

## Onjuiste pensioenberekening bij DNB Occasional studies, Vol. 13-1.

### De vermogensopbouw van huishoudens: is het beleid in balans?

#### Kader 1 Hoe werkt de doorsneepremie?

De doorsneepremie is in de naoorlogse jaren geïntroduceerd om oudere generaties in relatief korte tijd een gedegen pensioen te kunnen laten opbouwen. Onder de doorsneepremie bouwen ouderen namelijk meer pensioenrecht op dan de ingelegde premies kunnen bekostigen. Om het verschil tussen het pensioenrecht en de ingelegde premies te financieren, wordt een beroep gedaan op jongere generaties.

De premie die een jonge deelnemer inlegt is dan ook fors hoger dan het recht dat hij opbouwt. Tabel 1 illustreert dit voor een fictieve deelnemer. Naar mate hij ouder wordt, neemt het verschil tussen het ontvangen recht en betaalde premie af, en op een gegeven moment betaalt hij minder dan actuariael fair. Mocht deze deelnemer echter besluiten te emigreren of zzp'er te worden, zal hij deze compensatie nooit ontvangen.

Leeftijd	premie	recht	Premie	Recht
			Cumulatief	Cumulatief
25	3.388	1.170	3.388	1.170
35	4.337	2.497	43.251	1.9126
45	5.157	4.430	112.705	63.953
55	5.696	6.903	213.168	147.821
67	-	-	389.071	334.890

Aannames: de deelnemer begint op zijn 25e met werken en gaat naar verwachting op zijn 67e met pensioen. Startsalaris is €30.000. Hij ontvangt t/m zijn 40e 2,5% reële loonsverhoging, daarna 1%. De rekenrente bedraagt 3%, de inflatie is 0%. Jaarlijkse franchise: €13.192. Berekeningen gaan uit van een nominaal recht.

Pag. 33.

De Nederlandsche Bank heeft in haar bovenstaande overzicht geen rekening gehouden met de premievrijstelling voor de franchise en bij navraag erkent DNB dat ook. Daarom geeft de tabel aan bij een **premie van € 5696 een recht van € 6903**. Dat maakt echter een groot verschil zoals blijkt uit de onderstaande tabel waarin wel rekening is gehouden met de premievrijstelling voor de franchise. M.a.w. DNB heeft de pensioenpremie berekend als percentage van het jaarsalaris in plaats van het pensioenopbouwend salaris. Ook heeft DNB de pensioenopbouw genomen als percentage van het salaris en niet van het pensioenopbouwend salaris. DNB tracht met deze tabel bewijzen dat de doorsneepremie jongeren benadeelt. Sinds 1 januari 2015 is de maximale toezegging 1,875 procent van het pensioenopbouwend salaris (jaarsalaris – franchise = **PG**).

Leeftijd	Opbouw Pensioen			Opbouw Pensioen DNB/jaar	Jaarlijks 3% verhoogd tot 67 jaar
	Jaar Salaris	Pensioenopbouwend Jaarsalaris (PG)	Pensioen Premie DNB		
25	30.000	16.808	3.388	1.170	315
35	38.402	25.210	4.337	2.497	473
45	45.665	32.473	5.157	4.433	609
55	50.442	37.250	5.696	6.903	698
65	55.720	42.528	6.292	10.936	797
67	-	Cumulatief	389.071	334.890	Cumulatief 45.640

In de bovenstaande linker tabel is de DNB berekening gedetailleerd weergegeven zonder dat DNB rekening houdt met de premievrijstelling over de franchise. In de rechter tabel is daar wel rekening mee gehouden. In de linker (onjuiste) DNB tabel is de jaarlijkse pensioenopbouw van jongeren veel lager dan van ouderen dat voor DNB als bewijs zou moeten dienen dat de doorsneepremie de jongeren benadeelt. De rechter (juiste) tabel laat echter zien dat de geïndexeerde pensioenopbouw van een jongere echter **hoger** is dan van een oudere en dus een jongere bevoordeelt. De voorstelling van zaken door DNB dat de doorsneepremie de jongeren benadeelt, is dus principieel onjuist en een ernstig verkeerde voorstelling van zaken.

[Occasional studies, Vol. 13-1](#) [Inlegfactor](#) [Franchise](#) [Pensioen-Archief](#) [Doorsneepremie](#)

Arnoud Bosch

### Over de VDAB

De VDAB (Vereniging Docenten Assurantie- en Bankleer) is opgericht 4 november 1994 als belangenvereniging voor het ondersteunen van theoretische- en praktische opleidingstrajecten voor docenten binnen de sector Bank- en Verzekeringswezen voor het MBO- en HBO.

De VDAB heeft zelf initiatieven genomen voor het her- en bijscholen van docenten in het uitvoeringskader van de WET - [BIO](#) door het oprichten van de Stichting VDAB – Talent en door het stimuleren van docenten met een jaarlijkse uitreiking van de VDAB – [Bokaal](#) en [VDAB-Nieuwsbrief](#)

Vereniging Docenten Assurantie- en Bankleer (VDAB) T 0252-532182 – F 0252-528737 VDAB Postbus 12 – 2180 AA Hillegom

Contact: [Secretariaat](#), [Voorzitter-VDAB](#), [Penningmeester-VDAB](#), [Ledenadministratie](#), [Redactie-Nieuwsbrief](#), [Donatie-Contributie](#)

## De toekomst van de financieel adviseur geschetst door Steven van Eijck

### Uitnodiging over de toekomst van de financieel adviseur op donderdag 18 juni MBO-Raad Woerden

Steven van Eijck is voorzitter van de onlangs opgerichte stichting **Het Nederlands Banken Instituut** (HNBI). De stichting heeft als doel een bijdrage te leveren aan het herstel van het vertrouwen in de financiële sector. Essentieel hierbij is dat het gedrag van bankiers dient te verbeteren.

De nadruk bij financieel adviseurs ligt te vaak op de (eigen) financiële prikkels in plaats van het klantbelang. Ook wordt getwijfeld aan de deskundigheid en vakbekwaamheid van de financieel adviseurs. Steven gaat in op de mogelijke betrokkenheid van MBO- en HBO-instellingen bij de verbetering van de beroepsethiek en deskundigheid van de toekomstige financieel adviseur.

### Verbeteren slagingspercentages bij MBO en HBO

Naast HNBI passeert een zeer actueel probleem de revue. Gebleken is dat het merendeel van de studenten op MBO- en HBO-opleidingen de Wft-examens niet haalt, met alle gevolgen van dien. Uiteraard hebben de diverse betrokken partijen hier allen een aandeel in. Denk hierbij aan de ervaring van studenten, de kennis van de scholen op Wft-gebied, de moeilijkheid van de examenvraagstelling en de betrokkenheid van de opleiders. De Wft-examinering is aangepast om het klantbelang zo goed mogelijk te dienen. Zoals de overheid op dit moment toetst, gaat dit helaas ten koste van het studentenbelang.

