



Hoofdpijnen PrincipePensioenakkoord 2019

En enkele eerste aandachtspunten voor aan de bestuurstafel

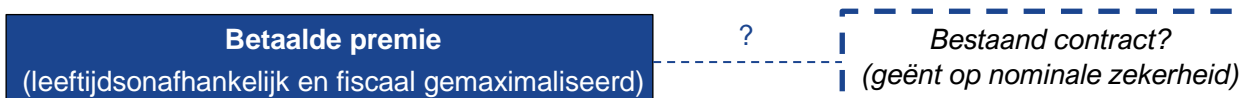
Het kabinet en sociale partners hebben gezamenlijk principeafspraken gemaakt over de vernieuwing van het stelsel van arbeidsvoorwaardelijke pensioenen en de AOW-leeftijd. De principeafspraken zijn vastgelegd in een Kamerbrief van 5 juni 2019. De SER heeft hierover op dezelfde datum een ontwerpadvies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

Het ontwerpadvies heeft nog verdere uitwerking nodig. De in deze publicatie opgenomen punten hebben derhalve een voorlopig karakter.

Samenvatting

De belangrijkste punten van het Principeakkoord voor pensioenfondsen zijn:

- De AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd stijgen minder snel.
- Voor pensioenfondsen, die in de komende jaren een onvoorwaardelijke (MVEV) korting moeten doorvoeren binnen het huidige pensioenstelsel, wordt een tijdelijke maatregel getroffen. Alleen indien de dekkingsgraad aan het einde van de van toepassing zijnde vijfjaarsperiode lager is dan 100% moeten zij een onvoorwaardelijke korting doorvoeren, zodanig dat de dekkingsgraad na korting 100% bedraagt.
- Er komen twee nieuwe pensioencontracten: een contract met beperkte risicodeling en een contract met uitgebreide risicodeling. Beide pensioencontracten zijn in de basis een premieregeling. Het voortzetten van een vast opbouwpercentage (bijvoorbeeld 1,875% van de pensioengrondslag, de huidige uitkeringsregeling, middelloon of eindloonregeling) lijkt niet meer mogelijk. Verder is het niet duidelijk of de premie ook nog kan worden ondergebracht in een huidig FTK-contract.
- De doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Er wordt een fiscaal maximale, leeftijds_onafhankelijke pensioenpremie vastgesteld en er is sprake van een degressieve pensioenopbouw.
- De afschaffing van de doorsneesystematiek heeft gevolgen voor alle bestaande pensioenovereenkomsten en voor alle werknemers, die nu pensioen opbouwen. Het kabinet geeft aan dat een evenwichtige overstap naar een nieuw pensioencontract alleen mogelijk is als er voldoende compensatie geboden wordt aan bestaande deelnemers. Voor de transitie worden door het kabinet randvoorwaarden vastgelegd en uniforme kaders opgesteld, waaraan de berekening van de effecten van de transitie en de informatieverstrekking moeten voldoen. Werkgevers zijn verplicht een transitieplan op te stellen en dit af te stemmen met werknemers(organisaties) en het pensioenfondsbestuur.
- Schematisch kunnen de nieuwe pensioencontracten als volgt worden weergegeven:



Contract met beperkte risicodeling

Opbouwfase

- De leeftijds_onafhankelijke premie wordt toegevoegd aan een persoonlijke pensioenpot.
- Er wordt belegd via een bij de risicohouding van de deelnemer passende lifecycle.
- Behaalde rendementen worden toegevoegd aan de persoonlijke pensioenpot.
- Tien jaar voorafgaande aan de pensioendatum wordt de persoonlijke pensioenpot geleidelijk overgedragen naar het collectieve vermogen.

Uitkeringsfase

- Beleggings- en sterfterisico's worden gedeeld.
- Mee- en tegenvallers mogen worden gespreid over maximaal 10 jaar.

Contract met uitgebreide risicodeling

- De leeftijds_onafhankelijke premie wordt direct omgezet in een pensioenaanspraak. Deze omzetting gebeurt o.b.v. een 100% premiedekkingsgraad (o.b.v. marktrente + UFR). Er is sprake van degressieve pensioenopbouw: jongeren kopen meer pensioen in dan ouderen.
- Beleggings- en sterfterisico's worden gedeeld.
- Mee- en tegenvallers mogen worden gespreid over maximaal 10 jaar (open of gesloten systeem).
- Een dekkingsgraad mag niet lager worden dan 90% en niet langer dan 5 jaar lager zijn dan 100%. Dan moet er direct gekort worden (in elk geval bij het open systeem).

