

## Het uitgewerkte pensioenakkoord, hoe zit dat?

**Vrijdagnacht 12 juni, een jaar na het bereiken van het pensioenakkoord, is de uitwerking ervan afgerond. Dat was ook de afspraak tussen kabinet, vakbonden en werkgevers. Het duurde lang voordat alle ingewikkelde afspraken konden worden gemaakt over het gemoderniseerde pensioenstelsel voor jong en oud, voor gepensioneerden en bijna-gepensioneerden. Die afspraken gaan dus over de AOW en het individuele pensioen van werkenden.**

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid legt binnenkort de uitkomst van alle besprekingen en beslissingen voor aan de Tweede Kamer. Als ook die akkoord is dan moet in de komende twee jaar de nieuwe Pensioenwet zijn geschreven.

In juni 2019 kwam er een pensioenakkoord, na ruim tien jaar (!) onderhandelen en soms massief actievoeren door vakbondsleden. Het is nu eenmaal enorm ingewikkeld om een eerlijk pensioenstelsel te creëren waarbij de rechten en het geld van niemand worden verkwanseld. In dat pensioenakkoord moesten nog heel veel zaken worden geregeld. Om te voorkomen dat gepensioneerden steeds minder pensioen zouden ontvangen, dat jonge werkenden steeds meer premie zouden moeten betalen, dat veertigers en vijftigers hun opgebouwde pensioenrechten zien verdampen en dat sommigen helemaal niet 'mee doen' in pensioenland. Ook dat regelen duurde weer best lang, een jaar. Maar het is dan ook, zoals gezegd, erg ingewikkeld en de belangen van heel veel mensen zijn in het geding.

Directe winst lijkt er overigens ook al te zijn: minister Koolmees zegde toe de pensioenfondsen tijd te gunnen hun huishoudboekjes op orde te krijgen. De dreiging van lagere pensioenuitkering (korten) vanwege de coronacrisis is daarmee van de baan. Pensioenen worden in 2021 niet gekort als het pensioenfonds in december 2020 de dekkingsgraad boven de 90 procent heeft.

## Het CNV vindt dat die eerlijke modernisering van het pensioenstelsel is gelukt met de huidige uitwerking van het akkoord.

### Het resultaat van die uitwerking zetten we hier uiteen:

#### Een nieuw pensioenstelsel...

In de uitwerking van het pensioenakkoord is onverkort de doelstelling gebleven dat werkenden in 42 jaar tijd een pensioen (AOW+ bedrijfspensioen) moeten kunnen opbouwen dat neerkomt op 80% van het gemiddeld genoten loon tijdens die 42 jaar.

Oude afspraken - die echt niet langer houdbaar bleken - zijn daarom ingeruild voor realistische afspraken. Pensioendeelnemers krijgen zelf elk jaar een overzicht van de opbouw van hun pensioen.

#### ...met twee varianten

In het nieuwe pensioenstelsel wordt pensioen opgebouwd met een premieregeling. Er zijn twee varianten: het nieuwe (solidaire) contract en een verbeterde premieregeling met optionele elementen.

#### Nieuwe solidaire contract

Het nieuwe solidaire contract verdeelt meevallers en tegenvallers in beleggingsresultaat evenwichtig over de leeftijdsgroepen. Zogenaemde pech- en gelukgeneraties worden zo veel mogelijk voorkomen.

Het effect is dat gepensioneerden vaker dan nu een verhoging van hun pensioenuitkering krijgen. Nu, in het oude/huidige pensioenstelsel, moeten pensioenfondsen die meevaller in reserve houden voor slechtere tijden. De gepensioneerden profiteerden eigenlijk nooit meer van 'beursknallers' en

gouden economische jaren.

Maar, het tegenovergestelde is ook waar: als het tegen zit daalt de pensioenuitkering.

In de nieuwe situatie wordt de pensioenuitkering stabiel. Dat komt door drie afspraken:

1. Naarmate mensen ouder zijn, wegen mee- en tegenvallers minder zwaar mee.

Pensioengerechtigden merken hier dus veel minder van dan jongeren. Jonge deelnemers kunnen beter gebruikmaken van een langere beleggingshorizon en daarmee ook beter in staat om schokken op te vangen.

