

## **Pensioenakkoord 2020**

Kabinet en sociale partners hebben op vrijdag 12 juni jl. een [samenvatting](#) van het verder uitgewerkte Pensioenakkoord bekend gemaakt. De gemaakte afspraken worden verder uitgewerkt in de Hoofdlijnennotitie, die later deze maand wordt verwacht. Wij houden u via deze website op de hoogte van de belangrijkste juridische ontwikkelingen en onze zienswijze hierop.

## **Nieuw stelsel per 2026; kortingen tijdens overgangperiode?**

Vanaf 1 januari 2026 geldt een nieuw pensioenstelsel. Tot die tijd geldt een overgangperiode, waarbij is afgesproken dat in 2021 geen kortingen zullen plaatsvinden als de dekkingsgraad op 31 december 2020 hoger is dan 90% met als uitgangspunt dat de pensioenpremie en pensioenopbouw zoveel mogelijk stabiel wordt gehouden. Over de jaren tussen 2022 en 2026 biedt de samenvatting geen duidelijkheid op dit vlak.

## **Twee pensioenvarianten**

Sociale partners kunnen onder het nieuwe pensioenstelsel kiezen uit twee premievarianten: Het nieuwe pensioencontract en de reeds bestaande verbeterde premieregeling, waarbij het pensioengeld wordt belegd middels lifecycle-systeem. Bij het nieuwe pensioencontract worden geen pensioenaanspraken verkregen, maar wordt een verwacht pensioen gecommuniceerd op basis van een projectiemethode. De huidige rekenrente komt te vervallen. Pensioenen kunnen sneller worden verhoogd, maar ook verlaagd. Mee- en tegenvallers kunnen in de tijd worden gespreid en wegen bij oudere deelnemers minder zwaar mee. Een collectieve solidariteitsreserve wordt gevormd om in slechte jaren tegenvallers te dempen.

## **Doorsneepremie**

De doorsneepremie maakt plaats voor een vaste premie met degressieve opbouw die zoals het nu naar uit ziet fiscaal maximaal 33% mag bedragen. De stijgende premie bij premieovereenkomsten wordt eveneens vervangen door een vaste premie. De overgang naar een vaste premie kan nadelig uitpakken voor werknemers tussen ca. 35 en 55 jaar oud. Om die reden wordt de mogelijkheid geboden om premieregelingen met een stijgende premie te handhaven voor bestaande werknemers. Nieuwe werknemers gaan deelnemen in een pensioenregeling met een vlakke premie. De negatieve effecten als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek zouden bij pensioenfondsdeelnemers veelal worden opgeheven door de (positieve) effecten van andere verdeelregels in het nieuwe contract. In het geval van een nadeel is afgesproken dat er een adequate compensatie moet komen. Hoe deze compensatie eruit moet zien en wie de kosten daarvoor draagt, is niet nader toegelicht.

Alle deelnemers moeten persoonlijk inzicht krijgen in de hoogte van hun pensioen vóór en na overgang naar het nieuwe stelsel. Daarbij moet de werkgever, in samenwerking met het pensioenfonds, laten zien welke maatregelen hij/zij heeft genomen om adequaat te compenseren.

## **Invaren**

Er wordt een standaardpad voorgeschreven waarin bestaande rechten in beginsel worden omgezet naar het nieuwe contract (“invaren”). Het is mogelijk om hiervan af te wijken indien invaren naar het nieuwe stelsel leidt tot onvoldoende evenwichtige uitkomsten voor

deelnemers en andere belanghebbenden. Sociale partners en het pensioenfondsbestuur zullen hierover een besluit moeten nemen.

### **Partnerpensioen en wezenpensioen**

Het partnerpensioen wordt in het nieuwe stelsel vormgegeven op basis van risicodekking, met een dekking van maximaal 50% van het pensioengevend salaris. De dekking wordt diensttijdonafhankelijk, zodat baanwisseling niet tot een verlaging van het partnerpensioen leidt. Ook tijdens een WW-uitkering of 'in between jobs' blijft dekking (tijdelijk) van kracht. Het wezenpensioen zal uniform gaan gelden tot 25 jaar.

### **Meer flexibiliteit**

Zoals reeds was opgenomen in het Pensioenakkoord van 5 juni 2019, kan op pensioendatum eenmalig een bedrag worden opgenomen van maximaal 10% van (de waarde van) het pensioen.

18 juni 2020