



**Pensioenakkoord
gooit pensioenstelsel
op zijn kop! Wie gaat
dat betalen?**

Na jaren van onderhandelen is er eindelijk op hoofdlijnen een akkoord bereikt over een nieuw pensioenstelsel. Op 5 juni werd het Pensioenakkoord gepresenteerd. Dit akkoord zal de komende jaren verder worden uitgewerkt. Wat betekent dit akkoord nu voor werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders? Hoewel de meeste details nog ontbreken, zijn de hoofdlijnen al wel duidelijk. Hieronder gaan we nader in op een aantal in het oog springende zaken uit het Pensioenakkoord, de mogelijke gevolgen en de acties die u nu al in gang moet zetten

Minder snelle stijging AOW-leeftijd heeft géén directe gevolgen voor pensioenregelingen

Ook in de toekomst blijft de AOW-leeftijd onzeker en afhankelijk van de levensverwachting. Als de levensverwachting met één jaar toeneemt, dan zal de AOW-leeftijd stijgen met 8 maanden. Voor pensioenregelingen in de tweede pijler heeft de vertraging van de stijging van de AOW-leeftijd echter geen directe gevolgen, ook (nog) niet voor de fiscale pensioenleeftijd in de tweede pijler. Deze blijft vooralsnog 68 jaar. Wel kan het invloed hebben op het moment waarop mensen uitdienst treden omdat ze pensionering willen aan laten sluiten op de AOW-leeftijd.

Afschaffen doorsneepremie en degressieve pensioenopbouw heeft verregaande gevolgen voor verzekerde pensioenregelingen

Tot op heden is de pensioentoezegging gebaseerd op tijdsevenredige opbouw en financiering. Tijdsevenredige pensioenopbouw heeft tot gevolg dat de pensioeninkoop voor jongere deelnemers goedkoper is dan voor oudere deelnemers vanwege de langere beleggingshorizon bij jongeren. Dit element wordt in het Pensioenakkoord losgelaten en vervangen door een voor iedereen gelijke premie-inleg gekoppeld aan degressieve - leeftijdsafhankelijke - pensioenopbouw. Jonge deelnemers kunnen op basis van een gelijke premie-inleg meer pensioen inkopen of opbouwen dan oudere deelnemers. Dit is een fundamentele wijziging van pensioen toezeggen en financieren! De keuze is gemaakt om van solidariteit naar individualiteit te gaan, van toegezegd pensioen dat voor iedereen gelijk is naar een toegezegde premie die voor iedereen gelijk is.

Het bovenstaande illustreert echter wel dat het Pensioenakkoord geschreven is vanuit de optiek van de (bedrijfstaking)pensioenfondsen en er weinig aandacht besteed lijkt te zijn aan hoe dit uit zal pakken voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij verzekeringsmaatschappijen, premiepensioeninstellingen of andere pensioenfondsen die een andere wijze van financieren kennen dan een doorsneepremie.

Gevolgen voor zowel premielast als pensioenresultaat

In het Pensioenakkoord is beschreven dat het (fiscale) uitgangspunt een uniforme premie zal zijn gebaseerd op de huidige (lage) marktrente en levensverwachting. Afhankelijk van de hoogte van de marktrente zou de uniforme premie ergens rond het niveau van circa 20-25%

van de pensioengrondslag kunnen uitkomen verwachtend wij.

Wat gaat hiervan het gevolg zijn? Veel werkgevers hebben op dit moment nog een middelloonregelingen tegen actuariële premie of een beschikbare premie toezegging gebaseerd op de 3% staffel. Voor het vervolg van deze paragraaf focussen wij op een beschikbare premieregeling, maar de conclusies zijn niet wezenlijk anders voor een middelloonregeling.

In het voorbeeld van de huidige 3% staffel en een uniform verdeeld deelnemersbestand bedragen de premielasten in enig jaar circa 18,2% van de pensioengrondslagsom. Overstappen naar een nieuwe uniforme premie zal voor veel werkgevers niet meteen een logische optie zijn omdat dit een aanzienlijke verhoging van de pensioenlasten betekent.

