

Pensioenspecial

Seizoen 2, nummer 03



Principe pensioenakkoord

Inleiding

In deze Pensioenspecial informeren wij u over de meest recente ontwikkeling in de Nederlandse pensioenwereld. De Pensioenspecial staat in het teken van het Principe pensioenakkoord dat op 5 juni 2019 door werknemers- en werkgeversorganisaties en de regering werd bereikt. Hoewel dit akkoord vooral betrekking heeft op het pensioenstelsel, ging in de pers de meeste aandacht uit naar de aanvullende maatregelen voor de inzetbaarheid van werknemers op de langere termijn. Enerzijds worden werknemers in staat gesteld meer keuzes te maken over wanneer zij willen stoppen met werken en anderzijds wordt het makkelijker gemaakt om langer door te werken. Wij besteden in deze Pensioenspecial de meeste aandacht aan deze structurele maatregelen. In de volgende Pensioenspecial richten wij ons vooral op de vernieuwingen in het pensioenstelsel en wat de wijzigingen daarin voor u betekenen.

Principe akkoord

STATUS AKKOORD

De sociale partners hebben het akkoord voorgelegd aan hun achterban. Inmiddels zijn vrijwel alle partijen akkoord. De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) achterban ging afgelopen zaterdag akkoord. Om de vakbonden over te halen om met het nieuwe pensioenstelsel akkoord te gaan zijn de volgende aanvullende maatregelen overeengekomen:

Beperkte stijging AOW tot 2025

Omdat veel mensen (vooral met zwaardere beroepen) ontevreden waren over de versnelde stijging van de AOW-leeftijd, is het volgende overeengekomen tussen het kabinet en de sociale partners:

Kalender jaar	AOW-leeftijd
2020 en 2021	blijft 66 jaar en 4 maanden
2022	66 jaar en 7 maanden
2023	66 jaar en 10 maanden
2024	67 jaar

Andere koppeling AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd aan de levensverwachting

Op dit moment geldt dat voor ieder jaar dat de leeftijdsverwachting na 65 jaar stijgt de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd ook met één jaar stijgen. Vanaf 2025 worden de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd **met 2/3^e jaar** (8 maanden) verhoogd voor ieder jaar dat de levensverwachting na 65 jaar stijgt.

AANVULLENDE MAATREGELEN VOOR ZWARE BEROEPEN

In het pensioenakkoord zijn geen specifieke maatregelen opgenomen voor zware beroepen. Wel zijn er maatregelen genomen die vooral ten goede komen aan werknemers met zware beroepen.

Aantal dagen bovenwettelijk verlof

In de cao kan worden opgenomen dat een beloning uit overwerken of ploegdiensten (gedeeltelijk) kan worden 'uitbetaald' in extra verlofopbouw. Bovenwettelijk verlof kan door de werknemer worden opgespaard en kan op elk moment in zijn of haar carrière (deels) worden opgenomen.

Momenteel kan men maximaal 50 weken fiscaal gefaciliteerd verlof opnemen. In het nieuwe akkoord is dit verhoogd naar **100 weken**. Het idee is dat op deze manier vooral werknemers met zwaardere beroepen vervroegd kunnen uittreden.

VRIJSTELLING VAN DE RVU-HEFFING

Op dit moment worden werkgevers die 60-plussers ontslaan met een ontslagvergoeding of transitievergoeding, die het mogelijk maakt om feitelijk met pensioen te gaan, bestraft met een RVU-boete van 52%. RVU staat voor Regeling voor Vervroegde Uittreding. Er is dan sprake van vervroegde uittreding, die voor de wetgever onacceptabel is. De 52% boete wordt geheven over de ontslagvergoeding of transitievergoeding.

Om het werkgevers op korte termijn makkelijker te maken om oudere werknemers die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, niet werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken, tegemoet te komen, is deze regeling van 2021 tot 2026 (vijf jaar) versoepeld.

De versoepeling houdt in dat bij ontslag binnen de laatste drie jaar voor AOW-leeftijd een (bruto) uitkeringsbedrag van ongeveer 19.000 euro per volledig jaar (komt overeen met de netto-AOW voor alleenstaanden) wordt vrijgesteld van de RVU-heffing; bij hogere transitievergoedingen en/of een andere periode dan 3 jaar voor de pensioendatum vindt aanpassing van de RVU-vrijstelling plaats.