Steven is al 20 jaar aandeelhouder bij opleider **Instituut Financiële Kennisontwikkeling (IFK)**. Aan een verbetering van de slagingspercentages wil [IFK](#) graag een bijdrage leveren. Door het aanpassen van ons opleidingsmateriaal en een betrokken samenwerking met de afnemers van ons opleidingsmateriaal, willen wij het belang van beide partijen, docenten en studenten, op een kwalitatief zo goed mogelijke wijze dienen. Op 18 juni zal Steven meer uitleg bieden over de oplossingen, die wat IFK betreft, geboden kunnen worden.

Toegangskarten en dagprogramma kunnen per E-mail worden aangevraagd,  
Arnoud Bosch [penningmeester@vdab.nl](mailto:penningmeester@vdab.nl) tel: 06261-66449 (Voor gratis toegangsbewijs)

Details over dagindeling beschikbaar op [VDAB-Nieuws](#)

### Over de VDAB

De VDAB ( Vereniging Docenten Assurantie- en Bankleer) is opgericht 4 november 1994 als belangenvereniging voor het ondersteunen van theoretische- en praktische opleidingstrajecten voor docenten binnen de sector Bank- en Verzekeringswezen voor het MBO- en HBO.

De VDAB heeft zelf initiatieven genomen voor het her- en bijscholen van docenten in het uitvoeringskader van de WET - [BIO](#) door het oprichten van de Stichting VDAB – Talent en door het stimuleren van docenten met een jaarlijkse uitreiking van de VDAB – [Bokaal](#) en [VDAB-Nieuwsbrief](#)

Conversietabel over inleg- en opbouwpercentage van pensioenpremie. Is toepasbaar met onafhankelijk van rentepercentage

Opbouw %	1,20	1,25	1,50	1,70	1,75	1,80	1,875	1,90	1,95	2,00	2,05	2,10	2,15	2,20	2,25
10	8,33	8,00	6,67	5,90	5,71	5,56	5,33	5,26	5,13	5,00	4,88	4,76	4,65	4,55	4,44
11	9,17	8,80	7,33	6,49	6,29	6,11	5,87	5,79	5,64	5,50	5,36	5,24	5,12	5,00	4,89
12	10,00	9,60	8,00	7,08	6,86	6,67	6,40	6,32	6,15	6,00	5,85	5,71	5,58	5,45	5,33
13	10,83	10,40	8,67	7,67	7,43	7,22	6,93	6,84	6,67	6,50	6,34	6,19	6,05	5,91	5,78
14	11,67	11,20	9,33	8,26	8,00	7,78	7,47	7,37	7,18	7,00	6,83	6,67	6,51	6,36	6,22
15	12,50	12,00	10,00	8,85	8,57	8,33	8,00	7,89	7,69	7,50	7,31	7,14	6,98	6,82	6,67
16	13,33	12,80	10,67	9,44	9,14	8,89	8,53	8,42	8,21	8,00	7,80	7,62	7,44	7,27	7,11
17	14,17	13,60	11,33	10,03	9,71	9,44	9,07	8,95	8,72	8,50	8,29	8,10	7,91	7,73	7,56
18	15,00	14,40	12,00	10,62	10,29	10,00	9,60	9,47	9,23	9,00	8,78	8,57	8,37	8,18	8,00
19	15,83	15,20	12,67	11,21	10,86	10,56	10,13	10,00	9,74	9,50	9,26	9,05	8,84	8,64	8,44
20	16,67	16,00	13,33	11,80	11,43	11,11	10,67	10,53	10,26	10,00	9,75	9,52	9,30	9,09	8,89
21	17,50	16,80	14,00	12,39	12,00	11,67	11,20	11,05	10,77	10,50	10,24	10,00	9,77	9,55	9,33
22	18,33	17,60	14,67	12,98	12,57	12,22	11,73	11,58	11,28	11,00	10,73	10,48	10,23	10,00	9,78
23	19,17	18,40	15,33	13,57	13,14	12,78	12,27	12,11	11,79	11,50	11,21	10,95	10,70	10,45	10,22
24	20,00	19,20	16,00	14,16	13,71	13,33	12,80	12,63	12,31	12,00	11,70	11,43	11,16	10,91	10,67
25	20,83	20,00	16,67	14,75	14,29	13,89	13,33	13,16	12,82	12,50	12,19	11,90	11,63	11,36	11,11
26	21,67	20,80	17,33	15,34	14,86	14,44	13,87	13,68	13,33	13,00	12,68	12,38	12,09	11,82	11,56
27	22,50	21,60	18,00	15,93	15,43	15,00	14,40	14,21	13,85	13,50	13,16	12,86	12,56	12,27	12,00
28	23,33	22,40	18,67	16,52	16,00	15,56	14,93	14,74	14,36	14,00	13,65	13,33	13,02	12,73	12,44
29	24,17	23,20	19,33	17,11	16,57	16,11	15,47	15,26	14,87	14,50	14,14	13,81	13,49	13,18	12,89
30	25,00	24,00	20,00	17,70	17,14	16,67	16,00	15,79	15,38	15,00	14,63	14,29	13,95	13,64	13,33
31	25,83	24,80	20,67	18,29	17,71	17,22	16,53	16,32	15,90	15,50	15,11	14,76	14,42	14,09	13,78
32	26,67	25,60	21,33	18,88	18,29	17,78	17,07	16,84	16,41	16,00	15,60	15,24	14,88	14,55	14,22
33	27,50	26,40	22,00	19,47	18,86	18,33	17,60	17,37	16,92	16,50	16,09	15,71	15,35	15,00	14,67
34	28,33	27,20	22,67	20,06	19,43	18,89	18,13	17,89	17,44	17,00	16,58	16,19	15,81	15,45	15,11
35	29,17	28,00	23,33	20,65	20,00	19,44	18,67	18,42	17,95	17,50	17,06	16,67	16,28	15,91	15,56
36	30,00	28,80	24,00	21,24	20,57	20,00	19,20	18,95	18,46	18,00	17,55	17,14	16,74	16,36	16,00
37	30,83	29,60	24,67	21,83	21,14	20,56	19,73	19,47	18,97	18,50	18,04	17,62	17,21	16,82	16,44
38	31,67	30,40	25,33	22,42	21,71	21,11	20,27	20,00	19,49	19,00	18,53	18,10	17,67	17,27	16,89
39	32,50	31,20	26,00	23,01	22,29	21,67	20,80	20,53	20,00	19,50	19,02	18,57	18,14	17,73	17,33
40	33,33	32,00	26,67	23,60	22,86	22,22	21,33	21,05	20,51	20,00	19,50	19,05	18,60	18,18	17,78
Premie %	© Arnoud Bosch Hillegom					Conversietabel van premie% <=> opbouw%						16-6-2015 20:04:22		factor	

