



PrincipePensioenakkoord 2019

Op weg naar een nieuw pensioenstelsel?

Frank Verschuren
27 november 2019

Het is nog niet zo lang geleden dat.....

Ontwikkeling regelgeving (1)

Tot 1997

- **Pensioen- en spaarfondsenwet**
- Bezittingen plus verwachte inkomsten moeten toereikend zijn om verplichtingen te kunnen financieren
- Beleggen op solide wijze

1997-2002

- **Actuariële Principes Pensioenfondsen (PVK)**
- Minimale buffer 5%, berekend met rekenrente 4%
- Prudente buffer voor beleggingsrisico's, naar inzicht bestuur

2002-2007

- **Brief PVK 30-9-2002** (n.a.v. crisis 2001)
- Dekkingstekort t.o.v. 105% in 1 jaar wegwerken, buffer voor beleggingsrisico's binnen 8 jaar bereiken
- Buffer voor beleggingsrisico's:
 - * Zakelijke waarden: waardedaling van 40% t.o.v. hoogste stand van benchmarks in afgelopen 48 maanden, met een minimum van 10% onder de laagste koers in voorafgaande 12 maanden.
 - * Vastrentende waarden: Bij een marktrente van 4% (5%) dient een waardedaling van 10% (5%) opgevangen te kunnen worden.
- Korting werd niet als instrument voor herstel in brief genoemd

Ontwikkeling regelgeving (2)

2007-2008

- **Pensioenwet en Besluit Financieel Toetsingskader**
- Waardering verplichtingen op marktwaarde: rentetermijnstructuur en prognosetafels
- Fondsspecifiek Minimaal Vereist Eigen Vermogen en beleggingsspecifiek Vereist Eigen Vermogen
- Herstelperiode MVEV 3 jaar en VEV 15 jaar, korting als ultimum remedium

2008-2014

- **Diverse brieven en Q&A's DNB** (maatregelen n.a.v. crisis 2008)
- Tijdelijke oprekking termijn MVEV naar 5 jaar en verschuiving kortingsmomenten
- Wijziging vaststellen rentetermijnstructuur
- Premie moet bijdragen aan herstel, geen risicovergroting tijdens herstel

Vanaf 2015

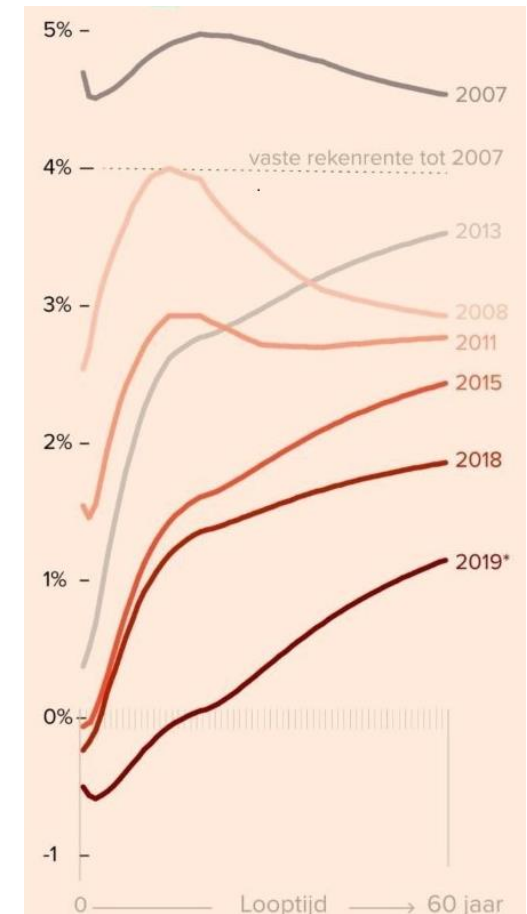
- **nFTK**
- Introductie beleidsdekkingsgraad, verhoging Vereist Eigen Vermogen
- Wijziging hersteltermijn
- Wijziging regels korten, toeslagverlening, premiebeleid

Achtergrond van het nieuwe pensioencontract

Waarom een nieuw pensioencontract (1|3)

Gezien vanuit verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen

- ⌚ Gebrek aan indexatie
- ⌚ Dreiging van verlaging aanspraken en uitkeringen
- ⌚ Problemen als gevolg van:
 - Langdurig lage rente
 - Stijgende levensverwachting
- ⌚ Veranderende arbeidsverhoudingen ondermijnen draagvlak doorsneepremie
 - Van levenslang dienstverband naar flexibele contracten
 - Grote groep ZZP'ers
 - Vaak zonder pensioenopbouw

