegane pensioenen leveren bij elke uitkering verlies op. Het fonds moet steeds meer rendement maken om het verlies op uitkeringen goed te maken en de dekkingsgraad te verbeteren. Zonder ingrijpen in de hoogte van de pensioenaanspraken en -uitkeringen gaat het pensioenfonds uiteindelijk ten onder.

ABP heeft nu ongeveer net zoveel premie-inkomsten als uitkeringslasten. Door de stijging van de uitkeringen in de komende jaren wijzigt de verhouding. ABP verkeert sinds het najaar 2008 in een situatie van tekort. Door de onrustige financiële markten verloopt het herstel zeer grillig. ABP heeft de pensioenen (nog) niet hoeven te korten, maar is door de sterke vergrijzing wel een fonds dat risico's loopt.



Meer lezen

- [ABP: Informatie over financiële situatie en herstelplan](#)
- [Rapport commissie Frijns januari 2010: Pensioen onzekere zekerheid](#)



Wat gebeurt er als je niets doet?

De spanning tussen korte en lange termijnbelangen neemt toe. 'Jong' en 'oud' komen mogelijk tegenover elkaar te staan. Omdat de groep ouderen binnen ABP steeds groter wordt, zal het pensioenfonds zich meer moeten richten op zekerheid op korte termijn. Om dit te bereiken, moet ABP minder risicovol beleggen. Hierdoor daalt het verwachte gemiddeld rendement.

De pensioenambitie op langere termijn kan waarschijnlijk niet meer waargemaakt worden en de toekomstige pensioenen kunnen tegenvallen. Risico's van financiële tekorten worden naar achteren doorgeschoven. Jongeren gaan zich afvragen of er voor hen later nog wel een redelijk pensioen is. Hierdoor kan er verzet tegen het huidige stelsel ontstaan. Zeker als niet duidelijk is wie nu profiteert van – en wie vooral bijdraagt aan – de pensioenpot.

Wat is de oplossing in het Pensioenakkoord?

Het Pensioenakkoord pleit voor een eerlijke verdeling van de lusten en lasten over alle (toekomstige) deelnemers en gepensioneerden. We moeten accepteren dat er voor iedereen minder zekerheid is. Zo houden we ook de solidariteit tussen de generaties in stand: iedereen levert nu enige zekerheid in, zodat er in de toekomst ook nog een goed pensioen is. Hierdoor is het pensioenstelsel voor iedereen eerlijk, en is de kans groot dat ook de jongeren en toekomstige deelnemers het huidige pensioenstelsel in stand willen houden. Geven en nemen.

2. Steeds langer leven

Nederland vergrijst niet alleen, de ouderen worden gemiddeld ook steeds ouder:

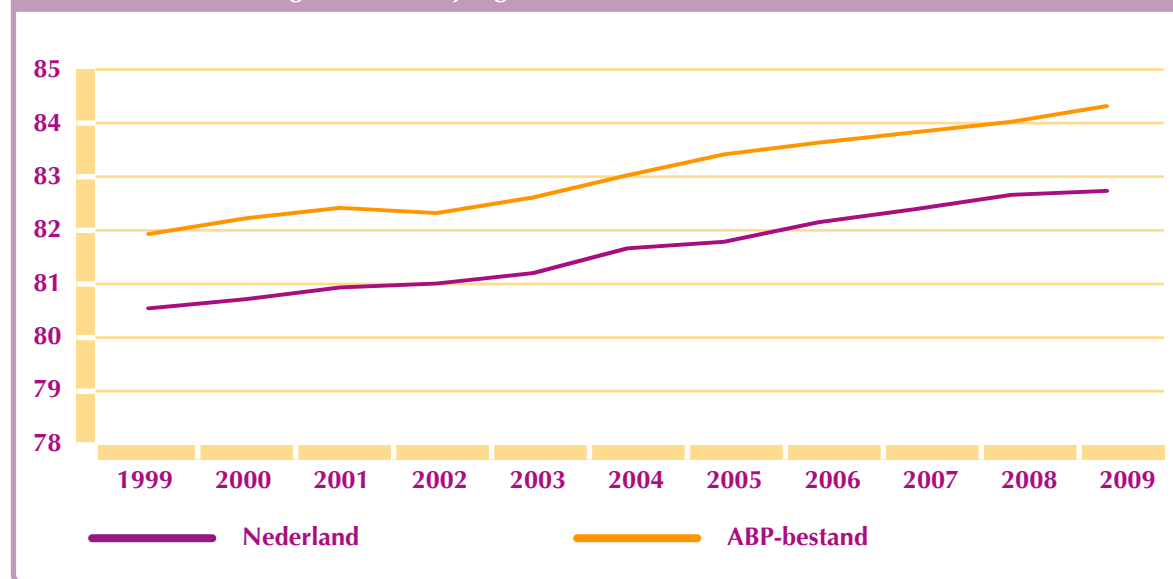
De levensverwachting in Nederland op 65-jarige leeftijd (bron: CBS)

	1980	2010	Verwachting 2030	Verwachting 2060
Mannen	14,3	17,6	19,7	21,7
Vrouwen	18,2	20,8	22,4	24,2

Doordat de babyboomers de komende jaren met pensioen gaan, komt de verhouding tussen jongeren en ouderen alleen maar schever te liggen.

