

# PENSIOENAKKOORD

## Naar een nieuw pensioenstelsel

20 november 2019

Drs. E.H.W. Bosman AAG  
Pensum BV  
Landgoed Dijnselburg  
Amersfoortseweg 10  
3705 GJ ZEIST

# Agenda

- Het Pensioenakkoord
  - Status en achtergronden
  - Kernpunten pensioenakkoord
    - Afschaffing doorsneepremie en invoering nieuw fiscaal kader
    - Transitiekader (compensatie)
    - Keuze uit twee pensioencontracten
- Wat betekenen de wijzigingen voor de PDN, SPS, PGB en verzekerde pensioenregelingen?
- Discussie

## Bijlagen:

- AOW en gezond de eindstreep halen (vervroegde uittreding en verlofsparen)
- Diversen: omzetten oude aanspraken, verbeteringen nabestaanden, communicatie, commissie parameters

# Status en achtergronden

## Status (1)

- Pensioenakkoord tussen kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties
  - Op hoofdlijnen
  - CNV, FNV en VCP hebben na ledenraadpleging ingestemd
- Totaalpakket aan afspraken
  - Vernieuwing pensioenstelsel
  - Minder snelle stijging AOW-leeftijd
  - Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen
  - Pakket aan maatregelen gericht op gezond werkend het pensioen halen (inclusief zware beroepen)
- Brief 5 juni 2019 van minister Koolmees (SZW)
  - In navolging op brief van 1 februari 2019 “Vernieuwing pensioenstelsel”
- SER advies 19/05 | juni 2019 “Naar een nieuw pensioenstelsel”
- Doorrekening CPB 5 juni 2019 “Effecten van de overgang op nieuwe pensioenregels”



# Status en achtergronden

## Status (2)

- Doorrekeningen Pensioenfederatie 11 juni 2019
  - “Transitie-effecten: vergelijking CPB en Pensioenfederatie”
  - “Transitie-effecten: fondsspecifieke analyses”
- Brief 7 oktober 2019 van minister Koolmees (SZW)
  - Planning uitwerking pensioenakkoord ("roadmap"):
  - Wetsvoorstel “Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd”: Publicatie in Staatsblad dd. 5-7-2019, inwerkingtreding per 1-1-2020
  - Najaar 2019: informatie in voortgangsrapportage
  - Voor zomer 2020: resultaten uitwerking in hoofdlijnennotitie
  - Eind 2020: stuurgroep klaar
  - Begin 2021: invulling wettelijk kader nieuwe contractvormen en indiening wetsvoorstel 2<sup>e</sup> Kamer
  - Beoogde inwerkingtredingsdatum 1-1-2022
  - Vanaf 2022: implementatie door pensioensector
  - Pensioenfondsen kunnen beleid t.a.v. MVEV korting al baseren op pensioenakkoord
- Brief Koolmees 19 november 2019 (>90%)

# Status en achtergronden

## *Waarom een nieuw pensioenstelsel*

### 1. Verdeling beschikbaar pensioenvermogen tussen generaties staat ter discussie:

De jongere twijfelt of als hij/zij later ouder is

- de jongere generaties wel bereid zijn mee te betalen aan zijn/haar pensioen
- er nog wel geld voor hem/haar over is

De oudere is bang dat zijn/haar pensioen wordt uitgehold of afgestempeld:

- Met de huidige regels is indexatie onbereikbaar. Als deze regels soepeler worden (voorwaardelijk contract) verschuiven er middelen tussen generaties

### 2. Werknemers wisselen regelmatig van baan / meer zzp-ers

- Dan mis je de (solidariteits)bijdrage van de jongere aan jouw pensioen
- Een gelijke premie sluit dan beter aan op de veranderende arbeidsmarkt

### 3. Meer transparantie en flexibiliteit:

- Beter inzicht geven in het inkomen dat na pensionering kan worden verwacht, gericht op bieden van handelingsperspectief
- Flexibiliteit tijdens opbouwfase en keuzes bij pensionering

## Kernpunten pensioenakkoord

Faciliteren omzetten oude aanspraken

Verbreden reikwijdte pensioenstelsel

Communiceren over pensioenvermogens

Afschaffen doorsneepremiesystematiek

Commissie parameters (Dijsselbloem)

