

## Wat betekent het nieuwe Principe Pensioenakkoord voor u?

Het is dit kabinet eindelijk gelukt in **juni 2019** om een **principe akkoord te sluiten** met de werkgevers en vakbonden. Dit is een principe akkoord, waarbij aanpassing van **de AOW leeftijd** is omgezet in **wetgeving vanaf 2020**, maar hoe **onze nieuwe pensioenregeling eruit** komt te zien is nog **geen wetgeving**, die moet er in **2020/2021** komen zodat we **vanaf 2022 overgaan naar een nieuw pensioenstelsel**. Wij behandelen kort alle punten die besproken zijn en wat dit t.z.t. gaat betekenen voor uw pensioen, op basis van uw **vaste middelloonregeling bij een pensioenfonds** of **uw beschikbare premiereregeling via een MKB bedrijf**.

### 1. AOW Leeftijd stijgt minder snel

In de huidige wetgeving zou de **AOW** worden verhoogd van **66 jaar en 4 maanden in 2019 tot 67 jaar in 2021/vanaf 2022** naar **67 en 3 maanden**. In het **nieuwe pensioenakkoord** blijft de **AOW leeftijd** in **2020 en 2021 staan op 66 jaar en 4 maanden** en stijgt daarna in **3 stappen naar 67 jaar in 2024**. Omdat dit al **nieuwe wetgeving 2020** is gaat de **AOW dus later** in, waarbij we verwijzen naar **Bijlage I** waarin u op basis van uw **geboortedatum** ziet wat **dit voor u betekent** op basis van de **huidige & nieuwe wetgeving**. Daarbij leidt de **stijgende levensverwachting** (indien daarvan sprake is) in de toekomst niet meer **tot een stijging van de AOW leeftijd met 1 jaar** maar met **8 maanden** (volgens nieuwe pensioenakkoord).

### 2. Compensatie vroegpensioen-uitkering

Om vooral de mensen die een **zwaar beroep** hebben te faciliteren om **eerder te kunnen stoppen met werken** wordt de **huidige boete bij vroegpensioen** (zgn. **RVU heffing**) **afgeschaft** en dit betekent als u **maximaal 3 jaar eerder** dan uw **(nieuwe) AOW gerechtigde leeftijd** stopt met werken hoeft uw werkgever, als die u een **BOX 1 vroegpensioenregeling** aanbiedt, tot **€ 19.000,- per jaar geen extra belastingheffing** te betalen en kan uw werkgever dit dus faciliteren zonder extra heffingen **tot maximaal € 19.000,- BOX 1 inkomen**, **daarboven** betaalt uw werkgever wel de **volledige RVU heffing**. Ook wordt het mogelijk om zelf **fiscaal gefaciliteerd** voor **maximaal 100 weken** (nu 50 weken) **verlof te gaan sparen** om op die manier vervroegd uit te kunnen treden met voldoende BOX 1 (verlof) inkomen.

### 3. U mag straks 10% van uw pensioenkapitaal cash opnemen

Het wordt volgens het nieuwe pensioenakkoord straks mogelijk om **vanaf uw pensioendatum 10% van uw pensioenkapitaal cash op te nemen**, waarbij dit dan zowel mogelijk is met **uw 2<sup>e</sup> pijler pensioen** (via werkgever) of **uw 3<sup>e</sup> pijler lijfrente**. U kunt dit geld cash gebruiken waaraan u dit geld zelf wilt uitgeven: om **uw hypotheek af te lossen**, die **gewenste mooie wereldreis** direct te kunnen maken, dan wel andere **aankopen/uitgaven** te doen. Deze **flexibiliteit met een klein deel van uw pensioen** (maximaal 10%) is **zeer gewenst** en in veel andere landen al langer mogelijk maar in Nederland nog steeds niet.

Daarbij geldt wel dat na deze opname uw **minimale maandelijkse pensioenuitkering voldoende moet zijn** om uw **levensstandaard vast te houden** en deze **resterende pensioenuitkering** moet wel **boven de afkoopgrens** (€ 484,09 per jaar in 2019) blijven. Dit is dus een welkome (kleine) pensioenkans, zodat u met **10% van uw pensioenkapitaal op pensioendatum** zelf kunt bepalen **wat u gaat doen** en **waaraan u uw geld uitgeeft**. Bij een beschikbare premiereregeling is dit duidelijk: u heeft **€ 250.000,- pensioenkapitaal** opgebouwd en u **neemt € 25.000,- (10%) op** en na **20% BOX I belastingheffing** krijgt u **€ 20.000,- cash** en **koopt u voor € 225.000,- kapitaal uw pensioen** in. Bij pensioenfonds (als dekkingsgraad onder 100% ligt) kan dit gevolgen hebben en daarom moeten we nog even afwachten of dit echt wetgeving wordt, maar het zou erg leuk zijn als u **10% van uw pensioenpot, als uw eigen geld, direct kunt besteden....** 😊