2. Mee- en tegenvallers kunnen in de tijd worden gespreid. Financieel slechte jaren worden hierdoor gecompenseerd door goede jaren.

3. Een pensioenfonds houdt - naast het geld voor de pensioenen - een collectieve solidariteitsreserve aan. In slechte jaren kunnen tegenvallers hiermee worden gedempt.

Omdat de nieuwe solidaire pensioenregeling niet meer met 'pensioenaanspraken' werkt hoeven pensioenfondsen ook niet meer met dekkingsgraden rekening te houden (= kan een pensioen nog wel worden uitbetaald?). In het huidige stelsel werden daarvoor ingewikkelde dekkingsgraden gebruikt en bijbehorende (nog ingewikkelder) rekenrentes. Dat is niet meer nodig.

Pensioenfondsen blijven de pensioenregelingen collectief uitvoeren en beleggen. De verplichtstelling blijft behouden. Zij houden daarmee de mogelijkheid om efficiënt goede rendementen te halen, binnen acceptabele risico's. Behoud van de verplichtstelling vond het CNV een belangrijke voorwaarde om akkoord te gaan met de uitwerking.

### **Verbeterde premiereregeling**

Vakbonden en werkgevers kunnen onderling ook kiezen voor een verbeterde premiereregeling als pensioenvoorziening. Hierin kunnen zij - als zij dat willen - risico's meer delen dan nu het geval is. Mede hierdoor wordt dit contract beter toegankelijk voor bedrijfstakpensioenfondsen.

### **Hoe gaat die overgang van oud naar nieuw stelsel dan?**

Uiterlijk in 2026 moeten alle pensioenuitvoerders hun pensioenregeling hebben aangepast naar één van de nieuwe contracten.

De afspraak geldt dat eventuele nadelen voor het te verwachten pensioen, ontstaan door deze nieuwe set 'spelregels', worden gecompenseerd. Centraal Planbureau en 13 verschillende pensioenfondsen hebben echter al doorgerekend dat er in veel gevallen geen nadeel is. Dit was ook een belangrijke voorwaarde in het wetslagen van de onderhandelingen. Vakbonden en werkgevers moeten dit per sector of onderneming beoordelen en waar nodig aanvullende afspraken maken.

### **Duidelijkheid**

Als deelnemer in een pensioenregeling krijg je het persoonlijk effect te zien: de hoogte van het pensioen vóór de overstap en erna wordt in een overzicht duidelijk gemaakt. De werkgever of het pensioenfonds laat daarbij zien welke maatregelen er zijn/worden genomen om voldoende te compenseren.

### **Oude inleg naar nieuw pensioen**

Omdat het overdragen van reeds gespaard pensioengeld in de nieuwe pensioenregeling erg helpt om dat nieuwe stelsel goed te laten functioneren worden nieuwe pensioenopbouw en de bestaande rechten zoveel mogelijk in één fonds bij elkaar gehouden.

Voor dit zogenoemde 'invaren' van oude rechten wordt een standaardpad voorgeschreven. Regels van dat nieuwe contract worden daarmee ook van toepassing op al ingelegd geld.

## **AOW**

De AOW-leeftijd is gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting. En omdat iedereen gemiddeld ouder wordt begint de uitbetaling van de AOW ook later. Maar het snelle verdragingsproces, dat het kabinet aanvankelijk wilde, werd door het pensioenakkoord stopgezet.

In 2020 en 2021 blijft daarom de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Per 2022 stijgt de AOW-leeftijd met 3 maanden per jaar, zodat deze in 2024 op 67 jaar uitkomt. Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd met 8 maanden voor elk jaar dat de gemiddelde levensverwachting toeneemt (was eerder 12 maanden per jaar in de kabinetsplannen).

## **Langer doorwerken...**

Als mensen langer moeten doorwerken, dan horen daar ook maatregelen bij die dit mogelijk maken. Die zijn nu afgesproken. Er wordt flink geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Als mensen vanwege zwaar werk echt niet langer door kunnen werken dan kunnen ze eerder stoppen met werken zonder financiële strop.

Het kabinet stelt tussen 2021 en 2025 1 miljard euro subsidie beschikbaar voor bedrijven en sectoren. 250 miljoen euro daarvan is bedoeld voor duurzame inzetbaarheidsstimulans en 750 miljoen specifiek voor een aangepaste pensioenmaatregel voor werknemers binnen overduidelijk zware beroepen.