## Kernpunten pensioenakkoord

Onderzoek levensverwachting en AOW-leeftijd, gezond pensioneren

Meer keuzemogelijkheden en opname bedrag ineens mogelijk maken

Verbeteringen voor nabestaanden

Introductie nieuw pensioencontract en uitbreiding verbeterde  
premieregeling

Meer maatwerk in beleggingsbeleid

# Afschaffing doorsneepremiesystematiek

Afschaffing doorsneesystematiek (DSS) heeft als doel op lange termijn te zorgen voor een aantrekkelijker stelsel voor jongeren én een betere aansluiting op de arbeidsmarkt

Overgang naar een neutrale systematiek van pensioenopbouw (gelijke beloning)

- Voor alle contracten wordt een leeftijdsonafhankelijke premie ingevoerd
- Deelnemers ontvangen een pensioenopbouw passend bij de ingelegde premie

Afschaffing van DSS heeft alleen **impact op de toekomstige opbouw en premies**

- Alleen impact op de actieve deelnemers (waarvoor premie wordt betaald)
- Gepensioneerden en inactieve deelnemers worden niet geraakt door afschaffing DSS

Overgangseffecten verschillen per leeftijd, bedrijf en type pensioenregeling

- Werkgever moet transitieplan opstellen
- Decentraal overleg tussen werkgevers en werknemers

Het fiscale kader zal worden aangepast (maximale premie)

