

Samenvatting lunchbijeenkomsten augustus 2020

Hieronder vindt u een samenvatting van de digitale bijeenkomsten met bestuursvoorzitter Jochem Dijkmeester op 24, 26 en 27 augustus 2020. En u vindt hier per onderdeel de veelgestelde vragen en antwoorden.



1. De 2 contracten, toelichting en Q&A
2. De afschaffing van de doorsneeopbouw, toelichting en Q&A
3. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, toelichting en Q&A

NB: In de bijlagen bij dit document vindt u: een pdf van de presentatie en een 2-pager over het nieuwe pensioen.

1. De 2 contracten in het pensioen van de toekomst

Toelichting

Er zijn straks 2 contractvormen: een meer collectief contract en een meer individueel contract. Pensioenfonds PGB gaat zowel het nieuwe pensioencontract (NPC) als de verbeterde premieregeling+ (WVP+) aanbieden aan bestaande en nieuwe klanten. Het nieuwe pensioencontract is de collectieve opvolger van de huidige collectieve uitkeringsregeling, en helemaal nieuw. De verbeterde premieregeling-plus is een opvolger van de bestaande beschikbare premieregeling. Dit is een individueeler contract dan de NPC met meer keuzevrijheid. Dit contract lijkt op onze huidige beschikbare premieregeling, maar er zijn wel verschillen.

Toelichting op de overeenkomsten en verschillen

Allebei de contracten gaan uit van de ingelegde premie, het zijn dus allebei premieregelingen. Oftewel: in beide regelingen wordt de premie de arbeidsvoorwaarde. En niet de toezegging van het opbouwpercentage, zoals nu in uitkeringsregelingen. In het ene contract (NPC) bouwt de deelnemer met zijn premie een aandeel op in een collectief vermogen. De premie wordt in een collectieve pot gestort, de aanspraak van de deelnemer is een aandeel in dit collectieve vermogen. Bij de verbeterde premieregeling+ (WVP+) wordt de premie gestort in de eigen spaarpot van de deelnemer. De collectieve pot wordt collectief belegd, het rendement wordt toebedeeld, waarbij rekening gehouden wordt met leeftijden. Bij de WVP+ wordt het individueel ingelegde vermogen leeftijdsafhankelijk belegd. Dat wil zeggen dat het risico langzaam wordt afgebouwd naarmate de leeftijd toeneemt. Principieel verschil is dat het nieuwe pensioencontract een collectief contract is, met een verplichte buffer (solidariteitsreserve genoemd). Die solidariteitsreserve is niet verplicht in de WVP+.

Q&A

Vraag: Hoe ver is Pensioenfonds PGB met de uitwerking van de twee contracten?

We zijn aan het inventariseren wat er allemaal nodig is om beide contracten uit te voeren. Waar we nu vooral de focus op willen leggen is het ontwikkelen van tools om werkgevers en sociale partners te begeleiden in de keuze tussen de 2 contracten. Hoe kun je het gesprek hierover voeren? Dat willen we faciliteren. We gaan hiervoor een toolbox ontwikkelen samen met werkgevers die in ons klantenpanel zitten. Wat de precieze inrichting van beide contracten betreft, zijn we natuurlijk voor een deel afhankelijk van de details in de wet.

Vraag: Wat is het tijdpad? Wanneer kan Pensioenfonds PGB de nieuwe contracten uitvoeren?

Dat hangt af van de snelheid waarmee de Tweede en Eerste Kamer de nieuwe wetgeving behandelen. Minister Koolmees (sociale zaken) hoopt dat de wet kan ingaan op 1 januari 2022. Daarna willen wij de nieuwe contracten zo snel mogelijk invoeren. Het liefst gaan we binnen een jaar na ingang van de nieuwe wetgeving over, dus per 1 januari 2023. De uiterste deadline om over te gaan is 1 januari 2026.

Vraag: Bij de uitkering vanuit de WVP+ kun je kiezen tussen een vaste of variabele uitkering. Waarom is dat bij het nieuwe pensioencontract niet mogelijk?

Het nieuwe pensioencontract kent maar 1 collectief, er is geen scheiding tussen het uitkeringscollectief en het opbouwcollectief. Het aandeel dat je hebt in het collectieve pensioenvermogen wordt gebruikt om je uitkering van te betalen. Elk jaar wordt gekeken hoeveel pensioen je op basis daarvan kunt krijgen. Dat is per definitie een variabel pensioen. Bij de WVP+ heb je een pot met geld, en op enig moment moet je die pot met geld gebruiken om een pensioen van te kopen. De standaardkeuze wordt een variabel pensioen.

