

Update pensioenakkoord

Suzanne Bos en Wim Thijssen | Dinsdag 15 September 2020

Onderwerpen voor vandaag

- Hoofdpijnen van het huidige pensioenstelsel
- Knelpunten huidige stelsel
- Voorgeschiedenis
- Belangrijkste onderwerpen hoofdpijnennotitie
- Nieuw pensioencontract
- Premieovereenkomsten
- Transitie
- Fiscaal
- Juridische risico's
- Kortingen
- Planning
- Vragen en discussie

Hoofdlijnen van het huidige pensioenstelsel

Privaatrechtelijk:

Gesloten systeem van pensioenovereenkomsten

- Uitkeringsovereenkomst (risico's liggen bij pensioenuitvoerder)
- Kapitaalovereenkomst (kapitaal staat vast, eventueel te verhogen met winstdeling; risico's in opbouwfase bij pensioenuitvoerder, op pensioendatum bij deelnemer)
- Premieovereenkomst
 - ✓ De zuivere premieovereenkomst (alle risico's bij de deelnemer)
 - ✓ Premieovereenkomst waarbij de premie op moment beschikbaar stellen wordt aangewend voor het verzekeren van een kapitaal; risico's tot pensioendatum bij de pensioenuitvoerder, op pensioendatum bij de deelnemer)
 - ✓ Premieovereenkomst waarbij de premie op moment beschikbaar stellen wordt aangewend voor het verzekeren van een aanspraak; risico's liggen bij de pensioenuitvoerder)

Verbeterde premieregeling: kapitaal uit kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst kan voor variabele uitkering worden aangewend

Hoofdlijnen van het huidige pensioenstelsel

Fiscaalrechtelijk:

- Omkeerregel
- Minimum pensioendatum (pensioenrichtleeftijd)
- Uitkeringsovereenkomsten afgetopt door voorgeschreven maximale opbouwpercentages
- Premieovereenkomsten (waaronder begrepen kapitaalovereenkomsten) afgetopt door leeftijdsafhankelijke maximaal beschikbaar te stellen premie

Hoofdlijnen van het huidige pensioenstelsel

Civielrechtelijk:

- contactvrijheid beperkt door voorgeschreven keuze uit drie pensioenkaracters (vóór 2007, invoering Pensioenwet, bestond wel volledige contractvrijheid ten aanzien van de pensioenkaracters onder de PSW)

Fiscaalrechtelijk:

- Werking omkeerregel beperkt (pensioenaanspraken niet onbeperkt onbelast, geen natuurlijk maximum)
- premieaftrek door werkgevers in de winstsfeer feitelijk beperkt door werking omkeerregel

Conclusie:

- de overheid stuurt het pensioenstelsel aan met het fiscale sturingsinstrument

Knelpunten huidige stelsel

Waarom een nieuw pensioenstelsel noodzakelijk wordt gevonden:

- Huidige stelsel te gevoelig voor marktrente (pensioenkortingen noodzakelijk door lage rente)
- Stijgende premielasten bij behoud huidige stelsel
- Doorsneepremie bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen wordt geacht tot ongewenste herverdeling tussen “jong” en “oud” te leiden

Voorgeschiedenis in het kort

- Pensioenakkoord op hoofdlijnen van 5 juni 2019 (32 043, 457)
- Uitwerking Pensioenakkoord 6 juli 2020 (32 043, 520)
- Hoofdlijnennotitie uitwerking Pensioenakkoord (bijlage bij de brief van 6 juli 2020)
- Beantwoording 211 kamervragen (32 043, 539)
- Adviespraktijk stort zich op deze stukken

Belangrijkste onderwerpen hoofdlijnennotitie

- Nieuw pensioencontract
- Behoud beschikbare premie
- Transitie naar een nieuw pensioencontract
- Fiscaal kader
- Voornaamste juridische risico's
- 2021: geen korting
- Planning
- Q&A

