



Financial Planners Association Nederland

Masterclass
25 februari 2021

Pensioenakkoord (consultatie Wet toekomst pensioenen)

Mr. Mirjam Koenes MPLA

Agenda

1. Waarom afschuiven huidig stelsel?
2. Uitgangspunten Pensioenakkoord
3. Highlights Consultatie Wet toekomst pensioenen
4. Wijzigingen pensioenovereenkomst
5. Invaren ja/nee?
6. Pensioenakkoord vanuit perspectief verzekeraar

Waarom een nieuw Pensioenakkoord?

1. Het huidige stelsel is te gevoelig voor de (lage) rente
2. De risico's tussen de verschillende (groepen) van deelnemers worden niet 'eerlijk' verdeeld
3. Solidariteit en collectiviteit past niet meer bij de individualistische maatschappij
4. Het huidige stelsel past niet meer bij de dynamische arbeidsmarkt
5. Het huidige stelsel is complex/onbegrijpelijk

Pensioenakkoord

- Afschaffing doorsneepremie
- Geen uitkeringsovereenkomsten meer
- Introductie leeftijdsonafhankelijke premie
- Fiscaal gemaximeerd (voorlopig 33% pensioengrondslag)
- Keuze tussen nieuw pensioencontract of (aangepaste) verbeterde premieregeling
- Adequate compensatie

Hoofdpijnennotitie 12 juni 2020

Randvoorwaarden voor stelselherziening:

- Levenslang ouderdomspensioen
- Volwaardig pensioen (75% bij 40 dj)
- Stabiele pensioenpremies en pensioenuitkeringen
- Overstap moet voor alle generaties evenwichtig zijn
- Uitgangspunt is invaren opgebouwde aanspraken en/of rechten
- Meer ruimte voor beleggen, zonder grote risico's voor ouderen
- Adequate compensatie indien nadelig
- Overgang moet uitvoerbaar en financieel haalbaar zijn

Consultatie Wet toekomst pensioenen

- Uniforme leeftijdsonafhankelijke premie: fiscaal maximum 30% pensioengrondslag
- Ten behoeve van compensatie premiegrens 3% pensioengrondslag hoger.
- De maximale premiegrens is inclusief partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum van 70% van het ouderdompensioen en de kosten voor het vermogensbeheer en het afdekken van beleggingsrisico.
- Premiegrens is exclusief kosten (administratie-, in- en excassokosten en/of risicopremies voor nabestaandenpensioen bij vooroverlijden, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij invaliditeit.
- Werkgever en werknemers samen verantwoordelijk voor adequate pensioenregeling, zijnde een voorwaardelijk koopkrachtig pensioen. Moeten samen de hoogte van de premie bepalen.

Consultatie Wet toekomst pensioenen

4 soorten premieregelingen:

- Het nieuwe contract
- De verbeterde premieregeling
- De premie-kapitaal overeenkomst
- De premie-uitkering overeenkomst

Uitkeringsovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten niet langer fiscaal gefaciliteerd. Overgangsregime alleen voor op 31-12-2025 bestaande DC-regelingen met leeftijdsafhankelijke premiestaffel.

Consultatie Wet toekomst pensioenen

- Het nieuwe contract en de verbeterde premiereregeling maken een meer gericht beleggingsbeleid mogelijk.
- Beleggingsrisico- en renterisico moet passen bij de risicohouding van de leeftijdscohorten.
- Financiële resultaten worden verdeeld op basis van vooraf vastgestelde toedelingsregels.

Tijdslijn

- 1 januari 2022** Wetgeving van kracht (haalbaar??)
- 1 januari 2024** Besluit keuze nieuwe regeling, compensatie en invaren (Transitieplan gereed)
- 1 juli 2024** Pensioenuitvoerder heeft implementatie- en communicatieplan gereed
- 1 januari 2026** Transitie naar nieuwe contract
- 1 januari 2036** Einde compensatieperiode

Transitieplan

De werkgever wordt wettelijk verplicht een transitieplan op te stellen.
Alle keuzes, overwegingen en berekeningen ter verantwoording van een evenwichtige overstap.