1. De AOW- en pensioenrichtleeftijd stijgen minder snel

De AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd gaan langzamer omhoog dan nu het geval is. De huidige koppeling van de AOW- en pensioenrichtleeftijd aan de levensverwachting, waarbij 1 jaar langer leven ook 1 jaar langer werken betekent, wordt vanaf 2025 vervangen door een systeem waarin 1 jaar langer leven wordt vertaald in gemiddeld 8 maanden doorwerken en gemiddeld 4 maanden langer AOW-pensioen. De stijging van de AOW-leeftijd wordt beperkt.

Ontwikkeling AOW-leeftijd



De minder snelle verhoging geldt ook voor de fiscale pensioenrichtleeftijd voor tweede pijler pensioenen: ook de stijging van de fiscale pensioenrichtleeftijd in pensioenregelingen zal dus langzamer gaan dan nu.

Aandachtspunten

Momenteel kennen veel pensioenregelingen een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. De minder snelle stijging van de AOW-leeftijd leidt ertoe dat het verschil tussen de pensioenrichtleeftijd en de AOW-leeftijd groot blijft. Dit kan aanleiding zijn om de flexibiliseringsfactoren, die het pensioenfonds hanteert, te evalueren, als momenteel een resultaat op flexibilisering wordt behaald.

Bij een aantal pensioenfonds wordt bij de vaststelling van de voorziening pensioenverplichtingen rekening gehouden met een stijging van de AOW leeftijd. Bijvoorbeeld bij de vaststelling van de ANW-voorziening of de voorziening voor arbeidsongeschiktheidspensioen of premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Voor deze pensioenfonds zal een vrijval van de voorziening pensioenverplichtingen mogelijk zijn.

2. Keuze uit twee nieuwe pensioencontracten

Sociale partners kunnen kiezen uit twee nieuwe pensioencontracten:

- Contract met beperkte risicodeling: Een premieregeling met persoonlijk pensioenvermogen in de opbouwfase en in de uitkeringsfase collectieve risicodeling.
- Contract met uitgebreide risicodeling: Een premieregeling, waarin ook in de opbouwfase sprake is van risicodeling.

Het voortzetten van een vast opbouwpercentage (bijvoorbeeld 1,875% van de pensioengrondslag, de huidige uitkeringsregeling, middelloon of eindloonregeling) lijkt niet meer mogelijk. Verder is het niet duidelijk of de premie ook nog kan worden ondergebracht in een huidig FTK-contract.

Er komt één fiscaal kader voor alle pensioencontracten. De pensioencontracten worden premieovereenkomsten, met een leeftijdsonafhankelijke (en fiscaal gemaximaliseerde) premie. De fiscaal maximale premie wordt gebaseerd op de huidige ambitie van 75% van het gemiddeld loon in 40 jaar (80% bij 42 jaar) en is afhankelijk van de marktrente (inclusief UFR). Daarbij wordt gezocht naar een evenwicht tussen het niet te vaak aanpassen van de premiegrens en het niet te veel vertragend laten doorwerken van wijzigingen in de rente en de levensverwachting. Het premie maximum gaat overigens ook voor derde pijler pensioen gelden.

Voor de pensioencontracten geldt dat het beleggingsbeleid moet aansluiten bij de risicohouding van de deelnemer(s). Hierbij kunnen binnen het nieuwe pensioencontract beleggingsopbrengsten en -risico's leeftijdsafhankelijk worden toebedeeld aan de deelnemers. Dit kan bijvoorbeeld expliciet, door het beleggen via een lifecycle (leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid) of bijvoorbeeld impliciet door de fondsrendementen en -risico's leeftijdsafhankelijk toe te delen aan de deelnemers, slapers en gepensioneerden.



Pensioencontract met beperkte risicodeling

De huidige premieovereenkomst met variabele pensioenuitkeringen (conform Wet verbeterde premieregeling 2016) wordt breder inzetbaar gemaakt. Bij deze pensioencontractvorm wordt de premie toegevoegd aan de persoonlijke pensioenpot en wordt belegd via een bij de risicohouding van de deelnemer passende lifecycle. De behaalde rendementen worden toegevoegd aan de persoonlijke pensioenpot. In de opbouwfase is er derhalve sprake van een beperkte risicodeling. In de 10 jaar voorafgaand aan de pensioendatum worden de 'persoonlijke pensioenpotten' geleidelijk overgeheveld naar het collectieve vermogen. In de uitkeringsfase worden beleggingsrisico's en sterfterisico's gedeeld. De mee- en tegenvallers worden gespreid over een periode van maximaal 10 jaar.

