



White Paper Pensioenakkoord:

Voordat de inhoud van het pensioenakkoord aanbod komt, volgt eerst een korte samenvatting van waar wij vandaan komen, zodat meer duidelijk wordt waarom een nieuw pensioenstelsel met ingang van 1-1-2022 volgt.

Hoe het begon

Als wij de media geloven is ons pensioenstelsel wankel. Voor de huidige jonge deelnemers dreigt er straks onvoldoende geld in kas te zitten voor een adequate pensioenuitkering. De jeugd hoor je niet zoveel, het zijn vooral de ouderen die zich roeren vanwege het uitblijven van indexaties. Wat op zich zelf een legitieme reden tot klagen is. Een tegengeluid is dat ons pensioenstelsel al jarenlang in de top 3 van de beste pensioenstelsels ter wereld genoteerd staat. Nederland is in 2020 zelfs wereldkampioen pensioen! Hoe valt dit te rijmen dat hier zoveel onvrede en onrust is over ons pensioen?

In Nederland is “onze” pensioenpot ongeveer 1700 miljard qua omvang. Dat is ongeveer de helft van wat alle 27 EU-lidstaten samen gespaard hebben. Terwijl wij maar 17 miljoen inwoners hebben wat in schril contrast staat met bijvoorbeeld Duitsland (ruim 80 miljoen) en Frankrijk (ruim 68 miljoen) mensen. In 2010 was “onze pensioenpot” slechts voor 720 miljard gevuld. In ruim 10 jaar ruim 2,3 zoveel pensioenvermogen, terwijl we niet 2,3 keer ouder zijn geworden of met 2,3 keer zoveel mensen zijn gegroeid.

De afgelopen tien jaar is er intensief gewerkt aan een nieuw pensioenakkoord. Waarom eigenlijk? Ons huidige pensioenstelsel zou niet langer aansluiten op de arbeidsmarkt en de financiële markten. Er moet (weer) eerder perspectief komen op een pensioen waarbij

de koopkracht in stand blijft. Wat zijn eigenlijk de oorzaken van ons pensioen “probleem”?

1. We leven steeds langer ten opzichte van de verwachtingen van decennia terug. Als we langer leven dan vooraf aangenomen, moeten de pensioenuitkeringen langer uitbetaald worden. En dat vraagt om meer pensioenvermogen.
2. De rente waarop de pensioenverplichting gebaseerd wordt is alsmatig dalende vanaf 1990. Van circa 9,9% tot negatief anno 2018. Kenmerkend is dat bij een lagere rente, de pensioenverplichting stijgt.
3. Sinds jaar en dag wordt geen kostendekkende premie berekend door enkele grote pensioenfondsen.
4. Door deze bepalende factoren staat al jarenlang de dekkingsgraad bij bedrijfstakpensioenfondsen onder druk. De rendementen die behaald worden op de beurs maken dit niet (meer) goed.

Wat is eigenlijk een dekkingsgraad?

De dekkingsgraad van een pensioenfonds geeft een beeld van de mate waarin het pensioenfonds in staat geacht wordt om in de toekomst aan hun verplichtingen te kunnen voldoen.

Formule

$$* \text{dekkingsgraad} = \frac{\text{huidige vermogen werkgeverspensioen}}{\text{huidige waarde toekomstige verplichtingen werkgeverspensioen}} \times 100\%$$

Alles komt in één grote pot waaruit iedere deelnemer pensioen krijgt. Uiteraard is de uitkering wel afhankelijk van de bijdrage van die deelnemer. Hogere inkomens hebben

meer premie betaald en ontvangen dus een hoger pensioen. Of mensen die 40 jaar premie betaalden ontvangen meer dan iemand die maar 10 jaar premie betaalde.

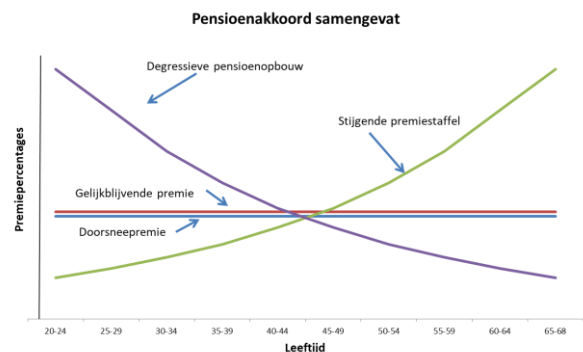
Hoe lager de rente, hoe minder het huidige vermogen zal groeien. Daarom zul je bij een lage rente méér geld moeten reserveren voor de toekomst en dus is sprake van een (te) lage dekkingsgraad.

Welke soorten pensioenaanbieders zijn er?