INZET OP LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Het kabinet gaat samen met sociale partners een programma opzetten waarmee werknemers worden gestimuleerd om zich een levenlang te blijven ontwikkelen, waarmee een verhoging van de duurzame inzetbaarheid wordt bereikt. Hierbij worden onder andere werkgever- en werknemersorganisaties (waaronder Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen), onderwijsinstellingen en uitvoeringsorganisaties betrokken.

Daarnaast gaat de overheid samen met de SER een zogenoemd "STAP-budget" ontwikkelen. De overheid stelt daarbij uit de publieke middelen budget beschikbaar aan werknemers voor permanente scholing en ontwikkeling.

Door op tijd te investeren in duurzame inzetbaarheid wordt voorkomen dat ouderen hun baan verliezen door veroudering van vaardigheden of doordat zij het werk niet meer aankunnen. Daarnaast is het mogelijk tijdig te anticiperen op veranderingen in de aard en inhoud van het werk. Vooral aandacht voor lager opgeleiden met een laag inkomen en voor de leercultuur in sectoren als het Midden- en Klein Bedrijf is daarbij gewenst.

Sociale partners kunnen op cao-niveau afspraken maken over het faciliteren van langer doorwerken. Daarvoor stelt de overheid verschillende instrumenten beschikbaar zoals het investeren in om- en bijscholing, loopbaanbegeleiding, deeltijdpensionering en generatiepactregelingen.

ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVZERKERING VOOR ZELFSTANDIGEN

Er komt een wettelijke verzekeringsplicht voor zelfstandigen om het arbeidsongeschiktheidsrisico af te dekken. Het doel van deze verzekeringsplicht is om ervoor te zorgen dat naast werknemers ook ZZP-ers en zelfstandigen worden beschermd tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico.

AANPASSING PENSIOENSTELSEL

Doel van een nieuw pensioenstelsel is om het pensioen houdbaar te maken. De gevolgen hiervan verschillen per leeftijd en per regeling. De Sociaal Economische Raad (SER) heeft de afgelopen tijd onderzoek gedaan naar mogelijkheden voor een nieuw pensioenstelsel, waarin ook de gevolgen voor de huidige deelnemers zoveel mogelijk beperkt blijven.

Elementen uit dit nieuwe pensioenstelsel zijn:

- Keuze uit twee soorten pensioencontracten:
 - Keuze 1: een nieuw soort beschikbare premieregeling. Uit de (vaste) pensioenpremie kan pensioenvermogen worden opgebouwd.
 - Keuze 2: een voorwaardelijk pensioen (een pensioen waarvan de hoogte meebeweegt met de rendementen). Met deze nieuwe variant ontstaat een nieuw soort CDC-regeling met degressieve opbouw en eventueel geen buffers.
- Verandering van de wijze waarop de pensioenregeling fiscaal worden gefaciliteerd;
- Uniformering van de wijze waarop het nabestaandenpensioen wordt toegekend;
- Degressieve opbouw;
- Pensioensysteem toegankelijk maken voor zelfstandigen;
- Een maatstaf voor de waardering van pensioenaanspraken;
- Mate waarin buffers kunnen/moeten worden gevormd.

TOT SLOT

De uitwerking van de plannen vindt plaats door een stuurgroep die bestaat uit vertegenwoordigers van het kabinet en de sociale partners. Deze stuurgroep zal overleggen met onder andere pensioenuitvoerders, toezichthouders en onafhankelijke derde personen.

In de uitwerking moet nog een aantal ingewikkelde problemen worden opgelost. Daarbij kan nog veel fout gaan. Wij noemen de transitie en waardering van reeds opgebouwde pensioenaanspraken en compensatiemaatregelen voor oudere werknemers.

