

S&V Nieuwsflits

Hoofdlijnennotitie Uitwerking Pensioenakkoord 22 juni 2020

Vorige week hebben wij u geïnformeerd over de impact van het pensioenakkoord voor uw pensioenregeling(en). Het akkoord gaf niet op alles een antwoord. Minister Koolmees stuurde op 22 juni 2020 de hoofdlijnennotitie Uitwerking Pensioenakkoord naar de Tweede Kamer. De hoofdlijnennotitie bevat de technische uitwerking van het akkoord waarover kabinet en de sociale partners op 19 juni 2020 overeenstemming bereikten. Dit geeft iets meer duidelijkheid, hoewel het FNV Ledenparlement zich nog niet achter de uitwerking heeft geschaard en de stemming hierover is uitgesteld tot 4 juli a.s. In deze Nieuwsflits zetten wij enkele belangrijke punten op een rij.

Heeft u na het lezen van deze of onze vorige S&V Nieuwsflits nog vragen of kunnen wij u helpen bij de wijziging van uw pensioenregeling, dan kunt u vrijblijvend contact opnemen met ons.

1. Hoofdlijnennotitie in het kort

Huidige premieregeling bij een verzekeraar, PPI of pensioenfonds blijven ongewijzigd

- Voor bestaande beschikbare premieregelingen is de impact relatief gering. Dit geldt voor premieregelingen die worden uitgevoerd door verzekeraars, premiepensioeninstellingen (PPI-en) en pensioenfondsen. De premieregeling voor de werknemers die op 31 december 2025 aan de regeling deelnemen, kunnen op basis van het overgangsrecht blijven deelnemen aan die regeling. Voor nieuwe werknemers geldt (vanaf 1 januari 2026 of naar keuze een eerdere datum) dat zij deelnemen in een premieregeling met een leeftijds~~on~~afhankelijke premie.

Alle nieuwe regelingen worden premieregelingen

- Alle pensioenregelingen zijn vanaf 1 januari 2026 beschikbare premieregelingen met een voor iedere werknemer gelijke premie (leeftijds~~on~~afhankelijke premie). De overeengekomen premie en het beleggingsbeleid zijn bepalend voor het niveau en de mate van zekerheid van de toekomstige pensioenuitkeringen. De werkgever en de werknemers(vertegenwoordiging) bepalen vooraf de pensioendoelstelling en stellen voor een vooraf afgesproken periode een daarbij passende premie beschikbaar. Met regelmaat toetsen werkgevers en werknemers(vertegenwoordiging) of de overgekomen premie toereikend is voor de geformuleerde pensioendoelstelling.

Huidige middelloonregeling bij een pensioenfonds

- Voor middelloonregelingen bij pensioenfondsen gaat er veel veranderen. De nieuwe pensioenregeling werkt niet meer met 'aanspraken' en (dus) ook niet meer met verplichtingen voor het pensioenfonds. Er is geen sprake meer van de (risicovrije) rekenrente en dekkingsgraden. Rente speelt alleen nog een rol als element van het beleggingsrendement. Wel is er nog steeds sprake van één collectief tussen actieven, gepensioneerden en slapers. De pensioenopbouw van deelnemers vindt in het nieuwe contract plaats in de vorm van 'een voor de uitkering gereserveerd vermogen'. Dit gereserveerde vermogen wordt opgebouwd met de premies, de rendementen en bijdragen vanuit de zogenoemde collectieve solidariteitsreserve. Dit is een collectief (niet aan individuen toebedeeld) vermogen dat wordt gevuld uit premies en/of overrendement. Met dit begrensde vermogen worden risico's binnen en ook met toekomstige generaties volgens duidelijke en evenwichtige regels over leeftijdsgroepen gedeeld. In slechte jaren kunnen tegenvallers verder worden gedempt met de solidariteitsreserve. Deze solidariteit leidt – gemiddeld genomen – tot een beter pensioenresultaat voor alle deelnemers. Sociale partners kunnen bij een pensioenfonds ook kiezen voor een beschikbare premieregeling waarbij – als zij dat willen – meer risico's kunnen worden gedeeld.
- Aan de hand van het gereserveerde vermogen kan op basis van een projectiemethode worden bepaald welke pensioenuitkering in de toekomst naar verwachting kan worden verstrekt. In deze



projectiemethode wordt rekening gehouden met het rendement dat naar verwachting in verschillende scenario's kan worden gerealiseerd (goed weer, verwacht, slecht weer).

