

# Hoofdlijnen van het Pensioenakkoord

De belangrijkste zaken op een rij



# Waarom een nieuw pensioenstelsel?

Het oudedagspensioen bestaat uit drie delen. Het staatspensioen (de AOW), het pensioen dat via de werkgever wordt opgebouwd, en de eigen aanvulling hierop (zoals spaargeld, lijfrente of een levensverzekering). De verandering van het pensioenstelsel heeft betrekking op al deze vormen van pensioen, maar vooral op het pensioen dat via de werkgever wordt opgebouwd.

## De AOW

De leeftijd waarop de AOW ingaat was vroeger 65 jaar, maar loopt inmiddels op tot 68 jaar (en wellicht in de toekomst nog later). Dit reden voor deze verhoging is dat we gemiddeld langer leven en de overheid dus langer AOW moet uitbetalen. Door de toename van het aantal ouderen kon de AOW niet alleen betaald worden van de premie die werkende mensen betalen. Een deel van het geld werd daarom betaald uit de pot algemene middelen van de overheid. Uiteindelijk is in 2013 een begin gemaakt met de verhoging van de pensioenleeftijd, vanwege de vergrijzing, de stijgende levensverwachting en de verslechterende overheidsfinanciën door de financiële crisis.

## Pensioenopbouw via de werkgever

Er zijn een aantal knelpunten waarom het huidige systeem niet meer goed werkt.

- 1** De meeste werknemers bouwen pensioen op bij een pensioenfonds. Meestal is dit een middelloonregeling. Dit is een pensioenregeling waarbij de pensioenuitkering vooraf met een bepaalde zekerheid wordt vastgesteld. De afgelopen jaren bleek die zekerheid beperkt: pensioenen stegen niet altijd met mee met de ontwikkeling van de prijzen (indexatie) en werden pensioenen soms zelfs verlaagd. Daardoor brokkelt het vertrouwen in het pensioenstelsel af. Het nieuwe pensioenstelsel moet dit vertrouwen weer terugbrengen.
- 2** Bij een pensioenfonds wordt de premie die betaald moet worden voor het pensioen vastgesteld op basis van een 'doorsneepremie'. Iedereen (zowel jong als oud) bouwt nu voor dezelfde premie evenveel pensioen op. Dat is volgens het kabinet niet eerlijk, omdat het geld dat jongeren inleggen veel langer gebruikt kan worden om te beleggen. En dus technisch gezien meer waard zou moeten zijn.  
  
Een jongere deelnemer betaalt dus eigenlijk gezien zijn opbouw te veel premie, een oudere te weinig. Een deel van de premie van de jongere gaat naar de opbouw van de oudere werknemer. Dit is eerlijk als je je hele leven pensioen opbouwt bij hetzelfde pensioenfonds. Maar de arbeidsmarkt is veranderd. De tijd dat iedereen 40 jaar bij dezelfde werkgever werkte is voorbij. Tegenwoordig wisselen mensen vaker van baan of ze werken soms een tijdje niet of minder om daarna weer ergens in loondienst aan de slag te gaan of voor zichzelf te beginnen. Dan werkt de solidariteit van het pensioensysteem niet meer goed. Er komt een nieuw, eerlijker systeem om pensioen op te bouwen.
- 3** Ook kent ons huidige pensioenstelsel weinig mogelijkheden voor maatwerk en keuzevrijheid. Terwijl mensen dit wel heel graag willen. Het nieuwe stelsel moet pensioen meer inzichtelijk en persoonlijker maken.





# De belangrijkste onderwerpen van het principeakkoord

In het pensioenakkoord worden zeven onderwerpen behandeld. Deze zeven onderwerpen staan hieronder weergegeven. In dit document wordt op begrijpelijke wijze op deze onderwerpen ingegaan. Na het lezen over deze zeven onderwerpen bent u volledig op de hoogte van de belangrijkste basisbeginselen van het pensioenakkoord.



## 1 Ontwikkeling van de AOW-leeftijd

De ingangsdatum van de AOW-leeftijd was altijd 65 jaar. Het verhogen van de AOW-leeftijd was lange tijd een heikel politiek issue, wat veel bewindspersonen niet aandurfden. De afgelopen jaren is de verhoging van de AOW-leeftijd een aantal keer verschoven.

