

Het Pensioenakkoord: polderkolder in Nederland pensioenland

MR. JOS GIELINK CPL
WERKZAAM BIJ BERGAMIN & GIELINK PENSIOENRECHTADVIES B.V.

Op 19 september heeft FNV Bondgenoten te nauwer nood ingestemd met het gewijzigde pensioenakkoord. De tweede versie van het akkoord heeft uiteindelijk voldoende steun in het parlement en bij sociale partners gekregen. De FNV was echter tot op het bot verdeeld en in al het gekrakeel werden termen als ‘casinopensioen’ niet geschuwd om de interne strijd (want daar had het alle schijn van) te beslechten. Een buitengewoon trieste zaak, want uiteindelijk zijn de enorme financiële belangen van de pensioengerechtigden een meer inhoudelijke discussie waard. Hopelijk worden uit dit dossier wijze lessen getrokken, want dit proces is niet voor herhaling vatbaar.



HET PENSIOENAKKOORD OP HOOFDLIJNEN

Het pensioenakkoord is een nagenoeg integrale herziening van het Nederlandse pensioenstelsel, met ingrijpende gevolgen voor aanvullende pensioenregelingen, de AOW en de individuele inkomensvoorzieningen in de derde pijler. Het betreft arbeidsvoorwaardelijke en fiscale maatregelen, ingrepen op het gebied van sociale zekerheid, arbeidsrecht en een geïntegreerde aanpak om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers fors te verhogen. Het akkoord is taakstellend voor overheid én sociale partners.

Het pensioenakkoord bevat afspraken tussen regering en sociale partners, die beogen de overheidsfinanciën te verbeteren, het stelsel van aanvullende pensioenen schokbestendiger te maken en de AOW en de aanvullende pensioenen aan te passen voor de effecten van de stijgende levensverwachting.

Hierna zullen de belangrijkste onderwerpen worden behandeld.

AOW

De AOW-leeftijd wordt gekoppeld aan de levensverwachting

De AOW-leeftijd wordt elke vijf jaar aangepast aan de toename van de levensverwachting. De gemiddelde levensverwachting op 65 jaar van 2000-2009 wordt hiervoor als referentieperiode gebruikt. Als gevolg hiervan zal de AOW-leeftijd in 2020 stijgen naar 66 jaar. Indien de levensverwachting wederom stijgt ten opzichte van de referentieperiode, dan zal ook weer de AOW-leeftijd stijgen. In 2015 wordt vastgesteld of de pensioenleeftijd per 2025 omhoog moet naar 67 jaar.

Flexibilisering van de AOW

Het is mogelijk om tegen een kortingspercentage eerder met pensioen te gaan dan de gestelde AOW-leeftijd. Ook is het mogelijk om langer door te werken. Bij een jaar eerder stoppen met werken geldt een actuariële korting van 6,5%, bij een jaar langer doorwerken een actuariële opslag van 6,5%. Eerdere opname van de AOW is niet mogelijk indien de AOW plus het aanvullend pensioen nog recht geeft op bijstand gedurende de (vervroegde) pensioenperiode.

Verhoging van de AOW

De AOW zal jaarlijks tot 2028, naast de gebruikelijke indexatie, extra worden verhoogd met 0,6% van het huidige AOW-niveau van een gehuwde. Daarnaast wordt er een inkomensafhankelijke ouderenkorting geïntroduceerd die gericht is op lage inkomens. Deze heffingskorting bedraagt € 300 en wordt voor inkomens vanaf € 18.000 geleidelijk afgebouwd met 5%. Door de verhoging van de AOW en de inkomensafhankelijke ouderenkorting zorgt het eerstelijerpensioen voor een robuuster fundament voor de oudedagsvoorziening.

AANVULLENDE PENSIOENEN: BEPERKING WITTEVEENKADER

In het Witteveenkader wordt de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de levensverwachting die daardoor stijgt naar 66 jaar in 2013 en 67 jaar in 2015. Ook blijft er een directe koppeling tussen de franchise en de verhoging van het AOW-pensioen. De opbouwpercentages blijven gelijk.

De wens van sociale partners is dat het fiscale kader voldoende ruimte biedt voor de inpassing van het nieuwe pensioencontract. Het nieuwe contract kenmerkt zich onder andere door afhankelijkheid van de ontwikkeling van rendementen en levensverwachting en de mogelijkheid dat financiële meevallers behouden blijven voor het collectief. Het kabinet is daarom bereid in de komende periode te onderzoeken hoe een passend en eenduidig Witteveenkader, dat hieraan tegemoet komt, kan worden gerealiseerd. Hierover zal overleg worden gevoerd met sociale partners. Daarbij dient te worden voldaan aan een aantal voorwaarden. Ten eerste moet de budgettaire opbrengst van de aanpassing van het fiscale kader uit het Regeerakkoord behouden blijven. Ook dient sprake te blijven van een generiek kader waaraan op individueel niveau getoetst kan worden. Ten slotte moet het fiscale toezicht op de ingepaste nieuwe contracten uitvoerbaar zijn voor de Belastingdienst.

