

Kabinetsbrief vernieuwing pensioenstelsel: gevolgen voor werkgevers en ondernemingsraden?

Op 1 februari jl. presenteerde Minister Koolmees een Kabinetsbrief over de vernieuwing van het pensioenstelsel. De Minister geeft aan dat hervorming nodig is. In de brief geeft hij 10 maatregelen aan die de aanzet vormen voor hervorming.

De brief gaat *niet* over de mogelijk pensioenkortingen bij de (grote) bedrijfstakpensioenfondsen. Als de marktomstandigheden (rente/ beleggingen) niet substantieel wijzigen zijn pensioenkortingen niet onwaarschijnlijk zijn.

Verder geeft de Minister aan dat een nieuw pensioencontract geen wondermiddel is: de huidige financiële problemen van pensioenfondsen zijn niet op te lossen met een ander contract.

Actie voor werkgever en ondernemingsraad?

In de 10 aangekondigde maatregelen zien wij mogelijk veel “actie” voor de werkgever en de ondernemingsraden. In deze nieuwsbrief stippen wij de mogelijke gevolgen aan voor werkgevers en ondernemingsraden (of sociale partners als de pensioenregeling op bedrijfstakniveau is geregeld).

De Minister kondigt de navolgende 10 maatregelen aan.

1. Uitwerking wetgeving voor de afschaffing van de doorsneesystematiek

De huidige wet verplicht een doorsneesystematiek voor bedrijfstakpensioenfondsen. In dit systeem wordt er voor elke deelnemer eenzelfde percentage premie gevraagd, ongeacht de leeftijd.

Welke wijzigingen zijn er aangekondigd?

- Afschaffing van de doorsneepremie. Hierbij wordt bovendien overgestapt naar een systeem van degressieve opbouw. Bij degressieve opbouw wordt de opbouw lager naar de mate je ouder wordt.
- Het voorschrift van degressieve opbouw geldt voor alle pensioenregelingen, ongeacht wat de pensioenuitvoerder is (pensioenfonds, PPI, verzekeraar).
- Om te komen van de huidige naar de nieuwe situatie is een transitieplan nodig. Werkgevers en werknemers moeten dit transitieplan opstellen. Hiervoor gebruiken zij een wettelijk transitiekader.
- Het fiscale kader wordt aangepast. Er vindt een wijziging plaats van een maximale aanspraak naar een maximaal in te leggen premie.

De wijzigingen hebben effecten voor werknemers:

- Huidige werknemers krijgen bijna allemaal een lagere pensioenopbouw in de toekomst (oudere werknemers worden wel harder “geraakt” dan jongere” werknemers; de middengroep 40-50 jarigen mogelijk nog iets harder);
- Deelnemers aan een DB-regeling (middelloon of eindloonregeling) krijgen nu dezelfde opbouw voor dezelfde premie. Bij degressieve opbouw wordt de pensioenopbouw lager naarmate de deelnemer ouder wordt. Huidige deelnemers hebben in het verleden niet de hogere opbouw gehad, maar krijgen in de toekomst wel de lagere opbouw.
- In DC-regelingen (beschikbare premieregelingen) wordt nu vaak een progressieve premie betaald. Bij degressieve opbouw is een vlakke of aflopende premie verplicht. Dat betekent dat

huidige deelnemers in de toekomst geen premieverhogingen meer krijgen, terwijl er in het verleden een lagere premie is betaald.

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

- Alle pensioenregelingen zullen moeten worden gewijzigd. Het is van belang dat de werkgever van te voren een kader ontwikkeld van waarin de te maken keuzes en ambities van de werkgever zijn opgenomen. Hierdoor kan de werkgever goed voorbereid en veel gericht de dialoog aangaan met de OR/werknemers.
- Als de pensioenregeling is ondergebracht bij een verzekeraar, PPI of ondernemingspensioenfonds, heeft de OR een instemmingsrecht bij wijzigingen.
- Als de pensioenregeling bij een (verplicht) bedrijfstakpensioenfonds is ondergebracht, dan worden de afspraken door sociale partners gemaakt en heeft de OR in beginsel geen instemmingsrecht bij wijzigingen.
- Er komt een *transitiekader* waarover werkgever en werknemers het eens moeten worden. Hoe het transitiekader eruit ziet, is nog niet bekend. Hier lijkt zeker een rol voor de OR weggelegd.
- De aangekondigde wijziging lijkt het einde te zijn voor de klassieke DB-regelingen (middelloon/eindloon) waarbij ieder jaar een aanspraak wordt opgebouwd. De pensioenregeling zal daarom wel moeten worden gewijzigd.
- Misschien zullen groepen werknemers worden gecompenseerd voor verlies aan (uitzicht)pensioen. Hoe hoog de "schade" is, hoe compensatie dan moet verlopen of wie dat betaalt is nog onbekend;

