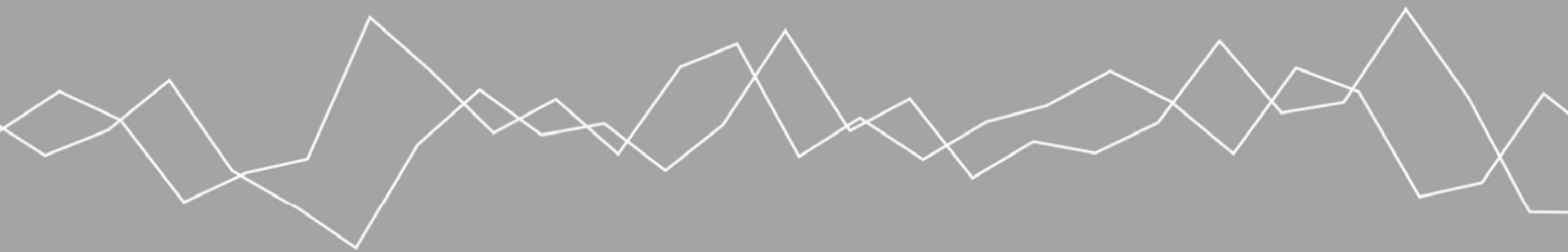


## De praktijk van waardeoverdracht





Amsterdam, september 2010  
In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## De praktijk van waardeoverdracht

Caroline Berden  
Lucy Kok

Met medewerking van:  
Ivor Witte, Montae Advies



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

*SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.*

SEO-rapport 2010-52  
ISBN 978-90-6733-578-2

Copyright © 2010 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	<b>i</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>1</b>
1.1 Aanleiding.....	1
1.2 Onderzoeksvragen .....	1
1.3 Onderzoeksaanpak.....	2
1.4 Leeswijzer .....	2
<b>2 Individuele waardeoverdracht</b> .....	<b>3</b>
2.1 Doel waardeoverdracht .....	3
2.2 Systematiek .....	3
2.3 Procedure en termijnen .....	5
2.4 Administratiekosten .....	6
<b>3 Omvang en stromen</b> .....	<b>9</b>
3.1 Beschrijving werknemersenquête .....	9
3.2 Baanwisselaars.....	11
3.3 Hoe vaak komt waardeoverdracht voor.....	12
3.4 Stromen.....	14
<b>4 Effecten en knelpunten</b> .....	<b>19</b>
4.1 Keuze van de deelnemer .....	19
4.2 Meegeven van buffers.....	22
4.3 Verschillen in rekenregels .....	23
4.4 Partnerpensioenhiat.....	28
4.5 Opschorten waardeoverdracht bij onderdekking.....	29
4.6 Uitvoeringsproblemen.....	29
4.7 Voor- en nadelen voor partijen.....	30
<b>5 Beantwoording onderzoeksvragen</b> .....	<b>33</b>
<b>Literatuur</b> .....	<b>37</b>
<b>Bijlage A Resultaten werknemersenquête</b> .....	<b>39</b>
<b>Bijlage B Aantal waardeoverdrachten</b> .....	<b>47</b>
<b>Bijlage C Aanpassing van de data</b> .....	<b>49</b>



## Samenvatting

Om pensioenverlies tegen te gaan bestaat sinds 1994 het wettelijk recht op waardeoverdracht. Sinds 1994 heeft zich in pensioenland een aantal veranderingen voorgedaan die hun weerslag hebben gehad voor de waardeoverdracht. Zo heeft een overgang plaatsgevonden van eindloon naar middelloonregelingen en is vaak het nabestaandenpensioen van opbouwbasis omgezet naar een pensioen op risicobasis.

Deze veranderingen hebben geleid tot een aantal knelpunten in het huidige systeem van waardeoverdracht. SEO Economisch Onderzoek heeft in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de praktijk rondom waardeoverdracht in kaart gebracht als eerste stap in het proces om na te gaan of een heroverweging van het systeem nodig is. Daarbij zijn de omvang van waardeoverdracht en de financiële stromen in beeld gebracht alsmede de effecten van waardeoverdracht op pensioenfondsen en verzekeraars en de knelpunten die daaruit voortvloeien.

Voor het in kaart brengen van de omvang en stromen van waardeoverdracht is gebruikgemaakt van een enquête uitgezet onder mensen die van baan zijn gewisseld. Deze steekproef van baanwisselaars blijkt vaker pensioen op te bouwen bij verzekeraars vergeleken met de gehele populatie werknemers in Nederland. Mogelijk is het aantal geschatte waardeoverdrachten van en naar verzekeraars als gevolg hiervan een overschatting. De kosten en de effecten van waardeoverdracht en de daarbij gepaard gaande knelpunten zijn achterhaald via interviews met pensioenuitvoerders.

### Omvang en stromen

Per jaar veranderen ongeveer 500.000 werknemers van werkkring (CBS). Bij benadering gaan 405.000 werknemers van een pensioenregeling bij de oude werkgever naar een pensioenregeling bij een nieuwe werkgever. Hiervan wisselen 111.400 personen wel van werkkring en werkgever, maar blijven bij zowel de nieuwe als oude werkgever aangesloten bij dezelfde pensioenregeling. In totaal kunnen dus 293.600 baanwisselaars een waardeoverdracht doen. Van deze baanwisselaars die waarde kunnen overdragen vraagt 42% (ongeveer 123.300 personen) een offerte aan voor waardeoverdracht. Een deel van deze offerteverzoeken leidt niet tot een waardeoverdracht, hetzij omdat de offerte niet wordt geaccepteerd door de deelnemer zelf, hetzij omdat de aanvraag wordt afgewezen door de pensioenuitvoerder(s) of vanwege andere omstandigheden. Uiteindelijk dragen 114.600 van hen ook daadwerkelijk pensioenaanspraken over. Dit betekent dat zo'n 179.100 baanwisselaars hun waarde achterlaten bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever.

Meer dan de helft van alle waardeoverdrachten vindt plaats tussen middelloonregelingen. De verdeling van de 114.600 waardeoverdrachten tussen de verschillende regelingen is weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel 1.1 Meeste waardeoverdrachten tussen middelloonregelingen**

	Regeling nieuwe werkgever:			Totaal uitgaand
	Eindloon	Middelloon	Beschikbare premie	
Regeling oude werkgever:				
Eindloon	9.600	8.100	1.500	19.200
Middelloon	7.100	61.500	7.600	76.200
Beschikbare premie	2.000	6.100	11.100	19.200
Totaal inkomend	18.700	75.700	20.200	114.600

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van werknemersenquête.

Bij een ruime meerderheid van de baanwisselaars die waarde overdraagt gaat het om pensioen dat in vijf jaar of minder is opgebouwd. Er mag dus worden gesteld dat bij meer dan de helft van de waardeoverdrachten het kleine pensioenen betreft. Hoe de financiële stromen tussen de verschillende pensioenuitvoerders eruit zien is zichtbaar gemaakt in Tabel 1.2. Hierbij is uitgegaan van een gemiddelde overdrachtswaarde van € 15.000. Er wordt jaarlijks naar schatting € 1,7 miljard aan pensioenwaarde overgedragen tussen pensioenuitvoerders.

**Tabel 1.2 Grootste waardeoverdrachtstroom (in miljoenen euro's) tussen verzekeraars**

	Regeling nieuwe werkgever:			Totaal uitgaand
	Bedrijfstak-pensioenfondsen	Ondernemings-pensioenfondsen	Pensioen-verzekeraar	
Regeling oude werkgever:				
Bedrijfstakpensioenfondsen	410	85	132	627
Ondernemingspensioenfondsen	108	31	116	255
Pensioenverzekeraar	209	132	495	836
Totaal inkomend	727	248	743	1.718

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van werknemersenquête.

## Uitvoeringskosten

Aan waardeoverdracht zijn administratieve kosten verbonden voor zowel de oude als de nieuwe pensioenuitvoerder. Een inkomende waardeoverdracht kost een pensioenuitvoerder ongeveer € 180 à € 240 en een uitgaande € 60 à € 120 aan geleverde inspanningen. Een waardeoverdracht kost de beide pensioenuitvoerders samen dus in totaal tussen de € 240 en € 360. Bij grote uitvoerders liggen de kosten lager dan bij kleine uitvoerders, vanwege schaalvoordelen. Als gevolg van waardeoverdracht vervallen de kosten die pensioenuitvoerders hebben als deelnemers hun waarde bij verandering van werkkring achterlaten. Tot aan het moment van pensioen zijn dat de kosten van slapers en daarna gaat het (voornamelijk) om de kosten van het uitkeren van het pensioen. Uit de enquête komt naar voren dat de gemiddelde persoon die een waardeoverdracht doet 36 jaar is. Deze persoon zou dus maximaal 29 jaar slaper zijn geworden zonder waardeoverdracht en uitgaande van de huidige leeftijdsverwachting zou deze 20 jaar uitkeringsgerechtigd zijn. De slaperkosten en kosten van het uitkeren van het pensioen samen komen voor de gemiddelde persoon die een waardeoverdracht doet ongeveer overeen met de kosten van een waardeoverdracht.



## Effecten en knelpunten

Deelnemers hebben weinig kennis van waardeoverdracht. Zij kiezen vooral voor waardeoverdracht om alle pensioenaanspraken in één hand te hebben. Zij hebben voordeel van waardeoverdracht als de indexatie van actieve rechten in de nieuwe regeling hoger is dan indexatie van slapersrechten in de oude regeling en als sprake is van reparatie van het partnerpensioenhiat. Gemiddeld hebben deelnemers voordeel van waardeoverdracht, maar in individuele gevallen kunnen werknemers nadeel hebben van waardeoverdracht.

De nieuwe werkgever heeft nadeel van waardeoverdracht als deze een direct verzekerde regeling heeft met een defined benefit karakter. Per jaar moet een bijbetaling worden gedaan door werkgevers bij ca 26.000 waardeoverdrachten. Deze kan in de praktijk erg laag zijn omdat de overgedragen waarde laag is. Het kan echter ook gaan om grote bedragen. Op basis van gegevens van één verzekeraar schatten we dat 40% à 50% van deze waardeoverdrachten plaatsvindt in het midden- en kleinbedrijf. De oude werkgever heeft voordeel van waardeoverdracht als deze een direct verzekerde regeling heeft met een defined benefit karakter, omdat hij geld terug krijgt.

Uit interviews met pensioenuitvoerder komt naar voren dat buffers niet worden meegegeven bij een uitgaande waardeoverdracht. Omdat geen buffers worden overgedragen, zorgt een inkomende waardeoverdracht dus voor een verlaging van de dekkingsgraad en een uitgaande overdracht tot een verhoging van de dekkingsgraad bij pensioenfondsen. Verzekeraars hebben geen buffers en kunnen deze dus ook niet meegeven.

De uitvoering van waardeoverdracht is complex en hangt af van verschillende factoren. Uitvoerders vinden het lastig dat ze in verschillende fasen van de procedure afhankelijk zijn van anderen en dat alle communicatie op papier verloopt. Onderdekking vergroot de complexiteit omdat het proces steeds opnieuw moet worden opgeschort en bij voldoende dekking weer opgestart. Ook hierover moet steeds gecommuniceerd worden met andere betrokken partijen.

Overige deelnemers van pensioenfondsen hebben nadeel van waardeoverdracht als zij zijn aangesloten bij een pensioenfonds met meer inkomende dan uitgaande waardeoverdrachten. Dat komt doordat bij inkomende waardeoverdrachten geen buffer wordt meegegeven ter financiering van toekomstige indexaties. Hierdoor heeft een fonds met meer inkomende waardeoverdrachten minder mogelijkheden om te indexeren ten opzichte van een situatie waarin geen waardeoverdrachten zouden plaatsvinden. Voor deelnemers in pensioenfondsen met meer uitgaande waardeoverdrachten geldt het omgekeerde. Doordat de buffers niet worden meegegeven ontstaat er meer ruimte voor indexering van de rechten van de overige deelnemers in het fonds.

Per saldo hebben deelnemers die hun waarde overdragen gemiddeld voordeel van waardeoverdracht. Nadeel hebben nieuwe werkgevers en deelnemers in fondsen met meer inkomende dan uitgaande waardeoverdrachten. Voor de maatschappij als geheel levert de mogelijkheid van waardeoverdracht waarschijnlijk een beperkt voordeel op.



# 1 Inleiding

*Het huidige systeem van waardeoverdracht kent een aantal knelpunten en roept de vraag op of het systeem moet worden aangepast. Het in kaart brengen van de praktijk rondom waardeoverdracht is een eerste stap om na te gaan of een heroverweging van het systeem nodig is.*

## 1.1 Aanleiding

Het belangrijkste doel van het recht op waardeoverdracht dat in 1994 in de Pensioen- en spaarfondsenwet is geïntroduceerd, was en is het voorkomen van pensioenbreuk. Sinds 1994 heeft zich in pensioenland een aantal veranderingen voorgedaan die hun weerslag hebben gehad op het thema van waardeoverdracht. Deze veranderingen hebben geleid tot het huidige systeem van waardeoverdracht dat een aantal knelpunten kent. Dit roept de vraag op of het systeem van waardeoverdracht moet worden heroverwogen. Alvorens een besluit te nemen over een verandering van het systeem heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) meer informatie nodig. Daarom onderzocht SEO Economisch Onderzoek voor het ministerie de praktijk van waardeoverdracht.

## 1.2 Onderzoeksvragen

De rapportage geeft een beschrijving van de praktijk van waardeoverdracht. Daarbij is enerzijds de omvang van waardeoverdracht en de financiële stromen in beeld gebracht en anderzijds de effecten van waardeoverdracht op pensioenfondsen en verzekeraars en de knelpunten die daaruit voortvloeien.

De rapportage beantwoordt de volgende vragen van het ministerie:

1. Hoe vaak komt waardeoverdracht voor? Hoe vaak kiezen deelnemers voor waardeoverdracht en hoe vaak laten deelnemers hun waarde achter?
2. Welk soort regelingen zijn betrokken bij waardeoverdrachten? Hoe vaak van middelloon naar middelloon, van eindloon naar middelloon en v.v., van middelloon naar premieovereenkomst en v.v., etc.?
3. Welke bedragen gaan er per jaar per pensioenfonds/verzekeraar om bij individuele waardeoverdracht (inkomende en uitgaande)?
4. Hoe zitten de financiële stromen tussen fondsen onderling, tussen verzekeraars onderling en tussen fondsen en verzekeraars in elkaar?
5. Wie ondervindt financieel nadeel en wie voordeel?
6. Wat is de omvang van de bijbetalingsproblematiek?
7. Worden er wel eens buffers meegegeven bij waardeoverdracht?
8. Is er, en zo ja wat is het, effect van waardeoverdracht op het niveau van de dekkingsgraad bij pensioenfondsen?
9. Wat kost het administreren en onderhouden van het slapersbestand van de verschillende pensioenuitvoerders?

10. Welke knelpunten zijn er volgens de pensioenuitvoerders (tekorten of overschotten in de waardeoverdracht, administratieve of organisatorische knelpunten)?

### 1.3 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestond uit dataverzameling gevolgd door een analyse van de verzamelde data. De benodigde data zijn verkregen via een viertal wegen, te weten:

- een online enquête onder werknemers die van werkgever zijn veranderd in 2006 of 2007;
- interviews met pensioenuitvoerders; zeven uitvoerders zijn direct gesproken, twee uitvoerders hebben hun informatie schriftelijk gegeven.
- een enquête onder verzekeraars;
- geaggregeerde DNB-gegevens.

### 1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de systematiek en procedure van waardeoverdracht. Ook beantwoordt dit hoofdstuk onderzoeksvraag 9 waarbij wordt gekeken naar de hoogte van de administratiekosten van waardeoverdracht. Hoofdstuk 3 brengt de omvang en de stromen van waardeoverdracht in kaart door onderzoeksvragen 1 tot en met 4 te beantwoorden. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de effecten van waardeoverdracht en de knelpunten die zich voordoen en beantwoordt daarmee onderzoeksvragen 5, 6, 7, 8 en 10. Tot slot toont hoofdstuk 5 de antwoorden op de onderzoeksvragen.

## 2 Individuele waardeoverdracht

*De systematiek die gehanteerd wordt bij individuele waardeoverdracht volgt een vast stramien. Zo bevat de procedure verschillende stappen waaraan de deelnemer, de oude en de nieuwe pensioenuitvoerder gebonden zijn, met wettelijke vastgestelde termijnen. Daarnaast zijn er administratieve kosten gemoeid met waardeoverdracht.*

### 2.1 Doel waardeoverdracht

Doel van waardeoverdracht is het tegengaan van pensioenbreuk. Om pensioenverlies tegen te gaan, bestaat sinds 1994 het wettelijk recht om bij verandering van werkgever de opgebouwde pensioenrechten bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever mee te nemen en in te brengen in de pensioenregeling van de nieuwe werkgever. Het risico van pensioenverlies is vooral groot als pensioen wordt opgebouwd via een eindloonregeling. De hoogte van het pensioen is bij deze regeling gebaseerd op het salaris dat de werknemer verdient op de pensioendatum of het moment van uitdiensttreding. Een salarisverhoging telt bij de eindloonregeling mee over alle verstreken jaren. Vertrek uit een eindloonregeling is dus nadelig als pensioenrechten niet mogen worden meegenomen, omdat toekomstige salarisstijgingen in dat geval niet meer meetellen bij de pensioenberekening in de oude eindloonregeling.

Bij de middelloonregeling en beschikbare premiereregeling is geen sprake van een dergelijk pensioenverlies, omdat de hoogte van het ouderdomspensioen bij beide regelingen alleen afhangt van toekomstige salarisontwikkelingen (aangenomen dat de indexering in de oude en de nieuwe regeling gelijk is). Bij de middelloonregeling is het pensioen gebaseerd op het gemiddelde loopbaansalaris gedurende de periode dat de werknemer deelneemt aan de pensioenregeling. Bij de beschikbare premiereregeling is de hoogte van het ouderdomspensioen afhankelijk van het rendement op de ingelegde premie en het inkooptarief op de pensioendatum. Het pensioen is dus niet meer direct gekoppeld aan het salaris. Pensioenverlies doet zich bij vertrek uit een middelloonregeling voor als het opgebouwde pensioenrecht als slaper op een lager niveau of niet wordt geïndexeerd.

