



Centraal Planbureau

Premieovereenkomsten: van 3%- en 1,5%-staffel naar een vlakke premie

CPB Achtergronddocument

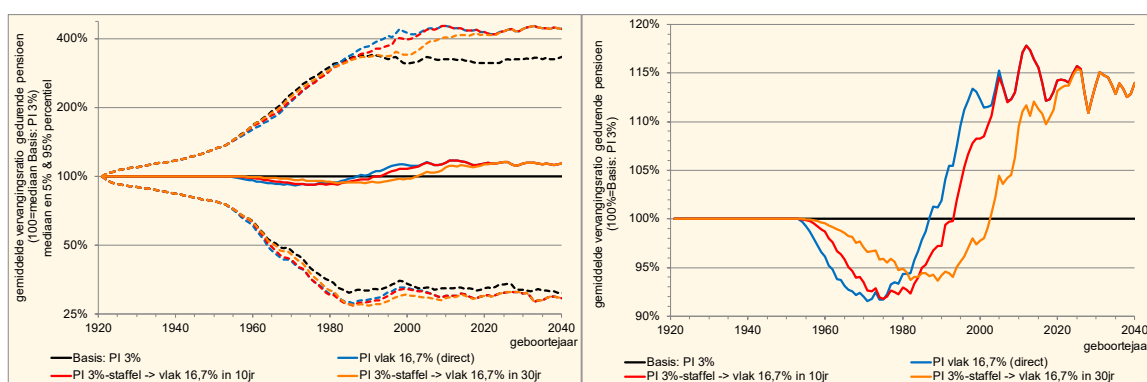
Luuk Metselaar, André Nibbelink, Peter Zwaneveld

juni 2020

De resultaten laten zien dat bij een langzame kanteling van de staffel de effecten verschuiven naar latere cohorten. De meest getroffen cohorten gaan er beperkt op vooruit ten opzichte van een directe kanteling naar (altijd) 16,7%. Bij een kanteling van 10 jaar hebben zij nog steeds nadeel van de lagere vlakke pensioenpremie in de latere jaren van hun werkzame leven.

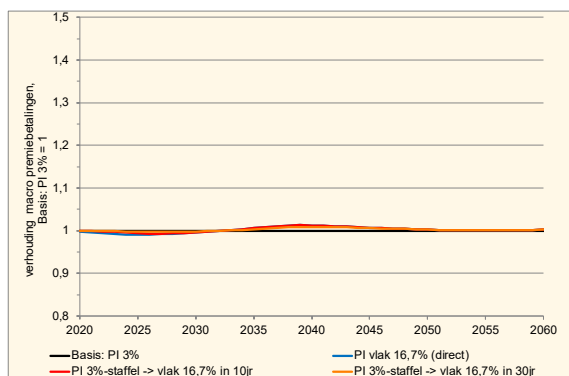
Door de langzame kanteling haal je ten opzichte van een directe kanteling geld weg bij jongeren en geef je het aan oudere cohorten. Het gaat door de lagere lonen (en participatie) van jongeren om relatief beperkte bedragen. Voor ouderen lost dit hun probleem daarom maar in beperkte mate op. Het geld van die jongeren gaat niet meer renderen en resulteert voor hen in lagere pensioenuitkomsten. Daarbij krijgen jongeren bij bijvoorbeeld een langzame kanteling in 10 jaar minder premie dan ze zouden hadden gehad bij een directe kanteling naar 16,7%. Dit is de verklaring voor het verschuiven van het effect.

Figuur 5.2 Vervangingsratio's van gelijke kanteling van 3%-staffel naar vlakke staffel van 16,7%, MI-set APG

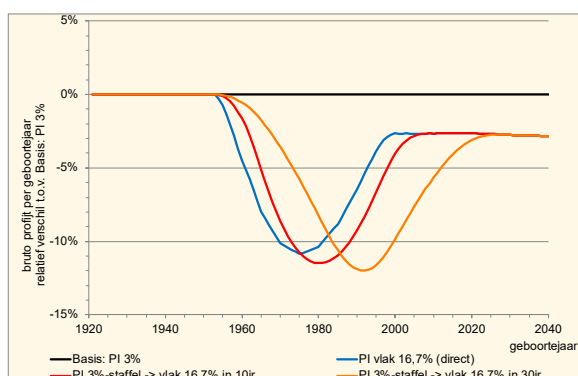


Uitleg: de figuur toont een index van de gemiddelde vervangingsratio's tijdens pensioering. De mediaan van de basisvariant is op 100% gesteld.