Maar wat is de alternatieve oplossing? Een kostenneutrale overgang, zijnde een uniforme premie gelijk stellen aan het huidige pensioenlasten van in dit voorbeeld 18,2% van de pensioengrondslagsom. Dit heeft als gevolg dat de werkgeverslasten bij overgang gelijk zullen blijven. Echter zal dit wel leiden tot grote verschuivingen in het pensioenresultaat van de deelnemers zoals het figuur illustreert op de laatste pagina.

In de figuur geeft de gele lijn weer wat het procentuele verschil is in te bereiken pensioenkapitaal voor deelnemers bij verschillende leeftijden op het moment van overgang naar het nieuwe stelsel op basis van kostenneutraliteit. Voor een 25-jarige deelnemer betekent dit dat op de pensioendatum het verwachte pensioenkapitaal bijna 15% hoger is dan in het huidige stelsel. Wij hebben dit in de zwarte lijn afgezet tegen het alternatief om over te gaan naar een verwachte maximale fiscale premie van 20% in dit voorbeeld.

In beide gevallen gaan jongere deelnemers er naar verwachting op vooruit, terwijl oudere deelnemers naar verwachting een lager pensioenkapitaal zullen bereiken op pensioendatum. Zij zullen in hun toekomstige jaren een lagere inleg ontvangen dan dat ze in de huidige systematiek hebben. Indien volledige compensatie van de verwachte achteruitgang in pensioenkapitaal vereist is, zullen de pensioenlasten gedurende de transitieperiode (veel) hoger zijn dan de eerder genoemde 18,2% van de pensioengrondslagsom.

De vraag is wie dat gaat betalen en op welke wijze wil een werkgever overgaan naar het nieuwe stelsel, op basis van kostenneutraliteit of pensioenneutraal?

Carrière-effecten en risico-overdracht

Twee andere nog weinig benoemde elementen bij overgang van de leeftijdsafhankelijke staffel naar een uniform premiepercentage voor alle leeftijden zijn het carrière-effect en de risico-overdracht vanwege een verschuiving van de premie-inleg naar jongere leeftijden.

Om met de laatste te beginnen. Indien het uitgangspunt bij het vormgeven van het nieuwe fiscale kader nog steeds een pensioenresultaat van 75% middelloon is, dan betekent dit dat het pensioenkapitaal op de pensioendatum in het nieuwe stelsel voor een groter deel uit rendement i.p.v. premie inleg bestaat. Immers er wordt een groter deel van de premie al op jongere leeftijd ingelegd en het uiteindelijke pensioenkapitaal bestaat uit de som van de ingelegde premies en behaalde rendementen (risico gevoelig). De overgang naar een nieuw stelsel voor beschikbare premiereregelingen op basis van een gelijk verwacht pensioenresultaat gaat hiermee gepaard met een aanvullende risico-overdracht naar de deelnemer. Deze risico-overdracht wordt vooralsnog niet betrokken in de genoemde compensatiemaatregelen voor het afschaffen van de doorsneepremie.

Het tweede element betreft het individuele carrière-effect. Doordat in het nieuwe stelsel ten opzichte van de huidige situatie, meer premie wordt ingelegd bij lage leeftijden en minder bij hoge leeftijden ontstaan er opmerkelijkere verschillen door individueel carrièreverloop dan nu het geval is.

- Carrière sprongen op latere leeftijd zullen in het nieuwe stelsel tot een lager pensioenkapitaal leiden ten opzichte van het huidige stelsel.
- Carrière sprongen op jongere leeftijd zullen in het nieuwe stelsel tot een hoger pensioenkapitaal leiden ten opzichte van het huidige stelsel.

Het eerste effect kan bij een zeer steil carrière verloop op latere leeftijd tot wel 10% minder pensioenkapitaal opleveren in het nieuwe stelsel in vergelijking met het huidige stelsel.

Werk aan de winkel voor werkgevers!

