

## Pensioenakkoord 2020

### Inhoudsopgave

Inleiding .....	1
Uitwerking pensioenakkoord.....	2
Verzekerde pensioenregelingen .....	2
Overige onderwerpen .....	3
Nabestaandenpensioen .....	3
AOW-leeftijd.....	5
Vervroegde uittreding.....	5
Eenmalige opname 10% van de pensioenwaarde .....	5
Pensioensparen en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor ZZP'ers .....	6
Verbond van Verzekeraars .....	6
Vervolg .....	7
Tot slot.....	7

### Inleiding

Op vrijdag 12 juni 2020 hebben het kabinet en sociale partners een akkoord bereikt over het principe-pensioenakkoord van 5 juni 2019. Het afgelopen jaar heeft onder andere een stuurgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties, de uitwerking van het principe -pensioenakkoord ter hand genomen. Met het pensioenakkoord van 12 juni jl. is een belangrijke mijlpaal bereikt op weg naar een nieuw pensioenstelsel.

Over de grote lijnen van het nieuwe pensioenstelsel zijn vorig jaar al afspraken gemaakt. De stuurgroep heeft zich vooral beziggehouden met de overgangssituatie voor verschillende generaties. Het akkoord geeft de contouren van het nieuwe pensioenstelsel en de kaders voor de transitie naar het nieuwe stelsel. In 2026 moet het nieuwe pensioenstelsel klaar zijn, maar er moet nog veel gebeuren voor het zover is.

In deze nieuwsbrief leest u wat er nu al bij mij bekend is over dit nieuwe stelsel.

## **Uitwerking pensioenakkoord**

In de bijlage “20200612 Uitwerking pensioenakkoord” vindt u een samenvatting van de uitwerking die door de betrokken partijen is opgesteld. De achterban van de meeste vakbonden moeten nog akkoord gaan met de uitwerking. Maar er schort op diverse punten nog wel wat aan het akkoord, vindt bijvoorbeeld het Verbond van Verzekeraars. Als de achterban van de bonden ook akkoord gaan, wordt de uitwerking vastgelegd in een hoofdlijnennotitie die minister Koolmees (SZW) voor het zomerreces naar de Tweede Kamer stuurt.

Volgens de minister wordt het nieuwe stelsel transparanter en persoonlijker en sluit beter aan bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Ook biedt het nieuwe stelsel eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen en blijven premies voor ondernemers stabiel. En zelfstandigen kunnen gemakkelijker pensioen opbouwen.

Door de zeer uitzonderlijke economische situatie heeft het kabinet toegezegd dat pensioenfondsen met een dekkingsgraad boven 90% de pensioenen ook volgend jaar niet hoeven te verlagen. Daarvoor telt de dekkingsgraad van 31 december van dit jaar.

Er is nog geen gedetailleerde uitwerking van het pensioenakkoord. Er is nu nog steeds veel onduidelijk. In deze nieuwsbrief ga ik vooral in op de veranderingen voor de verzekerde pensioenregelingen bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen. De bekengemaakte wijzigingen voor de pensioenregelingen bij pensioenfondsen vindt u in de bijlage.

## **Verzekerde pensioenregelingen**

Veel verzekerde pensioenregelingen zijn een premiereregeling (premieovereenkomst) of een aansprakenregeling (uitkeringsovereenkomst), maar er zijn ook kapitaalovereenkomsten. In het nieuwe pensioenstelsel is alleen ruimte voor een premiereregeling. Aansprakenregelingen, meestal middelloonregelingen, en kapitaalovereenkomsten zijn dus na 2026 niet meer mogelijk in het nieuwe stelsel.

De beschikbare premie wordt een leeftijdsonafhankelijke premie. In de verzekerde aansprakenregeling en veel premiereregelingen is er sprake van een progressieve leeftijdsafhankelijke premie (premiestaffel). Een overgang naar een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie heeft grote gevolgen voor zowel werkgevers als werknemers. Volgens het FNV zal de hoogte van deze vlakke premie maximaal 33% van de pensioengrondslag (salaris – AOW-franchise) bedragen. Het doel is om het huidige ambitieniveau te handhaven. Het huidige ambitieniveau is om op 68 jaar een ouderdomspensioen te bereiken van 75% van het gemiddelde salaris na 40 jaar opbouw. Dit betekent dat de pensioenopbouw op andere manier gaat plaatsvinden, jongeren gaan meer pensioen opbouwen en ouderen minder. Maar het uiteindelijke resultaat zal afhangen van de omstandigheden op de financiële markten en de ontwikkeling van de levensverwachting.

