

## S&V Nieuwsflits

### **Impact pensioenakkoord 12 juni 2020**

Een jaar geleden, op 5 juni 2019, werd het Principe Pensioenakkoord afgesloten door sociale partners en het kabinet. Dit akkoord bevat belangrijke bepalingen over de AOW en geeft richting aan een nieuw pensioenstelsel voor de toekomst.

Het afgelopen jaar is de uitwerking van het pensioenakkoord ter hand genomen. Kabinet en sociale partners hebben afgelopen vrijdag (12 juni 2020) het uitgewerkte pensioenakkoord gepresenteerd. Hierbij is een belangrijke mijlpaal bereikt op weg naar een nieuw pensioenstelsel.

Wij geven hieronder kort weer wat de gemaakte afspraken zijn en wat er nog moet gebeuren voor het nieuwe pensioenstelsel definitief is. Wij gaan daar met name in op de impact die het pensioenakkoord kan hebben op werkgevers die hun pensioenregeling (een middelloonregeling en/of een beschikbare premieregeling) hebben ondergebracht bij een verzekeraar, premiepensioeninstelling of bij een algemeen pensioenfonds (in het geval er sprake is van een beschikbare premieregeling).

Wij kunnen ons voorstellen dat u over deze Nieuwsflits vragen heeft. Neem dan contact op met uw vaste adviseur bij ons.

#### **Overzicht gevolgen Pensioenakkoord 12 juni 2020 op uw regeling**

##### *Planning*

De nieuwe wetgeving wordt ingevoerd per 1 januari 2022. Uiterlijk 2026 moeten alle regelingen voldoen aan de regels van het nieuwe pensioenstelsel.

##### *Geen versobering*

Met deze stelselwijzing beogen zowel overheid als sociale partners niet een versobering. Het uitgangspunt is een pensioen van 80% van het gemiddelde salaris in 42 jaar. In voorgaande uitingen werd overigens nog gesproken over 75% van het gemiddelde salaris in 40 jaar.

##### *Alles wordt premieregeling*

In het nieuwe pensioenstelsel is er voor alle deelnemers alleen nog sprake van pensioen in een premieregeling.

##### *Vaste, fiscaal gemaximeerde premie*

Voor nieuwe deelnemers aan de pensioenregeling gaat een vaste leeftijdsonafhankelijke premie gelden. Wij lezen het zo dat dit ingaat op 1 januari 2022. Een stijgende beschikbare premiestaffel (een in leeftijd oplopend premiepercentage) is voor nieuwe deelnemers straks niet meer toegestaan. De hoogte van die premie is wat tussen werkgevers en werknemers wordt overeengekomen. Er geldt wel een maximum premie, in de wandelgangen wordt 33% van de pensioengrondslag genoemd.

##### *Uitzondering voor huidige deelnemers aan bestaande premieregeling*

In het pensioenakkoord is aandacht gevraagd voor de overgang binnen bestaande beschikbare premieregelingen, waarbij geen compensatie kan worden geboden vanuit de overgang naar een nieuw contract.



Nader onderzoek en berekeningen laten zien dat de overstap van een premieovereenkomst met een in leeftijd oplopend premiepercentage (huidig systeem) naar een beschikbare premieovereenkomst met een voor iedereen gelijk premiepercentage (nieuw systeem) in de meeste gevallen niet binnen de randvoorwaarden van adequate en kostenneutrale compensatie mogelijk is. Het zou tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten leiden. Daarom kunnen werkgevers ervoor kiezen om bestaande deelnemers in bestaande premiereregelingen met een in leeftijd oplopend premiepercentage in stand te houden (waarschijnlijk tot het moment dat er geen actieve deelnemers meer zijn). Nieuwe werknemers bij een werkgever starten in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met de vaste premiesystematiek.

Dat betekent dat voor huidige deelnemers in premiereregelingen er geen compensatieproblematiek is. De regeling zal nog verder worden uitgewerkt. Voor de werkgever betekent dit dan wel dat er twee regelingen van toepassing zijn. Naar het bepalen van de passende hoogte voor de vaste premie voor nieuwe deelnemers dient ons inziens tijdig onderzoek gedaan te worden.

#### *Alleen verzekerde premiereregeling uitgezonderd?*

In de tekst van het pensioenakkoord is expliciet genoemd dat de voornoemde uitzondering voor premiereregelingen gelden voor een *verzekerde* (dat wil zeggen bij een verzekeraar ondergebrachte) premiereregeling. Hierover het volgende:

- *Premieregeling bij een PPI*  
Het probleem van compensatie bij een stijgende premie in de premiereregeling geldt op exact dezelfde manier voor een premiereregeling bij een premiepensioeninstelling (PPI). Wij denken dat het akkoord zo moet worden gelezen dat de uitzonderingsregeling voor de verzekerde premiereregeling ook van toepassing is op een premiereregeling bij een PPI. Wij verwachten dat dit in de verdere uitwerking expliciet wordt gemaakt.
- *Premieregeling bij een pensioenfonds*  
Er is een uitzondering gemaakt voor verzekerde regelingen. Wij lezen het zo dat voor huidige premiereregelingen bij een (verplichtgesteld, ondernemings- of een algemeen) pensioenfonds vooralsnog geen uitzonderingspositie geldt. Volgens ons zouden ook de huidige premiereregelingen bij een pensioenfonds onder die uitzondering dienen te vallen. Wij kunnen ons voorstellen dat dat in de uitwerking wordt meegenomen.
- *Verzekerde middelloonregelingen*  
Het voornoemde probleem van compensatie bij een stijgende premie in de premiereregeling geldt evengoed voor een middelloonregeling die is ondergebracht bij een verzekeraar. Door het Verbond van Verzekeraars is verzocht om (alleen) premiereregelingen uit te zonderen, waarom is ons niet helemaal helder. Volgens ons zouden ook de verzekerde middelloonregeling onder die uitzondering moeten kunnen vallen. Wij kunnen ons voorstellen dat dat in de uitwerking wordt meegenomen. Mocht dit niet het geval zijn dan zal de wijziging van een middelloonregeling naar een (met leeftijd stijgende) premiereregeling in ieder geval vóór de invoering van de nieuwe systematiek moeten plaatsvinden. Gebeurt dat pas per de datum van invoering dan is alleen nog een vaste premie mogelijk, waarbij de compensatieproblematiek alsnog gaat spelen. Bij een verzekerde middelloonregeling blijven de opgebouwde pensioenen gegarandeerd. En worden deze, anders dan wat de bedoeling is bij pensioenfonds, niet ingebracht in de nieuwe pensioenregeling.  
Het is overigens ook mogelijk om met ingang van vandaag een vaste premiereregeling in te voeren voor nieuwe werknemers en geen deelnemers meer toe te laten in de middelloonregeling of de premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke premie.



### *Nabestaandenpensioenen van opbouw naar risico*

Ook voor het nabestaandenpensioenen zijn afspraken gemaakt, zodat dit meer gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijker wordt, en risico's worden verkleind. De huidige situatie, waarbij er verschil kan zijn in zowel de hoogte van de dekking als de financiering van het nabestaandenpensioenen, is voor deelnemers onoverzichtelijk en vergroot de kans op het ontbreken van dekking bij baanwisselingen, werkloosheid of echtscheiding. De volgende wijzigingen worden voorgesteld:

- Het fiscale maximum voor het partnerpensioenen bedraagt 50% van het (gehele) salaris. Dat is hoger dan nu het geval is. Met het pensioenakkoord lijkt daarmee een Anw-hiaatverzekering overbodig te worden. Nu is de maximale hoogte 49% van de laatste pensioengrondslag (het salaris minus de AOW-franchise).
- Het partnerpensioenen wordt vormgegeven op basis van risicodekking.
- De hoogte van het partnerpensioenen wordt gebaseerd op het (gehele) salaris op het moment van overlijden van de deelnemer in plaats van op de pensioengrondslag.
- De dekking is diensttijdafhankelijk, waardoor de hoogte van het partnerpensioenen niet meer afhankelijk is van het arbeidsverleden of de dienstjaren bij de huidige werkgever.
- Ten behoeve van behoud van dekking bij einde dienstverband worden daarnaast diverse andere maatregelen vastgelegd.
- Het partnerpensioenen bij overlijden voorafgaand aan de pensioendatum blijft een levenslange uitkering. Er kan wel maatwerk worden geleverd (een hogere uitkering tot maximaal een jaarsalaris gedurende een beperkte periode).

### *AOW-leeftijd*

De AOW-leeftijd ging voor veel mensen de afgelopen jaren te snel omhoog. Hier kon niet iedereen zich op tijd op voorbereiden. Door het pensioenakkoord is de snelle stijging van de AOW-leeftijd een halt toegeroepen. In 2020 en 2021 blijft de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Hierna stijgt de AOW-leeftijd met 3 maanden per jaar, zodat we in 2024 op 67 jaar uitkomen. Vanaf 2025 verandert er nog iets aan het tempo, dan zal de AOW-leeftijd niet 1 jaar stijgen per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden. De AOW-leeftijd blijft dus gekoppeld aan de levensverwachting.

### *Duurzame inzetbaarheid*

Niet iedereen is in staat langer door te werken. Daarom is in het pensioenakkoord afgesproken dat er flink zal worden geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid:

- Waar mensen vanwege zwaar werk echt niet langer door kunnen werken, komen (betaalbare) mogelijkheden om eerder uit te treden. Via zowel overgangsmatregelen op de korte termijn als structurele maatregelen voor de langere termijn. Voor het faciliteren van maatwerk duurzame inzetbaarheid en het mogelijk maken van eerder uittreden heeft het kabinet €1,0 miljard uitgetrokken.
- Het kabinet investeert jaarlijks (structureel) €10 mln. in leven lang ontwikkelen.
- De zogenoemde Regeling vervroeg uittreden (RVU) krijgt van 2021 tot en met 2024 een drempelvrijstelling (€ 21.200), wat betekent dat een uitkering aan een werknemer tot de hoogte van dit bedrag niet extra wordt belast. Werknemers hoeven dan zelf maar een klein beetje pensioen vervroegd te laten ingaan, om een goed (vroeg)pensioeninkomen te hebben.
- En werkenden krijgen extra spaarruimte voor verlof. Nu geldt een maximum van 50 weken verlofsparen, dat worden er 100 (vanaf 1-1-2021).