

**Mr. Diederik Kok CPL, partner**Senior pensioenjurist en opleider bij Swalef pensioenjuristen / academie  
Met medewerking van Noortje van Bergeijk, juridisch medewerker bij Swalef.

Minister Koolmees (SZW) berichtte de Tweede Kamer op 4 juni 2019 dat het kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties een akkoord hebben bereikt over de vernieuwing van het pensioenstelsel: het pensioenakkoord. Met dit akkoord kan de uitwerking beginnen, er is immers met dit pensioenakkoord niet direct een nieuw pensioenstelsel. Vele afspraken moeten nog nader worden uitgewerkt en verschillende pensioenwetgeving moet worden gewijzigd, de grote lijnen zijn nu vastgelegd. Wat gaat er nu eigenlijk veranderen en wat betekent dit concreet? En waarom is dit pensioenakkoord eigenlijk ‘nodig’? Bovenstaande vragen zullen wij in dit artikel behandelen.

# Het pensioenakkoord: naar een nieuw pensioenstelsel

## WAAROM EEN PENSIOENAKKOORD?

**H**et Nederlandse pensioenstelsel staat bekend als de beste ter wereld, blijkt uit het jaarlijkse onderzoek van adviesbureau Mercer (2018). Toch zijn er een aantal kwetsbaarheden boven water gekomen waaruit blijkt dat ons pensioenstelsel niet geheel toekomstbestendig is.

De kwetsbaarheden van het stelsel zijn blootgelegd door de gestegen levensverwachting, de veranderende arbeidsmarkt en de financiële markten. Indexatie van pensioen is niet vanzelfsprekend en bij sommige pensioenfondsen zijn kortingen doorgevoerd. De meeste werknemers bouwen pensioen op in een middelloonregeling, ook aangeduid als DB-regeling (defined benefit pensioenregeling, een pensioenregeling waar de pensioenuitkering vooraf al vastligt). Met de definities DB-regeling en DC-regeling worden niet de definities bedoeld zoals omschreven bij US-GAAP en IFRS, maar wat in Nederland onder de uitkeringsregeling en premiereregeling wordt verstaan. Het willen bie-

den van nominale zekerheid in de regeling leidt ertoe dat eerst het meeste rendement van de beleggingen van pensioenpremies naar de buffers gaat, voordat er geïndexeerd kan worden. Het huidige stelsel biedt daarnaast weinig mogelijkheden voor maatwerk en keuzevrijheid. Verder sluit het stelsel niet aan bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: mensen veranderen steeds vaker van baan en er komen meer flexwerkers en zzp'ers bij. Om hierop in te spelen dient het pensioenstelsel hervormd en toekomstbestendig gemaakt te worden. Hier is lang over gediscussieerd en het pensioenakkoord met alle gemaakte afspraken is hier het resultaat van.

## EERSTE PIJLER | AOW-LEEFTIJD

De AOW-leeftijd gaat vanwege het pensioenakkoord minder hard stijgen dan hiervoor het geval was. De wetgeving hiervoor is inmiddels aangenomen.

Concreet wordt de AOW-leeftijd in 2020 en 2021 bevroren op het huidige niveau van 66 jaar en 4 maanden. Vervolgens stijgt de AOW-leeftijd in 2022 naar 66



## Pensioen algemeen

jaar en 7 maanden, in 2023 naar 66 jaar en 10 maanden en in 2024 naar 67 jaar. In de oude situatie zou de AOW-leeftijd al in 2021 naar 67 jaar stijgen. Zie ook onderstaande afbeelding voor een schematische weergave.