In het Voorontwerp van de wet wordt geen uitspraak gedaan over de fiscale classificatie van het nieuwe pensioencontract. Aangezien de fiscale ruimte voor eind- en middelloonregelingen aanzienlijk groter is dan voor beschikbare premiereregelingen, is dit classificatievraagstuk van groot belang voor het succes van de nieuwe regeling.

In 2005 zijn veel regelingen fiscaal geoptimaliseerd in het kader van de Wet VPL. Deze pensioenregelingen kennen een fiscaal maximale opbouw op basis van een spilleeftijd van 65 jaar. Deze regelingen zullen vóór 1 januari 2013 moeten worden aangepast in verband met de verhoging van de fiscale spilleeftijd naar 66 jaar. Een ambitieus traject voor sociale partners.

AANVULLEND PENSIOEN: HET NIEUWE PENSIOENCONTRACT

Sociale partners beogen te komen tot een toekomstbestendig stelsel dat beter bestand is tegen de stijgende levensverwachting en schokken op de financiële markten. Uitgangspunt bij de voorgestelde hervormingen is dat de kenmerken van ons huidige stelsel – collectiviteit, solidariteit en verplichtstelling – behouden blijven. Om dit te bereiken zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De stijgende levensverwachting dan wel schokken op de financiële markten zullen in de toekomst niet automatisch leiden tot premieaanpassingen.
- De toenemende levensverwachting zal in de toekomst niet meer kunnen leiden tot een stilzwijgende verhoging van de pensioenambitie. In het uitwerkingsmemorandum is in dat kader een ‘levensverwachtingsaanpassingsmechanisme’ geformuleerd.
- Pensioencontracten moeten schokbestendig worden gemaakt voor ontwikkelingen op de financiële markten.
- Pensioencontracten moeten zo veel mogelijk volledig en transparant zijn, zodat er geen kloof ontstaat tussen de pensioenambitie en de bestaande verwachtingen enerzijds en de daadwerkelijke uitkeringen anderzijds.

Vervolgens heeft de STAR in haar uitwerkingsmemorandum een aantal uitgangspunten geformuleerd waar het nieuwe pensioencontract op kan worden gebaseerd. Belangrijk uitgangspunt in het nieuwe contract is dat sprake is van een reële en loongerelateerde pensioenambitie, waarbij vooraf de consistentie kan worden aangetoond tussen de geformuleerde ambitie en de financiering daarvan. Daarnaast zal er een samenhang moeten zijn tussen het risicoprofiel van het deelnemersbestand, de gewenste zekerheid en het beleggingsbeleid. De STAR benadrukt hierbij dat zij met ‘zekerheid’ niet doelt op garanties, maar dit meer ziet in de zin van statistische bandbreedtes van het te verwachten pensioenresultaat. Het nieuwe pensioencontract moet vooraf duidelijk maken wie de risico's draagt. Het pensioenfonds zal hieromtrent verantwoording af moeten leggen

aan de deelnemers en pensioengerechtigden. De STAR is van mening dat het nieuwe contract goed communiceerbaar en transparant moet zijn, waarbij overgangsproblematiek zo veel mogelijk vermeden moet worden. Aangezien in het nieuwe contract wordt uitgegaan van een reële ambitie, waarbij de onvoorwaardelijke (nominale) toezeggingen worden losgelaten, brengt dit met zich dat van de risicovrije discontovoet (de marktrente) kan worden afgestapt en dat maximaal het verwachte fondsrendement als discontovoet gebruikt kan worden. De pensioenleeftijd zal volgens de STAR verhoogd moeten worden naar 66 jaar. In 2015 zal vervolgens beoordeeld moeten worden of een verdere verhoging naar 67 jaar nodig is. Tevens vindt eens in de vijf jaar een aanpassing plaats aan de gewijzigde overlevingstafels. De kostengevolgen van de aanpassing aan de meest recente overlevingstafels, worden gesaldeerd met de kostenbesparing van een hogere pensioenrekenleeftijd. Indien uit deze saldering blijkt dat de kosten voor de pensioenregeling stijgen, dan zal dit als consequentie hebben dat een korting plaatsvindt op het opbouwpercentage en/of op de indexatie. Indien uit de saldering blijkt dat de aanpassingen een kostenbesparing opleveren, dan zal dit door middel van een opslag ten goede komen aan het opbouwpercentage en/of de indexatie.

