



## Hoofdlijnen PrincipePensioenakkoord 2019 En enkele eerste aandachtspunten voor de werkgever

Het kabinet en sociale partners hebben gezamenlijk principeafspraken gemaakt over de vernieuwing van het stelsel van arbeidsvoorwaardelijke pensioenen en de AOW-leeftijd. De principeafspraken zijn vastgelegd in een Kamerbrief van 5 juni 2019. De SER heeft hierover op dezelfde datum een ontwerpadvies uitgebracht. Het kabinet heeft aangegeven dit advies over te nemen. Zaterdag 15 juni heeft zowel de CNV als de FNV ingestemd met het akkoord.

Zowel de Kamerbrief als het SER-ontwerpadvies (hierna: SER-advies) zijn geschreven vanuit het gezichtspunt van pensioenregelingen bij pensioenfondsen; en vooral vanuit het gezichtspunt van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsregelingen. Maar de Kamerbrief en het SER-advies hebben gevolgen voor alle pensioenregelingen.

Deze publicatie gaat specifiek over de gevolgen die de pensioenvoorstellen in de Kamerbrief en het SER-advies hebben voor de werkgever. Daarbij kan het gaan om een pensioenregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar, een premiepensioeninstelling, een ondernemingspensioenfonds, een algemeen pensioenfonds of een vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds. De gevolgen van de voorstellen in de Kamerbrief en van het SER-advies kunnen voor de werkgever verstrekkend zijn.

### Samenvatting Principeakkoord en SER-advies

De belangrijkste punten van het Principeakkoord zijn:

- De AOW-leeftijd en fiscale pensioenrichtleeftijd stijgen minder snel. Deze maatregel gaat op korte termijn in.
- Vanaf (naar verwachting) 2023 wordt een premieovereenkomst de standaard. Er wordt een fiscaal maximale, leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie vastgesteld. De huidige leeftijdsafhankelijke beschikbare premiestaffels komen te vervallen. Uitkeringsovereenkomsten (middelloon- of eindloonregelingen) lijken voor de opbouw van pensioen vanaf dat moment niet meer toegestaan.
- De (verplichte) overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie met een leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw heeft nadelige gevolgen voor alle bestaande pensioenovereenkomsten en voor alle medewerkers die nu pensioen opbouwen. Het kabinet geeft aan dat een evenwichtige overstap naar een nieuw pensioencontract alleen mogelijk is als er voldoende compensatie wordt geboden aan bestaande medewerkers.
- Voor de berekeningen van deze compensatiemaatregelen worden door het kabinet randvoorwaarden vastgelegd en uniforme kaders opgesteld, waaraan de berekening van de compensatie en de informatieverstrekking moeten voldoen.
- Werkgevers zijn vervolgens verplicht binnen deze kaders zelf een transitieplan op te stellen en dit af te stemmen met de medewerkers(organisaties) om zo te komen tot een nieuwe pensioenregeling.

## 1. De AOW- en pensioenrichtleeftijd stijgen minder snel

De AOW-leeftijd en de fiscale pensioenrichtleeftijd gaan minder snel omhoog dan nu het geval is.

Tot 2022 wordt de AOW-leeftijd niet verhoogd en daarna tot 2025 geleidelijk naar 67 jaar. Verder wordt de huidige koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting, waarbij 1 jaar langer leven ook 1 jaar langer werken betekent, vanaf 2025 vervangen door een systeem waarin 1 jaar langer leven wordt vertaald in gemiddeld 8 maanden langer werken.

### Ontwikkeling AOW-leeftijd



De minder snelle verhoging geldt ook voor de fiscale pensioenrichtleeftijd voor tweede pijler pensioenen: ook bij de pensioenrichtleeftijd zal 1 jaar langer leven vertaald worden naar 8 maanden verhoging van de pensioenrichtleeftijd. Het is nog niet duidelijk vanaf welke datum dit zal gelden en hoe dit precies zal worden ingevuld. Maar het is wel aannemelijk dat de pensioenrichtleeftijd – net als nu – alleen met hele leeftijden verhoogd zal worden, zodat de eerstvolgende verhoging in ieder geval niet eerder plaatsvindt dan nadat de levensverwachting met 1½ jaar is gestegen.