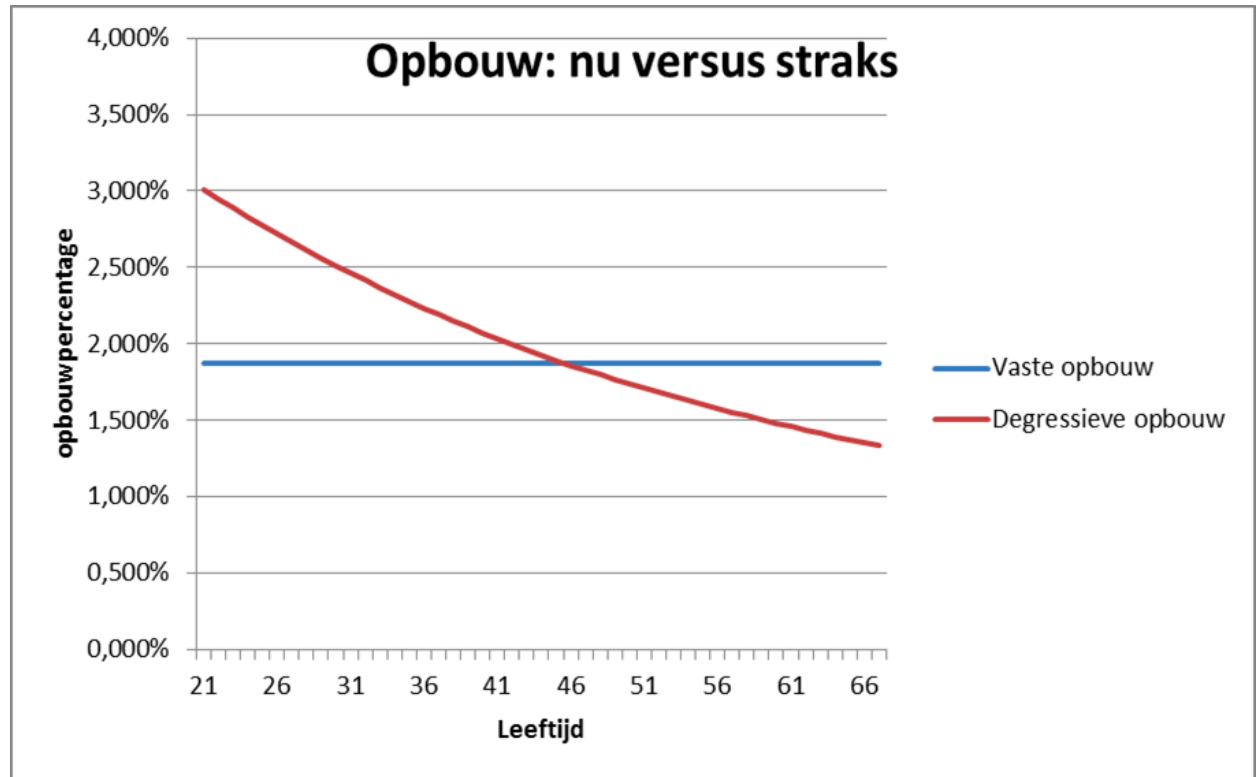
---



# Afschaffing doorsneepremiesystematiek

## Fiscaal kader

- Eén fiscaal kader voor alle pensioencontracten: fiscale begrenzing niet langer op opbouw en indexatie, maar op premie (inschatting: ca. 33%)
- Inkoop aanspraken in voorwaardelijk contract o.b.v. kostendekkende premie
  - geen premiedemping meer bij pensioenfonds (premiedekkingsgraad = 100%)



# Afschaffing doorsneepremiesystematiek

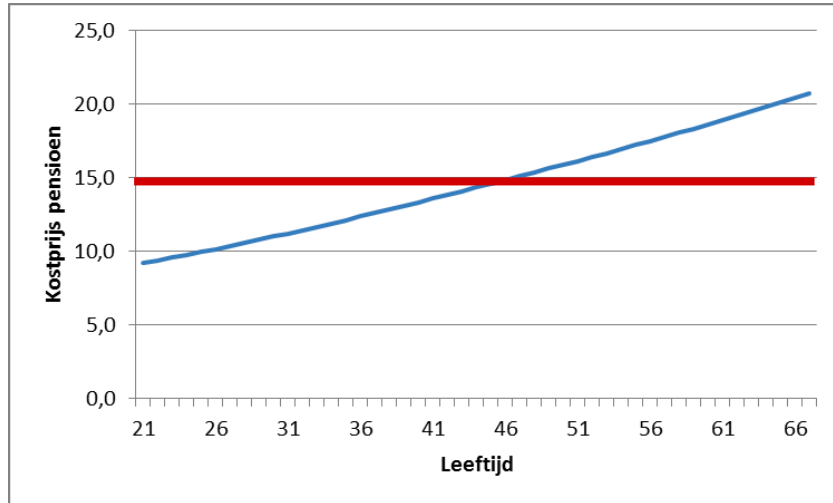
## *Transitie*

- SER: de overgang naar leeftijdsonafhankelijke premie dient op een evenwichtige en kostenneutrale manier doorgevoerd te worden.
- De effecten van afschaffing DSS kunnen aanleiding geven tot compensatie. Dit om te voorkomen dat bepaalde leeftijdscohorten onevenredig nadeel ondervinden.
- Uitwerking in een stuurgroep kan leiden tot een opgelegde standaardmethodiek voor bepaling van compensatielasten.
- In het regeerakkoord geeft kabinet aan bereid te zijn:
  - Kaders voor maatwerk tussen sociale partners en pensioenuitvoerders mogelijk te maken
  - Tijdelijke verruiming van fiscale kader
  - Collectief omzetten van bestaande aanspraken te faciliteren
  - Sociale partners de ruimte te geven de doorsneesystematiek tijdelijk te handhaven tijdens een implementatieperiode

# Afschaffing doorsneepremiesystematiek

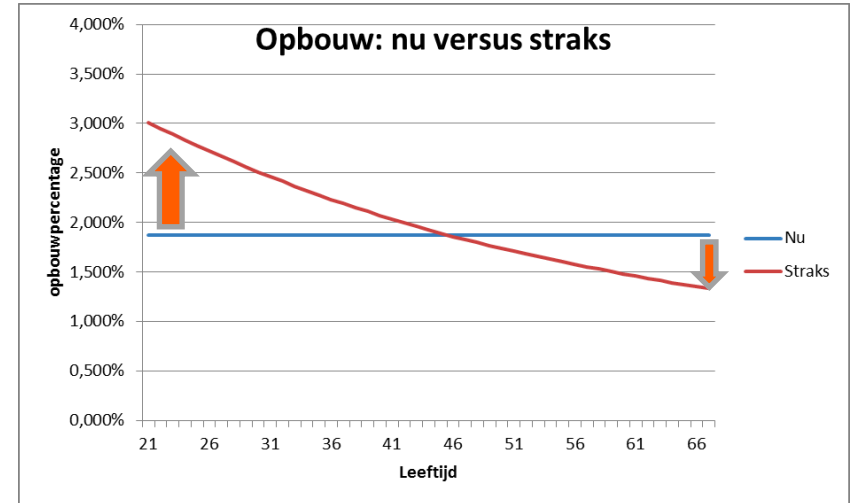
NU:

Pensioenopbouw voor ouderen  
en jongeren gelijk  
(bij stijgende premie)



NIEUW:

Jongeren gaan meer pensioen  
opbouwen dan ouderen  
(bij gelijke premie)



# Afschaffing doorsneepremiesystematiek

## *Transitie*

- Huidig: bij gelijke pensioenopbouw (dus bij gelijk salaris) is de premie voor een jongere aanmerkelijk lager dan voor een oudere
- Nieuw: iedereen een gelijke premie, en dus is de opbouw (bij gelijk salaris) niet meer hetzelfde; jongeren bouwen per jaar meer op dan ouderen
  - compensatie
- Voor 'tussengroepen' is het nadelige effect het grootst
  - Zonder overgangsregeling zijn er veel verliezers
  - Kosten overgangsregeling zijn fors

# Afschaffing doorsneepremiesystematiek

## *Compensatie*

- Werkgever is verplicht een transitieplan op te stellen
- Compensatie voor verlies pensioenaanspraken lijkt onvermijdelijk
- Compensatie kan plaatsvinden binnen de pensioenregeling of spaarsfeer
  - Tijdelijk hogere inleg
  - Verlaging deelnemersbijdrage
  - Toevoegen verzekeringsdekkingen
  - Netto spaarregelingen
  - .....
- Compensatie kan plaatsvinden buiten de pensioenregeling
  - Ontwikkeling en ontplooiing
  - Vitaliteit
  - Verlof
  - Salaris
  - .....

# Nieuw pensioencontract

- **(geen?) Uitkeringsregelingen meer voor nieuwe opbouw**
  - Premie wordt het (fiscale) uitgangspunt.
- **Twee varianten premieregeling**
  1. Premieovereenkomst met uitgestelde inkoop (voorwaardelijk) pensioen
    - ‘Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve uitkeringsfase’
      - Gebaseerd op Wet verbeterde premieregeling
      - Uitgebreid met ‘collectieve variant’ (delen risico’s) voor bedrijfstakpensioenfondsen om verplichtstelling overeind te houden
  2. Premieovereenkomst met directe inkoop voorwaardelijk pensioen
    - ‘Het nieuwe contract’ met voorwaardelijke pensioenaanspraken

# Nieuw pensioencontract

## *Persoonlijk pensioenvermogen*

- Premieovereenkomst met **uitgestelde** inkoop (voorwaardelijk) pensioen
- **Persoonlijk pensioenvermogen in opbouwfase** (pensioenkapitaal)
  - Eventueel uitgebreid met begrensde solidariteitspremie (nieuw)
  - Beleggen in opbouwfase: collectief met maatwerk
  - Geleidelijke inkoop van een uitkering in 10 jaar vóór pensionering
- **Collectief vermogen in uitkeringsfase**
  - Voorwaardelijke pensioenen in collectief vermogen
  - Risicodeling in uitkeringsfase
  - Uniform beleggingsbeleid
  - Spreiding van schokken (positief en negatief) over maximaal 10 jaar
  - Gerichter delen toename levensverwachtingen door inzet buffer

# Nieuw pensioencontract

## *Het voorwaardelijk contract*

- Premieovereenkomst met **directe** inkoop (voorwaardelijk) pensioen (ambitie)
- Dekkingsgraad boven 100% => indexatie, dekkingsgraad onder 100% => korting
- **Indexatie en korting spreiden over maximaal 10 jaar**
  - Spreiding op basis van gesloten (alleen huidige deelnemers) of open systeem (ook toekomstige deelnemers), keuze spreidingsmethode aan sociale partners
  - Bij open systeem (pensioenfondsvariant) gelden beperkingen voor dekkingsgraad (niet lager dan 90% en niet langer dan 5 jaar onder 100%)
- **Pensioenaanspraken nog steeds bepaald op basis van RTS + UFR**
  - Inkoop wordt duurder als gevolg van advies Commissie Parameters
- Uitgebreide risicodeling in opbouw- en uitkeringsfase
- Beleggingsbeleid afgestemd op de leeftijdsamenstelling



# Huidige pensioenregelingen

PDN (DSM), SPS (Sabic) en PGB (OCI, Arlanxeo, Borealis)