Met deze tabel wordt inzichtelijk gemaakt, dat een pensioenpremie van 23 procent over de pensioengrondslag (PG) met een opbouwpercentage 2,05% een inlegfactor geeft van **11,21**. Dezelfde inlegfactor is ook geldig bij 19% premie en 1,70% opbouw. Bij het wijziging van de pensioenpremie zal ook het opbouwpercentage gewijzigd moeten worden voor alle deelnemers, om elke deelnemer dezelfde inlegrechten te garanderen. De tabel werkt rente onafhankelijk voor een DB pensioensysteem, en is daarom ook goed bruikbaar om geïndexeerde pensioenen generatie bestendig te vergelijken. Per 1 januari 2015 is de minimale franchise bij middelloon wettelijk vastgesteld op  $45 \times 1,875\%$  over bruto AOW uitkering van enkelvoudig gehuwd. Hierdoor wordt de minimale [franchise](#) vastgesteld op  $45 \times 1,875 \times 9482 = \text{€}12.642$  middelloon. (Eindloon op €14.304) De pensioengrondslag (PG) voor de berekening van pensioenpremie en opbouwpercentage = Jaarsalaris - Franchise

**De pensioengrondslag (PG) voor de berekening van pensioenpremie en opbouwpercentage. PG = Jaarsalaris - Franchise**  
 Voor het juist bepalen van de pensioenpremie percentage zijn twee variabele belangrijk namelijk:  
 Opbouwpercentage en de gemiddelde Levensverwachting.

De pensioenen van actieve pensioendeelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden kunnen worden geïndexeerd mits er is voldaan aan: **Inflatiecorrectie van Jaarsalaris = AOW verhoging = rendement van pensioenvermogen.**

Meer info over pensioenen op: [Doorsneepremie](#) - [Pensioen-Index](#) en een visie over Martin Pikaar m.b.t. [Pensioenmythe](#)