2. Wet verbeterde premieregeling toegankelijker en aantrekkelijker maken

De afschaffing van de doorsneesystematiek zorgt ervoor dat een *premieregeling* (dc-regeling) ook voor bedrijfstakpensioenfonds – waarbij circa 80% van alle deelnemers pensioen opbouwen – beter uitvoerbaar en daarmee aantrekkelijker wordt. Het kabinet onderzoekt of binnen bestaande wetgeving (wet verbeterde premie regeling) extra mogelijkheden kunnen worden gecreëerd om risico's breder te delen. Bijvoorbeeld uit een collectieve buffer die wordt gevuld vanuit een solidariteitspremie. Hiermee lijkt de overstap naar beschikbare premie gestimuleerd te worden.

Het kabinet wil de verplichtstelling (zoals bij de Metalektro of Bouw) behouden. De Minister zal overleggen met de EU omdat de doorsneepremie komt te vervallen. De EU-regels eisen namelijk een bepaalde mate van solidariteit om pensioenregelingen verplicht op te kunnen leggen. De doorsneepremie is een van die solidariteitselementen.

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

Het is nu nog onbekend hoe de extra mogelijkheden om collectief risico's te delen eruit gaan zien. Of de verplichtstelling het in Europa "overleeft" met minder of andere solidariteitseisen is ook onbekend. Voor werkgevers en ondernemingsraden zien wij op dit moment geen gevolgen.

3. Meer maatwerk in het beleggingsbeleid

Op dit moment is het beleggingsbeleid van een pensioenuitvoerder bij een DB-regeling afgestemd op de collectiviteit. Wettelijke belemmeringen om te komen tot meer maatwerk in het beleggingsbeleid wil het kabinet wegnemen.

Het kabinet wenst het beleggingsbeleid van fondsen meer in lijn te brengen met de leeftijdssamenstelling en de risicohouding van de deelnemers. Het kabinet wil daarom wettelijk gaan regelen dat pensioenuitvoerders in alle contracten beleggingsrisico's nemen volgens een lifecyclepatroon, waarbij beleggingsrisico's en rendementen variëren per leeftijd.

Er kunnen meerdere collectieve beleggingsmixen met verschillende risicoprofielen komen

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

Hoe de randvoorwaarden voor het maatwerk in het beleggingsbeleid er uit komt te zien is nog niet bekend. Bij bedrijfstakpensioenfondsen zal dit beleid door het fondsbestuur worden vastgelegd (meestal binnen de kaders van de opdracht van sociale partners).

Buiten de bedrijfstakpensioenfondsen wordt het beleggingsbeleid (deels) vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst (het contract tussen werkgever en pensioenuitvoerder). Als de werkgever een ondernemingsraad als gesprekspartner heeft, dan zal de ondernemingsraad instemmingrecht hebben op de het beleggingsbeleid (dit raakt immers de hoogte van de pensioenen).

4. Faciliteren omzetting bestaande aanspraken naar een pensioencontract met persoonlijke pensioenvermogens

Het kabinet vindt dat een overstap op pensioencontracten met persoonlijke pensioenvermogens mogelijk moet worden.

Om te kunnen komen tot het samenvoegen van opgebouwde aanspraken (voor de overstap) met *nieuwe aanspraken* zal er een waarderingkader (een gestandaardiseerde methode) worden ontwikkeld.

Hiermee kan een aanspraak op een collectief vermogen (oude regeling) worden omgezet in een persoonlijk (start)vermogen (nieuwe regeling). Ook ingegane pensioenen kunnen aan de hand van dit kader worden omgezet. Dit omzetten wordt ook "collectief invaren" genoemd.