Het uitgangspunt is dat eventuele nadelen voor het te verwachten pensioen als gevolg van de overstap naar een nieuw pensioensysteem en/of een andere manier van pensioenopbouw, adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd.

In het pensioenakkoord is te weinig aandacht voor de transitie binnen bestaande verzekerde premieregelingen, waarbij geen compensatie kan worden geboden vanuit de overgang naar een nieuw contract zoals bij pensioenfondsen. Uit berekeningen bleek dat er bij een overstap van leeftijdsafhankelijke premiepercentages naar één vast premiepercentage, meestal geen adequate en kostenneutrale compensatieregeling mogelijk is. De overgang zal tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten leiden.

Daarom kunnen werkgevers ervoor kiezen dat bestaande deelnemers in een premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premiepercentages blijven. Dan is er voor de huidige deelnemers geen compensatieproblematiek. Nieuwe werknemers starten wel in een nieuwe regeling met een vast premiepercentage over hun pensioengrondslag.

Veel werkgevers zullen dus waarschijnlijk twee pensioenregelingen krijgen. Dat zal leiden tot hogere kosten omdat voor de nieuwe werknemers een vlakke premie wordt betaald, die voor jongere werknemers meestal hoger is dan de huidige leeftijdsafhankelijke premie. Voor de huidige deelnemers blijft de leeftijdsafhankelijke premie gehandhaafd, deze regeling wordt steeds duurder als gevolg van de toename van de gemiddelde leeftijd.

Onder het kopje “Verbond van Verzekeraars” leest u waarom er te weinig aandacht is geweest voor de transitie bij verzekerde pensioenregelingen. Ook de overige nadelen van twee pensioenregelingen worden hier toegelicht.

In de samenvatting van de uitwerking wordt de verzekerde aansprakenregeling (uitkeringsovereenkomst) helaas niet genoemd. Ook in deze regeling zijn de premies leeftijdsafhankelijk. Waarschijnlijk kunnen werkgevers met een aansprakenregeling deze ook voortzetten voor de huidige deelnemers. Anders vereist een adequate compensatie maatwerk op het niveau van de pensioenregeling.

### **Overige onderwerpen**

In de uitwerking staan ook andere onderwerpen, zoals het nabestaandenpensioen, AOW-leeftijd, vervroegde uittrekking, pensioensparen en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor ZZP'ers.

#### *Nabestaandenpensioen*

Het nabestaandenpensioen wordt meer gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijker. Ook worden de risico's verkleind. In de huidige situatie zijn er veel verschillen in zowel de hoogte van de dekking als de financiering van het nabestaandenpensioen. Voor veel deelnemers is het nabestaandenpensioen onoverzichtelijk en is er een grote kans op het ontbreken van dekking bij baanwisselingen, werkloosheid of echtscheiding.

De Stichting van de Arbeid heeft voorstellen gedaan voor het oplossen van deze problematiek. Deze voorstellen worden overgenomen in het pensioenakkoord.

### **Partnerpensioen vóór pensioendatum**

Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt als volgt gewijzigd:

1. Het partnerpensioen wordt vormgegeven op basis van risicodekking.
2. De hoogte van het partnerpensioen wordt gebaseerd op het (gehele) salaris op het moment van overlijden van de deelnemer in plaats van de pensioengrondslag.
3. De dekking is diensttijdafhankelijk, waardoor de hoogte van het partnerpensioen niet meer afhankelijk is van het arbeidsverleden of de dienstjaren bij de huidige werkgever. Dit zorgt voor een betere aansluiting bij baanwisseling.
4. Voor het behoud van dekking bij einde dienstverband worden diverse andere maatregelen vastgelegd:
  - a. de risicodekking loopt nog een aantal maanden door, zodat werknemers 'in between jobs' nog een dekking voor partnerpensioen hebben;
  - b. de risicodekking loopt door zolang iemand een WW-uitkering ontvangt;
  - c. er komt de mogelijkheid om een deel van het ouderdomspensioen in te zetten om de risicodekking voort te zetten, zodat bijvoorbeeld ook bij langdurige werkloosheid en bij een overstap naar zelfstandig ondernemerschap er sprake blijft van een dekking voor partnerpensioen bij vroegtijdig overlijden;
  - d. er kan overwogen worden om de mogelijkheid te creëren het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten bij de (oude) pensioenuitvoerder.
5. Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum is een levenslange uitkering. Bij een overlijden, wordt maatwerk mogelijk bijvoorbeeld:
  - a. een hoog-laagconstructie; of
  - b. een hogere uitkering tot maximaal een jaarsalaris gedurende een beperkte periode.
6. Het fiscale maximum voor het partnerpensioen wordt 50% van het (gehele) salaris.