Een pensioenfonds moet niet alleen rekening houden met de levensverwachting van de gemiddelde Nederlander, maar vooral kijken naar zijn eigen deelnemersbestand. Zo is de gemiddelde levensverwachting bij ABP flink hoger dan bij de gehele Nederlandse bevolking.

De levensverwachting van een 65-jarige man (bron: ABP)



Wat speelt er precies?

Als (toekomstige) gepensioneerden gemiddeld ouder worden, moet ABP langer pensioen uitkeren. Dit kost natuurlijk meer geld. Twee jaar langer leven betekent dat het - tijdens de actieve diensttijd te sparen pensioen - zo'n 12% hoger moet worden; de premies moeten dan ook met datzelfde percentage stijgen. Omdat de levensverwachting sneller is gestegen dan waar rekening mee is gehouden, is er jarenlang te weinig premie betaald. Het valt niet te voorspellen wat de levensverwachting is van iemand die in 2050 met pensioen gaat, maar naar verwachting ligt deze nog hoger dan de huidige ramingen en wordt het pensioen dus alsmat duurder.

Achtergrond

De stijgende levensverwachting kent voor het pensioenstelsel eigenlijk twee problemen:

1. Duurder pensioen door langere consumptieperiode.

In het nieuw op te bouwen pensioen moet rekening worden gehouden met een langere consumptieperiode. Immers, het pensioen keert vanaf de pensioendatum levenslang uit.

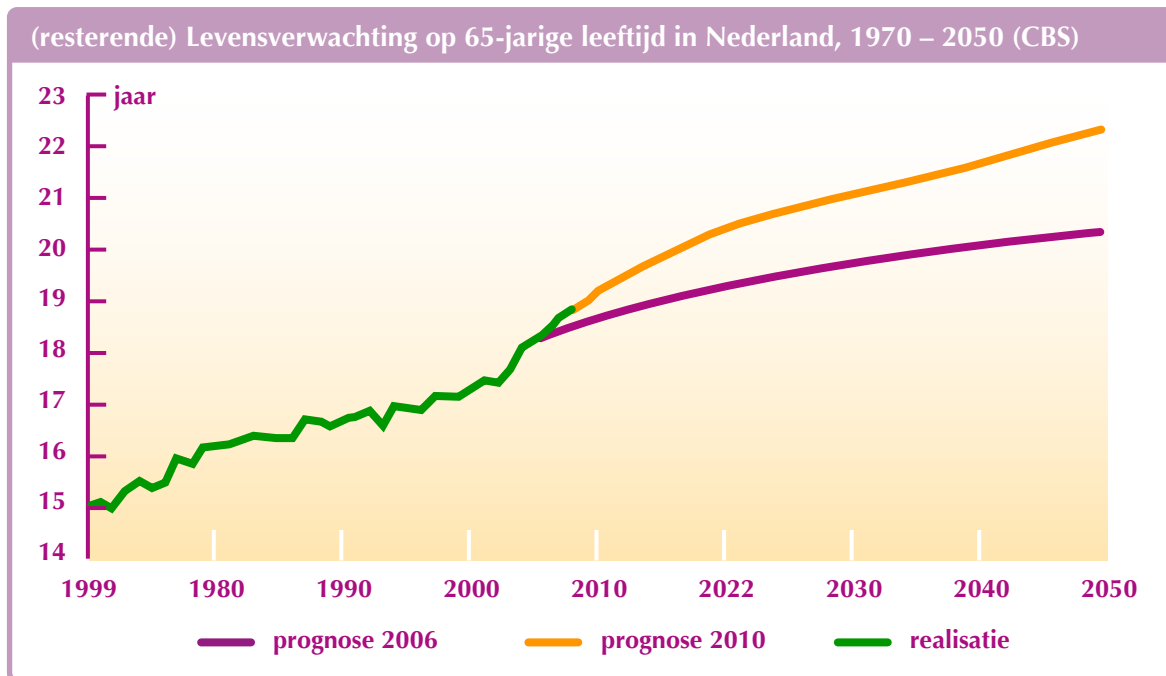
We moeten dus steeds meer reserveren tijdens de actieve diensttijd.

2. Verlies van koopkracht opgebouwde pensioenen.

Als de levensverwachting sneller stijgt dan waarmee rekening is gehouden, dan zijn de verplichtingen eigenlijk te laag gewaardeerd. Het fonds moet deze verhogen en daardoor daalt de dekkingsgraad.

Gevolg is dat de opgebouwde pensioenen niet of minder geïndexeerd kunnen worden. Het pensioen (zowel de uitkeringen als de aanspraken) volgt niet meer de inflatie; er is dus geen sprake van koopkrachtbehoud.

