

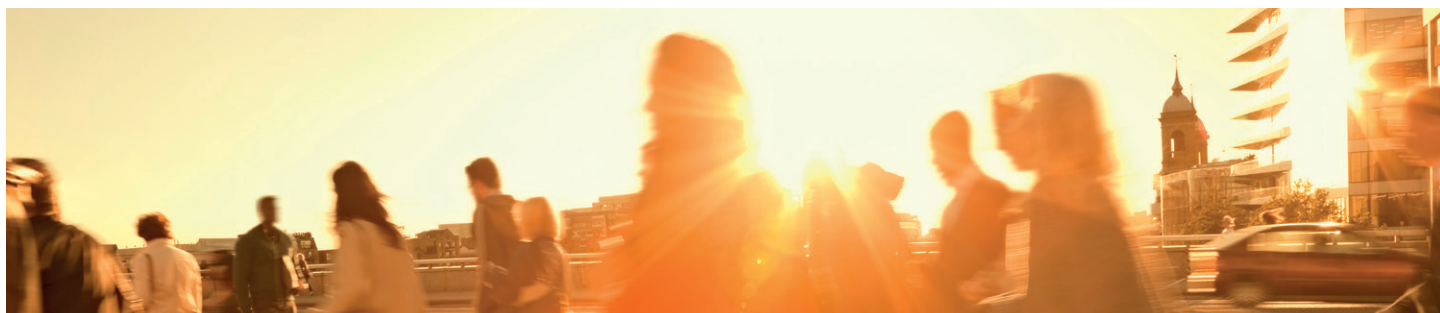


De uitwerking van het Pensioenakkoord: alle pensioenregelingen worden aangepast.

Op 12 juni is bekend geworden dat partijen het eens zijn geworden over de uitwerking van het - vorig jaar juni - gesloten 'Pensioenakkoord'. Op 22 juni werd de hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord uitgebracht. Tijdens de vergadering van het FNV Ledenparlement afgelopen zaterdag (4 juli) stemde een ruime meerderheid voor het Pensioenakkoord, hetgeen ervoor zorgt dat het kabinet en sociale partners nu definitief overeenstemming hebben bereikt over de uitwerking van het pensioenakkoord. We zijn hiermee een stap dichterbij een nieuw pensioenstelsel die voor werkgevers en werknemers een impact gaat hebben.

De kernelementen uit de uitwerking van het pensioenakkoord:

- Voornemen is om de gewijzigde wetgeving per 2022 in te laten gaan met een overgangsregeling van 4 jaar. Waardoor uiterlijk per 01-01-2026:
 - o Pensioenuitvoerders hun pensioenregeling moeten hebben aangepast (fondsen, verzekeraars en PPI's).
 - o Alle (nieuwe) pensioenregelingen beschikbare premiereregelingen worden (ook pensioenregelingen uitgevoerd door Pensioenfondsen).
 - o Middelloonregelingen beëindigd worden voor toekomstige opbouw.
 - o Werknemers die nu pensioen opbouwen in een middelloonregeling over gaan naar een beschikbare premiereregeling.
 - o Bestaande werknemers die nu pensioen opbouwen in een premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel kunnen in principe in een dergelijke regeling blijven, ook na 2026.
 - o Nieuwe werknemers starten in een premiereregeling met een gelijkblijvend premiepercentage.
- De definitieve premiegrens (het maximale premiepercentage) wordt bij indiening van het wetsvoorstel bekend gemaakt, maar zal worden vastgesteld binnen een bandbreedte van 30% tot 33% van de pensioengrondslag.
- Nabestaandenpensioen moet begrijpelijker en adequater worden.



Wijziging financiering en loslaten rekenrente

In het Pensioenakkoord is afgesproken om de financiering van de pensioenen te veranderen. Voor werkgevers die aangesloten zijn bij een pensioenfonds betekent dit dat de pensioenregeling met een doorsneepremie in combinatie met een vaste aanspraak voor de werknemers (de zogenaamde 'middelloonregeling') eindigt. In de nieuwe regeling gaat de werkgever nog steeds voor iedereen een gelijkblijvend percentage aan premie betalen, maar voor de werknemers wordt de pensioenaanspraak onzeker. De werknemers krijgen geen garantie meer. Door geen pensioenaanspraken meer te garanderen komt ook de rekenmethode met een rekenrente te vervallen en deze wordt vervangen door een verwacht rendement (projectiemethode).

Pensioenregelingen bij verzekeraars en PPI's

Voor werkgevers met pensioenregelingen bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen (PPI) zijn de gevolgen (vooralsnog) ook ingrijpend. De stijgende leeftijdsafhankelijke staffel wordt afgeschaft en de werkgever gaat voor iedereen een gelijkblijvend percentage betalen.

Het kabinet zal bij indiening van het wetsvoorstel de definitieve premiegrens bekend maken mede op basis van de dan actuele inzichten ten aanzien van de verwachte premieontwikkeling en het verwachte rendement. Om echter nu zekerheid te verschaffen aan sociale partners committeert het kabinet zich aan de vaststelling van een fiscale premiegrens (het maximale premiepercentage) in een bandbreedte van 30% tot 33% van de pensioengrondslag. Het afspreken van een lager percentage is mogelijk.

Compensatie

De werknemers die benadeeld worden met de overgang naar een nieuw pensioenstelsel zouden in aanmerking komen voor een compensatie. De pensioenfondsen kunnen de compensatie bekostigen door de lagere buffers die ze gaan aanhouden, ze hoeven immers geen gegarandeerde pensioenen in de toekomst uit te betalen. Deze compensatie was één van de belangrijkste punten bij de uitwerking van het Pensioenakkoord, aangezien het niet wenselijk was om de werkgevers (met een pensioenregeling bij een verzekeraar of een PPI) op te zadelen met een fors hogere pensioenlast vanwege alle compensatiebedragen die uitbetaald zouden moeten worden.