De SER lijkt er overigens vanuit te gaan dat het op de pensioendatum mogelijk blijft voor een vast (gegarandeerd) pensioen te kiezen in plaats van een variabel pensioen. Het kabinet geeft aan dat dit op termijn een keuzemogelijkheid voor een pensioengerechtigde zou kunnen zijn. Daarvoor zullen dan wel weer buffers moeten worden aangehouden.

Deze vorm van premieovereenkomst moet beter geschikt worden gemaakt voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Daarbij moet het kabinet waarborgen dat de verplichtstelling in Europees verband houdbaar blijft (voldoende solidariteit).

Contract met uitgebreide risicodeling

In het PrincipePensioenakkoord 2019 wordt een nieuwe pensioencontractvorm geïntroduceerd: een premieovereenkomst met directe inkoop van voorwaardelijke pensioenen. Dit als alternatief voor de huidige DB-regelingen. De voorkeur bestaat om bestaande pensioenaanspraken en –rechten collectief in te varen in het nieuwe pensioencontract (zie hoofdstuk 3).

In het nieuwe pensioencontract wordt de betaalde (leeftijdsonafhankelijke) premie omgezet in een leeftijdsafhankelijke (en dus degressieve) pensioenopbouw: Voor jong en oud wordt dus dezelfde premie betaald, maar jongeren kunnen hiervoor meer pensioen inkopen dan ouderen. De omzetting van premie naar pensioen vindt plaats op basis van de marktrente (inclusief UFR), zonder buffers, dus op basis van een premiedekkingsgraad van 100%. Regelmatig moeten werkgever(s) en werknemers toetsen of de premie hoog genoeg is om het vooraf geformuleerde beoogde pensioenniveau te behalen. Als de doelstelling niet meer gehaald dreigt te worden, moeten werkgever(s) en werknemers nieuwe premieafspraken maken of het beoogde pensioenniveau of de risicohouding aanpassen.

Beleggingsrendementen en –risico's kunnen leeftijdsafhankelijk toebedeeld worden aan deelnemers, slapers en gepensioneerden. Een pensioenfonds kan daarbij bijvoorbeeld met verschillende risicoprofielen (lifecycles) werken of bijvoorbeeld rendementen en risico's leeftijdsafhankelijk toedelen aan de deelnemers, slapers en pensioengerechtigden. Aangegeven is dat onder een bepaalde kritische grens een pensioenfonds niet meer risicovoller mag gaan beleggen.

In het nieuwe pensioencontract worden geen buffers aangehouden. In de opbouw- én uitkeringsfase bestaat een uitgebreide risicodeling voor beleggingsrisico's en de sterfterisico's (lang- en kortleven) tussen deelnemers, slapers en pensioengerechtigden. Bij de toekenning van mee- of tegenvallers kan een spreidingsperiode van maximaal 10 jaar worden toegepast, waarbij ook sprake kan zijn van een leeftijdsafhankelijke spreidingstermijn. Dit kan via een 'open systeem' (ook risicodeling met toekomstige deelnemers) of een 'gesloten systeem' (alleen de op het moment van ontstaan van de mee- of tegenvaller bestaande deelnemers delen mee in de mee- of tegenvaller). Hierbij gaat er (in elk geval) bij 'open systemen' waarschijnlijk een harde ondergrens gelden: een dekkingsgraad mag niet lager worden dan 90% en niet langer dan 5 jaar onder de 100% zitten. Dan moet er direct gekort worden, zodat nieuwe deelnemers niet te veel benadeeld worden. Door het ontbreken van buffers leiden positieve rendementen eerder tot een verhoging van het opgebouwd pensioen en negatieve rendementen eerder tot een verlaging van het opgebouwd pensioen dan in de huidige situatie.

Voor bedrijfstakpensioenfondsen geldt dat het uitgangspunt is, dat met het nieuwe pensioencontract de verplichtstelling kan worden gehandhaafd.