Samenvattend constateren we dat de exacte kaders en uitgangspunten bij een leeftijdsafhankelijke premie-

inleg voor beschikbare premiereregelingen op dit moment nog onduidelijk zijn. We constateren wel een aantal belangrijke vragen, die beantwoord zullen moeten worden tijdens de nadere uitwerking in wet- en regelgeving en reeds in dit stadium actie vragen van werkgevers:

- Hoe en over welke periode wordt de leeftijdsafhankelijke premie vastgesteld? Inventariseer uw huidige pensioenovereenkomst en werknemersbestand en denk na over welke uitgangspunten voor u belangrijk zijn bij de transitie naar het nieuwe stelsel.
- Wat is het gevolg van de risico-overdracht naar deelnemers toe waarbij een groter deel van het pensioenkapitaal zal afhangen van de gerealiseerde rendementen tijdens de opbouwfase? Vindt u het van belang dat uw werknemers hiervoor een aanvullende compensatie dienen te krijgen?
- Wat is het gevolg van het grotere effect van carrièreverloop op individuele pensioenresultaten? Stel vast wat de gemiddelde carrièrepatronen in uw onderneming zijn aan de hand van uw huidige salarisgebouw en onderzoek welke impact dit mogelijk kan hebben in het nieuwe stelsel.

Compensatie gemiste pensioenopbouw

Zoals hierboven al beschreven is in het Pensioenakkoord tevens overeengekomen dat deelnemers op voldoende wijze gecompenseerd zullen worden. Op dit moment rijzen de volgende vragen bij een nadere invulling van een compensatiemaatregel:

- Compenseren kost geld, wat heeft de werkgever daar voor over? Het Pensioenakkoord is meer toegespitst op de situatie van pensioenfondsen waarbij in beginsel meerdere bronnen aanwezig zijn voor het financieren van een compensatiemaatregel vergeleken met verzekerde pensioenregelingen of beschikbare premiereregelingen waarbij deze bronnen ontbreken. Deze pensioenregelingen kennen geen buffers en solvabiliteitsopslagen in de premie en de uitvoerders kennen geen contractuele verplichting om de compensatie te vergoeden. Het gevolg zal zijn dat de compensatie voor rekening komt van de werkgever en werknemers.
- Is het evenwichtig om collectieve buffers bij pensioenfondsen in te zetten als een van de bronnen voor compensatie? Voor zover deze buffers al aanwezig zijn, behoren deze buffers toe aan het collectief. Eenzijdig inzetten van deze buffers voor de financiering van een compensatiemaatregel doet ons

inziens afbreuk aan een evenwichtige belangenbehartiging omdat inactieve deelnemers en gepensioneerden ook een deel van de buffers mogen claimen.

- Hoe wordt de compensatieperiode vormgegeven? In het Pensioenakkoord wordt gesproken over een zo kort mogelijke transitieperiode. Het is op dit moment nog niet bekend wat 'zo kort mogelijk' inhoudt. Gegeven de omvang van de een eventuele compensatie zal het voor veel werkgevers de voorkeur genieten dit over meerdere jaren uit te smeren.
- Wie maken er aanspraak op compensatie? Alle deelnemers of alleen de bestaande deelnemers? In het laatste geval zal dit gevolgen hebben voor de mobiliteit op de arbeidsmarkt hetgeen vanuit macro-economisch oogpunt zeer ongewenst is.

Twee soortenpensioencontacten vereisen keuze en uitwerking gevolgen

Voor pensioenen in de tweede pijler worden in het Pensioenakkoord twee contractvormen benoemd. De eerste is de bestaande premieovereenkomst met opbouw van individueel pensioenvermogen en collectieve risicodeling in de uitkeringsfase. Deze contractvorm is niet nieuw, maar wel nieuw voor veel pensioenfondsen. In deze contractvorm kan de premie enerzijds aangewend worden om een kapitaal op te bouwen of anderzijds om direct pensioen in te kopen.

