

DE KOOPSOMMEN-METHODE VOOR PENSIOEN-FINANCIERING

door ir W. Hoogendijk

In M.A.B. van Januari doet de heer Beuth in een kort artikel een aanval op de koopsommen-methode voor de financiering van de ouderdomspensioenen, toegekend door een particuliere onderneming. De zakelijke inhoud daarvan is reeds lang geleden, als bij voorbaat, weerlegd in het „Verzekeringsblad voor Nederland en België” van Februari 1939, zodat voor een bespreking van het artikel van de heer Beuth met een verwijzing daarnaar zou kunnen worden volstaan, ware het niet, dat in de heftige bewogenheid waarmee de heer Beuth zijn artikel geschreven heeft — een bewogenheid die doet denken aan de beste dagen van de strijd rondom het bimetallisme — de schrijver zich heeft laten verleiden tot het formuleren van een geheel nieuw verwijt, dat bepaald niet onbesproken mag blijven.

Het gebruikelijke betoog, zoals dat ook nu weer door de heer Beuth geleverd wordt, houdt de werkgever vóór, dat de *koopsom*, te betalen voor het pensioengedeelte, dat één *individuele werknemer* toekomt wegens dienst gedurende één jaar, ieder jaar iets *hoger* wordt, en dat dit stijgen nog geaccentueerd wordt door salarisstijging. Dit betoog is onweerlegbaar juist.

Aan de heer Beuth, die zich toch grondig verdiept heeft in de toekomstige gang van zaken, kan niettemin een ernstig te-kort aan fantasie verweten worden. Wat de heer Beuth blijkbaar geheel ontgaat, is dat er een kenmerkend verschil bestaat tussen enerzijds één individu, en anderzijds een groep werknemers van een onderneming, opgesloten tussen twee duidelijk aangegeven leeftijdsgrenzen, bv. van 25 tot 65 jaar. Van één individu moet erkend worden dat de leeftijd — helaas! — ieder jaar met één jaar oploopt. Bij een groep werknemers als zodanig ligt dat geheel anders. Zulk een groep bestaat normaliter uit een groepje jongeren, een groepje ouderen, en een middenmoot. Dat is nu zo, en dat zal over 10, 20 en 30 jaar nog zo zijn. Weliswaar zullen er op elke leeftijd ieder jaar andere werknemers zitten, maar met dezelfde pensioenaanspraken, en dus met dezelfde individuele koopsommen. Hieruit volgt dat de totale koopsom, in verhouding tot de totale pensioenaanspraak voor het betrokken dienstjaar, dat is dus de gemiddelde koopsom, of wel de *totale koopsom, uitgedrukt in een percentage van het totale in aanmerking komende salaris, ongeveer constant* blijft.

Ten bewijze van deze uitspraak gaan wij uit van een groep mannen tussen 25 en 65 jaar, met een leeftijdsspreiding als die der gehele Nederlandse mannenbevolking (op 1 Jan. 1953) tussen die leeftijden begrepen. Ter bekorting der berekeningen verdelen wij deze groep in vier leeftijdsklassen, elk van tien jaar, en veronderstellen we voor elke klasse dat de leeftijd der mannen gelijk is aan de centrale leeftijd der klasse; en verder veronderstellen we voor elke klasse een bepaald gemiddeld salaris. De fout die op die wijze gemaakt wordt is gering, en van te minder betekenis voor ons doel, n.l. het nagaan van de verandering van de gemiddelde koopsom door verandering van de leeftijdssamenstelling. Wij zullen daartoe uit onze standaard-groep, die wij een „volgroeide” groep noemen, een „oude” groep, en een „jonge” groep afleiden, en wel als volgens onderstaande Tabel I.

TABEL I.