Naar verwachting zal de stijging komende jaren verder doorzetten onder andere door vooruitgang in medische behandelingen.



ABP baseert zich voor wat betreft de levensverwachting op de gegevens van het CBS en de eigen ervaringsgegevens. In 2010 en 2011 nam de ABP-pensioenpremie als gevolg van de gestegen levensverwachting met ca. 8,8% toe. Deze stijging is geen 'free lunch' maar gaat ten koste van andere arbeidsvoorwaarden zoals loon. Tevens heeft ABP afgelopen jaren de pensioenverplichtingen als gevolg van de sneller gestegen levensverwachting met ruim 14 miljard euro verhoogd. De dekkingsgraad is hierdoor met 7,2% gedaald.

Meer lezen

- CBS: [Levensverwachting 2010–2060](#)



Wat gebeurt er als je niets doet?

Als er geen maatregelen worden genomen, daalt de dekkingsgraad van ABP bij elke verdere stijging van de levensverwachting. ABP moet immers langer pensioen uitkeren; de pensioenverplichtingen stijgen. Hierdoor wordt de kans op toekomstige indexaties nog kleiner. Dit is vooral vervelend voor de (bijna) gepensioneerden, omdat zij koopkracht verliezen. Maar ook voor jongeren is het geen aantrekkelijk vooruitzicht om jarenlang premie te betalen voor een pensioen waarvan je niet weet wat het straks waard is. Dit leidt tot spanning tussen generaties: ouderen willen nu zekerheid en een grotere kans op indexatie, jongeren willen later op een goed pensioen kunnen rekenen.

Bovendien: als deelnemers ouder worden, wordt het ABP-pensioen steeds duurder. En dit kan weer leiden tot financiële spanning in de publieke sector. Zo betekent meer geld voor pensioen minder geld voor salaris en investeringen.

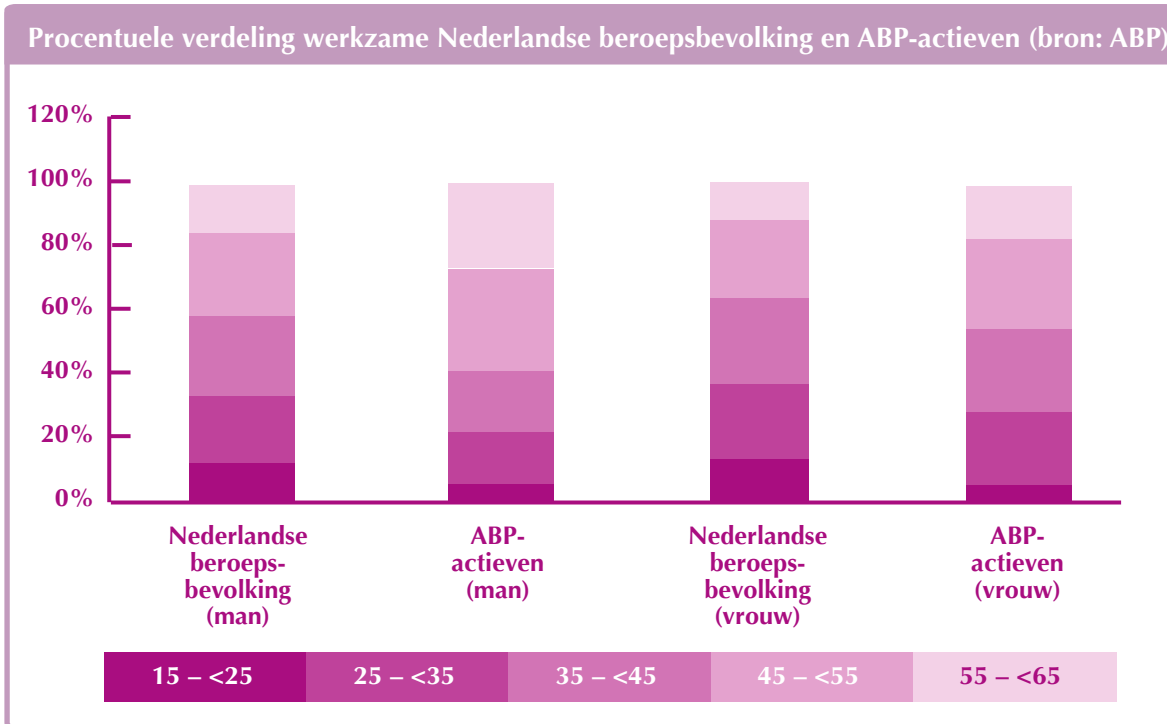
Wat is de oplossing in het Pensioenakkoord?

Het Pensioenakkoord gaat ervan uit dat langer leven niet tot meer pensioenjaren leidt. De pensioenleeftijd wordt hoger; we moeten langer doorwerken voor hetzelfde pensioen. Door het opschuiven van de pensioenleeftijd wordt aan alle generaties even lang pensioen uitgekeerd. Premies stijgen niet meer als gevolg van toegenomen levensverwachting.

