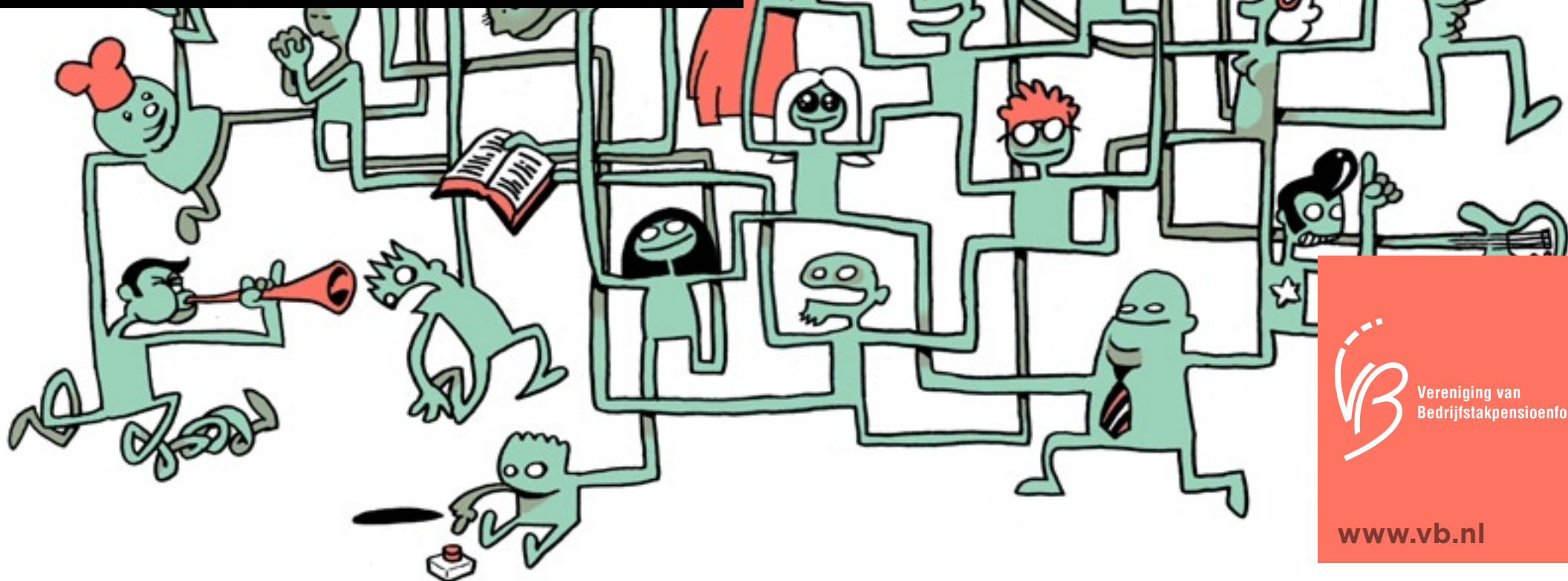


Bedrijfstakpensioenfondsen:
wat doen ze,
en wat niet?



Vereniging van
Bedrijfstakpensioenfondsen

www.vb.nl

inhoud

- 01 De voor- en nadelen van bedrijfstakpensioenfondsen op een rij
- 02 Wat zijn de voordelen?
- 05 Wat zijn de nadelen?
- 07 Aanvullende informatie

U bouwt pensioen op bij een bedrijfstakpensioenfonds. Net als 4,7 miljoen andere Nederlanders. De meeste Nederlanders zijn blij dat hun pensioen zo is geregeld. Maar niet iedereen. Wie heeft gelijk?

