Ins & Outs
Pensioenakkoord

Het pensioenakkoord is veel in het nieuws. Dat is ook logisch want het pensioenakkoord is een historisch akkoord. Na jaren van onderhandelen hebben het kabinet en de sociale partners een akkoord bereikt waarbij bijna het gehele Nederlandse pensioenstelsel wordt gewijzigd.

Lees meer over:

- De belangrijkste onderwerpen uit het pensioenakkoord
- De specifieke gevolgen voor een pensioenregeling bij een pensioenfonds
- De specifieke gevolgen voor een pensioen-regeling bij een pensioenverzekeraar/PPI
- Hoe u zich nu al kunt voorbereiden

VLC &PARTNERS

verkennen
voorkomen
verzekeren

Een nieuwe kijk op het pensioenstelsel

Het pensioenakkoord was noodzakelijk omdat het huidige pensioenstelsel niet meer aansluit op de huidige arbeidsmarkt en de -sterk- gewijzigde economische omstandigheden. In het huidige pensioenstelsel gaan we ervan uit dat men jarenlang bij hetzelfde bedrijf blijft werken. Ook zijn er steeds minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. In het pensioenakkoord staan dan ook nieuwe afspraken over pensioen en AOW, met de bedoeling het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker te maken. Het gevolg hiervan is onder meer dat een aantal bestaande pensioenregelingen gaat verdwijnen.

Op 12-06-2020 zijn het kabinet en sociale partners het eens geworden over de uitwerking van het Pensioenakkoord.
Belangrijkste algemene onderwerpen van het pensioenakkoord zijn:

- Er komt geen big bang, uiterlijk 01-01-2027 moeten regelingen zijn aangepast.
- Uitgangspunt wordt de premie en niet de hoogte van de uitkering.
- Er wordt een budgettair neutraal fiscaal maximale premie vastgesteld.
- Voor het nabestaandenpensioen zijn afspraken gemaakt, zodat dit meer gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijker wordt en risico's worden verkleind.
- De AOW-leeftijd gaat minder snel omhoog.
- Het wordt makkelijker om eerder met pensioen te gaan (bij zware beroepen).
- Er komt een mogelijkheid om eenmalig maximaal 10% van het opgebouwde pensioen op te nemen.
- Het verlofsparen wordt uitgebreid van 50 naar 100 weken.

Hoogte van de premie wordt het uitgangspunt

In het nieuwe pensioenstelsel is een regeling met garanties (een uitkerings-overeenkomst zoals een middelloon- of eindloonregeling) niet meer mogelijk. De hoogte van de premie is voortaan het uitgangspunt en niet meer de hoogte van de uitkering.

Vanaf 1 januari 2027 zijn er nog twee soorten pensioencontracten toegestaan: de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling (was de verbeterde premieregeling). Vanuit het overgangsregime voor bestaande (verzekerde) beschikbare premieregelingen mag de beschikbare premieregeling met een oplopend premiepercentage nog wel blijven bestaan, maar dan alleen voor bestaande werknemers.
De verdere onderwerpen zijn:

Maximale premie
Het budgettair neutraal fiscaal maximum is voorlopig vastgesteld op 30% van de pensioengrondslag, inclusief beleggingskosten, maar exclusief andere kosten- en risico-opslagen. Voor de periode tot 2037 mag er echter een extra premie van 3% bovenop de 30% worden gehanteerd die gebruikt kan worden voor compensatie. Bij indiening van het wetsvoorstel wordt het definitieve maximale premiepercentage vastgesteld. Daarbij is wel afgesproken dat de fiscaal toegestane maximaal 33% van de pensioengrondslag zal worden.