In het pensioenakkoord is afgesproken dat de koppeling tussen de AOW-leeftijd en de stijging van de levensverwachting verandert in 2025. Een stijging van de levensverwachting heeft minder invloed op de stijging van de AOW-leeftijd. Eén jaar langer leven betekent acht maanden later AOW, en niet één jaar (zoals nu het geval is). Op basis van de geldende wetgeving vindt de verhoging van de AOW-leeftijd al plaats als de gemiddelde levensverwachting met 3 maanden stijgt. Als in de toekomst de gemiddelde levensverwachting met 3 maanden stijgt, de AOW-leeftijd dus niet met 3 maar met 2 maanden stijgen.

	VANAF 2020
2019	66 jaar en 4 maanden
2020	66 jaar en 4 maanden
2021	66 jaar en 4 maanden
2022	66 jaar en 7 maanden
2023	66 jaar en 10 maanden
2024	67 jaar

## 2 Afschaffing doorsneesystematiek

De doorsneepremiesystematiek wordt afgeschaft. Dit geldt voor alle pensioenregelingen. Zowel voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen als voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar of een Premie Pensioen Instelling (PPI).

Afschaffing van de doorsneepremie betekent dat een leeftijdsonafhankelijke premie het uitgangspunt wordt en dat deelnemers een opbouw krijgen die op grond van hun leeftijd past bij de betaalde premie. Dat leidt tot een degressieve pensioenopbouw. Hierdoor ontstaat een meer eerlijke koppeling tussen pensioenopbouw en pensioeninleg voor jongeren en ouderen. De afschaffing van de doorsneesystematiek maakt compensatie voor bestaande deelnemers noodzakelijk. De invulling en financiering hiervan is nog onduidelijk.

Wel zijn er in het SER-advies en de kamerbrief van SZW enkele financieringsbronnen opgenomen. Bijvoorbeeld door een betere benutting van de beleggingshorizon. Rendementen kunnen in plaats van voor verhoging van de buffers gebruikt worden voor verhoging van aanspraken. Of er kan worden gekeken naar andere mogelijkheden die een evenwichtige transitie mogelijk maken. Bij de overstap naar een nieuw pensioencontract worden alle werkgevers verplicht om een transitieplan op te stellen. In dit plan wordt uiteengezet welke keuzes zijn gemaakt over de omvang en vorm van de compensatie.

## 3 Opname (10%) van de pensioenwaarde

In het pensioenakkoord is afgesproken dat mensen op pensioendatum eenmalig een bedrag ineens mogen opnemen. Dit betreft maximaal 10% van de waarde van het ouderdompensioen.

Uit onderzoek is gebleken dat pensioengerechtigden in de beginjaren van hun pensionering veelal hogere uitgaven hebben dan in de jaren daarna. Het opgenomen bedrag mag vrij besteed worden. Wel zijn er enkele voorwaarden gesteld bij het opnemen van dit bedrag. Deze voorwaarden, en nadere toelichting op dit onderwerp, vindt u op onze website.

## 4 Eenvoudiger nabestaandenpensioen

Het te berekenen partnerpensioen wordt eenvoudiger. Het partnerpensioen wordt in de nieuwe situatie altijd berekend als percentage over het salaris en is daarbij niet meer afhankelijk van het aantal bij de werkgever door te brengen dienstjaren. Het percentage bedraagt maximaal 50%, maar mag dus ook lager zijn.

Het blijft mogelijk om aanvullend een Anw-hiaatpensioen mee te verzekeren. De uitkering van dit tijdelijke partnerpensioen eindigt als de nabestaande de AOW-leeftijd bereikt. Vanaf dat moment krijgt de nabestaande recht op een AOW-uitkering en is de aanvulling vanuit het Anw-hiaatpensioen dus niet meer nodig.

Op onze website vindt u een zeer uitgebreide uitleg, inclusief tabellen en scenario's, over dit onderwerp terug.

## 5 Nieuwe contractvormen

Op 12 juni 2020 kondigden het kabinet, werkgevers en vakbonden een uitwerking van hun in juni 2019 gesloten pensioenakkoord aan. Op 22 juni heeft de wetgever dit hoofdlijnenakkoord openbaar gemaakt. In de Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord is een technische uitwerking van het nieuwe pensioenstelsel opgenomen.

In dit artikel gaan we nader in op de gevolgen uit dit hoofdlijnenakkoord voor het nieuwe pensioenstelsel. We bespreken de hoofdlijnen van beide contracten, gevolgen voor de opgebouwde pensioenen, compensatie, juridische risico's, de voorgestelde planning en de communicatie.

