

Opinie Collectief dc is dure optie

Myrthe Oosterhout
13 juli 2017

‘Collectief dc is superieur aan individueel dc’, beweerde Erik Daae onlangs in een opiniestuk op deze site. Die stelling is slecht onderbouwd en gaat voorbij aan het feit dat de kosten van cdc een veelvoud bedragen, meent Myrthe Oosterhout.

Foto iStock

Wat de voorzitter van de Stichting Pensioenbehoud betreft, is de keuze die sociale partners moeten maken in de discussie over het pensioenstelsel een no-brainer. De collectieve dc-voorziening verdient volgens Daae de voorkeur, omdat die een hoger en vastgesteld doelpensioen voor de deelnemer oplevert dan individuele dc-voorziening, bij dezelfde of lagere kosten voor de werkgever.

Het betoog berust voor een groot deel op onjuiste aannames, kort-door-de-bocht redematies en verouderde denkbeelden. De onderbouwing laat zich eenvoudig ontkrachten en de conclusie moet zijn dat zorgvuldige afweging vereist is.

Bijstortverplichting

Deelnemers aan een cdc-regeling dragen, anders dan Daae beweert, wel degelijk beleggings- en langlevensrisico. Deelnemers aan een pensioenregeling zonder de bijstortverplichting van de werkgever kunnen dat bevestigen. Tientallen (bedrijfstak-)pensioenfondsen hebben moeten korten of hebben minder dan beoogd pensioen opgebouwd. Het deelnemersrisico is niet wezenlijk anders dan bij een idc-regeling, en van voordeel is dan ook geen sprake.

Myrthe Oosterhout

Het tweede argument dat alleen bij cdc de ambitie bestaat om de inflatie te compenseren, onderbouwt Daae niet en is niet houdbaar. Juist bij een cdc-regeling moet lang worden gewacht met indexeren, omdat de dekkingsgraden veelal (te) laag zijn en de buffervereisten zijn verhoogd. Voor veel cdc-regelingen is de kans op indexering de komende

jaren vrijwel nihil. Juist individueel dc voorziet hier beter in omdat alle overrendementen direct ten goede komen aan de deelnemer en niet als dood geld in de buffers van het pensioenfonds worden gestopt.

Daae merkt vervolgens op dat de maximale inleg in individuele dc-regelingen de afgelopen jaren fiscaal beperkt is geweest ten opzichte van cdc- en middelloonregelingen. Sector en politiek hebben dit probleem erkend. Het is opgelost met de introductie van staffels op basis van marktrente. Het is vooral deze fiscale restrictie, en niet een intrinsiek gebrek, dat verklaart waarom het gemiddelde idc-pensioen 22% lager is: in het verleden zijn nu eenmaal lagere bedragen ingelegd dan in collectieve regelingen. Aanpassing van fiscale restricties onder een nieuw stelsel kan dat nadeel eenvoudig verhelpen.

Fiscaliteit en regelgeving

Het vierde argument dat cdc een kostenvoordeel heeft ten opzichte van individueel dc is achterhaald. Ook voor de beleggingen van individuele dc-regelingen wordt gebruikt gemaakt van collectieve contractafspraken en collectieve tarieven. Met de komst van de ppi's zijn de beleggingskosten van individuele dc-regelingen alleen maar gedaald. Ze zijn inmiddels concurrerend met die van de meeste pensioenfonds. Daar komt nog bij dat de uitvoeringskosten van de ppi's significant lager liggen dan de uitvoeringskosten van pensioenfonds, wat ten goede kan komen aan de deelnemer.

Het vijfde nadeel zou zijn dat individueel pensioenkapitaal fiscaal kan worden afgeroomd. Die situatie doet zich alleen voor in de heuglijke situatie dat over een lange periode zeer hoge rendementen worden behaald. Dat zegt vooral iets over de potentiële voordelen van idc, niet over nadelen ten opzichte van cdc.

Tenslotte noemt Daae de aangekondigde EU-richtlijn voor idc-producten. Het is echter niet gezegd dat dit in ten nadele is van de deelnemer. Europese samenwerking kan juist ook verbeteringen met zich meebrengen, zoals de lagere kosten als gevolg van meer (Europese) concurrentie en flexibiliteit bij verhuizingen binnen Europa.

Conclusie

Het enige argument dat stand houdt is dat de uitkomst in cdc-regelingen (op dit moment) vaak nog hoger is. Daar staat tegenover dat de premie plus uitvoeringskosten van cdc-regelingen een veelvoud hoger liggen. Willen wij iets meer zekerheid die de cdc-regeling biedt tegen zeer hoge kosten? Of accepteren wij iets meer risico onder een idc-regeling in

ruil voor flexibiliteit en lagere kosten die kunnen leiden tot een beter pensioen? Dat is de vraag die sociale partners zich moeten stellen.

Myrthe Oosterhout is senior consultant van Focus Orange

© 2017 Pensioen Pro. Alle rechten voorbehouden.