### Aandachtspunten en acties

- **Gevolgen voor duur dienstverband**

De AOW-leeftijd is vrijwel altijd de leeftijd waarop medewerkers met (pensioen)ontslag gaan. Deze leeftijd wordt dus minder snel verhoogd dan volgens de huidige regels. Dit betekent dat medewerkers op termijn wel langer in dienst blijven, maar minder lang dan volgens de huidige regels.

- **Pensioencommunicatie**

De fiscale pensioenrichtleeftijd is op dit moment al 68 jaar. Dit is de leeftijd waarop de (fiscaal maximale) pensioenopbouw binnen pensioenregelingen is afgestemd. In de meeste pensioenregelingen wordt ook inderdaad 68 jaar als pensioenrichtleeftijd gehanteerd. De informatieverstrekking over bijvoorbeeld de hoogte van pensioen vindt daarom ook meestal plaats op basis van deze leeftijd. De (fiscale) pensioenrichtleeftijd wordt niet verlaagd.

De minder snelle stijging van de AOW-leeftijd leidt ertoe dat het verschil tussen de fiscale pensioenrichtleeftijd en de AOW-leeftijd groot blijft. De AOW-leeftijd is op dit moment 66 jaar en 4 maanden. Door de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd blijft het verschil ook langer groot. De overgang naar een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar leidde eerder en nog steeds tot veel vragen en ook tot onbegrip bij medewerkers. Door te blijven communiceren dat de ingangleeftijd van de pensioenregeling op leeftijd 68 ligt, blijft de verwarring dus voortbestaan. Zorgvuldige communicatie vanuit de werkgever en de pensioenuitvoerder blijft een punt van aandacht.

## 2. Naar een premieregeling

Veel werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling zijn er al aan gewend, maar straks wordt een beschikbare premieregeling voor iedere werkgever waarschijnlijk de standaard. Eind- en middelloonregelingen lijken straks niet meer toegestaan te worden.

Er zal voor alle pensioenregelingen een (fiscaal) gemaximeerd, leeftijdsonafhankelijk premiepercentage gaan gelden: dus voor alle leeftijden eenzelfde percentage premie. Verder zal er sprake zijn van een leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw: op jongere leeftijd wordt er meer pensioen opgebouwd dan op oudere leeftijd. Daarbij kan maximaal een pensioenopbouw van 75% van het gemiddelde loon in 40 opbouwjaren worden opgebouwd. Dat kan op basis van het Principeakkoord op basis van twee toegestane pensioencontractvormen:

### **Premieregeling met beperkte risicodeling**

Deze regeling betreft een persoonlijk pensioenvermogen in de opbouwfase van het pensioen, vergelijkbaar met de huidige beschikbare pensioenregelingen met pensioenkapitalen. De betaalde premie wordt hierbij in principe toegevoegd aan het pensioenkapitaal, dat belegd wordt. In hoeverre hier wijzigingen komen ten opzichte van de huidige beschikbare premieregelingen is nog niet helemaal duidelijk. Bijvoorbeeld of er met de beschikbare premie bij een verzekeraar eventueel ook direct gegarandeerde aanspraken ingekocht kunnen worden. Dat kan binnen de huidige beschikbare premieregelingen wel, maar het Principeakkoord zegt niets over deze mogelijkheid.

Verder zal - in tegenstelling tot de meeste huidige beschikbare premieregelingen - ook gelden dat de jongere medewerker door de (fiscaal gemaximeerde) leeftijdsonafhankelijke premies voor de toegekende premie relatief meer pensioen zal kunnen opbouwen (dan wel inkopen) dan de oudere medewerker.

