

Nieuwsflits is een notitie van Westerveld Pensioenadvies en Consultancy en hieraan kan geen enkel recht worden ontleend. Westerveld Pensioenadvies en Consultancy kan niet aansprakelijk worden gesteld voor onjuistheden en wijst erop dat de lezer zijn eigen onderzoeksplicht heeft. Wanneer u zich wilt Afmelden voor de nieuwsflits stuurt u een reply op deze mail met als tekst AFMELDEN nieuwsflits.

6 JULI 2020

PENSIOENAKKOORD EN KOOLMEES WORDT LID VAN DE VAKBOND

*Op 4 juli 2020 heeft de FNV ingestemd met het pensioenakkoord. **64 voorstemmers en 40 tegen**. Dat betekent dat de invoering van het nieuwe pensioenstelsel in gang kan worden gezet. Onderstaand is het pensioenakkoord samengevat. In de bijlage nog de volledige versie van het Ministerie van Sociale Zaken.*

DE PENSIOENREGELING

Voortaan is niet de pensioenuitkering maar de **beschikbare premieregeling** het uitgangspunt. Die vlakke beschikbare premie is voor alle leeftijden gelijk. De pensioenopbouw wordt daarmee per leeftijd ongelijk (degressieve pensioenopbouw). De maximale premie wordt nog definitief vastgesteld. Die zal tussen de 30 en 33 % van de pensioengrondslag bedragen.

DE PENSIOENUITVOERING

In het nieuwe pensioencontract ligt het accent minder op zekerheid. In plaats van een pensioenuitkering is er sprake van een pensioenverwachting. Die pensioenverwachting wordt gebaseerd op het "persoonlijk pensioenvermogen" dat voortaan per deelnemer geadministreerd wordt.

COMPENSATIEREGELING

Uit berekeningen blijkt dat het nieuwe pensioenstelsel veel gevallen geen nadeel maar een voordeel oplevert. Er komt een budget neutrale compensatieregeling voor de gevallen met een nadeel. Let wel: die moeten werkgevers en werknemers zelf betalen.

UITZONDERING

Bestaande beschikbare premieregelingen met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel mogen worden voortgezet voor de huidige werknemers. Op nieuwe werknemers wordt de vlakke beschikbare premie wel van toepassing.

Dit houdt wel in dat een werkgever met twee pensioenregeling krijgt te maken, als hij ervoor kiest de huidige pensioenregeling in stand te houden.

INVAREN

Het uitgangspunt is dat het opgebouwde pensioen wordt “ingevaren” in het nieuwe pensioenstelsel, tenzij dat tot onevenredige effecten leidt. Invaren speelt alleen bij de pensioenfondsen.

Het invaren wordt nog een grote discussie. Oude rechten collectief overzetten naar de nieuwe wereld, zonder instemming werknemers. Zonder recht van weigering. Druist dit niet in tegen het Europees Handvest artikel 17? Dit recht handelt over het eigendomsrecht. Gaat de komende jaren veel in het nieuws komen. “Mag dit maar zo”?

PENSIOENKORTINGEN

De regels voor de korting van pensioen bij pensioenfondsen worden, net als voor 2020, ook voor het jaar 2021 versoepeld. Is de dekkingsgraad eind dit jaar minstens 90 %? Dan hoeft er in 2021 niet gekort te worden. Op dit moment zijn er veel pensioenfondsen met een dekkingsgraad onder de 90% (ABP 85,4% bijvoorbeeld).

AOW-LEEFTIJD

De AOW leeftijd stijgt minder snel. In 2024 staat die op het 67^e jaar. En die blijft nu ook in 2025 het 67^e jaar.

VERTREKREGELING

Met de vertrekregeling kunnen werknemers eerder stoppen met werken zonder dat de werkgever wordt belast met een RVU-boete van 52%. De regeling mag ingaan maximaal 3 jaar voor de AOW-ingang. De uitkering is maximaal circa € 21.000 per jaar.

OPNAME INEENS

Voortaan mag op de pensioendatum 10% van de waarde van het pensioen ineens opgenomen worden. De besteding daarvan is vrij. Indien de werknemer gebruik maakt van dit recht, vervalt het recht om van het restant een zogenaamd hoog/laag pensioen aan te kopen.