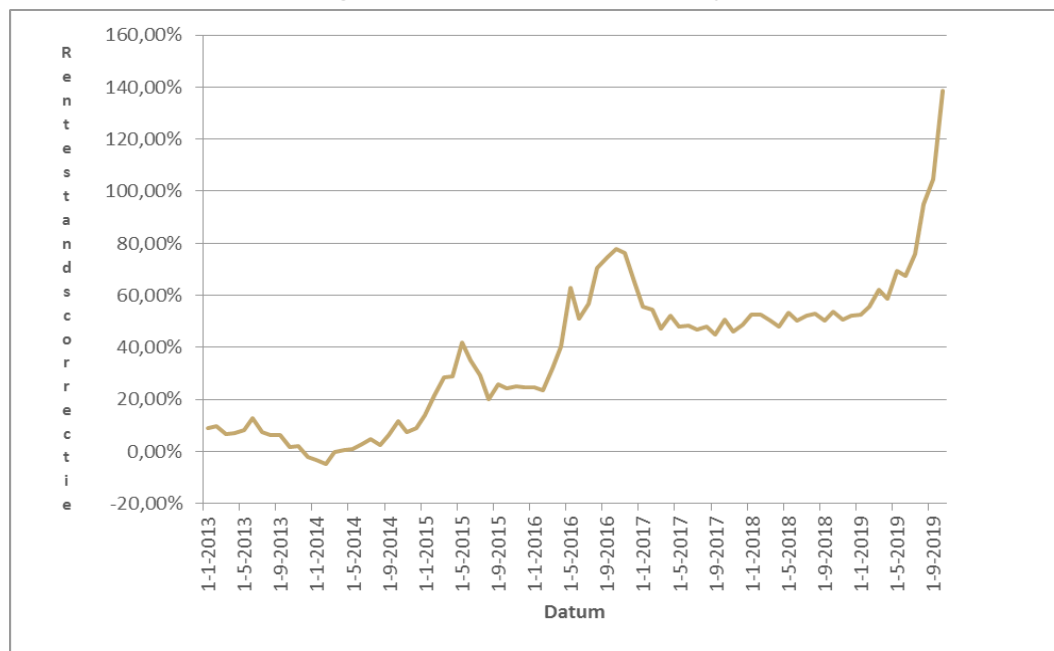


Waarom een nieuw pensioencontract (2|3)

Gezien vanuit verzekerde pensioenregelingen (verzekeraars / middelloonregelingen)

- Idem, behalve doorsneepremie-problematiek én kortingsdreiging
 - Verzekeraars mogen garantieaanspraken niet verlagen

Ontwikkeling rentestandcorrectie bij AEGON DB Abonnement



Voorbeeld DB-abonnement AEGON

Stel premie op basis van 3% rekenrente is	€ 100.000
Werkelijke premie per 1 januari 2013:	€ 108.950
Werkelijke premie per 1 september 2019:	€ 238.770

Waarom een nieuw pensioencontract (3|3)

Gezien vanuit verzekerde pensioenregelingen (beschikbare premieregelingen)

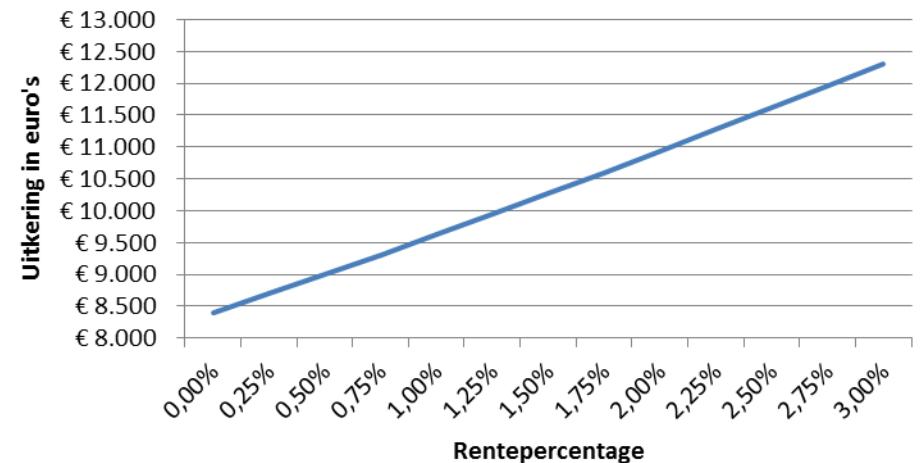
- 🌀 Idem, behalve doorsneepremie-problematiek én kortingsdreiging
- 🌀 Effect lage rente en langer leven op aankoop pensioen op expiratedatum

Bedrag dat nodig is om over 20 jaar eenmalig €100 toe te kunnen zeggen, in €



© FD | Bron: Min. Sociale Zaken

ouderdomspensioen ingaande leeftijd 68 i.c.m. 70% nabestaandenpensioen op basis van € 250.000 pensioenkapitaal

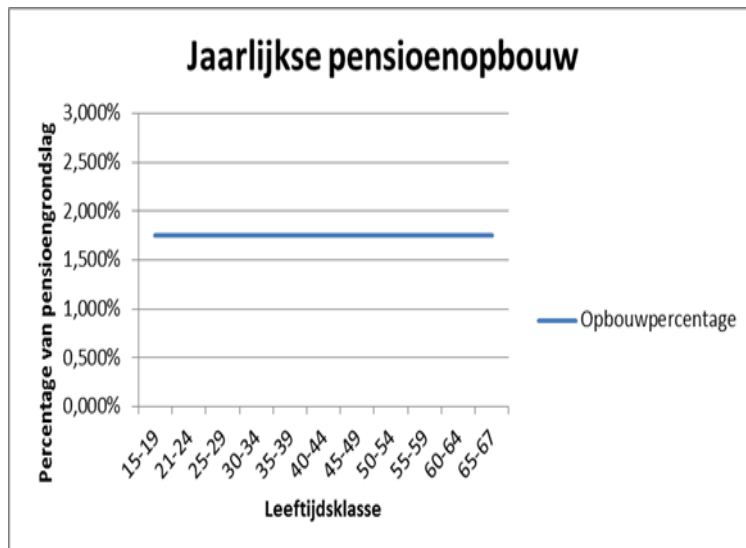


Huidige pensioenregelingen (1|3)

Verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen

- Voor iedereen hetzelfde premiepercentage
- Actuariële kostprijs voor jongeren lager dan voor ouderen
- Gevolg: subsidie van jong naar oud
- Bij lang verblijf in het fonds: van subsidiegever naar subsidieontvanger

Actuariële premie op basis van 3% rekenrente



Huidige pensioenregelingen (2|3)

Verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen

- ⌚ Korting bij 5 jaar achtereenvolgend 105% dekkingsraad, indexeren: toekomstbesteding en vanaf 110% dekkingsgraad
- ⌚ Premiedemping mogelijk op basis van verwacht rendement
 - Drukt premie
 - Leidt tot lage premiedekkingsgraad (met 'verlies' pensioen inkopen)

Huidige pensioenregelingen (3|3)

Overige middelloonregelingen én (meeste) beschikbare premieregelingen

- Actuariële kostprijs voor jongere lager dan voor oudere
- Actuariële – leeftijdsafhankelijke – doorbelasting naar werkgever
 - Bij beschikbare premieregeling: leeftijdsafhankelijke staffel
- Eigen bijdrage leeftijdsonafhankelijk
- Gevolg: oplopende werkgeverskosten bij oudere werknemers

Hoe zit het nieuwe pensioencontract in elkaar?

Hoofdkenmerken nieuw pensioencontract (1|3)

Afschaffing doorsneesystematiek

- 🌀 Van doorsneepremie in combinatie met leeftijdsonafhankelijke opbouw naar vaste premie in combinatie met leeftijdsafhankelijke opbouw
 - Subsidie van jongeren naar ouderen gaat er uit
 - Hogere opbouw voor jongeren, lagere voor ouderen

Ambitieniveau ongewijzigd

- 🌀 Ouderdomspensioen is 75% van de gemiddelde pensioengrondslag in 40 jaar, uit te keren vanaf pensioenrichtleeftijd annex nabestaandenpensioen

Premieovereenkomst

- 🌀 Verplichte premieovereenkomst, einde premiestaffels
- 🌀 Afschaffing uitkeringsovereenkomst
 - Staat niet expliciet benoemd, maar is wel de algemene conclusie

Hoofdkenmerken nieuw pensioencontract (2|3)

Dekkingsvereisten soepeler: eerder indexeren (eerder korten)

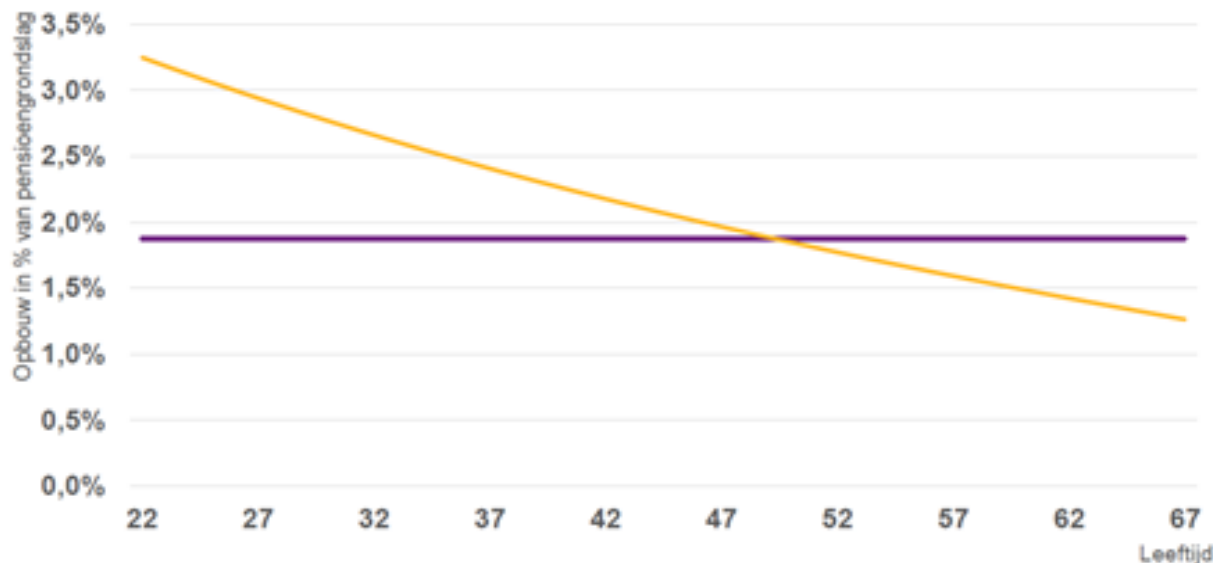
- Van 105% naar 100% kortingsgrens
- Direct vanaf 100% indexeren
- (Beleids)dekkingsgraad blijft leidend (tegen marktrente)

Hoofdkenmerken nieuw pensioencontract (3|3)

Uniforme maximum vaste premie

- ⌚ Minister Koolmees d.d. 5 september 2019: hoogte 27% van de pensioengrondslag
- ⌚ Wat er wel of niet onder het maximum valt is nog niet uitgewerkt

Vergelijking jaarlijkse opbouw bij een leeftijdsonafhankelijke staffel en een leeftijdsafhankelijke staffel



Overgang naar het nieuwe pensioencontract

Transitie naar een nieuwe pensioenregeling (1|3)