Premie %	Opbouw-L	Opbouw-LM	Opbouw-M	Opbouw-MH	Opbouw-H	Opbouw-L	Opbouw-LM	Opbouw-M	Opbouw-LH	Opbouw-H
over-PG	% over PG	% over PG	% over PG	% over PG	% over PG	na 40 jaar	na 40 jaar	na 40 jaar	na 40 jaar	na 40 jaar
10,0%	0,611%	0,578%	0,547%	0,517%	0,489%	24,5%	23,1%	21,9%	20,7%	19,6%
10,5%	0,642%	0,607%	0,574%	0,543%	0,514%	25,7%	24,3%	23,0%	21,7%	20,5%
11,0%	0,673%	0,636%	0,602%	0,569%	0,538%	26,9%	25,4%	24,1%	22,8%	21,5%
11,5%	0,703%	0,665%	0,629%	0,595%	0,563%	28,1%	26,6%	25,2%	23,8%	22,5%
12,0%	0,734%	0,694%	0,656%	0,621%	0,587%	29,3%	27,8%	26,3%	24,8%	23,5%
12,5%	0,764%	0,723%	0,684%	0,647%	0,611%	30,6%	28,9%	27,3%	25,9%	24,5%
13,0%	0,795%	0,752%	0,711%	0,672%	0,636%	31,8%	30,1%	28,4%	26,9%	25,4%
13,5%	0,825%	0,781%	0,738%	0,698%	0,660%	33,0%	31,2%	29,5%	27,9%	26,4%
14,0%	0,856%	0,810%	0,766%	0,724%	0,685%	34,2%	32,4%	30,6%	29,0%	27,4%
14,5%	0,887%	0,838%	0,793%	0,750%	0,709%	35,5%	33,5%	31,7%	30,0%	28,4%
15,0%	0,917%	0,867%	0,820%	0,776%	0,734%	36,7%	34,7%	32,8%	31,0%	29,3%
15,5%	0,948%	0,896%	0,848%	0,802%	0,758%	37,9%	35,9%	33,9%	32,1%	30,3%
16,0%	0,978%	0,925%	0,875%	0,828%	0,783%	39,1%	37,0%	35,0%	33,1%	31,3%
16,5%	1,009%	0,954%	0,902%	0,853%	0,807%	40,4%	38,2%	36,1%	34,1%	32,3%
17,0%	1,039%	0,983%	0,930%	0,879%	0,832%	41,6%	39,3%	37,2%	35,2%	33,3%
17,5%	1,070%	1,012%	0,957%	0,905%	0,856%	42,8%	40,5%	38,3%	36,2%	34,2%
18,0%	1,101%	1,041%	0,984%	0,931%	0,880%	44,0%	41,6%	39,4%	37,2%	35,2%
18,5%	1,131%	1,070%	1,012%	0,957%	0,905%	45,2%	42,8%	40,5%	38,3%	36,2%
19,0%	1,162%	1,099%	1,039%	0,983%	0,929%	46,5%	43,9%	41,6%	39,3%	37,2%
19,5%	1,192%	1,128%	1,066%	1,009%	0,954%	47,7%	45,1%	42,7%	40,3%	38,2%
20,0%	1,223%	1,156%	1,094%	1,034%	0,978%	48,9%	46,3%	43,8%	41,4%	39,1%
20,5%	1,253%	1,185%	1,121%	1,060%	1,003%	50,1%	47,4%	44,8%	42,4%	40,1%
21,0%	1,284%	1,214%	1,148%	1,086%	1,027%	51,4%	48,6%	45,9%	43,4%	41,1%
21,5%	1,315%	1,243%	1,176%	1,112%	1,052%	52,6%	49,7%	47,0%	44,5%	42,1%
22,0%	1,345%	1,272%	1,203%	1,138%	1,076%	53,8%	50,9%	48,1%	45,5%	43,0%
22,5%	1,376%	1,301%	1,230%	1,164%	1,101%	55,0%	52,0%	49,2%	46,5%	44,0%
23,0%	1,406%	1,330%	1,258%	1,190%	1,125%	56,3%	53,2%	50,3%	47,6%	45,0%
23,5%	1,437%	1,359%	1,285%	1,215%	1,149%	57,5%	54,4%	51,4%	48,6%	46,0%
24,0%	1,467%	1,388%	1,313%	1,241%	1,174%	58,7%	55,5%	52,5%	49,7%	47,0%
24,5%	1,498%	1,417%	1,340%	1,267%	1,198%	59,9%	56,7%	53,6%	50,7%	47,9%
25,0%	1,529%	1,446%	1,367%	1,293%	1,223%	61,1%	57,8%	54,7%	51,7%	48,9%
25,5%	1,559%	1,475%	1,395%	1,319%	1,247%	62,4%	59,0%	55,8%	52,8%	49,9%
26,0%	1,590%	1,503%	1,422%	1,345%	1,272%	63,6%	60,1%	56,9%	53,8%	50,9%
26,5%	1,620%	1,532%	1,449%	1,371%	1,296%	64,8%	61,3%	58,0%	54,8%	51,8%
27,0%	1,651%	1,561%	1,477%	1,396%	1,321%	66,0%	62,5%	59,1%	55,9%	52,8%
27,5%	1,681%	1,590%	1,504%	1,422%	1,345%	67,3%	63,6%	60,2%	56,9%	53,8%
28,0%	1,712%	1,619%	1,531%	1,448%	1,370%	68,5%	64,8%	61,3%	57,9%	54,8%
28,5%	1,743%	1,648%	1,559%	1,474%	1,394%	69,7%	65,9%	62,3%	59,0%	55,8%
29,0%	1,773%	1,677%	1,586%	1,500%	1,419%	70,9%	67,1%	63,4%	60,0%	56,7%
29,5%	1,804%	1,706%	1,613%	1,526%	1,443%	72,1%	68,2%	64,5%	61,0%	57,7%
30,0%	1,834%	1,735%	1,641%	1,552%	1,467%	73,4%	69,4%	65,6%	62,1%	58,7%
30,5%	1,865%	1,764%	1,668%	1,577%	1,492%	74,6%	70,5%	66,7%	63,1%	59,7%
31,0%	1,895%	1,793%	1,695%	1,603%	1,516%	75,8%	71,7%	67,8%	64,1%	60,7%
31,5%	1,926%	1,821%	1,723%	1,629%	1,541%	77,0%	72,9%	68,9%	65,2%	61,6%
32,0%	1,957%	1,850%	1,750%	1,655%	1,565%	78,3%	74,0%	70,0%	66,2%	62,6%
32,5%	1,987%	1,879%	1,777%	1,681%	1,590%	79,5%	75,2%	71,1%	67,2%	63,6%
33,0%	2,018%	1,908%	1,805%	1,707%	1,614%	80,7%	76,3%	72,2%	68,3%	64,6%
33,5%	2,048%	1,937%	1,832%	1,733%	1,639%	81,9%	77,5%	73,3%	69,3%	65,5%
34,0%	2,079%	1,966%	1,859%	1,758%	1,663%	83,2%	78,6%	74,4%	70,3%	66,5%
34,5%	2,109%	1,995%	1,887%	1,784%	1,688%	84,4%	79,8%	75,5%	71,4%	67,5%
35,0%	2,140%	2,024%	1,914%	1,810%	1,712%	85,6%	81,0%	76,6%	72,4%	68,5%
35,5%	2,171%	2,053%	1,941%	1,836%	1,736%	86,8%	82,1%	77,7%	73,4%	69,5%
36,0%	2,201%	2,082%	1,969%	1,862%	1,761%	88,0%	83,3%	78,8%	74,5%	70,4%
36,5%	2,232%	2,111%	1,996%	1,888%	1,785%	89,3%	84,4%	79,8%	75,5%	71,4%
37,0%	2,262%	2,140%	2,023%	1,914%	1,810%	90,5%	85,6%	80,9%	76,5%	72,4%
37,5%	2,293%	2,168%	2,051%	1,940%	1,834%	91,7%	86,7%	82,0%	77,6%	73,4%
38,0%	2,323%	2,197%	2,078%	1,965%	1,859%	92,9%	87,9%	83,1%	78,6%	74,3%
38,5%	2,354%	2,226%	2,105%	1,991%	1,883%	94,2%	89,1%	84,2%	79,6%	75,3%
39,0%	2,385%	2,255%	2,133%	2,017%	1,908%	95,4%	90,2%	85,3%	80,7%	76,3%
39,5%	2,415%	2,284%	2,160%	2,043%	1,932%	96,6%	91,4%	86,4%	81,7%	77,3%
40,0%	2,446%	2,313%	2,188%	2,069%	1,957%	97,8%	92,5%	87,5%	82,8%	78,3%
40,5%	2,476%	2,342%	2,215%	2,095%	1,981%	99,1%	93,7%	88,6%	83,8%	79,2%
41,0%	2,507%	2,371%	2,242%	2,121%	2,005%	100,3%	94,8%	89,7%	84,8%	80,2%
41,5%	2,537%	2,400%	2,270%	2,146%	2,030%	101,5%	96,0%	90,8%	85,9%	81,2%
42,0%	2,568%	2,429%	2,297%	2,172%	2,054%	102,7%	97,1%	91,9%	86,9%	82,2%
42,5%	2,599%	2,458%	2,324%	2,198%	2,079%	103,9%	98,3%	93,0%	87,9%	83,2%
43,0%	2,629%	2,486%	2,352%	2,224%	2,103%	105,2%	99,5%	94,1%	89,0%	84,1%
43,5%	2,660%	2,515%	2,379%	2,250%	2,128%	106,4%	100,6%	95,2%	90,0%	85,1%
44,0%	2,690%	2,544%	2,406%	2,276%	2,152%	107,6%	101,8%	96,3%	91,0%	86,1%
44,5%	2,721%	2,573%	2,434%	2,302%	2,177%	108,8%	102,9%	97,3%	92,1%	87,1%
45,0%	2,751%	2,602%	2,461%	2,327%	2,201%	110,1%	104,1%	98,4%	93,1%	88,0%
45,5%	2,782%	2,631%	2,488%	2,353%	2,226%	111,3%	105,2%	99,5%	94,1%	89,0%
46,0%	2,812%	2,660%	2,516%	2,379%	2,250%	112,5%	106,4%	100,6%	95,2%	90,0%
PG € 10.000	Risico-L	Risico-LM	Risico-M	Risico-MH	Risico-H	Risico-L	Risico-LM	Risico-M	Risico-MH	Risico-H

Cohort 2010 Pensioen Man - Index PG € 10.000 Copyright Arnoud Bosch Hillegom 16-6-2015

Het toezeggen van een te hoge opbouwpercentage zal op korte- en lange termijn de dekkingsgraden van collectieve pensioenfondsen verder uithollen. Volgens het CBS hebben laagopgeleide mannen een kortere levensverwachting ten opzichten van hoogopgeleiden van – 20% na het bereiken van 65 jaar. Zie op [CBS pensioengerechtigde na 65 jaar](#) De kostendekkende \*) standaard pensioenpremie (PG-M) zal dus verhoogd dan wel verlaagd moeten worden met 11,8%.

