

Basisbeginselen 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

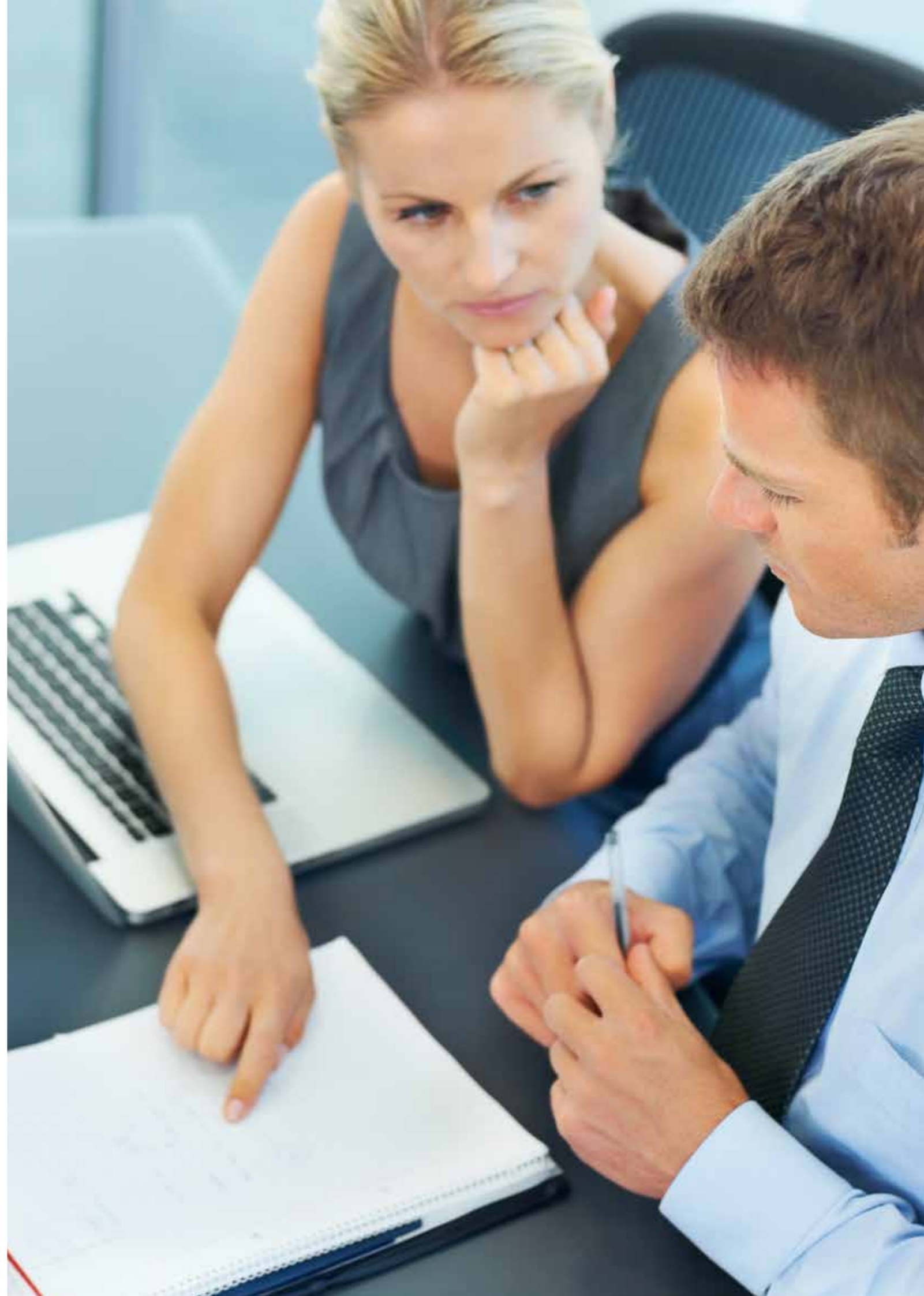
De leeftijd waarop de AOW ingaat was vroeger 65 jaar, maar loopt inmiddels op tot 68 jaar (en wellicht in de toekomst nog later). Dit reden voor deze verhoging is dat we gemiddeld langer leven en de overheid dus langer AOW moet uitbetalen. Door de toename van het aantal ouderen kon de AOW niet alleen 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 AOW-leeftijd wordt in 2020 en 2021 bevroren op 66 jaar en 4 maanden (in plaats van 66 jaar en 8 maanden in 2020 en 67 jaar in 2021). Daarna stijgt de AOW-leeftijd in stappen naar 67 jaar in 2024 in plaats van al in 2021. De huidige een-op-een-koppeling aan de levensverwachting wordt gedeeltelijk losgelaten: de stijging van de levensverwachting met één jaar zal leiden tot een stijging van de AOW-leeftijd met acht maanden (en niet met één jaar).

De wijzigingen van de AOW-leeftijd staan los van de pensioenrichtleeftijd die in pensioenregelingen (2e pijler) wordt gehanteerd. Deze is in veel pensioenregelingen 68 jaar. Ook deze pensioenleeftijd zal de komende jaren minder snel stijgen dan voorzien.