Leeftijdsklassen	25—34	35—44	45—54	55—64	Totaal
	aantallen mannen				
„Volgroeide” groep	63	55	47	35	200
„Oude” groep					
in % van „Volgroeide”	40 %	60 %	80 %	100 %	
absoluut	39	50	57	54	200
„Jonge” groep					
in % van „Volgroeide”	100 %	80 %	60 %	40 %	
absoluut	84	59	38	19	200
Gemiddeld salaris	f 2500,—	f 4000,—	f 4500,—	f 5000,—	

Voor deze groepen gaan we nu de koopsommen berekenen voor twee gevallen. In het eerste geval onderstellen we dat het pensioen voor iedere deelnemer alleen van de diensttijd afhangt, en rekenen we eenvoudigheidshalve met f 1.— per dienstjaar. In het tweede geval wordt ondersteld dat het pensioen bovendien van het salaris afhangt en rekenen we met 1 % van het salaris voor elk dienstjaar. De koopsom voor een pensioen van f 1.— wordt voor elke centrale leeftijd ontleend aan de tarieven die de grote levensverzekeringmaatschappijen beschikbaar stellen voor het collectief verzekeren van werknemers als zodanig, vulgo de „collectieve tarieven”. Deze tarieven verschillen gelijk bekend van maatschappij tot maatschappij weinig of niets (ze kunnen niet anders dan weinig of niets verschillen, omdat alle maatschappijen haar beleggingen moeten plaatsen in dezelfde beleggingsmarkt, en alle maatschappijen rekening moeten houden met de sterfte-frequenties, nu en in een verre toekomst, van dezelfde Nederlanders (de koopsommen geven recht op O.P. op 65 jaar, betaalbaar maandelijks achteraf; geen restitutie bij overlijden).

TABEL II.

Leeftijds- klassen	Centr. lftd (C.L.)	Koopsom voor O.P. = f 1,— op C.L.	Aantal mannen in lftd- klasse	Gem. jaar- loon	Totaal jaar- loon	Koopsom voor O.P. = f 1,— p. man	= 1 % v. jrln.
		f		f	f	f	f
„Volgroeide” groep							
25—34	30	4,5	63	2500	157500	284	7087
35—44	40	5,6	55	4000	220000	308	12320
45—54	50	7,1	47	4500	211500	334	15016
55—64	60	9,7	35	5000	175000	340	16975
			200		764000	1266	51398

Bedraagt het te kopen pensioen per man f 1.—, dus totaal f 200,—, dan bedraagt de totale koopsom voor deze groep met deze leeftijdssamenstelling f 1266,—, dus gemiddeld f 6,33. Bedraagt het te kopen pensioen per man 1 % van het salaris, dus totaal f 7640,—, dan bedraagt de totale koopsom voor deze groep met deze leeftijds- en salarissamenstelling f 51398,—, dus gemiddeld 6,73 % van het totale salaris.

Past men nu dezelfde berekeningen toe op de „oude” en op de „jonge” groep, dan vindt men de volgende uitkomsten:

TABEL III.

	Volgroeide groep	Oude groep	Jonge groep
Gemiddelde koopsom in <i>f</i> per man voor O.P. = <i>f</i> 1,— p. man	<i>f</i> 6,33	<i>f</i> 6,92	<i>f</i> 5,81
Totale koopsom voor O.P. = 1 % v. sal. in % van totaal salaris	6,73 %	7,28 %	6,18 %

Uit deze tabel III blijkt, dat de invloed van het salaris betrekkelijk gering is, en bovendien, dat de kosten-verschillen bij de drie groepen nogal meevallen: de „oude” groep kost 9, resp. 8 % méér, en de „jonge” groep 8 % minder dan de „volgroeide”. Men kan natuurlijk veronderstellen, dat de groep nog sterker veroudert of verjongd wordt; maar een onderneming van enige omvang kan nu eenmaal nòch een oude-mannenhuis zijn, nòch een bewaarschool. Met kennelijk absurde supposities bewijst men niets.

De heer Beuth schijnt de koopsommen-methode toelaatbaar te achten voor zeer grote groepen; dat schijnt mij inconsequent: ook grote groepen kunnen verouderen en jonger worden. Toegegeven moet wèl worden, dat toepassing der koopsommenmethode enige omzichtigheid vraagt, en enig inzicht en ervaring; ook overleg met de werkgever, die van de gevolgen op de hoogte moet worden gebracht. Wie de methode onder alle omstandigheden aanbeveelt, kent zijn vak niet; wie haar onder alle omstandigheden afkeurt, ook niet.

