

## Pensioenakkoord

### Samenvatting kabinetsbrief en SER-advies

Op 5 juni bood de SER aan minister Koolmees een ontwerpadvies voor een nieuw pensioenstelsel aan. Op diezelfde dag stuurde de minister een brief aan de Tweede Kamer met daarin de voornemens van het kabinet. Nu inmiddels ook de vakbonden na een achterbanraadpleging hebben ingestemd met het principeakkoord kunnen we spreken van een echt pensioenakkoord.

Het akkoord betreft naast twee toekomstige pensioenvarianten in de tweede pijler ook de AOW, de zware beroepen en de zzp'ers. Voor PFZW is er werk aan de winkel. Peter Borgdorff: "Wij gaan de komende tijd hard studeren op de vraag welke van de twee toekomstige pensioenvarianten voor onze deelnemers het beste pensioen oplevert. En we gaan samen met vakbonden, werkgeversorganisaties en de politiek rekenen en puzzelen om alle open eindjes in het akkoord uit te werken."

Onderstaand treft u een samenvatting aan van de kabinetsbrief en het SER-advies.

Wat opvalt is dat er op punten enig licht lijkt te zitten tussen de kabinetsbrief en het SER-advies. Op die punten hebben wij de kabinetsbrief aangehouden.

### Samenvatting van het akkoord

Het akkoord bevat maatregelen op de volgende gebieden:

1. Minder snelle stijging van de AOW-leeftijd.
2. Overige maatregelen zodat een ieder gezond werkend het pensioen kan bereiken.
3. Vernieuwing van het pensioenstelsel:
  - Twee pensioencontracten
  - De transitie
  - Verplichtstelling
  - Overige aandachtspunten
  - Voorkomen van kortingen op de korte termijn
4. Maatregelen voor zelfstandigen.

### Maatregel 1: minder snelle stijging van de AOW-leeftijd

In 2020 en 2021 blijft de AOW-leeftijd op 66 jaar en 4 maanden staan. Vervolgens stijgt de AOW-leeftijd in 2022 naar 66 jaar en 7 maanden en in 2023 naar 66 jaar en 10 maanden. In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Met ingang van 2025 wordt de ontwikkeling van de AOW-leeftijd voor 2/3 gekoppeld aan de resterende levensverwachting op 65 jaar. Dat betekent dat elk jaar langer leven wordt vertaald in 8 maanden langer doorwerken en 4 maanden langer AOW-pensioen.

### Maatregel 2: Overige maatregelen zodat een ieder gezond werkend het pensioen kan bereiken

Om ervoor te zorgen dat werkenden gezond hun pensioen kunnen halen, neemt het kabinet nog meer maatregelen die in meer of mindere mate het pensioen raken.

- Sociale partners krijgen de mogelijkheid om op sectoraal niveau afspraken te maken specifieke groepen in de gelegenheid te stellen drie jaar eerder uit te treden met behulp van door werkgevers gefinancierde uittredingsregelingen. Het kabinet faciliteert dit vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar door een bruto uitkeringsbedrag van ongeveer €19.000,- per jaar vrij te stellen van de RVU-heffing.
- Toeslagen kunnen gebruikt worden voor individuele pensioenopbouw. Onregelmatigheidstoeslag (ORT), overwerk en inconveniënten worden genoemd.
- Faciliteiten voor sectorale afspraken om langer doorwerken mogelijk te maken, zoals om- en bijscholing, loopbaanbegeleiding, deeltijdpensionering en generatiepactregelingen.
- Een breed en intensief programma voor duurzame inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkelen.
- Verlofsparen van maximaal 50 weken naar maximaal 100 weken.
- Onderzoek naar uittreden gekoppeld aan het aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45.

### Maatregel 3: vernieuwing van het pensioenstelsel

De SER beoogt de sterkmakers van het huidige stelsel (collectiviteit, solidariteit, verplichtstelling) in het nieuwe stelsel te behouden. Er zijn drie fundamentele veranderingen:

- De doorsneesystematiek (alle leeftijden zelfde premie en pensioenopbouw) wordt vervangen door degressieve opbouw (alle leeftijden zelfde premie maar leeftijdsafhankelijke opbouw).
- Het fiscale kader wordt voortaan begrensd op een maximale premie in plaats van op een maximale pensioenuitkomst.
- De zekerheidseisen komen te vervallen; pensioenaanspraken zijn expliciet voorwaardelijk.

Deze drie veranderingen leiden ertoe dat de uitkeringsovereenkomst verdwijnt. Elke toekomstige pensioenregeling is een premieovereenkomst.

### Twee nieuwe contracten

Er kan gekozen worden uit twee typen premieregelingen:

1. Een premieregeling met uitgebreide risicodeling. Dit is een nieuw contract en is in feite een verbijzondering van het eerder door de SER geopperde I-B contract.

