

White Paper Pensioenakkoord:

Hoe verder met de bestaande premieregelingen?

Uitwerking bestaande premieregelingen moet nog nader geregeld in pensioenakkoord: enkele kanttekening en een handreiking voor oplossing

Op dit moment wordt hard gewerkt aan de uitwerking van de plannen zoals die in de Hoofdlijnennotitie zijn vastgelegd.

In de hoofdlijnennotitie staan de maatregelen genoemd die het pensioenstelsel moeten verbeteren en daardoor onder meer toekomstbestendig moeten maken. Daarbij wordt een aantal doelstellingen genoemd waaraan het nieuwe pensioenstelsel moet voldoen: eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen en een transparanter en persoonlijker stelsel dat beter moet aansluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Hoewel de voorgestelde aanpassingen zeker bijdragen aan het behalen van de gestelde doelen, bestaan er ten aanzien van bestaande premieregelingen zorgen bij pensioenuitvoerders, hun pensioendeelnemers en aangesloten werkgevers.

In het Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord (hierna: Hoofdlijnennotitie) is aangegeven dat voor huidige deelnemers in premieregeling in beginsel geen compensatieproblematiek aan de orde is. Ook is expliciet benoemd dat voor starters op de arbeidsmarkt geen versoering is beoogd met het pensioenakkoord. Erkend is dat de overgangsregeling voor bestaande premieregelingen pas in een laat stadium van de uitwerking van het pensioenakkoord aan de orde is gekomen en dat deze regeling in het pensioenakkoord nog verdere uitwerking vraagt.

Deze White-paper beoogt invulling te geven aan de duiding van de problematiek en geeft een handreiking voor een oplossing.

Wat komt er hierna aan de orde

In dit document gaan wij eerst in op de goede richting die is ingeslagen met de voorstellen, om vervolgens de zorgen van pensioenuitvoerders, deelnemers en de aangesloten werkgevers te bespreken inzake de premieregelingen. Wij geven ook aan op welke wijze aan die zorgen tegemoet kan worden gekomen.

De goede richting voor de toekomst van onze pensioenen is in gang gezet

Wij stellen voorop dat met de voorgestelde aanpassingen, een grote stap wordt gezet in de juiste richting voor deelnemers en pensioengerechtigden.

Zo worden er geen beloften meer gedaan in de vorm van een pensioenuitkering over vele jaren, maar is de pensioenpremie van de werkgever de toezegging. Zo verwacht men dat de pensioentoezegging beter aansluit bij de realiteit en worden teleurstellingen, doordat toezeggingen niet kunnen worden nagekomen, voorkomen. Ook wordt voor de deelnemers beter inzichtelijk welk deel van het pensioenvermogen voor hen bestemd is, rekening houdend met de plussen en de minnen. Dat gaat allemaal plaatsvinden in het nieuwe pensioencontract of in de verbeterde premieregeling.

Ook is het goed om te zien dat deelnemers iets te kiezen krijgen in de vorm van de mogelijkheid om op de pensioendatum een bedrag ineens op te nemen. Deze keuze biedt deelnemers een extra mogelijkheid met hun pensioengeld en kan bijdragen aan betrokkenheid bij en tevredenheid over pensioen. Daarmee wordt het pensioen ook persoonlijker.

In de plannen zit ook het voorstel om het nabestaandenpensioen te verbeteren. Dit gebeurt onder meer door het te standaardiseren en dat zal een verbetering moeten opleveren in de financiële positie van deze kwetsbare groep. Dit zijn allemaal veranderingen die wij ondersteunen.

Naar het nieuwe stelsel: secuur transitietraject moet worden doorlopen

De overstap naar het nieuwe stelsel gaat uiteraard niet vanzelf. Om in de nieuwe systematiek terecht te komen moet een transitietraject worden doorlopen. In dat traject wordt voor een aantal problemen, die vooral uitvoerders van middelloon- en eindloonregelingen in huidige systeem kennen, oplossingen geboden. Het loslaten van

zekerheden onder introductie van een nieuw pensioencontract zorgt ervoor dat er geen lastige discussies meer zullen zijn over rekenrente en minder over toekomstige herverdeling, hoewel de solidariteitsreserve daar nog wel eens roet in het eten kan gooien.