### **Premieregeling met uitgebreide risicodeling**

Deze regeling betreft een collectief pensioenvermogen in zowel de opbouwfase als de uitkeringsfase, met uitgebreide risicodelingen. Dit ter vervanging van de huidige eindloon- en middelloonregelingen. De betaalde premie wordt hierbij direct omgezet in een pensioenaanspraak. Deze pensioenaanspraak beweegt mee met de beleggingsopbrengsten. De pensioenaanspraken stijgen als de beleggingsopbrengsten groter zijn dan de rekenrente en dalen als de beleggingsopbrengsten lager zijn dan de rekenrente. Hierbij mogen de resultaten worden gespreid over maximaal 10 jaar.

Met regelmaat dienen de werkgever en de werknemers te toetsen of de toegezegde stabiele premie toereikend is voor de geformuleerde pensioendoelstelling. Wanneer bij toetsing blijkt dat de doelstelling structureel niet gehaald wordt, dan zal dat aan de arbeidsvoorwaardentafel besproken moeten worden.

Hoe het nieuwe pensioenstelsel er precies uit komt te zien, is nog niet duidelijk. Wel kunt u zich vast een beeld vormen van de gevolgen op hoofdlijnen.

### **Heeft u nu een beschikbare premieregeling?**

De meeste beschikbare premieregelingen kennen op dit moment een leeftijdsafhankelijke premie. Naarmate de leeftijd stijgt, stijgt de beschikbaar te stellen premie. Daarmee wordt beoogd dat alle medewerkers met een vergelijkbaar salaris, ongeacht hun leeftijd, min of meer hetzelfde pensioen opbouwen: de inlegde premie kan voor een jongere medewerker langer belegd worden en dus lager blijven om op de pensioendatum op eenzelfde (te verwachten) pensioenuitkering uit te komen als voor een oudere medewerker.

De beschikbare premieregeling moet als gevolg van het Principeakkoord worden omgezet naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Dit betekent dat voor iedere medewerker ongeacht zijn leeftijd dezelfde premie gaat gelden. Gevolg daarvan is dat jongere medewerkers relatief meer en oudere medewerkers relatief minder pensioen gaan opbouwen; ook wel degressieve pensioenopbouw genoemd (begin veel, daarna steeds minder). Als voorbeeld: een 25-jarige medewerker zal dan voor zijn premie op de pensioendatum meer pensioen ontvangen dan een medewerker van 55 jaar bij gelijke omstandigheden, want de inlegde premie kan langer belegd worden. Maar dit is wel volledig anders dan nu meestal het geval is.



### **Heeft u nu (deels) een eind- of middelloonregeling?**

Eind- en middelloonregelingen lijken straks niet meer te worden toegestaan. Ook CDC-regelingen die een middelloonopbouw kennen, kunnen straks waarschijnlijk niet meer in de huidige vorm bestaan. Op grond van het liggende Principeakkoord en SER-advies moet u overstappen naar een premieregeling met een vaste leeftijdsonafhankelijke premie én een leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw. Pensioenfondsen kunnen een premieregeling met pensioenen, die fluctueren als gevolg van beleggingsrendementen uitvoeren. Bij verzekeraars is dit wellicht anders. Het is nog onduidelijk of en hoe dit bij verzekeraars kan worden ingevuld.

Ook bij de huidige middelloon- en eindloonregelingen geldt dat alle huidige medewerkers nadeel ondervinden van de overstap van een eindloon- of middelloonregeling (al dan niet op basis van een CDC-regeling) naar een beschikbare premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie én een leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw.

