

Law Alert

December 2011

Het Pensioenakkoord

Wat gaat dat betekenen?

Zoals u allemaal zult weten zijn de onderhandelingen over het pensioenakkoord inmiddels afgerond. Het was spannend, heel spannend zelfs, maar uiteindelijk zijn de partijen er uitgekomen. Of toch niet? Verschillende elementen zijn nog onvoldoende zeker, maar de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer zal zeker gaan veranderen.

De strekking van het akkoord is in ieder geval dat de AOW- en pensioenleeftijd zullen opschuiven, de pensioenpremies gestabiliseerd worden en de pensioenrechten van werknemers minder zeker worden.

Er zijn inmiddels al diverse samenvattingen van het pensioenakkoord in omloop. Nog een samenvatting zal daar niet veel aan toevoegen. Maar u heeft vast vragen over wat het pensioenakkoord voor u en uw organisatie gaat betekenen. Daarom hebben wij hieronder een aantal onderwerpen nader uitgediept via 10 vragen en antwoorden.

Onze belangrijkste boodschap daarbij is dat u niet kunt wachten tot alle details zijn ingevuld. Pensioen vraagt om onmiddellijke aandacht want er moeten op korte termijn belangrijke keuzes worden gemaakt. Werkgevers en werknemers moeten hiermee aan de slag!

HOLLAND VAN GIJZEN
ADVOCATEN EN NOTARISSEN

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

Vraag 1: Is er een pensioenakkoord?

Ja, er is een pensioenakkoord, maar veel zaken zijn nog niet geregeld. Als werkgever kunt u echter niet wachten totdat alles is uitgewerkt, maar zult u al in 2012 aan een aantal zaken aandacht moeten besteden.

Alle partijen die vanaf het begin in de Stichting van de Arbeid hebben deelgenomen aan het overleg over het pensioenakkoord hebben ingestemd met het bereikte resultaat. In aanvulling daarop heeft Minister Kamp met de Tweede Kamer instemming bereikt over de inhoud van het pensioenakkoord, en de hierbij behorende wetgeving. Daarbij moeten wel een aantal kanttekeningen worden geplaatst:

Uit de media is al lang duidelijk dat FNV Bondgenoten en Abvakabo FNV geen voorstanders zijn van het pensioenakkoord. Hoewel deze twee bonden samen de meerderheid van het aantal FNV leden vertegenwoordigen hebben ze geen meerderheid in de Federatieraad. Dit is de reden dat de Vakcentrale FNV als geheel heeft kunnen instemmen met het pensioenakkoord. Beide "dissidente" bonden hebben als reactie hierop het vertrouwen in FNV-voorzitter Agnes Jongerius opgezegd. Ook hebben ze in de media aangekondigd zich niet gebonden te voelen door het pensioenakkoord. Het mag verwacht worden dat voor die CAO-tafels waar één van beide bonden aan tafel zit de onderhandelingen over het pensioendossier extra discussies met zich mee zullen brengen.

Een tweede kanttekening is dat als onderdeel van het huidige pensioenakkoord een aantal onderzoeken is uitgezet. Zo wordt er een onderzoek gedaan naar de intergenerationaliteit, of wel een onderzoek naar de gevolgen voor de risicoverdeling tussen jong en oud. Het pensioenakkoord brengt verder met zich mee, dat de pensioenaanspraken voorwaardelijk ofwel "zacht" worden. Omdat de introductie van de "zachte" pensioentoezegging één van de essentiële onderdelen van het pensioenakkoord is, zou een negatieve uitkomst van het betreffende onderzoek het pensioenakkoord op losse schroeven zetten. Een ander essentieel onderdeel van het pensioenakkoord is de mogelijkheid om de voor het pensioenakkoord opgebouwde pensioenaanspraken onder de werkingssfeer van de nieuwe pensioenovereenkomst te brengen. Er is een onderzoek gestart om na te gaan of dit binnen de Europese regelgeving toelaatbaar is. Een negatieve uitkomst van het onderzoek naar de mogelijkheid om de voor het pensioenakkoord opgebouwde pensioenen onder de nieuwe overeenkomst te brengen, het zogenaamde "invaren van oude rechten" zou de toegevoegde waarde van het pensioenakkoord sterk verminderen. De uitkomsten van de onderzoeken worden uiterlijk 1 maart 2012 verwacht.