De STAR is zich er terdege van bewust dat invoering van een nieuw pensioencontract op de hiervoor omschreven wijze niet optimaal is, indien dit contract niet van toepassing is op de reeds opgebouwde rechten. In dit kader is in het oorspronkelijke Pensioenakkoord 2010 reeds geadviseerd om de opgebouwde rechten 'in te varen' in het nieuwe contract. Dit zou betekenen dat voorheen gegarandeerde, nominale rechten, zouden worden omgezet in voorwaardelijke, flexibele aanspraken in het nieuwe contract. De STAR is van mening dat het invaren van opgebouwde rechten 'juridisch verantwoord' is, mits door de overheid hiertoe een 'wettelijke voorziening' in het leven wordt geroepen.

Er zal onder auspiciën van het Ministerie van Sociale Zaken een onderzoek worden uitgevoerd naar de mogelijkheden om op het niveau van het pensioenfonds (collectief) een nieuw pensioencontract in te voeren voor reeds opgebouwde en nieuwe pensioenaanspraken, en naar de voorwaarden (normenkader) die daarbij zouden moeten worden gesteld om de risico's voor de Staat en de pensioenfondsen op een aanvaardbaar niveau te brengen.

In de tweede plaats zal een onderzoek worden uitgevoerd naar de mogelijkheden om deelnemers bij de overgang naar een nieuw contract een individuele keuze te geven voor het onderbrengen van hun reeds opgebouwde rechten in een nieuw pensioencontract, en de voorwaarden die daarbij zouden moeten gelden.

De Pensioenwet zal worden aangepast (naar verwachting in 2013) om het nieuwe pensioencontract mogelijk te maken ('FTK2').

Op basis van de nu gemaakte afspraken is er géén verplichting voor sociale partners om over te gaan naar het nieuwe pensioencontract. Het nieuwe contract heeft ook geen dwingend voorgeschreven ambitieniveau. Indien sociale partners een nieuw pensioencontract invoeren, kan er gekozen worden voor een lichtere of een zwaardere variant. Als partijen doorgaan met de bestaande pensioencontracten, worden zij naar verwachting geconfronteerd met hogere buffereisen voor pensioenfondsen. Er is een aanscherping van het Financieel Toetsingskader voorzien die zal leiden tot 5% hogere buffers. Hiermee is in het uiterste geval (namelijk als alle partijen de bestaande contracten voortzetten) 34 miljard euro gemoeid. Bezien zal worden in hoeverre overgangsregelingen noodzakelijk zijn. Het verbeterde Toetsingskader ('FTK1') zal van toepassing zijn voor pensioencontracten die identiek zijn aan de bestaande contracten, met uitzondering van de pensioenleeftijd.

DUURZAME INZETBAARHEID

In het Regeerakkoord staat dat 'het kabinet wil bevorderen dat werkgevers en werknemers afspraken maken over scholing en langdurige inzetbaarheid'.

In de besprekingen met sociale partners is geconcludeerd dat het beleid gericht op duurzame inzetbaarheid op vier pijlers dient te rusten:

- gezondheid: het behoud van gezondheid/vitaliteit van de ouder wordende werknemer;
- scholing: het behoud of ontwikkelen van de juiste kennis en vaardigheden;
- mobiliteit: het behoud of ontwikkelen van voldoende flexibiliteit om binnen of buiten het eigen werk nieuwe taken eigen te kunnen maken en mobiel op de arbeidsmarkt te kunnen zijn;
- arbeidskosten: het behoud of ontwikkelen van een goede verhouding tussen de kosten en de productiviteit van de ouder wordende werknemer en het in dat licht kritisch bezien van afspraken of regelingen die ouderen wellicht relatief duur maken.

De primaire verantwoordelijkheid voor duurzame participatie en inzetbaarheid van werkenden ligt bij werkgevers en werknemers in de onderneming. Hier kan ook het benodigde maatwerk worden geleverd. Onmisbaar is echter ondersteuning door sociale partners op centraal en sectorniveau. Oftewel, een heldere aanpak binnen de Stichting van de Arbeid met aanbevelingen voor de CAO-partijen. De regering zal de mobiliteit van oudere werknemers bevorderen door invoering van een mobiliteitsbonus. Daarnaast wordt de doorwerkbonus vervangen door de werkbonus.