### **Wat gebeurt er met de opgebouwde aanspraken in de eind- of middelloonregeling?**

Voor pensioenfondsen wordt gestreefd naar één geheel tussen de nieuwe, nog op te bouwen pensioenen en de reeds opgebouwde pensioenen. In hoeverre dat gerealiseerd gaat worden, is niet duidelijk en is afhankelijk van verdere uitwerking ervan door het kabinet en sociale partners. Hetzelfde geldt voor de opgebouwde en gegarandeerde pensioenen in pensioenregelingen, die niet worden uitgevoerd door pensioenfondsen. Het lijkt echter niet reëel dat de bij een verzekeraar onder een middelloon- of eindloonregeling opgebouwde, gegarandeerde pensioenen zullen worden omgezet naar meer voorwaardelijke pensioenen zoals beschreven in het Principeakkoord.

### **Transitie naar een nieuw pensioencontract**

De overgang naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie heeft gevolgen voor alle bestaande pensioenovereenkomsten en voor alle medewerkers die nu pensioen opbouwen. Zonder compensatie zal het pensioenperspectief van veel huidige deelnemers aan pensioenregelingen verslechteren.

Een evenwichtige overstap is dan ook alleen mogelijk als er voldoende compensatie wordt geboden aan bestaande medewerkers. Een stuurgroep zal hiervoor in eerste instantie voor pensioenfondsen de randvoorwaarden vastleggen. Er zullen uniforme kaders worden opgesteld, waaraan de berekening van de effecten van de transitie moet voldoen. De werkgever(s) en medewerkers(organisaties) zullen vervolgens zelf via maatwerk en overleg de daadwerkelijke invulling verzorgen en een adequate compensatie moeten vaststellen. Bij deze overstap naar het nieuwe pensioencontract zijn werkgevers verplicht een transitieplan op te stellen en dit af te stemmen met de medewerkers.

Zoals aangegeven zijn de gevolgen voor medewerkers afhankelijk van hun leeftijd. De middelen die beschikbaar zijn voor financiering van een transitie verschillen per situatie. Bij pensioenfondsen kan financiële ruimte bestaan in de vorm van:

- ☞ Het niet meer hoeven aanleggen van buffers.
- ☞ Het gebruik van eventuele bestaande buffers: deze zijn straks bij pensioenfondsen niet meer nodig, omdat de uitkeringszekerheid in het nieuwe pensioenstelsel lager is.

Bij verzekeraars of premiepensioeninstellingen zijn deze financieringsbronnen niet of slechts beperkt aanwezig. Het kabinet heeft aangegeven tijdelijk fiscale ruimte te willen creëren om andere vormen van compensatie mogelijk te maken. Verplichte toepassing van een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie en een leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw noodzaakt daarom tot een heroriëntatie op uw arbeidsvoorwaardenbeleid.

## Aandachtspunten en mogelijke acties

Veel details ontbreken nog. Duidelijk is dat er veel gaat veranderen. Over een aantal vraagstukken kunt u nu al nadenken en kunt u nu al ter verkenning uitwerken, ook al is het Principeakkoord nog niet definitief:

- **Verkenning effecten van overgang als gevolg van omzetting naar een premiereregeling**

Naar onze mening verdient het de voorkeur om op voorhand te verkennen wat de mogelijke effecten kunnen zijn van een transitie voor uw organisatie. Dit vereenvoudigt straks het opstellen van een transitieplan en kan helpen bij arbeidsvoorwaardelijke besluiten in de komende jaren. Bijvoorbeeld door het effect van de overgang van een middelloonregeling of van een beschikbare premiereregeling met leeftijdsafhankelijke, stijgende premies naar een beschikbare premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke vlakke premie door te rekenen. Op grond hiervan kan al een voorverkenning plaatsvinden over de mogelijke consequenties van een nieuwe pensioenregeling en eventuele compensatiemaatregelen. Ook kan er gedacht worden aan alternatieven, zoals het aanwenden van het pensioenbudget voor wellicht andere meer gewaardeerde arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld via een cafetariamodel.

