

31-8-2017

Toekomstbestendige en betaalbare pensioenregeling binnen de Cao voor het verzekeringsbedrijf

Advies van werkgroep pensioen aan sociale partners

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	3
2. Inleiding	6
3. Onderhandelingsresultaat 4 april 2017	7
4. De basispensioenregeling	8
4.1 Huidige situatie	8
4.2 Hoofdpijnen met betrekking tot de pensioenregeling en -uitvoering	9
4.3 Wijziging fiscaliteit met ingang van 1 januari 2018.....	9
4.4 Advies met betrekking tot de pensioenregeling vanaf 1-1-2018	10
5. Vormgeving pensioenregeling	11
5.1 Huidige situatie	11
5.2 Hoofdpijnen met betrekking tot de vormgeving van de pensioenregeling.....	11
5.3 Advies met betrekking tot de vormgeving van de pensioenregeling	12
5.4 Nadere uitwerking advies met betrekking tot de vormgeving van de pensioenregeling	12
6. Wat gebeurt er als de kostprijs de bandbreedte overschrijdt?	19
6.1 Potentiële maatregelen, indien de kostprijs hoger is dan de maximale premie op grond van de bandbreedte	19
6.2 Potentiële maatregelen indien de kostprijs lager is dan de minimale premie op grond van de bandbreedte	19
7. Medezeggenschap	21
8. Dispensatie	22
9. Communicatie	23
10. Voorstel wijzigingen Cao	25
11. Fall-back scenario	26
Bijlage 1. Hoofdpijnen nieuwe pensioenregeling	27
Bijlage 2: Samenvatting van werkgevers ontvangen informatie	29
Bijlage 3: Oplossingsrichtingen middelloonregeling met maximering kostprijs pensioen	30
Bijlage 4: Nadere uitwerking middelloonregeling met maximering kostprijs (oplossingsrichting 1)	32
Bijlage 5: Nadere uitwerking middelloonregeling met maximering kostprijs (oplossingsrichting 2)	35
Bijlage 6: Nadere uitwerking middelloonregeling met maximering kostprijs (oplossingsrichting 3)	40
Bijlage 7: Nadere uitwerking minimale IDC-staffel	43
Bijlage 8: Nadere uitwerking maatregelen indien kostprijs buiten de bandbreedte valt	48

1. Samenvatting

Op 4 april 2017 hebben Cao-partijen (Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie) een onderhandelingsresultaat bereikt. De basispensioenregeling in de Cao was het grote struikelblok tijdens de onderhandelingen. Partijen hebben daarom afgesproken om de pensioenparagraaf vooralsnog ongewijzigd te laten en een paritaire werkgroep pensioen op te richten, die voor 1 september 2017 een advies geeft over een betaalbare en toekomstbestendige basispensioenregeling. De opdracht aan de werkgroep luidt als volgt:

- Het geven van advies over de maatregelen die mogelijk zijn om, rekening houdend met de sterk toegenomen en nog toenemende kosten als gevolg van de lage rente en de toegenomen levensverwachting, te komen tot een duurzame, solide en betaalbare pensioenregeling bij de volgende af te spreken Cao. Een analyse van alle mogelijkheden (inclusief DC) maakt daarvan deel uit. De werkgroep neemt de indexatiebepaling en de verhoging van de fiscale pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 per 1 januari 2018 mee in het advies.
- Het geven van advies over goede en begrijpelijke pensioencommunicatie.

In de afgelopen maanden is de werkgroep diverse malen bijeengekomen. Op de volgende pagina's wordt het advies van de werkgroep schematisch samengevat. In dit rapport wordt het advies nader uitgewerkt en beschreven.

Noot:

In dit rapport wordt een aantal maal gesproken over de Ondernemingsraad. Indien een werkgever geen Ondernemingsraad heeft dient op deze plaats de bij de werkgever van toepassing zijnde werknemersvertegenwoordiging gelezen te worden.