Een derde kanttekening is dat de verdere uitwerking van het pensioenakkoord een ingewikkeld en tijdrovend traject zal zijn. Over de exacte invulling van bepaalde punten zal wellicht ook nog onderhandeld worden. Het is dan ook zeker niet uitgesloten dat de uiteindelijke invoeringsdatum van het pensioenakkoord (in het bijzonder het nieuwe financiële toetsingskader voor pensioenfondsen) pas per 1 januari 2014 zal plaatsvinden, daar waar partijen oorspronkelijk hebben beoogd het akkoord vanaf 1 januari 2013 in wetgeving vertaald te hebben.

De huidige positie van pensioen in het arbeidsvoorwaardenoverleg alsmede de economische ontwikkelingen vragen echter nu al om actie. Wat te doen met het huidige pensioencontract, het premie- en indexatieniveau alsmede de risicoverdeling werkgever - werknemers. Werkgevers en werknemers moeten hier al voorsorteren en positie innemen.

Vraag 2: Wat zal aan de orde komen in het arbeidsvoorwaardenoverleg?

Omdat de definitieve invoering van het pensioenakkoord nog wel even op zich zal laten wachten zullen sociale partners afspraken moeten gaan maken over de periode tot de feitelijke invoering van het pensioenakkoord. Er kan niet langer gewacht worden en er zullen nu belangrijke knopen moeten worden doorgesneden voor het pensioenbeleid in 2012.

In het arbeidsvoorwaardenoverleg zal ongetwijfeld ook over de pensioenregeling gesproken worden. Voor u als werkgever is misschien wel de belangrijkste vraag of u in uw arbeidsvoorwaardenoverleg te maken krijgt met FNV bondgenoten of Abvakabo FNV. Van deze twee bonden kan verwacht worden dat ze het terrein dat ze verloren hebben in de onderhandelingen over het pensioenakkoord proberen terug te veroveren in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de werkgever.

Hierbij zijn de volgende punten van belang:

- ▶ Als FNV bondgenoten of Abvakabo FNV aan het overleg deelnemen kunnen pittige onderhandelingen worden verwacht. Deze bonden stellen zich voorsnog op het standpunt dat ze het pensioenakkoord niet erkennen, wat vertaald zou kunnen worden in een standpunt dat alle consequenties van het pensioenakkoord via het arbeidsvoorwaardenoverleg moeten worden gecorrigeerd.
- ▶ In de brief van Minister Kamp van 14 september 2011 is een passage over risicodeling opgenomen. Deze passage hebben wij opgenomen bij de toelichting onder vraag 6. Met enige fantasie zou je kunnen denken dat onze Minister daar in gesprek is met de voorzitters van FNV Bondgenoten en Abvakabo FNV. Het mag duidelijk zijn dat de passage, en de aangekondigde verklaring van de Stichting van de Arbeid, over premiestabilisatie als argument, in de onderhandelingen gebruikt kunnen gaan worden.
- ▶ Interessant is ook de ontwikkeling dat FNV Bondgenoten en Abvakabo FNV een plaats aan tafel hebben gevraagd bij de verdere uitwerking van het door beiden niet erkende pensioenakkoord. Dit impliceert onder andere dat de "dissidente" bonden graag meedoen bij de uitwerking van het begrip premiestabilisatie.

Ook in de situatie, dat u niet met (deze) bonden van doen hebt in het arbeidsvoorwaardenoverleg, is het belangrijk om goed na te denken over de gevolgen van het pensioenakkoord. Dit geldt zeker als u uw pensioenregeling hebt ondergebracht bij een pensioenfonds. Helaas is de dekkingsgraad van veel pensioenfonds de afgelopen maanden weer sterk gedaald, zodat er wellicht nagedacht moet worden over aanvullende herstelmaatregelen. Niet uitgesloten is dat daarbij een discussie ontstaat over een verhoging van de pensioenpremie en/of een versobering van de pensioenregeling.