Figuur 5.3 Macro premie-verhoudingen t.o.v. basisvariant, MI-set APG



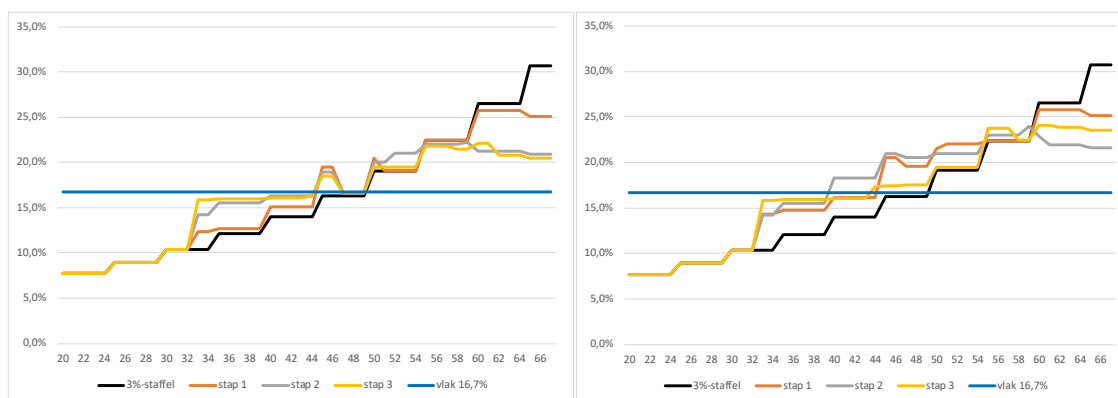
Figuur 5.4 Bruto profijt t.o.v. basisvariant, Q-set APG



5.2 Handmatige geleidelijke kanteling in 12 jaar met en zonder extra premie

In deze paragraaf laten we de effecten zien van een gerichte kanteling van de 3%-staffel naar een vlakke staffel van 16,7% in 12 jaar met 3 tussenstappen (tussenstaffels) van elk 4 jaar. Deze tussenstappen zijn handmatig vooraf gekozen en mede gebaseerd op een eerdere suggestie van SZW.¹⁶ Dit geldt ook voor de extra premie-inleg. Zie onderstaande figuur voor een weergave van de tussenstaffels zonder en met extra premie.

Figuur 5.5 Handmatige kanteling 3%-staffel naar vlakke premie van 16,7% zonder (links) en met extra premie (rechts)



We vergelijken de basis (PI 3%) met de 3%-staffel (volgens Staffelbesluit) het met de volgende varianten:

1. **PI vlak 16,7% direct:** Een vlakke premie van 16,7% conform weging CPB ALM-model opdat de macro totale premie-inleg in het jaar 2020 gelijk blijft.¹⁷
2. **PI hand. kanteling 12jr:** Een overgang in 12 jaar van de 3%-staffel naar een vlakke premie van 16,7% via vooraf handmatig gekozen 3 tussenstaffels die elk vier jaar worden toegepast.
3. **PI hand. kanteling 12jr + extra premie:** Een overgang in 12 jaar van de 3%-staffel naar een vlakke premie van 16,7% via vooraf handmatig gekozen 3 tussenstaffels met vooraf handmatig gekozen extra premie. Elke tussenstaffel met extra premie wordt vier jaar toegepast.