- 🌀 In het pensioenakkoord staat de wens om oude en nieuwe opbouw bij elkaar te houden
- 🌀 ‘Invaren’ oude middelloon-aanspraken en -rechten in een nieuwe premieovereenkomst(?)
 - Voor pensioenfondsen is dit een optie
 - Voor regelingen bij verzekeraars is dit voor de meeste deelnemers waarschijnlijk onwenselijk en zeker ongebruikelijk
- 🌀 Bij overgang van een middelloonregeling naar een nieuwe beschikbare premieregeling zullen er dus meerdere contracten blijven bestaan
 - Let op communicatie naar deelnemers
 - Communicatie is al complex vanwege onder andere verschillende pensioenleeftijden

Transitie naar een nieuwe pensioenregeling (2|3)

- 🌀 Invoeren gelijkblijvende premie
 - Overleg met werknemers
 - Pensioenperspectief bestaande deelnemers kan slechter worden
 - Compensatie bestaande deelnemers
 - Uniform wettelijk kader, wettelijke vastlegging randvoorwaarden en voorschriften inzake informatieverstrekking
 - Alleen voor fondsen?
 - Uitgangspunt is dat overgang kostenneutraal zou moeten kunnen plaatsvinden
 - Waaruit dan financieren?

Transitie naar een nieuwe pensioenregeling (3|3)

- 🌐 Financieringsbronnen voor overgang en compensatie
 - Voordeel degressieve opbouw (8% over gehele carrière)
 - Buffervrijval pensioenfondsen
 - Niet van toepassing op verzekeraars en ppi's
 - Premievrijval verhoging pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar
 - Verhoging pensioenrichtleeftijd was per 1 januari 2018
 - In veel gevallen was er geen vrijval of is er bij vrijval gecompenseerd
 - Extra middelen die door sociale partners beschikbaar worden gesteld
 - Als er extra middelen beschikbaar worden gesteld is dat per definitie een kostenverhoging

- 🌐 Gedempte kostendeekkende premie niet meer toegestaan

- 🌐 Commissie Dijsselbloem: premies vanaf 2021 omhoog

Waarom compensatie? (1|6)

Juridisch

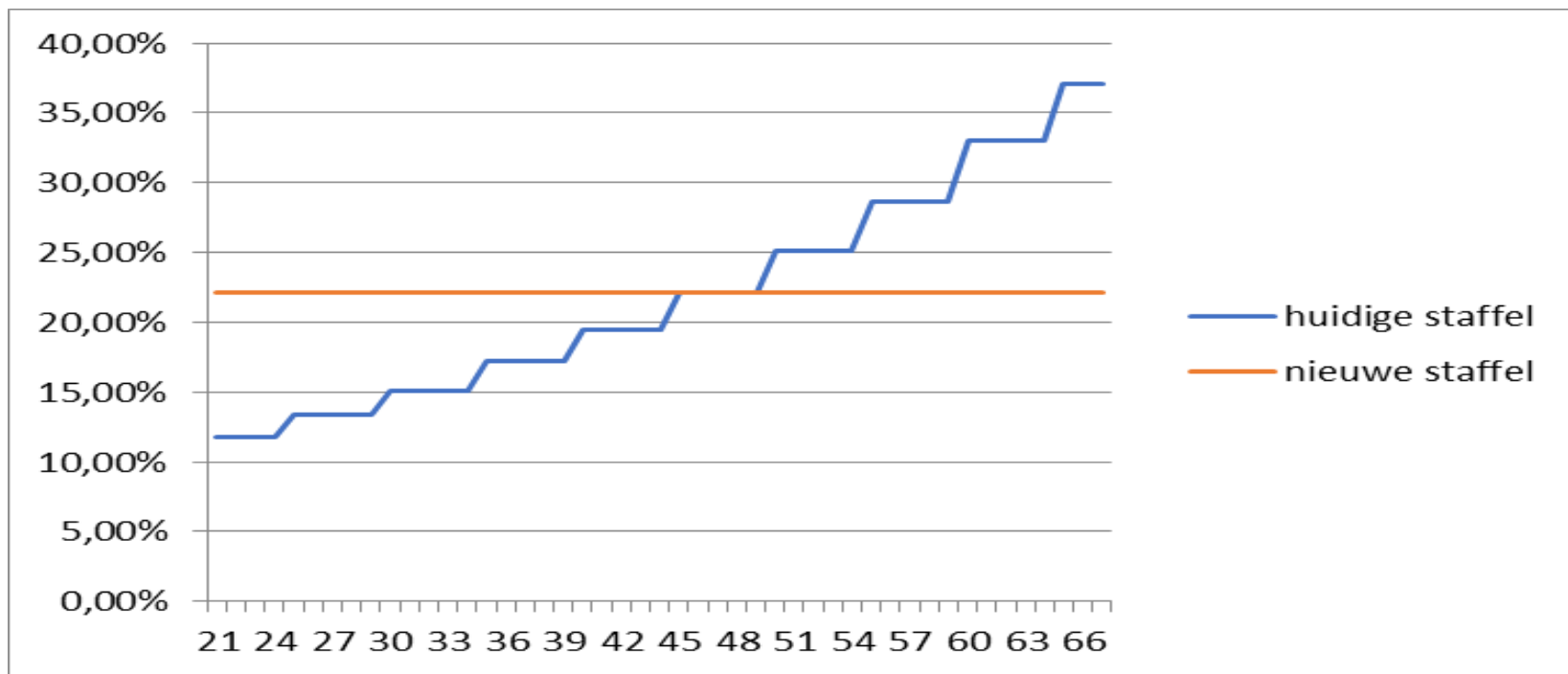
- Pensioenovereenkomst is een tweezijdige overeenkomst die in principe door aanbod en aanvaarding moet worden gewijzigd
- Aanvaarding zal in het algemeen niet plaatsvinden zonder een vorm van compensatie
- Let op rol (eventuele) Ondernemingsraad en/of vakbonden
- Soms zal een werkgever een beroep doen op een eenzijdig wijzigingsbeding
 - Bij toetsing door rechter wordt in het algemeen gekeken of het een redelijk voorstel van de werkgever was, waarbij compensatie in deze overweging wordt meegenomen

Waarom compensatie? (2|6)

- Pensioenuitkomst
 - Het in het vooruitzicht gesteld pensioen, zoals getoond in het pensioenregister, zal worden gewijzigd
- Wie komt er in aanmerking voor compensatie?
- Hoe lang wordt er compensatie verleend?