- Na pensioendatum wordt vanuit het gereserveerde vermogen een uitkering genoten door periodiek een stukje uit dit vermogen te onttrekken op basis van een prudent projectierendement. Er is dus geen sprake van het inkopen van een pensioenuitkering op de pensioendatum voor de gehele uitkeringsperiode. Deelnemers in een fonds die langer en korter leven dan de gemiddelde levensverwachting delen onderling het zogenoemde langlevensrisico, zodat voor iedereen een levenslange uitkering is geborgd.
- Financiële mee- en tegenvallers kunnen in de uitkeringsfase over maximaal tien jaar gespreid worden toebedeeld. Het is mogelijk om voor alle pensioengerechtigden dezelfde procentuele verhoging of verlaging toe te passen.

Huidige middelloonregeling bij een verzekeraar

- Middelloonregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar kunnen na 1 januari 2026 niet meer worden uitgevoerd voor nieuwe pensioenopbouw. De bestaande regelingen zullen premievrij gemaakt moeten worden. Deze regelingen kunnen in overleg met de werknemers(vertegenwoordiging) voor de pensioenopbouw worden omgezet naar een premieregeling. Dat kan een premieregeling zijn met een leeftijdsafhankelijke staffel. Dat geeft beperkte overgangseffecten en beperkte noodzaak tot compensatie. Dit dient dan wel plaats te vinden vóór 1 januari 2026. De premieregeling valt dan, voor de werknemers die aan de regeling deelnemen op 31 december 2025, onder het overgangsrecht. Is de regeling niet aangepast op 31 december 2025 dan moet per 1 januari 2026 voor alle werknemers een leeftijdsonafhankelijke premie worden toegepast. Met mogelijk als gevolg een discussie met de werknemers(vertegenwoordiging) over ongewenste overgangseffecten en een adequate compensatie.

Fiscaal maximum premie

- De maximale gelijkblijvende premie is vooralsnog 33% van de pensioengrondslag.¹ Deze premie is bepaald op basis van een verwacht rendement van 1,5%. Bij een opbouw van 40 jaar zou hiermee een pensioen worden geambieerd van 75% van het gemiddelde salaris.
- Omwille van duidelijkheid, zekerheid en stabiliteit staat de premiegrens in beginsel vast tot 2036; alleen bij een schok van meer dan 5% punt zal de grens worden aangepast. Daarna wordt de premiegrens eens per vijf jaar herzien. Tussentijds kan er alleen een aanpassing van de premiegrens plaatsvinden meer dan 5% punt stijgt of daalt als gevolg van aanpassingen in de rendementsveronderstellingen (scenarioset) van DNB.
- Over aanpassingen wordt drie jaar van tevoren gecommuniceerd, zodat sociale partners deze informatie mee kunnen nemen in het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Fiscale facilitering compensatie

- In het regeerakkoord is budgettaire ruimte gereserveerd om gedurende 10 jaar € 1 miljard meer premie per jaar in te leggen. In het pensioenakkoord zijn deze afspraken overgenomen.
- Bij een generieke verhoging van de fiscale premiegrens biedt de € 1 miljard extra premieruimte op, de fiscale premiegrens kan dan verhoogd worden met 3% punt.
- Dit betekent dat gedurende 10 jaar de premiegrens van 33% naar 36% wordt verhoogd (van 2026 tot en met 2035).

¹ De premiegrens is exclusief kosten zoals administratiekosten en incasso- en excassokosten maar inclusief kosten voor vermogensbeheer en het afdekken van beleggingsrisico, zoals het kopen van een beleggingsgarantie. De premiegrens is ook exclusief risicopremies voor partnerpensioen (uitgaande van een direct ingaand bereikbaar partnerpensioen), wezenpensioen, nabestaandenoverbruggingspensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij invaliditeit. Deze risicopremies zijn (additioneel) fiscaal aftrekbaar.