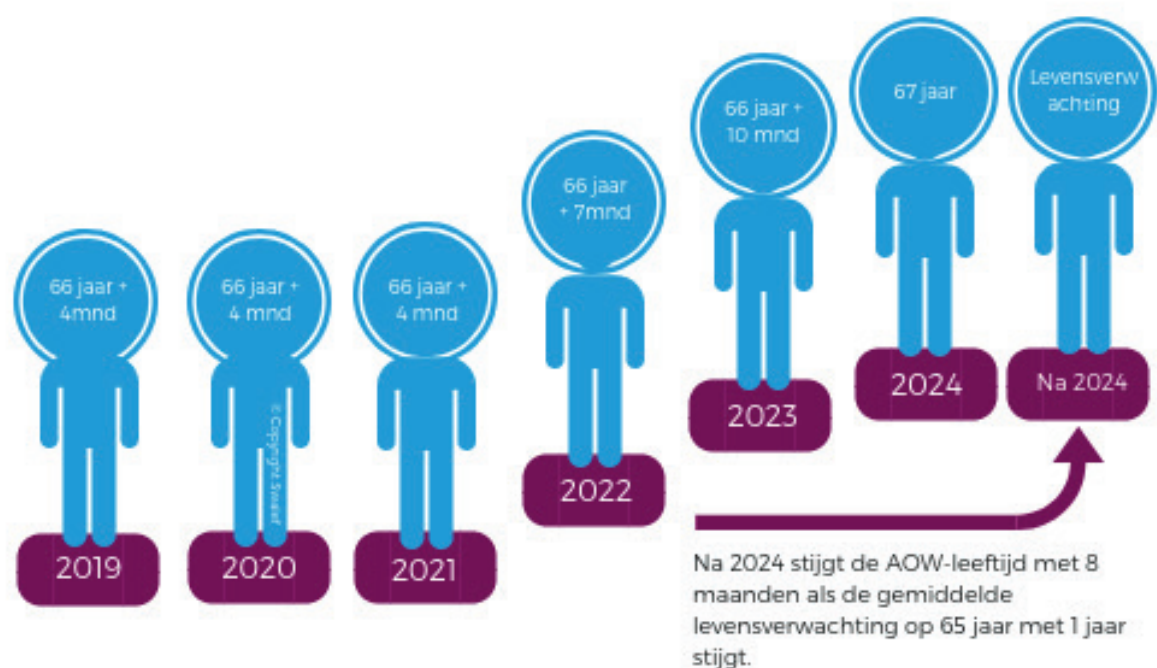
Na 2024 wordt de stijging van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting gekoppeld. In het oude stelsel betekende een gestegen levensverwachting van 1 jaar ook 1 jaar later AOW. In de nieuwe situatie betekent een gestegen levensverwachting van 1 jaar, 8 maanden later AOW. De AOW-leeftijd stijgt dus structureel minder hard en werknemers werken minder lang door dan in de oude situatie. In het geval dat bij het bereiken van de AOW-leeftijd medewerkers ook altijd met pensioen gaan en niet doorwerken (dit is in de meeste arbeidscontracten zo geregeld) zullen de medewerkers vanwege het eerder met pensioen gaan (iets) minder pensioen opbouwen.

### AFSCHAFFING DOORSNEEPREMIE

Er wordt overgestapt op “een neutrale en daarmee toekomstbestendige vorm van pensioenopbouw”, aldus het kabinet. Daarbij is een leeftijdsonafhankelijke premie het uitgangspunt en krijgen deelnemers een

opbouw die past bij de betaalde premie. De doorsneesystematiek wordt hiermee afgeschaft. Dit heeft gevolgen voor alle soorten pensioenregelingen, zowel middel- en eindloonregelingen (DB-regeling, hierboven toegelicht) als beschikbare premieregelingen (DC-regeling, niet de hoogte van de pensioenuitkering maar de ingelegde premie wordt vooraf overeengekomen, waarbij de deelnemer de beleggingsrisico's voor zijn rekening neemt).

Bij de DB-regelingen brengt de afschaffing van de doorsneesystematiek de jaarlijkse pensioenopbouw op iedere leeftijd meer in lijn met de premie-inleg. Omdat de premie-inleg van jongeren langer kan renderen, leidt die premie-inleg tot een relatief hogere pensioenopbouw op jongere leeftijd ten opzichte van de pensioenopbouw op oudere leeftijd. Daarmee vervalt de solidariteit op dit punt tussen de verschillende generaties; op dit moment is binnen de DB-regelingen de pensioenopbouw immers hetzelfde, ongeacht de leeftijd. Afschaffing van de doorsneesystematiek voorkomt dat deelnemers die maar een deel van hun werkzame leven aan de pensioenregeling deelnemen, hierdoor veel voordeel of nadeel ondervinden. Bijvoorbeeld omdat zij op het moment dat zij zouden



gaan profiteren van de solidariteit tussen generaties, dit profijt missen, omdat zij overstappen naar een werkgever met een andersoortige pensioenregeling, of zzp'er worden.