Indien uw pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds is een belangrijke vraag of u het generaal pardon dat De Nederlandsche Bank per 1 januari 2011 heeft toegepast, met betrekking tot de beleidsregel die eist dat de premie in een situatie van onderdekking bijdraagt aan het herstel, heeft toegepast over het jaar 2011. Als dit niet het geval is, dan heeft u de mogelijkheid dit alsnog onder voorwaarden te doen over het jaar 2012. Pensioenfonds die vorig jaar al gebruik hebben gemaakt van de geboden mogelijkheid om voor 2011 een premie vast te stellen die niet bijdraagt aan herstel én pensioenfonds die in 2012 een korting moeten aankondigen en deze korting mogelijk in 2013 moeten doorvoeren, kunnen deze maatregel niet toepassen in 2012. Overigens zult u (of uw werkgeversvereniging) dan ook in overleg met uw pensioenfonds moeten treden met de vraag hoe hiermee om te gaan.

Kortom met het pensioenakkoord zullen de financiële afspraken over pensioen gaan wijzigen. Vanwege de marktomstandigheden kan met de invulling van deze afspraken niet gewacht worden totdat alles is uitgekristalliseerd. De onderhandelingen over de noodzakelijke aanpassingen (op korte en lange termijn) zijn van groot belang voor de kostenontwikkeling van uw pensioenregeling.

Vraag 3: Wat zijn de hoofdlijnen van het pensioenakkoord?

Met het pensioenakkoord worden afspraken gemaakt over de AOW, de aanvullende pensioenen en de duurzame inzetbaarheid van (oudere) werknemers. Ook zijn er afspraken gemaakt die het mogelijk maken dat juist ook mensen met lagere salarissen op leeftijd 65 jaar kunnen blijven uittreden zonder een te grote inkomensachteruitgang. Voor het pensioendossier van werkgevers zijn met name de afspraken over pensioenen van belang.

De belangrijkste (pensioen)onderdelen van het pensioenakkoord zijn:

- ▶ Stabilisatie van de pensioenpremie;
- ▶ Koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting;
- ▶ Stijging van de AOW, gekoppeld aan de loonontwikkeling;
- ▶ Extra stijging van de AOW van 0,6% per jaar;
- ▶ Fiscale koppeling van de pensioenleeftijd aan de AOW-leeftijd;
- ▶ Introductie van pensioenregeling met reële ambitie en zonder nominale garantie;
- ▶ Aanpassingsmechanisme in de pensioenregeling waarmee het langlevensrisico wordt opgevangen.
- ▶ Aanpassingsmechanisme in de pensioenregeling waarmee het beleggingsrisico wordt opgevangen;
- ▶ Mogelijkheid van invaren van oude rechten in het nieuwe pensioencontract;
- ▶ Inrichten van een nieuw financieel kader voor de opbouw en garantie van pensioenaanspraken.

Eenvoudig gezegd kan gesteld worden, dat het pensioen niet meer mag gaan kosten dan nu het geval is, dat het later in zal gaan en dat de pensioenzekerheid voor werknemers minder wordt.

Onderdelen waar u zelf invloed kunt uitoefenen richten zich met name op de inhoud van de pensioenregeling en het "invaren" van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken.

Vraag 4: Zal het pensioenakkoord leiden tot stabilisatie van de pensioenpremie?

Ja, dit is in ieder geval wel één van de belangrijkste uitgangspunten van het pensioenakkoord. Voor een deel zal dit ook afhankelijk zijn van de invulling die u als werkgever in overleg met uw werknemers aan het pensioenakkoord weet te geven.

Een reden voor de onderhandelingen rondom het pensioenakkoord is de stijging van de pensioenpremies in de periode 2000 tot en met 2008. De stijging van de pensioenpremies maar ook de steeds grotere onzekerheid op de financiële markten hebben een grote rol gespeeld bij de invulling van het pensioenakkoord. Voor twee belangrijke oorzaken van de toename van de pensioenkosten, te weten de alsmaar toenemende levensverwachting en de ontwikkelingen op de financiële markten zijn in het nieuwe pensioencontract schokbrekers ingebouwd. De schokbreker voor de financiële resultaten zal daarbij ook een belangrijk deel van de volatiliteit in de pensioenkosten wegnemen. Kortom, het mag verwacht worden dat de pensioenkosten na invoering van het pensioenakkoord stabiel worden. Dit is in ieder geval van werkgeverszijde een belangrijk uitgangspunt geweest bij het akkoord. Overigens biedt het pensioenakkoord de ruimte om op decentraal niveau nadere afspraken te maken. Dit betekent dat de onderhandelingen over de inhoud van de pensioenregeling en de bijbehorende financiering, zoals deze voor uw onderneming van toepassing wordt na het pensioenakkoord, onderdeel zal zijn van het arbeidsvoorwaardenoverleg. De keuzes die daarbij gemaakt worden zullen ook van invloed zijn op de beheersbaarheid van uw pensioenkosten.