	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

Op het moment dat een medewerker met pensioen gaat, kan deze persoon maximaal 10% van de totale waarde van het eigen pensioen vrij opnemen en aanwenden voor vrij te bepalen doeleinden.

Op de pensioendatum zal maximaal 10% van de waarde van het pensioen vrij opneembaar en aan te wenden zijn voor vrij te bepalen doeleinden. Dit kan bijvoorbeeld het aflossen van de eigenwoningsschuld zijn, maar ook in te zetten voor het dekken van zorgkosten of een vakantie. Dit geldt zowel voor pensioen via de werkgever (2e pijler) als individuele oudedagsuitkeringen (3e pijler).

4 Eenvoudiger nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen wordt meer gestandaardiseerd. Het was tot op heden vaak onduidelijk op hoeveel nabestaandenpensioen iemand kon rekenen. De invulling en regels omtrent het nabestaandenpensioen verschilden per pensioenfonds. Hierdoor kwam het geregeld voor dat nabestaanden in de financiële problemen kwamen. Belangrijke life events (zoals een scheiding, tijdelijke werkloosheid of wisseling van werkgever) kunnen momenteel effect hebben op de hoogte van het nabestaandenpensioen.

Hoe de daadwerkelijke invulling van het nabestaandenpensioen er uit komt te zien is nog niet bekend. Maar duidelijk is dus wel dat de huidige vorm komt te vervallen en wordt aangepast. Door het nabestaandenpensioen meer te standaardiseren en begrijpelijker en eenvoudiger te maken,

weten nabestaanden waar zij aan toe zijn. Alle nabestaanden moeten in aanmerking komen voor het nabestaandenpensioen.

In het meest voor de hand liggende scenario wordt het nabestaandenpensioen berekend op basis van een standaard percentage van het verdiende salaris. Op deze manier kan er over de hoogte van dit pensioen geen onduidelijkheid meer bestaan.

5 Nieuwe contractvormen

Door de lage rente en de hogere buffereisen bij pensioenfondsen is het huidige pensioenstelsel onhoudbaar. Om het huidige risico van korten op pensioenen voor circa 7,5 miljoen deelnemers aan bedrijfspensioenfondsen af te wenden, dient er een nieuw pensioenstelsel te worden vormgegeven.

In het principeakkoord worden twee nieuwe pensioencontracten geïntroduceerd. Het eerste type contract is een uitbreiding van de huidige Wet verbeterde premieregelingen zoals die op dit moment voor beschikbare premieregelingen van toepassing is. Door de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overstap naar een leeftijdsafhankelijke premie-inleg wordt de verbeterde premieregeling ook een mogelijkheid voor bedrijfstakpensioenfondsen. In dit contract worden de risico's uitsluitend in de uitkeringsfase collectief gedeeld. Het kabinet gaat nog onderzoeken of er een (beperkte) solidariteitspremie kan worden toegevoegd en of het langlevensrisico in dit contract efficiënter kan worden gedeeld.

Het tweede type contract is eveneens een premieregeling, maar in dit contract worden de risico's ook in de opbouwfase collectief gedeeld. Er hoeven echter geen buffers meer aangehouden te worden, omdat er niet gestuurd wordt op nominale zekerheid, zoals in het huidige stelsel. Elk jaar worden er pensioenaanspraken ingekocht tegen de op dat moment geldende (actuele) marktrente. Uitgangspunt is een dekkingsgraad van 100%. Wijzigingen in de financiële positie van het pensioenfonds (door rendement, renteverandering of wijziging in de levensverwachting) worden gespreid over de tijd. Schokken mogen in maximaal 10 jaar worden gespreid. Het wordt mogelijk gemaakt om zowel

mee- en tegenvallers tussen de deelnemers ten tijde van de schok te spreiden, net als risicodeling met toekomstige deelnemers. Het is een zaak van sociale partners om te

bepalen voor welke manier van collectieve risicospreiding wordt gekozen.

6 AO voor ZZP'ers

ZZP'ers worden niet verplicht om pensioen op te bouwen. Wel moet het voor deze groep gemakkelijker worden om pensioen op te bouwen. ZZP'ers worden wel verplicht om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten.

7 Vervroegde uittreding

Werkgevers krijgen tijdelijk, voor een periode van vijf jaar, de mogelijkheid om regelingen te treffen waardoor werknemers drie jaar voor de AOW-datum fiscaal aantrekkelijk vervroegd met pensioen kunnen gaan. Deze mogelijkheid geldt voor iedereen en niet specifiek voor zware beroepen. Daartoe wordt de RVU-boete deels afgeschaft. Over een bruto uitkeringsbedrag van maximaal €19.000 per jaar zal geen boete worden geheven. Boven die grens geldt de boete nog steeds. Vooral laagbetaalde werknemers kunnen hiervan gaan profiteren.

Er komt een budget van € 200 miljoen per jaar beschikbaar voor maatwerk binnen sectoren. Denk hierbij aan investeringen in duurzame inzetbaarheid, scholing, generatiepact en deeltijdpensioen.

Er komt een mogelijkheid om fiscaal gefaciliteerd 100 weken (dit is nu 50 weken) verlof te sparen en op die manier vervroegd uit te treden.

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.

© 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