

HET KOOPSOMMEN-SYSTEEM IN DE PENSIOEN-FINANCIERING

door Lod. S. Beuth

Elke werkgever die een pensioenregeling voor zijn werknemers wil treffen en daaromtrent toezeggingen voor de toekomst doet, bezwaart zijn budget, én in het heden én voor de toekomst. In het heden is de budget-belasting gelijk aan de backservice, die hij bij het op zich nemen van een pensioenverplichting over de afgelopen jaren aan de werknemer wil en kan toekennen, plus de financiële last die voortvloeit uit het toegerekende pensioendeel over het lopende jaar.

Het zal vaak voorkomen, dat toekenning van een redelijke backservice een dusdanige last legt op de werkgever, dat de mogelijkheid van doorvoering van een pensioenplan, mede gebaseerd op een backservice, in het gevaar komt. In een dergelijk geval zal men goed doen de backservice, hetzij te beperken, hetzij buiten overweging te laten. Men kan in het laatste geval dan altijd in „goede” jaren, aanvullende toezeggingen omtrent deze backservice doen.

Evenwel ook het toestaan van rechten, gebaseerd op coming service, houdt enige problematiek in. Men kan bij het bepalen van de pensioenaanspraak rekening houden:

- a. met een bepaald pensioen-bedrag per toekomstig dienstjaar, onafhankelijk van het salaris;
- b. met een bepaald pensioen-percentages van het in ieder toekomstig dienstjaar te verdienen loon.

Wanneer men nu deze aanspraken wil gaan verzekeren, dan heeft men de keuze uit twee systemen:

- I. het premie-systeem;
- II. het koopsommen-systeem.

Kiest men nu voor a, systeem I dan heeft men te maken met een gelijk blijvende jaarlijkse belasting van het budget, die op de duur de tendens heeft te verminderen. Wanneer wij de pensioennorm zouden stellen op f 25.— per dienstjaar en de pensioen-ingang op 65 jaar, dan zou een 55-jarige man een pensioen-aanspraak krijgen van $10 \times f 25.— = f 250.—$. O. P., waarvoor de premie $\pm f 250.—$ bedraagt. Wanneer deze de 65-jarige leeftijd bereikt heeft en voor hem een 25-jarige in de plaats treedt, zou deze, uitgaande van dezelfde norm, aanspraak maken op f 1000.— pensioen, waarvoor de premie ongeveer f 190.— bedraagt.

Kiezen wij evenwel voor geval a, pensioensysteem II dan wordt dit beeld anders. In dit geval moet elk jaar worden ingekocht een pensioen van f 25.—. Het gehele personeel wordt elk jaar een jaar ouder en elk jaar stijgt de koopsom. Pas wanneer een 65-jarige uittreedt, treedt er enig soelaas voor de werkgever in; enig: terwijl de premies van de nog niet 65-jarigen blijven stijgen, wordt slechts in één geval een besparing bereikt. Alleen bij een zeer groot personeel met een gelijkmatige verdeling van alle leeftijdsgroepen, zou er sprake kunnen zijn van een nagenoeg gelijk blijvende premielast, doch dit verschijnsel doet zich niet voor bij kleinere ondernemingen.

Na deze uiteenzetting wordt het duidelijk, dat het koopsommensysteem bij de b gevallen toegepast, nog grotere gevaren in zich bergt, omdat de pensioenbedragen in het b-systeem mede afhankelijk zijn van het salaris, dat juist bij de hogere leeftijden stijgt. Dit zal enerzijds wel tot gevolg hebben, dat het soelaas, na het afvallen van de eerste gepensioneerden, groter wordt, maar anderzijds de pensioenlast voor de nog in dienst zijnde groep, jaarlijks in aanzienlijke mate stijgt.

Ernstiger worden de moeilijkheden nog, wanneer een crisis optreedt, die de betaalcracht van de werkgever ondermijnt en hem noopt personeel te ontslaan. Hij zal dan in vele gevallen zijn oude geroutineerde krachten handhaven en daarmee relatief zijn pensioenlast verzwaren.