Schematische weergave advies werkgroep pensioen aan sociale partners

Regeling	<p><u>Advies inzake regeling 2018</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensioenleeftijd 68 (gewijzigd, is momenteel 67) <i>Verlaging kostprijs voor gemiddelde populatie circa 4,8% van de huidige kostprijs</i> - Franchise (2017) € 13.670 (ongewijzigd) - Pensioengevend salaris: 12 x maandsalaris + vakantietoeslag (ongewijzigd) - Maximaal pensioengevend salaris (2017) € 83.728,23 (ongewijzigd) - Ouderdomspensioen (OP): 1,75% middelloon per dienstjaar (ongewijzigd) - Partnerpensioen: 60% ouderdomspensioen (ongewijzigd) - Wezenpensioen 14% ouderdomspensioen (ongewijzigd) - Indexatie uit overrente (deelnemers max. Cao, inactieven max CPI) De werkgroep geeft sociale partners in overweging om daarnaast premie te storten (in een indexatiedepot) voor indexatie, indien de kostprijs van pensioen lager is dan een vooraf vastgestelde bandbreedte (zie pensioensysteem en hoofdstuk 5) (nieuw) - Deelnemersbijdrage 6% pensioengrondslag (ongewijzigd) De werkgroep geeft sociale partners in overweging om deelnemersbijdrage te verhogen of verlagen, indien de kostprijs van pensioen buiten een vooraf vastgestelde bandbreedte valt (zie pensioensysteem en hoofdstuk 5) (nieuw) 	Hoofdstuk 4			
Uitvoering	<p><u>Advies inzake pensioenuitvoering</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De werkgroep adviseert geen nadere bepalingen op te nemen met betrekking tot de uitvoering van de regeling. Werkgevers moeten zelf een keuze kunnen blijven maken op welke wijze de regeling wordt uitgevoerd. (ongewijzigd) 	Hoofdstuk 4			
Pensioensysteem	<p><u>Advies inzake nadere vormgeving pensioenregeling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Een eventueel nieuw pensioenstelsel is door de werkgroep buiten beschouwing gelaten, omdat de invulling hiervan vooralsnog onduidelijk is en naar verwachting van de werkgroep ook voorlopig onduidelijk blijft. De werkgroep adviseert de sociale partners daarom om een tussentijdse afspraak te maken met betrekking tot pensioen en deze afspraak te evalueren op het moment dat de er een concreet wetsvoorstel ligt met betrekking tot een eventueel nieuw pensioenstelsel, waarvan alle partijen denken dat het haalbaar is. - De werkgroep ziet de volgende mogelijke maatregelen om te komen tot een duurzame, solide en betaalbare pensioenregeling: <ul style="list-style-type: none"> o Het aanvullen van de huidige Cao tekst met een bepaling, die de kostprijs van pensioen maximeert. Het advies van de werkgroep is hierbij om een bandbreedte vast te stellen voor de kostprijs van pensioen. (nieuw) De werkgroep heeft hiertoe diverse systemen uitgewerkt (zie paragraaf 5.4.1) Ten behoeve van het vaststellen van deze bandbreedte zal de werkgroep een verzoek tot het verstrekken van informatie doen richting werkgevers. Zodra deze informatie beschikbaar is zal dit als bijlage 2 worden toegevoegd aan dit rapport. o Het opnemen van de mogelijkheid in de Cao om een IDC-regeling te hanteren (onder voorwaarden), naast de huidige mogelijkheid om een CDC-regeling te hanteren (onder voorwaarden). (nieuw) 	Hoofdstuk 5			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>A. Middelloonregeling met bandbreedte kostprijs (wijziging, namelijk introductie bandbreedte)</p> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>B. CDC (ongewijzigd) Uitgangspunt: gelijkwaardigheid aan middelloonregeling</p> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <p>C. IDC (nieuw) - Uitgangspunt: gelijkwaardigheid aan middelloonregeling</p> </td> </tr> </table>	<p>A. Middelloonregeling met bandbreedte kostprijs (wijziging, namelijk introductie bandbreedte)</p>	<p>B. CDC (ongewijzigd) Uitgangspunt: gelijkwaardigheid aan middelloonregeling</p>	<p>C. IDC (nieuw) - Uitgangspunt: gelijkwaardigheid aan middelloonregeling</p>	
<p>A. Middelloonregeling met bandbreedte kostprijs (wijziging, namelijk introductie bandbreedte)</p>	<p>B. CDC (ongewijzigd) Uitgangspunt: gelijkwaardigheid aan middelloonregeling</p>	<p>C. IDC (nieuw) - Uitgangspunt: gelijkwaardigheid aan middelloonregeling</p>			