De stijging van de pensioenleeftijd geldt alleen voor nieuw op te bouwen pensioenen. Het Pensioenakkoord bepaalt dat ook de opgebouwde pensioenen kunnen worden gecorrigeerd. Bijvoorbeeld door de indexatie te verlagen. Ook eerder opgebouwde pensioenen worden dan minder 'zeker'. Zo draagt iedereen bij aan het plezierige gegeven dat we gemiddeld steeds ouder worden.

3. Veranderende arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt verandert. Het percentage ouderen neemt als gevolg van de vergrijzing steeds meer toe. Dat zien we ook bij de overheid; het werknemersbestand is daar gemiddeld zelfs ouder dan de Nederlandse beroepsbevolking.



Wat speelt er precies?

Steeds meer oudere werknemers betekent ook dat op korte termijn veel mensen met pensioen gaan die moeten worden vervangen. Op een steeds krappere wordende arbeidsmarkt, kan dat een probleem worden. Tegelijkertijd vraagt die arbeidsmarkt om steeds meer flexibiliteit ook in arbeidsvoorwaarden. Hoe blijf je als overheidswerkgever aantrekkelijk?

Achtergrond

De arbeidsmarkt verandert fundamenteel. We krijgen de komende decennia te maken met een krappe arbeidsmarkt; meer werk met minder mensen. Daarnaast nemen de eisen aan het kennisniveau en aanpassingsvermogen van werknemers toe.

In 2010 hebben het VSO, de Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel (SCO) en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een toekomstverkenning uitgevoerd, getiteld "De grote uittocht". Hieruit blijkt dat richting 2020 zeven van de tien werknemers bij de overheid zullen vertrekken. Drie daarvan vertrekken door (vervroegde) pensionering. Sectorale werkgevers staan voor de taak de mogelijke tekorten zo goed mogelijk op te vangen. Daarvoor is het belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn en concurrerende arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden. Tegelijkertijd is de loonontwikkeling in de publieke sector ook onderdeel van de budgettaire besluitvorming. Dit levert vooral in budgettaire krappe tijden -zoals nu het geval is- een spanningsveld op.

Werknemers kiezen meestal niet voor een baan bij de overheid vanwege het salaris. Wel scoren interessant werk, uitdaging, studiemogelijkheden, zelfstandigheid en flexibiliteit werk-privé hoog. Een goede pensioenregeling wordt ook hoog door de werknemers gewaardeerd. Wel zit daar een toekomstig knelpunt omdat de ABP-pensioenregeling voor alle overheidsmedewerkers geldt. De oudere werknemers willen in meerderheid hun pensioenniveau behouden zelfs als dit meer geld kost. Veel jongere werknemers willen niet dat nog meer van de loonruimte naar pensioen gaat. Hoger opgeleide werknemers kiezen eerder voor versoering van het pensioen door uitstel van de pensioenleeftijd dan lager opgeleiden. Ook zit er een verschil tussen de sectoren. Werknemers in onderwijssectoren geven vaker aan met een lager pensioen genoeg te nemen dan werknemers in veiligheidssectoren.

De grote afstand tussen de bovensectorale pensioenregeling en de sectorale CAO geeft nog een ander knelpunt. Op de inhoud van de pensioenregeling en de premie hebben de sectorale CAO-partijen beperkt invloed. Maar de pensioenkosten leggen wel beslag op de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte van de sectoren. Zolang de hoogte van de pensioenpremies niet stabiel is, hebben sectoren problemen met de budgeteerbaarheid van hun CAO's. Sectoren zijn in het recente verleden vaak verrast door stijgingen van de pensioenpremie waardoor elders in de begroting bezuinigingen moesten worden gevonden. In een aantal gevallen moest daardoor bezuinigd worden op arbeidsplaatsen.

ABP-premie 1995-2011 (bron: ABP)		
jaar	maand	premie totaal (% pensioengevend salaris)
1995	jan	13,46
1996	jan	13,39
1997	jan	14,18
1998	jan	14,32
1999	jan	14,32
2000	jan	14,58
2001	jan	15,94
2002	jan	17,38
2003	jan	18,74
2004	jan	20,56
2005	jan	22,75
2006	jan	19,79
2007	jan	19,72
2008	jan	19,83
2009	jan	20,03
	jul	20,38
2010	jan	19,78
	aug	20,23
2011	jan	20,30
	apr	20,47



Meer lezen

- Rijksoverheid: Rapport "De grote uittocht"
- Rijksoverheid: Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011

Wat gebeurt er als je niets doet?

Hoe ouder het werknemersbestand, hoe hoger de pensioenpremie. Door het gemiddeld oudere werknemersbestand bij de overheid en de kwaliteit van de pensioenregeling, is het ABP-pensioen duur.



Met de verdere stijging van de gemiddelde leeftijd wordt het pensioen steeds duurder; om hetzelfde pensioenniveau te kunnen behouden moet de premie verder omhoog. Dit betekent dat een steeds groter deel van de totale loonkosten aan pensioen wordt besteed. Hierdoor komen andere arbeidsvoorwaarden in de knel. Je kunt iedere euro immers maar één keer uitgeven.