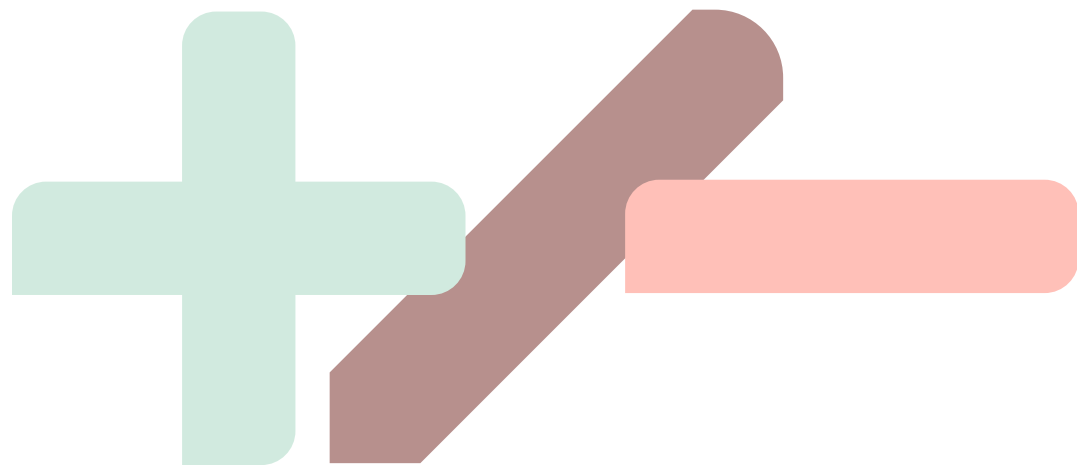
Om deze vraag te beantwoorden, liet de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen in 2006 onderzoek doen. Twintig wetenschappers onderzochten welke voor- en nadelen bedrijfstakpensioenfondsen hebben.

De voor- en nadelen staan in deze tekst. De tekst is grotendeels gebaseerd op het boek **'Kosten en baten van collectieve pensioensystemen'**, onder redactie van dr. S.G. van der Lecq en dr. O.W. Steenbeek, dat eind 2006 verscheen bij uitgeverij Kluwer.

ISBN 90-13-03755-0



De voor- en nadelen van bedrijfstak- pensioenfondsen op een rij



- + Werkt goedkoop door de collectiviteit.
 - + Heeft lage bedrijfskosten.
 - + Bespaart geld door alle klanten dezelfde pensioenregeling aan te bieden.
 - + Heeft meer kans op een hoog beleggingsrendement dan de individuele belegger.
 - + Biedt bescherming tegen risico's zoals arbeidsongeschiktheid.
 - + Berekent aan iedereen hetzelfde premiepercentage.
 - + Is goedkoper dan zelf een pensioen regelen bij een verzekeraar.
 - + Voorkomt pensioengaten.
- Biedt weinig ruimte voor maatwerk.
 - Kan voor u nét minder gunstig zijn.

Wat zijn de voordelen?



Goedkoop dankzij de collectiviteit

Een bedrijfstakpensioenfonds kan goedkoop werken doordat alle medewerkers in een bepaalde bedrijfstak meedoen aan één pensioenregeling. We noemen dit collectiviteit.

Dit heeft twee voordelen:

- 1 Alle pensioenpremies komen in één grote pot terecht.
- 2 Er is maar één pensioenregeling.

Het beheren van één grote pot met geld is goedkoper dan het beheren van allemaal kleine potjes geld. Het uitvoeren van één pensioenregeling is eenvoudiger en dus goedkoper dan het uitvoeren van allemaal individuele regelingen.

Bovendien hebben bedrijfstakpensioenfondsen het voordeel dat een klant gewoon in het fonds blijft als hij binnen dezelfde bedrijfstak van baan verandert.

Het fonds werkt namelijk voor alle bedrijven in een bepaalde bedrijfstak. Dat scheelt in de kosten.

Lage bedrijfskosten

Uit onderzoek blijkt dat bedrijfstakpensioenfondsen veel lagere bedrijfskosten hebben dan ondernemingspensioenfondsen en beroepspensioenfondsen.

Een bedrijfstakpensioenfonds geeft ieder jaar per klant gemiddeld 33 euro uit aan bedrijfskosten. Bij een ondernemingspensioenfonds is dit gemiddeld 138 euro per jaar. Bij een beroepspensioenfonds is dit 221 euro per jaar.

