

Het Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel: een korte uitleg

Op 5 juni presenteerde minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel. Wat houdt dit principeakkoord in?

In ieder geval bevat het akkoord de grootste wijziging in het Nederlands pensioenstelsel ooit. De wijzigingen zijn nodig om ons pensioenstelsel betaalbaar en eerlijk te houden.

U hoeft niet direct actie te nemen. Het pensioenakkoord gaat op zijn vroegst in 2022 in. Maar uiteindelijk moeten alle pensioenregelingen in Nederland worden aangepast.

De uitgangspunten staan vast, maar de details bepalen hoe de wijzigingen specifiek voor uw bedrijf en uw werknemers uitpakken.

Hieronder treft u de belangrijkste wijzigingsvoorstellen aan.

1. **AOW-leeftijd gaat minder snel omhoog**

Tot 2021 blijft de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Daarna gaat de AOW-leeftijd in een paar stappen omhoog:

- . In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 7 maanden.
- . In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 10 maanden.
- . In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar.

Na 2024 gaat de verhoging van de AOW-leeftijd door, maar minder snel dan nu het geval is.

2. **Pensioen en verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering zzp'er**

Er komt waarschijnlijk geen verplicht pensioen voor zzp'ers. Wel kunnen ze makkelijker deelnemen aan een pensioenregeling.

Zzp'ers krijgen wel te maken met een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering. Alleen als ze zelf voldoende middelen hebben voor een inkomen bij ziekte, geldt de verplichting niet. De voorwaarden zijn op dit moment nog niet bekend.

3. **Versoepeling pensioenkortingen**

Een Pensioenfonds dat een te lage dekkingsgraad heeft en genoodzaakt is om in de pensioenen van de deelnemers te gaan snijden, zal in het nieuwe plan minder snel hoeven te korten. Pas als een fonds gedurende 5 jaar onder de 100% dekkingsgraad zit wordt het fonds gedwongen om te gaan korten.

4. **Afschaffing doorsneepremie**

Het pensioenakkoord wijzigt de huidige systematiek van doorsneepremie. Het uitgangspunt in het nieuwe pensioensysteem is een gelijke (vaste) premie voor alle leeftijden in combinatie met een leeftijdsafhankelijke (degressieve) pensioenopbouw.

Dit nieuwe systeem is met name bedacht voor werkgevers die een pensioenregeling hebben en die is ondergebracht bij een pensioenfonds. In veel gevallen gaat het hier om middelloonregelingen.

Deze systematiek gaat straks ook gelden voor alle andere pensioenregelingen in Nederland. Dus ook voor werkgevers die een beschikbare premieregeling hebben. De financiële impact hiervan voor deze werkgevers en haar, vooral oudere, werknemers is enorm.

In ieder geval verdwijnt de vaste uitkeringsovereenkomst (=eindloon of middelloon).

Wat is een doorsneepremie?

In het bestaande pensioensysteem bouwen werknemers met dezelfde leeftijd en hetzelfde salaris hetzelfde pensioen op. De werknemersbijdrage is meestal een vast percentage van de pensioengrondslag. Veel pensioenfondsen hanteren voor de financiering van de pensioenopbouw nog steeds een doorsneepremie. Dat wil zeggen: de totale (actuariële) kosten worden omgeslagen over de som van de pensioengrondslagen.

Dit leidt tot een gelijk percentage aan premie voor de aangesloten werkgever(s). Dit systeem sluit niet aan bij de feitelijke kostprijs voor pensioenen. Het houdt geen rekening met het verschil in actuariële kosten per leeftijd. Immers, een euro pensioenopbouw voor een 25-jarige werknemer is in werkelijkheid goedkoper dan dezelfde euro pensioenopbouw van een 60-jarige werknemer.

In het systeem van doorsneepremie is de premie voor iedereen gelijk en betaalt de jongere mee aan het pensioen van de oudere. Dit gaat goed zolang de jongere ook bij hetzelfde pensioenfonds oud wordt en op latere leeftijd op zijn beurt wordt gesponsord door de nieuwe jongeren.

Het plan is nu om deze 'doorsneepremie-systematiek' te vervangen door een methodiek die aansluit op de feitelijke actuariële kosten per leeftijd. De gelijkblijvende premie wordt daarbij net zoals nu, wel gehandhaafd, maar de jaarlijkse pensioenopbouw is niet meer gelijk.

Dit betekent dat mensen in het nieuwe systeem in hun jongere jaren meer pensioen opbouwen en naarmate ze ouder worden minder. Dat noemen we ook wel degressieve pensioenopbouw.

