Uitwerking pensioenakkoord

1. Gezamenlijke uitwerking Pensioenakkoord afgerond

- Een jaar geleden, op 5 juni 2019, werd het pensioenakkoord afgesloten door sociale partners en het kabinet. Dit akkoord bevat belangrijke bepalingen over de AOW en zwaar werk en geeft richting aan een nieuw pensioenstelsel voor de toekomst.
- Het afgelopen jaar hebben partijen onder leiding van een stuurgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties, gezamenlijk de uitwerking van het pensioenakkoord ter hand genomen. Daarbij waren de afgesproken doelen leidend.
- Kabinet en sociale partners hebben het pensioenakkoord samen uitgewerkt binnen de eerder vastgestelde doelen. Daarmee is een belangrijke mijlpaal bereikt op weg naar een nieuw pensioenstelsel.

2. De doelen

De afspraken die zijn uitgewerkt zorgen voor een duurzaam houdbaar pensioenstelsel dat:

- Eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen, wat ook betekent dat het pensioen directer meebeweegt met de ontwikkeling van de economie;
- Pensioen transparanter en persoonlijker maakt;
- Beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

3. Een noodzakelijke aanpassing

- Het huidige pensioenstelsel kwam in de jaren vijftig tot stand. Vernieuwing van het stelsel is al een tijd hard nodig.
- Er is de afgelopen decennia veel veranderd in onze samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn anders. Mensen worden steeds ouder dan verwacht. Er zijn veel minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. En mensen werken niet meer hun hele leven bij een werkgever, maar veranderen veel vaker van werk en/of contractvorm. Tot slot zijn de pensioenen gevoeliger geworden voor de ontwikkelingen op financiële markten omdat de pensioenpremies een steeds kleiner deel zijn geworden ten opzichte van het totale pensioenvermogen.
- Al deze veranderingen zorgen ervoor dat het huidige pensioenstelsel niet meer goed aansluit op de maatschappij van nu, en de beloften niet goed kunnen worden nagekomen. Dit zorgt voor teleurstelling en afnemend vertrouwen. Zo dreigen regelmatig verlagingen van pensioenen, terwijl verhogingen van pensioen uitblijven. Om toekomstbestendig te kunnen blijven moet het pensioenstelsel daarom worden aangepast.

4. Belangrijkste afspraken in de uitwerking met betrekking tot de tweede pijler

- Niet alles wordt anders; sterke punten uit het huidige systeem blijven behouden. Het streven is dat het huidige pensioenniveau op zijn minst gelijk zal blijven. Solidariteit en collectiviteit blijven belangrijke uitgangspunten en de huidige verplichtstelling blijft behouden. Pensioenfondsen blijven pensioenregelingen collectief uitvoeren en beleggen. Zij blijven hun best doen om goede rendementen te halen, binnen acceptabele risico's.
- De premiekosten worden stabieler en beter voorspelbaar. Daarnaast wordt de doorsneesystematiek afgeschaft en geldt voor alle deelnemers een vlakke premie. In het nieuwe pensioenstelsel is er alleen nog sprake van pensioen in een premieregeling. Er zijn twee premieregelingen mogelijk: het nieuwe pensioencontract en een verbeterde premieregeling met optionele elementen.
- Met deze stelselwijzing beogen overheid noch sociale partners een versobering.

a. Het nieuwe pensioencontract en de verbeterde premieregeling

- Ten opzichte van het pensioenakkoord van vorig jaar is het nieuwe pensioencontract doorontwikkeld, om tot een betere invulling van de vastgestelde doelen te komen.
- Deze nieuwe solidaire pensioenregeling werkt niet meer met 'aanspraken' en (dus) ook niet meer met verplichtingen voor het pensioenfonds. Wel is er nog steeds sprake van één collectief tussen actieven, gepensioneerden en slapers. Voor de relatie tussen de afgesproken premie en het te verwachten pensioen en doelstellingen daaromtrent, voor de communicatie over het te verwachten pensioen en voor de fiscale begrenzing wordt gewerkt met een projectiemethode. Er is geen sprake meer van de (risicovrije) rekenrente en dekkingsgraden. Rente speelt alleen nog een rol als element van het beleggingsrendement.
- Berekeningen hebben laten zien dat de maximaal gefaciliteerde pensioendoelstelling (80% van middelloon bij 42 deelnemersjaren) haalbaar blijft bij een adequate en stabiele premie. Ook de nieuwe prudente fiscale facilitering biedt daarvoor voldoende ruimte.