Onderdeel van de transitie is een herschikking van het huidige pensioenkapitaal naar pensioenrechten in het nieuwe stelsel, maar ook compensatie voor te missen toekomstige opbouw en dat is een heel belangrijk onderdeel. Dat betekent dat de weg richting het nieuwe pensioencontract of de verbeterde Premiereregeling voor pensioenuitvoerders en de betrokken werkgevers en werknemers een uitdaging is, maar ook een grote kans op verbetering is.

Overgangmaatregel bestaande premiereregelingen nog niet voldoende onderzocht

We zien dus voorstellen waarvan we verwachten dat ze in het algemeen verbeteringen opleveren en bijdragen aan het behalen van de gestelde doelen. Ten aanzien van de reeds bestaande premiereregelingen bestaan bij pensioenuitvoerders, hun pensioendeelnemers en de aangesloten werkgevers echter zorgen. Het kader voor deze regelingen en de transitie naar het nieuwe pensioencontract moet immers nog nader worden uitgewerkt.

Premiereregelingen worden toegepast voor allerlei soorten werkgevers en werknemers in uiteenlopende branches. Deze regelingen beperken zich niet tot excedent-regelingen. Integendeel, vanwege de eenvoud van de systematiek en de betaalbaarheid en lage uitvoeringskosten is ook het midden- en kleinbedrijf een belangrijke afnemer van beschikbare premiereregelingen. Het gaat daarbij om ruim 1 miljoen deelnemers. Daarbij zien we de afgelopen jaren onmiskenbaar een beweging vanuit uitkeringsovereenkomsten (DB) naar premiereregelingen (DC).

Bij deze regelingen is in de meeste gevallen de premie het uitgangspunt. Die premie is afhankelijk van de leeftijd en wordt met behulp van staffels bepaald: met het toenemen van de leeftijd, neemt het premiepercentage toe. Voor werkgevers en werknemers is in dit systeem de pensioenopbouw duidelijk; er vindt geen herverdeling van middelen plaats tussen (leeftijds,-)groepen en er worden geen beloften gedaan die tot teleurstellingen in de toekomst kunnen leiden. De risico's, zoals overlijden en lang leven worden gedeeld. Beleggen van het pensioengeld gebeurt veelal volgens het -met de leeftijd corresponderende lifecycle-principe. En dat alles wordt collectief uitgevoerd. Hiermee voldoen deze premiereregelingen nu al aan de doelstellingen uit de Hoofdlijnnotitie.

Er lijkt dus op voorhand geen directe noodzaak om deze bestaande premiereregelingen aan te passen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Wij begrijpen en onderschrijven de afschaffing van de doorsneesystematiek bij de introductie van een vlak premiepercentage voor de bestaande middelloonregelingen. We vinden het daarbij wel

zorgwekkend dat ook de bestaande premiereregelingen in beginsel omgezet moeten worden en vragen ons af of de effecten daarvan voldoende inzichtelijk zijn. Deze transitie en verschil in behandeling van werknemers bij dezelfde werkgever levert verschillende problemen en daarmee ongewenste neven-effecten op, die niet in het belang van de deelnemers zijn.

Hierna worden deze problemen nader beschreven.

1. Overstap naar een vlakke premie vergt compensatie die niet kostenneutraal op te lossen is

De overstap naar een vlakke premie zou bij premiereregelingen net als bij middelloon- en eindloonregelingen zou vergezeld moeten gaan van compensatie voor deelnemers in de gevallen dat ze toekomstige pensioenopbouw mislopen. Bij premiereregelingen is er echter geen manier om dit kostenneutraal op te lossen en daarom is een overgangmaatregel voorgesteld. De maatregel houdt in dat bestaande deelnemers pensioen blijven opbouwen volgens de huidige regels van de premiereregeling (met oplopende fiscale geaccordeerde staffel) en dat nieuwe deelnemers pensioen opbouwen volgens de nieuwe systematiek waarbij een vlak premiepercentage het uitgangspunt is. De hoogte van het te hanteren vlakke premiepercentage moet echter vanuit arbeidsvoorwaardelijk overleg worden vastgesteld.