Gelijkblijvende premie: kostenneutraal?

In beschikbare premieregelingen worden leeftijdsafhankelijke staffels, per cohort van 5 jaar gebruikt. Deze staffel loopt op met de leeftijd en de hoogte is onder meer gebaseerd op het van tevoren ingeschatte, verwachte rendement. Hoe lager het verwachte rendement, hoe hoger de staffel. Ook in beschikbare premieregelingen wordt uitgegaan van tijdsevenredige, gelijke pensioenopbouw voor alle leeftijden. Dat houdt dus in dat de beschikbare premie oploopt met de leeftijd. Bij een gelijk salaris bouwt elke werknemer evenveel pensioen op, ongeacht de leeftijd.

Als dit systeem van de tijdsevenredige pensioenopbouw wordt losgelaten, en daarvoor in de plaats komt een gelijkblijvend (beschikbare) premiesysteem, pakt dit voor verschillende leeftijdscategorieën verschillend uit.

Werkgevers waarbij de gemiddelde leeftijd binnen het bedrijf hoog is, betalen een hogere pensioenpremie, dan werkgevers met veel jonge werknemers. Als "kostenneutraliteit" het uitgangspunt is, dan zal dus straks in de nieuwe situatie de gelijkblijvende premie voor de werkgevers met een ouder personeelsbestand een flink stuk hoger liggen dan de gelijkblijvende premie voor de jonge werkgever. Dit terwijl ze momenteel dezelfde toezegging (staffel) hebben gedaan.

5. **Eerder stoppen met werken**

Het principeakkoord belooft dat mensen drie jaar voor hun pensioendatum kunnen stoppen met werken.

Voor wie eerder stoppen met werken ook in het echte leven mogelijk wordt, is nog niet duidelijk. Dat hangt af van hoe de maatregelen ingevuld gaan worden. Daar zal komende tijd nog flink over onderhandeld gaan worden.

De huidige (RVU-)boete bij vervroegd pensioneren verdwijnt. Deze boete betaalt de werkgever op dit moment, als hij voor een werknemer die voor zijn pensioen uit dienst gaat een pensioen vervangende uitkering doet. Het pensioenakkoord regelt dat die boete alleen nog geldt voor het deel van die uitkering dat hoger is dan € 19.000 per jaar. Voor mensen met een vervangende pensioenuitkering van onder de €19.000 is er dus geen boete meer.

Deze pensioen vervangende uitkering kan het ontbreken van de AOW tot de eigenlijke pensioendatum helpen compenseren. Zeker bij lagere inkomens gaat dat schelen. Omdat voor die groep de AOW een groot deel van het pensioen uitmaakt, is eerder stoppen met werken voor deze groep zonder deze compensatie meestal onbetaalbaar.

Als de deelnemer daarnaast ook nog zijn eigen opgebouwde pensioen vervroegt naar een eerdere datum, wordt eerder stoppen met werken een reële optie.

Deze maatregel creëert ruimte, maar de werkgever moet dan wel bereid zijn om die pensioen vervangende uitkering te doen. Daarnaast moet deelnemer zijn pensioen vervroegen, wat over het geheel een lager jaarlijks pensioen oplevert. De maatregel neemt een drempel voor eerder stoppen met werken weg, maar het blijft geld kosten.

6. **Verlofsparen**

Verlofsparen wordt uitgebreid van 50 naar 100 weken. Deze regeling kan dus worden ingezet om eerder te stoppen. Ook toeslagen kunnen hiervoor worden gebruikt.

7. **Toeslagen kunnen worden gebruikt voor extra pensioenopbouw**

Mensen met een zwaar beroep ontvangen vaak toeslagen op hun loon. Die mogen straks worden gebruikt om meer individueel pensioen op te bouwen. Zo kunnen deelnemers vrijwillig sparen voor extra pensioen. Over de details hiervan moet nog onderhandeld worden.

Het is maar de vraag of mensen deze optie ook echt gaan gebruiken. Vaak zijn de toeslagen een noodzakelijk onderdeel van het gezinsbudget.

Voordat mensen een verstandig besluit over de inzet van hun toeslagen kunnen nemen, hebben ze in elk geval een totaalplaatje van de gezinsfinanciën en het pensioen nodig. Als dat ontbreekt, is de kans erg klein dat mensen deze mogelijkheid gaan inzetten. Uit onderzoek en eigen ervaring blijkt dat mogelijkheden die nuttig kunnen zijn, niet door mensen worden gebruikt als ze daar niet persoonlijk bij geholpen worden.