Pensioenuitvoerders zijn in te delen in grofweg in bedrijfstakpensioenfondsen ook wel BPF-en en de vrije sector. BPF-en zijn veelal verplicht gesteld vanuit een CAO of vanuit het verplichtstellingsbesluit 2000. BPF-en moeten verplicht een doorsneepremie hanteren. Iedereen betaalt dezelfde premie waardoor er solidariteit is tussen met name tussen jong en oud. Dat is jarenlang goed gegaan.

In de vrije sector is het verboden om met een doorsneepremie te rekenen. Daar moet de premie herleid zijn van onder andere de leeftijd van de deelnemer. Immers een jonge deelnemer waarvan de premie nog 40 jaar belegd wordt, kan rekenen op meer rendement, dus is het logisch dat voor die deelnemer minder premie ingelegd wordt. Voor de deelnemer op hogere leeftijd is dat anders, dan kan de premie nog maar kort renderen, terwijl de uitkering al snel in beeld komt. Hier zal de premie hoger moeten zijn.

De belangrijkste impact van het pensioenakkoord is de afschaffing van de doorsneepremie. Deze wordt vervangen voor een voor iedereen gelijke premie!



In dit plaatje is het pensioenakkoord samengevat. De blauwe lijn geeft de huidige doorsneepremie weer. De rode lijn geeft de vaste premie die voor iedereen gelijk is, weer.

Waar zit nou de clou? In de doorsneepremie (blauwe lijn) betaalt de jongere deelnemer mee aan de pensioenopbouw van de oudere deelnemer (solidariteit). In de nieuwe situatie (rode lijn) zal de jongere deelnemer pensioen opbouwen op basis van de paarse degressieve lijn. Immers premie X staat nog 40 jaar uit en levert met rente op rente een mooi pensioenvermogen op. Als de deelnemer ouder wordt, is de premie nog steeds hetzelfde en zal die oudere deelnemer steeds minder pensioenvermogen opbouwen met diezelfde premie, simpel gezegd, het rente op rente effect is bij een latere investering steeds geringer. In het plaatje “duikt” de paarse lijn onder de groene lijn en ziedaar een compensatievraag opdoemen voor die deelnemers die dat snijpunt bereiken. Dit vraagstuk van compensatie wordt aan de poldertafel onderhandeld. Wie krijgt hoelang welke compensatie en wie gaat dat betalen? Nu de rekenrente en de dekkingsgraad vaarwel worden gezegd, treedt in de plaats een nieuwe term; het projectierendement. Ziedaar, alle problemen lossen nu op. De pensioenuitkeringen zullen meer kunnen “meebewegen” met het werkelijke rendement.



Witte rook voor vrije sector

De vrije sector heeft circa 20% marktaandeel in de totale pensioenmarkt. De vrije sector dreigde “opgezadeld” te worden met een compensatievraagstuk. Wij mogen blij zijn met het aangekondigde overgangsrecht voor op 1-1-2022 bestaande premieregelingen waarbij de premie een leeftijdsafhankelijk premieverloop kent (premiestaffel). Let op de wetteksten zijn nog ter consultatie aangeboden aan de pensioenmarkt. Er kunnen nog wijzigingen komen! Voor nu ziet het er naar uit dat bestaande beschikbare premieregelingen op of vóór 1-1-2022, gebruik kunnen maken van eerbiedigende werking. Dat betekent met zoveel woorden dat bestaande deelnemers in de huidige pensioenregeling mogen blijven als de werkgever en de OR van die optie gebruik maken. Bij deze regelingen is de premie de toezegging. Als een deelnemer ouder wordt, zal zijn premie vanzelf stijgen. In dit systeem wordt een persoonlijke pensioenvermogen op eigen naam opgebouwd. Een toekomstige vlakke premie zou forse pensioenschade opleveren. Bovendien zal het voor de jongere deelnemers duurder worden en voor de oudere deelnemers “goedkoper”. De oudere deelnemer ziet direct een achteruitgang en de jongere deelnemer mogelijk pas op termijn. Wij mogen blij zijn met de mogelijkheid van een langdurige eerbiedigende werking, zodat voor bestaande premieregelingen geen compensatievraagstuk gaat gelden! Eerdere berekeningen gaven een indicatie van ca 7 miljard compensatiepremie te zien. Dit is ongewenst en niet nodig, gelukkig is de Minister ook tot dit inzicht gekomen!

Aandachtspunten

Zijn alle aandachtspunten dan als sneeuw voor de zon verdwenen? Nieuwe deelnemers in bestaande premieregelingen moeten uiterlijk vanaf 1-1-2026 opgenomen worden in een beschikbare premieregeling.