Daarnaast wordt er een nieuwe contractvorm geïntroduceerd voor pensioenfondsen. In dit nieuwe contract is er ook sprake van een premieovereenkomst maar wordt de premie inleg aangewend voor een meer voordelige inkoop dan nu het geval is. Een uitkeringsovereenkomst waarbij een bepaalde pensioenopbouw geambieerd wordt is niet meer mogelijk in het nieuwe stelsel. Er hoeven op deze wijze geen buffers te worden gevormd en er kan gekort en geïndexeerd worden op basis van een dekkingsgraad van 100%.

Het Pensioenakkoord stuurt aan op het 'invaren' van de bestaande pensioenaanspraken in deze tweede contractvorm. De exacte wijze waarop, dient nog nader te worden ingevuld. Daarnaast zal gelden dat nieuwe pensioenaanspraken tegen de actuele markttrente zullen moeten worden ingekocht. Premiedemping op basis van verwacht rendement of rentemiddeling waar veel pensioenfondsen op dit moment gebruik van maken zal

niet meer mogelijk zijn. Dit laatste heeft tot gevolg dat voor pensioenfondsen die nu een gedempte premie hanteren er een grote kans is dat er minder pensioenopbouw kan plaatsvinden.

Werkgevers, sociale partners en pensioenfondsen moeten een keuze maken tussen beide contractvormen. Voor werkgevers is de eerste contractvorm de norm. Het betekent hoe dan ook een wijziging van de pensioentoezegging en werkgevers dienen hier dan ook voldoende tijd voor uit te trekken.

Pensioenfondsen dienen eveneens een keuze te maken tussen de twee contractvarianten. Dit betekent nu al de dialoog aangaan met sociale partners en inzichtelijk maken in hoeverre de twee contractvarianten verschillen met het huidige contract.

Wijziging pensioenovereenkomst en medezeggenschap

Zoals aangegeven dient iedere pensioenregeling te worden aangepast aan het Pensioenakkoord. Om de pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer te kunnen wijzigen dient de werknemer hiermee in te stemmen, tenzij er een gerechtvaardigd beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding kan worden gedaan. Dit is het geval wanneer er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Heeft een werkgever een Ondernemingsraad (OR) dan dient deze in te stemmen met de wijziging van de pensioenovereenkomst. Dit geldt ook voor wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst. Voor overige wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst heeft de OR adviesrecht, in plaats van instemmingsrecht.

Van belang is te realiseren dat een akkoord van de OR niet de individuele instemming van de werknemer kan vervangen. De werkgever moet derhalve naast de instemming van de OR ook de instemming van de werknemer hebben.

De instemming van de OR en de werknemer is echter niet nodig indien de pensioenafspraken worden gemaakt in een cao. Dit geldt ook voor de wijziging van een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsenregeling.

Hierbij wordt de inhoud van de pensioenregeling bepaald door de werkgeversorganisaties en de vakbonden.

Actie vereist...

Het Pensioenakkoord is er! Hoewel nog veel uitgewerkt dient te worden, is actie vereist de komende tijd! Er zijn grote gevolgen voor het HR- en pensioenbeleid.

Werkgevers moeten nu al beginnen met:

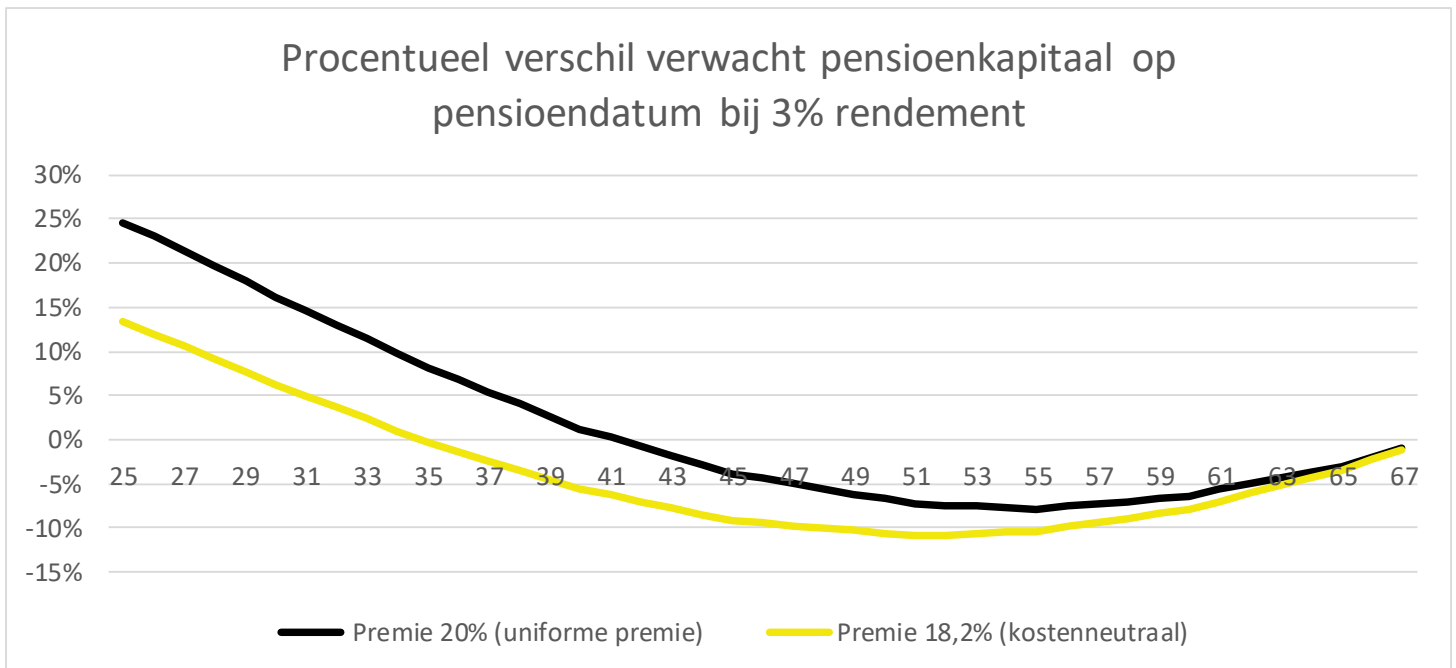
- inventariseren en in kaart brengen wat de doelstellingen zijn bij de huidige pensioenovereenkomst;
- In kaart brengen van de wijze van financiering van de pensioenovereenkomst;
- Inzichtelijk maken wat de dynamiek van het deelnemersbestand en salarishuis is;
- Onderzoeken eventuele compensatiemogelijkheden.

Pensioenfondsen moeten starten met:

- Aangaan dialoog met sociale partners om te bezien of ze de nieuwe contractvariant zoals beschreven in het Pensioenakkoord kunnen uitvoeren;
- In kaart brengen gevolgen overgang;
- Onderzoeken optie tot 'invaren' reeds opgebouwde aanspraken.

Voor zowel werkgevers als pensioenfondsen is het devies dus om al in een vroegtijdig stadium in actie te komen: pensioen verandertrajecten hebben een lange doorlooptijd en er zijn vele belanghebbenden bij betrokken. Onze pensioenspecialisten van EY Actuarissen en HVG Law zijn u hierbij graag van dienst. Neem hiervoor contact op met een van onderstaande contactpersonen.

Figuur 1: Procentueel verschil pensioenkapitaal



Contact:

Bianca van Tilburg
HVG Law LLP
T: +31 6 2908 38 12
E: bianca.van.tilburg@hvglaw.nl

Contact:

Joost Csik
EY Actuarissen
T: +31 6 2125 11 99
E: Joost.csik@nl.ey.com

HVG Law

Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt.

Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.

hvglaw.nl

HVG Law LLP is een limited liability partnership opgericht naar het recht van Engeland en Wales en geregistreerd bij Companies House onder registratienummer OC335658 en is geregistreerd bij het Nederlandse handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24433164.

© 2019 HVG Law LLP

Deze publicatie is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie aanvaardt HVG Law geen aansprakelijkheid, evenmin kunnen aan de inhoud van deze publicatie rechten worden ontleend.