Men kan de koopsommen-methode ook andersom toepassen; zij heet dan de „pensioenboekjes-methode”, en in die vorm en onder die naam werd zij vooral vroeger nogaleens toegepast (ook nu weer, door 'n paar bedrijfspensioenfondsen, om bepaalde redenen). Voor iedere deelnemer wordt dan *hetzelfde bedrag*, of *hetzelfde percentage* van het loon gestort. De kosten voor de werkgever liggen dan, zelfs per werknemer, geheel vast, maar dan komt er een ander bezwaar te voorschijn. Immers voor deze stortingen wordt dan het pensioen gevestigd dat overeenkomt met de *leeftijd bij storting*. Voor de jongere wordt dan on-evenredig véél pensioen gevestigd, en voor de oudere on-evenredig weinig. Dat is niet wat de werkgever eigenlijk bedoelt, immers hem is het er in de eerste plaats om te doen, dat de werknemers, die bij *hem* 65 jaar worden, een behoorlijk pensioen krijgen. Richt hij zijn regeling zó in, dat de jongeren, bij ontslag, on-evenredig véél pensioen meekrijgen, dan betekent dat een benadeling van zijn ouderen. En als hij dan nog bovendien te zorgen heeft voor een financiering van pensioen voor verstreken dienstjaren, dan wordt het bepaald heel moeilijk voor hem.

Eenzelfde verschijnsel doet zich voor bij toepassing van de door de heer Beuth aanbevolen jaarpremie-methode. De jaarpremie is een soort gemiddelde tussen de eerste en laagste, en de laatste en hoogste koopsom; dat geldt voor alle leeftijden van toetreding. De totale jaarpremie ligt dus hoger dan de totale koopsom, en wel ca. 20 à 25 %. Dat betekent dat de werkgever, wiens budget niet meer dan een bepaalde belasting voor pensioenen toelaat, bij toepassing van de jaarpremie-methode het pensioenbedrag of het pensioenpercentage per dienstjaar, lager zal moeten stellen dan bij toepassing der koopsommen-methode mogelijk zou zijn geweest.

Nu is het zó, dat elke individuele jaarpremie vast ligt; de totale jaarpremie zal echter dalen, n.l. telkens als een oudere wegens pensionnering, overlijden of ontslag vervangen wordt door een jongere (zoals normaliter geschiedt). De werkgever zal dus, bij gelijke kosten, het percentage op

den duur, en langzamerhand, iets hoger kunnen stellen, maar daarvan profiteren dan weer alleen de jongeren, want de inmiddels ingegane pensioenen zullen op het onbevredigend lage percentage blijven staan.

Maar er is over de jaarpremie-methode nog meer te zeggen. Past men haar toe, dan betaalt men, zoals we gezien hebben, de eerste helft van de diensttijd (toekomstige diensttijd) méér dan nodig zou zijn geweest voor de verwerving van het reglementaire pensioen per dienstjaar. Wat gebeurt er nu, als de fictie, dat elke man tot de pensioenleeftijd in dienst blijft, niet bewaarheid wordt? Wat gebeurt er, anders gezegd, bij „verloop“?

Bij verloop kan de verzekering premievrij worden gemaakt of voor eigen rekening worden voortgezet (we laten afkoop ter zijde, omdat de afkoopmogelijkheid door de Pensioen- en spaarfondsenwet sterk beperkt wordt). Wordt een verzekering van ouderdomspensioen, gesloten tegen jaarpremie, premievrij gemaakt, dan heeft de verzekeringmaatschappij méér ontvangen dan zij volgens de koopsommenmethode zou hebben ontvangen. Behalve het reglementaire pensioen, dat volgens de koopsommenmethode zou zijn gevestigd, kan de verzekeringmaatschappij méér geven; of dat nu „maximum-rendement“ of „verhoogd evenredig“ heet, doet niet ter zake. Het extra offer, alles wat de werkgever méér heeft betaald dan nodig is, komt dus aan de scheidende werknemer ten goede, en betekent dus onvermijdelijk weer een benadeling van de werknemers, die blijven. Ook als de scheidende werknemer in staat wordt gesteld zijn verzekering voor eigen rekening voort te zetten, profiteert hij van de jaarpremie-methode, wederom een profijt, ontstaan uit de benadeling van de blijvers. Nu is het heel mooi en sociaal gevoeld, als de werkgever zijn regeling zó in elkaar zet, dat de scheidenden wat extra's meekrijgen, maar hij zal dat niet goed kunnen verantwoorden, als de blijvers benadeeld worden.