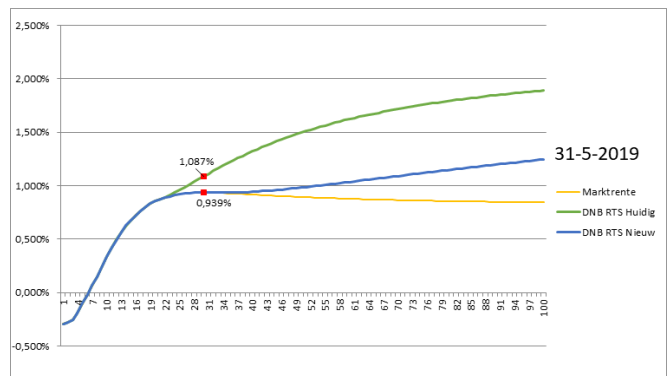
Volgens planning worden deze plannen in november 2019 aan de Tweede Kamer gepresenteerd. Wij houden u in ieder geval op de hoogte.

Commissie Dijsselbloem

De Commissie Dijsselbloem (commissie parameters) heeft haar conclusies gepubliceerd. De aanbeveling van deze commissie zijn inmiddels zijn overgenomen door het kabinet.

Deze adviezen betekenen het volgende:

- De rentecurve wordt langer bepaald door de marktrente (nu voor looptijden tot 30 jaar in plaats van 20 jaar).
- De rentecurve groeit na 30 jaar langzamer naar het niveau van de ultimate forward rate (UFR).



Bij de huidige lage marktrente betekent dit dat de rentecurve vanaf looptijden tot 20 jaar op een veel lager niveau komt te liggen, waardoor de waarde van de verplichtingen sterk zal toenemen.

DNB heeft aangekondigd dat deze aanpassing vanaf 1 januari 2021 zal worden geïmplementeerd.

- Het verwacht rendement op de beleggingen wordt veel lager.
- Deze aanpassing kan gevolgen hebben voor de gedempte kostendekkende premie, herstelplannen en de haalbaarheidstoets. Deze aanpassing wordt verwerkt in het besluit FTK en treedt waarschijnlijk op 1 januari 2020 in werking. Als de besluitvorming over de premie voor 2020 nog in 2019 plaatsvindt kan van de huidige set parameters worden uitgegaan.

Wist u dat:

- Het jaren heeft geduurd om tot een pensioenakkoord te komen? De problemen begonnen in 2008 toen de dekkingsgraden van pensioenfondsen flink daalden als gevolg van de kredietcrisis.
- Commissie Goudzwaard heeft al in 2010 gewezen op de kwetsbaarheden van het huidige pensioensysteem.
- Waardering van de pensioenen wijzigt niet. Korting van pensioenen is dus nog steeds niet uitgesloten.
- Door het vervallen van de buffers is kans op indexeren op de korte termijn groter, maar op de lange termijn is de kans op een korting eveneens groter. Een interessante paradox, waarover wij graag nader van gedachten wisselen.
- De aanpassing in de rentetermijnstructuur kan ertoe leiden dat de kans op korten op korte termijn is toegenomen, waarmee de maatregelen in het pensioenstelsel volgens het Principe akkoord mogelijk gedeeltelijk teniet worden gedaan.

Wilt u meer weten over deze onderwerpen dan verwijzen wij u naar onze website: www.milliman.nl of neem contact op met rajish.sagoenie@milliman.com.

The information contained in this Newsletter ("Information") is provided for general information only and does not constitute commercial, financial, legal, tax or investment advice. Milliman makes no promise to the reader or any other person or entity and makes no warranties, express or implied, as to the accuracy of the Information, the timeliness, completeness, merchantability or fitness for a particular purpose. Milliman cannot be held responsible to the reader or any person or entity. No responsibility of Milliman can therefore be accepted, whatever the circumstances are.

© Milliman, June 2019. All rights reserved. The owner of the copyright covering all the contents of this Newsletter is the company Milliman Pensioenen Vof, Amsterdam. Any adaptation, distribution, reproduction, publication, or translation of all or part of this Newsletter is permitted only with the express prior written permission of Milliman Pensioenen Vof.

CONTACT

Rajish.Sagoenie
rajish.sagoenie@milliman.com

Martin Wouda
martin.wouda@milliman.com

Tel: 031 (0)20 7601 888

milliman.com