Vraag 5: Zal het pensioenakkoord leiden tot lagere pensioenkosten?

Dat kan zeker niet op voorhand worden gezegd en zal ook afhangen van de onderhandelingen over de nieuwe inhoud van de pensioenregeling en de daarbij behorende financieringsafspraken.

In vraag 4 hebben wij de verwachting uitgesproken dat de pensioenkosten door het pensioenakkoord zullen stabiliseren. Dit wil niet zeggen dat hierdoor de pensioenkosten over een langere periode gemiddeld ook lager zullen worden. Dit zal onder andere afhangen van de onderhandelingen op decentraal niveau die nodig zullen zijn om het nieuwe pensioencontract in te voeren.

Het nieuwe pensioencontract vertoont veel overeenkomsten met de collectieve beschikbare premie regeling, de zogenaamde CDC-regeling. Dit is een pensioenregeling waarbij op individueel niveau pensioenaanspraken (Defined Benefit of DB) worden toegekend maar waarbij de premiestelling op collectief niveau gebaseerd is op vaste premie (Defined Contribution of DC). Dit soort pensioenregelingen was enige tijd geleden populair onder andere als reactie op verslaggevingregels. Gezien de overeenkomsten tussen beide pensioencontracten mag verwacht worden dat de argumentatie bij de invoering van het nieuwe pensioencontract grote gelijkenis zal vertonen met die bij de invoering van de CDC-regelingen, waarbij de werkgever het premieniveau op een vast niveau vastzet. Vervolgens is het niet de bedoeling dat de lasten hoger of lager worden!

Voor u als werkgever is het dus zaak om goed voorbereid de onderhandelingen over de pensioenregeling in te gaan.

Vraag 6: Wat betekent het pensioenakkoord voor de risicoverdeling tussen werkgever en werknemers?

Het pensioenakkoord verplaatst een deel van het risico van de premie naar de uitkeringen, waardoor er meer risico bij de werknemers en gepensioneerden komt te liggen.

Pensioenfondsen (en ook verzekerde pensioenregelingen) hebben een aantal instrumenten om risico's op te vangen. In essentie kan dit door de premies te verhogen, hetgeen ten laste kan komen van de werkgever en eventueel de werknemers, en door uitkeringen of in ieder geval de (voorwaardelijke) toeslagverlening op de pensioenaanspraken te verlagen, hetgeen ten laste komt van de (gewezen) deelnemers aan de pensioenregeling en pensioengerechtigden. In dat geval wordt het risico gedragen door de (voormalige) werknemers. In het pensioenakkoord worden de mogelijkheden om het risico door de werknemers op te laten vangen nog groter. De pensioenen worden immers voorwaardelijk en risico's worden daarbij opgevangen door aanspraken te verlagen, indien er onvoldoende buffers aanwezig zijn. Daarbij gaat het om zowel het risico dat is verbonden aan de toenemende levensverwachting (langer uitkeren) als het risico verbonden aan de financiële markten (te lage rendementen). Met name tegen het laatste hebben de twee "dissidente" vakbonden bezwaar. Onderstaande tekst uit de brief van Minister Kamp van 14 september 2011 lijkt nog ruimte te bieden om hierover de standpunten uit te wisselen:

"1. Risicodeling

De Stichting van de Arbeid zal met een nadere verklaring komen ter verduidelijking van de gemaakte afspraken over premiestabilisatie. In het pensioenakkoord van juni 2010 is afgesproken dat premies zodanig worden gestabiliseerd dat «bij de in de afgelopen jaren bereikte premieruimte de pensioenambities voortaan passend zijn en exogene ontwikkelingen ter zake van levensverwachting en financiële markten worden opgevangen». Tevens is aangegeven dat dit geenszins uitsluit dat pensioenpremies in samenhang met afspraken over de pensioenregeling in het kader van arbeidsvoorwaardenoverleg kunnen worden aangepast. Premiewijziging is echter geen automatisme binnen de pensioenregeling en onderdeel van besluitvorming van pensioenfondsbesturen meer. Premiewijziging kan wel resultaat zijn van expliciete besluitvorming tussen cao-partijen als onderdeel van een integrale afweging binnen het arbeidsvoorwaardenoverleg. In de nadere verklaring zal worden vastgelegd dat de ontwikkeling van de pensioenregeling een vast onderdeel moet zijn van de agenda van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Ook zal worden aangegeven dat in het nieuwe pensioencontract kan worden geëxpliciteerd onder welke omstandigheden cao-partijen met elkaar in gesprek zullen gaan over een maximale tijdelijke premieaanpassing (omhoog dan wel omlaag) in financieel slechte dan wel goede tijden voor het pensioenfonds. Of een tijdelijke aanpassing dan wordt doorgevoerd, moet worden overeengekomen in het arbeidsvoorwaardenoverleg tenzij een andere afweging wordt gemaakt gegeven de gevolgen voor de financiële positie van de onderneming of bedrijfstak, de koopkracht en de loonkosten."

In de nadere toelichting van de Stichting van de Arbeid van 15 september 2011 wordt de in de brief van Minister Kamp vastgelegde methodiek vrijwel letterlijk geciteerd. Met andere woorden het is mogelijk om in het arbeidsvoorwaardenoverleg de stabiele kostendekkende premie binnen een bandbreedte tijdelijk naar boven of naar beneden aan te passen.

Vraag 7: Wat zijn belangrijke data in het pensioenakkoord?

Zowel 1 januari 2013 als 1 januari 2014 zijn belangrijke data in het pensioenakkoord. Maar de periode tot de inwerkingtreding van het pensioenakkoord is op dit moment nog belangrijker.

In het afgesloten pensioenakkoord zijn een aantal zaken nog niet geregeld. Dit zijn ook zaken die de invoering van het pensioenakkoord kunnen bemoeilijken en/of vertragen. Op zijn vroegst kan het pensioenakkoord volledig van toepassing zijn per 1 januari 2013. Waarschijnlijker is een schema waarin de fiscale wetgeving wordt aangepast per 1 januari 2013 en waarbij de pensioenwetgeving en het financieel toetsingskader worden aangepast per 1 januari 2014. De aanpassing van de fiscale wetgeving (waarschijnlijk per 1 januari 2013) zal voor pensioenregelingen betekenen dat de fiscale pensioenleeftijd zal worden verhoogd van 65 jaar naar 66 jaar. Toch zullen er per 1 januari 2012 al belangrijke besluiten moeten worden genomen over de hoogte en de verdeling van de premies, ambitie bij de toeslagverlening en helaas wellicht het mogelijk korten op de pensioenaanspraken. De pensioenregeling zal per 1 januari 2013 moeten zijn gewijzigd en passen binnen de nieuwe (fiscale) pensioenwetgeving.

Vraag 8: Wat betekent het pensioenakkoord voor rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen bij verzekeringsmaatschappijen?

Dat is nog moeilijk in te schatten maar waarschijnlijk wordt het verschil tussen rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen en pensioenregelingen ondergebracht bij pensioenfondsen groter.

Het pensioenakkoord richt zich in belangrijke mate op de pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij pensioenfondsen. Een basisidee achter het pensioenakkoord is de pensioenregeling met een reële ambitie (welvaarts- en/of waardevastheid), maar zonder nominale zekerheid (garantie). De verwachting is dat door het loslaten van de nominale zekerheid er meer ruimte ontstaat om via het beleggingsbeleid de reële ambitie zoveel mogelijk waar te maken. Doordat minder buffers hoeven worden aangehouden door pensioenfondsen voor het gelopen beleggingsrisico, lijkt het mogelijk met een hoger risicoprofiel een beter rendement te kunnen maken, wat de toeslagverlening ten goede komt. Dit betekent ook dat er, zelfs als de premie betaald is, door het dalen dan wel verdwijnen van de pensioenfondsbuffers en het toenemen van het beleggingsrisico, geen zekerheid is dat het volledige pensioen ook daadwerkelijk wordt uitgekeerd. Dit wringt in de relatie verzekeraar/verzekeringnemer die van toepassing is bij een rechtstreeks verzekerde regeling. Immers waar zouden we zijn als verzekeraars hun verplichtingen niet meer volledig zouden hoeven na te komen. De vertaling van het pensioenakkoord naar rechtstreeks verzekerde regelingen zal dan ook niet eenvoudig zijn.