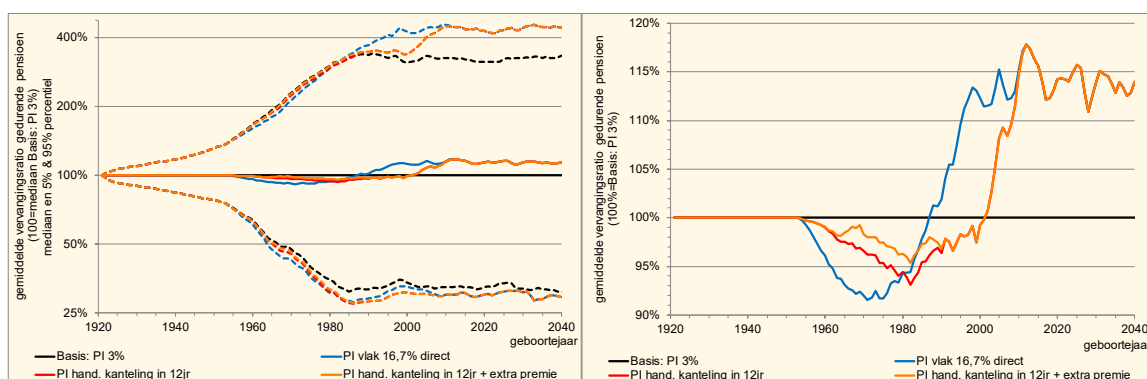
¹⁶ Het SZW-voorstel was gebaseerd op een overgang naar een vlakke premie van 18,7%. Het doel was hierbij te trachten de effecten voor de meest getroffen cohorten te verminderen. Deze keuze hebben wij – pragmatisch – aangepast om ongeveer uit te komen op de 16,7%.

¹⁷ In latere jaren blijft de macro gelijke vlakke premie ten opzichte van de 3%-staffel redelijk constant in het CPB ALM-model: hij fluctueert tussen 16,5% en 16,8% en tendert op lange termijn naar een gemiddelde van 16,7%.

De conclusie uit onderstaande figuren is dat bij een handmatige gekozen geleidelijke kanteling van de staffel zonder extra premie de negatieve effecten gemeten in vervangingsratio's eveneens verschuiven naar latere cohorten. De cohorten die nadeel ondervinden schuiven zo'n 10 jaar op. De verklaring hiervoor is gelijk aan die bij de geleidelijke kanteling in paragraaf 5.1. Het meest getroffen cohort gaat er wel iets minder op achteruit: - 5% i.p.v. -8% bij een directe kanteling. De handmatige gelijke kanteling leidt bij de gekozen staffels tot beperkte extra premie-inleg. Gemeten in bruto-profijt verschuiven de effecten een aantal jaar: de dip wordt niet minder.

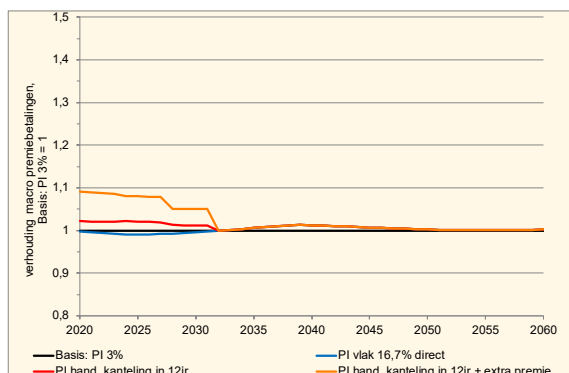
De voorgestelde staffels met extra premie leidt in het CPB ALM-model in de eerste twaalf jaar tot 5% à 10% extra (macro) premie-inleg. Door deze extra premie-inleg gaan gemeten in vervangingsratio's de meest getroffen cohorten er zo'n 2%-punt minder op achteruit. Gemeten in bruto profijt gaan de meest getroffen cohorten er zo'n 1,5%-punt minder op achteruit.