Dit verschil heeft vooral te maken met de grootte van de bedrijfstakpensioenfondsen. Bedrijfstakpensioenfondsen zijn meestal groot en dat biedt schaalvoordelen.

Meer kans op een hoog beleggingsrendement dan een individuele belegger

Een bedrijfstakpensioenfonds stopt alle pensioenpremies in één grote pot. Deskundigen beleggen dit geld. Door die grote, gezamenlijke pot kan een pensioenfonds meer risico's nemen dan u zich alleen kunt veroorloven. Meer risico's nemen betekent dat de kans op winst ook hoger is.

Biedt bescherming tegen risico's

Pensioenfondsen accepteren iedereen, iedereen mag en moet meedoen. Bij pensioenfondsen is sprake van verplichte solidariteit. Dat betekent dat u de risico's die u loopt, deelt met de andere klanten.

Als u bijvoorbeeld arbeidsongeschikt raakt, gaat uw pensioenopbouw door zonder dat u premie hoeft te betalen. Dat kan doordat gezonde werknemers solidair zijn met de arbeidsongeschikte werknemers uit dezelfde bedrijfstak. En als u overlijdt en u hebt een partner met wie u samenleefde, krijgt uw partner een nabestaandenpensioen. Ook dat kan doordat de andere klanten aan uw pensioenregeling solidair zijn met u en uw partner.

Iedereen betaalt hetzelfde premiepercentage

U betaalt eenzelfde percentage van uw salaris aan premie als uw collega's. Het maakt niet uit of uw collega's ouder of jonger zijn. Of fit of minder gezond. Dat betekent dat er bij de hoogte van de pensioenpremie dus geen rekening wordt gehouden met de risico's die iemand loopt.

Een werknemer die rookt en drinkt en niet meer zo fit is, betaalt dezelfde premie als zijn collega die in zijn vrije tijd de marathon loopt. Ondertussen is de kans op arbeidsongeschiktheid bij die minder fitte werknemer groter dan bij de sportende collega. De pensioenpremie van een jongere collega kan daarnaast nog jarenlang rendement opleveren, omdat hij nog lang niet met pensioen gaat. Maar ook dit individuele aspect speelt geen rol bij het vaststellen van de pensioenpremie.

Goedkoper door standaardisatie

Een bedrijfstakpensioenfonds heeft vaak een standaardpensioenregeling. Deze regelingen zijn gemakkelijker uit te voeren dan regelingen met meer variatie. Hierdoor is de regeling ook goedkoper uit te voeren.



Goedkoper dan een verzekeraar

U vraagt zich misschien af of het niet gunstiger is om een individuele pensioenregeling af te sluiten bij een verzekeraar. Het antwoord: nee.

Zoals al vermeld maken verzekeraars veel meer bedrijfskosten dan pensioenfondsen. Uit onderzoek blijkt dat bij de pensioenfondsen de afgelopen vijf jaar ongeveer 4,4 procent van de pensioenpremies opging aan bedrijfskosten. Bij de verzekeraars was dit ongeveer 12,9 procent. Bovendien komt daar bij verzekeraars de winstmarge nog bovenop.

Doordat de bedrijfstakpensioenfondsen voor veel mensen tegelijk geld beleggen, zijn ook de beleggingskosten per klant lager dan bij veel andere pensioenuitvoerders.

Uit onderzoek blijkt dat u bij een verzekeraar meer premie betaalt dan bij een pensioenfonds. U betaalt zo'n 7 procent méér. Voor een fulltimer die een kleine 40.000 euro per jaar verdient, komt dit neer op ongeveer 2.000 euro per jaar méér aan betaalde premie.

Daarnaast is het goed om te weten dat u bij een verzekeraar niet hetzelfde product kunt krijgen als bij een pensioenfonds. Bij een pensioenfonds weet u lang van tevoren hoeveel pensioen u straks krijgt, want de hoogte van uw pensioen is gebaseerd op uw salaris. Het zou heel duur zijn in uw eentje een dergelijke afspraak te maken bij een verzekeraar.