Wellicht dat de rechtstreeks verzekerde regelingen met name zullen worden gebruikt voor de verzekering van pensioenregelingen met nominale zekerheid maar zonder of beperkte toeslagambitie. De keerzijde kan zijn dat er wellicht een verplichting komt om als er nominale zekerheid wordt geboden de pensioenregeling onder te brengen bij een verzekeraar. Verzekerde regelingen hebben op dit moment ook te maken met stijgende garantiekosten en beperkt toeslagpotentieel.

Vraag 9: Wat betekent het pensioenakkoord voor de pensioencommunicatie?

Heel veel extra communicatie verplichtingen voor zowel pensioenuitvoerders als werkgevers, vooral ook omdat de werknemers en gepensioneerden meer risico gaan lopen.

In de analyse van het pensioenstelsel is door diverse deskundigen de verwachtingskloof benoemd als één van de knelpunten. Met de verwachtingskloof wordt het verschil bedoeld tussen wat de deelnemers denken te krijgen aan pensioen en wat ze uiteindelijk daadwerkelijk krijgen aan pensioen. Er is op dit moment dan ook veel kritiek op de pensioenuitvoerders over de wijze van communiceren. Terwijl er met de introductie van de Pensioenwet veel informatieverplichtingen zijn bijgekomen heeft de informatie dus niet altijd geleid tot meer begrip. Op het moment dat het pensioenakkoord van toepassing wordt gaat er veel veranderen. Een belangrijke verandering daarbij is dat het pensioen minder zeker wordt. Over dit risico zal gecommuniceerd moeten worden met de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden. De werkgever moet dit doen ter voorkoming van mogelijke claims in de toekomst in relatie tot de "gecreëerde verwachtingskloof". Bij onduidelijkheden omtrent de afspraken en de inhoud van de pensioentoezegging wordt deze onduidelijkheid vaak de werkgever aangerekend. Ook pensioenfondsen zullen in de communicatie aandacht moeten besteden aan het dichten van de "verwachtingskloof". Tevens zullen zij moeten communiceren over wat er gebeurt indien het financieel niet goed gaat met het pensioenfonds, de zogenaamde "slecht weer"-scenario's.

Als onderdeel van het pensioenakkoord is afgesproken dat er een groot onderzoek zal komen naar pensioencommunicatie. Zowel voor de werkgevers als de pensioenuitvoerders zal dit zeer waarschijnlijk leiden tot een bredere inspanning op het gebied van pensioencommunicatie.

Vraag 10: Welke zaken staan nog open in het pensioenakkoord?

De belangrijkste zaken die nog open staan in het pensioenakkoord zijn:

1. De vraag of de voor de invoering van het pensioenakkoord opgebouwde pensioenaanspraken kunnen worden omgezet in pensioenaanspraken waarvoor de zelfde spelregels gelden als voor de pensioenaanspraken opgebouwd na de invoering van het pensioenakkoord (invaren oude rechten).
2. De vraag hoe de spelregels (het financiële toetsingskader) voor de financiering en garantie van pensioenen er na de invoering van het pensioenakkoord precies uit zullen zien, waarbij een belangrijke nevenvraag is hoeveel ruimte de Europese regelgeving hierbij biedt.

Om het pensioenakkoord te kunnen invoeren zal een aantal onderwerpen moeten worden uitgediept.