Een extra uitleg:

Bij een premieregeling met uitgebreide risicodeling wordt de leeftijdsonafhankelijke premie direct omgezet in een voorwaardelijke annuïteit binnen een risicodelend pensioencollectief van deelnemers en gepensioneerden. Die omzetting gebeurt leeftijdsafhankelijk (degressief) en rente-afhankelijk (op basis van de marktrente plus UFR). De annuïteit wordt verhoogd of verlaagd op basis van de dekkingsgraad, die ook wordt berekend op basis van marktrente plus UFR. Schokken worden over 10 jaar uitgesmeerd. Daarbij geldt in beginsel de simpele formule:  $(\text{dekkingsgraad} - 100\%) / 10$ . Dus bij een dekkingsgraad van 120% is er een verhoging van 2%; bij een dekkingsgraad van 85% is er een verlaging van 1,5%. Dit is een open sturing: toekomstige deelnemers delen mee in schokken uit het verleden. Om te voorkomen dat de dekkingsgraad te diep (< 90%) of te lang (5 jaar) onder de 100% zakt, zijn twee 'noodremmen' toegevoegd. Die leiden tot een onvoorwaardelijke en gesloten korting: toekomstige deelnemers delen daar niet in mee.

Het kabinet zet stevig in op maatwerk in beleggingsbeleid, bijvoorbeeld via leeftijdsafhankelijke regels voor verhogen en verlagen: jongeren krijgen dan meer risico en ouderen meer zekerheid.

2. De verbeterde premieregeling. De premieregeling is in 2016 verbeterd en wordt mogelijk verder doorontwikkeld om haar ook geschikt te maken voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen.

Een extra uitleg:

Bij de verbeterde premieregeling wordt de leeftijdsonafhankelijke premie gestort in een persoonlijk pensioenvermogen dat volgens een life cycle wordt belegd. In de periode vóór pensionering wordt dit pensioenvermogen geleidelijk omgezet in voorwaardelijke annuïteiten in een risicodelend uitkeringscollectief. De SER heeft het kabinet gevraagd om voldoende waarborgen voor het overeind houden van de verplichtstelling aan het fonds in dit contract. Het kabinet gaat daartoe onderzoeken of het aanvullende instrumenten van uitgebreidere risicodeling kan toevoegen, bijvoorbeeld een begrensde solidariteitspremie of een mechanisme om macro-langlevensrisico gericht te delen.

Ieder pensioenfonds moet een keuze maken tussen de premieregeling met uitgebreide risicodeling en de verbeterde premieregeling. Het wachten is echter op de uitwerking van de kenmerken van beide typen premieregelingen.

### De transitie

De transitie van het huidige naar een nieuw pensioencontract kent twee invalshoeken:

- **Compensatie vanwege de overstap op degressieve opbouw**  
Het kabinet en sociale partners zien het als hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te voorkomen dat deelnemers door de overstap op degressieve opbouw onevenredig geraakt worden. Dat betekent dat het nadeel voor bestaande deelnemers voldoende gecompenseerd moet worden. Voor de financiering daarvan worden verschillende bronnen genoemd, zoals premie-vrijval, snellere verhoging als gevolg van de nieuwe stuurregels, bestaand fondsvermogen en een tijdelijke premieopslag. Het kabinet gaat hiervoor de fiscale faciliteiten en een wettelijk kader scheppen. Werkgevers worden verplicht om binnen dat wettelijk kader een transitieplan voor de compensatie op te (laten) stellen en dit af te stemmen met de werknemers, de ondernemingsraad en het pensioenfondsbestuur. De SER acht het wenselijk de compensatie aan de deelnemers toe te kennen in het jaar dat uitvoerders overgaan naar een nieuwe regeling, maar het kabinet wil nog onderzoeken of dit mogelijk is met behoud van voldoende indexatieperspectief voor alle groepen.
- **Invaren van bestaande aanspraken in het nieuwe contract.**  
De SER spreekt de voorkeur uit voor het bij elkaar houden van bestaande pensioenaanspraken en –rechten en nieuwe pensioenopbouw. Het kabinet steunt deze wens en is bereid het collectief invaren te faciliteren en dit wettelijk vast te leggen. Collectief invaren blijft daarbij een decentrale keuze. Het kabinet gaat bovendien onderzoeken om ook in situaties dat decentraal niet wordt gekozen de regels van het nieuwe pensioencontract ook op bestaande opbouw toe te passen, het toch mogelijk te maken dat oude en nieuwe opbouw in één fonds blijven en vanaf pensionering weer samen komen. Het beperken van de

(Europeesrechtelijke) juridische risico's voor pensioenuitvoerders is een van de uitwerkingsvragen.

### **Verplichtstelling**

De SER en het kabinet spreken beiden duidelijk de wens uit de verplichtstelling aan het fonds als sterk element van het stelsel te behouden, zowel bij de premiereregeling met uitgebreide risicodeling als bij de verbeterde premiereregeling. Het kabinet betoogt, met een beroep op een eerder door de Raad van State gegeven advies, dat het afschaffen van het doorsneesysteem nog niet per definitie betekent dat de verplichtstelling niet houdbaar is. Ook deelt het kabinet mee dat overleg met de Europese Commissie over de houdbaarheid van het stelsel gaande is.