\*) In de kostendekkende pensioenpremie is verdisconteerd de eventuele toekomstige indexatie die afhankelijk is van inflatie- en rentestand. (PG) Pensioen grondslag = Jaarsalaris – Franchise. [Systeemfout VDAB-Nieuws Pensioen-Wet](#) [Dekkingsgraad ABP A2Pensioen](#) [VDAB-Persdienst.nl](#) [Pers](#)

Premie %	Opbouw-L	Opbouw-LM	Opbouw-M	Opbouw-MH	Opbouw-H	Opbouw-L	Opbouw-LM	Opbouw-M	Opbouw-MH	Opbouw-H
over-PG	€ over PG	€ over PG	€ over PG	€ over PG	€ over PG	€ na 40 jaar	€ na 40 jaar	€ na 40 jaar	€ na 40 jaar	€ na 40 jaar
10,0%	€ 61,14	€ 57,82	€ 54,69	€ 51,72	€ 48,91	€ 2.445,70	€ 2.313,00	€ 2.187,50	€ 2.068,81	€ 1.956,56
10,5%	€ 64,20	€ 60,72	€ 57,42	€ 54,31	€ 51,36	€ 2.567,98	€ 2.428,65	€ 2.296,88	€ 2.172,25	€ 2.054,39
11,0%	€ 67,26	€ 63,61	€ 60,16	€ 56,89	€ 53,81	€ 2.690,27	€ 2.544,30	€ 2.406,25	€ 2.275,69	€ 2.152,22
11,5%	€ 70,31	€ 66,50	€ 62,89	€ 59,48	€ 56,25	€ 2.812,55	€ 2.659,95	€ 2.515,63	€ 2.379,13	€ 2.250,04
12,0%	€ 73,37	€ 69,39	€ 65,63	€ 62,06	€ 58,70	€ 2.934,84	€ 2.775,60	€ 2.625,00	€ 2.482,57	€ 2.347,87
12,5%	€ 76,43	€ 72,28	€ 68,36	€ 64,65	€ 61,14	€ 3.057,12	€ 2.891,25	€ 2.734,38	€ 2.586,01	€ 2.445,70
13,0%	€ 79,49	€ 75,17	€ 71,09	€ 67,24	€ 63,59	€ 3.179,41	€ 3.006,90	€ 2.843,75	€ 2.689,45	€ 2.543,53
13,5%	€ 82,54	€ 78,06	€ 73,83	€ 69,82	€ 66,03	€ 3.301,69	€ 3.122,55	€ 2.953,13	€ 2.792,89	€ 2.641,36
14,0%	€ 85,60	€ 80,95	€ 76,56	€ 72,41	€ 68,48	€ 3.423,98	€ 3.238,20	€ 3.062,50	€ 2.896,33	€ 2.739,18
14,5%	€ 88,66	€ 83,85	€ 79,30	€ 74,99	€ 70,93	€ 3.546,26	€ 3.353,85	€ 3.171,88	€ 2.999,77	€ 2.837,01
15,0%	€ 91,71	€ 86,74	€ 82,03	€ 77,58	€ 73,37	€ 3.668,55	€ 3.469,50	€ 3.281,25	€ 3.103,21	€ 2.934,84
15,5%	€ 94,77	€ 89,63	€ 84,77	€ 80,17	€ 75,82	€ 3.790,83	€ 3.585,15	€ 3.390,63	€ 3.206,66	€ 3.032,67
16,0%	€ 97,83	€ 92,52	€ 87,50	€ 82,75	€ 78,26	€ 3.913,12	€ 3.700,80	€ 3.500,00	€ 3.310,10	€ 3.130,50
16,5%	€ 100,89	€ 95,41	€ 90,23	€ 85,34	€ 80,71	€ 4.035,40	€ 3.816,45	€ 3.609,38	€ 3.413,54	€ 3.228,32
17,0%	€ 103,94	€ 98,30	€ 92,97	€ 87,92	€ 83,15	€ 4.157,69	€ 3.932,10	€ 3.718,75	€ 3.516,98	€ 3.326,15
17,5%	€ 107,00	€ 101,19	€ 95,70	€ 90,51	€ 85,60	€ 4.279,97	€ 4.047,75	€ 3.828,13	€ 3.620,42	€ 3.423,98
18,0%	€ 110,06	€ 104,08	€ 98,44	€ 93,10	€ 88,05	€ 4.402,26	€ 4.163,40	€ 3.937,50	€ 3.723,86	€ 3.521,81
18,5%	€ 113,11	€ 106,98	€ 101,17	€ 95,68	€ 90,49	€ 4.524,54	€ 4.279,05	€ 4.046,88	€ 3.827,30	€ 3.619,64
19,0%	€ 116,17	€ 109,87	€ 103,91	€ 98,27	€ 92,94	€ 4.646,83	€ 4.394,70	€ 4.156,25	€ 3.930,74	€ 3.717,46
19,5%	€ 119,23	€ 112,76	€ 106,64	€ 100,85	€ 95,38	€ 4.769,11	€ 4.510,35	€ 4.265,63	€ 4.034,18	€ 3.815,29
20,0%	€ 122,28	€ 115,65	€ 109,38	€ 103,44	€ 97,83	€ 4.891,40	€ 4.626,00	€ 4.375,00	€ 4.137,62	€ 3.913,12
20,5%	€ 125,34	€ 118,54	€ 112,11	€ 106,03	€ 100,27	€ 5.013,68	€ 4.741,65	€ 4.484,38	€ 4.241,06	€ 4.010,95
21,0%	€ 128,40	€ 121,43	€ 114,84	€ 108,61	€ 102,72	€ 5.135,97	€ 4.857,30	€ 4.593,75	€ 4.344,50	€ 4.108,77
21,5%	€ 131,46	€ 124,32	€ 117,58	€ 111,20	€ 105,17	€ 5.258,25	€ 4.972,95	€ 4.703,13	€ 4.447,94	€ 4.206,60
22,0%	€ 134,51	€ 127,21	€ 120,31	€ 113,78	€ 107,61	€ 5.380,54	€ 5.088,60	€ 4.812,50	€ 4.551,38	€ 4.304,43
22,5%	€ 137,57	€ 130,11	€ 123,05	€ 116,37	€ 110,06	€ 5.502,82	€ 5.204,25	€ 4.921,88	€ 4.654,82	€ 4.402,26
23,0%	€ 140,63	€ 133,00	€ 125,78	€ 118,96	€ 112,50	€ 5.625,11	€ 5.319,90	€ 5.031,25	€ 4.758,26	€ 4.500,09
23,5%	€ 143,68	€ 135,89	€ 128,52	€ 121,54	€ 114,95	€ 5.747,39	€ 5.435,55	€ 5.140,63	€ 4.861,70	€ 4.597,91
24,0%	€ 146,74	€ 138,78	€ 131,25	€ 124,13	€ 117,39	€ 5.869,68	€ 5.551,20	€ 5.250,00	€ 4.965,14	€ 4.695,74
24,5%	€ 149,80	€ 141,67	€ 133,98	€ 126,71	€ 119,84	€ 5.991,96	€ 5.666,85	€ 5.359,38	€ 5.068,58	€ 4.793,57
25,0%	€ 152,86	€ 144,56	€ 136,72	€ 129,30	€ 122,28	€ 6.114,25	€ 5.782,50	€ 5.468,75	€ 5.172,02	€ 4.891,40
25,5%	€ 155,91	€ 147,45	€ 139,45	€ 131,89	€ 124,73	€ 6.236,53	€ 5.898,15	€ 5.578,13	€ 5.275,46	€ 4.989,23
26,0%	€ 158,97	€ 150,34	€ 142,19	€ 134,47	€ 127,18	€ 6.358,82	€ 6.013,80	€ 5.687,50	€ 5.378,91	€ 5.087,05
26,5%	€ 162,03	€ 153,24	€ 144,92	€ 137,06	€ 129,62	€ 6.481,10	€ 6.129,45	€ 5.796,88	€ 5.482,35	€ 5.184,88
27,0%	€ 165,08	€ 156,13	€ 147,66	€ 139,64	€ 132,07	€ 6.603,39	€ 6.245,10	€ 5.906,25	€ 5.585,79	€ 5.282,71