Waarom compensatie? (3|6)

Een voorbeeld van een oude en een nieuwe premie



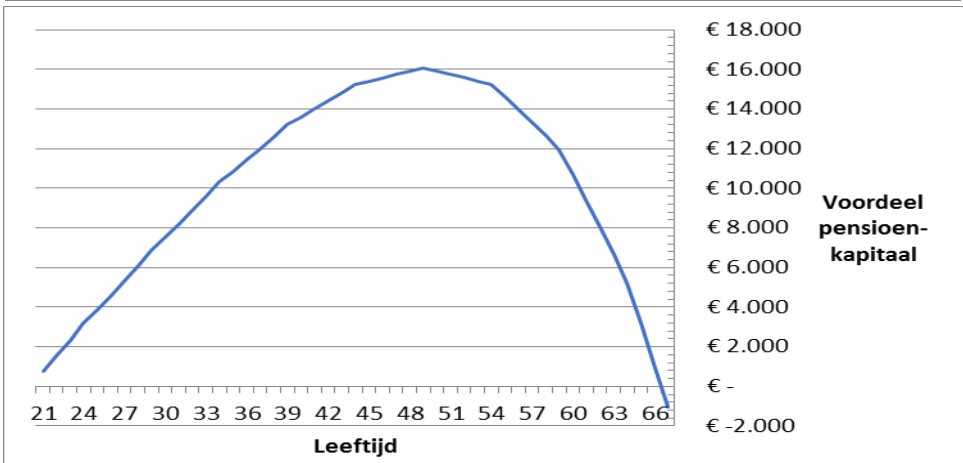
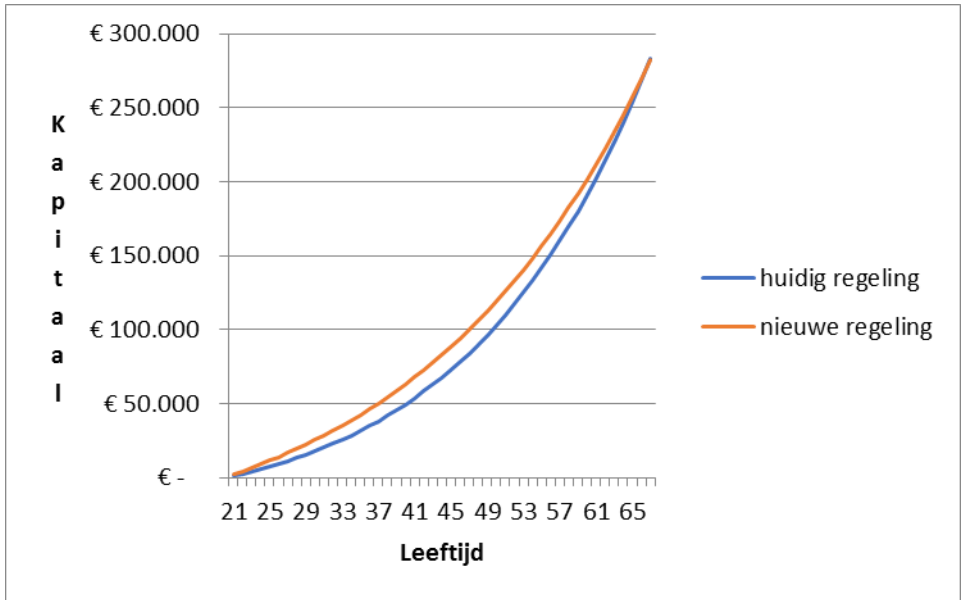
PS. Dit is een voorbeeld van een staffel. Een overgang van middelloon naar de nieuwe regeling kent in principe dezelfde problematiek.

Waarom compensatie? (4|5)