- Deelnemers krijgen meer inzicht in welke premie er wordt ingelegd, wat het voor iedere deelnemer persoonlijk voor de uitkering gereserveerde vermogen is en hoeveel pensioen zij kunnen verwachten. Dat wordt jaarlijks zichtbaar gemaakt.
- Intrinsiek onderdeel van het nieuwe pensioencontract is een zogenoemde collectieve solidariteitsreserve. Dit is een collectief (niet toebedeeld) vermogen dat wordt gevuld uit premies en/of overrendement. Met dit begrensde vermogen worden risico's binnen en ook met toekomstige generaties volgens duidelijke en evenwichtige regels over leeftijdsgroepen gedeeld. Het draagvlak voor risicodeling wordt hierdoor groter. Deze solidariteit leidt – gemiddeld genomen – tot een beter pensioenresultaat voor alle deelnemers in een collectief (welvaartswinst).
- Ingegane pensioenen kunnen – vaker dan nu – worden verhoogd. Als het economisch meezit, moet dit zichtbaar zijn in het pensioen. Maar als het tegenzit ook.
- Er zijn drie afspraken gemaakt om de pensioenuitkeringen te stabiliseren:
    - Naarmate mensen ouder zijn, wegen mee- en tegenvallers minder zwaar mee. Pensioengerechtigden merken hier dus veel minder van dan jongeren. Jonge deelnemers kunnen beter gebruikmaken van een langere beleggingshorizon en zijn daarmee ook beter in staat om mee- en tegenvallers op te vangen in de tijd. Uitgangspunt is dat bij de toedeling van rendementen en risico's geen ex-ante herverdeling optreedt.
    - Mee- en tegenvallers kunnen in de tijd worden gespreid. Financieel slechte jaren worden hierdoor gecompenseerd door goede jaren.
    - In slechte jaren kunnen tegenvallers verder worden gedempt met de solidariteitsreserve.
- Sociale partners kunnen ook kiezen voor een verbeterde premieregeling. Ook in dit contract kunnen zij – als zij dat willen –meer risico's delen dan nu het geval is. Mede hierdoor wordt dit contract beter toegankelijk voor bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen. Afgesproken is dat sociale partners op fondsniveau kunnen bepalen dat een variabele uitkering de standaard wordt voor alle deelnemers. Hierdoor wordt in de uitkeringsfase de kans op een verhoging van het pensioen vergroot. Deelnemers die een stabiele uitkering wensen, behouden daartoe de keuze.
- Beide pensioenregelingen in het nieuwe pensioenstelsel zijn ook toegankelijk voor het netto pensioen.

b. Evenwichtige overgang

- Afgesproken is dat eventuele nadelen voor het te verwachten pensioen als gevolg van de overstap naar een nieuw contract en andere manier van pensioenopbouw adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd. Uit berekeningen van het CPB en 13 verschillende pensioenfondsen blijkt dat er – gegeven de huidige omstandigheden - in veel gevallen geen nadeel, maar een voordeel is. De negatieve effecten als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden veelal opgeheven door de (positieve) effecten van andere verdeelregels in het nieuwe contract. In het geval van een nadeel is afgesproken dat er een adequate compensatie moet komen.
- In het pensioenakkoord is aandacht gevraagd voor de transitie binnen bestaande premieregelingen, waarbij geen compensatie kan worden geboden vanuit de overgang naar een nieuw contract. Nader onderzoek en berekeningen laten zien dat de overstap van een premieovereenkomst met een in leeftijd oplopend premiepercentage naar een premieovereenkomst met een voor iedereen gelijk premiepercentage in de meeste gevallen niet binnen de randvoorwaarden van adequate en kostenneutrale compensatie mogelijk is. Het zou tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten leiden.
- Daarom wordt voor deze regelingen een langere uitfasering in de tijd gekozen. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om bestaande deelnemers in DC-regelingen met een progressieve premie te blijven faciliteren. Nieuwe medewerkers bij een werkgever starten in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met de vlakke premiesystematiek.
- Dat betekent dat voor huidige deelnemers in DC-regelingen er geen compensatieproblematiek is. Uitgangspunt is dat voor nieuwe medewerkers geen versobering van de regeling is beoogd. Daarmee biedt het rust en vertrouwen en geen hoge compensatielasten voor deze werknemers en werkgevers. Deze regeling vergt nadere uitwerking.