Het organiseren van een nieuwe pensioenregeling of het herzien van de arbeidsvoorwaardenregeling kan lange tijd in beslag nemen. Daar zijn veel partijen bij betrokken. Nu starten met verkennen betekent dat werkgevers zorgvuldig de contouren van de gewenste arbeidsvoorwaardenregeling kunnen gaan vormgeven en zich kunnen voorbereiden op de invoering van het nieuwe pensioenstelsel.

- **Aandacht voor het transitieplan**

Bij de transitie zijn veel partijen betrokken. De transitie vraagt daarom om een goed projectplan en goede projectaansturing. Het transitieplan zal naar verwachting veel lijken op de huidige stappenplannen bij het wijzigen van een pensioenregeling en een collectieve waardeoverdracht. Door deze stappen te koppelen aan de op dit moment bekende tijdslijnen, kunnen betrokken partijen nu reeds de verwachtingen over en weer verhelderen. Daarnaast lijkt 2022/2023 ver weg, de ervaring is echter dat voor dergelijke trajecten een ruime planning moet worden aangehouden, om straks niet in tijdnood te komen.

- **Duurzame inzetbaarheid integreren in beleid**

Het is het kabinet inmiddels serieus waar het gaat om duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Voor de langere termijn worden budgetten vrijgemaakt om medewerkers op latere leeftijd niet meer te 'ontzien' met RVU of verlof maar om medewerkers op plezierige wijze verder te kunnen laten werken. Deze plannen komen voor de huidige generatie 'ouderen' te laat. Vandaar dat het kabinet als overgang met tijdelijke maatregelen komt: het gedeeltelijk vrijstellen van de RVU-heffing (zie verderop in de Nieuwsflits) en het kunnen benutten van meer verlofweken. Het kan voor uw organisatie interessant zijn deze maatregelen eventueel, in combinatie met een zogenoemde generatieregeling, te verkennen.

- **Vorbereiden medewerkers individuele pensioenregeling**

De pensioenregeling wordt individueler. Dit geldt vooral als u op dit moment een eindloon- of middelloonregeling heeft. Daarnaast worden extra flexibiliseringsmogelijkheden geboden (zie verderop in deze publicatie). Uw medewerkers zijn misschien nog niet helemaal op de hoogte van de keuzes die zij nu kunnen en straks moeten gaan maken voor hun pensioenregeling. Voorbereiding van medewerkers op de overgang naar een nieuwe pensioenstelsel kan bijvoorbeeld door het verhogen van het pensioenbewustzijn en de pensioenkennis. Bronnen zijn hiervoor volop aanwezig.

- **Behoedzaam bij contractverlenging**

Het kan zijn dat uw overeenkomst met de pensioenuitvoerder binnenkort afloopt en dat u de overeenkomst moet verlengen of op zoek wilt gaan naar een andere uitvoerder of zelfs een ander pensioensysteem. Wij adviseren om bij dit traject – voor zover mogelijk – alvast rekening te houden met de beoogde wijzigingen in het pensioensysteem.



### 3. Overige afspraken tweede pijler pensioen

#### Nabestaandenpensioen meer standaardiseren en begrijpelijker maken

Het nabestaandenpensioen moet meer gestandaardiseerd worden en begrijpelijker en minder risicovol worden. Daarbij speelt de vraag of het wenselijk is dat de werkgever(s) en de medewerkers bij het vaststellen van de pensioenregeling een keuze hebben tussen een partnerpensioen op kapitaalbasis of risicobasis. De Stichting van de Arbeid zal hierover in het vroege najaar van 2019 een advies uitbrengen.