In 1994 had driekwart van de actieve deelnemers een eindloonregeling (PVK, 2007). Anno 2009 is dat nog maar 1%. Een belangrijk voordeel van de werknemer bij waardeoverdracht is daarmee weggefallen. Dat betekent niet dat waardeoverdracht geen voordelen heeft voor deelnemers. In Paragraaf 4.1 wordt verder ingegaan op de omstandigheden waarin waardeoverdracht voordelig is voor werknemers.

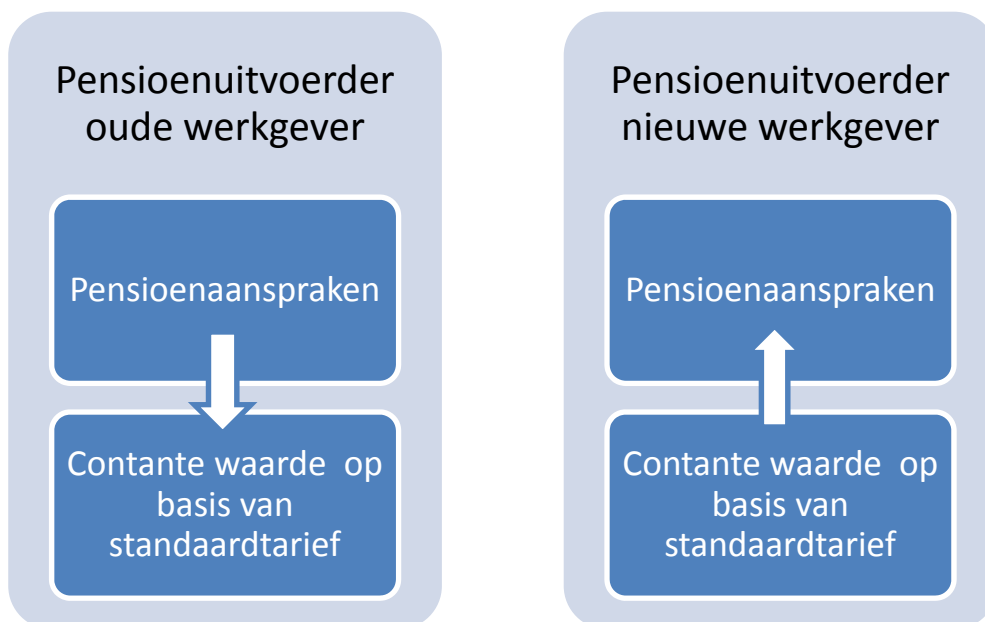
### 2.2 Systematiek

De ontvangende pensioenuitvoerder waarborgt dat de contante waarde, dat is de actuariële waarde, van de door de deelnemer te verwerven pensioenaanspraken ten minste gelijk is aan de op dezelfde grondslagen (standaardtarief) berekende waarde van de over te dragen pensioenaanspraken. De overdragende en de ontvangende pensioenuitvoerder brengen in het kader van de waardeoverdracht geen kosten in rekening bij de (gewezen) deelnemer. Dit betekent

dat wanneer de pensioenuitvoerders van de oude en de nieuwe werkgever een identieke pensioenregeling uitvoeren de werknemer exact dezelfde pensioenaanspraken terug krijgt bij de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever.

Voor pensioenaanspraken die voortvloeien uit een eindloon- of middelloonregeling is de afkoopsom gelijk aan de contante waarde van de over te dragen nominale aanspraken op de overdrachtsdatum. Deze afkoopsom wordt berekend op basis van het standaardtarief. Het standaardtarief is gelijk aan de wettelijk voorgeschreven grondslagen bij individuele waardeoverdrachten. Vervolgens wordt deze contante waarde gebruikt door de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever om op basis van hetzelfde standaardtarief nieuwe pensioenaanspraken te berekenen in de nieuwe pensioenregeling. Dit betekent dat alleen een afwijking in de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de oude pensioenregeling kan leiden tot verschillende pensioenaanspraken van de verschillende pensioenvormen bij de nieuwe pensioenuitvoerder na conversie.

**Figuur 2.1** Systematiek individuele waardeoverdracht



Bron: SEO Economisch Onderzoek.

Bij een waardeoverdracht vanuit een beschikbare premieregeling werkt deze systematiek niet. Er is dan geen sprake van een nominale aanspraak. De overdrachtwaarde wordt in dat geval berekend op basis van de actuariële grondslagen van de overdragende uitvoerder, dat zijn de grondslagen die deze uitvoerder hanteert voor de vaststelling van de technische voorzieningen (artikel 25 lid 4 Besluit uitvoering Pensioenwet en artikel 20 Regeling PW).

## 2.3 Procedure en termijnen

Volgens artikel 71 lid 3 Pensioenwet bestaat de verplichting tot meewerken aan waardeoverdracht wanneer de deelnemer binnen zes maanden na de aanvang van de verwerving van pensioenaanspraken in een nieuwe regeling een opgave van zijn pensioenaanspraken heeft gevraagd aan en daarna een verzoek tot waardeoverdracht heeft ingediend bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Als de deelnemer het verzoek doet na zes maanden na de aanvang van het verwerven van pensioenaanspraken dan bestaat er een bevoegdheid tot waardeoverdracht. Dit houdt in dat de pensioenuitvoerders aan het verzoek mogen meewerken maar daartoe niet verplicht zijn, artikel 75 lid 1 Pensioenwet. Als de overdragende of de ontvangende pensioenuitvoerder een pensioenfonds is waarbij sprake is van een dekkingstekort (kortweg: een dekkinggraad minder dan 100) dan is waardeoverdracht wettelijk niet toegestaan. Artikel 72 Pensioenwet schort de plicht tot waardeoverdracht dan op. De verplichting tot waardeoverdracht wordt ook opgeschort wanneer de overdragende of de ontvangende pensioenuitvoerder een verzekeraar is waarop de noodregeling van toepassing is of die failliet is. Hetzelfde geldt als de overdragende pensioenuitvoerder een verzekeraar is en er aanvullende bijdragen van de werkgever noodzakelijk zijn en de financiële toestand van de werkgever blijkens een accountantsverklaring die aanvullende bijdragen niet toelaat. De plicht tot waardeoverdracht herleeft wanneer wordt vastgesteld dat zowel bij de overdragende als de ontvangende pensioenuitvoerder geen sprake meer is van bovengenoemde situaties. Zie voor dit alles artikel 72 Pensioenwet.

De aanvang van de verwerving van pensioenaanspraken is het moment waarop een risicodekking (bijvoorbeeld voor partnerpensioen) dan wel de opbouw van pensioen start. Dit hoeft dus niet gelijk te zijn aan de datum van indiensttreding, al is dat wel gebruikelijk. In de uitzendbranche geldt bijvoorbeeld dat een uitzendkracht pas pensioenaanspraken verwerft wanneer deze minimaal 26 weken via een uitzendbureau heeft gewerkt.

De procedure voor waardeoverdracht is nader uitgewerkt in het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. Het Besluit regelt de verschillende stappen in het proces van waardeoverdracht en de doorlooptijden. De betrokken uitvoerders zijn gehouden aan de gestelde termijnen. In het Besluit is een rentevergoeding geregeld (art. 23 lid 4) en is vastgelegd dat overschrijding van de termijnen niet aan de deelnemer kan worden tegengeworpen (art. 24). Los hiervan kan een deelnemer die schade lijdt door overschrijding van de termijnen de gebruikelijke vorderingen instellen, zoals schadevergoeding wegens onrechtmatige daad te weten: schending van een wettelijke plicht (art. 6:162 BW).

Nadat een werknemer een verzoek tot waardeoverdracht bij de nieuwe pensioenuitvoerder heeft ingediend neemt de nieuwe pensioenuitvoerder binnen een maand contact op met de vorige pensioenuitvoerder(s) (art. 18 Besluit). De vorige pensioenuitvoerder(s) geeft(geven) binnen twee maanden de overdrachtswaarde van de opgebouwde pensioenaanspraken door aan de nieuwe pensioenuitvoerder (art. 19 Besluit). De nieuwe pensioenuitvoerder legt binnen twee maanden in een offerte de pensioenaanspraken die zullen voortvloeien uit de waardeoverdracht aan de werknemer voor, met daarbij informatie over de wijze waarop die aanspraken zullen worden

behandeld – waaronder begrepen een eventuele indexering (art. 20 Besluit). De werknemer geeft op basis van deze offerte binnen twee maanden aan of deze een overdracht van de vorige pensioenuitvoerder naar de nieuwe pensioenuitvoerder wil laten uitvoeren (art. 21 Besluit). Het definitief overmaken van de contante waarde van de pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder naar de nieuwe pensioenuitvoerder vindt plaats als de werknemer schriftelijk akkoord hiervoor heeft gegeven. Het doorlopen van een volledige procedure waardeoverdracht duurt maximaal 13 maanden en 10 werkdagen. Tabel 2.1 beschrijft de verschillende stappen in het proces en de wettelijke termijn.

**Tabel 2.1 Procedure waardeoverdracht**

Stap:	Procedure	Maximale duur per stap	Maximale totale duur
1.	De werknemer vraagt aan de nieuwe pensioenuitvoerder een opgave voor waardeoverdracht (art 71: 3 PW)	6 maanden	6 maanden
2.	De nieuwe pensioenuitvoerder vraagt na ontvangst van het verzoek een opgave van de pensioenaanspraken bij de oude pensioenuitvoerder (art. 18 Besluit)	1 maand	7 maanden
3.	De oude pensioenuitvoerder verstrekt de gegevens aan de nieuwe pensioenuitvoerder (art. 19 Besluit)	2 maanden	9 maanden
4.	De nieuwe pensioenuitvoerder verstrekt het voorstel van waardeoverdracht aan de werknemer (art. 20 Besluit)	2 maanden	11 maanden
5.	De werknemer geeft eventueel akkoord aan de nieuwe pensioenuitvoerder (art. 21 Besluit)	2 maanden	13 maanden
6.	De nieuwe pensioenuitvoerder verzoekt direct de oude pensioenuitvoerder de overdrachtswaarde over te maken (art. 23.1 Besluit)	direct	13 maanden
7.	De oude pensioenuitvoerder maakt de overdrachtswaarde over (art. 23.3 Besluit)	10 werkdagen	13 maanden + 10 werkdagen

Bron: Pensioenwet en Besluit uitvoering Pensioenwet.

## 2.4 Administratiekosten

Aan waardeoverdracht zijn administratieve kosten verbonden voor zowel de oude als de nieuwe pensioenuitvoerder. Voor de oude pensioenuitvoerder staat hier een besparing tegenover aangezien de kosten voor het administreren van de pensioenrechten van een slaper in geval van waardeoverdracht wegvallen.

Uit interviews met pensioenuitvoerders komt naar voren dat een inkomende waardeoverdracht ongeveer drie tot vier uur werk in beslag neemt. Ook stellen pensioenuitvoerders dat een uitgaande overdracht minder bewerkelijk is en ongeveer één à twee uur werk is (bron: interviews). Als wordt gerekend met arbeidskosten inclusief werkgeverslasten en overhead van € 60 per uur, kan worden geconcludeerd dat een inkomende waardeoverdracht dus ongeveer € 180 à € 240 kost en een uitgaande € 60 à € 120. In totaal kost een waardeoverdracht de beide pensioenuitvoerders samen dus tussen de € 240 en € 360. Bij grote uitvoerders liggen de kosten lager dan bij kleine uitvoerders, vanwege schaalvoordelen. Verzekeraars brengen de kosten van waardeoverdracht in rekening bij de werkgever. Pensioenfondsen doen dit meestal niet.

Als gevolg van waardeoverdracht vervallen de kosten die pensioenuitvoerders hebben als deelnemers hun waarde bij verandering van werkkring achterlaten. Tot aan het moment van



pensioen zijn dat de kosten van slapers in de oude regeling. Daarna gaat het om de kosten van het uitkeren van het pensioen. De kosten van slapers bestaan uit:

- UPO sturen (wettelijk moet dit één keer per vijf jaar, sommige fondsen doen dit vaker);
- veranderingen in de regeling doorvoeren;
- indexeren;
- mutaties verwerken (scheiden/overlijden, verhuizen);
- mutaties doorgeven aan het GBA en het pensioenregister;
- vragen van slapers beantwoorden.

De gemiddelde kosten van een slaper worden door de geïnterviewde pensioenuitvoerders geschat op € 1 tot € 17 per jaar (bron: interviews). De gemiddelde kosten van een uitkeringsgerechtigde zijn veel hoger en bedragen naar schatting € 100 per jaar. Een groot deel van de kosten betreft echter vaste kosten, waarvoor het voor de kosten niet uitmaakt of er 100 of 10.000 slapers dan wel uitkeringsgerechtigden zijn. De kosten van een extra slaper/uitkeringsgerechtigde zijn daardoor veel lager dan de gemiddelde kosten.

Uit de enquête onder werknemers die van baan zijn gewisseld blijkt dat de gemiddelde leeftijd van degenen die waardeoverdracht plegen 36 jaar is (zie volgende hoofdstuk). Dat betekent dat zij maximaal 29 jaar (tot hun 65<sup>ste</sup>) slaper zouden zijn geworden, zonder waardeoverdracht. Stel dat de kosten van een extra slaper € 3 per jaar bedragen, dan bedragen de kosten van een slaper tot pensioendatum € 87. De levensverwachting van mensen die 65 zijn geworden bedraagt gemiddeld 85 jaar. Er komen dus ook nog kosten bij van 20 jaar het pensioen uitkeren. Stel dat de kosten van een extra uitkeringsgerechtigde € 10 per jaar bedragen dan komt hier nog € 200 bij. De totale kosten van een deelnemer die de waarde van het pensioen achterlaat zou dan € 287 bedragen. Dit komt ongeveer overeen met de kosten van een waardeoverdracht.



## 3 Omvang en stromen

*Jaarlijks veranderen gemiddeld 500.000 werknemers van werkkring. Ongeveer 405.000 van deze baanwisselaars zijn zowel bij de oude als de nieuwe werkgever aangesloten bij een pensioenregeling. Hiervan kunnen ca 293.600 baanwisselaars een verzoek tot waardeoverdracht doen. Daadwerkelijk 123.300 personen doen een dergelijke verzoek. Uiteindelijk dragen 114.600 baanwisselaars pensioenrechten over naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. 61.500 waardeoverdrachten vinden plaats tussen middelloonregelingen. Per jaar wordt naar schatting € 1,7 miljard aan pensioenwaarde overgedragen.*

### 3.1 Beschrijving werknemersenquête

Om na te gaan hoeveel mensen kiezen voor waardeoverdracht en hoeveel mensen hun waarde achterlaten bij een wisseling van baan, is een enquête onder werknemers uitgezet. Respondenten zijn geselecteerd die aangaven van werkgever te zijn veranderd waardoor ze in 2006 en/of in 2007 in dienst zijn getreden bij een nieuwe werkgever. Hierbij was het mogelijk dat er een tussenliggende periode bestond tussen het verlaten van de oude werkgever en het in dienst treden bij een nieuwe werkgever. Er is specifiek gekozen voor 2006 en 2007 als jaar waarin de arbeidsmutatie zich heeft voorgedaan, omdat verzoeken tot waardeoverdracht van deze baanwisselaars naar alle waarschijnlijkheid op dit moment voor het overgrote deel allemaal zijn afgehandeld. Hierdoor kan vrij nauwkeurig worden nagegaan hoeveel mensen hun waarde hebben achtergelaten of hebben meegenomen. Daarnaast hebben respondenten over deze baanwisseling aangegeven dat ze zowel bij de vorige als bij de nieuwe werkgever deelnamen aan een pensioenregeling. Respondenten zijn geboren tussen 1948 en 1982, waardoor ze in 2006 minimaal 24 jaar oud waren en in 2007 maximaal 60 jaar oud waren. In 2006 en 2007 werd bij de meeste pensioenuitvoerders pas pensioen opgebouwd vanaf 25 jaar. Vanaf 1 januari 2008 is de wettelijke minimum leeftijd dat werknemers aan een pensioenregeling kunnen deelnemen 21 jaar.

Op het moment van invullen van de vragenlijst zijn respondenten werkzaam in loondienst. Het is mogelijk dat respondenten in 2006 en 2007 niet in loondienst werkzaam waren. Deze respondenten zijn, waar mogelijk, niet meegenomen in de berekeningen. Zo zijn baanwisselingen waarbij beroepspensioenfondsen betrokken waren, uit de dataset gehaald. Tot voor kort was het overigens niet mogelijk om pensioenrechten over te dragen van of naar een beroepspensioenfonds. Daarnaast zijn baanwisselingen waarbij minstens één van de werkgevers bij een buitenlandse pensioenuitvoerder was aangesloten buiten beschouwing gelaten.

De respondenten hebben vragen beantwoord rondom hun laatste baanwisseling in 2006 en/of in 2007 over onder meer:

- pensioenfonds/verzekeraar bij oude en nieuwe werkgever;
- pensioenregeling bij oude en nieuwe werkgever;
- aantal werknemers van oude en nieuwe werkgever;
- sector waarin oude en nieuwe werkgever werkzaam zijn;
- of een waardeoverdracht is aangevraagd, geweigerd of al heeft plaatsgevonden;
- achtergrondgegevens van de respondenten zoals leeftijd en geslacht.

In totaal hebben 1.050 respondenten de vragenlijst ingevuld. Na opschoning resteren de antwoorden van 1.036 respondenten. Als een respondent zowel in 2006 als in 2007 in dienst is getreden bij een nieuwe werkgever, dan zijn vragen gesteld over zowel de laatste baanwisseling in 2006 als de laatste baanwisseling in 2007. In totaal geven de 1.036 respondenten informatie over 1.188 baanwisselingen (zie Tabel 3.1).