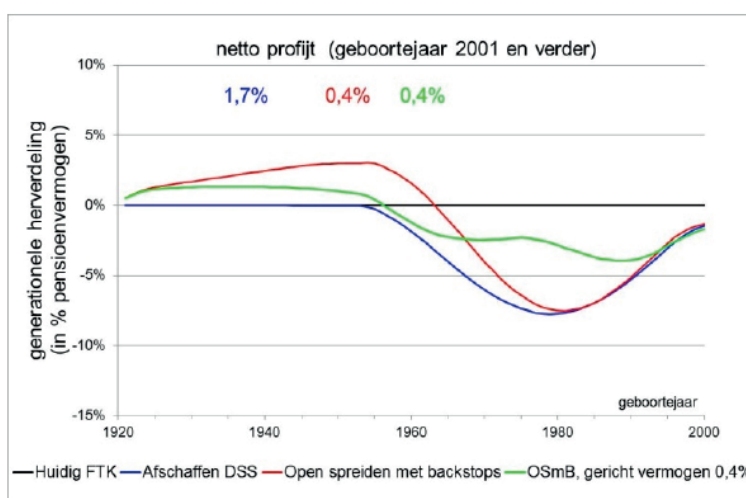
Ook DC-regelingen moeten worden aangepast. DC-regelingen kennen op dit moment namelijk een directe relatie tussen de hoogte van de premie-inleg en de leeftijd van de deelnemer door middel van het gebruik van de zogeheten fiscale staffels. De DC-regelingen zullen als gevolg van de leeftijdsafhankelijke premie over moeten naar één en dezelfde premie voor iedere deelnemer.

Door afschaffing van de doorsneesystematiek ontstaan gevolgen voor werknemers die nú pensioen opbouwen. De gevolgen verschillen per pensioenregeling en per leeftijdscategorie. "Er is compensatie nodig om hun pensioenperspectief niet te verslechteren. Het zwaartepunt daarvan ligt bij deelnemers rond de 45 jaar", aldus het kabinet en de SER, die daarbij ook verschillende compensatiemogelijkheden benoemen.

Er kunnen hier echter de nodige vraagtekens bij geplaatst worden. Ten eerste lijken het kabinet en de SER er vanuit te gaan dat compensatie voldoende is, maar of alle genoemde compensatiemaatregelen leiden tot een gehele opvang van de overgang is maar de vraag. Zo is een van de genoemde financieringsbronnen dat werkgevers en werknemersorganisaties

## Bestaande premiereregelingen moeten over naar één premiepercentage per deelnemer

op decentraal niveau kunnen besluiten om aanvullende middelen in te zetten. Hierdoor komt er een grote verantwoordelijkheid voor het opvangen van de overgang te liggen bij werkgevers. Daarnaast blijkt uit onderzoek van het CPB (Centraal Planbureau) dat zowat alle huidige werkenden in verschillende leeftijdscategorieën nadeel hebben van de overgang. Dit blijkt ook uit onderstaande grafiek, waarbij met de dubbele transitie de combinatie van het afschaffen van de doorsneepremie met de introductie van de nieuwe pensioencontracten bedoeld wordt. Zie figuur 1. Duidelijk is dat zowel werkgevers met een DB-regeling als werkgevers met een DC-regeling met de transitie aan de slag moeten. De SER en het kabinet geven aan dat de afschaffing van de doorsneesystematiek evenwichtig dient te verlopen en dat er op voorhand duidelijkheid gegeven dient te worden over wat de deelnemer kan verwachten.



**Uitleg:** de gekleurde cijfers geven per variant de gemiddelde verandering in netto profijt weer voor cohorten geboren vanaf het jaar 2001.