Aandachtspunten

Hoewel veel belangrijke details nog ontbreken, is het duidelijk dat er veel gaat veranderen. Over een aantal vraagstukken kan al worden nagedacht:

- **Bent u voorbereid op een individueler pensioencontract?**

Het pensioencontract van de toekomst wordt individueler. Dit geldt bijvoorbeeld voor de pensioenopbouw, voor het mogelijk verdelen van beleggingsrendement- en risico naar leeftijdsgroepen en voor de communicatie. Daarnaast worden extra flexibiliseringsmogelijkheden geboden (zie hoofdstuk 5). Hoewel de details van het nieuwe pensioencontract nog onbekend zijn, kan wel alvast worden geïnventariseerd wat er nodig is om deze individualisatie mogelijk te maken. Is uw pensioenuitvoerder hier bijvoorbeeld op voorbereid? Is uw communicatiebeleid hier al op ingericht? En wat betekent dit voor uw beleggingsbeleid? In hoeverre kunt u nu al stappen zetten richting een individueler pensioen? En wat betekent dit voor uw toekomstbestendigheid?

- **Wat betekent dit voor uw premie(beleid)?**

Veel pensioenfondsen kennen momenteel een premiedekkingsgraad lager dan 100%. In het nieuwe pensioencontract is een premiedekkingsgraad van 100% leidend. Zodra duidelijk is op welke wijze de marktrente wordt vastgesteld, kan worden nagedacht over de vraag op welke wijze de benodigde verhoging van de premie of verlaging van de pensioenopbouw wordt geïmplementeerd. Gebeurt dit op het moment dat het nieuwe pensioencontract ingaat, of wordt gekozen voor een geleidelijke groei naar het nieuwe premie- of opbouwniveau?

Daarnaast hebben veel pensioenfondsen premieafspraken gemaakt voor de periode 2015-2019 of 2016-2020. Daarom wordt momenteel op diverse plaatsen nagedacht over de premie en pensioenopbouw in de nieuwe premieperiode. Wat betekent het PrincipePensioenakkoord 2019 voor deze afspraken? Wordt er in de komende periode reeds voorgesorteerd op het nieuwe pensioencontract of niet? Dit PrincipePensioenakkoord 2019 kan mogelijk ook aanleiding zijn om uw huidige premiebeleid te evalueren.

- **Welk type contract past bij uw deelnemersgroep?**

In de nieuwe situatie bestaat de keuze tussen verschillende pensioencontracten, met meer of minder risicodeling. In de nieuwe pensioencontracten is sprake van minder pensioenzekerheid dan in de huidige situatie. Er kan nu reeds worden nagedacht hoe deze contracten zich op hoofdlijnen tot elkaar verhouden en welk type contract het best zou passen bij uw deelnemersgroep. Wellicht zou u zelfs al een enquête onder uw deelnemers kunnen houden om de wensen op het gebied van risicodeling op hoofdlijnen te inventariseren.

- **Is dit een trigger voor een Eigen Risico Beoordeling (ERB)?**

In het kader van de eigen risicobeoordeling zou op basis van de huidige informatie al een risk self assessment kunnen worden uitgevoerd. Als u weet wat een nieuw pensioencontract voor uw risicoprofiel betekent, kunt u beginnen met het nadenken over en implementeren van passende beheersmaatregelen. Ook kan dit helpen bij het opstellen van een transitieplan.

- **Wat betekent dit voor de fondsplanning?**

Wij kunnen ons voorstellen dat de fondsplanning van de komende jaren onder de loep genomen wordt. Zijn alle in de planning opgenomen punten nog relevant? Welke punten zouden daaraan toegevoegd moeten worden?

- **Wat betekent dit voor uw beleggingsbeleid?**

Het lijkt erop dat in het nieuwe pensioencontract aan het beleggingsbeleid meer vrijheidsgraden worden toegekend. De vraag is of hierop nu reeds kan worden voorgesorteerd.

3. Transitie naar een nieuw pensioencontract

De wens bestaat om bestaande DB-pensioenaanspraken en –rechten en de nieuwe pensioenopbouw bij elkaar te houden. Dit betekent concreet dat beoogd wordt om de bestaande DB-aanspraken via een collectieve waardeoverdracht in te brengen in één van beide eerder genoemde nieuwe pensioencontracten. Het kabinet heeft aangegeven het collectief omzetten van de bestaande harde aanspraken in nieuwe (veel) zachtere aanspraken te willen faciliteren: met een waarderingsskader en met het vastleggen van de randvoorwaarden. Wat dit precies betekent moet nog uitgewerkt worden. Het kabinet gaat onderzoeken hoe voorkomen kan worden dat bestaande en nieuwe rechten in aparte fondsen (moeten) worden ondergebracht.