Het verwijt dat de heer Beuth, en vóór hem vele anderen, de koopsommen-methode aanwrijft, n.l. dat zij de kosten van het heden zou verleggen naar de toekomst, behoort dus te worden omgekeerd: aan de jaarpremie-methode kan worden verweten, dat zij de toekomstige kosten naar het heden trekt, en zulks zonder goede gronden en ten koste der oudere werknemers.

De heer Beuth heeft, zoals in de aanvang dezes reeds is opgemerkt, een nieuw verwijt tegen de koopsommen-methode toegevoegd aan de gebruikelijke. Hij heeft aangevoerd, dat bij de concurrentie der levensverzekeringmaatschappen de „handig uitgespeelde argumentaties van het koopsommensysteem“ in vele gevallen „goede kans biedt voor het winnen der relatie“. De heer Beuth beweert dus, dat een of meer levensverzekering-maatschappijen (die hij toch wel zal willen veronderstellen tenminste even deskundig te zijn als hij, en over ten minste evenveel practische ervaring te beschikken) — door de concurrentie er toe verleid worden de werkgever een methode aan te praten, wetende dat zij eigenlijk niet aanbevelenswaardig, minderwaardig, of zelfs gevaarlijk is, en zulks door een „handig gespeelde argumentatie“ en wel „om een relatie te winnen“. Indien de heer Beuth niet bedoeld heeft te insinueren, dan zijn deze uitlatingen toch op zijn minst ondoordacht.

De koopsommenmethode heeft haar grote vlucht genomen in Amerika. Daar hadden de grote L.V. maatschappijen, als Metropolitan Life Ins. Co vooraan, enorm succes geboekt met Group Life Insurance, een vorm van verzekering waarbij de werkgever van de verz. mij bedong de uitbetaling van b.v. één jaar salaris ingeval de werknemer tijdens de dienst-

betrekking kwam te overlijden; daarna wensten de grote relaties verder te gaan, en met name aan de Metropolitan werd verzocht nu ook een methode uit te werken voor de oplossing van het pensioenprobleem, omdat deze relaties genoeg hadden van „eigen beheer”. „Nothing fortunate” — de verzuchting is van E. C. McDonald, een van Amerika's meest vooraanstaande actuarissen „ever seems to happen to a pension fund”. En ofschoon niet bijzonder gesteld op pensioenverzekeringen, gaf de Met. aan de wensen van haar grote policy-holders gehoor, en bood zij aan, wat genoemd werd de verzekering van „Group Annuities”, echter niet dan nadat zij de methode (de koopsommenmethode wel te verstaan) gedurende enige jaren in de practijk had toegepast op haar eigen personeel van toen rond 55.000 personen en op grond van de opgedane ervaring had gecorrigeerd.

Dat de Metropolitan de methode van Group Annuities opstelde was niet om, tegen de concurrentie in, „relaties te winnen”, want die relaties had zij al. *De koopsommenmethode is het antwoord dat de verzekering-maatschappijen te geven hebben op „eigen beheer”.*

Nu wordt de zaak interessant, ook voor de heer Beuth. „Eigen Beheer” heeft in ieder geval dit voordeel, dat de *volle verloopwinst in het fonds blijft*. En die verloopwinst was veelal zeer belangrijk, vooral zolang de werknemer, bij beëindiging der dienstbetrekking vóór de pensioenleeftijd, alleen recht had op restitutie van zijn eigen stortingen, soms verhoogd met enige rente. Alles wat de werkgever voor hem gestort had, bleef in het fonds en verlichtte dus des werkgevers lasten. Nu is het waar, dat de Pensioen- en spaarfondsenwet de werkgever gaat verplichten zijn pensioenreglement zo in te richten, dat bij beëindiging der dienstbetrekking na meer dan vijf jaar deelneming de werknemer ook recht krijgt op het werkgeversdeel van het pensioen, en daardoor zal de verloopwinst geringer worden. Maar als dan de werkgever de pensioenen financiert door betaling van vaste jaarpremïën, dan gaat, zoals we boven gezien hebben, de scheidende werknemer met de verloopwinst strijken. De overgang van de regeling onder eigen beheer, waarbij de volle verloopwinst aan de werkgever toeviel, naar een verzekeringssysteem, waarbij de verloopwinst aan de scheidende werknemer toevalt, zou voor een aantal fondsen in eigen beheer een zodanige lasten-verzwaring betekenen dat „verzekeren” prohibitief wordt, tenzij de koopsommenmethode toegepast wordt, want dan krijgt de werknemer niets meer dan hem reglementair toekomt.