27,5%	€ 168,14	€ 159,02	€ 150,39	€ 142,23	€ 134,51	€ 6.725,67	€ 6.360,75	€ 6.015,63	€ 5.689,23	€ 5.380,54
28,0%	€ 171,20	€ 161,91	€ 153,13	€ 144,82	€ 136,96	€ 6.847,96	€ 6.476,40	€ 6.125,00	€ 5.792,67	€ 5.478,37
28,5%	€ 174,26	€ 164,80	€ 155,86	€ 147,40	€ 139,40	€ 6.970,24	€ 6.592,05	€ 6.234,38	€ 5.896,11	€ 5.576,19
29,0%	€ 177,31	€ 167,69	€ 158,59	€ 149,99	€ 141,85	€ 7.092,53	€ 6.707,70	€ 6.343,75	€ 5.999,55	€ 5.674,02
29,5%	€ 180,37	€ 170,58	€ 161,33	€ 152,57	€ 144,30	€ 7.214,81	€ 6.823,35	€ 6.453,13	€ 6.102,99	€ 5.771,85
30,0%	€ 183,43	€ 173,47	€ 164,06	€ 155,16	€ 146,74	€ 7.337,10	€ 6.939,00	€ 6.562,50	€ 6.206,43	€ 5.869,68
30,5%	€ 186,48	€ 176,37	€ 166,80	€ 157,75	€ 149,19	€ 7.459,38	€ 7.054,65	€ 6.671,88	€ 6.309,87	€ 5.967,51
31,0%	€ 189,54	€ 179,26	€ 169,53	€ 160,33	€ 151,63	€ 7.581,67	€ 7.170,30	€ 6.781,25	€ 6.413,31	€ 6.065,33
31,5%	€ 192,60	€ 182,15	€ 172,27	€ 162,92	€ 154,08	€ 7.703,95	€ 7.285,95	€ 6.890,63	€ 6.516,75	€ 6.163,16
32,0%	€ 195,66	€ 185,04	€ 175,00	€ 165,50	€ 156,52	€ 7.826,24	€ 7.401,60	€ 7.000,00	€ 6.620,19	€ 6.260,99
32,5%	€ 198,71	€ 187,93	€ 177,73	€ 168,09	€ 158,97	€ 7.948,52	€ 7.517,25	€ 7.109,38	€ 6.723,63	€ 6.358,82
33,0%	€ 201,77	€ 190,82	€ 180,47	€ 170,68	€ 161,42	€ 8.070,81	€ 7.632,90	€ 7.218,75	€ 6.827,07	€ 6.456,65
33,5%	€ 204,83	€ 193,71	€ 183,20	€ 173,26	€ 163,86	€ 8.193,09	€ 7.748,55	€ 7.328,13	€ 6.930,51	€ 6.554,47
34,0%	€ 207,88	€ 196,60	€ 185,94	€ 175,85	€ 166,31	€ 8.315,38	€ 7.864,20	€ 7.437,50	€ 7.033,95	€ 6.652,30
34,5%	€ 210,94	€ 199,50	€ 188,67	€ 178,43	€ 168,75	€ 8.437,66	€ 7.979,85	€ 7.546,88	€ 7.137,39	€ 6.750,13
35,0%	€ 214,00	€ 202,39	€ 191,41	€ 181,02	€ 171,20	€ 8.559,95	€ 8.095,50	€ 7.656,25	€ 7.240,83	€ 6.847,96
35,5%	€ 217,06	€ 205,28	€ 194,14	€ 183,61	€ 173,64	€ 8.682,23	€ 8.211,15	€ 7.765,63	€ 7.344,27	€ 6.945,79
36,0%	€ 220,11	€ 208,17	€ 196,88	€ 186,19	€ 176,09	€ 8.804,52	€ 8.326,80	€ 7.875,00	€ 7.447,72	€ 7.043,61
36,5%	€ 223,17	€ 211,06	€ 199,61	€ 188,78	€ 178,54	€ 8.926,80	€ 8.442,45	€ 7.984,38	€ 7.551,16	€ 7.141,44
37,0%	€ 226,23	€ 213,95	€ 202,34	€ 191,36	€ 180,98	€ 9.049,09	€ 8.558,10	€ 8.093,75	€ 7.654,60	€ 7.239,27
37,5%	€ 229,28	€ 216,84	€ 205,08	€ 193,95	€ 183,43	€ 9.171,37	€ 8.673,75	€ 8.203,13	€ 7.758,04	€ 7.337,10
38,0%	€ 232,34	€ 219,73	€ 207,81	€ 196,54	€ 185,87	€ 9.293,66	€ 8.789,40	€ 8.312,50	€ 7.861,48	€ 7.434,93
38,5%	€ 235,40	€ 222,63	€ 210,55	€ 199,12	€ 188,32	€ 9.415,94	€ 8.905,05	€ 8.421,88	€ 7.964,92	€ 7.532,75
39,0%	€ 238,46	€ 225,52	€ 213,28	€ 201,71	€ 190,76	€ 9.538,23	€ 9.020,70	€ 8.531,25	€ 8.068,36	€ 7.630,58
39,5%	€ 241,51	€ 228,41	€ 216,02	€ 204,29	€ 193,21	€ 9.660,51	€ 9.136,35	€ 8.640,63	€ 8.171,80	€ 7.728,41
40,0%	€ 244,57	€ 231,30	€ 218,75	€ 206,88	€ 195,66	€ 9.782,80	€ 9.252,00	€ 8.750,00	€ 8.275,24	€ 7.826,24
40,5%	€ 247,63	€ 234,19	€ 221,48	€ 209,47	€ 198,10	€ 9.905,08	€ 9.367,65	€ 8.859,38	€ 8.378,68	€ 7.924,07
41,0%	€ 250,68	€ 237,08	€ 224,22	€ 212,05	€ 200,55	€ 10.027,37	€ 9.483,30	€ 8.968,75	€ 8.482,12	€ 8.021,89
41,5%	€ 253,74	€ 239,97	€ 226,95	€ 214,64	€ 202,99	€ 10.149,65	€ 9.598,95	€ 9.078,13	€ 8.585,56	€ 8.119,72
42,0%	€ 256,80	€ 242,86	€ 229,69	€ 217,23	€ 205,44	€ 10.271,94	€ 9.714,60	€ 9.187,50	€ 8.689,00	€ 8.217,55
42,5%	€ 259,86	€ 245,76	€ 232,42	€ 219,81	€ 207,88	€ 10.394,22	€ 9.830,25	€ 9.296,88	€ 8.792,44	€ 8.315,38
43,0%	€ 262,91	€ 248,65	€ 235,16	€ 222,40	€ 210,33	€ 10.516,51	€ 9.945,90	€ 9.406,25	€ 8.895,88	€ 8.413,21
43,5%	€ 265,97	€ 251,54	€ 237,89	€ 224,98	€ 212,78	€ 10.638,79	€ 10.061,55	€ 9.515,63	€ 8.999,32	€ 8.511,03
44,0%	€ 269,03	€ 254,43	€ 240,63	€ 227,57	€ 215,22	€ 10.761,08	€ 10.177,20	€ 9.625,00	€ 9.102,76	€ 8.608,86
44,5%	€ 272,08	€ 257,32	€ 243,36	€ 230,16	€ 217,67	€ 10.883,36	€ 10.292,85	€ 9.734,38	€ 9.206,20	€ 8.706,69
45,0%	€ 275,14	€ 260,21	€ 246,09	€ 232,74	€ 220,11	€ 11.005,65	€ 10.408,50	€ 9.843,75	€ 9.309,64	€ 8.804,52
45,5%	€ 278,20	€ 263,10	€ 248,83	€ 235,33	€ 222,56	€ 11.127,93	€ 10.524,15	€ 9.953,13	€ 9.413,08	€ 8.902,35
46,0%	€ 281,25	€ 265,99	€ 251,56	€ 237,91	€ 225,00	€ 11.250,20	€ 10.639,59	€ 10.062,30	€ 9.516,34	€ 9.000,00
PG=10.000	Risico-L	Risico-LM	Risico-M	Risico-MH	Risico-H	Risico-L	Risico-LM	Risico-M	Risico-MH	Risico-H
Cohort 2010	Pensioen	Man - Index	PG € 10.000	Copyright	Arnoud	Bosch	Hillegom	16-6-2015		