Voordeliger dan zelf een pensioen regelen

Misschien zou u liever zelf uw pensioen regelen. Onderzoek laat zien dat als u meedoet aan een pensioenregeling waarin jongeren en ouderen de risico's delen, u toch goedkoper uit bent. Enkele onderzoeken komen uit op een voordeel van rond de tien procent. En er is zelfs een onderzoek dat een voordeel van dertig procent berekent ten opzichte van mensen die hun pensioen zelf regelen. Er zijn echter ook onderzoeken die op een minder groot voordeel uitkomen. Maar alle onderzoeken komen uit op een voordeel van minimaal vier procent bij het meedoen aan een pensioenregeling ten opzichte van zelf iets regelen!



Beschermt mensen tegen verkeerde keuzes

Mensen zijn geneigd te weinig geld te sparen voor hun pensioen. En het geld dat ze opzij zetten, beleggen ze vaak ook nog eens verkeerd. Dat blijkt uit onderzoek in de Verenigde Staten, waar werknemers zelf beslissen of ze deelnemen aan de pensioenregeling van hun bedrijf.

Het is de vraag of dat in Nederland anders zou zijn. Uit onderzoek van De Nederlandsche Bank blijkt dat ruim driekwart van de geënquêteerde Nederlanders de verplichte deelname als voordeel beschouwt. Zij geven aan dat ze het prettig vinden dat ze geen tijd en energie hoeven te steken in het nadenken over hun pensioen. Ook vrezen ze dat ze niet gedisciplineerd genoeg zijn om zelf te sparen voor later.

Wat zijn de nadelen?



Het omgekeerde kan ook. U kunt genoeg nemen met een wat lager ouderdomspensioen en in ruil daarvoor een partnerpensioen krijgen.

Ook de leeftijd waarop u met pensioen kunt, is bij veel fondsen flexibeler geworden. En meestal heeft u de mogelijkheid om extra pensioen op te bouwen.

Misschien heeft u behoefte aan nog meer keuzemogelijkheden. Die leiden echter tot hogere uitvoeringskosten. Daarom hebben bedrijfstakpensioenfondsen gekozen voor een beetje maatwerk en veel schaalvoordelen. Want juist die schaalvoordelen zorgen voor lage bedrijfskosten.

Biedt weinig maatwerk

U heeft veel voordelen gezien. Meedoen aan een bedrijfstakpensioenfonds lijkt dus perfect. Is dat ook zo?

Nee, het is weliswaar goed geregeld, maar niet perfect. Pensioenregelingen zijn standaardregelingen. Deze bieden weinig ruimte voor maatwerk. Iedereen binnen dezelfde bedrijfstak betaalt hetzelfde percentage aan

premie en krijgt hetzelfde product. Het nadeel is dat er weinig rekening wordt gehouden met uw persoonlijke omstandigheden. Wel bieden de regelingen de laatste jaren wat meer keuzevrijheid. Als u bij uw bedrijfstakpensioenfonds ook partnerpensioen opbouwt, kunt u die opbouw omzetten in een hoger ouderdomspensioen voor uzelf.



Meedoen kan voor u **nét minder gunstig zijn**

Iedereen betaalt evenveel procenten van zijn salaris aan premie. Dat kan gunstig zijn. Maar voor sommige klanten is het minder gunstig. Of het voor u gunstig is of niet, hangt helemaal af van uw situatie. Iedereen profiteert, maar de een meer dan de ander. Behalve de jongere die voor een bepaalde leeftijd uitstapt. Die zou waarschijnlijk goedkoper uit zijn in een individuele regeling.