Ontwikkeling pensioenkapitaal,
4% rendement

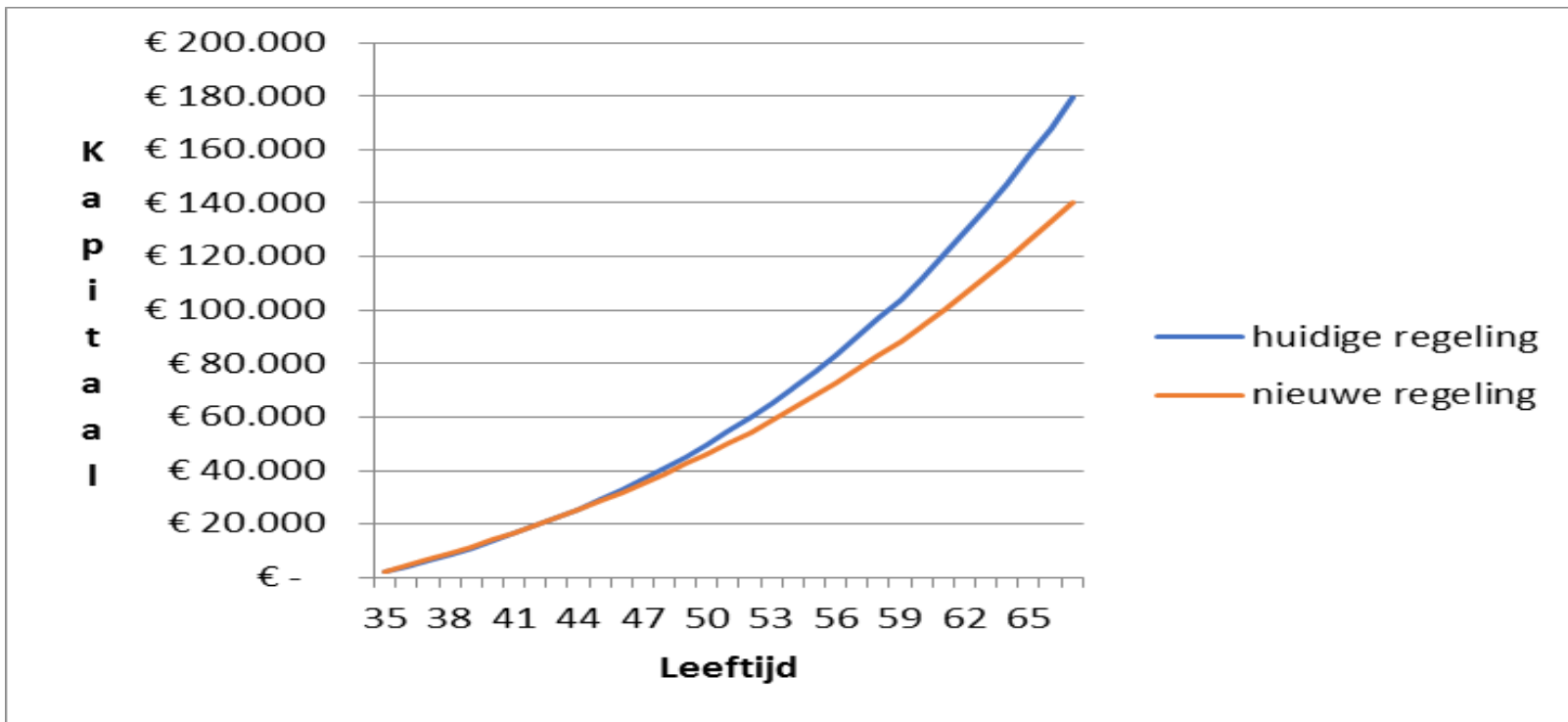
Salaris € 25.000. Geen carrière en
inflatie

Moet deze deelnemer
gecompenseerd worden?



Waarom compensatie? (5/6)

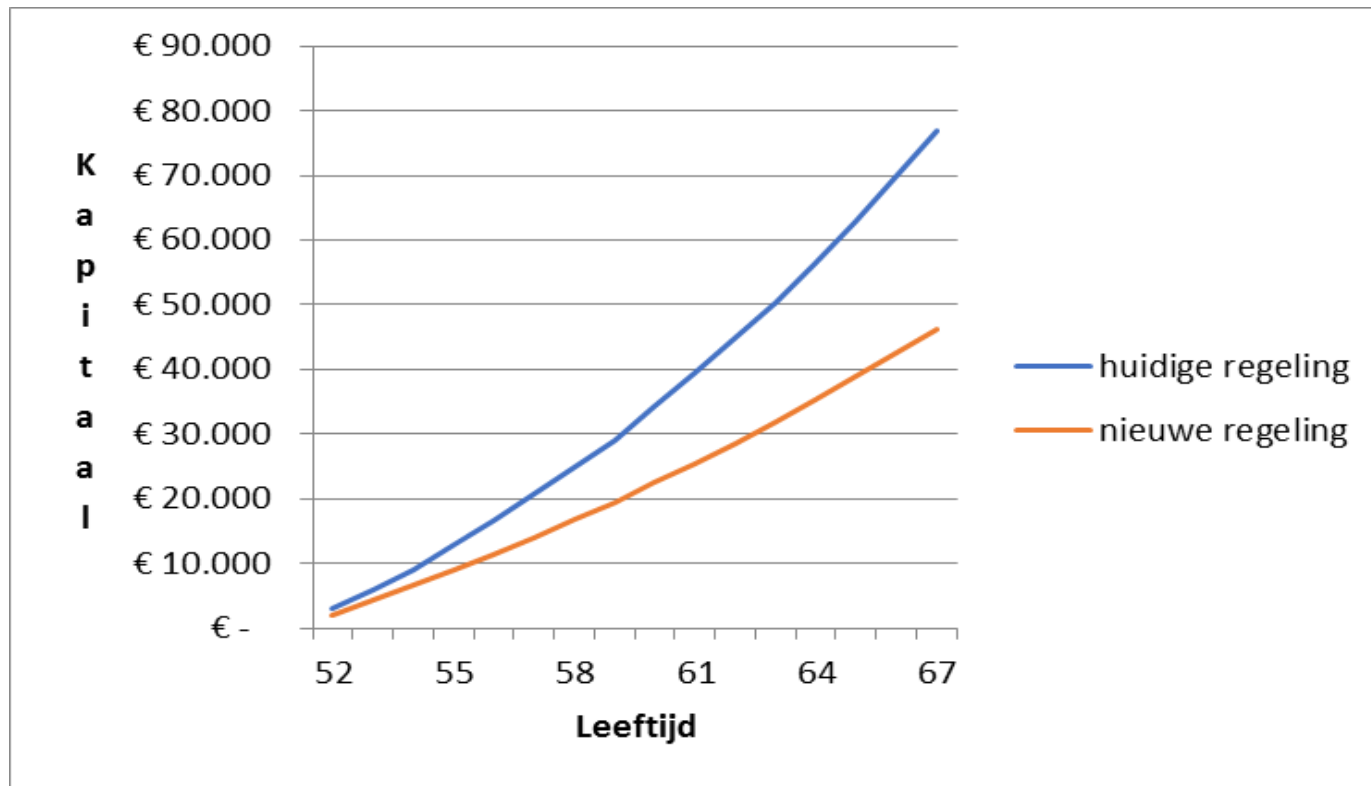
Ontwikkeling pensioenkapitaal, 4% rendement. Salaris € 25.000.
Geen carrière en inflatie