De afschaffing van de doorsneesystematiek heeft gevolgen voor alle bestaande pensioenovereenkomsten en voor alle werknemers die nu pensioen opbouwen. Zonder compensatie kan hun pensioenperspectief verslechteren. Een evenwichtige overstap is dan ook alleen mogelijk als er voldoende compensatie geboden wordt aan bestaande deelnemers. Het kabinet zal hiervoor randvoorwaarden vastleggen. Er zullen uniforme kaders worden opgesteld, waaraan de berekening van de effecten van de transitie moet voldoen, evenals voorschriften voor de informatieverstrekking aan fondsorganen en deelnemers. De werkgever(s) en werknemers(organisaties) zullen vervolgens via maatwerk de daadwerkelijke invulling verzorgen. Bij deze overstap naar het nieuwe pensioencontract zijn werkgevers verplicht een transitieplan op te stellen en dit af te stemmen met de werknemers(organisaties) en het pensioenfondsbestuur. In dit plan wordt uiteen gezet welke keuzes zijn gemaakt ten aanzien van o.a. de omvang en de vorm van de compensatie.

In de principeafspraken wordt ervan uitgegaan dat de overgang kostenneutraal zou moeten kunnen plaatsvinden. Als financieringsbronnen worden daarbij genoemd:

- De premievrijval die is ontstaan bij de verhoging van de pensioenrichtleeftijd in 2018.
- De buffers van pensioenfondsen (met een dekkingsgraad van meer dan 100%).
- Extra middelen die door sociale partners hiervoor ter beschikking gesteld worden.
- Jongeren bouwen in eerdere jaren meer pensioen op. Over het meerdere kan over een langere periode beleggingsrendement gemaakt worden.

Het kabinet heeft aangegeven de fiscale ruimte tijdelijk te willen vergroten, om compensatie mogelijk te maken. Er zal ook speciale aandacht gegeven moeten worden aan de financiering van de overgangsregeling bij rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen en premieregelingen met leeftijdstaffels. Bij deze regelingen zijn er geen buffers aanwezig om enige compensatie uit te financieren.

Aandachtspunten

De kaders voor de transitie naar een nieuw contract zullen mogelijk nog even op zich laten wachten. Uitgaande van de huidige regelgeving rondom collectieve waardeoverdracht, zal het pensioenfonds te zijner tijd naar verwachting moeten kunnen aantonen dat de transitie evenwichtig is voor alle generaties. Hoewel de details nog ontbreken kan over een aantal vraagstukken nu al worden nagedacht:

- **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 (sociale partners, pensioenfonds, fondsorganen, pensioenuitvoerder en eventueel vermogensbeheerders) reeds nu de verwachtingen over en weer verhelderen.

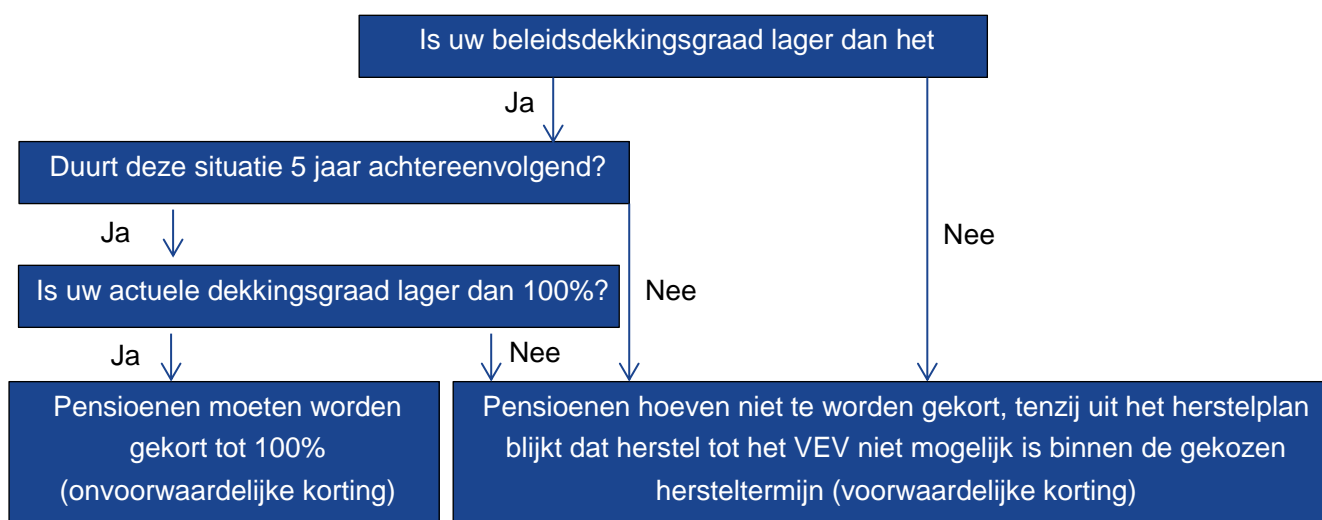
- **De financieringsbronnen voor de transitie**