Zo hebben vrouwen bijvoorbeeld meer profijt van hun ouderdomspensioen dan mannen, omdat ze gemiddeld langer leven. Maar om diezelfde reden hebben mannen met een vrouwelijke partner juist weer meer profijt van het partnerpensioen. Alleenstaanden hebben het minste voordeel van de solidariteit. Overigens zeggen deze gegevens alleen iets over groepen mensen, niet over individuen.

Voor een alleenstaande die honderd wordt, is de solidariteit een groot voordeel.

En alleenstaanden en mensen die een partner hebben met een eigen inkomen kunnen ervoor kiezen wanneer zij met pensioen gaan om opgebouwd partnerpensioen om te zetten in een hoger ouderdomspensioen.

Wel is het zo dat jongeren naar verhouding veel premie betalen en ouderen weinig. Beide groepen betalen evenveel premie, maar de premies van jongeren kunnen nog jarenlang rendement opleveren. Vaak wel dertig of zelfs veertig jaar. De premies van ouderen niet, want zij krijgen over vijf of tien jaar al een uitkering.

Dat betekent dat iemand die pas vanaf zijn 46^e pensioen gaat opbouwen, voordeliger uit is dan iemand die al vanaf zijn 21^e opbouwt bij een pensioenfonds en op zijn 40^e daarmee stopt. Maar in de praktijk komt dit niet zo vaak voor. Ook al veranderen mensen van werkgever, zij blijven vaak deel-

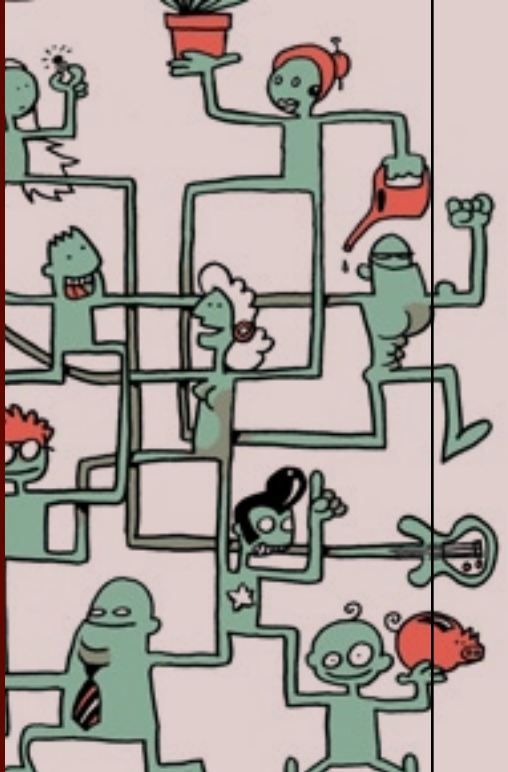
nemen aan een collectieve pensioenregeling. Dan verdienen zij de “te veel” betaalde premie uit hun jonge jaren op latere leeftijd vanzelf weer terug.

Overigens profiteren jongeren wel van de reserves, de zogenoemde buffers, die zijn opgebouwd.

Doorsneepremies – hetzelfde premiepercentage voor iedereen – zijn dus minder gunstig voor jongeren. Maar het afschaffen van de doorsneepremie heeft ook nadelen. Want daardoor lopen de loonkosten van oudere werknemers zodanig op dat het beleid om ouderen langer door te laten werken wordt doorkruist. De premies voor oudere werknemers zouden immers hoger moeten zijn, omdat zij minder lang rendement kunnen opleveren. Over dit dilemma zal de komende jaren nog vaak gesproken worden.



Aanvullende informatie



Pensioenen en pensioenfondsen

Bijna alle werknemers in Nederland bouwen pensioen op. Als u met pensioen gaat, krijgt u een pensioenuitkering die gebaseerd is op uw inkomen. Meestal is het gemiddelde inkomen dat u in uw hele loopbaan verdiende het uitgangspunt. U ontvangt hiervan een percentage afhankelijk van hoeveel jaar u heeft gewerkt. Omdat u later ook AOW ontvangt, bouwt u meestal geen pensioen op over uw

volledige inkomen, maar pas vanaf een bepaald bedrag. Als u in deeltijd werkt, wordt daar rekening mee gehouden, zodat ook deeltijders pensioen kunnen opbouwen.