Dat betekent dat werkgevers die een keuze hebben en die kiezen voor de eerbiedigende werking, na een bepaalde datum, doch uiterlijk vanaf 1-1-2026 twee pensioenregelingen in hun bedrijf hebben. Dat hoeft op zich niet lastig te zijn in de uitvoering van de regelingen. Het is wel van belang dat hier een visie en beleid op geformuleerd wordt, waarbij in samenspraak en instemming van de OR gebouwd wordt aan een nieuwe pensioenregeling vanaf uiterlijk 1-1-2026 of zoveel eerder!

Ook voor vrijwillige excedent-regelingen met leeftijdsafhankelijke premiestaffels kunnen onder voorwaarden na 2026 worden voortgezet.

Als die werkgever een keuze overweegt om voor alle deelnemers de overstap te maken naar een vaste gelijke premie, dan zal het compensatievraagstuk ook voor die werkgever opdoemen! Wees daar erg voorzichtig mee. Immers in het pensioenakkoord is afgesproken dat werknemers die van een stijgende premie naar een vlakke premie overgaan, geen pensioenachteruitgang mogen ervaren. Er zijn geen buffers aanwezig om iets uit te compenseren. De overgang naar een vaste premie gaat gepaard met een verplicht transitiekader waarin de weg vastligt waarlangs de oudere deelnemers gecompenseerd gaan worden. Het uitgangspunt van de Minister is dat niemand er op achteruit mag gaan in de



pensioenverwachting. Voor de vrije sector is dat een onmogelijke opgave!

Werkgevers en pensioenuitvoerders staan voor grote uitdagingen waarbij de belangen van zowel werkgevers als de deelnemers enorm zijn. Wij volgen met grote belangstelling het verdere wetgevingstraject en helpen u graag met vinden van de beste route voor uw bedrijf!

Bijzondere informatieverplichtingen

Deelnemers aan een premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel bouwen op een andere manier pensioenvermogen op dan deelnemers met een leeftijdsonafhankelijke premie. Als een deelnemer op of na 1-1-2026 overstapt naar een andere werkgever, kan dit erg nadelige gevolgen hebben voor de pensioenopbouw van die vertrekkende werknemer. Het wetsvoorstel zal pensioenuitvoerders de verplichting opleggen om deelnemers te informeren over deze mogelijke nadelige gevolgen.

Nabestaandenpensioen

In nagenoeg alle beschikbare premieregelingen is het nabestaandenpensioen bij overlijden van de werknemer tijdens het dienstverband verzekerd op risico-basis. Dit betekent dat als een deelnemer uit dienst gaat, deze niet meer verzekerd is voor het nabestaandenpensioen. Bij een nieuwe werkgever is veelal sprake van een korte diensttijd tot de pensioendatum, waardoor het risico-nabestaandenpensioen een stuk lager zal zijn. Daarom is in het wetsvoorstel opgenomen dat het risico-nabestaandenpensioen gebaseerd wordt op basis van maximaal 50% van het salaris en niet meer afhankelijk is van de diensttijd en de hoogte van de AOW-franchise. Simpel en

doelmatig. Dit gaat ook gelden voor pensioenregelingen die gebruik maken van de eerbiedigende werking. Deelnemers met een relatief laag inkomen zullen een hoger nabestaandendeckering krijgen en deelnemers die op een latere leeftijd in dienst zijn getreden ook. Dit heeft ongetwijfeld effect op de hoogte van de risicopremie die veelal door de werkgever wordt betaald.

Demissionair kabinet

Nu het kabinet demissionair is, neemt de onzekerheid over de afloop van de Wet Toekomst Pensioenen toe. Wij gaan ervan uit dat het pensioenakkoord zoals dit in de concept wettekst is aangeboden een zeer grote kans van slagen heeft. Dat 2022 het jaar wordt van een nieuw pensioenstelsel voor de komende decennia!

Tot slot

Alle werkgevers en werknemers en pensioenuitvoerders krijgen veel keuzes te maken. Veel (fiscale) wettelijke wijzigingen zullen doorgevoerd moeten worden. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, cao of andere toezegging. Deze is niet zomaar zonder instemming eenzijdig te wijzigen.

Wees goed voorbereid en laat u tijdig voorlichten door onafhankelijke pensioendeskundigen. Ga niet af op een voorstel tot wijziging dat u aangeboden wordt door een pensioenuitvoerder. Kies voor de beste optie die past binnen uw beleid en binnen uw bedrijf! Waarbij de rechten van de deelnemers en de rechten en plichten van de werkgever goed belicht worden.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Mark J.A. Simons
marksimons@vdsd.nl



Deze white paper is met plezier geschreven voor het webinar d.d. 23 februari 2021 “HR en de voorbereiding op de toekomst” u aangeboden door HRTZ.

Mark J.A. Simons FFP RPA, sr.
pensioenadviseur van VDSD B.V. en Clercx
Liebau Assurantiën B.V. beide onderdeel van
de You Sure organisatie.