**Tabel 3.1** Totaal aantal respondenten werknemersenquête

In dienst getreden bij een nieuwe werkgever:	Aantal respondenten
Alleen in 2006	371
In 2006 en 2007	152
Alleen in 2007	513

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Van alle respondenten is 18% niet bekend met de naam van de pensioenuitvoerder bij de nieuwe werkgever. Bij de oude werkgever gaat het om 26%. Tabel 3.2 toont het aantal actieve deelnemers bij de verschillende pensioenuitvoerders volgens gegevens van DNB en CVS. Van de respondenten is meer dan 60% aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds en bouwt ca 30% pensioen op bij een verzekeraar. Volgens de cijfers van DNB en CVS bouwt slechts naar schatting 12% van de werknemers pensioen op bij een verzekeraar.

**Tabel 3.2** Meeste actieve deelnemers aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds

Pensioenuitvoerder:	DNB & CVS absoluut aantal	DNB & CVS percentage	SEO Oude werkgever	SEO Nieuwe werkgever
Bedrijfstakpensioenfonds	5.284**	75%	61%	62%
Ondernemingspensioenfonds	888**	13%	10%	8%
Verzekeraar	850*	12%	29%	30%
Totaal	6.670	100%	100%	100%

Bron: \*website DNB, gegevens over 2005; \*\*CVS (2009), gegevens over 2005.

Er zijn vier mogelijke oorzaken die ten grondslag kunnen liggen aan de verschillen in percentages tussen de DNB/CVS cijfers en de werknemersenquête. De belangrijkste oorzaak is waarschijnlijk dat werknemers die van baan wisselen verschillen van de gemiddelde werknemer. Baanwisselaars zijn jonger dan gemiddelde werknemers (zie bijlage A). Ook blijkt uit de enquête dat jongeren relatief vaker pensioen opbouwen bij een verzekeraar dan ouderen (zie bijlage A). Verder kunnen verschillen worden veroorzaakt doordat een pensioenfonds van een verzekeraar vaak dezelfde naam als de pensioenverzekeraar heeft. Uit de enquête kan niet worden achterhaald of iemand die aangeeft bij SNS Reaal pensioen op te bouwen, aan is gesloten bij de pensioenverzekeraar of het pensioenfonds in het geval hij werkzaam zou zijn bij SNS Reaal. Daarnaast is het mogelijk dat baanwisselaars de naam van het pensioenuitvoeringsbedrijf opgeven en niet van het pensioenfonds zelf. Het pensioenuitvoeringsbedrijf kan een verzekeraar zijn. Verder is sinds 2005 het aantal werknemers dat pensioen opbouwt bij pensioenfonds gedaald (zie CVS 2009) terwijl het aantal dat pensioen opbouwt bij een verzekeraar mogelijk is gestegen. Recentere openbare cijfers dan 2005 over het aantal werknemers dat pensioen opbouwt bij een verzekeraar zijn er echter niet.

Respondenten zijn niet goed bekend met de pensioenregeling die het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar in 2006 of 2007 voerde. Vandaar dat is gewerkt met aangepaste gegevens met betrekking tot de pensioenregeling. Zo zijn de data aangevuld waar de respondent wel de

naam van het pensioenfonds wist maar niet de gevoerde regeling. Ook zijn de data gecorrigeerd daar waar de opgegeven regeling duidelijk niet in overeenstemming was met de regeling die het opgegeven pensioenfonds voerde in 2006 en 2007. In totaal zijn 446 aanpassingen uitgevoerd voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen van zogenoemde oude werkgevers en 499 aanpassingen voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen van nieuwe werkgevers. In bijlage C is meer in detail de aanpassing van de data beschreven. Als gevolg van de aanpassing in de data resulteert een nieuwe verdeling van het aantal actieve deelnemers over de verschillende pensioenregelingen. Deze verdeling komt voor pensioenfondsen vrijwel overeen met de gegevens van DNB (zie bijlage C).

## 3.2 Baanwisselaars

### Werknemersenquête

De meeste baanwisselingen vinden plaats tussen werkgevers die zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds en een middelloonregeling voeren (zie bijlage A Tabel 5.7). Zo'n 28% van de baanwisselaars blijft zowel bij de oude als de nieuwe werkgever aangesloten bij een en dezelfde pensioenuitvoerder<sup>1</sup>.

Het aantal werknemers met een middelloonregeling is als gevolg van de baanwissel gestegen. Zo waren er bij de oude werkgever 705 personen met een middelloonregeling, bij de nieuwe werkgever zijn dat er 759. Het aantal werknemers met eindloonregelingen is laag en licht gedaald van 90 bij de oude werkgever naar 82 bij de nieuwe werkgever. Het aantal werknemers met beschikbare premieregelingen is gestegen als gevolg van de baanwissel van 94 naar 114.

De nieuwe werkgevers zijn minder vaak aangesloten bij een ondernemingspensioenfonds dan de oude werkgevers (zie Tabel 3.3; 79 versus 84). Tabel 3.3 maakt duidelijk dat maar weinig werknemers als gevolg van een baanwissel van een bedrijfstakpensioenfonds naar een ondernemingspensioenfonds gaan. De tabel neemt ook de baanwisselaars mee die aangeven bij dezelfde pensioenuitvoerder te blijven.

**Tabel 3.3 Meeste baanwisselaars blijven binnen hun bedrijfstak**

	Pensioenuitvoerder nieuwe werkgever:				Totaal
	Bedrijfstak- pensioenfonds	Ondernemings- pensioenfonds	Verzekeraar	Weet niet	
Pensioenuitvoerder oude werkgever:					
Bedrijfstakpensioenfonds	435	15	60	29	539
Ondernemingspensioenfonds	25	23	28	8	84
Verzekeraar	68	29	148	12	257
Weet niet	77	12	52	167	308
<b>Totaal</b>	<b>605</b>	<b>79</b>	<b>288</b>	<b>216</b>	<b>1188</b>

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

<sup>1</sup> 327 baanwisselaars blijven bij dezelfde pensioenuitvoerder en zijn als volgt onderverdeeld: 304 baanwisselaars blijven bij hetzelfde bedrijfstakpensioenfonds en 11 bij hetzelfde ondernemingspensioenfonds. 6 baanwisselaars met pensioenopbouw bij een verzekeraar en 6 baanwisselaars die onbekend zijn met de naam van hun pensioenuitvoerder geven aan geen waardeoverdracht te kunnen uitvoeren omdat ze bij dezelfde pensioenuitvoerder bleven.

Tabel 3.4 geeft een indruk van de stromen tussen pensioenregelingen. Ook hier zijn opnieuw de baanwisselaars meegenomen die bij dezelfde pensioenuitvoerder blijven. De grootste groep baanwisselaars blijkt van een middelloonregeling bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever naar een middelloonregeling bij de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever te gaan.

**Tabel 3.4 Meeste baanwisselaars gaan van middelloonregeling naar middelloonregeling**

	Regeling nieuwe werkgever:				Totaal
	Eindloon	Middelloon	Beschikbare Premie	Weet niet	
Regeling oude werkgever:					
Eindloon	38	42	7	3	90
Middelloon	27	581	45	52	705
Beschikbare premie	9	34	48	3	94
Weet niet	8	102	14	175	299
<b>Totaal</b>	<b>82</b>	<b>759</b>	<b>114</b>	<b>233</b>	<b>1188</b>

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

## Macro

In 2006 wisselen 440.000 werknemers in de leeftijd 25 tot 65 jaar van werkkring (CBS, 2009). In 2007 gaat het volgens het CBS om bijna 550.000 werknemers, en in 2008 zet deze stijgende lijn in mobiliteit door tot 585.000 werknemers. Het CBS gaat bij een baanwisseling uit van werknemers die binnen een kwartaal weer in een nieuwe werkkring verkeren. In de enquête is een ruimere definitie gehanteerd waarbij de lengte tussen twee banen niet gelimiteerd was. De ondervraagde werknemers zijn als gevolg van een baanwissel, met al dan niet een tussenliggende periode zonder werk, in 2006 of 2007 in dienst getreden bij een nieuwe werkgever.

De respondenten in de enquête namen zowel bij de vorige als bij de nieuwe werkgever deel aan een pensioenregeling. Alle berekende percentages gaan dus uit van baanwisselaars die zowel bij de nieuwe als de oude werkgever een pensioenregeling hadden. Het baan-baan mobiliteitscijfer van het CBS bevat ook werknemers die niet zijn aangesloten bij een pensioenregeling bij de oude of de nieuwe werkgever. Volgens het CBS bouwen negen van de tien werknemers pensioen op via de werkgever (CBS, 2010). Als wordt uitgegaan van een baan-baan mobiliteit van 500.000 werknemers, dan zijn bij benadering hiervan dus 405.000<sup>2</sup> baanwisselaars die zowel bij de oude als de nieuwe werkgever zijn aangesloten bij een pensioenregeling.

## 3.3 Hoe vaak komt waardeoverdracht voor

### Werknemersenquête

De baanwisselaars is gevraagd of ze een verzoek tot waardeoverdracht hebben gedaan bij indiensttreding bij de laatste nieuwe werkgever in 2006 en/of 2007. De antwoorden zijn

<sup>2</sup> Het totaal aantal baanwisselaars (500.000) vermenigvuldigd met de kans dat een werknemer pensioen opbouwt via de oude werkgever (90%) vermenigvuldigd met de kans dat deze pensioen opbouwt via de nieuwe werkgever (90%).

samengevat in Tabel 3.5, de 327 baanwisselaars die bij dezelfde pensioenuitvoerder bleven zijn buiten beschouwing gelaten omdat zij geen waardeoverdracht kunnen doen.

**Tabel 3.5 Meeste baanwisselaars dienen geen verzoek voor offerte waardeoverdracht in**

	Aantal baanwisselaars
Verzoek gedaan en goedgekeurd	300
Verzoek gedaan en afgewezen	29
Geen verzoek gedaan	448
Weet niet	84

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Op basis van de cijfers in de tabel kan worden nagegaan hoe vaak deelnemers een offerte aanvragen voor waardeoverdracht. Baanwisselaars die aangeven niet te weten of ze wel of geen aanvraag hebben ingediend, worden buiten beschouwing gelaten. Er kan worden geconcludeerd dat 42% van de baanwisselaars die waarde kunnen overdragen een aanvraag indient. Een deel van deze offerteverzoeken leidt niet tot een waardeoverdracht, hetzij omdat de offerte niet wordt geaccepteerd door de deelnemer zelf, hetzij omdat de aanvraag wordt afgewezen door een van de pensioenuitvoerder(s) of vanwege andere omstandigheden (bv. faillissement van de werkgever).

Van de baanwisselaars die een waardeoverdracht kan doen neemt 39% de pensioenwaarde mee naar de nieuwe pensioenuitvoerder.<sup>3</sup> Logischerwijs betekent dit dat 61% van de baanwisselaars die veranderen van pensioenuitvoerder hun waarde achterlaat.

Het aantal inkomende en uitgaande waardeoverdrachten bij de verschillende uitvoerders staat vermeld in Tabel 3.6.

**Tabel 3.6 Waardeoverdrachten tussen pensioenuitvoerders**

	Pensioenuitvoerder nieuwe werkgever:				Totaal uitgaand
	Bedrijfstak-pensioenfonds	Ondernemings-pensioenfonds	Verzekeraar	Weet niet	
Pensioenuitvoerder oude werkgever:					
Bedrijfstakpensioenfonds	53	11	17	6	87
Ondernemingspensioenfonds	14	4	15	0	33
Verzekeraar	27	17	64	3	111
Weet niet	17	2	17	33	69
Totaal inkomend	111	34	113	42	300

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Uit Tabel 3.7 blijkt dat waardeoverdrachten naar een middelloonregeling het meeste voorkomen. Het aantal personen dat pensioenrechten overdraagt naar een middelloonregeling ligt met 178 hoger dan de 157 personen die pensioenrechten meenemen uit een middelloonregeling. De andere twee regelingen kennen een vrijwel gelijk aantal inkomende en uitgaande waardeoverdrachten.

<sup>3</sup> Om na te gaan hoe vaak deelnemers pensioenrechten meenemen, dient gecorrigeerd te worden voor baanwisselaars die aangeven niet te weten of ze een verzoek hebben ingediend. Het is onbekend of deze groep pensioenrechten heeft achtergelaten of meegenomen. Vandaar dat alleen baanwisselaars die bekend zijn met of ze wel of geen verzoek hebben gedaan worden meegenomen in de berekening. Ook wordt een deel van de verzoeken afgewezen waardoor geen waardeoverdracht resulteert.

**Tabel 3.7** Waardeoverdrachten tussen pensioenregelingen

	Regeling nieuwe werkgever:				Totaal uitgaand
	Eindloon	Middelloon	Beschikbare premie	Weet niet	
Regeling oude werkgever:					
Eindloon	19	16	3	1	39
Middelloon	14	122	15	6	157
Beschikbare premie	4	12	22	1	39
Weet niet	1	28	3	33	65
<b>Totaal inkomend</b>	<b>38</b>	<b>178</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>300</b>

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

## Macro

Op basis van de enquête volgt dat van de 405.000 baanwisselaars die zowel bij de oude als nieuwe werkgever zijn aangesloten bij een pensioenregeling, ongeveer 111.400<sup>4</sup> baanwisselaars wel van werkkring en werkgever wisselen, maar bij zowel de nieuwe als oude werkgever bij dezelfde pensioenuitvoerder blijven aangesloten. In totaal zouden dus 293.600 baanwisselaars waarde kunnen overdragen, tenzij een waardeoverdracht wordt afgewezen. Hiervan kiezen 123.300<sup>5</sup> personen voor waardeoverdracht. Zo'n 114.600<sup>6</sup> baanwisselaars dragen uiteindelijk pensioenrechten over naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Dit betekent dat 179.100<sup>7</sup> baanwisselaars die waarde kunnen overdragen, hun waarde achterlaten bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever.

## 3.4 Stromen

### Werknemersenquête

Het grootste aantal waardeoverdrachten vindt plaats tussen middelloonregelingen. Het gaat hierbij om 41% van alle verzoeken (zie Figuur 3.1). Het is echter niet vreemd dat deze groep er qua aantallen uitspringt. Het aantal personen dat een middelloonregeling heeft is met zo'n 80% aanzienlijk groter dan bij de twee andere regelingen.

<sup>4</sup> (327 baanwisselaars van de 1.188) van 405.000.

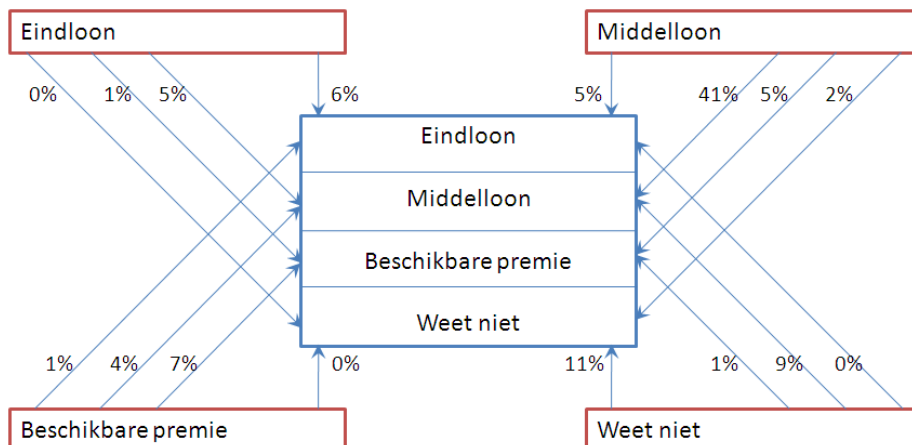
<sup>5</sup> 42% van (405.000 – 111.400).

<sup>6</sup> 39% van (405.000 – 111.400).

<sup>7</sup> (100% - 39%) van (405.000 – 111.400).



**Figuur 3.1 Meeste waardeoverdrachten tussen middelloonregelingen**

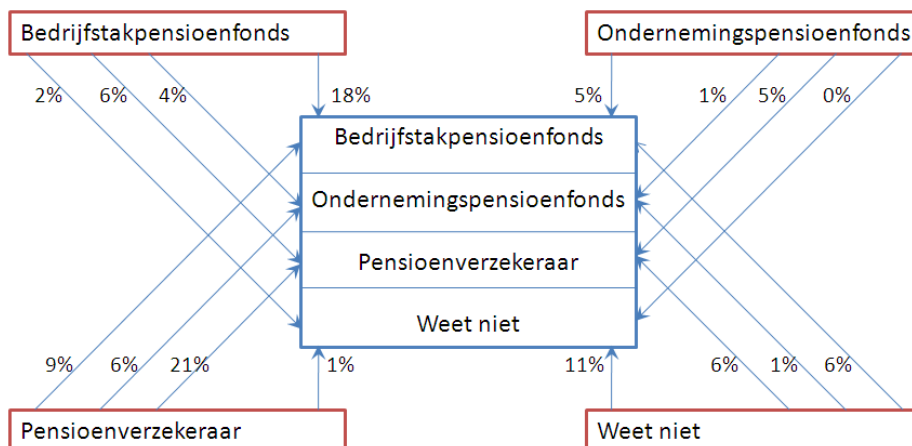


Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Figuur geeft weer hoe de 300 waardeoverdrachten stromen tussen pensioenregelingen. De percentages tellen op tot 100%

Ruim één op de vijf waardeoverdrachten stroomt tussen pensioenverzekeraars (zie Figuur 3.2). Het op een na grootste aantal waardeoverdrachten stroomt tussen bedrijfstakpensioenfondsen en representeert zo'n 18% van alle waardeoverdrachten.