Soorten pensioenfondsen

Op dit moment bouwt meer dan 90 procent van de werknemers pensioen op. Vaak is dat bij een bedrijfstakpensioenfonds. Maar er zijn ook ondernemingspensioenfondsen. Hieraan nemen alle werknemers uit één onderneming deel. Dat is vooral bij de grote(re) bedrijven het geval. Er zijn ook beroepspensioenfondsen. Dit zijn fondsen voor mensen uit een bepaalde beroepsgroep, zoals artsen of notarissen.

Wat doet een pensioenfonds?

De (honderden!) pensioenfondsen in Nederland zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregelingen. Ze beheren de premies en keren de pensioenen uit. Het bestuur van pensioenfondsen is in handen van vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

Collectiviteit en solidariteit

Pensioenregelingen gaan zowel uit van collectiviteit als van solidariteit. Dat is anders als u bij een verzekeringsmaatschappij een contract alleen voor uzelf afsluit. Verzekeringsmaatschappijen gaan wel uit van collectiviteit – alle premies binnen éénzelfde product komen in één grote pot terecht –, maar niet van alle vormen van solidariteit. Bij verzekeraars hangt de hoogte van de premie af van de individuele risico's. Naarmate mensen meer risico lopen, bijvoorbeeld doordat ze

De pensioenregeling

Ieder pensioenfonds heeft zijn eigen pensioenregeling. Daarin staat onder andere hoeveel pensioen mensen opbouwen, vanaf welke leeftijd zij dat doen en over welk deel van hun salaris. De pensioenpremie is meestal een percentage van uw salaris. Een deel van de premie betaalt u zelf en uw werkgever betaalt ook een deel.



ouder zijn of minder gezond, kan een verzekeringsmaatschappij hogere premies in rekening brengen.

Wat is solidariteit?

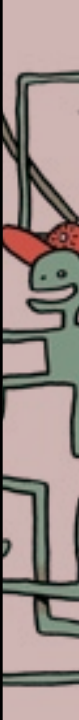
Solidariteit betekent dat mensen rekening houden met elkaar. De sterkere helpt de zwakkere. Dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld vrijwillig of verplicht. Stel dat u en uw buurvrouw samen gaan winkelen in een andere stad. Aan het eind van de dag vindt uw buurvrouw een parkeerbon op haar autoruit. U vindt dat sneu en u biedt aan de helft van de boete voor uw rekening te nemen. Dat is vrijwillige solidariteit. Geld overmaken naar slachtoffers van een natuurramp is ook vrijwillige solidariteit.

Bij een bedrijfstakpensioenfonds is er sprake van verplichte solidariteit. Het gaat er bij verplichte solidariteit om dat we met elkaar hebben afgesproken dat iedereen solidair met elkaar is. De sterken zijn verplicht mee te betalen voor de zwakken.

Of u sterk of zwak bent, valt niet altijd van te voren te zeggen. Iedereen kan ziek worden, jong overlijden of juist heel oud worden.

Wat heb ik aan de collectiviteit van mijn pensioenfonds?

Van de collectiviteit in pensioenregelingen hebt u altijd profijt. Alleen al omdat er meer beleggingsrisico's genomen kunnen worden dan iemand zich in zijn eentje kan permitteren. Daarnaast zijn de uitvoeringskosten lager. Ook weet u niet hoe oud u wordt en hoeveel geld u dus voor uw oude dag opzij moet leggen.



Wat heb ik aan de solidariteit van mijn pensioenfonds?

Stel dat u een vrouw bent van een jaar of veertig. U bent op uw 18^e gaan werken en u bent een trouwe werknemer. Al 22 jaar bij hetzelfde bedrijf en nooit een dag ziek. U heeft kind noch kraai. Op een dag komt u onder de tram en u overlijdt. Achteraf gezien heeft u dan niets aan de solidariteit in uw pensioenregeling.