Werknemers bij de overheid hechten aan een goede pensioenregeling. Daarbij neemt de behoefte aan meer flexibiliteit binnen de ABP-regeling toe. Een duur ABP-pensioen legt een groot beslag op de loonruimte en tast de concurrentiepositie van de overheid als aantrekkelijke werkgever aan.

Wat is de oplossing in het Pensioenakkoord?

De oplossing in het Pensioenakkoord is tweeledig: voorkomen van verdere premiestijgingen en verbeteren arbeidsparticipatie ouderen.

Volgens het Pensioenakkoord liggen de pensioenpremies op een maximaal niveau; werknemers werken ongeveer één dag in de week voor hun pensioen. Verdere premiestijging gaat ten koste van andere arbeidsvoorwaarden en moet worden vermeden. Dit wordt mede bereikt door de pensioenleeftijd te verhogen.

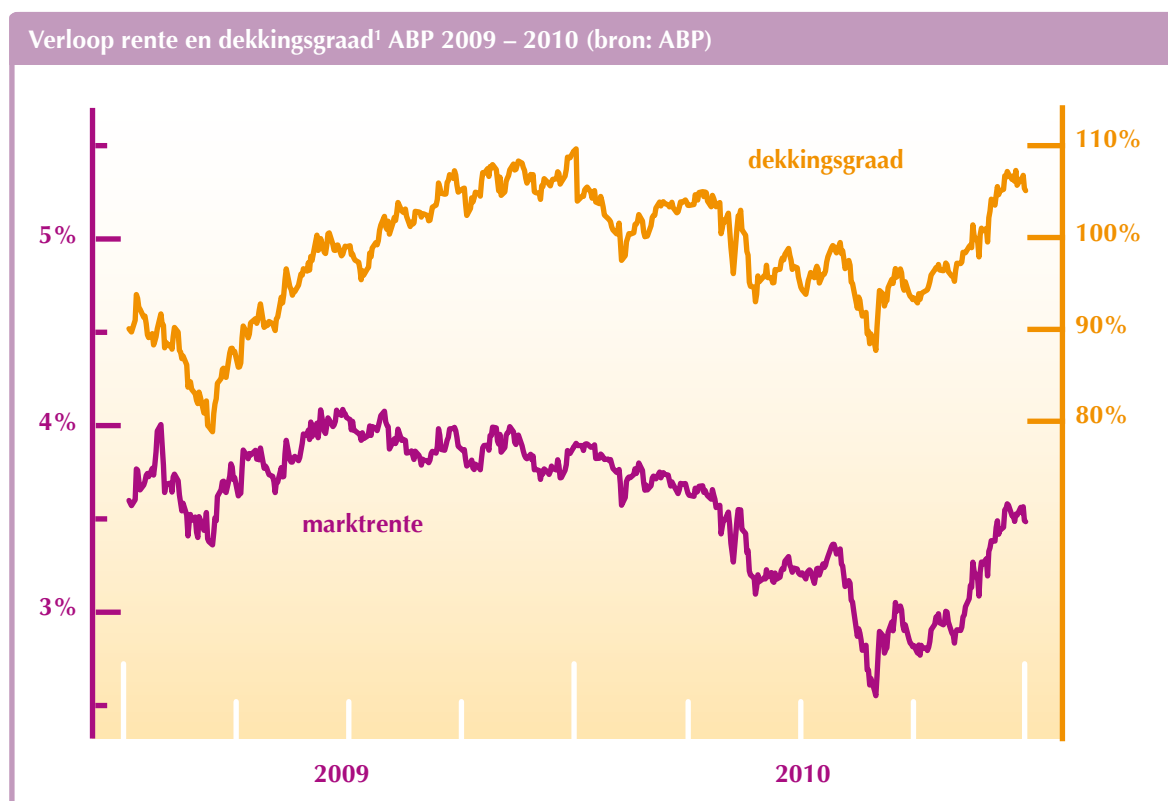
Met oog op de krappe arbeidsmarkt moet er geïnvesteerd worden in duurzame inzetbaarheid. Het beleid moet gericht zijn op het gezond en gemotiveerd doorwerken tot de pensioenleeftijd. Bij doorgang van het Pensioenakkoord investeert het kabinet in stimuleringsmaatregelen om meer ouderen aan de slag te houden.

4. Onzekere financiële markten

ABP ontvangt jaarlijks pensioenpremies waarmee het pensioenfonds belegt. Dat is nodig omdat de ingelegde premies alleen niet genoeg zijn om de pensioenopbouw en –uitkeringen met de lonen te laten meestijgen. Beleggen heeft wel een nadeel: rendementen zijn namelijk zeer beweeglijk, zeker op korte termijn.

Daarnaast hebben pensioenfondsen te maken met een lage rentestand. Over een langere termijn van ongeveer 30 jaar is een duidelijk dalende tendens waar te nemen, maar op korte termijn zijn er ook behoorlijke uitslagen in de rente te zien.