**Figuur 3.2 Meeste waardeoverdrachten tussen pensioenverzekeraars**



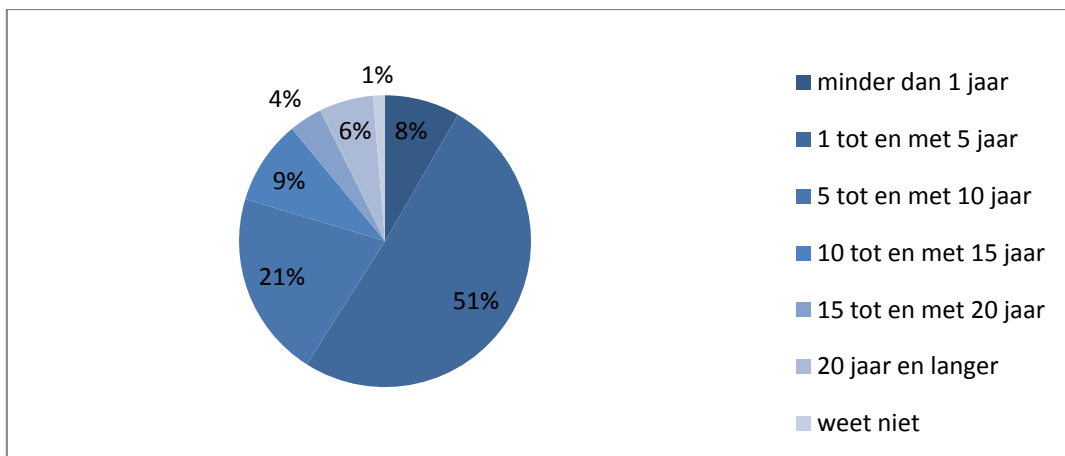
Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Figuur geeft weer hoe de 300 waardeoverdrachten stromen tussen pensioenuitvoerders. De percentages tellen op tot 100%.

Om na te gaan welke bedragen er per jaar omgaan bij individuele waardeoverdracht bij de verschillende pensioenuitvoerders, moet in eerste instantie worden bepaald hoe groot een gemiddelde waardeoverdracht is. Om dit te achterhalen is baanwisselaars gevraagd hoelang pensioen is opgebouwd bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever. Bij een ruime meerderheid van de baanwisselaars die waarde overdraagt gaat het om pensioen dat in vijf jaar of minder is opgebouwd bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever (zie Figuur 3.3). Er kan dus worden gesteld dat het bij meer dan de helft van de waardeoverdrachten kleine pensioenen

betreft. Uit een enquête onder pensioenuitvoerders blijkt dat bij meer dan de helft van de waardeoverdrachten het gaat om een waarde die lager ligt dan € 5.000 (VB/OPF/VvV 2010).

**Figuur 3.3** Groot deel waardeoverdrachten betreft pensioenopbouw van vijf jaar of minder

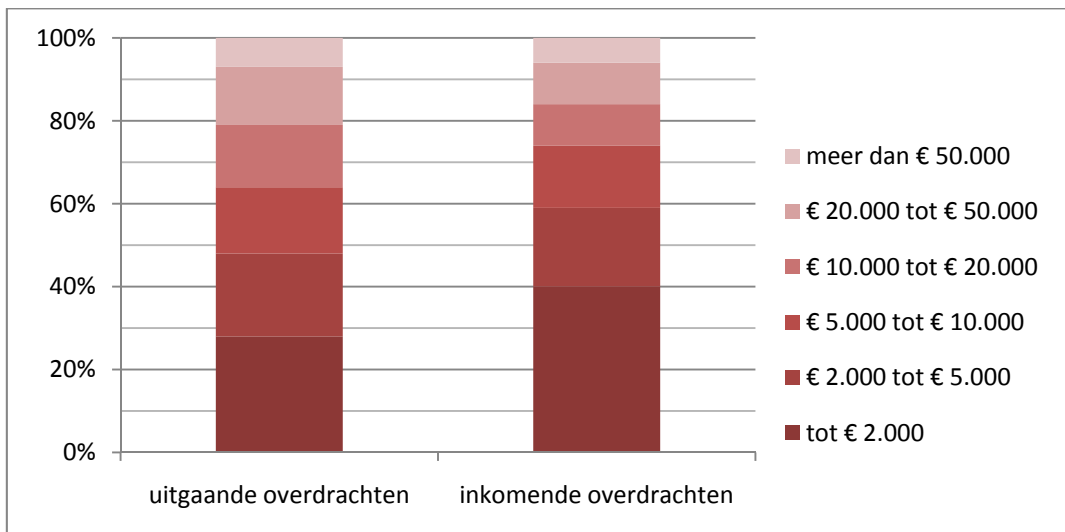


Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Figuur geeft aantal jaren pensioenopbouw weer in categorieën van de 300 waardeoverdrachten.

Ook geeft de enquête onder pensioenuitvoerders inzicht in de uitsplitsing van een inkomende en uitgaande overdracht naar waarde (zie Figuur 3.4).<sup>8</sup> Op basis van Figuur 3.4 wordt uitgegaan van een gemiddelde waardeoverdracht van € 15.000.

**Figuur 3.4** Uitgaande en inkomende waardeoverdrachten uitgesplitst naar waarde



Bron: VB/OPF/VvV (2010). Enquête onder pensioenuitvoerders. Bewerking SEO Economisch Onderzoek.

<sup>8</sup> Als wordt uitgegaan van het midden van iedere waardeklasse en als de bovengrens van € 80.000 wordt aangehouden voor de klasse 'meer dan € 50.000' dan leidt deze informatie tot een gemiddelde uitgaande waardeoverdracht van € 14.000 en een gemiddelde inkomende waardeoverdracht van € 11.000. Wanneer de gemiddelde waarde wordt berekend op basis van de bovengrens van de verschillende waardeklasse en opnieuw een bovengrens van € 80.000 wordt aangehouden voor de klasse 'meer dan € 50.000', dan volgt hieruit een gemiddelde uitgaande waardeoverdracht van € 19.000 en een gemiddelde inkomende waardeoverdracht van € 15.000.

## Macro

Uit bijlage A blijkt dat vergeleken met de gehele populatie werknemers in Nederland de baanwisselaars in de enquête vaker pensioen opbouwen bij verzekeraars. Mogelijk is het aantal geschatte waardeoverdrachten van en naar verzekeraars als gevolg hiervan een overschatting.

Op basis van het geschatte aantal waardeoverdrachten van 114.600 en Figuur 3.1, waarin het aantal waardeoverdrachten tussen pensioenregelingen wordt getoond als percentage van het totaal aantal waardeoverdrachten, kan een schatting gegeven worden van hoe vaak waardeoverdracht voorkomt tussen de verschillende pensioenregelingen. Baanwisselaars die niet bekend zijn met welke regeling de pensioenuitvoerder van de oude en/of nieuwe werkgever voert, zijn buiten beschouwing gelaten. Het aantal waardeoverdrachten tussen regelingen dat op deze manier wordt gevonden staat op honderdtallen afgerond vermeld in Tabel 3.8.

**Tabel 3.8 Meeste waardeoverdrachten tussen middelloonregelingen**

	Regeling nieuwe werkgever:		Beschikbare premie
	Eindloon	Middelloon	
Regeling oude werkgever:			
Eindloon	9.600	8.100	1.500
Middelloon	7.100	61.500	7.600
Beschikbare premie	2.000	6.100	11.100

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van werknemersenquête.

Om het aantal waardeoverdrachten tussen pensioenuitvoerders te bepalen is naast de schatting van het aantal waardeoverdrachten per jaar ook gebruikgemaakt van Figuur 3.2 waarin het aantal waardeoverdrachten tussen pensioenuitvoerders wordt getoond als percentage van het totaal aantal waardeoverdrachten. Baanwisselaars die niet bekend zijn met de pensioenuitvoerder waarbij de oude en/of nieuwe werkgever zijn aangesloten, zijn buiten beschouwing gelaten. Het aantal waardeoverdrachten tussen pensioenuitvoerders dat op deze manier wordt gevonden staat op honderdtallen afgerond vermeld in Tabel 3.9.

**Tabel 3.9 Aantal waardeoverdrachten tussen pensioenuitvoerders**

	Regeling nieuwe werkgever:		
	Bedrijfstak-Pensioenfonds	Ondernemings-pensioenfonds	Pensioen-verzekeraar
Regeling oude werkgever:			
Bedrijfstakpensioenfonds	27.300	5.700	8.800
Ondernemingspensioenfonds	7.200	2.100	7.700
Pensioenverzekeraar	13.900	8.800	33.000

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van werknemersenquête.

Door het aantal waardeoverdrachten tussen pensioenuitvoerders te vermenigvuldigen met het gemiddelde waardeoverdrachtbedrag van € 15.000 worden de financiële stromen tussen pensioenuitvoerders zichtbaar (zie Tabel 3.10). De financiële stroom is het grootst tussen pensioenverzekeraars omdat tussen pensioenverzekeraars onderling het grootste aantal waardeoverdrachten plaatsvindt.

**Tabel 3.10 Grootste waardeoverdrachtstroom (in miljoenen) tussen pensioenverzekeraars**

	Regeling nieuwe werkgever:			Totaal uitgaand
	Bedrijfstak-pensioenfondsen	Ondernemings-pensioenfondsen	Pensioen-verzekeraar	
Regeling oude werkgever:				
Bedrijfstakpensioenfondsen	410	85	132	627
Ondernemingspensioenfondsen	108	31	116	255
Pensioenverzekeraar	209	132	495	836
Totaal inkomend	727	248	743	1.718

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van werknemersenquête.

## 4 Effecten en knelpunten

*Deelnemers hebben weinig kennis van waardeoverdracht. Zij kiezen vooral voor waardeoverdracht om alle pensioenaanspraken in één hand te hebben. Zij hebben verder voordeel van waardeoverdracht als de indexatie van actieve rechten in het nieuwe fonds hoger is dan indexatie van slapersrechten in het oude fonds en als sprake is van reparatie van het partnerpensioenbbaat. Gemiddeld hebben deelnemers voordeel van waardeoverdracht, maar in individuele gevallen kunnen werknemers nadeel hebben van waardeoverdracht.*

*De nieuwe werkgever heeft nadeel van waardeoverdracht als deze een direct verzekerde regeling heeft met een defined benefit karakter. Per jaar moeten werkgevers een bijbetaling doen bij ca 26.000 waardeoverdrachten. De oude werkgever heeft voordeel van waardeoverdracht als deze een direct verzekerde regeling heeft met een defined benefit karakter.*

*De uitvoering van waardeoverdracht is complex en hangt af van verschillende factoren. Een aantal pensioenuitvoerders vindt de uitvoering van waardeoverdracht een administratieve ramp omdat zij in verschillende fasen van de procedure afhankelijk zijn van anderen en omdat alle communicatie op papier verloopt. Onderdekking vergroot de administratieve problemen omdat het proces steeds moet worden opgeschort en bij voldoende dekking weer opgestart. Ook hierover moet steeds gecommuniceerd worden met andere betrokken partijen.*

*Overige deelnemers van pensioenfondsen hebben nadeel van waardeoverdracht als zij zijn aangesloten bij een pensioenfonds met meer inkomende dan uitgaande waardeoverdrachten. Dat komt doordat bij inkomende waardeoverdrachten geen buffer wordt meegegeven, ter financiering van toekomstige indexaties. Hierdoor heeft een fonds met meer inkomende waardeoverdrachten minder mogelijkheden om te indexeren ten opzichte van een situatie waarin geen waardeoverdrachten zouden plaatsvinden. Voor deelnemers in pensioenfondsen met meer uitgaande waardeoverdrachten geldt het omgekeerde. Doordat de buffers niet worden meegegeven ontstaat er meer ruimte voor indexering van de rechten van de overige deelnemers in het fonds.*

*Per saldo hebben deelnemers die hun waarde overdragen gemiddeld voordeel van waardeoverdracht. Nadeel hebben nieuwe werkgevers en deelnemers in fondsen met meer inkomende dan uitgaande waardeoverdrachten. Voor de maatschappij als geheel levert de mogelijkheid van waardeoverdracht waarschijnlijk een beperkt voordeel op.*

### 4.1 Keuze van de deelnemer

De geïnterviewde pensioenuitvoerders zien als probleem dat de deelnemer weinig kennis heeft van pensioen en daardoor geen rationele beslissing neemt over waardeoverdracht.

#### Voor- en nadeel bij waardeoverdracht

Of waardeoverdracht financieel voordelig is voor de deelnemer hangt af van het ouderdomspensioen in de oude en nieuwe regeling, de regeling voor nabestaandenpensioen in de oude en de nieuwe regeling en de indexatieambitie voor slapers en actieve deelnemers in beide fondsen en de omvang van de buffers in beide fondsen.

### **Overdracht naar een eindloonregeling**

Waardeoverdracht naar een eindloonregeling is voordelig als toekomstige salarisverhogingen worden verwacht. Een salarisverhoging telt bij de eindloonregeling mee over alle verstreken jaren. Bij een eindloonregeling tellen ook de dienstjaren als gevolg van waardeoverdracht mee. Overdracht van een middelloonregeling of een eindloonregeling naar een eindloonregeling is voordelig als de toekomstige salarisverhoging groter is dan de indexatie van slapersrechten in de oude regeling. Overgang van een beschikbare premiereregeling richting een eindloonregeling is voordelig wanneer de toekomstige salarisverhoging hoger is dan de ontwikkeling van het rendement minus de uitvoeringskosten in de oude regeling. Bovendien loopt een deelnemer in een eindloonregeling geen beleggingsrisico en geen risico ten aanzien van de tarieven bij inkoop van het pensioen op pensioendatum.

### **Overdracht naar een middelloonregeling**

Waardeoverdracht naar een middelloonregeling is niet altijd voordelig voor de deelnemer. Een waardeoverdracht vanuit een middelloon- of eindloonregeling naar een middelloonregeling is voordelig als de indexatie van de rechten van actieve deelnemers in de nieuwe regeling hoger is dan de indexatie van slapersrechten in de oude regeling. Dit is afhankelijk van de indexatieambitie in de nieuwe en de oude regeling en de omvang van de buffers, die bepalen of de indexatieambitie kan worden waargemaakt.

Of een waardeoverdracht van een beschikbare premiereregeling naar een middelloonregeling voordelig is voor de betrokkene hangt af van verschillende factoren. Zo worden de aanspraken in de nieuwe regeling behandeld alsof zij in die regeling zijn opgebouwd, met inbegrip van indexatie (artikel 28 lid 1 Besluit uitvoering PW). Ook verschuift het beleggings- en langlevensrisico van de deelnemer naar de uitvoerder; de deelnemer krijgt immers aanspraken op een bepaalde uitkering.

Hier staat tegenover dat het beleggings- en langlevensrisico natuurlijk twee kanten uit kan werken; bij een gunstig beleggingsrendement, wellicht het gevolg van de beleggingsbeslissingen van de deelnemer zelf, dan wel een dito inkooptarief op de pensioendatum was het achteraf bezien voor de deelnemer gunstiger geweest om waardeoverdracht achterwege te laten. De meeste mensen zijn echter risico-avers waardoor voor hen een vaste pensioentoezegging meer waard is dan een onzekere pensioentoezegging waarvan de verwachte uitkomst gemiddeld overeenkomt met de vaste pensioentoezegging, maar die door omstandigheden daarvan fors kan afwijken (zowel omhoog als omlaag).

Verder is van belang dat bij een waardeoverdracht naar een pensioenfonds de mogelijkheid van het verminderen van aanspraken en rechten bestaat, het zogenaamde afstempelen (artikel 134 Pensioenwet).

### **Overdracht naar een beschikbare premiereregeling**

Overdracht van een beschikbare premiereregeling naar een beschikbare premiereregeling is over het algemeen neutraal voor de werknemer. Wel moet de deelnemer verkoop- en aankoopkosten betalen die ten koste gaan van de waarde. Bij overdracht van een defined benefit naar een beschikbare premiereregeling ruilt de werknemer een relatief zekere pensioentoezegging in tegen

een onzekere aanspraak. Dit is over het algemeen niet in het belang van de deelnemer. Daarbij komt nog dat de nominale waarde wordt overgedragen, dus exclusief de waarde van voorwaardelijke indexaties.

### Partnerpensioenen

In 1994 kenden vrijwel alle pensioenregelingen een partnerpensioen op opbouwbasis. Dat betekent dat er geld werd gereserveerd voor het toekomstige risico van overlijden van de deelnemer. Bij verandering van baan of bij pensionering bleef dit geld gereserveerd voor het partnerpensioen. Sindsdien hebben veel pensioenregelingen het partnerpensioen op opbouwbasis omgezet naar een partnerpensioen op risicobasis. Dat betekent dat alleen het risico van overlijden in een bepaald jaar verzekerd is, maar zodra de werknemer uit dienst treedt of met pensioen gaat bestaat er geen recht meer op partnerpensioen. In 2006 was 95% van de actieve deelnemers aangesloten bij een pensioenregeling met een partnerpensioen, waarvan 20%-punt een partnerpensioen op risicobasis had. Een aantal pensioenregelingen met partnerpensioen op basis van risicodekking tot 65 jaar voorziet erin dat bij een inkomende waardeoverdracht de verzekering van het partnerpensioen aan de in de nieuwe pensioenregeling verkregen aanspraak op ouderdompensioen wordt gerelateerd. Zo wordt veelal het partnerpensioen tot 65 jaar verzekerd ten bedrage van 70% van het in de regeling te bereiken ouderdompensioen. Door waardeoverdracht wordt het in de pensioenregeling van de nieuwe werkgever te bereiken ouderdompensioen verhoogd en daarmee dus ook het verzekerde partnerpensioen (Stichting van de Arbeid 2010). Onbekend is hoeveel pensioenregelingen deze voorziening hebben.

### Feitelijke keuze van de deelnemer

In de enquête onder baanwisselaars is respondenten gevraagd waarom ze al dan niet hebben gekozen voor waardeoverdracht. Van degenen die waardeoverdracht hebben aangevraagd zegt 76% (251 personen) dat ze dat hebben gedaan om alle pensioen bij één uitvoerder te hebben. Slechts 15% (49 personen) heeft een verzoek ingediend vanwege de financiële consequenties van waardeoverdracht. De getallen komen overeen met de resultaten uit een onderzoek naar waardeoverdracht van de Autoriteit Financiële Markten (AFM, 2008).