De overgangmaatregel is, zoals wij begrijpen uit de Hoofdlijnnotitie, bedoeld om de effecten bij overgang naar een vlakke premie zoveel mogelijk te beperken. Dat is uiteraard goed bedoeld en zou een oplossing moeten bieden voor bestaande premiereregelingen. Echter de overgangmaatregel voor bestaande deelnemers in de huidige vorm biedt een aantal neven-effecten die pensioenuitvoerders, hun deelnemers en aangesloten werkgevers zorgen baren.

2. Deelnemers worden geconfronteerd met een pensioengat bij verandering van baan

Een deelnemer die in een bestaande premiereregeling zit, ondervindt aanvankelijk geen gevolgen, aangezien de pensioenopbouw op dezelfde voet doorgaat. Er vanuit gaande dat dat de deelnemer ook in die regeling blijft. Stapt hij over doordat hij van baan verandert, dan is de kans groot (als de wetgeving vorm wordt gegeven zoals nu in de Hoofdlijnnotitie lijkt aangekondigd) dat de nieuwe pensioenregeling volgens een vlakke leeftijdsafhankelijke premie werkt. Daardoor ontstaat een gat in de pensioenopbouw. Immers, in de oude pensioenregeling zou de premie volgens de staffel voldoende pensioen moeten opleveren. In de nieuwe regeling zal de premie vlak zijn en dus kunnen leiden tot te weinig pensioenopbouw, wat op pensioendatum niet leidt tot een adequaat pensioen.. Mocht de deelnemer zich tijdig realiseren dat sprake is van een pensioengat, dan kan dit leiden tot een hogere salariseis bij de nieuwe werkgever, zodat de deelnemer zelf een aanvullende pensioenvoorziening kan treffen. De vraag die zich aandient is wie de verantwoordelijkheid draagt om de werknemer op deze effecten te wijzen.

Wij voorzien dat oudere deelnemers door dit effect mogelijk worden ontmoedigd van baan te veranderen, omdat dit tot een lager bereikbaar pensioen leidt.

Het tijdelijk handhaven van de bestaande premieregeling omdat de omzetting niet kostenneutraal mogelijk is, schuift het probleem van kosten voor een adequaat pensioen daarmee door naar de werknemer.

Als deze overgangmaatregel wordt gehanteerd in de huidige vorm, dan is essentieel dat bij einde dienstverband heel helder aan de deelnemer wordt gecommuniceerd wat de gevolgen zijn van de overgang naar een andere werkgever met een andere pensioenregeling. De vraag is hoe dit gaat werken.

3. Premieregelingen met vlakke premie leiden bij een jong deelnemersbestand tot een te laag bereikbaar pensioen

Volgens de huidige voorgestelde overgangmaatregel, moet voor nieuwe deelnemers een regeling met een vlakke, leeftijdsonafhankelijke premie worden ingeregeld. Tot op heden zien wij dat wordt aangenomen dat deze premie hoger zal zijn dan de premie die momenteel voor jongeren wordt ingelegd in de omgeving van de fiscaal geaccordeerde oplopende staffel.

Wij betwijfelen dat (net als vele andere pensioenexperts) ten eerste want bedrijven met een jong deelnemersbestand zouden ervoor kunnen kiezen om het premiepercentage relatief laag vast te stellen, omdat de kosten voor de pensioenregeling anders drastisch zullen stijgen. Het relatief laag vaststellen van het premiepercentage heeft vanzelfsprekend direct gevolgen voor het totale bereikbare pensioen.

In de Hoofdlijnennotitie is aangegeven dat de wijziging van het stelsel geen versobering inhoudt. Daarbij wordt, denken wij, gedoeld op de fiscale facilitering. Echter ten aanzien van de hoogte van de pensioenvoorziening kan wel degelijk sprake zijn van een versobering. Dit lijkt ons een ongewenst neveneffect van de huidige plannen voor bestaande premieregelingen met de daarbij behorende overgangmaatregel.