De combinatie van beweeglijke rendementen en dalende rente zorgt ervoor dat ook nu al pensioenen minder zeker zijn.



¹ De dekingsgraad geeft de verhouding weer tussen vermogen en verplichtingen van een pensioenfonds.

Bovendien zien we dat de recente ontwikkelingen op de financiële markten opnieuw ongerustheid veroorzaken over de dekingsgraden van pensioenfondsen.

Wat speelt er precies?

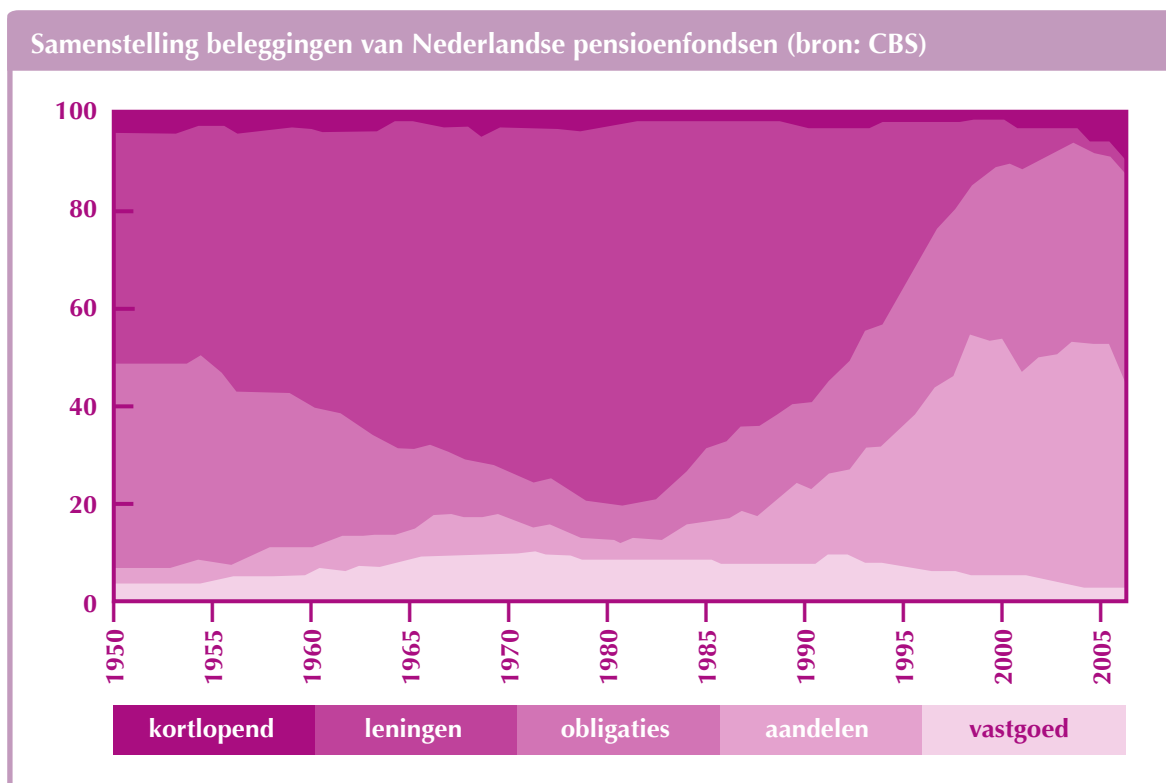
De beweeglijkheid van de financiële markten is slecht te voorspellen en moeilijk op te vangen. De koersen en de rentestand hebben dagelijks effect op de dekkingsgraad.

Gelukkig hebben pensioenfondsen een lange termijn perspectief. Hierdoor kan een pensioenfonds - onder andere door beleggingen goed te spreiden - meer risico's nemen dan bijvoorbeeld banken of individuele beleggers. Het beleggingsbeleid van ABP is gericht op koopkrachtbehoud van de pensioenen op lange termijn.

Wel is er sprake van een spagaat tussen de zekerheid op korte termijn en het koopkrachtbehoud van pensioenen op langere termijn. De groep ouderen wordt steeds groter en daarmee stijgt het aandeel in het vermogen van ABP. Daardoor zal ABP steeds veiliger moeten gaan beleggen. Dit geeft meer zekerheid op korte termijn, maar verkleint de kans op toekomstige indexaties aanzienlijk.

Achtergrond

Sinds begin jaren '80 hebben de pensioenfondsen de samenstelling van hun beleggingsportefeuille ingrijpend gewijzigd, in de verwachting dat aandelen op lange termijn een hoger rendement hebben dan vastrentende waarden.



Uiteindelijk is de keuze voor actiever beleggen gunstig geweest voor de pensioenvermogens, ondanks de internetcrisis en de financiële crisis. Schokken op financiële markten zullen in de toekomst naar verwachting alleen maar vaker voorkomen. Maar zelfs direct na de sterke daling van de koersen eind 2008, had het actief beleggen nog altijd bijna 25% meer vermogen opgeleverd dan bij een behoudende strategie met belegging in overwegend vastrentende waarden.