Nabestaandenpensioen
De hoogte van het partnerpensioen wordt maximaal gebaseerd op 50% van het salaris op het moment van overlijden van de deelnemer in plaats van een percentage van de pensioengrondslag. De hoogte van het wezenpensioen is 20% en voor volle wezen 40% van het partnerpensioen, standaard tot 25-jarige leeftijd. De dekking is diensttijd-onafhankelijk, waardoor de hoogte van het nabestaandenpensioen niet meer afhankelijk is van het arbeidsverleden of de dienstjaren bij de huidige werkgever. De dekking van het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum gedurende het dienstverband krijgt hiermee een enorme vooruitgang.

AOW
De AOW-leeftijd gaat minder snel omhoog. In 2024 krijg je AOW vanaf 67 jaar, dat was vanaf 67 jaar en 3 maanden. Hiermee lopen de AOW-leeftijd en pensioenleeftijd (68 jaar) nog steeds niet gelijk en blijft het probleem waarin werknemers wel AOW krijgen, maar nog geen pensioen.

Eenmalige opname van 10%
In de toekomst kan de werknemer direct bij pensionering maximaal 10% van de waarde van het opgebouwde pensioen in één keer opnemen.

Zware beroepen
Beoogd wordt om werknemers in zware beroepen tot 3 jaar eerder te laten uittreden. Dit moet met behulp van door werkgevers gefinancierde regelingen en zal door het kabinet fiscaal worden ondersteund.

Verlofsparen
In het kader van de nadere uitwerking van het pensioenakkoord is het voorstel gedaan om het aantal weken belastingvrij verlofsparen te verdubbelen van vijftig naar honderd.

Pensioen bij een pensioenfonds, pensioenverzekeraar of PPI

De hierboven vermelde onderwerpen zijn generiek en gelden voor iedereen, ongeacht of het pensioen bij een pensioenfonds is ondergebracht of bij een pensioenverzekeraar/PPI. Er zijn echter wel elementaire verschillen waar we hieronder nader op ingaan.

Pensioenfonds

Bij een pensioenfonds wordt de pensioenregeling per bedrijfstak/beroepsgroep/onderneming door sociale partners samengesteld en in een cao vastgelegd. Ondernemingen die in dezelfde branche werkzaam zijn en vrije beroeps-uitoefenaars zijn verplicht zich bij het fonds aan te sluiten en hebben in dat fonds allemaal dezelfde pensioenregeling. Als individuele onderneming heb je daar geen/ nauwelijks invloed op.

De sociale partners spreken af wat de pensioen-doelstelling is en welke premie voldoende zou moeten zijn om de pensioendoelstelling te behalen. De premies worden collectief belegd en de rendementen worden via een vooraf bepaalde verdeelsleutel over de werknemers verdeeld.
De financiële risico's, maar ook de risico's op basis van wijziging van de levensverwachting, worden collectief en solidair gedragen tussen de deelnemers en de gepensioneerden.

Iedere deelnemer heeft voortaan een persoonlijke pensioenpot en ziet op die manier hoeveel pensioen er tot dat moment voor hem/ haar is opgebouwd. De deelnemer ziet ook wat naar verwachting de hoogte van de pensioenuitkering kan worden, gebaseerd op het opgebouwde vermogen en een verondersteld rendement (het projectierendement). Als de resultaten beter zijn dan verwacht, dan is ook de pensioenuitkering hoger, maar vallen de resultaten tegen, dan is de pensioenuitkering ook lager dan verwacht.

De fiscaal toegestane premie bedraagt zoals gezegd maximaal 30% en maximaal 33%, indien er sprake is van mogelijke compensatie, van de pensioengrondslag. De premie zal, in verband met de compensatieperiode, gelden tot 2037 en wordt daarna om de 5 jaar herijkt op basis van het reële rendement welke door de Commissie Parameters wordt vastgesteld.

Het nieuwe pensioencontract kent verder een collectieve solidariteitsreserve. Dit is een soort spaarpotje waarmee mee- en tegenvallers worden uitgesmeerd over de tijd.