**Tabel 4.1 Deelnemers houden graag alle pensioen bij één uitvoerder**

Wat is de belangrijkste reden waarom u een verzoek tot waardeoverdracht heeft gedaan?	
Zo houd ik één partij waarvan ik pensioen moet krijgen	251
Vond nieuwe pensioenregeling beter dan oude pensioenregeling	49
Verwacht betere service als ik actief klant ben bij nieuwe pensioenuitvoerder	8
Vertrouwde naam van nieuwe pensioenuitvoerder	6
Anders	7
Weet niet (meer)	8
<b>Totaal</b>	<b>329</b>

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Van de deelnemers die geen waardeoverdracht hebben aangevraagd heeft een meerderheid dat gedaan omdat ze niet wist dat het kon of omdat ze zich er niet mee bezig hebben gehouden. Ook uit de antwoorden van degenen die bij de antwoordmogelijkheid ‘anders’ iets hebben ingevuld blijkt de onwetendheid over waardeoverdracht. Een deelnemer schrijft *”Ik snapte er niets van”* en een ander die geen aanvraag heeft ingediend geeft als reden *“omdat bijna niemand aan kan geven dat*

*dit een beter resultaat oplevert*". Verder zegt een aantal mensen dat geen aanvraag is ingediend omdat dit vanwege de economische crisis niet mogelijk was. Slechts 9% (39 personen) hebben het niet aangevraagd omdat ze denken dat de financiële consequenties negatief zijn.

**Tabel 4.2 Deelnemers zijn niet goed op de hoogte van mogelijkheid van waardeoverdracht**

Wat is de belangrijkste reden waarom u geen verzoek tot waardeoverdracht heeft gedaan?	
Ik vond nieuwe pensioenregeling slechter dan oude pensioenregeling	39
Door komst van middelloon maakt het niet veel verschil meer uit	8
Vertrouwde naam van pensioenuitvoerder van de oude werkgever	12
Bij oude werkgever heb ik zekerheid over het eindbedrag	13
Ik ben er eigenlijk niet mee bezig geweest	153
Ik wist niet dat dit kon	100
Wist niet dat ik via vorige werkgever pensioen had opgebouwd	7
Te laag bedrag of te korte periode opgebouwd	9
Anders	47
Weet niet (meer)	60
<b>Totaal</b>	<b>448</b>

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Exclusief deelnemers die bij hetzelfde pensioenfonds blijven.

Deelnemers dragen hun pensioen dus vooral over omdat ze graag alles bij één uitvoerder willen hebben. Als niet wordt overgedragen is dat vooral uit onwetendheid over de mogelijkheid van waardeoverdracht. Slechts een minderheid houdt bij de keuze voor wel of geen waardeoverdracht rekening met de financiële consequenties van overdracht.

## 4.2 Meegeven van buffers

Bij uitgaande overdrachten wordt de contante waarde meegegeven volgens de wettelijke rekenregels. Daarbij wordt de nominale waarde overgedragen. De geïnterviewde pensioenuitvoerders geven aan dat buffers niet worden meegegeven bij een uitgaande waardeoverdracht. Ook worden geen buffers ontvangen bij inkomende waardeoverdrachten.

Buffers zijn nodig om tegenslagen op de financiële markten op te vangen en om toekomstige indexeringen te kunnen betalen. Pensioenregelingen hebben verschillende indexatieambities. De indexatieambities zijn meestal in voorwaardelijke termen gesteld. Daardoor hoeft het fonds er niet voor te reserveren. Maar naarmate de indexatieambitie hoger is, moet ook de buffer groter zijn. Als een fonds bijvoorbeeld ambieert om zowel de aanspraken van actieve deelnemers als slapers en uitkeringsgerechtigden elk jaar te indexeren met de lonen dan is een hogere buffer nodig dan wanneer de ambitie is om de aanspraken te indexeren met de prijzen.

Verzekeraars hebben geen buffer. De ingelegde premies zijn direct gekoppeld aan de aanspraken van individuele deelnemers. Er zijn geen buffers maar verzekeraars kunnen indexeren uit de overrente.



## Gevolgen voor pensioenfondsen

Omdat buffers niet worden overgedragen zorgt een inkomende waardeoverdracht altijd voor een verlaging van de dekkingsgraad, terwijl een uitgaande overdracht altijd tot een verhoging van de dekkingsgraad leidt. Een pensioenfonds heeft dus voordeel bij waardeoverdracht wanneer er meer uitgaande dan inkomende overdrachten zijn. Dit komt ten goede aan de overige deelnemers, doordat er bij een hogere dekkingsgraad meer ruimte is voor indexatie. Als het aantal inkomende en uitgaande waardeoverdrachten in evenwicht is dan hebben waardeoverdrachten geen invloed op de dekkingsgraad.

Over het algemeen is het aantal inkomende overdrachten in evenwicht met het aantal uitgaande overdrachten tussen type regelingen en uitvoerders (zie Tabel 3.6 en Tabel 3.7). Het is dus niet zo dat een bepaald type uitvoerder structureel meer inkomende waardeoverdrachten heeft en daardoor een structureel nadeel heeft van waardeoverdrachten. Voor individuele fondsen kan dit wel het geval zijn.

## Gevolgen voor pensioenverzekeraars

Verzekeraars hebben geen buffers en kunnen deze dus ook niet meegeven.

## Gevolgen voor werknemers

Een waardeoverdracht is voordelig voor een deelnemer als de toekomstige indexatie als actieve deelnemer in het nieuwe fonds hoger is dan de toekomstige indexatie als slaper in het oude fonds. De kans dat de indexatieambitie wordt waargemaakt is hoger bij een hogere buffer. Een deelnemer van een fonds heeft er dus last van als er structureel meer inkomende dan uitgaande waardeoverdrachten zijn.

## 4.3 Verschillen in rekenregels

De over te dragen waarde van een pensioen wordt berekend op basis van een standaardtarief. De wet schrijft voor met welke rekenrente en met welke sterftetabellen de contante waarde van een aanspraak moet worden berekend. In de praktijk hanteren pensioenuitvoerders voor het bepalen van hun verplichtingen meestal andere rekenregels dan de wettelijk voorgeschreven regels voor waardeoverdracht. Oorzaak daarvoor kan bijvoorbeeld zijn dat de samenstelling van het deelnemersbestand van een fonds anders is dan gemiddeld, waardoor met andere sterftetabellen wordt gerekend. In de praktijk is de overgedragen waarde daarom meestal niet gelijk aan de gereserveerde waarde in het uitgaande fonds en aan de waarde die nodig is om de aanspraak in te kopen in het nieuwe fonds. Zowel het oude als nieuwe fonds kan voor- of nadeel hebben van de waardeoverdracht. Bij overdrachten tussen pensioenfondsen gaat dit meestal om kleine bedragen. Deze komen ten laste of ten goede van het fonds.

Een probleem ontstaat bij overdrachten naar verzekeraars. Een werkgever met een rechtstreeks verzekerde pensioenregeling die een werknemer in dienst neemt die besluit tot waardeoverdracht van zijn pensioenaanspraken kan als gevolg daarvan met een forste bijbetaling worden

geconfronteerd<sup>9</sup>. De oorzaak ligt in de verschillende rekenrentes die verzekeraars en pensioenfondsen hanteren bij het berekenen van hun verplichtingen.

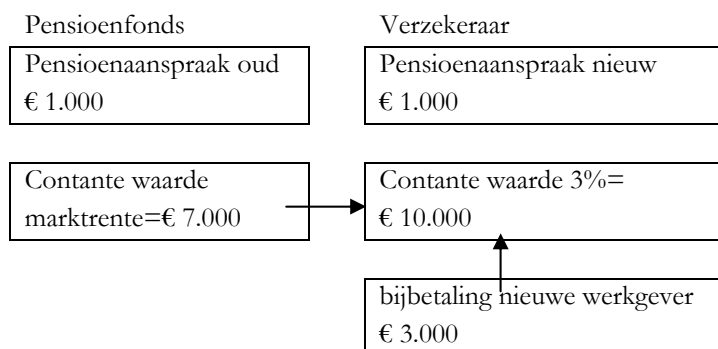
Met ingang van 1 januari 2008 is de wettelijk vastgestelde rekenrente van 4% bij waardeoverdracht vervallen. Nu dienen pensioenfondsen ieder jaar een rente te hanteren die gelijk is aan de 25-jaars rentetermijnstructuur per 1 oktober van het voorafgaande jaar. In 2007 was deze zogenaamde marktrente 4%, in 2008 ging het om 4,926%, in 2009 is deze 4,533%. De marktrente bedraagt voor 2010 4,122%.

De eisen die DNB aan een pensioenverzekeraar stelt (vereiste solvabiliteit) zijn strenger dan de eisen die DNB aan een pensioenfonds (minimale dekkingsgraad) stelt. Pensioenverzekeraars gaan namelijk langlopende verplichtingen aan die contractueel vastliggen. Pensioenfondsen kunnen tussentijds premies aanpassen, afzien van indexatie en desnoods uitkeringen verlagen als omstandigheden dat vereisen. Pensioenverzekeraars hebben die mogelijkheid niet. Daarom voeren verzekeraars ook een conservatiever beleggingsbeleid met minder blootstelling aan risico's ([www.allesoververzekeren.nl](http://www.allesoververzekeren.nl)).

De overdrachtswaarde wordt door de pensioenuitvoerder berekend op basis van grondslagen van het wettelijk recht op waardeoverdracht. De overdrachtswaarde wordt vervolgens door de nieuwe pensioenuitvoerder omgerekend naar pensioenaanspraken in de nieuwe regeling. Dit gebeurt ook op basis van grondslagen van het wettelijk recht op waardeoverdracht. De berekende pensioenaanspraken moeten vervolgens worden ingekocht. Deze inkoop geschiedt voor verzekeraars op basis van een rekenrente van 3% en voor pensioenfondsen op basis van marktrente. Omdat de marktrente hoger is dan 3% zijn de kosten van inkoop in een verzekerde regeling een stuk hoger dan de overdrachtswaarde.

Het verschil in rekenrente en marktrente bij de berekening van de verplichtingen en daarnaast het feit dat volgens de wet de actuariële waarde van het pensioen voor de deelnemer gelijk moet blijven bij waardeoverdracht veroorzaken dus een probleem. Nu is vastgelegd dat de nieuwe werkgever of de nieuwe pensioenuitvoerder opdraait voor dit probleem. Dit komt er in de praktijk op neer dat de nieuwe pensioenuitvoerder deze kosten neerlegt bij de nieuwe werkgever. De volgende figuur illustreert dit.

**Figuur 4.1 Rekenvoorbeeld ingeval van een overdracht van pensioenfonds naar verzekeraar:**

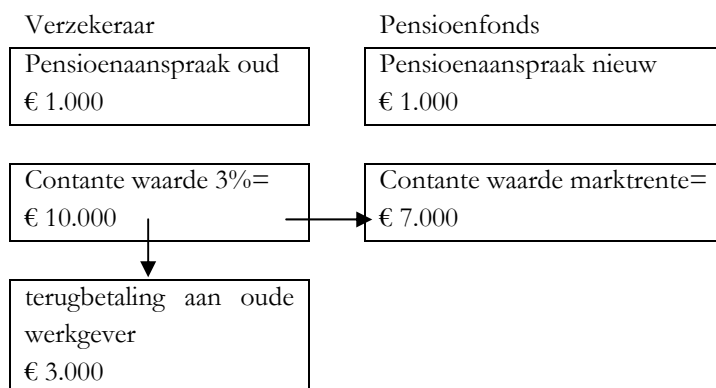


Bron: SEO Economisch Onderzoek.

<sup>9</sup> Zie ook Brief Stichting van de arbeid aan Minister van SZW d.d. 8 januari 2009.

Maar er geldt ook dat als de werknemer een verzekerde regeling verlaat, dat de werkgever waar werknemer werkte een bedrag van de verzekeraar krijgt ‘terug’ gestort.

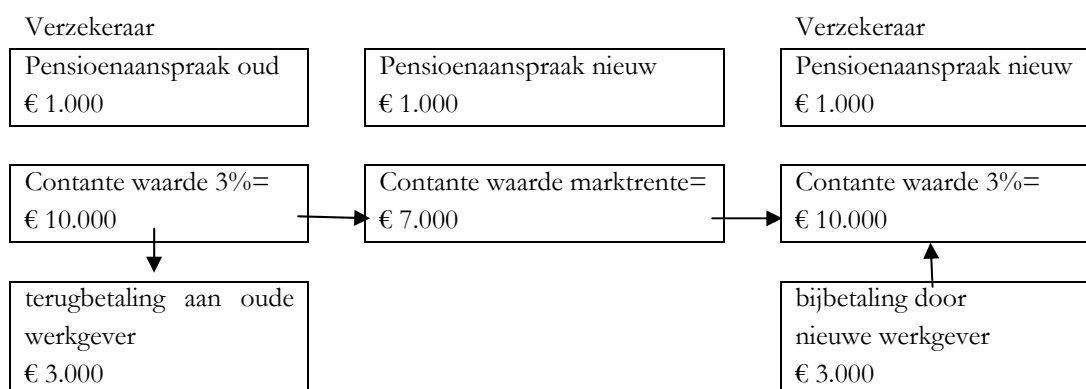
**Figuur 4.2 Rekenvoorbeeld ingeval van een overdracht van verzekeraar naar pensioenfonds:**



Bron: SEO Economisch Onderzoek.

De problematiek speelt niet alleen bij een overgang van pensioenfonds naar verzekeraar of andersom, maar ook van verzekeraar naar verzekeraar. Figuur 4.3 illustreert hoe de financiële stromen lopen bij een overgang van een verzekerde regeling naar een andere verzekerde regeling.

**Figuur 4.3 Rekenvoorbeeld ingeval van een overdracht van verzekeraar naar verzekeraar:**



Bron: SEO Economisch Onderzoek.

De bijbetalingsproblematiek speelt dus bij alle waardeoverdrachten naar een verzekerde regeling met een defined benefit karakter. Bij beschikbare premieregelingen treedt het probleem niet op omdat er geen sprake is van een pensioenaanspraak waarvan de contante waarde moet worden berekend<sup>10</sup>. In die gevallen wordt de opgebouwde waarde overgedragen.

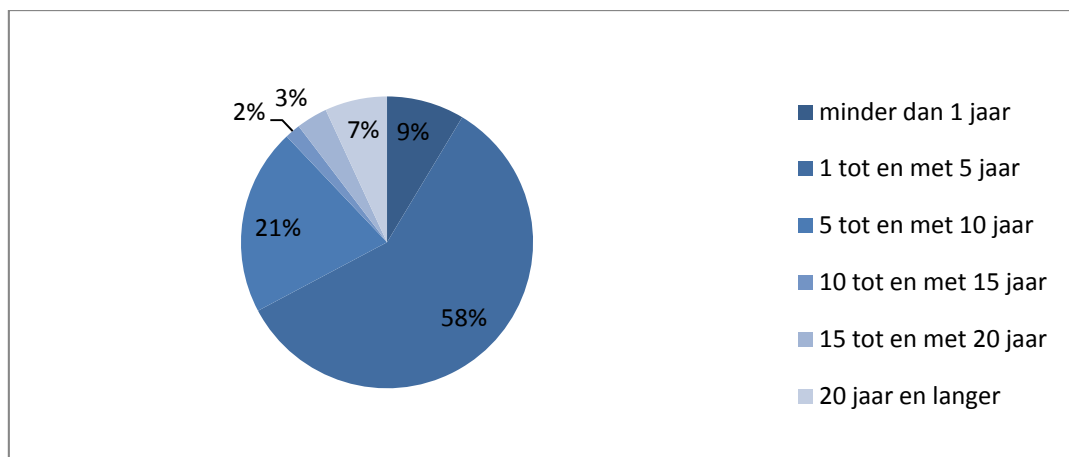
Op basis van de enquête onder werknemers die van baan zijn veranderd in 2006 of 2007 kunnen we berekenen dat in 23% van de waardeoverdrachten sprake is van een overdracht naar een verzekerde regeling met een defined benefit karakter (Zie Tabel 5.11 in bijlage A; van de 300 overdrachten gaat het om naar schatting 69 overdrachten<sup>11</sup>). Op een totaal van naar schatting 114.600 overdrachten per jaar in Nederland is dus bij ca 26.000 overdrachten sprake van een

<sup>10</sup> Hierop is een uitzondering. De problematiek treedt ook op bij beschikbare premieregelingen waarbij de premie onmiddellijk na inleg wordt omgezet in een aanspraak.

<sup>11</sup> Personen die naar een verzekeraar gaan, maar niet weten welke regeling de verzekeraar voert, zijn naar rato verdeeld over alle personen die naar een verzekeraar gaan.

bijbetaling van de werkgever.<sup>12</sup> Deze kan in de praktijk erg laag zijn omdat de overgedragen waarde laag is. Het kan echter ook gaan om grote bedragen. Volgens Bergamin en Van Woerden (2008) gaat het gemiddeld om een bijbetaling van € 15.000 tot € 30.000 per werknemer. Volgens de enquête is het aantal jaren dat pensioen is opgebouwd bij 67% van de waardeoverdrachten naar een verzekerde regeling met een defined benefit karakter 5 jaar of minder (zie Figuur 4.4).

**Figuur 4.4 Twee derde waardeoverdrachten naar verzekerde DB regelingen max. 5 jaar opbouw**



Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Op basis van gegevens van één verzekeraar schatten we tentatief dat 40% à 50% van deze waardeoverdrachten plaatsvindt in het midden- en kleinbedrijf.

### Gevolgen voor pensioenfondsen

Voor pensioenfondsen zijn de gevolgen beperkt. Zij hebben alleen incidenteel te maken met werknemers die door hun werkgever worden overgehaald om een reeds door de deelnemer geaccepteerde waardeoverdracht (waarvan de waarde soms al is overgedragen aan de nieuwe uitvoerder, een pensioenverzekeraar) toch niet door te laten gaan. Sommige pensioenfondsen werken hieraan mee, andere doen dat principieel niet, omdat ze vinden dat het niet in het belang is van de deelnemer (bron: interviews).

### Gevolgen voor verzekeraars

Voor de verzekeraar is het grootste probleem dat deze de rekening voor de bijbetaling moet neerleggen bij de werkgever. Dit schaadt de vertrouwensrelatie tussen de verzekeraar en de werkgever. De werkgever heeft geen rekening gehouden met een bijbetaling en kijkt de verzekeraar erop aan. Het leidt tot ontevreden klanten. De oorzaak van de bijbetaling is moeilijk uit te leggen aan werkgevers (bron: interviews).