Overgangsregeling voor fiscale behandeling toeslagverplichting

- Voor bestaande toeslagverplichtingen zal binnen het fiscale kader ruimte worden geboden. Deze ruimte zal beperkt worden tot al bestaande toeslagverplichtingen voor op het moment van overgang reeds opgebouwde pensioenen.
- Concreet houdt dit in dat al bestaande toeslagverplichtingen (zoals het verlenen van een toeslag op grond van reeds bestaande afspraken) bij de invoering van het nieuwe fiscale kader worden geëerbiedigd.

Transitieplan

- De werkgever wordt wettelijk verplicht een transitieplan op te (laten) stellen.
- Het transitieplan is onderdeel van het instemmingsverzoek voor wijziging van de pensioenovereenkomst dat wordt voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordiging.
- Het transitieplan bevat minimaal een aantal voorgeschreven onderdelen.

2. Kort commentaar S&V

- Het overgangsrecht leidt dus tot twee soorten pensioenregelingen voor twee groepen werknemers. Toch zal een werkgever met zijn werknemers overeen willen komen om (waarschijnlijk veel eerder dan 1 januari 2026) voor het gehele werknemersbestand over te gaan op een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie. Werkgevers willen veelal geen (fors) onderscheid maken in arbeidsvoorwaarden van werknemers voor en na een bepaalde datum in dienst. Echter doordat er binnen de pensioenregeling weinig tot geen compensatiemogelijkheden zijn voor overgang naar het nieuwe pensioenstelsel kunnen wij ons ook voorstellen dat een werkgever toch twee soorten pensioenregelingen zal aanhouden.
- Een oudere medewerker (40-plussers) die een overstap maakt naar een nieuwe werkgever zal naar verwachting een lagere vaste pensioenbijdrage krijgen dan bij zijn huidige werkgever. Het verschil in pensioenbijdrage zou flink kunnen oplopen (hoe ouder de werknemer hoe groter het verschil). Een oudere medewerker zal wel twee keer nadenken voordat deze een overstap maakt naar een nieuwe werkgever. De bestaande pensioenregeling is voor de oudere medewerker dan een “gouden ketting” geworden. De oudere werknemer zal dan naar verwachting niet meer zo snel de overstap maken naar een andere werkgever.
- In doorrekeningen over de compensatie die nodig is om werknemers te compenseren wordt nagenoeg zonder uitzondering verondersteld dat die compensatie geheel binnen de pensioenregeling moet plaatsvinden. De achterliggende gedachte is dat het pensioen van niemand lager mag worden, ondanks het besef dat aanpassing van het pensioenstelsel nodig is. Dat doet naar onze mening geen recht aan de realiteit, en betekent ook dat alternatieve mogelijkheden voor compensatie in de overwegingen onterecht buiten beschouwing blijven. Het is daarom naar onze mening een aangewezen moment om het arbeidsvoorwaardenpakket in zijn geheel te bezien, en wel vanuit de ondernemingsstrategie en- doelstellingen. Het ontwerp van een nieuwe voor alle werknemers gelijke pensioenregeling vindt dan meer plaats in samenhang met andere arbeidsvoorwaarden. Onderdeel daarvan is ook een analyse van compensatiemogelijkheden, zowel binnen als buiten de pensioensfeer. S&V heeft hiervoor een model ontwikkeld. Dit model brengt de kosten van alle arbeidsvoorwaarden in kaart en rekent deze op basis van verschillende scenario's door naar de toekomst.
- Zoals hiervoor aangegeven heeft het nieuwe pensioenstelsel aardig wat gevolgen. Ons advies aan werkgevers is om alvorens een beslissing te nemen over invoering van het nieuwe pensioenstelsel, een grondig onderzoek te (laten) doen naar de consequenties hiervan. Op deze wijze kan in overleg met de werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad of vakorganisaties) een weloverwogen besluit worden genomen om bijvoorbeeld wel of geen gebruik te maken van de uitzonderingsregeling.