Advies inzake medezeggenschap

- De minimum Cao beschrijft de minimum pensioenregeling. De feitelijke pensioenregeling dient te worden afgesproken per onderneming. (ongewijzigd)
- De werkgroep adviseert om met betrekking tot de advies- en instemmingsrechten van de ondernemingsraad aan te sluiten bij de Wet op de Ondernemingsraden. (ongewijzigd)
- De werkgroep adviseert een FAQ op te stellen, waarin uitleg gegeven wordt over de minimale pensioenregeling op grond van de Cao en de rol van de ondernemingsraden. (nieuw)
- De werkgroep adviseert daarnaast om na het bereiken van een onderhandelingsresultaat een bijeenkomst te houden voor de ondernemingsraden om dit resultaat en de gemaakte keuzes en hun consequenties toe te lichten. Deze informatiebijeenkomsten zouden periodiek herhaald kunnen worden. (nieuw)

Advies inzake dispensatie

- Op grond van de huidige Cao is dispensatie mogelijk, indien een onderneming een pensioenregeling heeft die niet op alle punten voldoet aan de Cao, maar die naar het oordeel van de dispensatiecommissie wel ten minste gelijkwaardig is aan de minimum pensioenregeling. (ongewijzigd)
- De werkgroep geeft de sociale partners in overweging om binnen de Cao de mogelijkheid op te nemen om dispensatie aan te vragen in verband met slechte bedrijfseconomische omstandigheden. Dit is op grond van de huidige Cao niet mogelijk. (nieuw)

Advies inzake communicatie

- De werkgroep adviseert een FAQ op te stellen voor ondernemingsraden, waarin uitleg gegeven wordt over de minimale pensioenregeling op grond van de Cao en de rol van de ondernemingsraden. (nieuw)
- De werkgroep adviseert een FAQ op te stellen voor werknemers en bestuurders, waarin o.a. uitleg gegeven wordt over de minimale pensioenregeling op grond van de Cao, de rol van werkgevers en werknemers, de relatie tussen pensioenkosten en loonkosten. (nieuw)
- De werkgroep adviseert een format te ontwikkelen, waarmee werkgevers kunnen uitleggen hoe de eigen pensioenregeling zich tot de Cao verhoudt en wat dit betekent voor de fiscale ruimte om zelf bij te sparen. (nieuw)
- De werkgroep adviseert om na het bereiken van een onderhandelingsresultaat een bijeenkomst te houden voor de ondernemingsraden en bestuurders om dit resultaat en de gemaakte keuzes en hun consequenties toe te lichten. (nieuw)
- De werkgroep adviseert een meerjarig communicatieplan op te stellen, zodat de bovenstaande zaken periodiek onder de aandacht van de bestuurders, ondernemingsraden en werknemers worden gebracht. (nieuw)
- Indien Cao-partijen besluiten om in de Cao de mogelijkheid op te nemen om de pensioenregeling uit te voeren door middel van een IDC regeling, adviseert de werkgroep om:
 - o In de Cao vast te leggen, dat de ondernemingsraad op de hoogte gesteld moet worden van de (wijze van) toetsing en de uitkomsten van de toetsing van de gelijkwaardigheid van de IDC-regeling aan de middelloonregeling. (nieuw)
 - o In de Cao vast te leggen welke informatie minimaal gedeeld moet worden met de ondernemingsraad (nieuw)

2. Inleiding

Op 4 april 2017 hebben Cao-partijen (Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie) een onderhandelingsresultaat bereikt. De basispensioenregeling in de Cao was het grote struikelblok tijdens de onderhandelingen. Partijen hebben daarom afgesproken om de pensioenparagraaf vooralsnog ongewijzigd te laten en een paritaire werkgroep pensioen op te richten, die voor 1 september 2017 een advies geeft over een betaalbare en toekomstbestendige basispensioenregeling en over goede en begrijpelijke pensioencommunicatie. Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers uit het verzekeringsbedrijf:

Namens werknemers:

Eline Ludgren
Gerard van Hees
Inge de Vries

Namens werkgevers:

Arnest Deurloo
Caroline Dautzenberg
Marten Patist

De werkgroep is inhoudelijk ondersteund door Sprenkels & Verschuren (Lonneke Thissen) en door het Verbond van Verzekeraars (Jessica Boonekamp en Eurydice Janga – secretarissen Cao-partijen).

De afgelopen maanden is de werkgroep meerdere malen bijeengekomen. Hierbij zijn in eerste instantie de hoofdlijnen voor de vormgeving van de pensioenregeling in kaart gebracht (zie bijlage 1) en vervolgens zijn deze hoofdlijnen nader geconcretiseerd en vertaald naar een advies. Deze rapportage bevat het advies van de werkgroep aan de Cao-partijen.

3. Onderhandelingsresultaat 4 april 2017

Hieronder zijn de relevante passages opgenomen van het onderhandelingsresultaat van 4 april 2017 met betrekking tot de basispensioenregeling in de Cao:

“Cao-partijen, Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie, hebben na langdurige en intensieve onderhandelingen op 4 april 2017 een onderhandelingsresultaat bereikt. De basispensioenregeling in de Cao was het grote struikelblok om eerder tot overeenstemming te komen. Uiteindelijk sluiten partijen nu een akkoord waarbij de pensioenparagraaf ongewijzigd blijft voor de looptijd van deze Cao. Wel committeren partijen zich aan een gezamenlijke studie die voor 1 september 2017 moet resulteren in een advies over een betaalbare en toekomstbestendige basispensioenregeling. Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zal hiervoor worden samengesteld. De werkgroep geeft tevens een advies over goede en begrijpelijke pensioencommunicatie.

De forse kostenstijging van de basispensioenregeling komt nu in zijn geheel voor rekening van werkgevers. Partijen passen de regeling in deze Cao niet aan, maar zetten een belangrijke stap met de gezamenlijke studie naar een toekomstgerichte basispensioenregeling, passend bij de tijdgeest, die duurzaam, solide en betaalbaar is.

Daarnaast bevorderen partijen communicatie met medewerkers over het belang van de pensioenregeling.

Er is de wil iets te doen aan de verbetering van de koopkracht. Door de stijging van de kosten van de basispensioenregeling zien werkgevers beperkte ruimte voor stijging van de lonen.

Basispensioenregeling

De kosten van de basispensioenregeling maken onderdeel uit van de totale arbeidskosten. Gedurende de onderhandelingen naar dit akkoord toe hebben Cao-partijen geconstateerd dat de daling van de rente en de gestegen levensverwachting in veel gevallen leiden tot een forse toename van de kosten van de basispensioenregeling. Deze kostenstijging wordt volledig gedragen door werkgevers.

Het behoort tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van Cao-partijen om in de volgende Cao een betaalbare en toekomstbestendige pensioenregeling overeen te komen.

Opdracht werkgroep pensioen

De Cao-partijen geven aan de paritaire werkgroep pensioen de opdracht om te adviseren over de maatregelen die mogelijk zijn om, rekening houdend met de sterk toegenomen en nog toenemende kosten als gevolg van de lage rente en de toegenomen levensverwachting, te komen tot een duurzame, solide en betaalbare pensioenregeling bij de volgende af te spreken Cao. Een analyse van alle mogelijkheden (inclusief DC) maakt daarvan deel uit. De werkgroep neemt de indexatiebepaling en de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar per 1 januari 2018” daarbij in ogenschouw. “De werkgroep rapporteert uiterlijk 1 september van 2017 aan Cao-partijen.