- Adequate compensatie vereist maatwerk op het niveau van de pensioenregeling of van de pensioenuitvoerder. Werkgevers en werknemers zullen dit echter per sector of onderneming moeten bezien. Waar nodig kunnen zij aanvullende afspraken maken.
- Deelnemers worden bij eventueel nadeel adequaat gecompenseerd. Afgesproken is dat alle deelnemers persoonlijk inzicht krijgen in de hoogte van hun pensioen dat zij vóór de overstap mochten verwachten en het verwachte pensioen na de overstap. De werkgever laat, in samenwerking met het pensioenfonds, daarbij zien welke maatregelen hij/zij heeft genomen om adequaat te compenseren. En welke mogelijkheden zijn benut om de compensatie te financieren.

Op regelingniveau moet ook in kaart worden gebracht wat de effecten van de transitie zijn per leeftijdscohort en in welke mate bronnen zijn ingezet voor de compensatie van de leeftijdsgroepen.

- Invaren heeft belangrijke voordelen voor de uitvoering, de uitlegbaarheid en de mogelijkheid om mee- en tegenvallers te delen. Daarom is het wenselijk dat de nieuwe pensioenopbouw en de bestaande rechten zoveel mogelijk in één fonds bij elkaar worden gehouden. Er wordt een standaardpad voorgeschreven waarin bestaande rechten in beginsel worden omgezet naar het nieuwe contract ("invaren"). Dit betekent dat de regels van dat nieuwe contract ook van toepassing worden op de bestaande rechten.
- Partijen kunnen gemotiveerd van dit standaardpad afwijken indien invaren naar het nieuwe stelsel leidt tot onvoldoende evenwichtige uitkomsten voor deelnemers en andere belanghebbenden.
- Uiterlijk per 1-1-2026 moeten alle pensioenuitvoerders (fondsen, verzekeraars en ppi's) hun pensioenregeling hebben aangepast.

c. *Overgangsregime*

- Gegeven de zeer uitzonderlijke economische situatie heeft het kabinet toegezegd de vrijstellingsregeling van vorig jaar ook dit jaar in te zetten. Dat betekent dat pensioenfondsen met een dekkingsgraad boven 90% de pensioenen niet hoeven te verlagen. Daarvoor telt de dekkingsgraad op 31 december van dit jaar.
- In lijn met de pas op de plaats ten aanzien van het voorkomen van kortingen en gegeven de uitzonderlijke economische situatie is het logisch dat sociale partners afspreken de pensioenpremie en pensioenopbouw in ieder geval het komende jaar zoveel mogelijk stabiel te houden. Het stabiel houden van de pensioenopbouw dan wel pensioenpremie in combinatie met het niet korten van de pensioenaanspraken en –rechten kan zorgen voor evenwicht tussen alle generaties, werkenden en gepensioneerden.
- Het is daarnaast van belang dat fondsen op een verantwoorde en evenwichtige wijze kunnen overstappen naar het nieuwe stelsel. Bij indiening van het wetsvoorstel zal in gesprek met relevante partijen een ingroeipad naar het nieuwe stelsel worden vastgelegd.

