

Update Nieuwsbericht Pensioen 3 juni 2020

Afgelopen periode zijn er volop artikelen in de media verschenen over de toekomst van het pensioenstelsel. Een aantal daarvan is hier terug te lezen:

In [de Volkskrant](#)

Het [Financieele Dagblad](#)

[De Telegraaf](#)

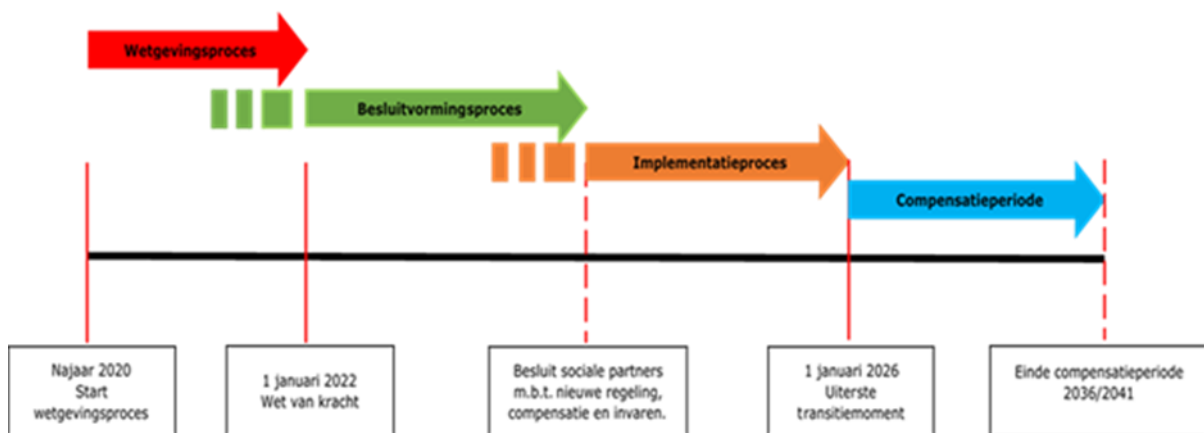
[De Trouw](#)

[NOS](#)

Het proces op hoofdlijnen:

- Sinds juni 2019 overlegt de Stuurgroep over de uitwerking van het pensioenakkoord. De Stuurgroep heeft het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) opdracht gegeven een Hoofdlijnennotitie op te stellen over de vernieuwing van het pensioenstelsel aan de hand van de gesprekken en onderhandelingen. Deze notitie wordt half juni naar de Tweede Kamer gestuurd.
- Op vrijdag 29 mei heeft de stuurgroep (van kabinet, vakbonden en werkgeversorganisaties) vergaderd over alle onderdelen van de pensioenvernieuwing.
- Na 29 mei is er nog ruimte gereserveerd voor een extra stuurgroep, bestuurlijke overleggen c.q. onderhandelingen tussen kabinet, werkgevers en werknemers om eventueel resterende geschilpunten op te lossen.

Het beoogde tijdpad daarna is als volgt:



Het proces binnen de FNV

De Tweede Kamer wil nog voor het zomerreces met de minister van SZW in debat over de hoofdlijnen van het nieuwe pensioenstelsel. De minister zal de Tweede Kamer voordien een Hoofdlijnennotitie sturen. Die Hoofdlijnennotitie beschrijft de uitwerking van het pensioenakkoord, als de partijen in de stuurgroep, het kabinet, werknemers en werkgevers, hier uit zijn gekomen.

In de stuurgroep is afgesproken dat deze uitwerking zal worden getoetst aan de doelen die in het Pensioenakkoord zijn overeengekomen.

De doelen, zoals beschreven in het pensioenakkoord, zijn:

- Eerder zicht op indexatie
- 80% middenloos na ruim 42 jaar werken moet een haalbare ambitie blijven

- Uitgebreide risicodeling voor een beter pensioenresultaat voor iedereen
- Geen pech-en-geluk-generaties
- Behoud huidige verplichtstelling
- Oude en nieuwe rechten in één fonds
- Compensatie afschaffing doorsneesystematiek
- Ook voor (DC)regelingen bij verzekeraars, APF, PPI en OPF-en

De behandeling van de uitwerking van het Pensioenakkoord in het Ledenparlement (LP) zal plaatsvinden op dinsdag 16 juni. Voorafgaand zullen er voor het LP en de sectorraden digitale bijeenkomsten georganiseerd worden om iedereen zo goed mogelijk en in alle openheid te informeren. Tussentijds zijn de vorderingen van de uitwerking steeds besproken in speciaal daarvoor ingerichte klankbordgroepen en de Commissie Pensioenen van het Ledenparlement. Het LP is regelmatig bijgepraat.