Er is jaarlijks bovendien 10 miljoen euro beschikbaar voor scholingsprogramma's en duurzame inzetbaarheidsprogramma's.

## **...of juist niet langer doorwerken**

Maar, niet iedereen kán ook echt langer doorwerken. Werkgevers die wilden meewerken aan pensionering vóór de eigenlijke pensioendatum kregen daarvoor nu niet bepaald de ruimte. Sterker nog, het leverde ze een boete op.

Die boete komt, tot 2025, te vervallen. Een vroegpensioenregeling voor het bedrijf of de sector wordt dus (weer) mogelijk. Deze zogenoemde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) krijgt een drempelvrijstelling (€ 21.200), zodat een uitkering aan een werknemer tot aan dat (jaar)bedrag de werkgever geen extra geld kost.

Dit alles maakt het voor werknemers mogelijk om een goed vroegpensioen te hebben met hooguit een klein beetje eigen pensioen erbij dat dan naar voren wordt gehaald.

## **Pensioensparen**

Overigens kan het ook zo zijn dat dit laatste helemaal niet nodig is. Per januari 2021 mogen werknemers namelijk ook hun verlof opsparen om eerder met pensioen te kunnen. Dat gaat om maar liefst 100 weken, omgerekend twee volle werkjaren.

Volgens vakbonden, kabinet en werkgevers biedt de huidige uitwerking voldoende mogelijkheden om goede afspraken te maken tussen werknemer(s) en werkgever(s) onderling. Want ook bestaande mogelijkheden als generatiepacten en deeltijdpensioen kunnen daarbij worden ingezet.

## **Pensioen voor iedereen?**

Er vallen op dit moment nog steeds werkenden (deels) buiten de pensioenboot. Daarom zijn in het pensioenakkoord ook afspraken gemaakt over het verbeteren van pensioensparen door werknemers en zzp'ers. Er is een zogenoemd Aanvalsplan beperken witte vlek opgesteld, omdat er nog te veel werknemers zijn die niet via hun werkgever pensioen opbouwen.

Werknemers in de uitzendsector gaan veel sneller pensioen sparen dan nu. Nu doen zij dat pas vanaf een half jaar werken.

Voor zzp'ers wordt nog nader onderzocht hoe zij makkelijker pensioen kunnen sparen. Het ministerie en de pensioenkoepels werken nauw samen aan werkbare oplossingen.

### **Nabestaandenpensioen**

Ook voor het nabestaandenpensioen zijn afspraken gemaakt, zodat dit meer gestandaardiseerd, bruikbaar en begrijpelijker wordt en risico's worden verkleind. De huidige situatie is voor deelnemers onoverzichtelijk en vergroot daardoor de kans op geen - of een te lage - uitkering na baanwisselingen, werkloosheid of echtscheiding.

### **Vrij besteedbaar pensioen**

In het pensioenakkoord is bovendien geregeld dat mensen op hun pensioendatum eenmalig maximaal 10% van hun pensioen mogen opnemen en besteden aan een eigen gekozen doel, bijvoorbeeld versnelde afbetaling van hypotheek of studiebijdrage voor kinderen. Dit betekent natuurlijk wel dat er daarna iets minder pensioen overblijft. Daarom is tevens afgesproken dat hiervoor bepaalde voorwaarden gaan gelden die moeten voorkomen dat mensen te weinig pensioen overhouden.

### **Arbeidsongeschiktheidsverzekering**

Het was een beetje vreemde eend in de pensioenbijt, maar voor vakbonden wel een heel belangrijke voorwaarden om het totaal te laten slagen: de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. Nu is dat vaak een vrijwel onbetaalbare voorziening die daarom ook niet veel wordt afgesloten. Voor een zieke zzp'er resteert dan alleen de bijstand. Met de nieuwe afspraken worden de rechten van zzp'ers sterk verbeterd.

### **Meer weten?**

We hebben een [top 10 van meest gestelde](#) vragen samengesteld over het pensioenakkoord en de actuele uitwerking.

In de komende tijd zullen we op onder andere de website steeds informatie blijven geven over de details van het pensioenakkoord. Dus, bezoek onze website regelmatig!