Bijbetalingsverplichtingen resulteren volgens verzekeraars soms in faillissementen van werkgevers. Nota's zijn soms zo hoog dat aan de verzekeraar gevraagd wordt mee te werken aan het terugdraaien van de waardeoverdracht.

<sup>12</sup> Op basis van de door de verzekeraars opgegeven aantallen waardeoverdrachten met bijbetaling gecombineerd met marktaandelen van de verzekeraars komen we op een schatting van 20.000 à 35.000 waardeoverdrachten met een bijbetaling. Deze cijfers sporen met de cijfers op basis van de enquête.

Verder treden er problemen op bij premievrije contracten. Als de reserveringen bij deze premievrije contracten zijn gewaardeerd met een hogere rekenrente dan de huidige 3% dan moet de verzekeraar het verschil bij een uitgaande waardeoverdracht betalen. Anderzijds, als er geld vrijkomt bij een uitgaande waardeoverdracht en er is geen werkgever meer dan komt dit ten goede aan de verzekeraar (bron: interview).

Een aantal verzekeraars biedt contracten aan waarbij werkgevers nauwelijks of niet hoeven bij te betalen wanneer een nieuwe werknemer waarde overdraagt. De werkgever betaalt voor zo'n contract per maand een zekere hogere premie, maar de onzekere bijbetaling die zou kunnen ontstaan wanneer een nieuwe werknemer waarde overdraagt vervalt hierdoor (bron: interview).

### **Gevolgen voor werkgevers**

Grote werkgevers kunnen de gevolgen van waardeoverdrachten makkelijker opvangen dan kleine werkgevers. Grote werkgevers hebben een grotere financiële buffer. Bovendien is bij grote werkgevers het aantal inkomende en uitgaande overdrachten vaak meer in evenwicht. Dit geldt niet voor groeiende bedrijven, waarbij het aantal inkomende waardeoverdrachten vrijwel altijd groter is dan het aantal uitgaande waardeoverdrachten (bron: interview).

Kleine werkgevers hebben veel last van de bijbetalingen bij inkomende waardeoverdrachten. Zij hebben incidenteel te maken met een waardeoverdracht. De omvang van het financiële risico is vooral afhankelijk van de hoogte van het door de werknemer opgebouwde pensioen. Het aannemen van een oudere werknemer die veel jaren pensioen heeft opgebouwd, kan in geval van waardeoverdracht dus leiden tot een hoge bijbetaling. Een gevolg is dat werkgevers huiverig worden om oudere werknemers aan te nemen. De bijbetalingsproblematiek belemmert daardoor de mobiliteit op de arbeidsmarkt (bron: interview).

Ook worden werkgevers als gevolg van de bijbetalingsproblematiek huiverig voor defined benefit regelingen. Daarbij komt dat hoe beter de regeling hoe meer werknemers geneigd zullen zijn om hun waarde over te dragen. Daardoor neigen zij eerder naar beschikbare premieregelingen omdat er dan geen probleem is bij waarde overdracht. Dit is in het nadeel van risico-averse werknemers die een defined benefit regeling prefereren (bron: interview).

Werkgevers moeten volgens de IFRS-regels (International Financial Reporting Standards) in hun boekhouding rekening houden met de mogelijkheid van bijbetalingen bij waardeoverdracht. Daarvoor moet een reservering worden opgenomen. Dit maakt de boekhouding gecompliceerder (bron: interview).

### **Gevolgen voor werknemers**

De bijbetalingsproblematiek kan de kansen op werk van met name oudere werknemers verminderen, doordat werkgevers bang zijn voor bijbetalingen.

Werknemers kunnen in conflict raken met hun nieuwe werkgever als deze geconfronteerd wordt met een bijbetaling. De werkgever kan de werknemer onder druk zetten door geen waardeoverdracht aan te vragen of een reeds aangevraagde of zelfs geaccepteerde overdracht terug te draaien (bron: interviews). Dit kan in het nadeel zijn van de werknemer als de

waardeoverdracht voordelig is voor de werknemer. Dit is niet altijd het geval. Werknemers maken vaak geen rationele keuze voor waardeoverdracht. De keuze is vaak gebaseerd op het gemak van alles bij één uitvoerder hebben (zie Tabel 4.1).

In de enquête onder baanwisselaars gaven twee mensen aan dat de waardeoverdracht niet tot stand is gekomen omdat de werkgever niet kon bijbetalen. Dit is 7% van het totaal aantal mensen dat een verzoek heeft ingediend tot waardeoverdracht, maar waarbij de waardeoverdracht niet is doorgegaan (29 personen).

## 4.4 Partnerpensioenhiaat

Met waardeoverdracht kan het partnerpensioenhiaat worden gedicht (zie paragraaf 4.1). Een aantal pensioenregelingen met partnerpensioen op basis van risicodekking tot 65 jaar voorziet erin dat bij een inkomende waardeoverdracht de verzekering van het partnerpensioen aan de in de nieuwe pensioenregeling verkregen aanspraak op ouderdomspensioen wordt gerelateerd. Zo wordt veelal het partnerpensioen tot 65 jaar verzekerd ten bedrage van 70% van het in de regeling te bereiken ouderdomspensioen. Door waardeoverdracht wordt het in de pensioenregeling van de nieuwe werkgever te bereiken ouderdomspensioen verhoogd en daarmee dus ook het verzekerde partnerpensioen (Stichting van de Arbeid, 2010). Voor deze aanspraak is geen waarde overgedragen, deze wordt dus gefinancierd uit de reserve van het fonds.

Zolang de waardeoverdracht echter niet geëffectueerd is bestaat via het oude fonds geen aanspraak op in risico gefinancierd partnerpensioen over verstreken deelnemersjaren. Als de deelnemer in de periode tussen uittrede uit de oude regeling en effectuering van de waardeoverdracht overlijdt dan is er ook geen recht op partnerpensioen over verstreken deelnemersjaren op grond van de nieuwe regeling.

Eén van de geïnterviewde pensioenfondsen vindt dat zij verantwoordelijk is voor de uittredende werknemer en dekt het partnerpensioenhiaat op risicobasis over verstreken deelnemingsjaren tijdens de gehele procedure van waardeoverdracht. Wanneer de ex-deelnemer geen waardeoverdracht aanvraagt dan is deze zes maanden na uit dienst treden verzekerd voor het partnerpensioenhiaat over verstreken deelnemingsjaren en krijgt daarna een uitruilmogelijkheid van ouderdomspensioen voor partnerpensioen. Als de slapende deelnemer daarvan gebruikmaakt bestaat er recht op nabestaandenpensioen.

Naarmate de periode tussen uittrede uit de oude regeling en effectuering van de waardeoverdracht langer duurt, neemt de kans op overlijden tijdens deze periode toe. Het is dan belangrijker dat het partnerpensioenhiaat tijdens deze periode gedekt wordt. Niet alle pensioenregelingen dekken het partnerpensioenhiaat voor de uittredende werknemer.

## 4.5 Opschorten waardeoverdracht bij onderdekking

Een waardeoverdracht mag alleen geëffectueerd worden als de dekkingsgraad van zowel het ontvangende als het uitgaande pensioenfonds minimaal 100% is. Als de dekkingsgraad lager is dan moet een aanvraag voor waardeoverdracht worden opgeschort. Pas als de dekkingsgraad er weer boven is kan de aanvraag weer in behandeling worden genomen.

### Gevolgen voor pensioenfondsen

Als de dekkingsgraad rond de 100% schommelt, moet een procedure voor waardeoverdracht steeds worden opgestart en weer opgeschort. Dit is vooral voor het fonds waarvan de dekkingsgraad schommelt een zware administratieve belasting. Het steeds opschorten en opstarten is extra werk. Bovendien worden werknemers die belast zijn met waardeoverdracht geconfronteerd met sterke pieken en dalen in de werkbelasting. Door het opschorten ontstaat er een stuwmeer aan waardeoverdrachten. Ook de fondsen die afhankelijk zijn van het fonds waar de dekkingsgraad schommelt hebben er last van.

### Gevolgen voor verzekeraars

Verzekeraars kunnen zelf geen onderdekking hebben maar hebben last van fondsen in onderdekking omdat uitgaande of inkomende procedures moeten worden opgeschort.

### Gevolgen voor werknemers

Voor werknemers is het probleem dat bij onderdekking de procedure voor waardeoverdracht erg lang duurt. Dit betekent dat het partnerpensioenhiat langer duurt, als dit niet afdoende is afgedekt.

## 4.6 Uitvoeringsproblemen

De uitvoering van waardeoverdracht is complex en hangt af van verschillende factoren. Een aantal van de geïnterviewde pensioenuitvoerders noemt de uitvoering van waardeoverdracht een administratieve ramp.

Het probleem is dat de nieuwe uitvoerder in verschillende fasen van het proces afhankelijk is van anderen: de oude pensioenuitvoerder, de deelnemer, de werkgever. Alle geïnterviewde uitvoerders zeggen zelf wel de wettelijke termijnen te halen. Het wachten op de reactie van anderen noemen uitvoerders als oorzaak voor het overschrijden van de wettelijke termijnen. Een aantal pensioenfondsen heeft de indruk dat het verkeer tussen pensioenfondsen wel goed loopt, maar dat de reactie van verzekeraars vaak lang op zich laat wachten. De geïnterviewde verzekeraars vinden dat ze tegenwoordig hun zaken goed op orde hebben, maar dat in het verleden misschien de processen niet zo soepel liepen. De grootste bottleneck zit in het wachten op de reactie van de deelnemer. Dit is volgens pensioenuitvoerders de belangrijkste oorzaak van overschrijdingen van de wettelijke termijn.

Daarbij komt dat alle correspondentie op papier verloopt. De mogelijkheden voor digitalisering worden niet voldoende benut. Er is een systeem ontwikkeld voor digitale gegevensuitwisseling (WOW van T&T) maar dat wordt maar door een aantal pensioenuitvoerders gebruikt.

## 4.7 Voor- en nadelen voor partijen

In onderstaande tabel zijn de voor- en nadelen voor verschillende partijen samengevat. Hierbij is uitgegaan van de meest voorkomende overdracht, namelijk van een middelloonregeling naar middelloonregeling. In de tabel zijn de voor- en nadelen aangegeven van waardeoverdracht ten opzichte van de situatie dat de deelnemer in de oude regeling blijft.

**Tabel 4.3 Kosten (-) en baten (+) van waardeoverdracht voor verschillende partijen**

	rij nr.	werknemer die overdraagt	oude werkgever	nieuwe werkgever	oude pensioenuitvoerder	nieuwe pensioenuitvoerder	overige deelnemers oude uitvoerder	overige deelnemers nieuwe uitvoerder	Totaal maatschappij
indexatie actieve rechten	1	+				-			0
indexatie slapersrechten	2	-			+				0
indexatie overige deelnemers	3				-	+	+	-	0
bijbetalen werkgevers	4		+	-					0
pensioen in één hand	5	+							+
partnerpensioen/haat	6	+				-			0
kosten overdracht	7		-	-	-	-			-
kosten blijven	8		+		+				+
arbeidsmobiliteit en productie	9		+/-	+/-			+/-	+/-	+/-
<b>Totaal</b>	<b>10</b>	<b>+</b>	<b>+</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>+</b>	<b>-</b>	<b>+/-</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek.

Voor de deelnemer die waarde overdraagt is het een voordeel als de actieve rechten in het nieuwe fonds geïndexeerd worden (een + in rij 1). Daar staat tegenover dat er geen slapersrechten meer zijn die geïndexeerd worden (een - in rij 2). Per saldo heeft de deelnemer een voordeel als de indexatie van actieve deelnemers in het nieuwe fonds hoger is dan de indexatie van slapers in het oude fonds (dus als de + in rij 1 hoger is dan de - in rij 2). Voor de werknemer is het een voordeel om alle pensioen bij één uitvoerder te hebben (een + in rij 5). Ook kan de werknemer een voordeel hebben als het oude nabestaandenpensioen op risicobasis was gefinancierd en de nieuwe regeling het nabestaandenpensioen relateert aan het volledige ouderdompensioen, inclusief de overgedragen waarde (een + in rij 6). Per saldo heeft de deelnemer voordeel van waardeoverdracht als de waarde van de indexatie van actieve rechten plus het voordeel van alles in één hand hebben en het voordeel van de reparatie van het partnerpensioen/haat groter is dan de waarde van indexatie van slapersrechten in de oude regeling. Naar verwachting geldt dit voor de gemiddelde deelnemer (een + in rij 10). Voor individuele werknemers kan waardeoverdracht wel nadelig zijn.



De oude werkgever kan een voordeel hebben van waardeoverdracht als sprake is van een verzekerde regeling met een defined benefit karakter. Het verschil tussen de door de verzekeraar gereserveerde waarde en de over te dragen waarde wordt dan teruggegeven aan de werkgever (een + in rij 4). De verzekeraar brengt wel kosten voor de overdracht in rekening bij de oude werkgever (een – in rij 7). Daartegenover staat dat de verzekeraar geen kosten meer in rekening brengt voor een werknemer die in de oude regeling blijft (een + in rij 8). Een werkgever kan voordeel hebben van waardeoverdracht in het algemeen, omdat dit de mobiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt kan vergroten. Anderzijds belemmeren bijbetalingen van werkgevers bij overdracht naar een verzekerde regeling de mobiliteit van oudere werknemers op de arbeidsmarkt, wat een nadeel kan zijn voor werkgevers (een +/- in rij 9). Per saldo zal de gemiddelde oude werkgever naar verwachting een + hebben, omdat het voordeel van de teruggave van de verzekeraar vermoedelijk groter is dan de nadelen van waardeoverdracht. Als de werkgever is aangesloten bij een pensioenfonds dan is er alleen sprake van een voor- of nadeel als gevolg van een toename of afname van de mobiliteit op de arbeidsmarkt. De effecten hiervan zijn naar verwachting zeer klein.<sup>13</sup>

De nieuwe werkgever heeft vermoedelijk per saldo nadeel van een waardeoverdracht. Als de nieuwe werkgever een verzekerde regeling heeft met een defined benefit karakter zal hij een bedrag moeten bijbetalen aan de verzekeraar (een – in regel 4). Bovendien moet hij de uitvoeringskosten van de waardeoverdracht betalen (een – in regel 7).

De oude pensioenuitvoerder heeft voordeel bij een waardeoverdracht omdat het pensioen in de toekomst niet meer geïndexeerd hoeft te worden en de buffer die daarvoor bestemd was niet wordt meegegeven. Aan de andere kant kan de oude pensioenuitvoerder ook nadeel ondervinden van waardeoverdracht, vooral wanneer het een kleinere uitvoerder betreft. Zo beperkt waardeoverdracht het draagvlak voor de regeling doordat de pensioenuitvoerder het rendement over het overgedragen pensioenvermogen verliest en moet voor een waardeoverdracht vaak een deel van het vermogen liquide worden gemaakt, wat soms moeilijk gaat. Naar verwachting zal voor een gemiddelde oude pensioenuitvoerder over het algemeen het voordeel groter zijn dan het nadeel (een + in rij 2). Verder heeft de oude uitvoerder kosten aan de overdracht (een – in rij 7), maar bespaart op de kosten van blijvers in het fonds (een + in rij 8). De kosten van een blijver zijn vermoedelijk hoger dan de kosten van een uitgaande waardeoverdracht. Per saldo levert waardeoverdracht de pensioenuitvoerder geld op (vanwege het niet meer hoeven te indexeren en de besparing op uitvoeringskosten), maar deze winst wordt doorgegeven in de vorm van indexering van pensioenrechten van alle deelnemers in het fonds (een – in rij 4) waardoor de pensioenuitvoerder quitte speelt.

De nieuwe pensioenuitvoerder heeft nadeel van de waardeoverdracht omdat de buffer niet wordt meegegeven en de pensioenrechten in de toekomst wel geïndexeerd moeten worden (een – in rij 1). Verder kost de reparatie van het partnerpensioen de nieuwe pensioenuitvoerder geld (een – in rij 6) en moet betaald worden voor de uitvoering van de inkomende overdracht (een – in rij 7). Al deze kosten compenseert de nieuwe uitvoerder weer door minder te indexeren, wat een besparing

---

<sup>13</sup> Uit onderzoek in Duitsland blijkt dat waardeoverdracht een positief effect heeft op de arbeidsmobiliteit, maar dat het effect zeer klein is (Rabe 2007). Bovendien worden in Duitsland slapersrechten niet geïndexeerd, waardoor het pensioenverlies bij baanwisseling groter is dan in Nederland. Daartegenover staat dat aanvullende pensioenen een kleiner deel van het pensioeninkomen uitmaken dan in Nederland.

oplevert voor de pensioenuitvoerder (een + in rij 3). Wanneer het aantal inkomende waardeoverdrachten even groot is als het aantal uitgaande dan speelt het fonds quitte. Alleen fondsen met meer uitgaande overdrachten hebben financieel nadeel dat tot uitdrukking komt in een lagere indexering en dus ten laste komt van de overige deelnemers.

De overige deelnemers hebben dus een voordeel van waardeoverdracht als ze in een fonds zitten met meer uitgaande overdrachten en een nadeel als ze zijn aangesloten bij een fonds met meer inkomende waardeoverdrachten. Verder kunnen ze voor- of nadeel hebben van een toename of afname van de arbeidsmobiliteit als gevolg van waardeoverdracht.

Per saldo heeft de werknemer die waarde overdraagt voordeel van de waardeoverdracht. De nieuwe werkgever en deelnemers in fondsen met meer inkomende dan uitgaande overdrachten hebben per saldo nadeel. Wanneer de kosten van een waardeoverdracht gelijk zijn aan de kosten van een blijver en wanneer de mobiliteit op de arbeidsmarkt niet beïnvloed wordt door de mogelijkheid tot waardeoverdracht bestaat het voordeel voor de maatschappij als geheel uitsluitend uit het voordeel dat werknemers ervaren door alle pensioen in een hand te hebben.