Het toezeggen van een te hoge opbouwpercentage zal op korte- en lange termijn de dekkingsgraden van collectieve pensioenfondsen verder uithollen. Volgens het CBS hebben laagopgeleide mannen een kortere levensverwachting ten opzichten van hoogopgeleiden van – 20% na het bereiken van 65 jaar. Zie op [CBS pensioengerechtigde na 65 jaar](#) De kostendeckende \*) standaard pensioenpremie (PG-M) zal dus verhoogd dan wel verlaagd moeten worden met 11,8%.

\*) In de kostendeckende pensioenpremie is verdisconteerd de eventuele toekomstige indexatie die afhankelijk is van inflatie- en rentestand. (PG) Pensioengrondslag = Jaarsalaris – Franchise. [Rijksoverheid Pensioen A2P-Pensioen](#) [Systeemfout](#) [Pensioen-Wet](#) [VDAB-Persdienst.nl](#) [Pers](#)

# 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

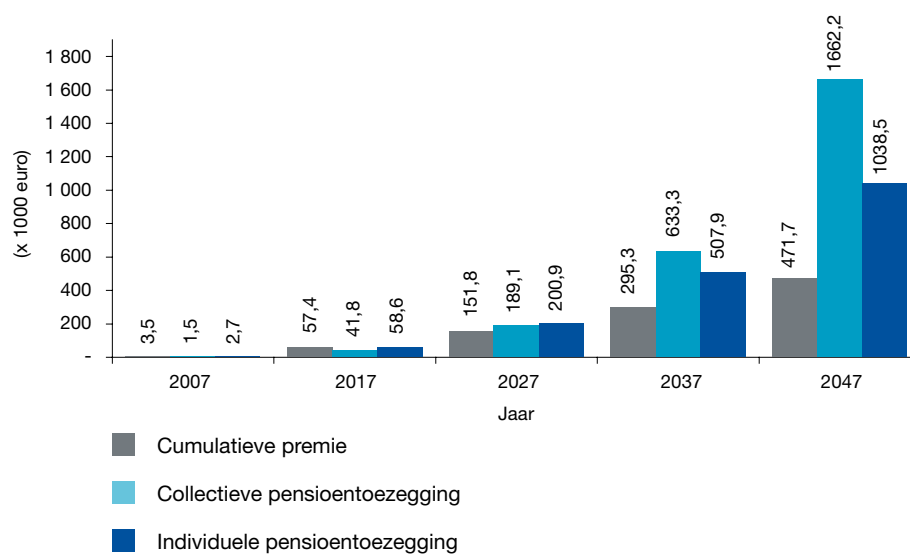
## Collectief versus individueel

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.

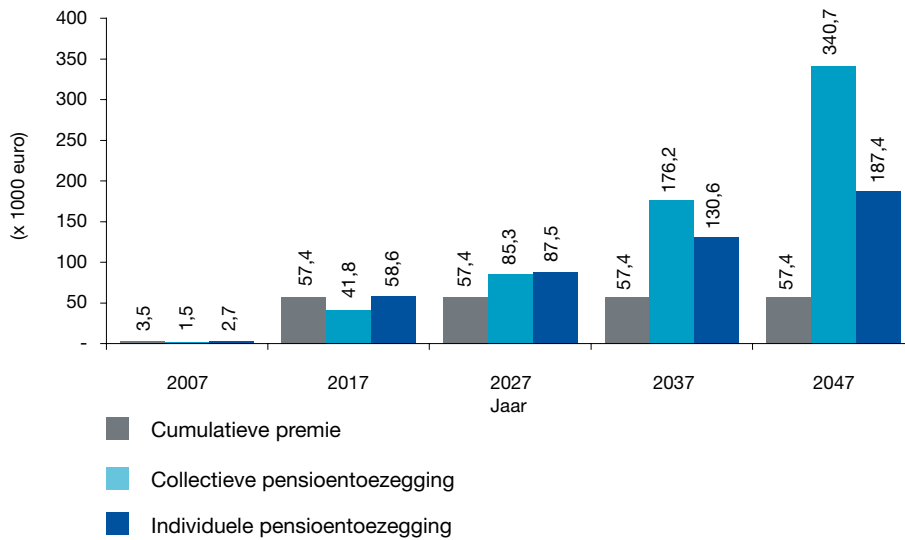
<sup>2</sup> Bikker en De Dreu, "Uitvoeringskosten van pensioenverstrekkers", in "Kosten en baten van collectieve pensioensystemen" onder redactie van Van der Lecq en Steenbeek, Kluwer, 2006.

