



meijers

zeker verder



Het pensioenakkoord: wat verandert er?

Op 5 juni 2019 sloten werkgever- en werknemerorganisaties en het kabinet een principeakkoord over de aanpassing van het Nederlandse pensioenstelsel. Na vele jaren praten en onderhandelen is er eindelijk toenadering tot elkaar. De uitwerking op detailniveau heeft nog wel heel wat voeten in de aarde. **Meijers legt u graag op hoofdlijnen uit wat dit betekent voor werkgevers en werknemers.**

De belangrijkste aanleidingen voor het pensioenakkoord zijn:

- De AOW
- Financiering van werkgeverspensioenen
- Duurzame inzetbaarheid werknemers

De AOW

Het pensioenakkoord is onlosmakelijk verbonden met de AOW-leeftijd. Vanaf 2015 is besloten om de AOW-leeftijd versneld te verhogen, zodat de AOW beter meebeweegt met de gemiddelde levensverwachting. Het pensioenakkoord roept deze versnelling een halt toe. De aankomende twee jaar bevriest de AOW-leeftijd op 66 jaar en vier maanden. Daarna stijgt de AOW-leeftijd door naar 67 jaar in 2024. Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd steeds met acht maanden voor ieder gemiddeld jaar dat we extra leven. Dit was vóór het pensioenakkoord vastgesteld op twaalf maanden. De koppeling van de levensverwachting aan de AOW blijft nog steeds bestaan. Maar als de gemiddelde levensverwachting één jaar stijgt, dan wordt dat in de toekomst maar voor 66% gekoppeld aan de AOW-datum. Die andere 33% zal op een andere manier betaald moeten worden.

Financiering van werkgeverspensioenen

Hoewel de Nederlandse pensioenfondsen miljarden euro's in kas hebben, lijken de pensioenen (plus indexaties) op termijn toch onbetaalbaar. Het probleem zit hem niet alleen in de stand van de huidige pensioenreserves, maar ook in de hoogte van de toekomstige verplichtingen. De dekkingsgraad is de verhouding tussen het bedrag dat in kas is ten

opzichte van wat we moeten betalen in de toekomst. Bij de vaststelling van die toekomstige betalingen is de rente een belangrijke factor. In tijden van extreem lage rente houdt de vraag ons bezig wat een juiste rente is om mee te rekenen. Het blijft altijd een aanname. Het rentevraagstuk is van belang, omdat pensioenfondsen veelal gegarandeerde pensioenuitkeringen kennen (uitkeringsovereenkomsten). Ongeveer 75% van de Nederlanders heeft een aanspraak op een vooraf overeengekomen jaarlijks bedrag aan pensioen.

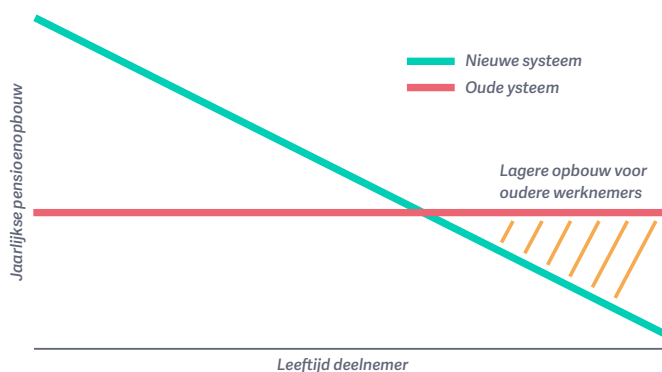
In feite is het huidige systeem gebaseerd op in te lossen beloftes. Met het pensioenakkoord wil men loskomen van dit principe en switchen we van gegarandeerde aanspraken naar 'variabele' uitkeringen. Simpel gezegd: de garanties op vaste pensioenen komen op lange termijn te vervallen; de aanspraken moeten variabelere worden om te komen tot een houdbaar en betaalbaar stelsel.