Doch ook voor de werknemer levert het koopsommen-systeem verholen gevaren op. Het heeft de tendentie salarisverbetering op latere leeftijd tegen te houden, terwijl het zeer de vraag mag worden geacht, of bij ontslag uit de huidige dienstbetrekking, een toekomstig werkgever bereid is de steeds zwaarder drukkende pensioenstortingen te blijven verrichten. Dit laatste geldt ook voor de werkgever die bij het begin zich op het koopsommen-systeem heeft willen vastleggen. Voor hem komt vroeg of laat de tijd, dat hij zich in redelijkheid zal moeten afvragen of deze last voor zijn onderneming nog wel is op te brengen. Bij het koopsommen-systeem is het verre van denkbeeldig, dat men later op zijn pensioentoezeggingen zal moeten terugkomen.

De vraag rijst, hoe het te verklaren is, dat dit systeem toch nog wel gebezigd wordt. Het antwoord ligt in de omstandigheid, dat het koopsommen-systeem op het moment van de toekenning van pensioenrechten, de minste financiële belasting op de werkgever legt en dat bij de concurrentie van levensverzekeringmaatschappijen, voor wie de inzet is het winnen van een relatie, de handig uitgespeelde argumentatie van het systeem, dat (in de aanvang!) de laagste lasten met zich medebrengt, in vele gevallen een goede kans biedt tot het winnen van de begeerde relatie.

Deze argumentatie is dan o.a. hierop gebaseerd, dat men aantoonde dat bij de premiestorting bij het koopsommensysteem een hoger pensioen-effect wordt bereikt, dan via het premie-systeem. Nemen wij weer het voorbeeld van een pensioenregeling, gebaseerd op f 25.— O.P. per dienstjaar op 65 jaar, dan moet voor een 25-jarige deelnemer een koopsom worden betaald van $\pm$ f 110.—, terwijl de jaarpremie f 192.— (voor $40 \times f 25.— = f 1000.—$ O.P.) zou bedragen. In de jaarpremie is evenwel de stijging van de toekomstige koopsommen verdisconteerd. Zo als eerder gezegd: het einde draagt de last.

Overigens is het koopsommen-systeem bovendien voor de betrokken verzekeringmaatschappij aantrekkelijk: bij stijging van de pensioentarieven (in verband met de stijging der levensduur) is de maatschappij slechts gedurende de contractperiode (meestal 5 jaar of korter) aan haar tarieven gebonden. De cliënt bijv. die in 1943 op het koopsommentarief heeft afgesloten zag zich in 1948 gedwongen het aanmerkelijk hogere tarief te aanvaarden. Bij het premiesysteem had hij blijvend voordeel gehad voor de gehele looptijd van het pensioen en alleen voor de verhogingen van de pensioenen en voor de nieuwe deelnemers was hem het verhoogde tarief berekend.

Nog duidelijker wordt dit, wanneer men zich realiseert, dat men vaak de werknemer een bepaald percentage van zijn salaris laat medebetalen. De totale bijdragen van de werknemers zullen dan ook telken jare een

geringer percentage van de in totaal te betalen premie vertegenwoordigen. In de praktijk ziet men dan ook herhaaldelijk, dat ondernemingen die aanvankelijk voor de argumentatie ten gunste van het koopsommen-systeem zijn gezwich, hierop later terugkomen.

Tenslotte moet opgemerkt worden, dat het koopsommensysteem een contaminatie inhoudt van twee ongelijkwaardige uitgangspunten. Enerzijds gaat het om vaststelling van een pensioenaanspraak, die uit een bepaalde formule (al dan niet in verband met salaris en leeftijd) wordt afgeleid. Anderzijds gaat het om de juiste financiering van de uitkomst van deze formule. Het is principieel fout om nu zonder meer een formule ter berekening van een pensioen-uitkomst te hanteren als de formule die tevens het tempo van de financiering zou moeten bepalen. Het is duidelijk, dat in het koopsommen-systeem voor de jongeren te weinig wordt betaald, zodat deze bij latere uit den diensttreding te kort zijn gedaan. Dit tekort belemmert hem zelf de pensioenregeling voort te zetten of een nieuwe werkgever te vinden die bereid is dit tekort aan te zuiveren. Het koopsommen-systeem bindt de werknemer, naarmate hij ouder wordt, op indirecte wijze tezeer aan een werkgever, tevens van wie alleen nog te hopen is, dat deze in staat zal blijven de groeiende pensioenlast te dragen.

Moge deze documentatie voor de accountant voldoende aanleiding zijn het koopsommen-systeem, wanneer zij dit op hun weg tegenkomen, met kracht te ontraden.