Op 11 juni is er een Landelijk Webinar Pensioen FNV voor alle leden en niet-leden gepland. FNV-vicevoorzitter en pensioenonderhandelaar Tuur Elzinga praat dan iedereen die wil bij over de laatste stand van zaken.

Aanmelden kan via een link op de website: www.fnv.nl/goedpensioen

Hoe gaat het nieuwe pensioencontract er uitzien?

Wat vooraf ging: het Pensioenakkoord

Het pensioenakkoord kwam een jaar geleden - in juni 2019 - op hoofdlijnen tot stand. Het bevatte onder meer afspraken over de AOW-leeftijd, over meer mogelijkheden voor vroegpensioen, over flex en pensioen. Het gaf richting voor het pensioenstelsel voor de toekomst. Het afgelopen jaar hebben kabinet, werkgevers en werknemers (sociale partners) hard gewerkt aan de uitwerking van dit hoofdlijnenakkoord.

Een noodzakelijke verbouwing

De uitwerking van het pensioenakkoord was een ingewikkeld maar noodzakelijk proces. In het huidige pensioencontract mist iedereen al jarenlang indexatie. Mensen krijgen ieder jaar hetzelfde bedrag in euro's, maar daarvoor kan men steeds minder boodschappen doen. Ook de pensioenopbouw van werkenden mist deze indexatie. Bovendien is dat bedrag geen harde garantie: voor veel mensen is de kans steeds groter dat binnenkort hun pensioen moet worden verlaagd. Doordat er rekening moet worden gehouden met een zeer lage rente zijn dekkingsgraden de afgelopen jaren steeds verder gedaald. Rendementen die wel worden gehaald gaan daardoor eerst naar het aanvullen van de buffers en niet naar de pensioenen van de mensen. Daarom is er gezocht naar een stelsel dat toekomstbestendig is, dat past bij ontwikkelingen in de maatschappij en economie, in demografie en arbeidsmarkt, en dat wel sneller de behaalde rendementen ten goede kan laten komen van de pensioenen.

In het pensioenakkoord werd een nieuw contract voorgesteld, de SER-variant. Deze variant ging uit van variabele aanspraken, waarbij de nominale zekerheid werd losgelaten. De waardering van de aanspraken was op basis van de marktrente met een schatting voor de lange rente. Er werd sneller geïndexeerd, en sneller gekort. Tijdens de uitwerking van het pensioenakkoord is besloten tot een andere invulling van de SER-variant. De variabele aanspraken die met het contract in het SER-advies worden opgebouwd, zouden even rentegevoelig zijn als aanspraken in de huidige uitkeringsovereenkomst. Het werken met aanspraken, ook al zijn deze variabel, kan bovendien bij deelnemers verkeerde verwachtingen wekken over het te verwachten pensioen. Een toegekende

aanspraak die voortdurend meebeweegt met beleggingsrendementen, de rente en de ontwikkeling van de levensverwachting, is lastig uit te leggen. Er was dus een nieuwe invulling nodig die beter bijdraagt aan de in het pensioenakkoord geformuleerde doelen.

Een mix van oude en nieuwe elementen

Het nieuwe stelsel houdt vast aan een aantal vertrouwde basisprincipes. We blijven voor ons aanvullend pensioen vasthouden aan een kapitaal gedekt stelsel, er wordt dus van te voren geld ingelegd. En ook een levenslange uitkering, risicodeling tussen de generaties, solidariteit, de mix van collectieve en individuele elementen en verplichte deelname zijn sterke elementen van ons stelsel en willen we behouden.