De heer Beuth acht het koopsommensysteem voor de verz. mij aantrekkelijk; hij wijst op de vrijheid die deze heeft, na ommekomst van de contracttermijn een hoger tarief te vragen, en hij herinnert dan aan het stijgen van de vóór-oorlogse tarieven tot het huidige niveau. De opmerking is juist, maar de heer Beuth stelt het verschil overdreven groot voor. Het is waar dat de werkgever voordeel zou hebben gehad bij het premiesysteem op het lage tarief, maar in de eerste plaats zou hij bij het premiesysteem aanzienlijk meer hebben moeten betalen, waartegen (bij die lage tarieven) bij ontslag het slechts zuiver evenredig berekende premievrije pensioen zou staan. Bovendien is de tariefstijging vooral van belang geweest voor de lage leeftijden (waarop het ontslag het vaakst voorkomt!) en zijn sedert de oorlog de lonen verdubbeld of verdrievoudigd, en voor de daarbij behorende pensioenverhogingen moeten de verhoogde tarieven betaald worden. De oorspronkelijke portefeuille zal dus sterk geslonken zijn, zodat van het door de heer Beuth bedoelde voordeel niet veel werkelijkheid geworden is. Maar ten slotte is dit alles verleden tijd. Geen

deskundige — met uitzondering wellicht van de heer Beuth — verwacht althans in de naaste toekomst een tariefstijging.

De heer Beuth laat na er aan te herinneren, dat ook de jaarpremiemethode voor de verz. mijen iets aantrekkelijks heeft. Immers volgens een hier te lande gevestigd, en door de Verzekeringskamer gelegaliseerd inzicht, worden pensioenen in de „stand” — het totaal verzekerde bedrag — opgevoerd voor 10 maal het pensioenbedrag. Als voor één werknemer, die 25 jaar oud is, en een salaris heeft van f 4000,— een pensioenregeling wordt gemaakt van $1\frac{1}{2}$ % per dienstjaar, dus van f 60,— per dienstjaar, dan wordt onder de koopsommen-methode een pensioen ingeschreven, elk jaar, van f 60,—; de „stand” wordt dan geleidelijk verhoogd, namelijk ieder jaar met f 600,—. Maar is de jaarpremiemethode toegepast, dan wordt dadelijk voor hem ingeschreven een pensioen voor de volle 40 dienstjaren, dus van f 2400,—, en dat bedrag komt dan in ééns in de stand voor f 24000,—. Dat bedrag zal wel weer worden afgeboekt bij premievrij maken, maar zolang het in de stand staat, staat het in de stand. Men moge een dergelijke overweging futiel achten, dat zij geldt, is zeker.

De heer Beuth heeft nog enkele bezwaren tegen de koopsommenmethode opgesomd; zo ziet hij er een tendentie in, dat salarisverbeteringen op hogere leeftijden tegengehouden worden. Waarom die tendentie niet zou bestaan onder de jaarpremiemethode, toont hij niet aan. Die tendentie bestaat steeds, ook zelfs bij eigen beheer, maar het is moeilijk aan te nemen dat een werkgever die de invoering van een pensioenregeling voor zijn onderneming gewenst acht, plotseling op zijn zakelijk en sociaal oordeel zou terugkomen, wegens de toch stellig geringe extra stijging der pensioenkosten door salarisstijging (op onverschillig welke leeftijd en onverschillig welke financieringsmethode wordt toegepast). Dat de werkgever er wel eens tegenop ziet, salarisverhogingen toe te kennen is zeker, maar de verhoging zelf is een zo zware last, dat de paar procent extra pensioenlast geen grote rol kan spelen.

Dat ondernemingen herhaaldelijk van het koopsommensysteem overgaan op het jaarpremiestelsel was ons niet zo opgevallen. Maar de heer Beuth zegt dat „men” dat „in de practijk herhaaldelijk ziet”, en dan zal dat wel zo zijn.

Noot van de Redactie: Met de opneming van het artikel van de Heer Hoogendijk sluiten wij de discussie.