Figuur 5.6 Vervangingsratio's van gerichte handmatig gekozen kanteling van 3%-staffel naar vlakke staffel van 16,7%, MI-set APG

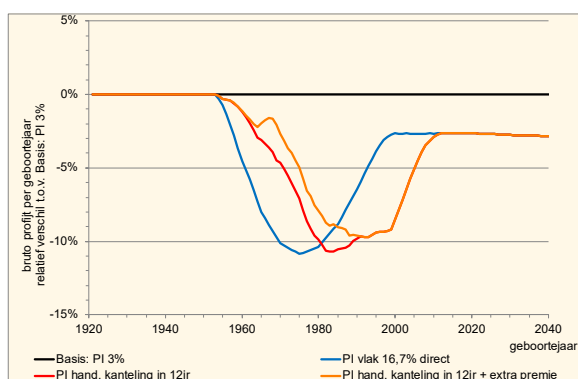


Uitleg: de figuur toont een index van de gemiddelde vervangingsratio's tijdens pensioering. De mediaan van de basisvariant is op 100% gesteld.

Figuur 5.7 Macro premie-verhoudingen t.o.v. basisvariant, MI-set APG



Figuur 5.8 Bruto profijt t.o.v. basisvariant, Q-set APG



5.3 Overgang naar lagere vlakke premie met en zonder gerichte compensatie

In deze paragraaf laten we de effecten zien van een overgang van de 3%-staffel naar een vlakke staffel van 15,0%. Deze 15,0% pensioenpremie is 10% lager dan de macro-gelijke vlakke premie van 16,7%. De vervangingsratio's bij een premie van 16,7% komen voor nieuwe deelnemers zo'n 10% hoger uit. Kortom: bij een 10% lagere premie-inleg (dus 15,0%-punt premie) kan er op termijn macro minder premie ingelegd worden, zonder dat dit ten koste gaat van de mediane vervangingsratio's. Dit gaat uiteraard wel gepaard met een lager bruto profijt. Onderstaand verkennen we de effecten van zowel een directe als een zeer geleidelijke overgang naar een vlakke premie van 15,0%-punt. Daarbij verkennen we ook het effect van gerichte compensatie in 10 en 30 jaar.

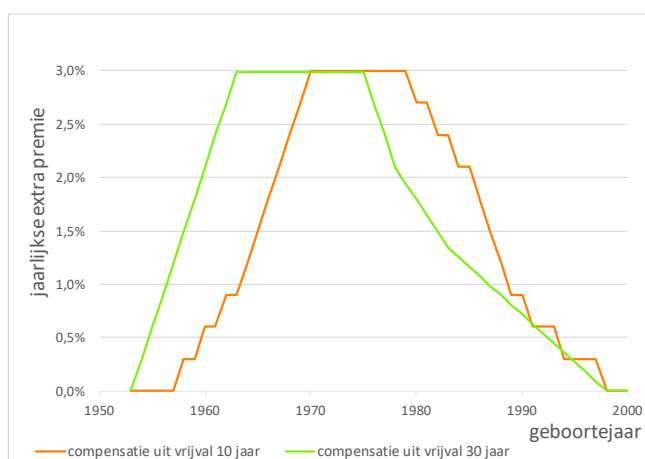
We vergelijken de basis (**PI 3%**) met de 3%-staffel (volgens het Staffelbesluit) met de volgende varianten:

1. **PI vlak 15%:** Een vlakke premie van 15,0% opdat de mediane vervangingsratio op termijn op min of meer gelijke hoogte blijft bij de gehanteerde scenariosets.
2. **PI vlak 15% alléén nieuwe deelnemers.** In deze varianten behouden alle bestaande deelnemers¹⁸ de progressieve staffel. Alleen nieuwe deelnemers krijgen per direct de vlakke premie van 15,0%.
3. **PI vlak 15% + 10jr comp uit vrijval:** Een vlakke premie van 15,0% opdat de mediane vervangingsratio op termijn op min of meer gelijke hoogte blijft bij de gehanteerde scenariosets. De eerste 10 jaar blijft de macro premie-inleg (gemiddeld 16,7%) gehandhaafd en wordt dit gebruikt voor gerichte compensatie van meest getroffen cohorten. Zie onderstaande figuur voor de hoogte van de compensatie.
4. **PI vlak 15% vlak + 10jr 'dubbele' comp.:** identiek aan vorige variant maar dan met 'dubbele' compensatie in de eerste 10 jaar. Dit leidt tot zo'n 10% extra macro-premie-inleg in de eerste 10 jaar.
5. **PI vlak 15% vlak + 30jr comp.:** Een vlakke premie van 15,0% opdat de mediane vervangingsratio op termijn op min of meer gelijke hoogte blijft bij de gehanteerde scenariosets. Nu wordt er gedurende 30 jaar compensatie toegekend gebaseerd op variant 3 (**PI vlak 15% + 10jr comp uit vrijval**). Ook hier wordt de eerste 10 jaar gemiddeld 16,7% ingelegd, maar dit bedrag daalt naar het vlakke niveau na 30 jaar.