Om de pensioenambitie -inclusief de voorwaardelijke indexatie-ambitie- te financieren is bij het ABP een

gemiddeld nominaal rendement nodig van ongeveer 7%. Dit rendement ligt hoger dan dat van een (vrijwel) risicoloze beleggingsportefeuille die uitsluitend uit langlopende geïndexeerde staatsleningen bestaat. Er moet dus een risicovoller beleggingsbeleid worden gevoerd. Daarvoor belegt het ABP ca. 40% van zijn vermogen in vastrentende waarden (o.a. staatsobligaties en bedrijfsobligaties) en ongeveer 60% in zakelijke waarden (o.a. aandelen en vastgoed).

Het uitgangspunt is om op de lange termijn hogere beleggingsrendementen te behalen door die risico's bewust aan te gaan.

	2010	2009	2008	2007
Rendement totaal (= direct + indirect)	13,5	20,2	-20,2	3,8
Totaal rendement 3-jaarsgemiddelde	2,9	-0,2	-3,2	8,6
Totaal rendement 5-jaarsgemiddelde	4,4	4,2	2,6	9,6
Totaal rendement 10-jaarsgemiddelde	4,7	3,7	2,9	6,5
Totaal rendement 15-jaarsgemiddelde	6,4	6,6	5,2	7,9
Totaal rendement, gemiddelde vanaf 1993	7,1	6,7	5,9	7,9

Meer lezen:

- [ABP: Beleggingsbeleid](#)

Wat gebeurt er als je niets doet?

Op dit moment is er al een indexatieachterstand van bijna 8%. Dit is niet alleen erg vervelend voor de huidige gepensioneerden, maar ook voor de werknemers die straks met pensioen gaan. Ook hun pensioen is straks minder waard. Als het ABP een lager rendement behaalt, kan dat onmogelijk door een hogere premie-inleg worden gecompenseerd. Een gemiddeld 1% lager rendement betekent 25% premiestijging. Zonder ingrijpen neemt de kans op niet (volledig) indexeren verder toe.

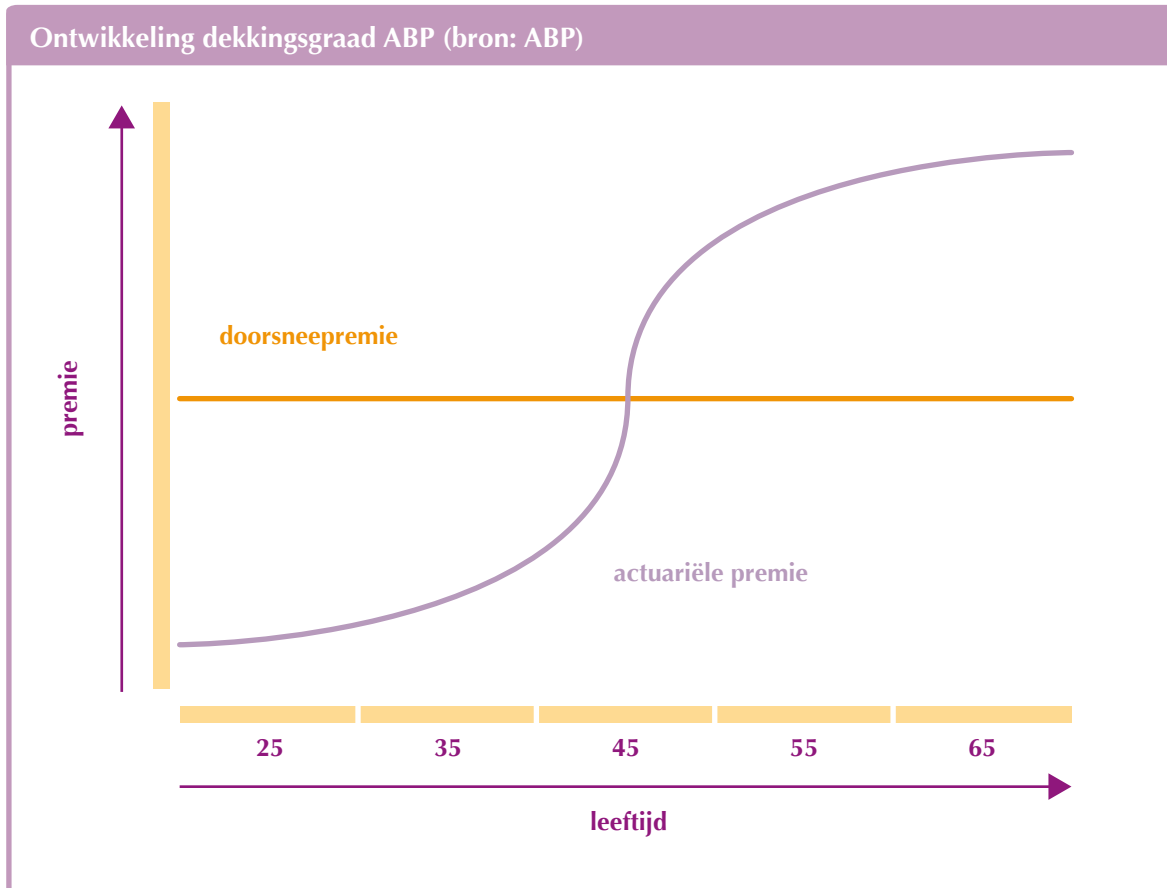
Wat is de oplossing in het Pensioenakkoord?