4. Het hanteren van twee regelingen naast elkaar leidt tot vraagstukken van ongelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Het hanteren van twee pensioenregelingen naast elkaar, eentje voor bestaande deelnemers en eentje voor nieuwe deelnemers, zal vanzelfsprekend leiden tot verschillen in pensioenopbouw. Een jonge deelnemer die nieuw is, krijgt direct een hoger vlak premiepercentage en bouwt meteen meer pensioen op dan een even jonge, al in de regeling met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel deelnemende deelnemer. Die moet nog jaren door blijven werken bij dezelfde werkgever en in de pensioenregeling blijven om tot dezelfde pensioenopbouw (resultaat) te komen.

De deelnemers kunnen het verschil aan te betalen pensioenpremie claimen op grond van "ongelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid". Hoewel verschillende indienstredingsdata tot op heden veelal een rechtvaardigingsgrond bieden, is het in dit geval de vraag

of dit stand zal houden. Alternatieven zijn er niet en slechts het alternatief van voortbestaan van de huidige premieregeling voor alle deelnemers (bestaande maar ook toekomstige werknemers) leidt tot gelijke behandeling. Scenario analyses zoals die gebruikelijk worden gemaakt om tot een rechtvaardigingsgrond te komen zullen ontbreken en de basis dient dan ook heel duidelijk wettelijke worden gelegd. Daarnaast is onze ervaring dat werkgevers het niet gewenst vinden om werknemers die hetzelfde werk doen, een totaal andere pensioenregeling te bieden. Hierna lichten wij dit verder toe.

5. De voorgestelde overgangmaatregel leidt tot hogere kosten voor de werkgever

Op basis van de huidige stand van aanpak en voorstellen van behandeling van bestaande premieregelingen zullen werkgevers voor nieuwe medewerkers een vlakke premie moeten toezeggen. En tegelijk houdt de werkgever voor bestaande werknemers de premie volgens de oplopende staffel conform de bestaande pensioenregeling (om niet geconfronteerd te worden met compensatievraagstukken). Dat betekent dat elke werkgever met een bestaande premieregeling een extra regeling naast de reeds bestaande pensioenregeling moet overeenkomen in het arbeidsvoorwaarden overleg en moet laten uitvoeren door een pensioenuitvoerder.

De pensioenlasten in zijn geheel zullen dan stijgen, doordat de premie voor jonge toetreders op een hoger niveau ligt dan in de huidige staffel. Uiteraard er hierbij vanuit gaande dat de werkgever niet kiest voor het hanteren van een vlakke maar lage premie voor alle nieuwe werknemers en daarmee toetreders aan de nieuwe pensioenregeling.

Wij wijzen erop dat naast bovenstaande argumenten het laten uitvoeren van twee pensioenregelingen voor één werkgever complicerend is, zowel in de uitleg aan werknemers als het beheer vanuit de werkgever en de uitvoerder. Normaal zal dit daardoor kostenverhogend werken. Denk onder meer aan de extra communicatie die moet plaatsvinden, niet alleen bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, maar ook gedurende volledige toekomstige looptijd van de pensioenregeling. De kans op het maken van fouten daarin wordt ook groter naarmate de complexiteit toeneemt.

6. Alternatief: Werkgevers met een bestaande premieregeling die over willen (moeten) naar een vlakke premie moeten voor iedereen betalen!

Een werkgever met een bestaande premieregeling met leeftijdsafhankelijke staffel die liever de overstap maakt naar een vlakke premie voor alle werknemers, zal zich gesteld zien voor een compensatievraag vanuit zijn werknemers voor in de toekomst te missen pensioenopbouw. Zo is het immers afgesproken in het pensioenakkoord. Dat zal niet budgetneutraal kunnen plaatsvinden omdat er geen buffer aanwezig is. Bij bestaande premieregelingen leidt een dergelijke aanpassing niet tot herverdeling van pensioenvermogen, hetgeen betekent dat de werkgever fors zal moeten bijbetalen om in de compensatie te voorzien óf de pensioenopbouw zal in zijn geheel (naar de toekomst toe) naar beneden moeten worden bijgesteld om een

one size fits all pensioenregeling te kunnen realiseren. Deze situatie sluit niet aan bij de doelstellingen van het nieuwe pensioenstelsel.