Werkenden krijgen voortaan echter meer inzicht in het opgebouwde vermogen, en het perspectief van wat daar bij hoort in de toekomst. In de uitwerking van het pensioenakkoord is nadrukkelijk gekeken hoe risico's zo goed mogelijk kunnen worden gedeeld. En hoe je dus pech- en gelukgeneraties kan voorkomen en pensioenen stabiel en betrouwbaar kunt maken.

Er gaan daarmee ook belangrijke dingen veranderen. Resultaten zullen vaker fluctueren, zowel in positieve (meer rendement) als in negatieve zin (een negatief rendement) en bij jongeren meer dan bij gepensioneerden. Onder aan de streep levert het meer pensioen op dan in het huidige pensioencontract. Er komt een mogelijkheid om op pensioendatum 10% van het opgebouwde pensioenvermogen op te nemen. Daarnaast krijgen Zzp-ers makkelijker toegang tot het pensioenstelsel, voor hen wordt pensioenopbouw in het nieuwe stelsel gemakkelijker gemaakt.

Oog voor verschillende doelgroepen en leeftijdscategorieën

Dit akkoord is de uitkomst van een complex proces. Er lagen allerlei dilemma's voor die bovendien per leeftijdscategorie verschillend uitpakken. Zo zal bijvoorbeeld het loslaten van de doorsneesystematiek relatief zwaar drukken op mensen in het midden van hun loopbaan. Dergelijke gevolgen vragen om een eerlijke overgang, zodat wordt voorkomen dat de overgang naar een nieuw stelsel resulteert in pech- en gelukgeneraties. Dit is tevens in het pensioenakkoord afgesproken.

Het resultaat: een toekomstbestendig stelsel dat vertrouwen biedt aan iedereen

Met deze uitwerking wordt voor alle generaties uitzicht geboden op een goed inkomen voor de oude dag. Het verdeelt op een realistische wijze en zo eerlijk mogelijk de lasten en lusten. Het stelsel gebruikt de kracht van het collectief en van solidariteit. Het nieuwe stelsel is meer transparant over de te verwachte resultaten voor de toekomst, waarbij de risico's tussen de verschillende groepen deelnemers evenwichtig worden verdeeld.

Kernelementen nieuw pensioencontract:

- Pensioen blijft collectief en solidair. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde: werkgevers en werknemers regelen dit samen, bepalen een pensioenambitie en leggen hiervoor samen geld opzij;
- Dat geld wordt belegd; zo kunnen pensioenfondsen er meer van maken. Er zitten ook risico's aan. Deze risico's worden samen gedeeld. Hierdoor worden 'pech- en gelukgeneraties' voorkomen;
- Pensioen beweegt meer direct mee met de economie: soms wordt het wat meer, soms wat minder; er wordt wel voor gezorgd dat de schommelingen vooral bij ouderen en gepensioneerden niet te groot worden, er is een reserve voor onverwachte tegenvallers;
- Iedereen kan altijd zien hoeveel pensioen hij of zij kan verwachten, en;
- Iedereen kan altijd zien hoeveel er opzij is gezet voor het pensioen.

Wat houden de nieuwe regels in?

a. Pensioenpremie

Iedereen in een sector of bedrijf met hetzelfde salaris zet evenveel geld opzij voor pensioen. Of je nu jong of oud bent. Maar pensioenfondsen kunnen het geld van jongere werknemers langer beleggen dan het geld van werknemers die vlak voor hun pensioen staan. Hoe langer je kunt beleggen en dus rendement kan halen, hoe hoger het bedrag meestal wordt. Daarom levert een euro die een jonge werknemer inlegt uiteindelijk meer pensioen op dan een euro die een oudere werknemer inlegt.

b. Van pensioenvermogen naar pensioen

Werkgevers en werknemers maken afspraken over de gewenste hoogte van het pensioen in hun sector of bedrijf. Daarbij wordt ook vastgelegd hoe hoog de premie wordt die naar verwachting nodig is om die pensioendoelstelling te realiseren. Zij zetten dus samen geld opzij voor het pensioen. In de cao of in de arbeidsovereenkomst staat welk deel van de premie de werknemer betaalt en welk deel de werkgever betaalt. Het geld dat werkgevers en werknemers betalen gaat in het pensioenvermogen. In dat pensioenvermogen zit het geld van alle gepensioneerden en werknemers, ook van de werknemers die ergens anders zijn gaan werken en geen geld meer opzij zetten in het pensioenfonds. Naast dit pensioenvermogen is een reserve, voor het opvangen van tegenvallers.

