

Het Pensioenakkoord 2011

Stapsgewijze verhoging naar 67 voor iedereen merkbaar

Roel Nass

In het door sociale partners en overheid gesloten Pensioenakkoord is afgesproken de AOW en pensioenleeftijd in stappen te verhogen naar 67 jaar. Een historische wijziging en de gevolgen zijn voor iedereen merkbaar. Werknemers gaan langer doorwerken en werkgevers moeten meer dan voorheen invulling geven aan arbeidsparticipatie van oudere werknemers. En pensioenregelingen moeten worden aangepast. Het Pensioenakkoord heeft niet alleen impact op de door pensioenfondsen uitgevoerde collectieve pensioenregelingen maar treft iedere onderneming met een pensioenregeling. Ook de DGA en de zelfstandig ondernemer gaan de gevolgen ondervinden.

Het mag bekend zijn dat sociale partners en overheid geconfronteerd zijn met een fait accompli nu de beperkingen in ons huidige pensioenstelsel pijnlijk zichtbaar worden door de recente financiële en economische crisis. De niet voorziene combinatie van een beurscrisis en lage rente liet de dekkingsgraden van pensioenfondsen imploderen. Het sprookje van een hard pensioen – want levenslang en waardevast – werd ruw verstoord door alarmerende en slecht gecommuniceerde berichten over het korten van pensioenaanspraken. En de toegenomen levensverwachting strooit zand in de herstelplannen. Het is een harde les voor alle stakeholders dat de naïeve ambitie van 70% van het laatst verdiende loon vanaf uiterlijk 65 jaar nu definitief naar het rijk der fabelen is verwezen. MKB-ondernemingen met verzekerde regelingen hebben in de afgelopen jaren bij contractverlengingen al veel eerder de pijn gevoeld die de pensioenfondsen nu voelen. Een sterk toegenomen levensverwachting gecombineerd met een structureel laag rendement heeft de tarieven van verzekeraars laten oplopen en winstdeling wordt steeds vaker met rode inkt geschreven. Of, zoals het verwoord staat in het Uitwerkingsmemorandum van het Pensioenakkoord, 'Er moet voorkomen worden dat als gevolg van de toenemende levensverwachting de pensioenambitie sluipenderwijs en stil-

zwijgend wordt verhoogd' en 'Pensioencontracten moeten schokbestendig worden gemaakt voor ontwikkelingen op financiële markten (rente, inflatie, rendementen)'. De werkgever en de werknemers sluiten pensioenovereenkomsten waarin pensioenambitie en verdeling van de kosten zijn geregeld. De werkgever sluit met een levensverzekeraar een overeenkomst om gedurende de looptijd de aan die periode toe te rekenen pensioenaanspraken van de werknemers over te nemen en levenslang te garanderen. Voor de aanvaarding van die verplichting wordt de levensverzekeraar schadeloos gesteld, hij ontvangt premie. Risico's van rendement en lang leven liggen vanaf dat moment bij de levensverzekeraar. Vanzelfsprekend houdt de levensverzekeraar daar rekening mee bij de tariefstelling.

Als de pensioenregeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds geldt het voorgaande ook. Met één belangrijk verschil: een pensioenfonds heeft een vangnet voor slechte tijden. Een levensverzekeraar moet de pensioenambitie écht garanderen, maar een pensioenfonds maakt een voorbehoud. Als de financiële positie slecht is en er geen uitzicht is op herstel, kan het pensioenfonds de pensioenambitie naar beneden bijstellen door de pensioenaanspraken te korten. Dat verbetert de dekkingsgraad direct omdat de verplichtingen lager worden bij een gelijk vermogen.