Verzekerde regelingen

Bij verzekeraars speelt het probleem van de dekkingsgraad minder, omdat verzekeraars uitgaan van de daadwerkelijke commerciële premies die nodig zijn om de pensioenen uit te betalen. Toch raakt het pensioenakkoord ook de verzekerde regelingen. Werkgevers met verzekerde regelingen krijgen dus te maken met het pensioenakkoord omdat het kabinet nog geen verschillen in (fiscale) wetgeving wil creëren tussen fondsen en verzekeraars. Dat betekent aanpassingen op middelloonregelingen met gegarandeerde aanspraken. En ook aanpassingen op

premieovereenkomsten met beoogde aanspraken. Niet langer is het (beoogde) pensioen voor iedereen hetzelfde en niet langer is de premie leeftijdsafhankelijk. In het huidige systeem is de jaarlijkse pensioenopbouw van een oudere werknemer dezelfde als die van een jongere werknemer. Dit betekent dat er nu voor de oudere deelnemer een hogere premie-inleg geldt dan voor de jongere. Want een jongere deelnemer heeft meer tijd om de premies te laten renderen dan de oudere werknemer die tegen zijn pensioendatum aanzit.

Dit principe gaat op de schop. Het pensioenakkoord gaat uit van gelijke premies voor iedereen met als gevolg dat de jaarlijkse pensioenopbouw per leeftijd gaat verschillen. Als gevolg van een gelijke premie voor iedereen, gaan we over naar een systeem van 'degressieve' pensioenopbouw. Onderstaande figuur geeft de nieuwe situatie op eenvoudige wijze weer.



Het pensioenakkoord heeft dus met name gevolgen voor de oudere werknemers, vooral de groep deelnemers in de leeftijdsgroep 45 tot 50. Deze werknemers hebben in de nieuwe systematiek namelijk te weinig opgebouwd en gaan in de toekomst minder opbouwen dan voorheen. Het gevolg van het pensioenakkoord is dat oudere werknemers om compensatie zullen vragen. Dit compensatievraagstuk zal straks voor iedere werkgever een uitdaging worden. Zoals het er nu uitziet, gaat een gelijkblijvend premiesysteem namelijk voor iedere werknemer verschillend uitpakken.

Duurzame inzetbaarheid werknemers

Het pensioenakkoord beoogt dat iedereen gezond en werkend de pensioendatum bereikt, ook de mensen met zware beroepen. Het lijkt erop dat het kabinet geen 'zware-beroepenlijst' gaat opstellen. Definities formuleren over fysiek of mentaal zware functies blijkt erg lastig en arbitrair. Het kabinet wil daarom andere, al dan niet tijdelijke, maatregelen treffen voor werknemers die niet kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Denk aan:

- De eerder genoemde 'afremming' van de stijgende AOW-leeftijd. Een flexibele AOW-datum biedt volgens minister Koolmees nog geen oplossing.
- Eventuele vrijstelling van de strafheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU's) tot een bedrag van € 19.000 per jaar.
- Beschikbaarheid van om- en bijscholing, loopbaanbegeleiding, deeltijdpensionering en generatiepactregelingen vanaf een budget van jaarlijks € 200 miljoen – en totaal € 800 miljoen. De precieze invulling en verdeling moet nog blijken.
- Naast voornoemde tijdelijke maatregel, maakt het kabinet structureel geld vrij voor duurzame inzetbaarheid en 'Leven Lang Ontwikkelen' (LLO).
- Oplossingen bekijken om de mogelijkheden van verlofsparen uit te breiden om eerder te kunnen stoppen. En onderzoek naar de mogelijkheden om onregelmatigheidstoelagen om te zetten naar vervroegd pensioen.
- Meest in het oog springende maatregel lijkt toch de mogelijkheid om 10% van het pensioen in een keer uit te keren als extra flexibiliseringsmaatregel om eerder te kunnen stoppen.

Kortom, er zijn veel ontwikkelingen om het Nederlandse stelsel toekomstbestendig te maken en te behouden. Heel veel zaken om nog te duiden en te onderhandelen, maar een ding is zeker. Het pensioenakkoord ligt er en zal iedereen raken!



zeker verder

Van Heuven Goedhartlaan 935

1181 LD Amstelveen

Postbus 707

1180 AS Amstelveen

(020) 642 05 24

info@meijers.nl

www.meijers.nl

Over ons

Meijers is een onafhankelijke makelaar in verzekeringen voor zakelijke en particuliere relaties. We bemiddelen tussen verzekeraar en verzekerde. En geven advies over hoe onze klanten hun risico's het beste afdekken. Juist op het snijvlak van zekerheid en kosten. Hierdoor kunnen onze klanten, ook internationaal, met een gerust hart zeker verder.