Het Pensioenakkoord pleit voor een pensioen dat met de financiële markten 'meebeweegt'. Mee- en tegenvallers bepalen of er kan worden geïndexeerd, en met welk percentage. Hierdoor wordt pensioen – vergeleken met de huidige situatie – minder statisch. Door verstandig met buffers om te gaan, houdt het pensioen wel een vorm van stabiliteit. Maar de tijd dat een pensioenfonds met te weinig geld in kas toch langere tijd een volledig pensioen blijft uitkeren en risico's doorschuift naar de toekomst is voorbij.

Om te voorkomen dat pensioenfondsen extra veel risico's gaan nemen, moeten zij het beleggingsbeleid zorgvuldig afstemmen op de behoeften van hun eigen populatie. Het is straks ook niet meer mogelijk dat fondsen zelfstandig besluiten risicovoller te gaan beleggen, wat nu feitelijk wel kan.

5. Financiering pensioen

ABP ontvangt voor iedere deelnemer hetzelfde premiepercentage. Dit noemen we een doorsneepremie. Een doorsneepremie werkt goed bij een evenwichtig deelnemersbestand en in een stabiel stelsel.



Wat speelt er precies?

Een jonge deelnemer gaat voorlopig nog niet met pensioen; zijn/haar premie kan nog jarenlang worden belegd. Door de doorsneepremie betalen deelnemers in het begin eigenlijk te veel premie. Dit systeem lijkt niet eerlijk. Maar als jongeren in dienst blijven, gaan zij op enig moment zelf ook profiteren van dit systeem.

Zoals we al zagen, verschuift het aandeel ABP-deelnemers steeds meer richting de groep ouderen; het percentage jongere werknemers neemt af. Hierdoor loopt de doorsneepremie op en duurt het langer voordat jongeren van het systeem kunnen profiteren. Bovendien profiteren oudere werknemers van een aantal overgangsregelingen. Jongere en toekomstige deelnemers betalen hier wel premie voor, maar profiteren zelf niet van deze regelingen. Bij veranderingen in bestand of regeling is het mede door de doorsneepremie moeilijk te bepalen of de lusten en lasten van het pensioen eerlijk zijn verdeeld.



Achtergrond

De doorsneepremie is een belangrijk onderdeel van het Nederlandse collectieve pensioenstelsel. Onafhankelijk van geslacht, leeftijd en gezondheid, wordt voor iedere deelnemer dezelfde pensioenpremie betaald en daar krijgt iedere deelnemer dezelfde pensioenopbouw voor terug. 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. Toch staat de doorsneepremie onder druk: steeds vaker 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. Hoe dan ook; de doorsneepremie is een vorm van solidariteit en kan alleen maar blijven bestaan als er vertrouwen is in de toekomstbestendigheid van het pensioenstelsel.

Het ABP kent met een gemiddelde leeftijd van ca. 47 jaar een aanzienlijk hogere doorsneepremie dan een pensioenfonds met gemiddeld jonge deelnemers. Naast het feit dat de kosten voor oudere deelnemers hoger liggen dan voor jongere, is het ook zo dat oudere deelnemers gemiddeld in een jaar meer pensioenopbouw hebben dan jongere deelnemers. Immers in het algemeen neemt het salaris (en daarmee de pensioenopbouw) toe met het stijgen van de leeftijd.

Verdere premieverhoging betekent meer inkomensherverschuiving van jong naar oud. Financieel hebben ouderen meer baat bij stijging van de pensioenpremie dan bij stijging van het salaris.

Meer lezen

- [ABP: De doorsneepremie](#)

Wat gebeurt er als je niets doet?

Door snelle veroudering van het werknemersbestand in de publieke sector stijgen de ABP-pensioenpremies naar verwachting met 1-1,5% per jaar. Een hogere pensioenpremie betekent minder ruimte voor salarisverhogingen en andere arbeidsvoorwaarden. De druk op de solidariteit én de wijze van financiering van pensioen zal toenemen. Zeker omdat veel jongeren binnen de publieke sector nu al zouden willen kiezen voor een hoger loon nu in plaats van een hoog pensioen straks.

Wat is de oplossing in het Pensioenakkoord?

In het Pensioenakkoord blijft de doorsneepremie bestaan, maar de premie kan in principe niet langer stijgen. Zo wordt verdere inkomensverschuiving tegengegaan en blijft pensioen voor iedereen aantrekkelijk en betaalbaar.