Pensioenfondsen beleggen het pensioenvermogen en de extra reserve. Met beleggen wil je het vermogen laten groeien, dat doe je door risico te nemen. Vaak is dat beleggingsresultaat positief, maar het zal ook zeker voorkomen dat het resultaat negatief zal zijn. In die jaren neemt het vermogen af. In een pensioenfonds worden deze risico's en rendementen gedeeld met elkaar. Je kan hierdoor risico's beter verdelen. Daardoor wordt het uiteindelijke pensioen van iedereen beter dan als iedereen individueel belegt.

Het resultaat van de beleggingen wordt verdeeld over het pensioenvermogen van de werknemers, de mensen die hun pensioen bij het pensioenfonds hebben achtergelaten en de gepensioneerden in een fonds. Dus het geld dat erbij is gekomen of eraf is gegaan, verdelen we over iedereen of je jong bent of oud en al een pensioenuitkering krijgt. Dit rendement (de plussen en de minnen) wordt zo verdeeld dat het (verwachte) pensioen van iedereen ongeveer hetzelfde stijgt of daalt.

Iedereen heeft een eigen aandeel in het collectieve pensioenvermogen. Op basis van het pensioenvermogen, de toekomstig te verwachten premies en afgesproken scenario's laat het pensioenfonds of de pensioenuitvoerder (bijvoorbeeld een verzekeraar) zien wat de pensioenuitkering kan worden. Maar dit is –zeker voor jongeren- ver in de toekomst. De pensioenuitkering is dan ook een verwachting. Om dat te benadrukken zal niet alleen het meest voor de hand liggende scenario worden getoond, maar ook als de economie tegen zit of als het juist beter gaat dan we nu verwachten. Voor jongeren zullen de schommelingen groot zijn. Het pensioen van gepensioneerden schommelt ook. Dat vinden gepensioneerden vaak niet prettig omdat dit direct effect heeft op het besteedbaar inkomen. Het pensioenfonds kan dan maatregelen nemen zodat de schommelingen niet te groot worden.

c. Hoe dichter bij je pensioen, hoe kleiner de schommelingen

Oudere werknemers en gepensioneerden willen vaak dat hun verwachte pensioen zo min mogelijk schommelt. Daarom zal er geprobeerd worden om te voorkomen dat er grote en onverwachte tegenvallers zijn. Dit kan door de resultaten van beleggingen te verdelen en door een reserve aan te leggen.

d. Schommelingen voor iedereen zo klein mogelijk te houden kan op twee manieren

- Een reserve voor tegenvallers

Zijn de rendementen fors negatief? Dan kunnen pensioenfondsen geld uit de reserve verdelen. Zolang iemand bij een pensioenfonds zit, heeft hij hier voordeel van. Dit geldt dus ook als iemand net bij een pensioenfonds komt. Er worden vooraf afspraken gemaakt over hoe deze reservepot gevuld gaat worden en over situaties waarin pensioenfondsen geld uit de reservepot kunnen verdelen over de deelnemers in het fonds.

- De pensioenuitkering niet in één keer verhogen of verlagen

Is er minder rendement dan verwacht, en worden de pensioenuitkeringen daardoor lager? Dan wordt die tegenvaller over een aantal jaren verdeeld. De pensioenen worden dus niet in één keer veel lager, maar een aantal jaren achter elkaar ieder jaar een beetje. Het omgekeerde geldt ook. Als het economisch meezit, wordt de meevaller ook over een aantal jaren verdeeld. De plussen en de minnen worden met elkaar verrekend, waardoor de pensioenuitkering stabiel wordt.

Van de oude naar de nieuwe regels

Er wordt nog onderzocht hoe de nieuwe regels voor alle pensioenen kunnen gaan gelden. We willen immers dat iedereen hiervan kan profiteren. Ook wordt nog gekeken of en welke groepen er op achteruit gaan en hoe dat kan worden aangevuld. Daarnaast is nog de vraag wanneer het nieuwe stelsel in kan gaan en hoe we handelen tot die tijd.