<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.

## Dekkingsgraad van pensioenfondsen worden verlaagd door CAO Partners.

De CAO partners van de Rijksoverheid stellen voor het pensioenopbouwpercentage te verlagen van 2,05 naar 1,95 procent over de pensioengrondslag (PG) en tevens ook de pensioenpremie te verlagen met 3,8 procent over de pensioengrondslag. Door deze premie verlaging zal de koopkracht voor werkende pensioendeelnemers met ongeveer 2 procent toenemen. M.a.w. de koopkracht verbetering zal op termijn ten laste gaan van het vermogen van het Pensioenfonds ABP waardoor de dekkingsgraad automatisch wordt verlaagd. Het is juridisch onbegrijpelijk dat blijkbaar de verantwoordelijkheid voor de kostendekkende pensioenpremie wordt vastgesteld door de CAO partners in plaats van door het pensioenfondsbestuur. Juridisch moeten CAO partners uitsluitend spreken over de pensioenregeling (arbeidvoorwaarden); het pensioenfondsbestuur bepaald bij de regeling de kostendekkende pensioenpremie percentage over de PG. Waarmee generatieconflicten tijdens CAO onderhandelingen over collectieve pensioenen tot het verleden gaan behoren.

### Arnoud Bosch

Secretaris / Penningmeester Stichting VDAB - Talent

Hillegom, zaterdag 4 januari 2014

In het regeerakkoord is tussen de VVD en de PvdA was opgenomen een bezuinigings voorstel om op termijn drie miljard euro op de begroting te bezuinigen. Deze bezuiniging wordt gerealiseerd door het verlagen van de jaarlijkse opbouwpercentage over de pensioengrondslag (PG) waardoor de franchise wordt verhoogd en het fiscaal vriendelijk pensioenopbouw wordt verlaagd. Een goed alternatief voor de bezuiniging kan zijn een fiscale heffing van maximaal twee procent over de maandelijkse af te dragen pensioenpremie.

### Het verlagen van het opbouwpercentage heeft ook gevolgen voor het bepalen van de franchise.

(Franchise is het gedeelte waarover geen pensioen wordt opgebouwd)

#### Voorbeeld

Bij een opbouw percentage van 2,25% is de franchise = € 9.968 \*)

Bij een opbouw percentage van 2,00% is de franchise = € 11.214 \*)

Bij een opbouw percentage van 1,85% is de franchise = € 12.123 \*)

Bij een opbouw percentage van 1,75% is de franchise = € 12.815 \*) AOW 8.970,80 /jaar [Franchise](#)

\*) In dit voorbeeld is nog geen rekening gehouden met de voorgeschreven fiscale minimale franchise. Zie [Belastingdienst](#)

#### De pensioenopbouw zal plaats vinden tussen het verschil van jaarsalaris minus de franchise.

Bij een jaarsalaris van € 12.815 minus (2,25% franchise = 9.968) zal de pensioenopbouw zijn  $2847 * 2,25\% = € 64,08/\text{jaar}$

Bij een jaarsalaris van € 12.815 minus (2,00% franchise = 11.214) zal de pensioenopbouw zijn  $1601 * 2,00\% = € 32,04/\text{jaar}$

Bij een jaarsalaris van € 12.815 minus (1,85% franchise = 12.123) zal de pensioenopbouw zijn  $692 * 1,85\% = € 12,82/\text{jaar}$

Bij een jaarsalaris van € 12.815 minus (1,75% franchise = 12.815) zal de pensioenopbouw zijn  $0 * 1,75\% = € 0,00/\text{jaar}$

Uit het voorbeeld blijkt dat er geen pensioen meer kan worden opgebouwd met 1,75% indien het jaarsalaris lager is dan € 12.815.

De uitspraken gedaan in de Tweede Kamer door Steven van Weyenberg D66 om het wetsontwerp niet te steunen (indien er geen premieverlaging zal worden doorgevoerd) staan op gespannen voet met de uitspraken gedaan door D66 over [pensioenen](#).

Om belastingontwijking en administratieve rompslomp uit het pensioensysteem te halen kan het heel verstandig zijn om in het aangehouden wetsontwerp in de Eerste Kamer de navolgende aandachtspunten als wijzigingsvoorstel alsnog op te nemen in het te behandelen wetsontwerp.

### Voorstel tot opnemng in het nieuwe Wetsontwerp over pensioenen:

- Maak franchise fiscaal onafhankelijk van opbouwpercentage.
- Maak het opbouwpercentage onafhankelijk van de toegezegde pensioenpremie door CAO partijen.
- Stel de **franchise** op  $\text{AOW gezin} * 50\% / (40 \text{ jaar} * 2\%) = € 11.213,50$ .
- Maak het pensioenopbouwpercentage afhankelijk van de [kostendekkende](#) pensioenpremie.
- Pensioenpremie maximaal 36% over de Pensioengrondslag (PG) en tot “**Balkenendenorm**”.
- Pensioenpremie door werkgever maximaal op 24% over de PG en tot 2/3 van de “**Balkenendenorm**”.
- Pensioenpremie door werknemer op maximaal 50% van de werkgever.
- Belasting over pensioenpremie op maximaal 50% van het lage BTW tarief (3% over de premie).
- Pensioen van politieke ambtsdragers gelijk stellen aan pensioenvoorstellen van werknemers.
- Waarde overdracht van kapitaal bij middelloon regelingen (geheel)beperken.
- Pensioen van bestuurders van Toezichthouders gelijk te stellen aan pensioenvoorstellen van werknemers.
- Bestuurders van rechtspersonen tot maximaal 36% over de Pensioengrondslag en tot “**Balkenendenorm**”.
- Pensioenen en lijfrente registreren in een nieuwe fiscale BOX Pensioen en Lijfrente.

**Aanmelden op de gratis VDAB E-mail Nieuwsbrief op: [VDAB-Nieuwsbrief](#)**