Nadat u 15 jaar heeft gewerkt, krijgt u op uw 39^{ste} een ernstig auto-ongeluk. U kunt niet meer werken. Zonder verder premie te betalen bouwt u toch pensioen op.

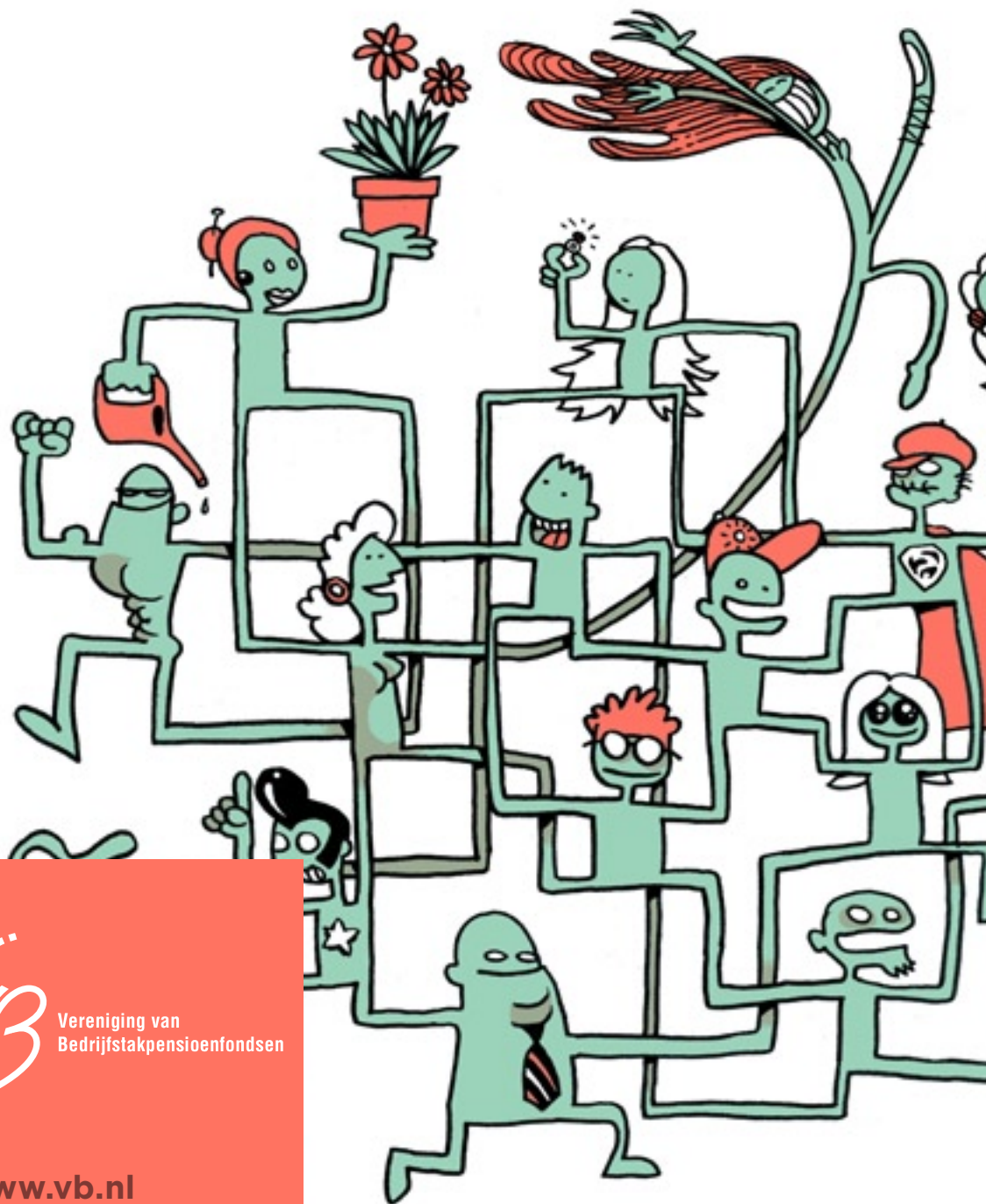
Misschien bent u een man van vijftig. Na een jarenlange studie bent u op uw dertigste gaan werken. U maakt pijlsnel carrière. Op uw 45^e komt u de vrouw van uw dromen tegen. Zij blijkt tien jaar jonger dan u. Nadat u op hoge leeftijd bent overleden, krijgt zij een nabestaandenpensioen. Dat krijgt zij over een heel lange periode, want ook zij wordt stokoud.