De sociale partners hebben van 01-01-2023 tot 01-01-2027 de tijd om de huidige regeling om te zetten naar een nieuwe regeling. Vanaf 01-01-2027 moet iedere deelnemer een nieuwe pensioen-regeling hebben. Er moet eerst een transitieplan worden opgesteld. Hierin worden onder andere afspraken gemaakt over het gekozen contract, hoe om te gaan met bestaande rechten, de effecten van de overstap en afspraken over eventuele compensaties met een financieringsplan.
De compensatie kan maximaal tot 2037 duren.

Omdat de premie het uitgangspunt wordt, behoeven pensioenfondsen in de toekomst geen hoge buffers meer aan te houden om de opgebouwde pensioenaanspraak te garanderen. Pensioenaanspraken worden losgelaten waardoor de noodzaak voor het gebruik van een rekenrente en dekkingsgraden vervalt.

Pensioenverzekeraar of PPI

Als er geen verplichtstelling is bij een pensioenfonds, bepaalt de werkgever -in overleg met de ondernemingsraad of de werknemersvertegenwoordiging- de pensioendoelstelling. Ze spreken af wat de hoogte van de premie moet zijn om die pensioendoelstelling te behalen. De werkgever laat zich hierbij vaak bijstaan door een erkend pensioenadviseur. De premies worden individueel belegd in beleggingsfondsen. De werknemer kan kiezen of hij een defensief, neutraal of een offensief beleggingsbeleid wil voeren. De financiële risico's, maar ook de risico's op basis van wijziging van de levensverwachting, zijn voor rekening van de deelnemer.

Net als nu bij een verzekerde premieregeling heeft iedere deelnemer een persoonlijke pensioenpot en ziet op die manier hoeveel vermogen er voor hem/haar is opgebouwd. De deelnemer ziet ook wat naar verwachting de hoogte van de pensioenuitkering is, gebaseerd op het opgebouwde vermogen en een veronderstelde rentestand. Als de resultaten beter zijn dan verwacht, dan is ook de pensioenuitkering hoger dan verwacht. Vallen de resultaten tegen, dan is de pensioenuitkering ook lager dan verwacht.

- **Beschikbare premieregeling**

  Bij de meeste bestaande beschikbare premieregelingen is de premie voor jongeren relatief laag en stijgt het premiepercentage naarmate de deelnemer ouder wordt. Jongere mensen krijgen dus minder premie en oudere mensen meer. Na invoering van het pensioenakkoord is de premie voor alle leeftijden voortaan precies hetzelfde (een gelijkblijvend premiepercentage). Er komt een overgangsregeling voor bestaande regelingen. Als u nu een beschikbare premieregeling heeft dan mag u deze ongewijzigd, dus inclusief het stijgende leeftijdsafhankelijke premiepercentage, voortzetten voor alle bestaande deelnemers.

  Voor alle medewerkers die na 01-01-2027 in dienst komen, wordt een nieuwe premieregeling gestart met een voor alle leeftijden gelijk premiepercentage. Het gevolg hiervan is dat u twee pensioenregelingen krijgt: één volgens het huidige bestaande systeem en één volgens het nieuwe systeem.

- **Middelloonregeling**

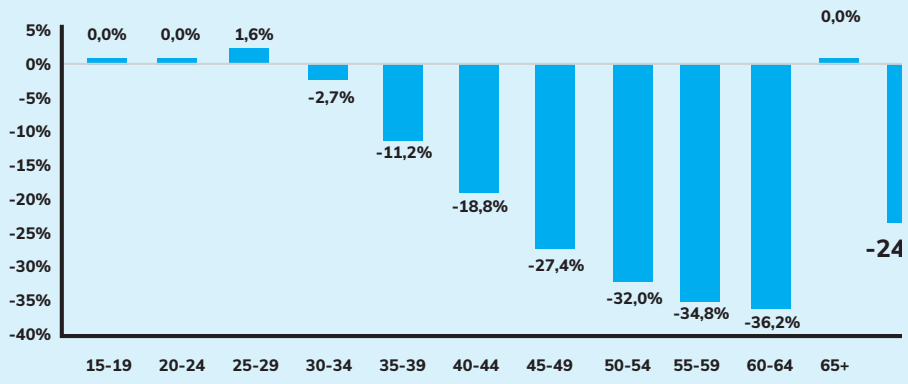
  Bestaande pensioentoezeggingen op basis van gegarandeerde uitkeringen kunnen niet meer blijven bestaan. Deze regelingen moeten worden omgezet naar een regeling met de premie als uitgangspunt.