#### Medewerkers beter inzicht te geven in de te verwachten pensioenen

Medewerkers moeten jaarlijks inzicht krijgen in de voor hen ingelegde premie, het behaalde rendement, het voor hen gereserveerde vermogen (het opgebouwde pensioenvermogen) en het te verwachten (voorwaardelijk) pensioen in drie verschillende scenario's (verwacht, positief en slecht weer scenario). Daarnaast moet er inzicht gegeven worden in de relatie tussen premie, opbouw, rendement en kosten. Voor de medewerker moet ook duidelijk zijn welke pensioenwaarde hij bij een eventuele dienstverlating naar een nieuwe pensioenuitvoerder kan meenemen. Het kabinet gaat bekijken hoe deze informatie op heldere wijze aan de medewerkers beschikbaar gesteld kan worden.

#### Op pensioendatum opnemen van een (beperkt) bedrag ineens en andere flexibiliteiten

De mogelijkheid van opname van een lumpsum bedrag gaat voor alle pensioencontractvormen gelden. Het betreft een afkoop van maximaal 10% van de waarde van het ouderdompensioen. Dit geldt ook voor lijfrenten in de derde pijler. Als hiervan gebruik gemaakt wordt, zal de mogelijkheid van een hoog/laag-uitkering waarschijnlijk worden beperkt. Ook gaat het kabinet nadenken over andere vormen van flexibiliteit. Bijvoorbeeld de keuze tussen een vast of een variabel pensioen, het inzetten van pensioenpremie voor het aflossen van de hypotheek en mogelijkheden voor mensen om te kiezen voor een groener en duurzamer pensioen.

### 4. Overige afspraken

#### Faciliteren vervroegde uittreding

Uittreding van maximaal drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd wordt gefaciliteerd door de boete op vervroegde uittreding (de zogenaemde RVU-heffing) vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar te schrappen tot een jaaruitkering van maximaal € 19.000. Als het gaat om een uitkeringsperiode van minder dan 3 jaar, geldt het vrijgestelde jaarbedrag voor een evenredig gedeelte. Daarmee lijkt bedoeld te zijn dat als de uitkeringsperiode 2 jaar bedraagt, er gedurende 2 jaar een uitkeringsbedrag van € 19.000 wordt vrijgesteld. Maar dit is niet helemaal duidelijk. Het eventuele meerdere wordt als RVU-heffing belast, evenals een uitkering voor zover die eerder dan 3 jaar voor de AOW-leeftijd ingaat. Dit wordt als tijdelijke (deel)oplossing gezien voor de wens om eerder te kunnen pensioneren bij zware beroepen.

#### Zzp'ers

Door de voorgestelde wijziging van het pensioencontract wordt het makkelijker om zzp'ers tot een collectieve pensioenregeling te laten toetreden. Voor zzp'ers moet het mogelijk worden om zich vrijwillig aan te sluiten bij de pensioenregeling in de sector waarin zij werkzaam zijn of in de onderneming waarvoor zij werken, ook als zij voordien niet als medewerker hebben deelgenomen. Het kabinet gaat verder nog bezien of zzp'ers in de tweede pijler pensioen kunnen gaan opbouwen bij een algemeen pensioenfonds, premiepensioeninstelling of een verzekeraar. Het kabinet adviseert cao-partijen om gezamenlijk met zelfstandigenorganisaties te onderzoeken hoe de pensioenopbouw van zelfstandigen verbeterd kan worden. Er komt verder een verzekeringsplicht tegen arbeidsongeschiktheid voor zzp'ers. Het kabinet vraagt aan cao-partijen om in het begin van 2020 in overleg met de vertegenwoordigers van zelfstandigenorganisaties een uitvoerbaar en neutraal voorstel uit te werken ten aanzien van de voorgestelde verzekeringsplicht met betrekking tot arbeidsongeschiktheid. De verzekeringsplicht moet tevens betaalbaar en voor iedereen toegankelijk zijn. Partijen lijken daarbij ook de mogelijkheid te gaan bieden dat er uitzonderingen komen op de verzekeringsplicht.