- Invaren (?)
- Afschaffing doorsneepremie
- Pensioencontract
  - Premieovereenkomst met uitgestelde inkoop (persoonlijke potjes)
  - Premieovereenkomst met directe inkoop (voorwaardelijk pensioen)

Verzekerde regeling

- Geen invaren
- Afschaffing doorsneepremie
- Inhoud pensioencontract

# Bijlagen

# AOW

Jaar	AOW-leeftijd	Betreft personen geboren
2020	66 + 4 maanden	na 31 augustus 1953 en voor 1 september 1954
2021	66 + 4 maanden	na 31 augustus 1954 en voor 1 september 1955
2022	66 + 7 maanden	na 31 augustus 1955 en voor 1 juni 1956
2023	66 + 10 maanden	na 31 mei 1956 en voor 1 maart 1957
2024	67 jaar	na 28 februari 1957 en voor 1 januari 1958

# Gezond uittreden

Zware beroepen: niet gedefinieerd

Tijdelijke faciliteit van vijf jaar vanaf 2021:

- Geen strafheffing (RVU)
  - Als ingang 3 jaar voor ingang AOW
  - Tot jaaruitkering van bruto EUR 19.000 (~ AOW uitkering)
- Onderhandeling sociale partners
- Budget voor duurzame inzetbaarheid
- Fiscale faciliteit voor verlofsparen van 50 naar 100 weken
- Inzet van toeslagen voor individuele pensioenopbouw?
- 45-deelnemingsjarenpensioen?

# Nabestaanden

- Uniformering partnerbegrip en heroriëntatie dekking partnerpensioen
  - Met goede default voor nabestaanden
- Initiatiefnota van 2 kamerleden uit zomer 2018
- Geen evenwichtige inkomensverdeling in veel huishoudens, behoefte aan adequate nabestaandenvoorziening nog altijd actueel
- Problemen met informatieverstrekking, diversiteit en complexiteit in vormgeving

# Invaren

- Reeds opgebouwde pensioenaanspraken kunnen worden samengevoegd met aanspraken in de nieuwe regeling (invaren)
  - Geen verplichting
- Facilitering door wettelijk waarderingskader (gestandaardiseerde methode met evenwichtige rekenregels)
- Invaren naar voorwaardelijk contract lijkt eenvoudigst (dan “harde” aanspraken naar “zachtere” aanspraken, anders omzetting van collectieve aanspraken naar individuele kapitalen)
- Bij collectief invaren wordt gehele vermogen van het pensioenfonds benut
- Is keuze sociale partners, maar pensioenfonds zal waarschijnlijk ook moeten instemmen. Wellicht ook instemming pensioen-/aanspraakgerechtigden.

# Beleggingsbeleid

- Pensioenfondsen hanteren momenteel één uniform beleggingsbeleid voor alle deelnemers
  - Indexatie vergt risico nemen
  - Nominale zekerheid vergt afdekking van het renterisico
- Beleggingsrisico's en rendementen variëren naar leeftijdssamenstelling
- Verschillende opties voor invulling, bijvoorbeeld ook:
  - Meerdere beleggingspools met verschillende risicoprofielen, waarbij naarmate leeftijd van deelnemers stijgt minder wordt belegd in risicovolle pool
  - Uniform beleggen, maar rendementen en risico's leeftijdsafhankelijk toebedelen, bijvoorbeeld door variatie in spreiding van schokken

# Communiceren

- Inzicht geven in het inkomen dat na pensionering kan worden verwacht
  - Gericht op bieden van meer handelingsperspectief
- In ieder pensioencontract zelfde informatie verstrekken:
  - Meer inzicht in de premie die is ingelegd
  - Het rendement dat hiermee behaald is
  - Het pensioenvermogen dat voor iemand persoonlijk is gereserveerd
  - De verwachte pensioenuitkering die daaruit voortvloeit (in drie scenario's)



# Commissie Parameters

## Dekkingsgraad

- Nieuwe rente voor verplichtingen (UFR aanpassing)
- Impact: -2,4% op dekkingsgraad
- Vanaf 1-1-2021
- Langzamer herstel
- Hogere grens voor (toekomstbestendig) indexeren (+ 2,7%)

## Premie

- Stijgt als gevolg van lagere verwachtingen