*Generatie-effecten bij dubbele transitie (in % pensioenvermogen).*

*(Bron: Figuur 0.1, CPB notitie effecten van de overgang op nieuwe pensioenregels)*



## TWEE NIEUWE CONTRACTEN

De SER heeft de afgelopen jaren gezocht naar de beste mogelijkheden voor een nieuw pensioencontract. In haar advies van 5 juni 2019 doet de SER een voorstel voor een nieuwe premieregeling met uitgebreide risicodeling. Sociale partners kunnen dan na invoering kiezen uit twee pensioencontracten:

- Contract met uitgebreide risicodeling, het nieuwe contract, DC-regeling
- Contract met beperkte risicodeling, de verbeterde DC-regeling

## HET NIEUWE CONTRACT: PREMIEREGELING MET UITGEBREIDE RISICODELING

Het nieuwe contract is een DC-regeling. De DB-regeling wordt dus afgeschaft. In het nieuwe contract worden direct voorwaardelijke pensioenaanspraken ingekocht uit de ingelegde premie. De nominale zekerheid wordt losgelaten, beleggingsrisico's worden meteen vanaf de inkoop van de voorwaardelijke pensioenaanspraken collectief gedeeld tussen alle deelnemers (actieven, pensioengerechtigden en slapers). Doordat de nominale zekerheid wegvalt vervallen de buffers ook grotendeels. Het kantelpunt ligt bij een dekkingsgraad van 100 %. Daarboven wordt sneller geïndexeerd en daaronder wordt sneller gekort, met een spreidingsmogelijkheid van maximaal tien jaar.

## Sociale partners kunnen na invoering kiezen uit twee pensioencontracten

bedrijfstakingpensioenfondsen. Daarnaast wordt de risicodeling uitgebreid. In de opbouwfase is er net als in de huidige DC-regeling geen risicodeling en wordt er een persoonlijk pensioenvermogen opgebouwd. De collectieve risicodeling begint in de laatste 10 jaar voor pensionering. Vanaf dat moment wordt het persoonlijk pensioenvermogen geleidelijk in het collectief vermogen ingebracht en worden daarmee voorwaardelijke pensioenaanspraken ingekocht. In het collectief vermogen delen pensioengerechtigden beleggingsrisico's en sterfterisico's (lang- en kortleven) met elkaar en worden schokken (positief en negatief) over maximaal 10 jaar gespreid.

## RISICOVRIJE MARKTRENT

De SER adviseert om pensioenaanspraken in alle pensioencontracten te blijven waarderen op basis van de ri-



(Bron: Publiekversie SER-advies, juni 2019)

## DE VERBETERDE DC-REGELING: PREMIEREGELING MET BEPERKTE RISICODELING

Naast de introductie van een nieuw contract wordt de huidige DC-regeling met de mogelijkheid van doorbeleggen na pensioendatum (conform Wet verbeterde premieregeling 2016) ook toegankelijk gemaakt voor

sicovrije marktrente. Dit verandert dus niet, er wordt geen andere rekenrente gehanteerd. Daarnaast zal de huidige mogelijkheid bij pensioenfondsen tot demping van de kostendekkende premie op basis van een prudent verwacht rendement verdwijnen. Dit betekent concreet dat binnen pensioenfondsen die op dit mo-



(Bron: Publiekversie SER-advies, juni 2019)

ment gebruik maken van premiedemping er meer premie betaald moet worden voor dezelfde pensioenopbouw, ofwel dat wordt vastgehouden aan dezelfde premie en er minder pensioen kan worden opgebouwd.

### INVAREN

Het kabinet geeft aan de wens van de SER te steunen om, indien contractpartijen op decentraal niveau overstappen op één van de twee pensioencontracten, bestaande aanspraken en rechten en nieuwe pensioenopbouw bij elkaar te houden. Het kabinet zal het collectief invaren – waarbij de regels van het nieuwe pensioencontract ook van toepassing zijn op reeds opgebouwde aanspraken – faciliteren en in overleg met de sector een waarderingskader ontwikkelen voor het omzetten van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar het nieuwe pensioencontract.

De uiteindelijke beslissing om bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten al dan niet in te varen is echter aan sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen, zo geeft het kabinet aan.