Transitieplan omvat:

1. Keuze nieuwe regeling
2. Hoe om te gaan met bestaande aanspraken en rechten, waarbij invaren de standaard is
3. Een overzicht van de effecten per leeftijdscohort
4. Afspraken over adequate compensatie
5. Financiering voor de compensatie
6. Indien van toepassing, afspraken over initiële vulling solidariteitsreserve

Implementatieplan

- De pensioenuitvoerder is verplicht tot het opstellen van een implementatieplan.
- Anders dan bij pensioenfondsen vindt inspraak van belanghebbenden bij verzekeraars (en ppi's) volledig plaats in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgever en werknemers.
- Verzekeraars maken een (gestandaardiseerd) voorstel voor aanpassing van de pensioenregeling -inclusief conform het nieuwe contract ongeacht of over dit 'product' wordt beschikt - en een compensatieregeling.
- Dit 'voorstel' wordt het startpunt van de gesprekken tussen werkgever en werknemer.

Communicatieplan

- Pensioenuitvoerders worden tevens wettelijk verplicht een communicatieplan op te stellen met het oog op de informatie over de consequenties van de wijzigingen ten behoeve van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
- In de hoofdlijnennotitie staat expliciet: *“Afgesproken is dat alle deelnemers persoonlijk inzicht krijgen in de hoogte van hun pensioen dat zij vóór de overstap mochten verwachten en het verwachte pensioen na de overstap.”*
- Houdt dit in dat voor iedere deelnemer een berekening gemaakt dient te worden? Kosten voor rekening van werkgever?

Wijziging pensioenovereenkomst

- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde, die in beginsel alleen worden gewijzigd met instemming van de werknemer.
- Een eenzijdige wijziging van de pensioenregeling is onder strikte voorwaarden mogelijk:
 - ▶ Vooraf een eenzijdig wijzigingsbeding overeengekomen, EN,
 - ▶ Er is sprake van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer die door de wijziging wordt geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Valt het Pensioenakkoord hier onder?

Wijziging pensioenovereenkomst

- OR heeft instemmingsrecht inzake het aangaan, wijzigen of intrekken van een pensioenovereenkomst
- Werkgever moet het besluit tot voornemen wijzigen regeling inclusief transitieplan voorleggen aan OR.
- Instemming OR neemt individuele instemming van de werknemer niet weg
- Wijziging uitvoeringsovereenkomst geen instemming OR vereist tenzij hierin zaken worden geregeld die de pensioenovereenkomst raken (premie of toeslagregeling)

Wijziging pensioenovereenkomst

- Geen overeenstemming over de nieuwe pensioenregeling of de transitie daar naar toe dan kunnen partijen de transitiecommissie inroepen.
- Keuze tussen bindend advies of bemiddeling
- Bemiddeling alleen mogelijk indien verzoek komt voor 1-1-2023
- Bindend advies vanaf 1-1-2022 tot 1-1-2024. Geen gevolg geven aan bindend advies dan gang naar de rechter om nakoming af te dwingen.

Wijziging pensioenovereenkomst

- Aanvaarding van de pensioenwijziging kan door middel van:
 - Verklaring
 - Gedraging
 - Stilzwijgen

Een vorm van stilzwijgend instemmen is de zogenaamde ‘**negatieve optie**’
Indien geen bezwaar ontvangen binnen en gestelde termijn dan wordt instemming geacht te zijn verleend.

Invaren ja/nee

- Invaren is het uitgangspunt, tenzij niet evenwichtig.
Door invaren gaat 'garantie' verloren.
- Moet de verzekeraar/adviseur hiervoor waarschuwen?

Hof Den Haag, 8 mei 2018. Uitvoerder heeft zorgplicht geschonden door niet op de kortingsmogelijkheid te wijzen bij een waardeoverdracht van een verzekeraar naar een pensioenfonds.