d. *Bestuurlijk overleg*

- Realisatie van de doelen is en blijft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de minister van SZW en werkgevers- en werknemersorganisaties. Er wordt daartoe een periodiek bestuurlijk overleg ingericht tussen de minister van SZW en werkgevers- en werknemersorganisaties om de voortgang van de verdere uitwerking in wetgeving en de implementatie van de herziening van het pensioenstelsel te volgen. Partijen zullen in dat overleg monitoren hoe het bereiken van de afgesproken doelen uit het pensioenakkoord wordt gerealiseerd en opkomende problematiek van bijvoorbeeld specifieke groepen bespreken. Partijen verplichten zich om in een dergelijke situatie met elkaar in gesprek te gaan ten behoeve van een oplossing.

5. Andere onderdelen van het totaalpakket uit het pensioenakkoord

In het pensioenakkoord is – naast de aanpassingen van de tweede pijler - een totaalpakket aan maatregelen afgesproken waarmee de oudedagsvoorziening in Nederland op veel punten wordt verbeterd.

a. AOW-leeftijd

- De AOW-leeftijd ging voor veel mensen de afgelopen jaren te snel omhoog. Hier kon niet iedereen zich op tijd op voorbereiden. Door het pensioenakkoord is de snelle stijging van de AOW-leeftijd een halt toegeroepen. In 2020 en 2021 blijft de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Hierna stijgt de AOW-leeftijd met 3 maanden per jaar, zodat we in 2024 op 67 jaar uitkomen. Vanaf 2025 verandert er nog iets aan het tempo, dan zal de AOW-leeftijd niet 1 jaar stijgen per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden. De AOW-leeftijd blijft dus gekoppeld aan de levensverwachting, maar meer in balans.

b. Gezond werkend naar het pensioen

Naast de hervorming van de tweede pijler hebben kabinet en sociale partners afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond de pensioendatum kunnen halen. Niet iedereen is in staat langer door te werken. Daarom is in het pensioenakkoord ook afgesproken dat er flink zal worden geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Waar mensen vanwege zwaar werk echt niet langer door kunnen werken, komen (betaalbare) mogelijkheden om eerder uit te treden. Hier voor zijn afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden; zowel overgangsmaatregelen op de korte termijn als structurele maatregelen voor de langere termijn. Voor het faciliteren van maatwerk duurzame inzetbaarheid en het mogelijk maken van eerder uittreden heeft het kabinet vorig jaar € 800 miljoen beschikbaar gesteld (4 x € 200 mln; 2021-2024). Dit budget

wordt opgehoogd met €200 mln naar €1.000 mln.

- Voor het faciliteren van maatwerk op sectoraal of cao-niveau heeft het kabinet vorig jaar € 800 miljoen beschikbaar gesteld (4 x € 200 mln; 2021-2024) om subsidie te verlenen aan sociale partners in sectoren die plannen hebben om de duurzame inzetbaarheid te vergroten en eerder uittreden mogelijk te maken.
- Bij de uitkeringen voor eerder uittreden kunnen binnen sectoren knelpunten optreden. Hetzij omdat er binnen de sector relatief veel werk is dat als zwaar wordt ervaren, zoals bijvoorbeeld wordt aangegeven door de sectoren havens, bouw, vervoer, metaal en zorg. Hetzij doordat er binnen de sector relatief veel kleine en middelgrote werkgevers zijn die problemen hebben met de financiering van uitkeringen voor vervroegd uittreden, terwijl hun werknemers daar wel behoefte aan hebben.
- Besloten is daarom het totaal beschikbare budget voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden uit te breiden en in te zetten op een manier die recht doet aan deze knelpunten.
- Het voor dit doel beschikbare budget wordt opgehoogd met €200 miljoen naar in totaal €1.000 miljoen.
- Daarnaast wordt de inzet van de subsidiemiddelen sterker gericht op het ondersteunen van sectoren bij genoemde knelpunten rond vervroegd uittreden. Waar eerder een gelijke verdeling tussen eerder uittreden en duurzame inzetbaarheid was voorzien, is binnen het verhoogde budget €750 miljoen beschikbaar voor ondersteuning bij knelpunten rond vervroegd uittreden, en €250 miljoen voor investeringen in duurzame inzetbaarheid
- Het kabinet investeert jaarlijks (structureel) €10 miljoen in leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid. Scholing kan goed bijdragen aan inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.
- Werkgevers krijgen tijdelijk (2021-2025) niet meer te maken met een extra heffing van de Belastingdienst als zij een vroegpensioenregeling voor hun bedrijf/ sector maken. De zogenoemde Regeling vervroeg uittreden (RVU) krijgt een drempelvrijstelling (€ 21.200), wat betekent dat een uitkering aan een werknemer tot de hoogte van dit bedrag niet extra wordt belast. Werknemers hoeven dan zelf maar een klein beetje pensioen vervroegd te laten ingaan, om een goed (vroeg)pensioeninkomen te hebben.
- Werkenden krijgen extra spaarruimte voor verlof. Nu geldt een maximum van 50 weken verlofsparen, dat worden er 100 (vanaf 1-1-2021).