### 4. Afschaffen doorsnee-premie systematiek

In iedere pensioenregeling is nu sprake van een **tijdsevenredige pensioenopbouw**. Voor ouderen is meer premie (hogere premiestaffel) nodig dan voor jongeren (lagere premiestaffel). Bij **bedrijfstakpensioenfonds** (BPF voor 90% Nederlanders) bouwt **iedereen per jaar een gelijk pensioen** op en wordt dit betaald via een **gelijke doorsneepremie**, waarbij **een jongere teveel betaalt** en **een oudere te weinig**. Deze **(onbetaalbaar geworden) systematiek** en **subsidie van jong naar oud wordt afgeschaft** en **uw nieuwe pensioen wordt flexibeler** en in het **nieuwe pensioenstelsel zal in alle pensioenregelingen**

sprake zijn van **een vaste leeftijdsonafhankelijke premie**, die **uniform wordt vastgesteld** op basis van de **middeloonssystematiek** (1,875% per dienstjaar x 40 dienstjaren = 75% gemiddelde salaris als pensioen) en **die nieuwe maximale, gelijkblijvende premie** wordt gebaseerd op de **actuele rekenrente en levensverwachting**. Dit betekent vanaf 2022 (bij nieuwe pensioenwet) dat **niet iedereen meer hetzelfde pensioen opbouwt** bij zowel een **middeloonregeling (BPF)** als een **beschikbare premiereregeling** en dat **hiertoe compensatie** moet worden geboden aan **vooral de ouderen vanaf 45 jaar** omdat die bij het **pensioenfonds** toen ze jong waren **subsidie** (via hogere premie) hebben **gegeven aan de ouderen**, maar nu ze **zelf ouder zijn** daarvan **niet meer profiteren**, waartoe we verwijzen naar **onze toelichting** (bijlage II) hoe deze compensatie moet worden geregeld. Bij een **beschikbare premiereregeling** worden de **stijgende beschikbare premiestaffels vervangen door één vaste gelijkblijvende premie voor alle leeftijdsklassen** en dat lichten we toe in **de gevolgen voor uw beschikbare premiereregeling** (zie punt 6).

### **5. Hoe ziet het nieuwe pensioenstelsel eruit?**

De opzet van het nieuwe pensioenstelsel is dat er **minder garantie en geen 100% zekerheid** komt en dat uw pensioen **niet meer vast en onvoorwaardelijk** is maar een **voorwaardelijk ambitie-pensioen** wordt. De **huidige beschikbare premieovereenkomst** met opbouw van **een persoonlijk pensioenvermogen in de opbouwphase en collectieve risicodeling in de uitkeringsfase** wordt zo toegankelijker voor Bedrijfstak-pensioenfondsen. Er komen straks **voor het middeloonstelsel 2 nieuwe varianten**: in het ene (**huidige collectieve contract**) blijven de **jongere en oudere deelnemers de beleggingsrisico's collectief met elkaar delen** en ontvangt u **periodiek een opgave van uw (indicatieve) pensioen** terwijl in het andere (**nieuwe collectieve contract uw pensioen ook niet meer vast maar indicatief is** en daarin krijgt iedereen **zijn eigen individuele pensioenpotje** en voor **pensioenfondsen** betekent dit dat er **in beide oplossingen minder buffers aangehouden** hoeven te worden en **men sneller kan indexeren (bij dekkingsgraad + 100%/nu + 110%)**, maar ook **sneller moet korten (bij dekkingsgraad - 100%/nu - 90%)** en periodiek dan een **lager indicatief pensioen** (bij dalende beleggingsdepot) aan u doorgeeft als deelnemer. De Pensioenfondsen zijn positief over deze nieuwe opzet omdat zij **meer flexibiliteit kunnen bieden** en **minder hoge buffers** hoeven aan te houden, waarbij het de vraag is **bij welk pensioenfonds voor welk contract** (Collectief of Individueel Beleggen) **wordt gekozen** (na overleg/akkoord vakbonden/OR) en daarbij moet dit nieuwe pensioenakkoord wel eerst nog wetgeving worden: pas dan kunnen de pensioenfondsen echt hun **nieuwe -indicatieve middeloon- pensioenregeling** voor u gaan inregelen.

### **6. Wat betekent dit voor mijn Beschikbare Premiereregeling?**

Dit principeakkoord is geschreven vanuit **de BPF Pensioenfondsenwereld**. Voor de huidige beschikbare premiereregelingen, met een premie die **per 5 jarige leeftijd stijgt**, heeft het afschaffen van de doorsnee premie én omzetting van **de stijgende staffels** naar een **leeftijdsonafhankelijke premie grote gevolgen**. Door een **vaste gelijkblijvende, leeftijdsonafhankelijke premie** zullen de **totale toekomstige premies lager zijn** dan **de huidige premies** (bij stijgende staffels) en dat leidt dus tot een lager pensioen, waarvoor **compensatie moet worden geboden vanaf 2022 aan vooral de 45 plussers**. Dit wordt erg relevant **vanaf 2022**, maar dan moeten de **werkgevers/vakbonden/kabinet** eerst het **principe akkoord omzetten in de nieuwe pensioenwet** en dan zullen **de gevolgen** daarvan op basis van **die nieuwe (fiscaal maximale) vaste gelijkblijvende premie, per werkgever verschillen** op basis van **huidige regeling/nieuwe premie en de omvang/gemiddelde leeftijd van het werknemersbestand**. Pensioenprofessionals die op basis hiervan bij **gelijke kosten** dan wel **gelijke rechten** een **1<sup>e</sup> berekening** hebben gemaakt geven aan dat **bij omzetting** op basis van **gelijke kosten** de **jongeren zullen profiteren** (hogere/langer renderende premies) en op basis van **gelijke rechten** de **pensioenkosten** (vanwege compensatie aan de ouderen) **de 1<sup>e</sup> 10 jaar tot 50% kunnen stijgen, na 10 jaar zijn de kosten gemiddeld wel lager...** Hierbij moeten de werkgevers en werknemers tot een akkoord komen, waarbij **de gevolgen per werkgever** eerst berekend moeten worden op basis van het **huidige personeelsbestand/huidige pensioenregeling** en op basis daarvan moet dan een **nieuwe vaste, gelijkblijvende premie** worden vastgesteld met compensatie per werkgever.