

Hoofdpijnen aangepaste pensioenakkoord

Vakcentrale FNV heeft gisteravond ingestemd met het aangepaste pensioenakkoord. FNV Bondgenoten en Abvakabo FNV hebben tegengestemd en het vertrouwen in de voorzitter Agnes Jongerius opgezegd.

FNV Bondgenoten en Abvakabo FNV stappen niet uit de vakcentrale, ook Agnes Jongerius vertrekt niet. Een commissie van goede diensten gaat onderzoeken hoe de crisis binnen de FNV opgelost kan worden.

De bonden die tegenstemden gaan hun eigen koers varen. In de CAO-onderhandelingen willen ze de nadelige gevolgen van het pensioenakkoord repareren.

Minister Kamp vindt de instemming van de FNV “een mooie uitkomst voor onze ouderdagsvoorziening”, maar betreurt de tweespalt in de FNV.

De hoofdpijnen van het nieuwe pensioenakkoord zijn:

- De AOW-leeftijd gaat in 2020 naar 66 en naar verwachting in 2025 naar 67 jaar.
- In de aanvullende pensioenregelingen (tweede pijler) wordt vanaf 2013 al met pensioenleeftijd 66 gerekend.
- De pensioenleeftijd wordt gekoppeld aan de levensverwachting.
- De AOW-leeftijd wordt flexibel. Als de AOW-leeftijd met een jaar wordt vervroegd of uitgesteld, wordt de uitkering met 6,5% verlaagd respectievelijk verhoogd.
- Het AOW-pensioen wordt tussen 2013 en 2028 jaarlijks extra verhoogd met 0,6% van het huidige AOW-niveau voor een gehuwde.
- In 2020 komt er een inkomensafhankelijke ouderenkorting die is bedoeld voor gepensioneerde met een laag inkomen. Deze heffingskorting bedraagt € 300,- en wordt voor inkomens vanaf € 18.000,- geleidelijk afgebouwd met 5%.
- Een uniforme werkbonus voor oudere werknemers en de hieronder genoemde vitaliteitsregeling maken het voor mensen met een laag inkomen en/of een zwaar beroep mogelijk om op leeftijd 65 te stoppen. Ook als vanaf 2025 de AOW-leeftijd wordt verhoogd naar 67.

Vanaf leeftijd 61 tot 65 kunnen werknemers met de werkbonus (belastingkorting) jaarlijks een bedrag sparen van totaal € 8.400,- voor minimumloners en van € 9.400,- voor werknemers die ten minste 107% van het minimumloon verdienen. Daardoor komt het inkomensverlies voor AOW'ers zonder aanvullend pensioen die in 2020 op leeftijd 65 willen stoppen, uit op slechts 1,5% in plaats van 6,5%. Op het laatste moment is nog toegezegd dat laagbetaalde mensen met een klein pensioen – maximaal € 10.000,- per jaar – ook in 2025 nog zonder grote korting op de AOW op leeftijd 65

met pensioen kunnen. Het verlies wordt gemaximeerd op 3%. Voor laagbetaalden is de totale werkbonus ook nog met € 1.200,- extra verhoogd.