PARTNERPENSIOEN

Het partnerpensioen wordt geüniformeerd. Voortaan wordt dat verzekerd volgens het risicosysteem. Het maximale partnerpensioen stijgt van 49% van de pensioengrondslag tot 50% van het salaris.

Er wordt gewerkt aan een systeem waarbij ook na uitdiensttreding dekking blijft voor het nabestaandenpensioen. Details volgen bij de uitwerking.

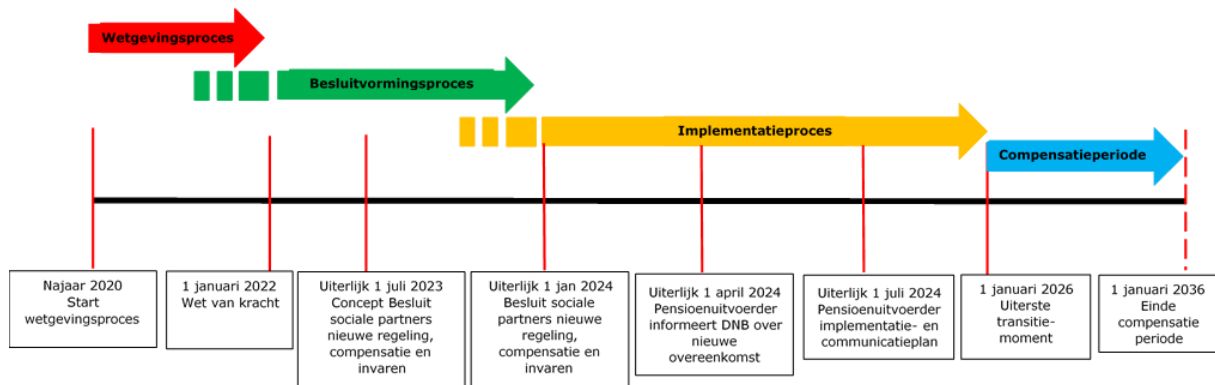
PLANNING PENSIOENAKKOORD

De planning ziet er nu als volgt uit:

- 01-01-2021: invoering van vertrekregeling, opname ineens en uitbreiding verlofsparen;
- 01-01-2022: pensioenakkoord is vertaald in wetgeving, start overstaperiode naar het nieuwe pensioenstelsel;
- 01-01-2026: uiterste datum voor overstap naar het nieuwe pensioenstelsel;
- 01-01-2036: einde compensatieperiode

De transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel ligt dus tussen 1 januari 2022 en 1 januari 2026. In die periode moet worden overgestapt. Daarbij is 2026 de uiterste deadline.

De wetgeving m.b.t. het nieuwe pensioenstelsel krijgt in 2020 en 2021 vorm. Daar zit druk op. Daarom komt de Tweede Kamer op 14 juli terug van zomerreces. Er liggen inmiddels ruim **200** vragen voor het Kabinet klaar. En die zijn zeer lastig te beantwoorden vertel ik u vast.



WERK PENSIOENAKKOORD

Het nieuwe pensioenstelsel vraagt ook de inzet van werkgevers en ondernemingsraden. Het pensioenakkoord betekent immers een wijziging van de pensioenregeling (de pensioenovereenkomst). Werkgevers moeten, samen met de pensioenuitvoerder, een transitieplan opstellen. Dat transitieplan (inclusief) compensatieregeling moet betrokken worden bij het verzoek aan de OR tot wijziging van de pensioenregeling. Daarnaast moet er voor de werknemers een persoonlijk overzicht worden opgesteld dat inzicht geeft in het pensioen vóór en ná de overstap.

KOOLMEES WORDT LID VAN DE VAKBOND

Minister Koolmees wilde tijdens de onderhandelingen niet langer als “free rider” te boek staan. Hij wordt lid van een vakbond na zijn ministerschap. Welke vakbond weet hij nog niet.

Hebt u vragen over de Nieuwsflits? Neem dan contact met ons op:

Bron: FD, Aegon Adfis, Pensioen Perspectief, FNV

Westerveld Pensioenadvies en Consultancy

Keizerstraat 31
7411 HD DEVENTER
055-7600006
rene@rgwes.nl