

Paul Verbeek,  
adviseur bij  
PensioenVizier

12

HET NIEUWE PENSIOENAKKOORD

# AARDVERSCHUIVING IN PENSIOENLANDSCHAP

Wat we in de wandelgangen een pensioenakkoord noemen, is in feite de grootste pensioenhervorming van de afgelopen zestig jaar. Dit is een aardverschuiving in ons pensioenlandschap. Het doel van het pensioenakkoord is het bestendiger maken van het pensioenstelsel. Daarnaast moet het ervoor zorgen dat het pensioen transparanter wordt.

## WAAROM EEN NIEUW PENSIOENSTELSEL?

We hebben op dit moment één van de beste pensioenstelsels ter wereld. Maar ook één van de duurste. De prijs die betaald wordt aan ons pensioen wordt niet evenredig verdeeld. De jongeren betalen veel meer dan de ouderen. Bovendien komen er steeds meer ouderen (vergrijzing) en steeds minder jongeren (ontgroening).

De lage rentestand zorgt er voor dat de pensioenen al geruime tijd niet of nauwelijks geïndexeerd worden en dat sommige pensioenen zelfs gekort moeten worden. Hierdoor is er een kloof ontstaan tussen de verwachtingen en de uitkomsten. Dit is onwenselijk en zorgt voor (zeer) teleurgestelde werknemers en dus voor onrust. Op dit moment is er overigens wel sprake van een stijgende rente, waardoor een deel van de problematiek inmiddels minder speelt. Ruim 8 miljoen werknemers zitten of zaten bij één van de grote pensioenfondsen. De aanhoudende lage rentestand zorgt echter voor onzekerheid naar de toekomst. Dit betekent dat de pensioenfondsen de pensioenuitkeringen op lange termijn niet meer zouden kunnen betalen.

## HET NIEUWE PENSIOENAKKOORD

Het nieuwe pensioenakkoord is op 12 juni 2020 gepresenteerd. Veranderingen hingen al een tijdje in de lucht, maar inmiddels zijn er ook een aantal details wat duidelijker geworden. De vakbond FNV heeft akkoord gegeven. Dit betekent dat het Nederlandse pensioensysteem in zes jaar tijd wordt verbouwd.

## HOOFDLIJNEN VAN HET NIEUWE STELSEL

In het nieuwe pensioenstelsel worden alle pensioenregelingen zogenaamde premie-

regelingen. Dat houdt in dat de hoogte van het op te bouwen pensioen wordt bepaald door de inleg én de beleggingsmix. Op dit moment zijn verreweg de meeste pensioenregelingen nog gebaseerd op een aanspraak (een recht), waarvan de hoogte van de toekomstige uitkering nu al bekend is. Deze aanspraak gaat dus verdwijnen.

## BELANGRIJKSTE PUNTEN IN HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL:

- Alle pensioenregelingen, dus ook de regelingen van de pensioenfondsen, worden premiereregelingen;
- uiterlijk op 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen op het nieuwe akkoord zijn aangepast;
- er komt een vlak tarief voor alle medewerkers (gelijkblijvend percentage), met – desgewenst – een uitzondering voor reeds bestaande oplopende staffelregelingen (bestaande premiereregelingen);
- het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum wordt geheel op risicobasis verzekerd en wordt gebaseerd op een uitkering van (maximaal) 50% van het inkomen van de overleden deelnemer;
- een variabele pensioenuitkering is mogelijk, de keuze voor een variabel pensioen is dus mogelijk.

## WAT BETEKENT DIT VOOR JOU ALS WERKGEVER?

De wijzigingen zijn nog niet doorgevoerd. De overgangstermijn naar het nieuwe pensioenstelsel loopt namelijk van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026. Gedurende deze periode dient de werkgever het personeel te informeren over de voorgenomen wijzigingen. Hier schuilt vervolgens de grootste uitdaging voor de werkgever: Het betreft enerzijds een aanzienlijke wet-

telijke wijziging, maar anderzijds moet de werkgever wel goedkeuring krijgen van alle werknemers om de voorgenomen regeling door te kunnen voeren. Stel dat de nieuwe regeling duurder uitpakt voor de werknemer, dan zijn de meerkosten voor rekening van de werkgever.

In het 'oude' systeem met aanspraken was het tevens zo dat de jongeren iets meer betaalden ten opzichte van de oudere werknemers (doorsneepremie). Nu het stelsel gaat wijzigen, is er een groep van werknemers (vanaf 45 jaar) die voorheen tot de jongere groep behoorde en nu ineens niet meer worden ondersteund door het 'solidariteitsbeginsel'. Ook deze groep zal gecompenseerd moeten worden in de nieuwe situatie. Uiteraard wordt hier ook bij cao's over gesproken, maar de werkgever zal zich terdege bewust moeten worden van deze impactvolle wijziging en consequenties.

In het daglicht van bovenstaande problematiek is PensioenVizier al geruime tijd bezig om voor aangesloten werkgevers een individuele impactanalyse per werknemer te maken. Op die wijze ben je transparant naar alle betrokkenen en is er duidelijkheid. Voorts blijft het een zaak van begrijpelijk en correct informeren, maar dan dien je wel exact te weten waar het over gaat. PensioenVizier kan en wil hier graag bij helpen!

[www.pensioenvizier.nl](http://www.pensioenvizier.nl)