### Beperken witte vlek

Minister Koolmees gaat aan de Stichting van de Arbeid vragen om oplossingsrichtingen om de omvang van de witte vlek te doen afnemen: bijvoorbeeld het stimuleren van afspraken binnen sectoren waar momenteel geen afspraken zijn gemaakt over een pensioenregeling, zodat meer medewerkers pensioen gaan opbouwen. Ook worden hierbij de uitkomsten van de onderzoeken naar de wijziging van de wachttijd in de pensioenregeling van de uitzendsector meegenomen.

### Duurzame inzetbaarheid medewerkers

Naast de hervorming van het tweede pijler pensioen hebben kabinet en cao-partijen afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond de eindstreep kunnen halen. Het kabinet stelt daarvoor naast de tijdelijke RVU-maatregelen ook structureel budgetten beschikbaar.

Ook wordt gedacht aan het inzetten van het bovenwettelijk verlof om vervroegd uittreden mogelijk te maken. Op dit moment kunnen medewerkers maximaal 50 weken fiscaal gefaciliteerd verlof sparen en dit een jaar voor de pensioendatum opnemen. Het verhogen van deze grens naar 100 weken geeft medewerkers meer mogelijkheden om twee jaar eerder te stoppen met werken.

Daarnaast hebben Kabinet en sociale partners afgesproken dat onderzocht zal worden hoe toeslagen voor bijvoorbeeld overwerk of onregelmatig werken in zijn te zetten voor individuele pensioenopbouw, die medewerkers later in staat stelt om eerder te stoppen met werken.

### Pensioenopbouw in de derde pijler

Het is al mogelijk om in de derde pijler pensioen op te bouwen. Dit gebeurt in feite nu al op basis van een beschikbare premie die leeftijdsonafhankelijk is. Deze premie zal gelijk worden getrokken met het premie maximum voor de tweede pijler. Dit zal waarschijnlijk neerkomen op een verhoging van het premie maximum in de derde pijler.

## 4. Tijdslijnen

De ambitie is om het wetgevingsproces in 2022 af te ronden, zodat sociale partners daarna kunnen starten met de implementatie van het nieuwe pensioencontract. Er zal een uitgebreide overgangsregeling van toepassing zijn. Uit het Principeakkoord leiden wij de volgende grove tijdslijnen af.

| Verwachte tijdslijn       |  |
|---------------------------|--|
| Komende weken (eind juni) | <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Instellen stuurgroep, die de komende maanden een nadere uitwerking geeft aan de oplossingsrichtingen voor het pensioenstelsel.</li> </ul>   |
| Komende maanden           | <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Wetsvoorstel vertraagde stijging AOW-leeftijd (en fiscale pensioenrichtleeftijd?) naar Tweede en Eerste Kamer (voor de zomer van 2019)</li> <li>☛ Brief van minister Koolmees met de nadere uitwerking van de mogelijkheid van de gedeeltelijke opname van pensioen (maximaal 10% van de waarde van het ouderdomspensioen)</li> </ul> |
| Najaar 2019               | <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Advies Stichting van de Arbeid over het nabestaandenpensioen</li> <li>☛ Minister Koolmees informeert de Tweede Kamer over de voortgang van de uitwerking van de hoofdlijnen van het PrincipePensioenakkoord.</li> </ul>   |
| Eerste helft 2020         | <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Uitwerking voorstel verzekeringsplicht arbeidsongeschiktheid voor zzp'ers door cao partijen, in overleg met vertegenwoordigers van zelfstandigenorganisaties</li> <li>☛ Kabinetvoorstel verzekeringsplicht arbeidsongeschiktheid voor zzp'ers in de zomer van 2020</li> </ul>   |
| Eind 2020                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Afronding van nadere uitwerking van de gevolgen voor pensioenfondsen</li> </ul>   |
| 2021                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Invulling van wettelijk kader voor de nieuwe pensioencontractvormen</li> </ul>  |
| 2022                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Afgerond wettelijk kader voor de nieuwe pensioencontractvormen</li> <li>☛ Start overleggen sociale partners inzake transitie</li> </ul>   |