  Om te voorkomen dat de bestaande deelnemers in één keer over moeten naar een beschikbare premieregeling met een gelijkblijvend premiepercentage waardoor met name ouderen aanzienlijk minder pensioen gaan opbouwen, kunnen de door een pensioenverzekeraar uitgevoerde regelingen, uiterlijk per 31-12-2026 worden omgezet naar een beschikbare premieregeling met een per leeftijdsgroep stijgend premiepercentage.

Breng uw eigen situatie tijdig in kaart

Heb je een pensioenregeling bij een pensioenfonds? Dan hoef je nog niet in actie te komen. Het pensioenfonds en de sociale partners zullen het initiatief nemen. Pas als de wijzigingen duidelijk zijn kan je beoordelen of de regeling voldoende is of dat je iets aanvullends wilt aanbieden. Dit kan natuurlijk ook aanvullende communicatie zijn.

Als de pensioenregeling van de onderneming bij een pensioenverzekeraar of PPI is ondergebracht, is er nog genoeg tijd om je voor te bereiden, maar het vraagstuk is complex. Het gaat hier om een wijziging van de arbeidsvoorwaarden waar je de werknemersvertegenwoordiging of de ondernemingsraad bij moet betrekken en waar je dus zorgvuldig mee om moet gaan. Wacht dus niet te lang met het in beeld brengen van je eigen situatie.



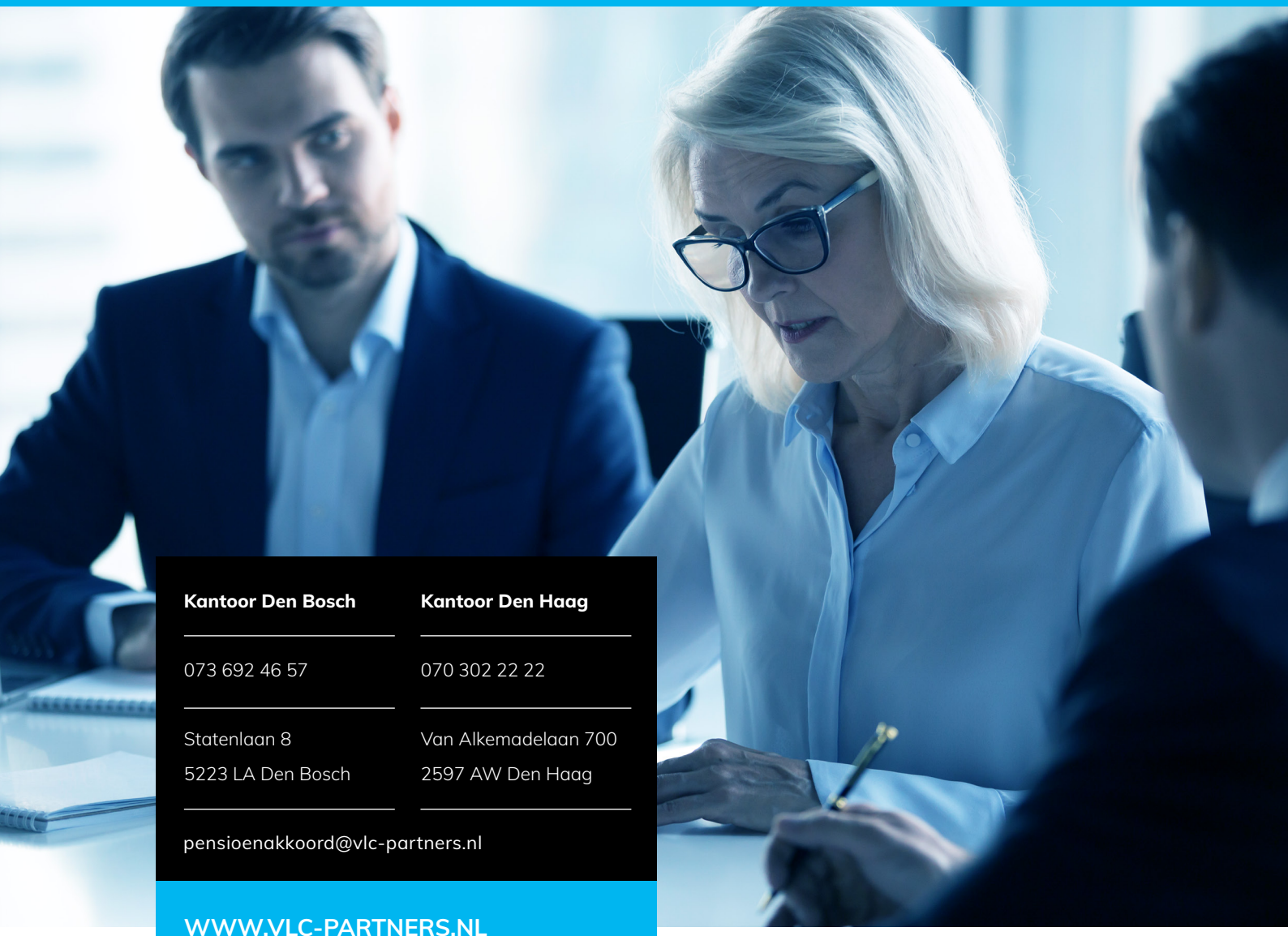
Met onze rekentool geven wij je belangrijke inzichten zoals hiernaast; de gevolgen voor de pensioenopbouw van je werknemers. Dat geeft je de gelegenheid om samen met ons, alle puzzelstukjes in elkaar te leggen zodat we gezamenlijk kunnen zorgen voor een adequate implementatie van het pensioenakkoord.