Ook kunnen oude en nieuwe pensioenen gescheiden blijven. Dat moet dan bij 2 pensioenuitvoerders (voor oud en nieuw). Het kabinet denkt ook na over een geleidelijke samenvoeging.

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

Hoe het waarderingkader eruit gaat zien is niet bekend. Wel is duidelijk dat ook over het al dan niet samenvoegen van oud pensioen en nieuw pensioen overlegd moet worden tussen werkgever en werknemer (sociale partners of tussen werkgever en ondernemingsraad).

De Pensioenwet biedt nu al een mogelijkheid om pensioen collectief over te dragen ("in te varen"). Individuele (ex) werknemers (deelnemers/ gepensioneerden) kunnen hiertegen wel bezwaar maken.

5. Opname bedrag ineens mogelijk maken (p.9/10)

Het kabinet wil de pensioenregeling persoonlijker maken en meer keuzes mogelijk maken.

Op de pensioeningangsdatum moet een deel van de pensioenaanspraak als bedrag ineens opneembaar zijn. Dit wordt begrensd tot 10% van de pensioenaanspraak bij pensionering. Pensioenuitvoerders moeten deelnemers informeren over de gevolgen van een opname ineens.

Wellicht worden ook andere keuzemogelijkheden aangeboden bijv. door een deel van het pensioen ook in de opbouwfase te gebruiken voor het aflossen van de hypotheek of keuze voor groener pensioen dat meer duurzaam wordt belegd. Dit wordt nader onderzocht.

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

Onder welke voorwaarden pensioen vrij opneembaar is of voor welke andere (gebonden) doelen het pensioen kan worden gebruikt is nog niet bekend. Voor werkgever en ondernemingsraden of sociale partners betekent dit dat er mogelijk keuzes gemaakt moeten worden welke opties er voor werknemers en gepensioneerden open staan.

6. communiceren over persoonlijke pensioenvermogens (p.10)

Het kabinet onderzoekt hoe voor ieder pensioencontract de deelnemer kan beschikken over dezelfde persoonlijke informatie: meer inzicht in de premie die is ingelegd, het rendement dat hiermee is behaald, het pensioenvermogen dat voor iemand persoonlijk is gereserveerd, en de verwachte pensioenuitkering die daaruit voortvloeit.

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

Het is onbekend of er ook aspecten zijn in deze communicatie waarover werkgever en ondernemingsraad moeten besluiten. Het is waarschijnlijk dat de communicatie wettelijk wordt voorgeschreven en dat er weinig beslisruimte is voor de werkgever/ OR. Voor de vergelijkbaarheid van verschillende pensioenregelingen zal meer uniforme informatie over de pensioenregeling een verbetering zijn.

7. Verbreden reikwijdte van het pensioenstelsel (p.10/11)

Het kabinet constateert dat 13% van de werknemers geen pensioen opbouwt. Het kabinet vindt deze constatering zorgelijk en wil bezien of extra maatregelen mogelijk zijn:

- er wordt onderzoek gedaan naar effecten van de verkorting van de wachttijd van 2 maanden in de StiPP regeling (pensioenfonds voor uitzendkrachten), op dit moment bouwen uitzendkrachten geen pensioen op als ze korter dan 2 maanden ergens ter werk gesteld worden;
- zzp-ers: het kabinet is geen voorstander van pensioenplicht voor deze groep, wel kan het makkelijker en aantrekkelijker worden gemaakt om pensioen op te bouwen. Bijvoorbeeld door zich te kunnen aansluiten bij een pensioenfonds waar zij geen pensioen hebben opgebouwd.

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

Het is nog onbekend, maar mogelijk krijgen zzp-ers de mogelijkheid zich aan te sluiten bij een pensioenfonds, ook al hebben zij hier zelf nooit pensioen opgebouwd. Wellicht krijgen sociale partners of werkgevers en hun ondernemingsraad dan de mogelijkheid om te bepalen of hun regeling openstaat voor zzp-ers. Daarover zullen werkgever en ondernemingsraad dan moeten besluiten.