De verleende compensatie uit bovenstaande varianten staat weergegeven in onderstaande figuur.

¹⁸ Alle bestaande deelnemers behouden de progressieve staffel. We veronderstellen hierbij dus dat ze niet van baan veranderen of als ze wél van baan veranderen dat ze in de nieuwe baan ook de progressieve staffel behouden.

Figuur 5.9 Compensatie per geboortjaar: jaarlijkse extra premie in %-punt bij 10 en 30 jaar compensatieduur.



Uitleg: Het 1975-cohort krijgt elk jaar 3%-punt extra pensioenpremie. Bij een compensatieduur van 10 jaar krijgt dit cohort dus 10 jaar 3%-punt extra pensioenpremie. Bij 'dubbele' compensatie in 10 jaar krijgt dit 1975-cohort gedurende 10 jaar 6%-punt (=2 x 3%-punt) extra premie. Bij compensatieduur van 30 jaar krijgt het cohort geboren 1960 2%-punt extra premie tot zij met pensioen gaan. Het cohort dat geboren is in 1990 krijgt 30 jaar lang 0,7%-punt extra premie

De effecten van deze varianten in de MI-scenarioset van APG staan onderstaand weergegeven. De variant waarbij direct wordt overgestapt op een vlakke premie van 15,0% (zie de 'blauwe' lijn in onderstaande figuren) levert voor nieuwe deelnemers vergelijkbare mediane vervangingsratio's op als de oorspronkelijke 3%-staffel. Het zorgt per direct ook voor 10% minder macro-premie-inleg. De meest getroffen cohorten (rond 1980 bij transitie in het jaar 2020) gaan er zo'n 11% op achteruit gemeten in mediane vervangingsratio's. Bij een vlakke premie van 16,7% gingen zij er zo'n 8% op achteruit gemeten in mediane vervangingsratio. Hoe lager de vlakke premie wordt gesteld, hoe meer de oudere cohorten er op achteruitgaan. Zij worden meer begrensd in hun toekomstige opbouw. Gemeten in bruto profijt gaan zij er 16% op achteruit.

De variant waarbij zeer geleidelijk de nieuwe vlakke premie van 15,0% wordt geïntroduceerd heeft geen effecten voor alle cohorten die reeds in hebben kunnen leggen volgens de progressieve staffel (zie de 'rode' lijn in onderstaande figuren). Zij behouden die staffel tot hun pensioen. Doordat nieuwe deelnemers de nieuwe vlakke premie krijgen (die de eerste 25 jaar, dus tot 45 jarige leeftijd hoger is dan de oude 3%-staffel) wordt de eerste 25 jaar steeds iets meer macro-premie betaald. Dat is te zien in onderstaande Figuur 5.11. Maximaal wordt 10%¹⁹ extra macro totale premie ingelegd in één jaar (in het jaar 2045, bij transitie startend in het jaar 2020). Na 25 jaar krijgen ook mensen boven de 45 jaar de nieuwe vlakke premie. Dat bespaart dus t.o.v. van de 3% staffel en dan daalt de macro-premie-inleg weer. Vanaf 2060 is de macro premie-inleg weer onder die van de 3%-staffel. Deze daling gaat door totdat op de lange termijn er 10% minder macro-premie wordt ingelegd.

Indien bovenop de 15,0% premie er extra compensatie (zie 'oranje' en 'roze' lijnen in onderstaande figuren voor respectievelijk 'gewone' en 'dubbele' compensatie) wordt gegeven gedurende 10 jaar, dan wordt voor de cohorten geboren rond 1980 de achteruitgang verminderd tot 7% respectievelijk 4% gemeten in mediane vervangingsratio's. Bij de gewone compensatie blijft de macro-premie-inleg de eerste 10 jaar op het oude niveau. Bij 'dubbele' compensatie komt de macro-premie inleg 10% boven het oude niveau in de eerste 10 jaar. Na deze 10 jaar valt de macro premie-inleg terug naar 90% van het niveau van de 3%-staffel.