Deze informatie wordt binnenkort aangevuld.

Vergelijking verschillende contracten

SER-variant	Verkenningcontract	WVP contract
Premieregeling	Premieregeling	Premieregeling
Opbouw in aanspraken (rekenrente en dekkingsgraad)	Opbouw in vermogen	Opbouw in vermogen
Verdiscontering aanspraken met risicovrije rente	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Collectief beleggingsbeleid	Collectief beleggingsbeleid	Individuele potjes met life cycle
Leenrestrictie opgeheven	Leenrestrictie opgeheven	Leenrestrictie niet opgeheven
Eén collectief (geïntegreerde opbouw- en uitkeringsfase)	Eén collectief (geïntegreerde opbouw- en uitkeringsfase)	Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase
Risicovrije rente discontovoet (ook bij bepaling hoogte uitkering)	Ruimte om te rekenen met een (prudent) projectie-rendement	Ruimte om te rekenen met een (prudent) projectie-rendement
Deling renterisico jong/oud	Deling renterisico jong/oud kan worden opgeheven	Geen deling renterisico jong/oud

Uniforme toedeling rendementen	Gerichte toedeling rendementen en renterisico	Gerichte (individuele) toedeling rendementen op basis van life-cycle
Intergenerationele risicodeling via dekkingsgraad	Intergenerationele risicodeling via solidariteitsreserve	Geen intergenerationele risicodeling

Zwaar werk / Duurzame inzetbaarheid

Hieronder volgt een korte samenvatting van alle aspecten die samenhangen met het dossier Zwaar werk / duurzame inzetbaarheid:

- AOW:
 - Temporisering van AOW-leeftijd van 67 jaar is geregeld en per 1 juli 2019 gepubliceerd in het staatsblad.
 - Vervanging van 1-op-1 koppeling door systematiek waarbij 1 jaar stijging levensverwachting wordt vertaald in 8 maanden langer werken en 4 maanden langer pensioen moet nog als wetsvoorstel worden ingediend.
- 45 dienstjaren:
 - Onderzoeksvragen zijn vastgesteld, kort samengevat: a/ wat telt als dienstjaar? b/ zijn de benodigde gegevens te achterhalen? c/ sluiten de uitkomsten van de onderzoeken aan bij de beoogde doelgroepen?
 - Eerste uitkomsten onderzoek worden verwacht voor het einde van 2020. Bestuurlijke weging uitkomsten kan pas daarna plaatsvinden.
- Lumpsum:
 - De uitkering ineens bij pensionering van 10 % van de pensioenaanspraken is uitgewerkt in een concept wetsvoorstel. Wij voorzien op dit punt geen knelpunten.
- RVU-regeling:
 - De uitgangspunten voor de regeling zijn uitgewerkt in een concept wetsvoorstel (max. 3 jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd, max. uitkering per jaar gebruteerde netto AOW voor alleenstaande (voor 2020 is dat € 21.200), sociale partners stellen samen in de cao vast voor wie de regeling van toepassing is).
 - Er ligt nog één wens van de FNV: het mogelijk maken om bij deelname aan de regeling toch één dag aan het werk te blijven (waardoor minder aanvulling bovenop de uitkering nodig is): dit kan mogelijk via een amendement in de Tweede Kamer geregeld worden.
- Extra pensioenopbouw uit toeslagen:
 - Hiervoor is nog geen voorstel vanuit SZW gekomen. Dit wordt door de FNV ingebracht bij de Stuurgroep.
- Subsidieregeling 4 x € 200 miljoen:
 - Contouren voor de subsidieregeling zijn gereed (wie kan aanvragen, subsidie voor zowel duurzame inzetbaar als voor eerder stoppen, sectoren met veel zwaar werk krijgen relatief meer subsidie).
 - Er ligt nog wel een vraagstuk rond de uitvoering: wij willen graag aanvragen op cao-niveau en SZW wil graag aanvragen op sectorniveau. Mogelijk kan een commissie van de StvdA als voorportaal dienen ter ontlasting van het subsidieloket bij SZW. Dit moet nog besproken worden in de Stuurgroep van de StvdA.