- Is de pensioenregeling ondergebracht bij een pensioenfonds? Zo ja: Wat is de dekkingsgraad van het pensioenfonds?
- Wat zijn de huidige premieafspraken? Zit daar ruimte in ten opzichte van de in het nieuwe premiecontract te hanteren premiedekking?
- Is er in de toekomst sprake van een vrijvallende premie (bijvoorbeeld door het vervallen van VPL-afspraken?) Of is er een premiereserve of toeslagendepot dat kan worden aangewend?

4. Beperking van kortingen in de komende jaren

In het voorgestelde nieuwe pensioencontract met collectieve risicodeling wordt een dekkingsgraad van 100% als basis genomen. Voor pensioenfondsen, die in de komende jaren in het huidige pensioenstelsel een onvoorwaardelijke korting moeten doorvoeren, omdat hun dekkingsgraad gedurende 5 achtereenvolgende jaren lager is dan het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (circa 105%), wordt een tijdelijke maatregel getroffen. Deze fondsen hoeven geen onvoorwaardelijke korting door te voeren, indien de dekkingsgraad hoger is dan 100%. Fondsen die aan het eind van het vijfde jaar een dekkingsgraad lager dan 100% hebben, zullen wel een onvoorwaardelijke korting moeten doorvoeren, zodanig dat de dekkingsgraad weer op 100% uitkomt.

Schematisch geldt de komende jaren het volgende:



Aandachtspunten

De tijdelijke maatregel zorgt ervoor dat de kans op korting kleiner wordt en dat eventuele kortingen die doorgevoerd moeten worden lager zijn. Voor een aantal pensioenfondsen blijft de kans op korting echter reëel. Deze fondsen zullen nog duidelijker moeten communiceren richting deelnemers over dit kortingsrisico om de verwachtingen bij deze deelnemers te managen.

5. 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 werknemers 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.

Deelnemers beter inzicht te geven in de te verwachten pensioenen

Deelnemers 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, in lijn met de onlangs geïntroduceerde URM-methode). Daarnaast moet er inzicht gegeven worden in de relatie tussen premie, opbouw, rendement en kosten. Voor de deelnemer 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 deelnemers 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 ouderdomspensioen. 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.

6. Overige afspraken

Faciliteren vervroegde uittreding

Uittreding van maximaal drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd wordt gefaciliteerd door de boete op vervroegde uittreding (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, mag het vrijgestelde jaarbedrag evenredig worden verhoogd. 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 (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 werknemer 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 werknemers 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 werknemers

Naast de hervorming van de tweede pijler hebben kabinet en cao-partijen afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond de eindstreep kunnen halen. Het kabinet stelt daarvoor ook budgetten beschikbaar. Ook wordt gedacht aan het inzetten van het bovenwettelijk verlof om vervroegd uittreden mogelijk te maken. Op dit moment kunnen werknemers maximaal 50 weken fiscaal gefaciliteerd



verlof sparen. Het verhogen van deze grens naar 100 weken geeft werknemers meer mogelijkheden om eerder te stoppen met werken.

Een andere mogelijkheid om de keuzemogelijkheden met betrekking tot de uittreedleeftijd te vergroten is het mogelijk maken van het inzetten van toeslagen voor individuele pensioenopbouw. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat onderzocht zal worden hoe toeslagen omgezet kunnen worden in individuele vrijwillige pensioenopbouw, die werknemers later in staat stelt om eerder te stoppen met werken.

7. Tijdslijnen

De ambitie is om het wetgevingsproces in 2022 af te ronden, zodat cao-partijen daarna kunnen starten met de implementatie van het nieuwe pensioencontract. Er zal een uitgebreide overgangsregeling van toepassing zijn. Uit het PrincipePensioenakkoord 2019 leiden wij de volgende grove tijdslijnen af.

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