- Het nieuwe pensioencontract is een premieovereenkomst.
- Geen nominale pensioenaanspraken en -rechten meer. Pensioenfondsen, FTK: bijbehorende berekening van de pensioenverplichtingen middels de rekenrente en het gebruik van de dekkingsgraad komen te vervallen. Verzekeraars, Solvency: garantieplicht heeft geen effect meer.
- De sociale partners stellen een pensioendoelstelling vast en komen een passende premie overeen voor een vooraf afgesproken periode. Premie wordt met regelmaat getoetst aan de pensioendoelstelling. Fiscale sturing: uitsluitend nog premieovereenkomsten mogelijk met leeftijdsonafhankelijke premie.
- Verplichte solidariteitsreserve opgebouwd uit de premie en/of het overrendement, maximaal 15% van het vermogen van het pensioenfonds. Inrichting van de solidariteitsreserve dient zodanig te zijn dat een significante bijdrage aan de intergenerationele risicodeling en de stabiliteit wordt geleverd.
- Collectief beleggen, per leeftijdscohort bepalen van een passend beleggingsbeleid.
- Schokken (mee- en tegenvallers) in opbouw van pensioenvermogen worden tijdens de uitkeringsfase voor elke deelnemer over maximaal tien jaar verwerkt ('spreiden met jezelf').
- Het langlevensrisico wordt onderling tussen de deelnemers verdeeld.

- Naast het nieuwe pensioencontract blijft het mogelijk te kiezen voor de huidige bestaande beschikbare premieregeling, inclusief doorbeleggen na de pensioendatum (de vaste uitkering na de pensioendatum blijft ook mogelijk). Dit is van belang voor verzekeraars, bestaande premieovereenkomsten kunnen worden voortgezet (onbeperkt in de tijd, onbeperkt fiscaal overgangsrecht)
- Mogelijk om een solidariteitselementen toe te voegen aan de beschikbare premieregeling (bv. de solidariteitsreserve).
- Met name van belang voor bedrijfstakpensioenfondsen die willen kiezen voor de beschikbare premieregeling en die voldoende solidaire elementen in de pensioenregeling nodig hebben in het belang van de juridische houdbaarheid.

- Naast de invoering van het nieuwe pensioencontract wordt de doorsneesystematiek afgeschaft.
- In plaats hiervan wordt voor alle pensioencontracten een leeftijdsonafhankelijke premie verplicht gesteld, in combinatie met een actuariael neutrale systematiek van pensioenverwerving. Degressieve pensioenopbouw.
- Dit betekent dat jonge deelnemers meer pensioen gaan opbouwen dan nu het geval is; naarmate zij ouder worden bouwen zij minder pensioen op.
- Oudere werknemers gaan over op degressieve pensioenopbouw: compensatie vereist.
- Het gevolg is dat alle pensioenregelingen moeten worden aangepast. Dit gaat gepaard met een complex transitievraagstuk.

Transitie: hoe (1)?

- Transitieplan: de werkgever wordt wettelijk verplicht een transitieplan op te stellen. Het transitieplan bevat ten minste de volgende onderdelen:
 - Het gekozen pensioencontract.
 - Informatie over hoe wordt omgegaan met bestaande pensioenaanspraken en -rechten, invaren is hierbij de standaard.
 - Een overzicht van de effecten per leeftijdscohort van de overstap op een (nieuwe) premieregeling met leeftijdsonafhankelijke premies.
 - De gemaakte afspraken over adequate compensatie voor deze cohorten.
 - Een financieringsplan voor de compensatie.

Transitie: hoe (2)?

- Invaren: het kabinet gaat de technische wijze voorschrijven waarop bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten worden omgerekend naar de nieuwe pensioencontracten. Pensioenfondsbesturen houden de verantwoordelijkheid en vrijheid om te bepalen wat een evenwichtige uitkomst is. Invaren wordt niet verplicht, het is mogelijk om niet in te varen indien dit goed gemotiveerd wordt.
- Compensatie: nadelen voor de hoogte van het te verwachten pensioen als gevolg van de overstap naar een nieuw pensioencontract en de afschaffing van de doorsneesystematiek moeten adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd.
 - CPB en 13 pensioenfondsen: in veel gevallen geen nadeel, maar voordeel voor verwachte hoogte pensioen. Negatieve effecten afschaffing doorsneesystematiek worden veelal opgeheven door de (positieve) effecten van andere verdeelregels in het nieuwe pensioencontract.
 - Deelnemers krijgen persoonlijk inzicht in de hoogte van hun pensioen dat zij vóór de overstap mochten verwachten en het verwachte pensioen na de overstap. Bij een overstap van een werknemer naar een andere werkgever wordt de compensatie bij de pensioenregeling van de oude werkgever voor de betreffende werknemer stopgezet. Bij de nieuwe werkgever ontvangt de werknemer de voor die werkgever geldende compensatieregeling.