Pensioen voor alle werkenden

Hieronder volgt een korte samenvatting van alle aspecten die samenhangen met het dossier Pensioen voor alle werkenden

- Witte Vlekken:
Dit zijn werknemers die geen pensioen opbouwen. Er is een werkgroep bij de Stichting van de Arbeid ingesteld die een rapport heeft opgesteld. Dit rapport is genaamd: Voorstellen om het gemis aan pensioenopbouw onder werknemers tegen te gaan.
Het rapport is besproken met de klankbordgroep en zal binnenkort naar de agendacommissie van de StvdA gaan.
In het rapport is een analyse van de Witte Vlek opgenomen, daarin wordt de grootte van de Witte Vlek omschreven en waar de Witte Vlek het grootste is. Verder is aangegeven hoe de Witte Vlek verkleind kan worden. Daarbij wordt het meest effectieve middel (namelijk een algehele verplichting om pensioen aan te bieden aan werknemers) niet als instrument geïntroduceerd. Dit is met opzet gedaan, enerzijds omdat dit de discussie zal verlammen, anderzijds dat wordt verondersteld dat een verplichting op dit moment niet haalbaar is.
De oplossing wordt gezocht bij:
 - de werkgevers(organisaties) (door: bewustwording / eventueel geholpen door extra informatie / kleine ondernemingen helpen met guidance om een pensioenregeling te ontwerpen zonder dat er teveel advieskosten bij komt kijken.
 - De werknemers(organisaties) (door: afsluiten van pensioenregelingen bij werkgevers waar je overleg mee hebt / informatie geven aan werknemers / sectorvorming bevorderen bij nieuwe bedrijfstakken)
 - Pensioenfondsen (door: verplichting nog nauwkeuriger omschrijven en uitvoeren / openstellen voor vrijwillige aansluiting)
 - Overheid en KvK (door: informeren / verwijzen van (nieuwe) werkgevers naar een eventueel verplicht gesteld pensioenfonds/handhaven sectorcodes voor uitvoeren van verplichtstelling)
 - Werknemers (nadrukkelijk en vaker informeren indien er geen pensioenregeling van toepassing is/informeren / informeren hoe een pensioenregeling tot stand kan komen)
- Zzp en Pensioen:
Er is in het pensioenakkoord afgesproken dat er wordt onderzocht hoe Zzp-ers pensioen kunnen opbouwen binnen een pensioenfonds. Nu is deze mogelijkheid voor Zzp-ers binnen een pensioenfonds beperkt. Dit kan nu alleen indien de Zzp-er als werknemer pensioen heeft opgebouwd bij een pensioenfonds én hij of zij moet dat aanvragen binnen zeer korte tijd nadat het arbeidscontract (en daardoor de pensioenopbouw bij het pensioenfonds) is gestopt, meestal binnen 6 maanden. Niet alle pensioenfondsen bieden de mogelijkheid tot voortzetten pensioenopbouw aan, daarnaast is de termijn van voortzetting ook beperkt in aantal jaren. In de wet is opgenomen dat de voortzetting niet langer dan 10 jaren mag duren, een pensioenfonds kan kiezen om een kortere periode aan te bieden.

Het onderzoek zal in de loop van dit jaar opgepakt worden. Daarnaast is al eerder een experiment opgezet. Dit betreft een beperkt aantal pensioenfondsen. Zij willen binnen hun eigen sector in de praktijk onderzoeken hoe zij Zzp-ers binnen hun pensioenfonds pensioen kunnen bieden. Dit geldt dan voor Zzp-ers die binnen de sector werken, maar misschien nooit pensioen bij het pensioenfonds heeft opgebouwd. Het gaat over opt-out experimenten en over opt-in experimenten. Het kan zeer waardevol zijn voor de sector om de verschillende ervaringen te kunnen evalueren. Omdat (ook) deze experimenten binnen de huidige wetgeving niet mogelijk zijn, moet wetgeving komen om de

experimenten mogelijk te maken. Daarnaast blijkt nog een fiscaal probleem en een AVG probleem, deze moeten worden opgelost voordat de experimenten van start kunnen gaan.