Hof Den Haag, 16 februari 2016. Wijziging van pensioenregeling en inbouw waarde van opgebouwd pensioen. Van een redelijk handelend en redelijk bekwaam tussenpersoon mag worden verwacht dat deze informeert over een eventuele overgang naar een andere pensioenregeling EN waarschuwt voor aan de overgang verbonden risico's.

Perspectief vanuit de verzekeraar

- Het Pensioenakkoord ademt ‘pensioenfonds’ uit
- Afschaffen doorsneepremie
- Niet meer ‘korten’ van aanspraken en rechten
- Uitgangspunt is invaren
- Compensatie nadelige effecten
- Verzekeraars worden hierin meegezogen

Perspectief vanuit de verzekeraar

- Verzekeraars hebben veel verschillende regelingen (50.000 maatwerk-contracten)
- Verzekeraars beschikken niet over 'buffer' ter financiering van een eventuele compensatie
- Verzekeraars garanderen uitkeringen. Kortingsmogelijkheid artikel 134 PW komt hen niet toe.

Perspectief vanuit de verzekeraar

Wijziging pensioenovereenkomst; instemming uitvoerder vereist?

Wijzigingen tijdens de duur van de uitvoeringsovereenkomst:

- > met instemming verzekeringnemer en verzekeraar
- > geen overeenstemming, dan opzeggen
- > gevolgen opzeggen in kaart brengen

Perspectief vanuit de verzekeraar

Vraag:

Erkent u dat er nu geen gegarandeerd pensioen meer is voor toekomstige generaties?

Antwoord Koolmees:

Garanties bestaan niet. Niet in het nieuwe contract, en dat is ook nu in het huidige contract niet het geval. Omdat de uiteindelijke hoogte van het pensioen afhankelijk is van veel onzekere factoren - te denken valt aan de hoogte van de premie, de toekomstige beleggingsresultaten, de levensverwachting, etc. - valt dit niet te garanderen.

In het nieuwe contract worden niet langer meer beloftes gedaan over de uitkomst.

Koolmees gaat hier voorbij aan de verzekerde regelingen!

Perspectief vanuit de verzekeraar

Een (verbeterde) premieregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel voldoet al aan de doelstellingen van het pensioenakkoord:

- Eenvoudig uitlegbaar
- Betaalbaarheid opbouwfase onafhankelijk van rentestand (geen aanvullende koopsommen nodig)
- Beleggingsrisico voor rekening deelnemer
- Geen herverdeling van middelen tussen generaties
- Geen beloften over hoogte uitkeringen

Waarom dan toch de introductie van een leeftijdsonafhankelijke premie voor nieuwe deelnemers vanaf 2026?

Perspectief vanuit de verzekeraar

Gevolgen Pensioenakkoord voor bestaande premieregelingen:

1. *Overgang naar vlakke premie:*

Compensatie niet kostenneutraal op te lossen, geen buffers.

Rekening voor werkgever of een lager 'pensioen'

2. *Pensioengat bij verandering van baan:*

Nieuwe deelnemers direct in nieuw contract, dus te weinig premie voor 'volwaardig' pensioen

3. *Jong deelnemersbestand te duur voor werkgever:*

Versobering regeling door hoogte vlakke premie niet fiscaal optimaal
jongere ook geen 'volwaardig' pensioen

Perspectief vanuit de verzekeraar

Handhaving bestaande leeftijdsafhankelijke premieregeling voor huidige en nieuwe deelnemers leidt tot:

- Eenvoud; 1 regeling in plaats van 2
- Minder kosten; geen verschil in communicatie
- Rust op de werkvloer; gelijke werkzaamheden gelijke pensioenregeling

Hartelijk dank voor uw aandacht

Mr. Mirjam Koenes MPLA

mirjam.koenes@nn.nl

Controlevragen:

- Kan het besluit tot een nieuwe regeling worden genomen in 2025?
JA / NEE
- Wordt de werkgever wettelijk verplicht een transitieplan op te stellen?
JA / NEE
- Wordt de werkgever wettelijk verplicht een communicatieplan op te stellen?
JA / NEE
- Wordt de eerbiedigende werking van een bestaande DC-regeling beperkt in tijd?
JA / NEE