7. Pensioenuitvoerders staan voor grote uitdagingen en kosten gaan omhoog

Alle pensioenuitvoerders staan met de veranderingen in het stelsel voor grote uitdagingen. Dat hoort nu eenmaal bij een dergelijk grote herziening. Een eerbiedigende werking voor huidige deelnemers in bestaande premiereregelingen klinkt mooi, maar zorgt er veelal voor dat uitvoerders een aantal zaken dubbel moeten doen: er zijn twee methodieken van opbouw per regeling. Dat werkt door bij de beheerswerkzaamheden, in de communicatie aan werknemers en werkgever; en dat voor een periode van tientallen jaren. Wij vragen daarom aandacht voor en wijzen op een handreiking voor een oplossing als alternatief.

Wat is dan een goed alternatief

Bestaande premiereregelingen voldoen al aan de doelstellingen uit het pensioenakkoord. De voorgestelde maatregelen brengen hier veranderingen in en kunnen zorgen voor een verslechtering van de pensioensituatie van werknemers alsmede voor werkgevers. Het probleem doet zich voorbij alle bij een bestaande premiereregelingen betrokken partijen en een echte oplossing of uitweg wordt tot op heden in de Hoofdlijnennotitie niet geboden, terwijl er onder de huidige staffelmethodiek geen probleem is.

Om te voorkomen dat er voor werknemers arbeidsmarktgevolgen of pensioengaten ontstaan of pensioenregelingen worden versoberd, bepleiten wij het handhaven van premiereregelingen met een leeftijdsafhankelijke staffel voor zowel bestaande als nieuwe deelnemers van premiereregelingen die nu reeds door de werkgevers zijn afgesloten.

We realiseren ons dat dat wellicht niet voor altijd mogelijk is, we pleiten dan ook voor het handhaven van de huidige systematiek voor een langere periode, potentieel gekoppeld aan andere overgangsregelingen en termijn die voor middelloonregelingen aan de orde zal zijn.

Wij zijn ons bewust dat ons alternatief nog niet het probleem oplost bij de overstap van deelnemers naar een werkgever met een andere soort / type pensioenregeling, lost het wel alle andere hiervoor genoemde issues op voor werkgevers en deelnemers met een bestaande premiereregeling.

Doorneweerd Pensioenadvies

Postbus 15179
1001 MD Amsterdam
Tel: 020-6200825
doorneweerd@doorneweerd.nl
AFM Pensioenregister 12007007

Tot slot

Alle werknemers, pensioengerechtigden, werkgevers en pensioenuitvoerders krijgen een behoorlijke kluif aan het invoeren van de maatregelen uit het pensioenakkoord. Van elk van de betrokkenen wordt heel wat gevraagd. Bij de overgang naar het nieuwe stelsel hebben de bij een middelloon- en eindloonregelingen betrokken partijen uitzicht op een beter eindresultaat, zo vermeld de hoofdlijnennotitie.

Het zou dan ook heel jammer zijn en kan ook niet de bedoeling zijn als de positie en pensioenopbouw van deelnemers in een bestaande premiereregeling wordt aangetast, terwijl deze pensioenregelingen reeds voldoen aan de doelstellingen van het hoofdlijnenakkoord. Voorkomen moet worden dat met de oplossing van de doorsneepremie voor middelloon- en eindloonregelingen een groot aantal deelnemers met een bestaande premiereregeling straks slechts een mager pensioen opbouwen én er negatieve gevolgen ontstaan voor de arbeidsmobiliteit.

Wij vragen dan ook met klem om bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel oog te hebben voor alle pensioenregelingen en pensioenuitvoerders en specifiek aandacht te hebben voor de premiereregelingen. Uiteraard zijn wij heel graag bereid om daarover verder met u van gedachten te wisselen.

Dit white paper is geschreven in samenwerking met:

Annemieke Visser-Brons

Directeur Pensioen Services
Nationale-Nederlanden

Nicolette Opdam

Partner financial services
HVG Law LLP

Stijn van Schijndel

Manager Specialties
Nationale-Nederlanden

Bianca van Tilburg

Associate Partner financial services
HVG Law LLP