Ook loopt er nog een onderzoek naar uittreden na een aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45. Met al deze maatregelen, en reeds bestaande mogelijkheden als generatiepacten en deeltijdpensioen, kunnen sociale partners voor elke situatie specifieke afspraken maken.

c. Verbeteren van pensioensparen door werknemers en ZZP'ers

In het pensioenakkoord zijn ook afspraken gemaakt over het verbeteren van pensioensparen door werknemers en ZZP'ers. Voor werknemers hebben sociale partners een *aanvalsplan beperken witte vlek* opgesteld, omdat er nog te veel werknemers zijn die niet via hun werkgever pensioen opbouwen. Een belangrijk punt is dat werknemers in de uitzendsector eerder pensioen gaan sparen dan nu. Nu doen zij dat pas vanaf een half jaar werken.

Voor zelfstandigen is afgesproken dat wordt bekeken hoe zij makkelijker pensioen kunnen sparen. Het kabinet beziet hoe zelfstandigen, die in één sector of bij één onderneming werkzaam zijn, zich vrijwillig kunnen aansluiten bij de pensioenregeling in de sector of de onderneming waar zij werken, ook als zij voordien niet als werknemer hebben deelgenomen. Daarnaast beziet het hoe zelfstandigen, die in verschillende sectoren werken, zich vrijwillig bij een pensioenregeling kunnen aansluiten. Sociale partners gaan gezamenlijk met zelfstandigenorganisaties in sectoren onderzoeken of en hoe zij de bestaande mogelijkheden van een verplichtstelling of auto enrollment (al dan niet met opt-out mogelijkheid voor ZZP'ers) en/of variabele inleg, kunnen realiseren.
In de loop van 2021 wordt besproken welke nieuwe mogelijkheden er kunnen zijn in het nieuwe pensioenstelsel voor het vrijwillige aansluiten van ZZP'ers c.q. welke aanvullende analyses en stappen er nodig zijn. Gedurende de transitiefase zullen gezamenlijk voorstellen worden uitgewerkt die voortborduren op de al eerder aangekondigde experimenteerwetgeving. De gezamenlijke inzet is om de structurele oplossingen aan te laten sluiten op de experimenteerfase.

d. Nabestaandenpensioen

Ook voor het nabestaandenpensioen zijn afspraken gemaakt, zodat dit meer gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijker wordt en risico's worden verkleind. De huidige situatie, waarbij er verschil kan zijn in zowel de hoogte van de dekking als de financiering van het nabestaandenpensioen, is voor deelnemers onoverzichtelijk en vergroot de kans op het ontbreken van dekking bij baanwisselingen,

werkloosheid of echtscheiding. De voorstellen uit het advies over het nabestaandenpensioen van de Stichting van de Arbeid bieden een oplossing voor deze problematiek en worden overgenomen.