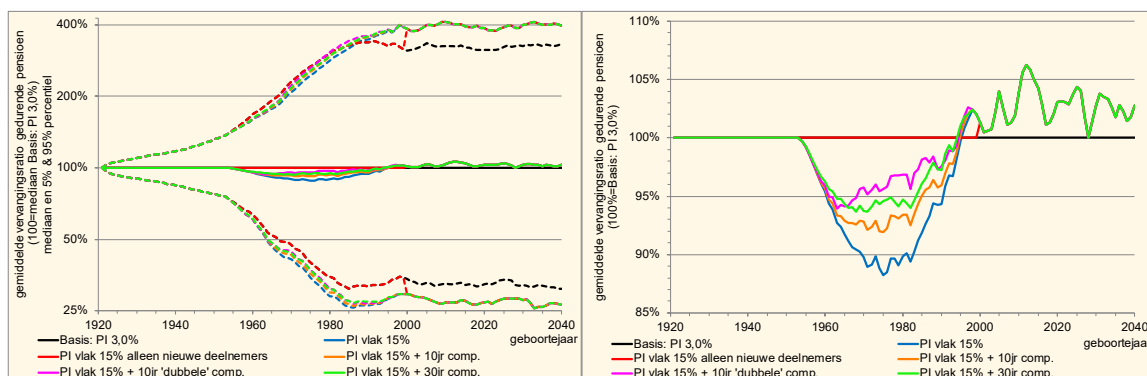
Tot slot wordt het effect getoond van de compensatie in 30 jaar tijd (zie de 'groene' lijn in onderstaande figuren). De macro premie-inleg komt bij de gekozen compensatie in het eerst jaar van de transitie iets (2%)

¹⁹ De gemiddelde premie is dan dus circa 18,4% (=1,1 x 16,7%).

hoger uit dan bij de 3%-staffel. Doordat cohorten alleen compensatie krijgen tot ze met pensioen gaan, daalt de macro premie-inleg in 30 jaar tijd naar 90% van de macro premie-inleg bij de 3%-staffel. Bij deze variant gaan de meest getroffen cohorten er gemeten in mediane vervangingsratio's er zo'n 6% op achteruit.

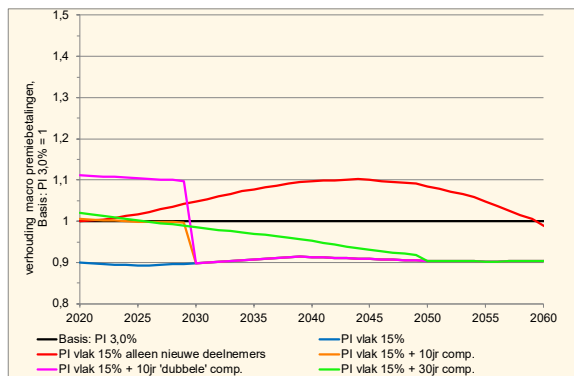
Gemeten in bruto profijt gaan alle cohorten die de 3%-staffel niet meer krijgen er – veelal – fors op achteruit. Het verschil met de effecten gemeten in (mediane) vervangingsratio's komt doordat bij bruto profijt het verwachte extra rendement van aandelen wordt meegewogen op basis van marktinformatie, waardoor dit extra rendement niet meer zichtbaar is.

Figuur 5.10 Vervangingsratio's bij een overgang naar een vlakke staffel van 15,0% met en zonder compensatie, MI-set APG



Uitleg: de figuur toont een index van de gemiddelde vervangingsratio's tijdens pensioering. De mediaan van de basisvariant is op 100% gesteld.

Figuur 5.11 Macro premie-verhoudingen t.o.v. basisvariant, MI-set APG



Figuur 5.12 Bruto profijt t.o.v. basisvariant, Q-set APG