- Vitaliteits sparen wordt in 2013 mogelijk. De vitaliteitsregeling die eerst was bedoeld voor belastingvrij sparen voor perioden van onbetaald verlof en deeltijdpensioen, kan ook gebruikt worden om te sparen voor vervroegd pensioen. Deze spaarregeling dient als vrij opneembare aanvulling op het inkomen.
Zowel werknemers als zelfstandigen zonder personeel kunnen straks jaarlijks tot € 5.000,- storten tot een maximum van € 20.000,-. De stortingen zijn fiscaal aftrekbaar in box 1, de opgenomen bedragen zijn belast. Deelnemers kunnen jaarlijks maximaal € 20.000,- opnemen en daarna weer opnieuw sparen tot het maximum bedrag is bereikt. Vanaf het jaar waarin de deelnemer op 1 januari 62 jaar is, kan er echter maximaal € 10.000,- per jaar worden opgenomen. Deelnemers moeten het tegoed wel voor de AOW-gerechtigde leeftijd opnemen.
- De levensloopregeling blijft vanaf 2012 in stand voor deelnemers die eind dit jaar een levenslooptegoed hebben van ten minste € 3.000,-. Zij kunnen van deze regeling gebruik blijven maken totdat ze met (vervroegd) pensioen gaan. Vanaf 2012 wordt er echter geen nieuwe levensloopverlofkorting meer opgebouwd. De overige deelnemers kunnen hun opgebouwde rechten opnemen of onbelast doorstorten naar de nieuwe vitaliteitsregeling.
- Ook zal er een mobiliteitsbonus voor 55-plussers worden geïntroduceerd.
- Premiestabiliteit voor werkgevers en werknemers is het uitgangspunt. In de nieuwe pensioencontracten vertalen toekomstige schokken op de financiële markten zich door in het opgebouwde pensioen. De nieuwe contracten kenmerken zich onder andere door afhankelijkheid van de ontwikkeling van rendementen en levensverwachting, alsmede de mogelijkheid dat financiële meevallers behouden blijven voor het collectief. Dit sluit niet uit dat CAO-partijen hierover andere afspraken kunnen maken tijdens een arbeidsvoorwaardenoverleg.
- Voor aanpassing van het financieel toetsingskader voor de aanvullende pensioenen bij pensioenfondsen is meer tijd nodig. Eerst zullen er enkele onderzoeken moeten worden verricht, waaronder een doorrekening van de intergenerationele effecten. Het streven is om de onderzoeken uiterlijk in februari 2012 af te ronden. Er moet ook meer duidelijkheid komen over de regels voor het beheer van de pensioengelden door de pensioenfondsen.
De bonden constateerden ook dat pensioenfondsen zich rijk kunnen rekenen door uit te gaan van verwachte rendementen op pensioengelden. In dit kader is toegezegd dat de motie van CDA'er Pieter Omtzigt zal worden uitgevoerd. Deze motie roept op tot instelling van een voorzichtige discontovoet, een forse financiële buffer voor pensioenfondsen en een eenvoudig en begrijpelijk stelsel.
- Het Pensioenakkoord maakt helder dat ook pensioen onderhevig is aan risico's. Het is voor deelnemers in pensioenfondsen onzeker wanneer en vooral hoeveel pensioen zij krijgen. Dat geldt het meest voor de jongere generatie. Wettelijk wordt vastgelegd dat er een generatieproof pensioencontract moet komen dat de lusten en de lasten evenwichtig verdeelt over jonge en oudere deelnemers van pensioenfondsen. Nog lopende onderzoeken moeten uitwijzen hoe dat het beste kan gebeuren.

- De communicatie met de deelnemers is een belangrijk aandachtspunt. Het moet duidelijk zijn waar zij wel en niet op mogen rekenen en wat de risico's zijn. De minister is samen met de pensioensector, de toezichthouders (DNB en AFM) en externe communicatiedeskundigen een project gestart om de pensioencommunicatie te verbeteren. Dit onderzoek moet in februari 2012 zijn afgerond. Een plan van aanpak moet dan komend voorjaar gereed zijn.
- Er komt nog een voorstel voor het regelen van waardeoverdracht tussen bestaande nominale pensioenrechten en de beoogde reële rechten in het nieuwe stelsel.

Het (aangepaste) pensioenakkoord heeft ingrijpende gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden voor werknemers. Vanaf 2013 geldt er al een pensioenrichtleeftijd van 66. Werkgevers hebben nog 15 maanden de tijd om een nieuwe pensioenovereenkomst te sluiten met hun werknemers. Ook de overige (verzekerde) arbeidsvoorwaarden zullen hierop aangepast moeten worden. Als u hierover nog niet in overleg bent met de betrokken partijen, dan adviseer ik u hier zo spoedig mogelijk mee te starten. Uiteraard wil ik u hierbij graag adviseren.

Rijssen, 20 september 2011

Erik Hertgers
Hertgers Pensioen Advies