1. Voor het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum blijft de in de praktijk veel voorkomende dekking van 70% het ouderdomspensioen op opbouwbasis gehandhaafd.
2. Voor het partnerpensioen voorafgaand aan de pensioendatum worden wel wijzigingen voorgesteld:
   - Het partnerpensioen wordt vormgegeven op basis van risicodekking.
   - De hoogte van het partnerpensioen wordt gebaseerd op het (gehele) salaris op het moment van overlijden van de deelnemer in plaats van op de pensioengrondslag. Dit betekent een verbetering voor de lage en middeninkomens.
   - De dekking is diensttijd*on*afhankelijk, waardoor de hoogte van het partnerpensioen niet meer afhankelijk is van het arbeidsverleden of de dienstjaren bij de huidige werkgever. Dit zorgt voor een betere aansluiting bij baanwisseling.
   - Ten behoeve van behoud van dekking bij einde dienstverband worden daarnaast diverse andere maatregelen vastgelegd:
     - loopt de risicodekking nog een aantal maanden door, zodat werknemers ‘in between jobs’ nog een dekking voor partnerpensioen hebben;
     - loopt de risicodekking door zolang iemand een WW-uitkering ontvangt;
     - komt de mogelijkheid om een deel van het ouderdomspensioen in te zetten om de risicodekking voort te zetten, zodat bijvoorbeeld ook bij langdurige werkloosheid en bij een overstap naar zelfstandig ondernemerschap er sprake blijft van een dekking voor partnerpensioen bij vroegtijdig overlijden;
     - Kan worden overwogen om de mogelijkheid te creëren het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten bij de (oude) pensioenuitvoerder.
   - Het partnerpensioen bij overlijden voorafgaand aan de pensioendatum betreft een levenslange uitkering. Bij een overlijden, wordt maatwerk mogelijk (bijvoorbeeld een hoog-laagconstructie of een hogere uitkering tot maximaal een jaarsalaris gedurende een beperkte periode).
   - Het fiscale maximum voor het partnerpensioen bedraagt 50% van het (gehele) salaris.
3. Het wezenpensioen wordt verbeterd en zal uniform gelden tot 25 jaar. De fiscale maxima voor het wezenpensioen zijn 20% voor halfwezen en 40% voor wezen.

De Stichting van de Arbeid heeft ook denkrichtingen voor de eerste pijler aangereikt, maar realiseert zich dat dit politieke weging vergt.

e. Meer keuzemogelijkheden

In het pensioenakkoord is ook aandacht besteed aan meer keuzemogelijkheden voor deelnemers in het pensioenstelsel. De afspraak is dat mensen op pensioendatum eenmalig een bedrag mogen opnemen van maximaal 10% van hun pensioen. Dit betekent wel dat er daarna iets minder overblijft. Daarom is eerder afgesproken dat er bepaalde voorwaarden gelden.

f. Wettelijke verzekeringsplicht arbeidsongeschiktheid voor ZZP’ers

In het pensioenakkoord is afgesproken dat er een wettelijke verzekeringsplicht voor ZZP’ers tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico komt. De Stichting van de Arbeid heeft hier op 3 maart een advies over uitgebracht aan de minister.

Het kabinet is voornemens het advies van de stichting over te nemen. Samen met sociale partners, UWV, de Belastingdienst en het Verbond van Verzekeraars, en met betrokkenheid van zelfstandigenorganisaties zal de komende tijd uitgewerkt worden hoe het voorstel van de stichting voor een verzekeringsplicht op een uitvoerbare, betaalbare en uitlegbare wijze kan worden ingevoerd. Het kabinet streeft ernaar om voor het einde van dit jaar een hoofdlijnenbrief naar de Kamer te sturen waarin wordt ingegaan op de uitkomsten van het onderzoek naar de uitvoerbaarheid van elementen van het stichtingsvoorstel en hoe de verwachte problematiek in de uitvoerbaarheid opgelost gaat worden. Het kabinet streeft ernaar dat na de hoofdlijnennotitie een uitgewerkt voorstel begin 2021 in consultatie kan gaan.