Er zijn afspraken gemaakt over de volgende onderzoeken:

- Een onderzoek naar de mogelijkheden om binnen pensioenregelingen onderscheid te maken naar de leeftijd, voor zowel de deelnemers als gewezen deelnemers en gepensioneerden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een leeftijdsafhankelijk toeslagpercentage;
- Onderzoek naar de risico's die verbonden zijn aan het inbrengen van de oude pensioenrechten in de nieuwe pensioencontracten op basis van het nieuwe pensioenakkoord op zowel nationaal als Europees niveau;
- Onderzoek naar de mogelijkheid om op basis van individuele keuzes van de deelnemers en gewezen deelnemers de oude rechten individueel over te brengen naar de pensioencontracten;
- Onderzoek naar de toelaatbaarheid van de nieuwe contractsvorm binnen de Europese regelgeving;
- Onderzoek naar de gevolgen van het nieuwe pensioencontract voor waardeoverdracht;
- Onderzoek naar de mogelijkheden om de pensioencommunicatie te verbeteren;
- Kwantitatief onderzoek naar de intergenerationele solidariteit in het nieuwe pensioencontract;
- Verklaring van het standpunt van de Stichting van de Arbeid met betrekking tot de premiestabilisatie;
- Nadere uitwerking van de Pensioenwet en het Financiële Toetsingskader.

Al met al is er dus nog wat onderzoek nodig alvorens de gevolgen van het pensioenakkoord geheel duidelijk zijn. De contouren zijn echter al geplaatst!

Tenslotte kan de vraag gesteld worden: Wat vinden wij van het pensioenakkoord?

Wij zijn van mening dat het pensioenakkoord zeer bruikbare onderdelen heeft die zich lenen voor de verbetering van het Nederlandse pensioenstelsel. Wel plaatsen wij de kritische kanttekening dat in een aantal gevallen ook gekozen is voor een politieke invulling van complexe onderwerpen inclusief de nog nader in te vullen open onderwerpen. In die zin kan het nog alle kanten op met het pensioenakkoord. Dat betekent echter niet dat partijen kunnen wachten tot de verdere uitwerking van het pensioenakkoord. Als het pensioenakkoord tot in detail uitgewerkt zal zijn, zal dat mogelijk pas per 1 januari 2014 zijn. Voor die datum zullen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers te maken krijgen met vragen over de mogelijke invulling van de pensioenregeling, zowel in centraal als decentraal overleg. Ook biedt het pensioenakkoord de mogelijkheid de pensioenregeling te versoberen of aan te passen aan de wensen van de werknemers.

Het mag duidelijk zijn dat er werk aan de winkel is op het pensioendossier, ook in de periode tot inwerking treden van het pensioenakkoord. Mocht u met ons van gedachten willen wisselen over uw pensioendossier, andere vragen hebben dan hiervoor genoemd en wilt u gebruik maken van onze ondersteuning neemt u dan gerust contact met ons op. Dit kan met een van onderstaande contactpersonen of uw eigen contactpersoon bij Ernst & Young Actuarissen BV of Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP. Wij zijn er klaar voor!

Contactpersonen:

Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP

Nicolette Opdam

E: nicolette.opdam@hollandlaw.nl

T: (0)88-407 04 28

M: 06 29 08 46 67

Ernst & Young Actuarissen BV

Casim Snoeks

E: casim.snoeks@nl.ey.co

T: (0)88-407 08 45

M: 06 21 25 14 25

Ernst & Young Actuarissen BV

Joost Csik

E: joost.csik@nl.ey.com

T: (0)88-407 31 50

M: 06 21 25 11 99

Ernst & Young Actuarissen BV

Coenraad Vos

E: coenraad.vos@nl.ey.com

T: (0)88-407 18 13

M: 06 21 25 15 38

Holland Van Gijzen

Advocatuur | Notariaat

Over Holland Van Gijzen

Holland Van Gijzen is een toonaangevend advocaten- en notarissenkantoor met hoogwaardige juridische dienstverlening. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden die voor ondernemingen relevant zijn. Met vestigingen in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Rotterdam, Utrecht, Brussel en legal desks in Londen en New York zijn wij in staat u passende oplossingen te bieden voor al uw juridische vraagstukken. In Nederland heeft Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP.

Kijk voor meer informatie op:

www.hollandlaw.nl

Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP is een limited liability partnership opgericht naar het recht van Engeland en Wales met registratienummer OC335658 en is in Nederland geregistreerd bij de Kamer van Koophandel Rotterdam onder nummer 24433164.

© Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP 2011

Disclaimer

Deze publicatie is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie aanvaardt Holland Van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP geen aansprakelijkheid, evenmin kunnen aan de inhoud van deze publicatierechten worden ontleend.