8. Verbeteringen voor nabestaanden (p.11)

Vanwege de maatschappelijke behoefte aan een adequate nabestaandenvoorziening heeft Minister de Stichting van de arbeid gevraagd om een advies uit te brengen over de wenselijke dekking, inclusief de verdeling publiek en privaat. Daarnaast is er een voorstel ontvangen van het Verbond en Pensioenfederatie over de definitie van het partnerbegrip. Dit voorstel wordt mogelijk omzetten in wetgeving.

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

Onbekend is of er aanpassingen in het huidige stelsel zullen volgen. Een uniform partnerbegrip geeft meer zekerheid of er recht is op partnerpensioen (niet over de hoogte, wel of je in aanmerking komt). Niet alle pensioenregelingen hebben dezelfde voorwaarden voor samenwonenden. Gehuwden en geregistreerde partners komen altijd in aanmerking voor een partnerpensioen. Voor samenwonenden gelden niet altijd dezelfde criteria. Een voorbeeld van zo'n criterium is het hebben van een samenlevingscontract dat bij de notaris is opgemaakt.

Als de wijzigingen van het partnerpensioen betekenen dat de pensioenregeling wordt gewijzigd, dan zal de werkgever met de ondernemingsraad moeten overleggen. De ondernemingsraad heeft in beginsel instemmingsrecht. Als de pensioenregeling door een verplicht bedrijfstakpensioenfonds wordt uitgevoerd, dan beslissen sociale partners over de invulling van het partnerpensioen. Nu al een tip voor de werkgever en de OR: check welke criteria er gelden voor samenwonenden om voor partnerpensioen in aanmerking te komen.

9. Onderzoek naar de koppeling tussen levensverwachting en pensioenleeftijd (p.11/12)

Het kabinet geeft aan onderzoek te doen naar een verstandige koppeling tussen ontwikkeling van de levensverwachting en de AOW- en pensioenleeftijd en alternatieven. Hierbij zullen op korte termijn CPB en RIVM vragen om varianten voor de koppeling van de kosten daarvan in kaart te brengen.

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

Onbekend is of er aanpassingen in de AOW- of pensioen(richt)leeftijd zullen volgen. Als dat wel het geval is, dan zijn de gevolgen mogelijk groot zijn en leiden tot wijzigingen van de pensioenregeling. Bij wijziging van de pensioenregeling zijn werkgever en ondernemingsraad aan zet.

Als de pensioenregeling door een verplicht bedrijfstakpensioenfonds wordt uitgevoerd, dan zijn sociale partners aan zet.

Nota Bene: ook nu zijn er al verschillende opties om wat te doen aan een (te) hoge pensioenleeftijd. Sommige bedrijfstakken kennen een generatiepact waarbij je minder kan werken terwijl je pensioen 100% doorloopt. Ook kan gebruik worden gemaakt van gerichte sturing op de ingangleeftijd en de hoogte van pensioen. Zie (klik:) [Advanced Retirement Management \(ARM\)](#).

10. Benoeming van de commissie Parameters (p.12/13)

De Minister heeft de opdracht aan de commissie is een advies te leveren over de parameters voor het *huidige* financieel toetsingskader (FTK). Met deze parameters vormen de rekenregels voor pensioenfondsen. Het geeft de bandbreedtes aan voor onder meer de berekening van de pensioenvoorziening.

Mogelijk is de uitkomst van het advies van de commissie dat er een alternatieve interpretatie mogelijk is van de rekenregels. En dat helpt misschien de pensioenfondsen om kortingen op pensioen te voorkomen of te beperken.

Wat betekent dit voor de werkgever of ondernemingsraad?

Voor zover nu te overzien zijn er geen gevolgen voor de werkgever of ondernemingsraad (of sociale partners). Mogelijk zullen pensioenfondsbesturen besluiten moeten nemen als gevolg van het advies van de commissie parameters.

Tot slot:

Het blijft de vraag of en zo ja in hoeverre de nu aangekondigde richtingen en maatregelen allemaal leiden tot nieuwe wetgeving en als dat gebeurt, op welke wijze de deze wetgeving dan wordt geïmplementeerd. Wat de gevolgen zullen zijn van de 10 punten is nog onbekend.