Vraag: Zit iedereen vast aan een mogelijke variabele uitkering?

Bij het nieuwe pensioencontract wel. Dat is een variabelere uitkering geworden dan nu. Dat komt omdat het pensioen na pensioendatum meer gaat meebewegen met de economie. Er blijft een stukje onzekerheid in dit pensioen zitten. Bij de WVP+ is het straks ook mogelijk om voor een vaste uitkering te kiezen.

Vraag: Hoe zit het met het langlevensrisico in het nieuwe pensioen?

Het langlevensrisico wordt bij het nieuwe pensioencontract door alle deelnemers gedeeld. Bij de verbeterde premieregeling+ wordt het langlevensrisico binnen de uitkeringskring gedeeld, dus of deelnemers met variabele uitkering delen het risico of de deelnemers met vaste uitkering delen het risico.

Vraag: Is er in het nieuwe pensioencontract nog wel de mogelijkheid voor een hoog-laagconstructie na pensionering?

Ja, die mogelijkheid is er straks ook nog, tenzij er wordt gekozen voor de uitkering van 10% in een keer op pensioendatum. Dit mag niet samengaan met een hoog-laagconstructie. De keuze voor de uitkering ineens gaat naar verwachting wettelijk per 2022 in.

2. De afschaffing van de doorsneeopbouw en de overgang naar een ander premiesysteem

Toelichting

De huidige middelloonregeling (ook wel DB-regeling genoemd) is géén premiereregeling, ook niet als er met sociale partners een maximale premie is afgesproken (ook wel CDC-regeling genoemd). In de middelloonregeling wordt een te bereiken pensioen afgesproken en er wordt elk jaar berekend welke premie hierbij hoort. De werkgever en werknemer betalen samen deze premie.

Die systematiek gaat verdwijnen in het nieuwe pensioencontract (NPC). Er is dan geen opbouwpercentage meer dat wordt toegezegd aan deelnemers. Er is sprake van een premietoezegging, die periodiek door de werkgever of sociale partners wordt getoetst om na te gaan of hij nog voldoende is om de ambitie (bijvoorbeeld een pensioen van 70 procent van het gemiddeld verdiende salaris) waar te maken. Die berekening wordt gemaakt aan de hand van een projectierendement. Als de premie niet voldoende is moeten sociale partners of werkgever en vakbond/OR in gesprek. Door de systematiek te veranderen, wordt de premie stabiel.

Een grote verandering in het nieuwe stelsel is ook dat de premie-inleg (de beschikbare premie voor pensioen) straks voor iedereen gelijk is, zowel in het NPC als in de WVP+. Op dat punt gaat er dus ook iets veranderen tegenover de bestaande premiereregelingen. Want daarbij werken we nu – verplicht - met premiestaffels. Dat wil zeggen dat de premie-inleg gedurende het leven steeds hoger wordt.

Er is een complicatie, veroorzaakt door de transitie. In de WVP+ (de toekomstige beschikbare premiereregeling) wordt de premie voor **nieuwe** deelnemers leeftijdsonafhankelijk. De premie is dan voor iedereen elk jaar hetzelfde. Maar voor bestaande deelnemers in zo'n regeling wordt het mogelijk om via de premiestaffels te blijven beleggen. Dit is bedoeld als oplossing voor de ongelijkheid tussen generaties die ontstaat door de afschaffing van de premiestaffels.

Q&A

Vraag: Kun je straks jaarlijks zien of de ambitie wordt gehaald?

Nee, de toets wordt niet jaarlijks gedaan. De termijn is naar verwachting 5 jaar. Pensioenfondsen PGB gaat aangesloten sectoren en bedrijven helpen met de toets. Er wordt wel jaarlijks gecommuniceerd met de deelnemers over het verwachte pensioen. De deelnemer krijgt elk jaar een overzicht van zijn persoonlijke aandeel in het collectieve pensioenkapitaal en het pensioen dat daarmee in 3 verschillende scenario's te bereiken is. In deze communicatie wordt de grotere onzekerheid die gepaard gaat met een variabel pensioen ingebouwd.

Vraag: Wat gebeurt er in de tussenliggende jaren met de pensioenpremie. Hoe ontwikkelt de premie zich de komende jaren?