Compensatie?

Waarom compensatie? (6|6)

Ontwikkeling pensioenkapitaal, 4% rendement. Salaris € 25.000.
Geen carrière en inflatie



Compensatie?

Hoe en wanneer compenseren?

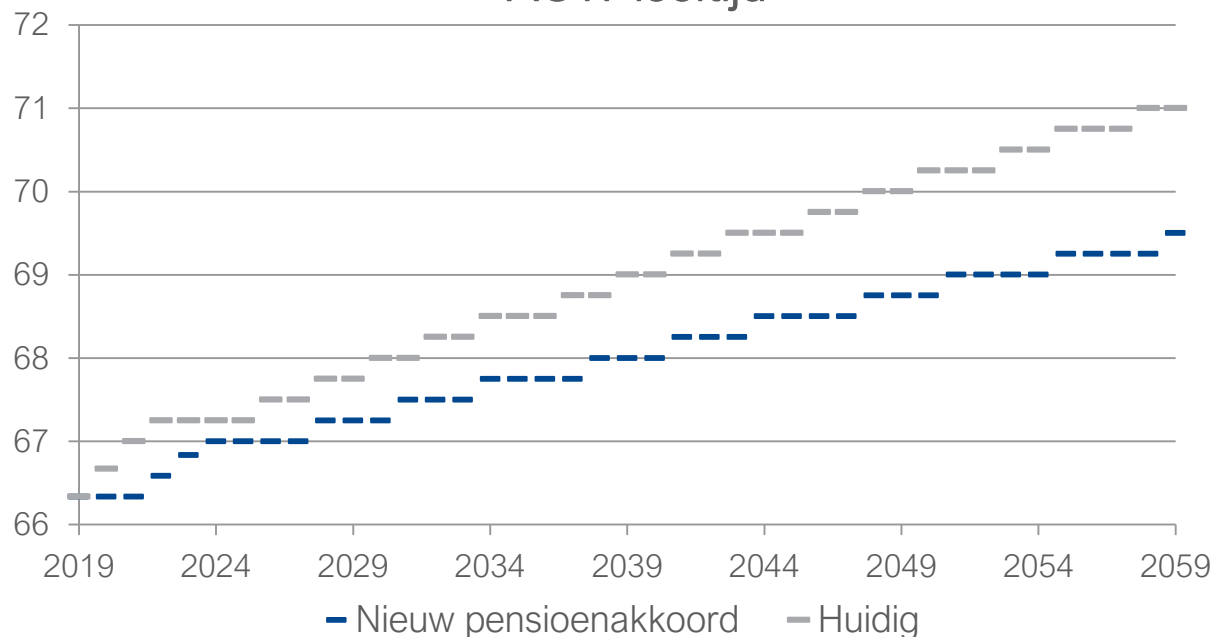
- 🌀 Welke categorieën?
- 🌀 Probleem in de midden-categorie. Nu nog geen tekort, maar op den duur wel
 - Probleem doet zich helemaal niet voor wegens voortijdige uitdiensttreding
- 🌀 Over welke periode?
 - Tot aan pensioendatum?
 - Met of zonder ontslagkans?
 - Kortere periode?
- 🌀 Hoe te berekenen?
 - Parameters (inflatie, rendement, carrière, sterftetafel, etc.)
 - Vast bedrag of percentage salaris / pensioengrondslag

Overige afspraken uit het pensioenakkoord

Overige afspraken uit het pensioenakkoord (1|3)

- 🌀 AOW leeftijd en fiscale pensioenrichtleeftijd gaan minder snel omhoog
 - 1 jaar stijging levensverwachting = 8 maanden stijging pensioenrichtleeftijd
 - In plaats van 1 jaar
 - Let op: pensioenontslag = AOW-leeftijd (vrijwel altijd)
 - Verschil tussen leeftijd pensioenontslag en pensioenrichtleeftijd binnen 2de pijler blijft groot, communicatie daarover blijft belangrijk.