### Twee type contracten

De grootste wijziging is dat de min of meer harde toezegging over de toekomstige pensioenuitkering wordt losgelaten. Verder is toch wel een doorbraak dat de doorsneesystematiek verdwijnt. Er komt opbouw in een premiereregeling met een premie die voor jong en oud gelijk is. Omdat jongere deelnemers nog een groot deel toekomstige pensioenopbouw voor zich hebben, kunnen zij meer risico dragen dan oudere deelnemers en gepensioneerden. Er komen twee typen contracten:

- het nieuwe pensioencontract; en
- de verbeterde premiereregeling

Alle pensioenregelingen moeten hierop aangepast worden. In beide regelingen is de beschikbare premie het uitgangspunt. Middelloon- en eindloonregelingen met de toekenning van aanspraken, zijn niet meer toegestaan. Er komt een maximaal fiscaal toegestane pensioenpremie. De hoogte hiervan ligt tussen de 30 en 33%. Deze premie is leeftijdsonafhankelijk, dus voor alle werknemers hetzelfde.

## 6 AO voor ZZP'ers

In het pensioenakkoord zijn twee afspraken gemaakt over de pensioenopbouw van ZZP'ers:

1. Er komt een wettelijke verzekeringsplicht voor het arbeidsongeschiktheidsrisico.
2. Er wordt onderzocht hoe ZZP'ers makkelijker voor hun pensioen kunnen sparen.

Voor het eerste punt heeft het kabinet aan de Stichting van de Arbeid (StvdA) gevraagd om met een voorstel te komen voor de adequate arbeidsongeschiktheidsverzekering van zelfstandigen. Deze is op 3 maart jongleden aangeboden aan het kabinet.

Voor zelfstandigen wordt nog nader bekeken hoe zij makkelijker pensioen kunnen sparen. Er zijn enkele globale voorstellen gedaan die in de loop van 2021 nader bekeken worden en in de transitiefase 2022 tot 2026 nader uitgewerkt zullen worden.

## 7 Vervroegde uittreding

Werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om aan werknemers die bijna AOW-gerechtigd zijn een vroegpensioenregeling aan te bieden waardoor ze eerder kunnen stoppen met werken. Tot een drempelvrijstelling van € 21.200,- (2020) per werknemer per jaar wordt deze uitkering niet gezien als een regeling voor vervroegd uittreden (RVU). Dit bedrag is gelijk aan de netto AOW-uitkering voor alleenstaanden.

Aan deze regeling zijn een aantal voorwaarden verbonden:

- De regeling mag maximaal 3 jaar voor de AOW-datum ingaan.
- Het totale bedrag mag in een keer of in 3 termijnen worden verstrekt.
- Deze mogelijkheid is tijdelijk. De uiterste datum waarop werkgevers en werknemers dit overeen kunnen komen is 31 december 2025. De laatste uitkering is dus uiterlijk 31 december 2028.
- De regeling geldt vanaf 1 januari 2021.
- De hoogte van de uitkering is onafhankelijk van het oorspronkelijke inkomen, arbeidsverleden en/ of fulltime of parttime dienstverband.
- De regeling is toegankelijk voor iedereen.

De regeling mag maximaal 3 jaar voor de AOW-datum ingaan. De AOW-datum is in 2025 67 jaar. Werknemers die in 2025 64 jaar worden kunnen nog volledig gebruik maken van deze regeling.

# Goed voorbereid op het pensioenakkoord

Wij helpen u graag om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op het pensioenakkoord, en om de impact voor uw organisatie inzichtelijk te maken. Het nieuwe pensioenstelsel zorgt er voor dat bestaande pensioenregelingen moeten worden aangepast. Aon begeleidt en adviseert u bij het selecteren van de best passende pensioenregeling en het kiezen van de juiste pensioenuitvoerder. Wij zorgen ervoor dat u en uw medewerkers op de juiste pensioenkoers zitten.

## Contact

Aon Retirement & Investment

Heleen Vaandrager  
Chief Commercial Officer  
Heleen.vaandrager@aon.com

[Aon.nl/pensioenadvies](https://aon.nl/pensioenadvies)

## Over Aon

Aon plc (NYSE:AON) is een toonaangevende wereldwijde dienstverlener op het gebied van risk, retirement en health. Aon analyseert de personele risico's en bedrijfsrisico's, geeft passend risicoadvies, zorgt voor de (financiële) oplossing en staat klanten bij als een incident de bedrijfscontinuïteit bedreigt. Zo helpen wij klanten succesvol te ondernemen.

Aon heeft in Nederland 15 locaties met 2.600 medewerkers en wereldwijd meer dan 50.000 medewerkers in ruim 120 landen.

Ga voor meer informatie naar [www.aon.nl](http://www.aon.nl).

© 2020 Aon Nederland

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze rapportage mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aon.

[www.aon.nl](http://www.aon.nl)