### NIEUW FISCAAL KADER

Beide pensioencontracten worden dus DC-regelingen. Ook het fiscale kader wordt vernieuwd en voor alle pensioenregelingen gelijk. Alle pensioencontracten worden fiscaal begrensd op één fiscale maximumpremie, te weten een percentage van de pensioengrondslag. Hiermee verdwijnt dus het huidige onderscheid tussen de fiscale behandeling van de DB- en DC-regeling, waarbij voor de DB-regeling veel meer premie ingelegd kan worden dan in een DC-regeling. De hoogte van deze fiscaal maximale premie is nog onbekend. Het kabinet geeft aan geen fiscale versoering te willen op landelijk niveau, maar dit betekent niet dat er geen sprake zal zijn van een fiscale versoering op het niveau van een huidige pensioenrege-

ling met een bovengemiddelde premie-inleg (meer dan de toekomstige fiscale maximale premie). Zodoende zal ook dit nieuwe fiscale kader inspanningen vragen van werkgevers.

## Fondsen die nu premiedemping toepassen hebben meer premie nodig

### LUMPSUM

Een extra keuzemogelijkheid die mogelijk gemaakt zal worden is om op de pensioendatum een lumpsum bedrag ineens op te kunnen nemen van maximaal 10 % van de waarde van het opgebouwde ouderdomspensioen.

### DUURZAME INZETBAARHEID

Naast de hervormingen binnen de eerste en tweede pijler zijn er ook afspraken gemaakt in het pensioenakkoord die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond hun pensioen kunnen halen. Hiervoor zijn afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid, zowel op de korte termijn als op de langere termijn.

### KORTE TERMIJN

Eén maatregel die reeds getroffen is, is het temporiseren van de stijging van de AOW-leeftijd, zoals hierboven aangegeven. In aanvulling daarop leeft bij werknemers en werkgevers de wens om op sectoraal niveau afspraken te maken om specifieke groepen werknemers (bijvoorbeeld in zware beroepen) meer handelingsperspectief te bieden om vervroegd uit te



## Stijgende levensverwachting, veranderende arbeidsmarkt en financiële markten zijn aanleiding voor wijziging stelsel

treden. Daarbij krijgen werknemers de mogelijkheid om 3 jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet zal vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar de boete voor werkgevers op vervroegde uit-treding (RVU-heffing) schrappen tot een uitkerings-bedrag van € 19.000. De werkgever moet wel over elke euro meer dan € 19.000 nog steeds de RVU-heffing betalen. Daarnaast zal het kabinet 800 miljoen euro ter beschikking stellen aan sectorale afspraken met betrekking tot om- en bijscholing, loopbaanbegeleiding, deeltijd pensionering, en generatiepactregelingen.

### LANGE TERMIJN

Structureel zullen werknemers enerzijds in staat worden gesteld meer keuzes te maken over wanneer zij willen stoppen met werken en anderzijds wordt het gemakkelijker gemaakt om langer door te werken. Het kabinet zal bijvoorbeeld samen met sociale partners inzetten op een programma van duurzame inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Ook de

nieuwe koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting zal hier naar verwachting aan bijdragen. Daarnaast gaan sociale partners en het kabinet onderzoeken of het mogelijk is om het moment van pensioenen onder voorwaarden te koppelen aan het aantal dienstjaren.

### ZZP'ERS EN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

Hoewel het niet verplicht wordt, moet het voor zzp'ers met het nieuwe pensioencontract gemakkelijker worden om deel te nemen aan een pensioenregeling, ook als ze dat daarvoor niet deden. Daarnaast komt er een wettelijke verzekeringsplicht voor zelfstandigen tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico.

### HOE NU VERDER?

In het principeakkoord van 5 juni 2019 werd bekendgemaakt dat er een stuurgroep komt die diverse pensioenonderwerpen inhoudelijk zal gaan uitwerken. In het najaar van 2019 wil minister Koolmees de Tweede Kamer informeren over de voortgang van de uitwerking van de hoofdlijnen van het pensioenakkoord. Het kabinet heeft de ambitie om met ingang van 2022 het wettelijk kader omtrent het pensioenakkoord gereed te hebben.

### CONCLUSIE

Veel zaken moeten nog uitgewerkt worden, zoals het nieuwe pensioencontract en de met de afschaffing van de doorsneesystematiek samenhangende transitie. Duidelijk is wel dat het pensioenakkoord een grote impact zal hebben voor iedere pensioenregeling en werkgevers hiermee aan de slag zullen moeten.