## 5 Beantwoording onderzoeksvragen

*Hoe vaak komt waardeoverdracht voor? Hoe vaak kiezen deelnemers voor waardeoverdracht en hoe vaak laten deelnemers hun waarde achter?*

Per jaar veranderen ongeveer 500.000 werknemers van werkkring (CBS). Bij benadering gaan 405.000 werknemers van een pensioenregeling bij de oude werkgever naar een pensioenregeling bij een nieuwe werkgever. Hiervan wisselen 111.400 personen wel van werkkring en werkgever, maar blijven bij zowel de nieuwe als oude werkgever aangesloten bij dezelfde pensioenuitvoerder. Van de baanwisselaars die waarde kunnen overdragen kiezen ongeveer 123.300 personen voor waardeoverdracht. Uiteindelijk dragen 114.600 van hen ook daadwerkelijk pensioenrechten over. Dit betekent dat zo'n 179.100 baanwisselaars die waarde kunnen overdragen, hun waarde achterlaten bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever.

*Welke soort regelingen zijn betrokken bij waardeoverdrachten? Hoe vaak van middelloon naar middelloon, van eindloon naar middelloon en v.v., van middelloon naar premieovereenkomst en v.v., etc.?*

Meer dan de helft van alle waardeoverdrachten vindt plaats tussen middelloonregelingen. De verdeling van de 114.600 waardeoverdrachten tussen de verschillende regelingen is weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel 5.1 Meeste waardeoverdrachten tussen middelloonregelingen**

	Regeling nieuwe werkgever:			Totaal uitgaand
	Eindloon	Middelloon	Beschikbare premie	
Regeling oude werkgever:				
Eindloon	9.600	8.100	1.500	19.200
Middelloon	7.100	61.500	7.600	76.200
Beschikbare premie	2.000	6.100	11.100	19.200
Totaal inkomend	18.700	75.700	20.200	114.600

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van werknemersenquête. Afgerond op honderdtallen.

*Hoe zitten de financiële stromen tussen fondsen onderling, tussen verzekeraars onderling en tussen fondsen en verzekeraars in elkaar?*

Bij een ruime meerderheid van de baanwisselaars die waarde overdraagt gaat het om pensioen dat in vijf jaar of minder is opgebouwd bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever. Er kan dus worden gesteld dat bij meer dan de helft van de waardeoverdrachten het kleine pensioenen betreft. Hoe de financiële stromen tussen de verschillende pensioenuitvoerders in elkaar zitten is te zien in onderstaande tabel. Hierbij is uitgegaan van een gemiddelde waardeoverdracht van € 15.000. Er wordt jaarlijks naar schatting € 1,7 miljard aan pensioenwaarde overgedragen tussen pensioenuitvoerders. Het bedrag bij verzekeraars is mogelijk een overschatting. Uit de enquête volgt dat baanwisselaars vaker pensioen opbouwen bij een verzekeraar dan blijkt uit cijfers van DNB hierover bij de gehele werknemerspopulatie.

**Tabel 5.2 Grootste waardeoverdrachtstroom (in miljoenen euro's) tussen verzekeraars**

	Regeling nieuwe werkgever:			Totaal uitgaand
	Bedrijfstak-pensioenfondsen	Ondernemings-pensioenfondsen	Pensioen-verzekeraar	
Regeling oude werkgever:				
Bedrijfstakpensioenfondsen	410	85	132	627
Ondernemingspensioenfondsen	108	31	116	255
Pensioenverzekeraar	209	132	495	836
Totaal inkomend	727	248	743	1.718

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van werknemersenquête.

*Wie ondervindt financieel nadeel en wie voordeel?*

Deelnemers hebben weinig kennis van waardeoverdracht. Zij kiezen vooral voor waardeoverdracht om alle pensioenaanspraken in een hand te hebben. Zij hebben verder voordeel van waardeoverdracht als de indexatie van actieve rechten in de nieuwe regeling hoger is dan indexatie van slapersrechten in de oude regeling en als sprake is van reparatie van het partnerpensioenhiat. Gemiddeld hebben deelnemers voordeel van waardeoverdracht, maar in individuele gevallen kunnen werknemers nadeel hebben van waardeoverdracht.

De nieuwe werkgever heeft nadeel van waardeoverdracht als deze een direct verzekerde regeling heeft met een defined benefit karakter. Per jaar moet een bijbetaling worden gedaan door werkgevers bij ca 26.000 waardeoverdrachten. De oude werkgever heeft voordeel van waardeoverdracht als deze een direct verzekerde regeling heeft met een defined benefit karakter. Deze krijgt namelijk geld terug.

Overige deelnemers van pensioenfondsen hebben nadeel van waardeoverdracht als zij zijn aangesloten bij een pensioenfonds met meer inkomende dan uitgaande waardeoverdrachten. Dat komt doordat bij inkomende waardeoverdrachten geen buffer wordt meegegeven, ter financiering van toekomstige indexaties. Hierdoor heeft een fonds met meer inkomende waardeoverdrachten minder mogelijkheden om te indexeren ten opzichte van een situatie waarin geen waardeoverdrachten zouden plaatsvinden. Voor deelnemers in pensioenfondsen met meer uitgaande waardeoverdrachten geldt het omgekeerde. Doordat de buffers niet worden meegegeven ontstaat er meer ruimte voor indexering van de rechten van de overige deelnemers in het fonds.

Per saldo hebben deelnemers die hun waarde overdragen gemiddeld voordeel van waardeoverdracht. Nadeel hebben nieuwe werkgevers en deelnemers in fondsen met meer inkomende dan uitgaande waardeoverdrachten. Voor de maatschappij als geheel levert de mogelijkheid van waardeoverdracht waarschijnlijk een beperkt voordeel op.

*Wat is de omvang van de bijbetalingsproblematiek?*

Op een totaal van naar schatting 114.600 overdrachten per jaar in Nederland is bij ca 26.000 overdrachten sprake van een bijbetaling van de werkgever. Deze kan in de praktijk erg laag zijn omdat de overgedragen waarde laag is. Het kan echter ook gaan om grote bedragen. Volgens Bergamin en Van Woerden (2008) gaat het gemiddeld om een bijbetaling van € 15.000 tot € 30.000 per werknemer. Op basis van gegevens van één verzekeraar schatten we tentatief dat 40% à 50% van deze waardeoverdrachten plaatsvindt in het midden- en kleinbedrijf.

*Worden er wel eens buffers meegegeven bij waardeoverdracht? Is er en zo ja wat is het effect van waardeoverdracht op het niveau van de dekkinggraad bij pensioenfondsen?*

Uit interviews met pensioenuitvoerder komt naar voren dat buffers niet worden meegegeven bij een uitgaande waardeoverdracht. Omdat geen buffers worden overgedragen, zorgt een inkomende waardeoverdracht dus altijd voor een verlaging van de dekkinggraad en een uitgaande overdracht altijd tot een verhoging van de dekkinggraad bij pensioenfondsen. Verzekeraars hebben geen buffers en kunnen deze dus ook niet meegeven.

*Wat kost het administreren en onderhouden van het slapersbestand van de verschillende pensioenuitvoerders?*

Een inkomende waardeoverdracht kost een pensioenuitvoerder ongeveer € 180 à € 240 en een uitgaande € 60 à € 120 aan geleverde inspanningen. Een waardeoverdracht kost de beide pensioenuitvoerders samen dus in totaal tussen de € 240 en € 360. Bij grote uitvoerders liggen de kosten lager dan bij kleine uitvoerders, vanwege schaalvoordelen. Als gevolg van waardeoverdracht vervallen de kosten die pensioenuitvoerders hebben als deelnemers hun waarde bij verandering van werkkring achterlaten. Tot aan het moment van pensioen zijn dat de kosten van slapers en daarna gaat het om de kosten van het uitkeren van het pensioen. Uit de werknemersenquête komt naar voren dat de gemiddelde persoon die een waardeoverdracht doet 36 jaar is. Deze persoon zou dus maximaal 29 jaar slaper zijn geworden zonder waardeoverdracht en uitgaande van de huidige leeftijdsverwachting zou deze 20 jaar uitkeringsgerechtigd zijn. De slaperkosten en kosten van het uitkeren van het pensioen samen komen voor de gemiddelde persoon die een waardeoverdracht doet ongeveer overeen met de kosten van een waardeoverdracht.

*Welke knelpunten zijn er volgens de pensioenuitvoerders?*

De uitvoering van waardeoverdracht is complex en hangt af van verschillende factoren. Een aantal pensioenuitvoerders vindt de uitvoering van waardeoverdracht een administratieve ramp omdat zij in verschillende fasen van de procedure afhankelijk zijn van anderen en omdat alle communicatie op papier verloopt. Onderdekking vergroot de complexiteit omdat het proces steeds opnieuw moet worden opgeschort en bij voldoende dekking weer opgestart. Om administratieve problemen beheersbaar te houden zijn systeemaanpassingen noodzakelijk. Ook hierover moet steeds gecommuniceerd worden met andere betrokken partijen.



## Literatuur

AFM (juni 2008). Life event: Een nieuwe baan.

Bergamin, E. & R. van Woerden (2008), Werkgevers financieel de klos bij waardeoverdracht, Pensioen Actief nr. 2.

CBS maatwerk (21 oktober 2009). Mobiliteit van werknemers.

CBS Webmagazine (20 januari 2010). Eén op tien werknemers bouwt geen aanvullend pensioen op.

Heyma, A., Werff, S. van der & J. Prins (2009). Baten van baan-baan mobiliteit. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

PVK (2007). Pensioenmonitor, niet-financiële gegevens pensioenfondsen, stand van zaken eind 1996. Apeldoorn: Stichting Pensioen & Verzekeringskamer.

Stichting van de Arbeid (juni 2004). Waardeoverdracht pensioenrechten in Nederland. Herziene uitgave, publicatienr. 8A/04.

Stichting van de Arbeid (juni 2010) Advies inzake baanmobiliteit en risicodekking partnerpensioen.

VB/OPF/VvV (2010). Enquête onder pensioenuitvoerders. Nog te verschijnen.





## Bijlage A Resultaten werknemersenquête

### Representativiteit steekproef

Volgens cijfers van het CBS is in 2006 zo'n 43% van de werknemers werkzaam in het MKB. In 2007 gaat het om 39% van alle werknemers. De rest van de werknemers is werkzaam in het grootbedrijf. Het CBS houdt hierbij aan dat een werkgever in het MKB minder dan 100 werknemers heeft, en het grootbedrijf 100 werknemers of meer. Uitgaande van deze definitie kan worden geconcludeerd dat de baanwisselaars in de werknemersenquête qua onderverdeling MKB/grootbedrijf representatief zijn voor de Nederlandse werknemers (zie Tabel 5.3).

**Tabel 5.3 Ruim 40% van de baanwisselaars werkzaam in het MKB**

		Nieuwe werkgever:		
		MKB	Grootbedrijf	Totaal
Oude werkgever:	MKB	28%	15%	42%
	Grootbedrijf	13%	44%	58%
	Totaal	41%	59%	100%

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Ook als het gaat om de onderverdeling van het aantal baanwisselaars naar sector kan worden geconcludeerd dat deze representatief is voor de situatie in Nederland. De verdeling is vrijwel gelijk aan de onderverdeling van banen van werknemers per sector in 2007 volgens nader voorlopige cijfers van CBS Statline op basis van cijfers uit de Polisadministratie (zie Tabel 5.4). Baanwisselaars zijn licht ondervertegenwoordigd in de handel en licht oververtegenwoordigd in de sector 'overige bedrijven'. Het gaat om een minimale vertekening zodat het niet nodig is om de data te corrigeren.

**Tabel 5.4 Baanwisselaars wijken qua sector niet af van populatie werknemers**

	Nieuwe werkgevers	Oude werkgevers	CBS 2007
Aantal observaties	1.188	1.188	
industrie	11%	11%	11%
bouwnijverheid	4%	4%	5%
handel	9%	10%	16%
vervoer en communicatie	6%	6%	6%
financiële instelling	5%	5%	4%
zakelijke dienstverlening	16%	17%	20%
onderwijs	6%	4%	6%
gezondheids- en welzijnszorg	15%	13%	15%
openbaar bestuur/overheid	6%	5%	6%
overige dienstverlening	6%	6%	4%
landbouw, bosbouw etc.	0%	1%	2%
energie- en waterleidingmaatschappij	1%	1%	0%
horeca	2%	4%	4%
overige bedrijven	13%	13%	0%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek en CBS Statline.

Van de respondenten heeft 44% een hoger opleidingsniveau (wo of hbo), 44% een middelbaar opleidingsniveau (havo/vwo of mbo) en de rest een lager opleidingsniveau.

Zo'n 39% van de baanwisselaars is vrouw. Volgens nadere voorlopige cijfers van het CBS is in 2007 zo'n 44% van de werknemers in de leeftijd van 24 tot 60 jaar vrouw. Bijna driekwart van de ondervraagde baanwisselaars geeft aan een partner te hebben. Van degenen met partner is 69% de hoofdkostwinner.

De gemiddelde leeftijd van baanwisselaars in onze steekproef is 36 jaar. Meer dan de helft van de baanwisselaars is tussen de 24 en 35 jaar oud (zie Tabel 5.5). Dit wijkt enigszins af van verdeling van werknemers over leeftijd volgens cijfers van het CBS. Hieruit kan worden geconcludeerd dat baanwisselaars vaak jonger zijn dan werknemers die niet van baan wisselen. Volgens Heyma e.a. (2009) bestaat er tussen jongeren en ouderen een groot verschil in de kans om van baan te veranderen, dan wel de baan te behouden. Per saldo blijven ouderen langer in dezelfde baan werken dan jongeren en worden vanuit die baan vaker werkloos (Heyma e.a., 2009).

**Tabel 5.5 Baanwisselaars over het algemeen jong**

	CBS 2007	SEO (n=1188)
24 tot 35 jaar	31%	51%
35 tot 45 jaar	34%	28%
45 tot 55 jaar	29%	19%
55 tot 60 jaar	7%	2%
Totaal	100%	100%

Bron: CBS Statline en werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Jongere baanwisselaars hebben relatief vaker pensioen bij een verzekeraar, vergeleken bij oudere baanwisselaars (zie Tabel 5.6). Hierbij zijn baanwisselaars die de naam van hun pensioenfonds of verzekeraar niet wisten buiten beschouwing gelaten. Het totaal aantal baanwisselaars telt hierdoor bij zowel oude als nieuwe werkgevers niet op tot 1188.

**Tabel 5.6 Jongeren bouwen relatief vaker pensioen op bij verzekeraar dan ouderen**

	Bedrijfstak- pensioenfonds	Ondernemings- pensioenfonds	Verzekeraar	Totaal	Aantal baanwisselaars
Verdeling oude werkgevers:					
24 tot 35	57%	10%	34%	100%	417
35 tot 45	66%	8%	26%	100%	260
45 tot 55	65%	11%	24%	100%	178
55 tot 60	64%	8%	28%	100%	25
Verdeling nieuwe werkgever:					
24 tot 35 jaar	57%	10%	33%	100%	483
35 tot 45 jaar	64%	6%	30%	100%	271
45 tot 55 jaar	69%	8%	23%	100%	192
55 tot 65 jaar	85%	0%	15%	100%	26

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

## Stromen tussen pensioenuitvoerders en regelingen

De baanwisselaars stromen als gevolg van de wisseling van werkkring van de ene pensioenregeling naar de andere . De stromen tussen pensioenregelingen staan per type pensioenfonds/verzekeraar weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 5.7 Baanwisselaars

		Nieuwe werkgever																Totaal	
		BPF				OPF				Verzekeraar				Weet niet					
		Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet		
Oude werkgever	BPF	Eindloon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Middelloon	0	428	3	0	3	10	1	1	10	14	15	19	1	5	2	20	532
		Beschikbare	0	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	7
		Weet niet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPF	Eindloon	0	7	0	0	2	5	0	0	1	3	4	1	0	0	1	0	24
		Middelloon	0	15	1	0	0	9	0	0	3	7	7	1	1	1	0	5	50
		Beschikbare	0	1	0	0	1	3	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	9
		Weet niet	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Verzekeraar	Eindloon	0	13	0	0	0	0	0	0	23	2	2	0	0	0	0	0	40
		Middelloon	0	18	0	0	4	6	2	0	3	31	11	3	0	2	1	1	82
		Beschikbare	0	11	0	0	3	6	0	0	1	3	31	0	0	2	2	0	59
		Weet niet	0	24	2	0	0	8	0	0	1	4	2	31	0	0	0	4	76
	Weet niet	Eindloon	0	7	0	0	0	3	0	0	2	1	0	1	10	1	0	1	26
		Middelloon	0	11	0	0	0	3	0	0	0	11	2	0	2	10	0	2	41
		Beschikbare	0	3	0	0	1	0	0	0	0	1	3	1	1	2	7	0	19
		Weet niet	0	56	0	0	0	2	2	1	3	2	3	22	4	5	5	117	222
Totaal		0	597	8	0	14	55	8	2	49	79	80	80	19	28	18	151	1188	

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Tabel geeft stromen tussen pensioenregelingen van verschillende pensioenfondsen/verzekeraars weer in aantal personen die van baan zijn veranderd.

Baanwisselaars die bij hetzelfde pensioenfonds of dezelfde pensioenverzekeraar blijven kunnen geen waarde overdragen. Alle stromen tussen pensioenregeling en pensioenfonds/verzekeraar van baanwisselaars die een verzoek tot waardeoverdracht kunnen indienen staan weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel 5.8 Baanwisselaars die een verzoek tot waardeoverdracht kunnen doen**

		Nieuwe werkgever																Totaal	
		BPF				OPF				Verzekeraar				Weet niet					
		Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet		
Oude werkgever	BPF	Eindloon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Middelloon	0	126	3	0	3	10	1	1	10	14	15	19	1	5	2	20	230
		Beschikbare	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	5
		Weet niet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPF	Eindloon	0	7	0	0	1	5	0	0	1	3	4	1	0	0	1	0	23
		Middelloon	0	15	1	0	0	2	0	0	3	7	7	1	1	1	0	5	43
		Beschikbare	0	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6
		Weet niet	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Verzekeraar	Eindloon	0	13	0	0	0	0	0	0	22	2	2	0	0	0	0	0	39
		Middelloon	0	18	0	0	4	6	2	0	3	29	11	3	0	2	1	1	80
		Beschikbare	0	11	0	0	3	6	0	0	1	3	28	0	0	2	2	0	56
		Weet niet	0	24	2	0	0	8	0	0	1	4	2	31	0	0	0	4	76
	Weet niet	Eindloon	0	7	0	0	0	3	0	0	2	1	0	1	9	1	0	1	25
		Middelloon	0	11	0	0	0	3	0	0	0	11	2	0	2	8	0	2	39
		Beschikbare	0	3	0	0	1	0	0	0	0	1	3	1	1	2	7	0	19
		Weet niet	0	56	0	0	0	2	2	1	3	2	3	22	4	5	5	114	219
Totaal		0	295	6	0	13	48	5	2	48	77	77	80	18	26	18	148	861	

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Tabel geeft stromen tussen pensioenregelingen van verschillende pensioenfondsen/verzekeraars weer in aantal personen die een verzoek tot waardeoverdracht kunnen doen.