### **Overige aandachtspunten**

- Elke deelnemer krijgt de keuze om op pensioendatum maximaal 10% van zijn pensioenuitkering op te nemen als bedrag ineens.
- Het kabinet gaat daarnaast onderzoek doen naar aanvullende vormen van keuzevrijheid. Het kabinet noemt hierbij de keuze tussen een vast of een variabel pensioen, het inzetten van een deel van de premie voor het aflossen van de hypotheek en mogelijkheden voor mensen om te kiezen voor een groener pensioen dat duurzaam en eerlijk wordt belegd.
- In het nieuwe contract blijft ruimte voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. De Stichting van de Arbeid werkt aan een advies voor een meer geüniformeerd nabestaandenpensioen.
- Het kabinet vindt de omvang van de witte vlek zorgelijk. Juist vanwege de overgang op degressieve opbouw is het nog belangrijker dat jongeren pensioen opbouwen. Het kabinet vraagt de Stichting van de Arbeid om hiervoor een 'aanvalsplan' met oplossingsrichtingen te maken.
- De SER adviseert om deelnemers voortaan individueel inzicht te geven in de ingelegde premie, het behaalde rendement en de hoogte van het opgebouwde pensioenvermogen. Het kabinet gaat daar onderzoek naar doen en geeft daarbij aan dat dergelijke informatie wel duidelijk moet zijn en voldoende handelingsperspectief moet bieden. Daarmee lijkt het kabinet op dit punt minder stellig dan in de kabinetsbrief van 1 februari 2019 (het 'tienpuntenplan').

### **Voorkomen van kortingen op de korte termijn**

Het kabinet wil de huidige kortingsregels aanpassen in het licht van de overgang op een nieuw contract. Fondsen hoeven in het huidige contract geen korting door te voeren als hun dekkingsgraad 100% of hoger is. Fondsen die al vijf jaar in onderdekking zitten en aan het einde van dat jaar een dekkingsgraad lager dan 100% hebben moeten deze wel doorvoeren, zodanig dat ze weer op een dekkingsgraad 100% komen. Het is nog niet duidelijk of en hoe het advies van de Commissie Parameters hierop van invloed is.

### **Maatregel 4: maatregelen voor zelfstandigen**

Voor zelfstandigen worden op pensioengebied verschillende maatregelen genomen:

- Het kabinet is van plan voor zelfstandigen vrijwillige aansluiting bij een pensioenregeling mogelijk te maken, ook als zij eerder niet als werknemers hebben deelgenomen.

- Daarnaast adviseert de SER sociale partners om decentraal samen met zelfstandigenorganisaties te onderzoeken hoe zij mogelijkheden zoals auto enrollment, variabele inleg en/of verplichtstelling kunnen realiseren.
- Ook relevant voor zelfstandigen: er komt één fiscaal kader voor alle typen regelingen en ook voor de tweede en de derde pijler. Het kabinet wil een stap zetten richting een arbeidsvormneutraal fiscaal kader.
- Er komt een wettelijke verzekeringsplicht voor zelfstandigen tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico. Het kabinet verzoekt sociale partners om hiervoor samen met zelfstandigenorganisaties een uitvoerbaar en EMU-saldo neutraal voorstel uit te werken dat begin 2020 beschikbaar moet zijn. Daarbij moeten zelfstandigen kunnen worden uitgezonderd als zij kunnen aantonen dat zij andere, adequate voorzieningen hebben getroffen.

#### Hoe nu verder?

De richting is bekend. De plannen moeten nu verder uitgewerkt worden. Een stuurgroep, met daarin vertegenwoordigers van sociale partners en het kabinet, gaat aan de slag om de in het SER-advies en de kabinetsbrief geformuleerde doelen te realiseren. Pas wanneer dat naar tevredenheid is gelukt wordt de wetgeving ingediend bij de Tweede Kamer. Pensioenuitvoerders, toezichhouders en onafhankelijke externe deskundigen worden bij het realiseren van de doelen betrokken.

#### Planning:

- De stuurgroep moet eind 2020 klaar zijn.
- Doel is om de wetgeving per 1/1/2022 gereed te hebben.
- Wanneer vervolgens moet worden overgestapt op het nieuwe contract is nog niet duidelijk.

Voor pensioenfondsen breekt er een drukke tijd aan. Denk aan het aanpassen van de AOW-leeftijd en het informeren van deelnemers die dicht tegen hun pensioenleeftijd zitten of al met vervroegd pensioen zijn. Maar ook aan het leveren van expertise aan de stuurgroep, het opstellen van een transitieplan, het maken van een keuze tussen de twee genoemde contracten en het aanpassen van de systemen.