Transitie: hoe (3)?

- Bestaande beschikbare premieregelingen: geen compensatie vanuit de overgang naar een nieuw contract. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om voor bestaande deelnemers in beschikbare premieregelingen met de huidige stijgende premiestaffel te blijven werken. Nieuwe werknemers zullen starten in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met een vlakke premiestaffel.
- Transitiecommissie: tot 2026 wordt een landelijke transitiecommissie ingesteld. De taakopdracht van deze commissie wordt wettelijk vastgelegd. In het uiterste geval dat sociale partners er niet tijdig uitkomen, speelt de transitiecommissie eerst een rol als mediator en uiteindelijk een (bindend) adviserende rol. Veel kritiek vanuit de praktijk op de rol van deze commissie.

- Maximale fiscale premiegrens voor alle pensioencontracten vlakke, leeftijdsonafhankelijke staffel.
- Op basis van huidige inzichten zal de fiscale premiegrens 33% van de pensioengrondslag zijn, exclusief kosten- en risico-opslagen.
- Bij die premiegrens kan de (maximale) pensioenambitie van 75% van het middelloon in 40 opbouwjaren fiscaal worden gefaciliteerd. Eens per vijf jaar zal de premiegrens door het kabinet herzien worden. Bij schokken is tussentijdse aanpassing mogelijk.
- In het kader van compensatieregelingen mag tijdelijk meer premie worden ingelegd, hiervoor heeft het kabinet 1 miljard euro ingeruimd in het budget (in de vorm van ruimere toepassing van de omkeerregel en daardoor meer premieaftrek in de winstsfeer).

Juridische risico's

- Eigendomsrecht
- Behoud van de verplichtstelling
- Gelijke behandeling (met name bij behoud bestaande premieovereenkomst voor bestaande deelnemers en een premieovereenkomst volgens het nieuwe contract voor nieuwe deelnemers; objectieve rechtvaardiging nodig)

Het kabinet stelt dat de juridische risico's (zeer) beperkt zijn en het nieuwe pensioenstelsel juridisch houdbaar is.

Kortingen: 2021

- Geen korting bij dekkingsgraad boven 90%
- De vrijstellingsregeling die eind 2019 voor korting is toegepast wordt ook in 2020 ingezet.
- Pensioenfondsen die op 31 december 2020 een dekkingsgraad hebben van meer dan 90% hoeven in 2021 geen korting van de pensioenrechten en pensioenaanspraken door te voeren.

Planning

- Begin 2021: indienen wetsvoorstel Tweede Kamer
- 2022: inwerkingtreding van het aangepaste wettelijke kader, waaronder het fiscale kader.
- 2026: uiterlijk van toepassing zijn van het nieuwe pensioenstelsel op alle pensioenregelingen, bij alle pensioenuitvoerders. Waarborg: wettelijk voorschrijven wanneer bepaalde mijlpalen gehaald moeten zijn en wie daarvoor verantwoordelijk is.

Vragen?

Discussiepunten:

- Bij wie van u geldt binnen de instelling die u vertegenwoordigt een premieovereenkomst en denkt u die voort te zetten (leeftijdsafhankelijke staffel) of wordt toch overgegaan op het nieuwe pensioencontract (vlakke staffel 33%)?
- Bij wie van u geldt binnen de instelling die u vertegenwoordigt de pensioenregeling van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds en wordt de doorsneepremie door de werkgever respectievelijk de deelnemers als knelpunt ervaren?
- Durft de instelling die u vertegenwoordigt invaren aan (met name in verband met het risico dat bij invaren de garantie die geldt bij een verzekerde pensioenregeling vervalt)
- Denkt u dat de beoogde pensioenambitie in het nieuwe stelsel wordt gehaald?
- Wie van u wenst andere discussiepunten aan te dragen?