AOW-leeftijd



Overige afspraken uit het pensioenakkoord (2|3)

- Andere maatregelen duurzame inzetbaarheid
 - Tijdelijk faciliteren vervroegde uittreding
 - Uittreding maximaal 3 jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd gefaciliteerd door boete op vervroegde uittreding (RVU-heffing) vanaf 2021 voor periode van vijf jaar te schrappen tot jaaruitkering van maximaal € 19.000
 - Uitbreiding verloffaciliteit

Overige afspraken uit het pensioenakkoord (3|3)

- 🌀 Beperken witte vlek
 - Geen pensioenregeling, wachttijd
- 🌀 ZZP'ers
 - Eenvoudiger toetreding tot collectieve pensioenregeling
 - Verzekeringsplicht tegen arbeidsongeschiktheid
- 🌀 Standaardisatie nabestaandenpensioen
 - 5 jaarsalarissen?
- 🌀 Eenmalige uitkering op pensioendatum
 - 10% van de waarde van het ouderdomspensioen
- 🌀 Arbeidsneutrale pensioenopbouw
 - Derde pijler

Verwachte tijdlijn PrincipePensioenakkoord

Weken vanaf 5 juni 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Instellen stuurgroep, die de komende maanden een nadere uitwerking geeft aan de oplossingsrichtingen voor het pensioenstelsel
Maanden vanaf 5 juni 2019	<ul style="list-style-type: none"> ✓ • Wetsvoorstel vertraagde stijging AOW-leeftijd (en fiscale pensioenrichtleeftijd) naar Tweede en Eerste Kamer (voor de zomer van 2019) <i>(PS. Wetsvoorstel vertraagde stijging AOW-leeftijd is in 2^e en 1^e Kamer aangenomen, maar alleen voor de periode tot 2024. De periode daarna, met de gewijzigde koppeling met de levensverwachting, is nog niet ingediend)</i> ✓ • Brief van minister Koolmees met de nadere uitwerking van de mogelijkheid van de gedeeltelijke opname van pensioen (maximaal 10% van de waarde van het ouderdomspensioen)
Najaar 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Advies Stichting van de Arbeid over het nabestaandenpensioen • Minister Koolmees informeert de Tweede Kamer over de voortgang van de uitwerking van de hoofdlijnen van het PrincipePensioenakkoord
Eerste helft 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Uitwerking voorstel verzekeringsplicht arbeidsongeschiktheid voor zzp'ers door cao-partijen, in overleg met vertegenwoordigers van zelfstandigenorganisaties • Kabinetsvoorstel verzekeringsplicht arbeidsongeschiktheid voor zzp'ers in de zomer van 2020
Eind 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Afronding van nadere uitwerking van de twee contractvormen voor het nieuwe pensioenstelsel
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Invulling van wettelijk kader voor de nieuwe pensioencontractvormen
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Afgerond wettelijk kader voor de nieuwe pensioencontractvormen • Start overleggen sociale partners inzake transitie

Dank voor uw aandacht!

Onze specialismen

Investment Consulting



Data Oplossingen

Legal



Risicomanagement

Compliance



Transitiemanagement

Actuariaat



Pensioenadvies

Hoofdkenmerken nieuw pensioencontract

Uitgaande van een pensioenfonds:

Betaalde premie
(leeftijdsonafhankelijk en fiscaal gemaximaliseerd)

?

Bestaand contract?
(geënt op nominale zekerheid)

Contract met beperkte risicodeling

Opbouwfase

- De leeftijdsonafhankelijke premie wordt toegevoegd aan een persoonlijke pensioenpot.
- Er wordt belegd via een bij de risicohouding van de deelnemer passende lifecycle.
- Behaalde rendementen worden toegevoegd aan de persoonlijke pensioenpot.
- Tien jaar voorafgaande aan de pensioendatum wordt de persoonlijke pensioenpot geleidelijk overgedragen naar het collectieve vermogen.

Uitkeringsfase

- Beleggings- en sterfterisico's worden gedeeld.
- Mee- en tegenvallers mogen worden gespreid over maximaal 10 jaar.

Contract met uitgebreide risicodeling

- De leeftijdsonafhankelijke premie wordt direct omgezet in een pensioenaanspraak. Deze omzetting gebeurt o.b.v. een 100% premiedekkingsgraad (o.b.v. marktrente + UFR). Er is sprake van degressieve pensioenopbouw: jongeren kopen meer pensioen in dan ouderen.
- Beleggings- en sterfterisico's worden gedeeld.
- Mee- en tegenvallers mogen worden gespreid over maximaal 10 jaar (open of gesloten systeem).
- Een dekkingsgraad mag niet lager worden dan 90% en niet langer dan 5 jaar lager zijn dan 100%. Dan moet er direct gekort worden (in elk geval bij het open systeem).

Hoofdkenmerken nieuw pensioencontract

Voor PPI's en verzekeraars

Beschikbare premieregeling met beleggingen	Beschikbare premieregeling met kapitaalinkoop	Beschikbare premieregeling met inkoop van pensioenen
<p>Opbouwfase Leeftijdsonafhankelijke premie Af: risicopremies en kosten(?)</p> <p>Bestemming (restant)premie: Beleggen met als horizon vaste uitkering (default) of doorbeleggen (default APF)</p> <p>Uitkeringsfase Aankoop van vaste uitkering óf aankoop van variabele uitkering (doorbeleggen)</p>	<p>Opbouwfase Leeftijdsonafhankelijke premie Af: risicopremies en kosten(?)</p> <p>Bestemming (restant)premie: Aankoop van gegarandeerd kapitaal</p> <p>Uitkeringsfase Aankoop van vaste uitkering óf aankoop van variabele uitkering (doorbeleggen)</p>	<p>Opbouwfase Leeftijdsonafhankelijke premie Af: risicopremies en kosten(?)</p> <p>Bestemming (restant)premie: Aankoop van gegarandeerd pensioen</p> <p>Uitkeringsfase Reeds aangekochte vaste uitkering komt in de uitkeringsfase</p>