Het pensioenakkoord in Accountancynieuws

De belangrijkste afspraken uit het Pensioenakkoord zijn de Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW. In volgende artikelen in AN gaan wij in op een aantal voor de accountancybranche relevante onderwerpen. Er wordt stilgestaan bij de 'Origami-pensioenovereenkomst' van de DGA en de budgettaire consequenties van het Pensioenakkoord voor de collectieve pensioenregeling van veel van uw MKB-klanten. Een artikel wordt gewijd aan de gevolgen van het Pensioenakkoord voor de jaarrekening van controleplichtige ondernemingen, zowel in nationaal als internationaal verband. De ontwikkelingen in IAS 19 komen hierbij aan de orde. Bij deze artikelen worden voldoende tips gegeven om uw cliënten op weg te helpen om het Pensioenakkoord te begrijpen en te implementeren.

Maatregelen uit het akkoord en het voorlopig wetsvoorstel

C'est le ton qui fait la musique. Dat gaat zeker op voor de implicaties van de afspraken uit het Pensioenakkoord. De boodschap is dat de pensioenleeftijd vanaf 2020 naar 66 jaar gaat en in 2025 naar 67 jaar. Maar enige nuance is hier op zijn plaats:

- de verhoging van de AOW-ingangleeftijd duurt nog tot 2020. Om precies te zijn, in 2020 gaat de AOW leeftijd naar 66 jaar en in 2025 naar 67 jaar;
- de verhoging van de pensioenleeftijd in alle pensioenregelingen is veel eerder. Al per 1 januari 2013 moet de pensioenleeftijd worden verhoogd naar 66 jaar en per 1 januari 2015 naar 67 jaar.

- vervolgens vindt er aan de hand van de feitelijke levensverwachting een periodieke toetsing plaats of een verdere stijging van zowel de AOW-ingangleeftijd als de pensioenleeftijd in de toekomst nodig is. De stijging van de pensioenleeftijd loopt daarbij 10 jaar voor op de daadwerkelijke stijging van de AOW-ingangleeftijd en een verdere verhoging kan per 1 januari 2020 aan de orde zijn;
- er komt een nieuw pensioencontract. Het vertrekpunt vormt een middelloonregeling met een loongerelateerde pensioenambitie en een aan de prijzen gerelateerde pensioenuitkering. De opgebouwde pensioenaanspraken en de pensioenuitkeringen worden aangepast aan nieuwe inzichten in de levensverwachting en kunnen, wanneer de omstandigheden daartoe nopen, worden aangepast aan de ontwikkelingen op de financiële markten. Een 'zacht' pensioen zogezegd;
- een beperking in de hoogte van de dotatie aan de oudedagsreserve voor zelfstandig ondernemers door het percentage ter verlagen, per 1 januari 2013 naar 11,7% en per 1 januari 2015 naar 11,4%. Bovendien wordt de generieke aftrekrimte van lijfrentepremies beperkt door een verlaging van de daadwerkelijke toetsgrondslag voor een pensioentekort naar 16,5% en vervolgens naar 16% van de premiegrondslag.

De reden om de verhoging van de pensioenleeftijd al per 1 januari 2013 door te voeren is de dringende wens van het kabinet om de in het regeerakkoord opgenomen besparingen te realiseren. Door de verhoging van de pensioenleeftijd wordt een, verder niet in het voorontwerp wetsvoorstel onderbouwde, besparing gerealiseerd van € 700 miljoen per jaar!

Flankerende maatregelen

Door flankerende maatregelen blijft het mogelijk om ook na 2020 op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan zonder al te veel in te leveren op het pensioen. Van belang voor de vele koopkrachtplaatjes die in de onderhandelingen over tafel zijn gegaan (en nog zullen gaan), is de extra verhoging van de AOW-uitkering vanaf 2013. De AOW wordt jaarlijks, bovenop de gebruikelijke verhoging op basis van de ont-

Tips voor de praktijk

Voor de praktijk is van belang dat:

- het Pensioenakkoord is gesloten met het oog op het domein van sociale partners, bedrijfstakpensioenfondsen en CAO's. Veel van de gemaakte afspraken zijn onuitvoerbaar voor ondermeningen met verzekerde pensioenregelingen. Voor uw praktijk is vooral het wetsvoorstel relevant;
- de verhoging van de pensioenleeftijd al op korte termijn een thema wordt. Voor de DGA zal de pensioenregeling moeten worden aangepast, maar voor verzekerde collectieve pensioenregelingen is dat nog de vraag. Ga voor en met uw relaties na of het wel gewenst of noodzakelijk is de pensioenregeling aan te passen;
- een verhoging van de pensioenleeftijd de kosten van de pensioenregeling verlaagt. Wees voorbereid op de vraag aan wie dat voordeel toekomt;
- een flexibele ingangsdatum van het pensioen al lang kan en welhaast een must wordt. Maar voorziet de pensioenregeling van uw relaties erin?;
- werknemers meer dan ooit vragen zullen stellen over hun pensioeninkomen. Wat is mijn inkomen als ik op mijn 65ste pensioneer? Hoeveel levert het op als ik langer werk? Zorg er met uw relaties voor dat deze vragen adequaat kunnen worden beantwoord.

wikkeling van de contractlonen, met 0,6% verhoogd, in ieder geval tot 2029. Een andere maatregel is het invoeren van de mogelijkheid van vervroegen of uitstellen van de AOW-uitkering. Een flexibele ingangsdatum is voor pensioenregelingen al sinds 1999 mogelijk en inmiddels in de meeste pensioenregelingen opgenomen. Het eerder of later in laten gaan van de AOW-uitkering is vanaf 2020 mogelijk en leidt tot een verlaging respectievelijk verhoging van de uitkering met 6,5% voor ieder jaar dat afgeweken wordt van de – op dat moment geldende – reguliere ingangleeftijd. Een belangrijk onderdeel van het Pensioenakkoord is de introductie van een nieuw pensioencontract. Het vertrekpunt vormt een middelloonregeling met een loongerelateerde pensioenambitie en een aan de prijzen gerelateerde pensioenuitkering. Een 'zacht' pensioen, want de pensioenleeftijd van opgebouwde pensioenaanspraken wordt verhoogd als de levensverwachting stijgt. En het pensioen wordt gekort als de financiële situatie van het pensioenfonds daartoe noopt. Het blijft mogelijk het huidige 'harde' pensioen toe te zeggen, maar in dat geval moet de financiering steviger zijn dan nu het geval is.

Gevolgen

Het wetsvoorstel inzake de verhoging van de pensioenleeftijd geldt voor het pensioen dat wordt opgebouwd vanaf 2013 en heeft geen terugwerkende kracht. De in-

gangleeftijd voor de tot 2013 opgebouwde pensioenaanspraken blijft onveranderd 65 jaar. Er ontstaat dan ook, na de Witteveen-kamp uit 2004 en de VPL-knip uit 2006, opnieuw een knip in de pensioenaanspraken, de Kamp-knip. Of eigenlijk de Kamp-knippen. Want na twee jaar pensioenopbouw met 66 jaar als ingangleeftijd, wordt vanaf 2015 pensioen opgebouwd met 67 jaar als ingangleeftijd en ontstaat de tweede knip. In het Uitwerkingsmemorandum van het Pensioenakkoord is wel de uitdrukkelijke wens opgenomen om de opgebouwde pensioenaanspraken om te zetten naar het nieuwe pensioencontract, het zogenoemde invaren van bestaande aanspraken. Maar aan het invaren kleven belangrijke juridische bezwaren. Het verhogen van de ingangleeftijd van een opgebouwde pensioenaanspraak en het omzetten van een hard pensioen naar een zacht pensioen lijken in strijd met het eigendomsrecht. Het nieuwe, zachte pensioen is overigens ook de splijtzwam die vakbonden verdeeld houdt en het Pensioenakkoord op losse schroeven zet. An



R. Nass actuaaris AG is partner bij LNBB actuarissen + pensioenconsultants te Soest en Dordrecht. www.lnbb.nl.