In dat geval heeft uw partner veel profijt van de solidariteit in uw pensioenregeling.

Waarom mag ik mijn eigen pensioenfonds niet kiezen?

Dat kan niet volgens de wet. In de wet staat dat bedrijven binnen een bedrijfstak verplicht zijn zich aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds. De werknemers in zo'n bedrijf bouwen verplicht pensioen op volgens de pensioenregeling in die bedrijfstak. De werkgever moet pensioenpremies inhouden en deze premies afdragen aan het pensioenfonds dat de pensioenregeling uitvoert.

We voorkomen hiermee dat werkgevers in dezelfde bedrijfstak concurreren op de arbeidsvoorwaarde pensioen. Lagere pensioenpremies en dus slechtere pensioenregelingen worden zo voorkomen.



Vereniging van
Bedrijfstakpensioenfondsen

www.vb.nl

Colofon

Dit is een uitgave van de Vereniging
van Bedrijfstakpensioenfondsen

Vereniging van
Bedrijfstakpensioenfondsen
Zeestraat 65d
2518 AA Den Haag

telefoon (070) 362 80 08

fax (070) 362 80 09

email info@vb.nl

www.vb.nl

www.duidelijkpensioen.nl

redactie:

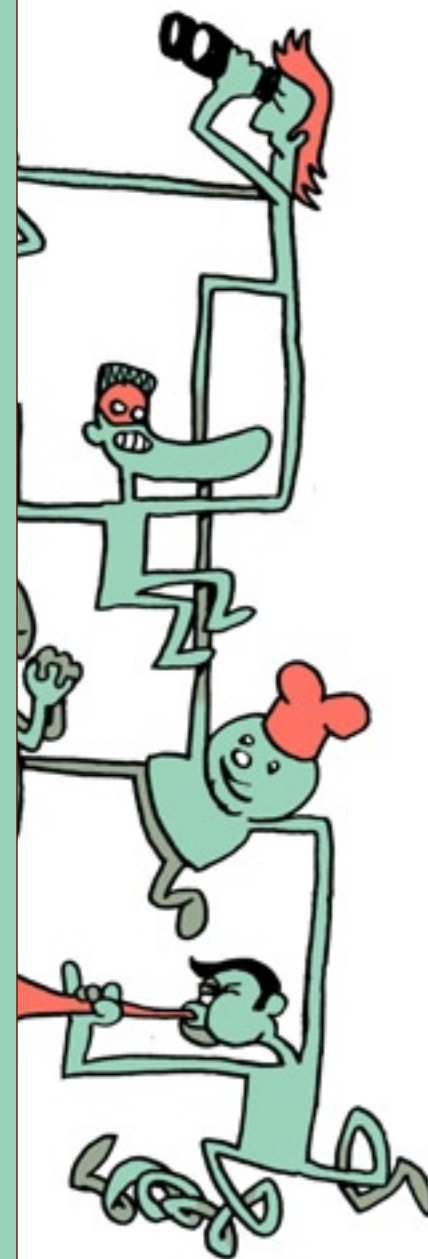
Wilma van Hoeflaken, Script
Martijn Jacobs, Bureau Brutaal

ontwerp:

www.beng.biz

©:

Vereniging van
Bedrijfstakpensioenfondsen
2007



Overname van tekst uit deze
uitgave is mogelijk na
toestemming van VB.