### **Partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum**

Voor het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum blijft de in de praktijk veel voorkomende dekking ter grootte van 70% van het ouderdomspensioen op opbouwbasis gehandhaafd.

### **Anw-hiaatpensioen**

Het Anw-hiaatpensioen wordt niet meer genoemd als nabestaandenpensioen. Het is mogelijk dat deze pensioenvorm vervalst, omdat er bij het partnerpensioen vóór pensioendatum (maximaal 50% x salaris) geen rekening hoeft te worden gehouden met een AOW-franchise.

### **Wezenpensioen**

Het wezenpensioen wordt verbeterd en zal uniform gelden tot 25 jaar. De fiscale maxima voor het wezenpensioen zijn 20% voor halfwezen en 40% voor wezen. Waarschijnlijk moet u

hier lezen respectievelijk 20% en 40% van het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum.

### *AOW-leeftijd*

De AOW-leeftijd stijgt minder snel. 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 in plaats van 2021 op 67 jaar uitkomen. Daarnaast zal vanaf 2025 de AOW-leeftijd niet 1 jaar stijgen per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden. De AOW-leeftijd blijft dus nog wel gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting.

De wijziging van de AOW-leeftijd loopt niet synchroon met de stijging van de pensioenrichtleeftijd (68 jaar).

### *Vervroegde uittreding*

Het kabinet en sociale partners willen dat werkenden gezond de pensioendatum kunnen halen. Niet iedereen is in staat langer door te werken. Daarom zal er flink worden geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Voor werkenden die vanwege zwaar werk echt niet langer door kunnen werken, komen (betaalbare) mogelijkheden om eerder uit te treden. Hier voor zijn afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

Werkgevers krijgen tijdelijk (2021-2025) niet meer te maken met een extra heffing van de Belastingdienst als zij een vroegpensioenregeling voor hun bedrijf/ sector maken. De zogenoemde Regeling vervroeg uittreden (RVU) krijgt 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 aanzienlijk minder pensioen vervroegd te laten ingaan, om een goed (vroeg)pensioeninkomen te hebben.

Ook krijgen werkenden extra ruimte voor verlofsparen. Nu geldt een maximum van 50 weken, dat worden er 100 (vanaf 1-1-2021).

Er loopt ook nog een onderzoek naar uittreden na een aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45.

### *Enmalige opname 10% van de pensioenwaarde*

Deelnemers kunnen op hun pensioendatum eenmalig een bedrag opnemen van maximaal 10% van hun pensioenwaarde. Dit betekent wel dat er daarna minder overblijft én een eenmalige (belaste) uitkering gevolgen kan hebben voor hun toeslagen, zoals de huur- en zorgtoeslag. Deze opnamemogelijkheid gaat ook gelden voor individuele pensioenvoorzieningen (lijfrente) in de 3<sup>e</sup> pijler.

## **Pensioensparen en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor ZZP'ers**

Er zijn ook afspraken gemaakt over het verbeteren van pensioensparen door werknemers en ZZP'ers.

Voor werknemers hebben sociale partners een aanvalsplan beperken witte vlek opgesteld, omdat er nog te veel werknemers zijn die niet via hun werkgever pensioen opbouwen.

Voor zelfstandigen is afgesproken dat wordt bekeken hoe zij makkelijker pensioen kunnen sparen. In de loop van 2021 wordt besproken welke nieuwe mogelijkheden er komen. Voor hen wordt pensioensparen niet verplicht.

Voor ZZP'ers komt er een verzekeringsplicht voor het arbeidsongeschiktheidsrisico. De Stichting van de Arbeid heeft hier op 3 maart jl. een advies over uitgebracht aan de minister. Het kabinet is voornemens dit advies over te nemen.

Samen met sociale partners, UWV, de Belastingdienst, het Verbond van Verzekeraars en zelfstandigenorganisaties wordt nog uitgewerkt hoe deze verzekeringsplicht op een uitvoerbare, betaalbare en uitlegbare wijze kan worden ingevoerd. Het kabinet streeft ernaar een uitgewerkt voorstel begin 2021 in consultatie te laten gaan.

## **Verbond van Verzekeraars**

Het Verbond van Verzekeraars vindt dat de overstap van een premieovereenkomst met een premiestaffel naar een premieovereenkomst met vlakke premie niet op een veilige manier gemaakt kan worden. Dat wil zeggen binnen de randvoorwaarden van het pensioenakkoord: adequaat en kostenneutraal.

Een dergelijke overgang leidt namelijk tot fors hogere premies of lagere pensioenresultaten. Marktbreed is 7 tot 8 miljard euro nodig om dit te compenseren. Bij de uitwerking van het pensioenakkoord heeft het Verbond overigens steeds aandacht gevraagd voor de transitie van bestaande pensioenregelingen bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen, volgens Paul Koopman van het Verbond.