Communiceer tijdig en transparant met je werknemers

Het is belangrijk om je medewerkers zo vroeg mogelijk te betrekken bij de ophanden zijnde wijzigingen. Is het pensioen bij een pensioenfonds ondergebracht dan zal de communicatie vanuit het pensioenfonds worden geïnitieerd. Als werkgever hoef je dan alleen maar vast te stellen of je vanuit goed werkgeverschap aanvullende communicatie aan je werknemers wilt aanbieden.
Is het pensioen bij een verzekeraar of een PPI ondergebracht dan sta je als werkgever meestal zelf aan het communicatiewiel.
Wij adviseren ondernemingen om in overleg met de ondernemingsraad of de werknemersvertegenwoordiging én de pensioenadviseur een communicatieplan op te stellen.

Over VLC & Partners

VLC & Partners is dé Nederlandse risicomanager op het gebied van risicomanagement, verzuim, pensioen en private insurance. We werken vanuit de drie stappen: Verkennen, Voorkomen en Verzekeren. Wij bedienen met 285 medewerkers heel Nederland vanuit onze vestigingen in Den Bosch en Den Haag. Onze adviseurs stellen hun diepgaande kennis en ervaring op het gebied van risicomanagement, pensioenadvies en zorg en verzuim beschikbaar voor zakelijke klanten. Ook voor Private Insurance, specifiek verzekeringsadvies en financial planning voor welgestelde particulieren, DGA's, zakelijke en medische professionals hebben we de beste adviseurs aan boord.



Kantoor Den Bosch	Kantoor Den Haag
073 692 46 57	070 302 22 22
Statenlaan 8 5223 LA Den Bosch	Van Alkemadelaan 700 2597 AW Den Haag

pensioenakkoord@vlc-partners.nl

WWW.VLC-PARTNERS.NL

202204v3PAI&O

VLC & PARTNERS

verkennen
voorkomen
verzekeren