Volgend jaar gaat de premie van onze basisregeling voor uitkeringsovereenkomsten omhoog van 24% naar 28%. Deze verhoging met 4 %-punt is waarschijnlijk niet te voorkomen, en noodzakelijk vanuit het oogpunt van evenwichtige behartiging van de belangen van al onze deelnemers. Het definitieve besluit hierover wordt in oktober 2020 genomen. Wat er in de jaren daarna gebeurt is onzeker. Minister Koolmees heeft pensioenfondsen gevraagd de premie niet te laten stijgen, maar hij heeft ons niet de handvaten gegeven waarmee we dat moeten realiseren. Binnen de huidige regels wordt het moeilijk om de premie na 2021 niet verder te laten stijgen.

Vraag: Verwacht u een korting van de aanspraken volgend jaar?

Het meetmoment is eind dit jaar. Op dit moment verwachten wij niet te moeten korten in 2021.

3. De overgang naar het nieuwe stelsel

Toelichting

In principe gaan alle opgebouwde pensioenen naar het nieuw stelsel. Die overgang wordt 'invaren' genoemd. De minister heeft met de sociale partners afgesproken dat dat de standaard is. Dat wil zeggen dat alle opgebouwde pensioenen (de aanspraken) bij Pensioenfonds PGB standaard worden omgezet naar een aanspraak op een pensioenkapitaal. Hoe dat omrekenen moet, weten we nu nog niet precies. Hier komen wettelijke rekenregels voor, maar die zijn er nog niet. Sectoren of ondernemingen met een eigen regeling kunnen er – onder voorwaarden - voor kiezen om de opgebouwde aanspraken te laten staan in het oude systeem. Dat kan alleen als daar een reden voor is. Redenen voor een eventuele opt-out zijn een bijstortverplichting of verplichte indexatie.

Door de nieuwe premiesystematiek, waarbij er geen doorsneeopbouw meer is, ontstaat door de overgang een onevenwichtigheid voor deelnemers die al pensioen hebben opgebouwd. Die onevenwichtigheid treft vooral de groep tussen 40 en 50 jaar. Het pensioen op pensioendatum kan voor deze groep tot 15-20% lager uitvallen. De reden hiervoor is dat de systematiek verandert. In het huidige stelsel krijg je een recht op pensioen (een toegezegd bedrag per jaar). Voor de inkoop van dit pensioen betaalt iedereen een gelijke premie, of je nou jong of oud(er) bent. Deze premie wordt collectief belegd. De looptijd van de ingelegde premie per individu doet er nu niet toe. Ga je uit van een premie die wordt ingelegd, waarop rendement moet worden behaald dan doet het er wel toe hoe lang de premie nog kan renderen. Want als jongere rendeert je ingelegde premie langer dan wanneer je oud bent.

Anders gezegd: vanuit beleggingsperspectief betalen jongeren nu te veel voor de pensioentoezegging die ze krijgen en ouderen betalen te weinig. Zolang iedereen zijn hele werkleven op die manier pensioen opbouwt, maakt dat geen verschil. Maar nu het systeem verandert, ontstaat er een categorie deelnemers die hierdoor wordt geraakt. Ze hebben onder de 45 jaar wel het nadeel gehad dat ze te veel betaalden, maar krijgen na hun 45^{ste} niet meer het voordeel dat ze te weinig betalen. Dat moet bij de overgang naar het nieuwe stelsel goed gemaakt worden. Bij de transitie wordt gekeken in hoeverre dit via het toebedelen van het collectieve kapitaal kan worden opgevangen. Voor het deel dat dan nog overblijft, komen er per sector/werkgever passende compensatieregelingen. Zo'n compensatieregeling bestaat uit een extra premie-inleg voor een periode van 10 tot 15 jaar. De wettelijke regels hiervoor moeten overigens nog worden uitgewerkt.

Q&A

Vraag: Stel, deelnemers nemen nu deel aan een collectieve regeling en deelnemers willen overstappen naar een beschikbare premieregeling? Kan dat dan?

De transitie is een belangrijk keuzemoment. Sociale partners (of werkgevers in samenspraak met OR/vakbond/werknemersvertegenwoordiging) maken een keuze in welke van de twee contracten de deelnemers terecht gaan komen. De reeds opgebouwde rechten volgen die keuze. De rechten die al opgebouwd zijn bij Pensioenfonds PGB worden omgezet naar de nieuwe contractvorm waarvoor is gekozen. Deelnemers kunnen niet individueel kiezen.

Vraag: Zijn bij het invaren de nieuwe aanspraken gelijk zijn aan de oude aanspraken?