HET VITALITEITSSPAREN

Als onderdeel van een geïntegreerd Vitaliteitspakket wordt onder andere de levensloop- en de spaarloonregeling vervangen door de vitaliteitsregeling. Zoals in het Regeerakkoord aangekondigd, zal het kabinet in 2013 een nieuwe spaarregeling introduceren: vitaliteitssparen. Deze spaarregeling dient als een vrij opneembare aanvulling op het inkomen, bruikbaar voor bijvoorbeeld deeltijdpensioen. Vitaliteitssparen is een regeling in de inkomstenbelasting en is derhalve toegankelijk voor werknemers en zelfstandigen zonder personeel. Het kabinet voorzag hierbij dat de vitaliteitsspaarregeling niet voor vroegpensioen kon worden aangewend. Anders dan in het Regeerakkoord is de vitaliteitsspaarregeling nu bestedingsvrij. Deelnemers bepalen zelf waarvoor en wanneer zij spaargeld opnemen, waarbij vanaf het jaar waarin een deelnemer op 1 januari 62 jaar oud is, per jaar maximaal € 10.000 opgenomen mag worden. De gespaarde middelen zijn dus te gebruiken voor bijvoorbeeld deeltijdpensioen of als aanvulling op het inkomen bij eerder stoppen met werken. Wel dient de opname van het tegoed uiterlijk vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd plaats te vinden. Voor het overige wordt verwezen naar de bijdrage van Kees van Oostwaard in dit blad.

OVERGANGSREGELING LEVENSLLOOPREGELING

Bij het Regeerakkoord is afgesproken om de levensloopregeling per 2012 af te schaffen. Sociale partners en kabinet zijn een overgangsregeling overeengekomen. De levensloopregeling blijft daarom vanaf 2012 open voor deelnemers die op 31 december 2011 ten minste € 3.000 op hun levenslooptrekening hebben staan. Vanaf 2012 wordt geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd; tot nu toe opgebouwde rechten kunnen wel verzilverd worden bij opname van het spaartegoed. Deelnemers met minder dan € 3.000 spaargeld kunnen het tegoed in 2012 opnemen of in 2013 onbelast doorstorten naar vitaliteitssparen. Het onderwerp komt ook in de bijdrage van Kees van Oostwaard aan de orde.

DERDE PIJLER

Niet opgenomen in het pensioenakkoord, maar wel in het Voorontwerp verhoging pensioenleeftijd is een beperking van de aftrek voor het gefaciliteerde bank- en lijfrentesparen.

In 2013 wordt het aftrekpercentage verlaagd van 17% naar 16,5% en in 2015 naar 16%.

PLANNING

Ter wille van het overzicht volgt hierna de planning van de belangrijkste voorgenomen wijzigingen. Het is uiteraard mogelijk dat deze planning niet gehaald gaat worden of wordt gewijzigd.

31 december 2011	• Toetsmoment overgangsregeling levensloop (€3.000)
1 januari 2012	• Afschaffing levensloop • Afschaffing spaarloon
1 januari 2013	• Invoering mogelijkheid flexibele ingangsdatum AOW (uitstel) • Beperking Witteveenkaders (spilleeftijd 66 jaar!) • Invoering vitaliteitssparen • Invoering verlicht regime arbeidsrecht na 65 jaar
1 januari 2014	• Invoering nieuw pensioencontract (FTK2) • Herziening FTK (FTK 1)

1 januari 2015	• Verdere beperking Witteveenkaders (spilleeftijd 67 jaar)
1 januari 2020	• Verhoging ingangsdatum AOW (66 jaar) • Uitbreiding flexibilisering ingangsdatum AOW (vervroeging) • Invoering heffingskortingen AOW-compensatie lage inkomens/zware beroepen
1 januari 2025	• AOW-leeftijd verhoogd naar 67 jaar

HOE VERDER?

Zowel voor sociale partners als voor de werkgever breken nu drukke tijden aan. De gemaakte afspraken zullen voorzover nodig moeten worden voorzien van een wettelijk kader. Hiertoe strekkende wetsvoorstellen zullen in de komende jaren worden ingediend bij de Tweede Kamer.

Sociale partners zullen decentraal moeten gaan onderhandelen over de pensioencontracten. Als het aan Abvakabo en de FNV Bondgenoten ligt, blijft er zoveel mogelijk ongewijzigd. De problemen waarmee vergrijzend Nederland geconfronteerd wordt, zullen hiermee echter niet verdwijnen. Een verdere herziening van het stelsel, waarbij ook de doorsneepremie aan de eisen van de moderne tijd wordt aangepast, is een kwestie van tijd.