De stromen tussen pensioenfondsen/verzekeraars en pensioenregelingen van baanwisselaars die een verzoek tot waardeoverdracht hebben gedaan, staan vermeld in onderstaande tabel.

**Tabel 5.9 Baanwisselaars die een verzoek hebben gedaan**

		Nieuwe werkgever																Totaal	
		BPF				OPF				Verzekeraar				Weet niet					
		Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet		
Oude werkgever	BPF	Eindloon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Middelloon	0	55	1	0	2	8	1	0	4	5	4	5	0	3	1	3	92
		Beschikbare	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		Weet niet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPF	Eindloon	0	2	0	0	0	3	0	0	1	3	1	0	0	0	0	0	10
		Middelloon	0	12	0	0	0	1	0	0	3	4	2	1	1	0	0	1	25
		Beschikbare	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
		Weet niet	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Verzekeraar	Eindloon	0	7	0	0	0	0	0	0	12	1	2	0	0	0	0	0	22
		Middelloon	0	9	0	0	2	5	1	0	3	12	6	0	0	0	0	0	38
		Beschikbare	0	4	0	0	1	4	0	0	1	1	18	0	0	2	1	0	32
		Weet niet	0	9	0	0	0	5	0	0	0	2	2	10	0	0	0	1	29
	Weet niet	Eindloon	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	4	1	0	1	10
		Middelloon	0	8	0	0	0	1	0	0	0	4	1	0	1	4	0	0	19
		Beschikbare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	2	0	6
		Weet niet	0	12	0	0	0	0	0	0	1	1	2	5	0	1	0	20	42
Totaal		0	120	1	0	5	29	2	0	29	33	40	22	6	12	4	26	329	

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Tabel geeft stromen tussen pensioenregelingen van verschillende pensioenfondsen/verzekeraars weer in aantal personen die een verzoek hebben gedaan.

De stromen tussen pensioenfondsen/verzekeraars en pensioenregelingen van baanwisselaars die geen verzoek tot waardeoverdracht hebben gedaan, staan vermeld in onderstaande tabel.

**Tabel 5.10 Baanwisselaars die geen verzoek hebben gedaan**

		Nieuwe werkgever												Totaal					
		BPF				OPF				Verzekeraar					Weet niet				
		Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet		Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	
Oude werkgever	BPF	Eindloon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Middelloon	0	67	2	0	1	2	0	1	6	9	11	12	1	2	1	14	129
		Beschikbare	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4
		Weet niet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPF	Eindloon	0	5	0	0	1	2	0	0	0	0	3	1	0	0	1	0	13
		Middelloon	0	3	1	0	0	1	0	0	0	3	5	0	0	1	0	4	18
		Beschikbare	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		Weet niet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Verzekeraar	Eindloon	0	6	0	0	0	0	0	0	10	1	0	0	0	0	0	0	17
		Middelloon	0	8	0	0	2	1	1	0	0	15	5	3	0	2	1	1	39
		Beschikbare	0	10	0	0	2	2	0	0	0	2	10	0	0	0	1	0	27
		Weet niet	0	7	2	0	0	3	0	0	1	1	0	15	0	0	0	3	32
	Weet niet	Eindloon	0	6	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	4	0	0	0	14
		Middelloon	0	3	0	0	0	2	0	0	0	7	1	0	1	3	0	2	19
		Beschikbare	0	2	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	5	0	11
		Weet niet	0	33	0	0	0	2	1	0	2	1	1	13	2	3	5	59	122
Totaal		0	153	5	0	8	18	2	1	19	41	37	46	9	11	14	84	448	

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Tabel geeft stromen tussen pensioenregelingen van verschillende pensioenfondsen/verzekeraars weer in aantal personen die geen verzoek hebben gedaan.

De stromen tussen pensioenfondsen/verzekeraars en pensioenregelingen van baanwisselaars van wie het verzoek tot waardeoverdracht is goedgekeurd, staan vermeld in onderstaande tabel.

**Tabel 5.11 Baanwisselaars met goedgekeurde verzoek tot waardeoverdracht**

		Nieuwe werkgever																Totaal	
		BPF				OPF				Verzekeraar				Weet niet					
		Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet	Eindloon	Middelloon	Beschikbare	Weet niet		
Oude werkgever	BPF	Eindloon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Middelloon	0	52	1	0	2	8	1	0	4	5	4	3	0	2	1	3	86
		Beschikbare	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		Weet niet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPF	Eindloon	0	2	0	0	0	2	0	0	1	3	1	0	0	0	0	0	9
		Middelloon	0	11	0	0	0	1	0	0	3	4	2	0	0	0	0	0	21
		Beschikbare	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
		Weet niet	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Verzekeraar	Eindloon	0	6	0	0	0	0	0	0	12	1	2	0	0	0	0	0	21
		Middelloon	0	9	0	0	2	5	1	0	2	11	5	0	0	0	0	0	35
		Beschikbare	0	4	0	0	1	4	0	0	1	0	18	0	0	2	0	0	30
		Weet niet	0	8	0	0	0	4	0	0	0	2	1	9	0	0	0	1	25
	Weet niet	Eindloon	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	4	1	0	1	9
		Middelloon	0	6	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	1	4	0	0	15
		Beschikbare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	2	0	6
		Weet niet	0	11	0	0	0	0	0	0	1	1	2	5	0	1	0	18	39
Totaal		0	110	1	0	5	27	2	0	28	30	37	18	5	11	3	23	300	

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Tabel geeft stromen tussen pensioenregelingen van verschillende pensioenfondsen/verzekeraars weer in aantal personen van wie verzoek tot waardeoverdracht is goedgekeurd.

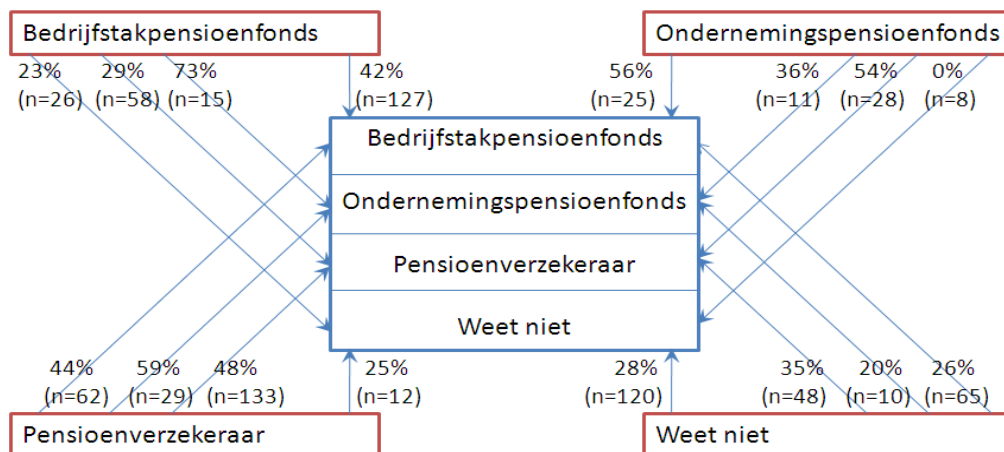




## Bijlage B Aantal waardeoverdrachten

Er is nagegaan hoe groot het aandeel waardeoverdrachten is per baanwisselstroom tussen pensioenuitvoerders. Hierbij is alleen gekeken naar die baanwisselaars die aangaven wel of geen verzoek tot waardeoverdracht in te hebben gediend. Baanwisselaars die aangaven dat niet te weten, zijn buiten beschouwing gelaten. Het aantal waarnemingen per baanwisselstroom kan echter zeer beperkt zijn. Zo zijn er bijvoorbeeld weinig baanwisselaars die van het ene ondernemingspensioenfonds naar een ander ondernemingspensioenfonds gaan. Hetzelfde geldt voor het aantal waarnemingen van baanwisselaars die van een eindloonregeling naar een eindloonregeling gaan. Alleen voor baanwisselingen met 25 of meer waarnemingen kunnen uitspraken worden afgeleid die algemeen gelden.

**Figuur 5.1** Waardeoverdracht populair bij baanwisseling naar ondernemingspensioenfonds



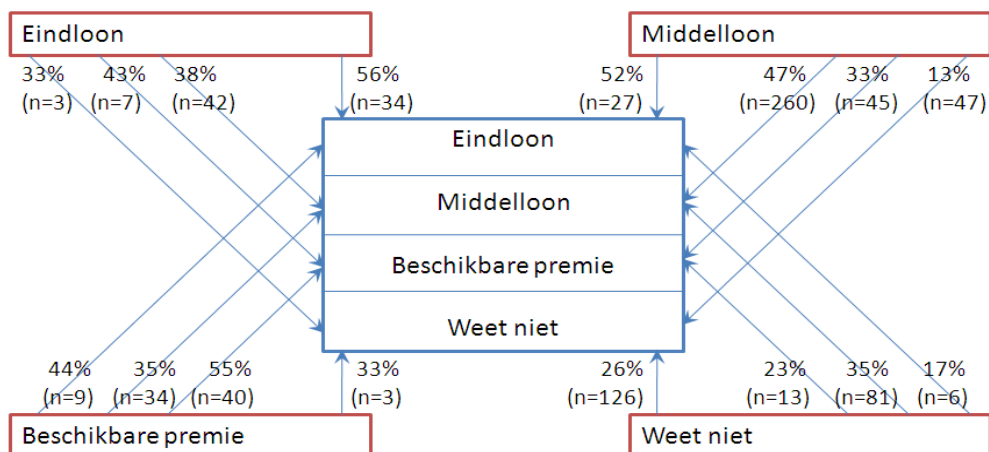
Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: Figuur geeft waardeoverdrachtstromen tussen pensioenuitvoerders weer. Regeling in rode box is pensioenuitvoerder van oude werkgever, regeling in blauwe box is pensioenuitvoerder van nieuwe werkgever. Percentage is dat deel van de baanwisselaars met pensioenuitvoerder x bij oude werkgever en uitvoerder y bij nieuwe werkgever hebben die waarde overdraagt.

Figuur 5.1 toont niet alleen valide percentages, maar ook percentages van baanwisselstromen tussen pensioenuitvoerders waarvoor te weinig waarnemingen bestaan om een duidelijk beeld te geven van de werknemersenquête. In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat bijna 30% van de baanwisselaars die van een bedrijfstakpensioenfonds naar een pensioenverzekeraar gaan pensioenwaarde overdraagt. Voor baanwisselaars die van een bedrijfstakpensioenfonds naar een ondernemingspensioenfonds gaan, kan vanwege het lage aantal waarnemingen geen algemene uitspraak worden gedaan over het percentage dat pensioenrechten meeneemt.

Ook is nagegaan hoe groot het aandeel waardeoverdrachten is per baanwisselstroom tussen pensioenregelingen (zie Figuur 5.2). Wederom zijn alleen respondenten meegenomen die bekend waren met of ze wel of geen verzoek voor waardeoverdracht hadden ingediend.

**Figuur 5.2 Waardeoverdracht populair bij baanwisseling naar eindloonregeling**



Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Figuur geeft waardeoverdrachtstromen tussen pensioenregelingen weer. Regeling in rode box is pensioenregeling bij oude werkgever, regeling in blauwe box is pensioenregeling bij nieuwe werkgever. Percentage is dat deel van de baanwisselaars met regeling x bij oude werkgever en regeling y bij nieuwe werkgever hebben die waarde overdraagt.

## Bijlage C    Aanpassing van de data

Respondenten zijn niet goed op de hoogte welke pensioenregeling hun pensioenuitvoerder voert. Daarom zijn antwoorden die betrekking hebben op de gevoerde pensioenregeling zijn voor pensioenfondsen aangepast. Dit is alleen gedaan voor pensioenfondsen. Er is nagegaan welke regeling pensioenfondsen in 2006 en 2007 voerden. Voor pensioenverzekeraars is een dergelijke aanpassing niet mogelijk, omdat zij per werkgever andere en zelfs verschillende regelingen kunnen voeren. Hiervoor zou bekend moeten zijn om welke werkgever het gaat. Specifieke informatie over de werkgever, anders dan het aantal werknemers en de sector, is niet uitgevraagd tijdens de enquête.

Eenzijds is de data ingevuld voor respondenten die de naam van hun pensioenfonds opgaven, maar die niet wisten welke regeling dit pensioenfonds voerde. Zo geven 592 baanwisselaars aan niet te weten wat voor pensioenregeling de oude werkgever voert. Dit geldt voor 556 baanwisselaars bij nieuwe werkgevers.

Anderzijds is de data gecorrigeerd wanneer een respondent zowel de naam van het pensioenfonds als de pensioenregeling opgaf, maar wanneer de combinatie van beiden niet klopt. Het opgegeven pensioenfonds is vergeleken met de opgegeven sector waarin men werkzaam is. Aangezien deze combinaties niet verontrustend waren, is de veronderstelling gemaakt dat de naam van het opgegeven pensioenfonds klopt, maar dat de opgegeven pensioenregeling onjuist is. Het gaat bijvoorbeeld om respondenten die aangeven pensioen op te bouwen via een beschikbare premieregeling bij het ABP en werkzaam zijn in het onderwijs.

In totaal zijn 446 aanpassingen uitgevoerd voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen van zogenoemde oude werkgevers en 499 aanpassingen voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen van nieuwe werkgevers.

**Tabel 5.12    Respondenten slecht op de hoogte van pensioenregeling**

Regeling:	Bij oude werkgever		Bij nieuwe werkgever	
	Voor aanpassing	Na aanpassing	Voor aanpassing	Na aanpassing
Eindloon	103	24	115	14
Middelloon	180	582	184	652
Beschikbare premie	47	16	61	16
Weet niet	293	1	324	2

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: Tabel geeft absolute aantallen respondenten verdeeld over verschillende regelingen bij pensioenfondsen. De getallen voor aanpassing geven de aantallen op basis van antwoord respondent op gevoerde pensioenregeling. De getallen na aanpassing geven de aantallen aangepast door SEO op basis van antwoord respondent over naam pensioenfonds.

In het vervolg wordt uitgegaan van de aangepaste data. Uit Tabel 5.12 volgt dan dat het grootste deel van de werknemers bij pensioenfondsen pensioen opbouwt volgens de middelloonregeling. Dit geldt zowel voor de opbouw van pensioen bij de oude als de nieuwe werkgever.

Tabel 5.13 toont de onderverdeling van deelnemers bij pensioenfondsen naar regeling. Hierbij zijn deelnemers die niet weten welke regeling het pensioenfonds voert buiten beschouwing gelaten. Daarnaast zijn in de tabel ook de cijfers te zien die gebaseerd zijn op DNB gegevens. DNB publiceert op haar website cijfers over het aantal deelnemers bij pensioenfondsen en verzekeraars naar regeling. Ze onderscheidt naast de drie regelingen ook combinaties en overige regelingen. In Tabel 5.13 zijn deelnemers van combinatie en overige regelingen buiten beschouwing gelaten. De onderverdeling naar regeling is alleen gebaseerd op DNB cijfers over de deelnemers bij de drie afzonderlijke regelingen in 2007<sup>14</sup>. Zoals uit de tabel blijkt komt de aangepaste data bij pensioenfondsen vrijwel overeen met de DNB gegevens.

**Tabel 5.13 Aangepaste data van regelingen bij pensioenfondsen representatief voor Nederland**

Regeling:	Bij oude werkgever (n=622)	Bij nieuwe werkgever (n=682)	Verdeling deelnemers (DNB, 2007)
Eindloon	4%	2%	3%
Middelloon	94%	96%	91%
Beschikbare premie	3%	2%	5%
	100%	100%	100%

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek en [www.dnb.nl](http://www.dnb.nl)

Toelichting: Tabel toont de verdeling van deelnemers over regelingen bij pensioenfondsen.

Zoals eerder aangegeven is het niet mogelijk om na te gaan of de door de respondent opgegeven regeling bij een pensioenverzekeraar overeenkomt met de werkelijke regeling die de verzekeraar voert. In onze data hebben deelnemers bij pensioenverzekeraars vaker een middelloonregeling en minder vaak een beschikbare premie regeling vergeleken met de DNB gegevens<sup>15</sup> (zie Tabel 5.14).

**Tabel 5.14 Aantal middelloonregelingen bij pensioenverzekeraars oververtegenwoordigd**

Regeling:	Bij oude werkgever (n=181)	Bij nieuwe werkgever (n=208)	Verdeling actieven (DNB, 2005)
Eindloon	22%	24%	24%
Middelloon	45%	38%	21%
Beschikbare premie	33%	38%	55%
	100%	100%	100%

Bron: Werknemersenquête SEO Economisch Onderzoek en [www.dnb.nl](http://www.dnb.nl)

Toelichting: Tabel toont de verdeling van deelnemers over regelingen bij pensioenverzekeraars.

<sup>14</sup> Volgens DNB is in 2007 de onderverdeling van deelnemers bij pensioenfondsen naar eindloon/middelloon/beschikbare premie/combinaties en overige regelingen respectievelijk 3%/85%/5%/7%.

<sup>15</sup> Volgens DNB is in 2005 de onderverdeling van actieve deelnemers bij pensioenverzekeraars naar eindloon/middelloon/beschikbare premie/combinaties en overige regelingen respectievelijk 21%/19%/50%/10%.



# seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 · 1018 WB Amsterdam · T (+31) 20 525 16 30 · F (+31) 20 525 16 86 · [www.seo.nl](http://www.seo.nl)