In uitkeringsregelingen (DB of CDC) wordt nu gewerkt met een pensioentoezegging, niet met een pensioenkapitaal. Het recht (de 'aanspraak' op een pensioenbedrag per jaar) dat deelnemers nu hebben wordt omgezet naar een aanspraak op een deel van het collectieve pensioenvermogen.

Vraag. Hoe zit het juridisch met het invaren? Kan ik hiertegen als deelnemer bezwaar maken?

Er is geen individueel bezwaarrecht. Het verantwoordingsorgaan krijgt een zwaardere rol en kan bezwaar maken als het vindt dat de besluitvorming over het invaren niet op een acceptabele manier is gegaan. Er is dus wel de optie voor sociale partners/werkgevers om gebruik te maken van een opt-out. Maar daar zijn wel voorwaarden aan verbonden.

Vraag: Als sociale partners/werkgevers gebruik maken van de opt-out (dat wil zeggen niet invaren), blijven de pensioenen dan staan bij Pensioenfonds PGB?

Die mogelijkheid wordt onderzocht. Of dat kan zal ook afhangen van de animo om pensioenen achter te laten in het oude stelsel. In zijn algemeenheid is invaren het beste voor de deelnemers. Omdat er geen nieuwe deelnemers bijkomen in het oude stelsel zullen de uitvoeringskosten voor het oude stelsel stijgen, en zal er relatief defensief belegd moeten worden voor deze aanspraken, waardoor het nog lastiger zal worden het achterblijvende pensioen te verhogen.

Vraag: De maximale opbouw per jaar is nu vastgesteld in fiscale zin. Hoe zit dit straks?

Dit wordt omgezet naar een maximale premie die fiscaal wordt afgesproken.

Wat zijn de eventuele voor- en nadelen van een snelle overgang naar het nieuwe stelsel?

Zolang je niet overstapt zit je in het bestaande systeem met de bestaande regels. Als je kijkt naar de dekkingsgraad en de rente op dit moment dan betekent langer in het systeem zitten een langer risico op kortingen en premiestijgingen.

Vraag: Als er bij de overgang nog een buffer is, gaat die dan mee naar het nieuwe stelsel om de solidariteitsreserve te vullen?

De bestaande buffer is een andersoortige buffer dan de solidariteitsreserve. Bij de overgang wordt de bestaande buffer – als die er is – verdeeld over de bestaande deelnemers. De solidariteitsreserve wordt vanaf de aanvang van het nieuwe contract gevuld. Dat kan via de premie of de rendementen. Bij Pensioenfonds PGB verwachten we dat het aangroeien van de solidariteitsreserve via het rendement zal lopen. De solidariteitsreserve is expliciet bedoeld om de gevolgen van hele slechte beleggingsjaren op te vangen en het geld kan volgens van te voren vastgelegde regels aangewend worden om verliezen op te vangen.

Vraag: Los van het pensioenakkoord is ook besloten het nabestaandenpensioen (partnerpensioen) te wijzigen. Wat gaat daar veranderen en wat betekent dit voor onze werknemers?

In een paraleltraject is afgesproken om het partnerpensioen voor de overgebleven partner te standaardiseren en voor iedereen gelijk te maken. Gedurende de loopbaan wordt partnerpensioen op risicobasis de standaard, bij pensioendatum wordt er dan standaard een opgebouwd partnerpensioen ingekocht van het pensioenkapitaal. Dit zijn de plannen die er nu liggen. Het plan voor het partnerpensioen moet nog afgestemd worden op het plan voor het nieuwe ouderdompensioen.

Er zijn nog wel vragen over dit onderwerp. Bijvoorbeeld over de gevolgen voor al opgebouwd partnerpensioen. Dat het partnerpensioen straks in alle regelingen hetzelfde geregeld is, zal wel voor meer duidelijkheid gaan zorgen. In het huidige stelsel is het partnerpensioen een keuze-element waarbij sociale partners voor de periode voorafgaand aan pensionering een keuze maken tussen partnerpensioen op risicobasis of partnerpensioen (deels) op opbouwbasis.

Vraag: Is het van belang of je nu een partnerpensioen op opbouwbasis of risicobasis hebt?

Ja, als er nu partnerpensioen op opbouwbasis is, dan heeft dit materiële waarde en dit moet worden meegenomen in de transitie. Het opgebouwde partnerpensioen zal dus niet verdwijnen, maar wordt

eventueel omgezet naar een stukje ouderdomspensioen of verrekend naar de nieuwe vorm van partnerpensioen. Dit moet nog worden uitgewerkt. Uitgangspunt is dat reeds opbouwde aanspraken niet weg zijn, volgens de bedoeling van sociale partners.