## **Werkgevers kunnen huidige regeling voorzetten**

In het pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers ervoor kunnen kiezen om bestaande deelnemers in premieregelingen met een premiestaffel te houden. Nieuwe werknemers starten sowieso in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met de vlakke premie. Dit heeft verschillende consequenties voor zowel werkgevers als werknemers. De kosten voor werkgevers vallen vaak hoger uit en voor een oudere werknemers geldt dat ze minder pensioen opbouwen. De zeven belangrijkste consequenties zijn volgens het Verbond.

1. Werkgevers krijgen niet met één maar met twee pensioenregelingen te maken en moeten die blijven voeren totdat de jongste deelnemer met pensioen gaat of het bedrijf verlaat. Dat kan in theorie gaan om een periode van veertig tot vijftig jaar.

2. Een dubbele regeling werkt kostenverhogend voor werkgevers.
3. Een jonge werknemer die al in dienst is bij een bedrijf krijgt een lagere pensioenpremie dan een nieuwe collega van dezelfde leeftijd. Mocht de al zittende werknemer later in de carrière overstappen naar een andere werkgever, dan leidt dit tot nadelen. Alleen als de al zittende werknemer zijn hele leven bij dezelfde werkgever blijft werken is dit niet het geval, maar dat is in de huidige dynamische arbeidsmarkt een weinig realistische aanname.
4. Over het algemeen krijgen werkgevers gedurende de transitieperiode te maken met hogere pensioenlasten als jonge medewerkers op een hoger premieniveau instromen en voor bestaande werknemers nog decennialang de stijgende staffel geldt. Pas na deze transitieperiode van veertig tot vijftig jaar is dit effect verdwenen.
5. Voor een individuele werkgever is het effect erg afhankelijk van de leeftijd van in- en uitstroom van werknemers. Als tegenover de instromende jongere een uitstromende oudere met hoge staffelpremie staat, dan leidt dit per saldo tot een besparing. Maar ook hier geldt dat de kosten van de jongere met een vlakke premie aanzienlijk veel hoger zijn dan de huidige premiestaffel. Als een jongere wordt vervangen door een andere jongere, dan maakt een werkgever meer kosten. En als een oudere werknemer wordt vervangen door een andere oudere werknemer, dan dalen de kosten juist.
6. Een oudere werknemer die van baan verandert, ziet zijn pensioenpremie fors dalen. Dat kan hem doen besluiten om te blijven zitten waar hij zit. Daarmee kent de huidige maatregel arbeidsmarkteffecten.
7. Omdat werkgevers per saldo te maken krijgen met stijgende pensioenkosten, leidt dit er mogelijk toe dat de nieuwe leeftijdsafhankelijke premie op een lager niveau wordt vastgesteld, wat weer ten kost gaat van de pensioenopbouw van werknemers.

## Vervolg

De achterban van het CNV heeft 15 juni ingestemd met de uitwerking van het pensioenakkoord. Maar de andere vakbonden hebben meer tijd nodig. Het is voor hen wel kort dag. Minister Koolmees wil namelijk de voorstellen op 19 juni 2020 in het kabinetsberaad brengen en de hoofdlijnennotitie vóór 3 juli (zomerreces) naar de Tweede Kamer sturen.

In 2021 moet de benodigde wet- en regelgeving worden opgesteld en door de Kamers geloodst. Uiterlijk per 1 januari 2026 moeten alle pensioenuitvoerders hun pensioenregeling hebben aangepast.

## Tot slot

De oplossing twee pensioenregelingen voor werkgevers met een verzekerde pensioenregeling met leeftijdsafhankelijke premies is verre van optimaal. Deze oplossing komt ook de arbeidsmobiliteit van oudere werknemers niet ten goede. Ook is dit een extra

aandachtspunt in de advisering van werknemers die overwegen van baan te veranderen. Ik denk dat het laatste woord hier nog niet over is gezegd.

Uiteraard help ik u graag om de impact van het pensioenakkoord voor uw organisatie inzichtelijk te maken.

Heeft u vragen, opmerkingen of wilt u een afspraak maken, dan kunt u mij bereiken via:

T 055-7851377

M 06-16026504

E [erik@hertgerspensioenadvies.nl](mailto:erik@hertgerspensioenadvies.nl)

Apeldoorn, 16 juni 2020

Erik Hertgers

[Hertgers](#) Pensioen Advies

### **Disclaimer**

Dit artikel is geschreven naar de inzichten van 16 juni 2020. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van deze nieuwsbrief de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in dit artikel.