Splitsing tussen bestaande werknemers en nieuwe werknemers

Voor werkgevers die niet zijn aangesloten bij een pensioenfonds, maar bij een verzekeraar of PPI is een andere oplossing bedacht. In de uitwerking en hoofdlijnennotitie is nu opgenomen dat de werkgevers met een beschikbare premiereregeling met een stijgende leeftijdsafhankelijke staffel hun regeling niet hoeven aan te passen voor bestaande werknemers. Voor nieuwe werknemers moet de werkgever wel de nieuwe regeling toepassen met een gelijkblijvend percentage.

De splitsing heeft tot gevolg dat werkgevers met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI twee pensioenregelingen moeten gaan aanbieden (één regeling voor bestaande en één regeling voor nieuwe werknemers), hetgeen zorgt voor hogere kosten en nog meer complexiteit.

Het Verbond van Verzekeraars is het hier niet mee eens. Het Verbond pleit voor een aanpak waarbij de huidige premiereregelingen ongewijzigd kunnen doorlopen, waarbij werkgevers en hun werknemers zelf de keuze kunnen maken of zij collectief overstappen op een nieuw contract en wil dan ook in gesprek met het Kabinet en sociale partners.

De (precieze) gevolgen met name voor pensioenregelingen ondergebracht bij verzekeraars en PPI's ten aanzien van daadwerkelijke uitwerking en impact blijven vooralsnog dan ook onzeker.

Nabestaandenpensioenen

Om ook het nabestaandenpensioen begrijpelijker te maken voor werknemers zijn er ook wijzigingen uitgewerkt.

- De dekking van het partnerpensioen na pensioendatum ter grootte van 70% van het ouderdompensioen blijft gehandhaafd.
- Het partnerpensioen vóór pensioendatum wordt wel gewijzigd:
 - o Partnerpensioen op opbouwbasis is straks niet meer mogelijk
 - o De hoogte van het partnerpensioen wordt niet meer gebaseerd op de pensioengrondslag maar op het gehele salaris en is straks niet meer afhankelijk van het aantal dienstjaren
 - o Er komen maatregelen voor behoud van het partnerpensioen bij einde dienstverband
 - o Het wezenpensioen zal uniform gaan gelden tot 25 jaar (nu vaak 18 jaar)

Rol van de accountant

In de kamerbrief waarin Minister Koolmees de uitwerking van het Pensioenakkoord presenteerde, wordt ook verwezen naar het door de Stichting van de Arbeid op 17 juni uitgebrachte 'aanvalsplan witte vlekken'. In dit plan worden voorstellen gedaan om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers tegen te gaan.

Eén van deze voorstellen betreft het uitvoeren van een werkingssfeeronderzoek door accountants en administratiekantoren om te checken of een werkgever onder een verplichtstelling valt indien de werkgever geen pensioenadviseur inschakelt.

Daarnaast hebben administratiekantoren en accountants inzicht in of er wel of geen pensioen premie wordt afgedragen en is de Stichting van mening dat zij meer dan tot op heden een rol moeten spelen bij de bewustwording van de werkgever van het belang van het aanbieden van een pensioenregeling.

Ook zouden accountants bij het ontbreken van een pensioenregeling standaard in de accountantsverklaring de werkgever kunnen wijzen op het belang van de risico's.

Verdere uitwerking en planning van het Pensioenakkoord

Hoewel er meer details van de uitwerking vorige week en de hoofdlijnennotitie maandag bekend zijn gemaakt, dienen veel details nog nader uitgewerkt te worden.

De planning op dit moment ziet er als volgt uit:

- Begin 2021 indiening wetsvoorstel bij Tweede Kamer
- Beoogde inwerkingtredingsdatum 01-01-2022
- 01-01-2026 alle pensioenregelingen zijn aangepast



Gevolgen voor de praktijk

Nu in de uitwerking van het pensioenakkoord duidelijk is geworden dat er sprake is van een splitsing tussen nieuwe en bestaande werknemers, lijken de financiële gevolgen voor werkgevers met name ten aanzien van verzekerde regelingen welke een leeftijdsafhankelijke staffel hanteren en mogelijke compensatie hiervoor beperkt.

Mocht het zo ver komen dat (bestaande) regelingen met een leeftijdsafhankelijke staffel bij een verzekeraar of PPI ook ongewijzigd mogen worden voortgezet -hetgeen het Verbond van Verzekeraars voorstelt- worden de (financiële) gevolgen voor werkgevers met een verzekerde regeling nog beperkter, maar niet nihil. In sommige gevallen is er wel degelijk een (behoorlijke) aanpassing nodig, zoals bijvoorbeeld het geval zal zijn bij werkgevers welke een middelloonregeling hebben. Deze dienen (in ieder geval vóór 01-01-2026) te worden omgezet naar een beschikbare premieregeling.

Hoewel anticiperen niet in alle gevallen al mogelijk of noodzakelijk zal zijn, maken de voorgestelde wijzigingen van het Pensioenakkoord hoe dan ook onderdeel uit van de aankomende pensioenadvies- en verlengingstrajecten.

Contact

Uiteraard blijven wij de pensioenontwikkelingen nauwgezet voor u volgen. Meer weten? Of wilt u sparren met een van onze specialisten over uw pensioenregeling? Neem dan contact met ons op.

Bram Krijnen, Partner

b.krijnen@crowefoederer.nl

06 - 50 52 54 33



Berry Croonen, Pensioenjurist

b.croonen@crowefoederer.nl

06 - 51 18 24 08