Pensioenvoorlichting

Cao-partijen gaan aandacht geven aan het belang van pensioenen, de kosten die ermee gemoeid zijn en de wijze waarop pensioenregelingen kunnen worden vormgegeven. De werkgroep adviseert Cao-partijen ook over pensioencommunicatie. Het Verbond van Verzekeraars en de vakorganisaties verzorgen samen communicatie voor de leden van het Verbond van Verzekeraars en hun medewerkers om het pensioenbewustzijn te verhogen.”

4. De basispensioenregeling

4.1 Huidige situatie

Op dit moment is in de Cao een minimum pensioenregeling (basispensioenregeling) opgenomen. Deze pensioenregeling benut niet de volledige fiscale mogelijkheden. Het staat werkgevers vrij om een aanvullende pensioenregeling (binnen de fiscale maxima) aan te bieden. In de onderstaande tabel is de basispensioenregeling op grond van de huidige Cao vergeleken met de fiscaal maximale pensioenregeling 2017.

Tabel1: Vergelijking basispensioenregeling op grond van huidige Cao en fiscaal maximale pensioenregeling		
Onderdeel	Basispensioenregeling in de Cao	Fiscaal maximale pensioenregeling
Pensioensysteem	Middelloonregeling	
Pensioenrichtleeftijd	67	67 (2017) 68 (2018)
Pensioengevend salaris	12 x maandsalaris + vakantietoeslag	Fiscaal maximaal pensioengevend salaris is nagenoeg gelijk aan loon voor loonheffing
Franchise (2017)	€ 13.670	€ 13.123
Maximum pensioengevend salaris (2017)	€ 83.728	€ 103.317
Pensioengrondslag (PG)	(gemaximeerd) pensioengevend salaris – franchise	
Opbouw ouderdomspensioen (OP) per jaar	1,75% van de PG	1,875% van de PG
Opbouw partnerpensioen per jaar	60% OP	70% OP
Wezenpensioen	14% OP	14% OP
Indexatie – financiering	Uit overrente	
Indexatie – maatstaf		
- Actieven	O.b.v. Cao-verhoging	
- Inactieven	O.b.v. prijsontwikkeling	
Deelnemersbijdrage	6% pensioengrondslag	
Kosten werkgever	Totale kosten – kosten deelnemer	

Binnen de sector worden op dit moment verschillende pensioenregelingen aangeboden. Een beknopte inventarisatie door de werkgroep laat zien dat ten opzichte van de basispensioenregeling werkgevers aanvullende regelingen hebben aangeboden op de volgende punten:

- Een ruimere definitie van het pensioengevend salaris.
- Een lagere franchise.
- Een hoger maximum pensioengevend salaris.
- Een hoger opbouwpercentage ouderdomspensioen
- Een hoger partnerpensioen.
- Een WGA-hiaat, WIA-dekking of ANW-hiaat verzekering.
- Het aanbieden van de mogelijkheid tot netto pensioensparen.

Daarnaast hebben werkgevers uitvoeringsovereenkomsten gesloten met diverse verzekeraars en pensioenfondsen. De Cao schrijft momenteel immers geen pensioenuitvoerder voor.

4.2 Hoofdpijnen met betrekking tot de pensioenregeling en -uitvoering

De werkgroep heeft diverse malen gesproken over (de diversiteit aan) pensioenregelingen en uitvoerders binnen de sector. Hierbij is op hoofdpijnen (zie bijlage 1) het volgende geconcludeerd:

- Alle werknemers die vallen onder de Cao (tenzij uitgezonderd) worden geraakt door een wijziging van de bepalingen inzake de basispensioenregeling in de Cao. Deze werknemers kenmerken zich door diversiteit. Zij hebben een verschillend functieniveau, verschillend salarisniveau, verschillend kennisniveau met betrekking tot pensioen en verschillende risicohouding.
- De leden van de werkgroep willen een basispensioenregeling opnemen in de Cao. De onderdelen die nu benoemd zijn in de Cao dienen ook in de nieuwe situatie benoemd te worden. In aanvulling op de huidige bepalingen onderzoekt de werkgroep de mogelijkheden om extra bepalingen op te nemen m.b.t. de kosten van de pensioenregeling.
- De leden van de werkgroep zijn van mening dat de basispensioenregeling in de Cao moet leiden tot een deugdelijk pensioen. Een deugdelijk pensioen is hierbij een pensioen dat voorziet in het voortzetten van de gewenste levensstandaard van het individu na pensioenrichtleeftijd.
- De leden van de werkgroep zijn van mening dat de basispensioenregeling in de Cao geënt zou moeten zijn op een pensioenambitie. Dit betekent dat de premie voor deze regeling niet vast staat. De premie kan meebewegen met bijvoorbeeld wijzigingen in rente en overlevingskansen. Het is niet het uitgangspunt van de werkgroep om het ambitieniveau aan te passen.
- De leden van de werkgroep zijn van mening dat er collectieve elementen in de basispensioenregeling zouden moeten zitten, waaronder het delen van overlijdensrisico en arbeidsongeschiktheidsrisico.
- De leden van de werkgroep zijn van mening dat de pensioenregeling op zich geen reden voor werknemers meer is om bij een werkgever in dienst te blijven. Alle pensioenregelingen zijn voor de deelnemer overdraagbaar aan de volgende uitvoerder en zijn niet belemmerend voor mobiliteit en flexibiliteit.
- De leden van de werkgroep willen geen nadere bepalingen opnemen met betrekking tot de uitvoering van de regeling. Werkgevers moeten zelf een keuze kunnen blijven maken op welke wijze de regeling wordt uitgevoerd.

4.3 Wijziging fiscaliteit met ingang van 1 januari 2018

De (fiscale) pensioenrichtleeftijd wordt per 1 januari 2018 verhoogd van 67 naar 68 jaar. Het fiscaal maximale opbouwpercentage voor middelloonregelingen blijft bij deze nieuwe pensioenrichtleeftijd gelijk aan 1,875%. De verhoging van de pensioenrichtleeftijd betekent een vermindering van de fiscale ruimte vanaf 2018 ten opzichte van de huidige fiscale ruimte.

De werkgroep heeft de consequenties van de fiscale wijzigingen 2018 onderzocht en ziet drie mogelijkheden:

1. De huidige basispensioenregeling (pensioenleeftijd 67) laten aanwijzen door de fiscus.
2. Het wijzigen van de basispensioenregeling naar een fiscaal maximaal ouderdomspensioen vanaf 2018.
3. Het wijzigen van de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar. De overige¹ elementen van de huidige basispensioenregeling worden niet gewijzigd.

¹ Eventueel met uitzondering van bepalingen rondom kostprijs van pensioen, indexatie en deelnemersbijdrage, zie hoofdstuk 5.

Ad 1. Handhaven huidige basispensioenregeling, met aanwijzing door de fiscus

Er wordt in de Cao een hogere franchise gehanteerd dan de fiscaal minimale franchise, namelijk een franchise van € 13.670 in plaats van € 13.123. Met deze hogere franchise mag (fiscaal gezien) een opbouwpercentage van 1,75% gehanteerd worden, aangezien voor elk salarisoniveau de pensioenopbouw lager is dan de fiscaal maximale pensioenopbouw.

Om gebruik te maken van deze fiscale ruimte dient de pensioenregeling echter voorgelegd te worden aan de Belastingdienst. De Belastingdienst zal de pensioenregeling dan moeten aanwijzen als fiscaal toegestaan. In beginsel zal iedere werkgever dit individueel moeten doen, wat een tijdrovend proces is.

De werkgroep vindt deze optie niet wenselijk, omdat:

- Elke werkgever individueel de eigen regeling zal moeten laten aanwijzen.
- De fiscale ruimte om als werkgever extra ouderdomspensioen toe te kennen ten opzichte van de basispensioenregeling op grond van de Cao vervalt.

Ad 2: Fiscaal maximale pensioenregeling

De basispensioenregeling kan zo worden aangepast dat er vanaf 1 januari 2018 een fiscaal maximale basispensioenregeling resulteert, die zonder aanwijzing kan worden uitgevoerd. Dit kan door:

- Het verlagen van het opbouwpercentage op pensioenrichtleeftijd 67 naar 1,738%; of
- Het verhogen van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar en het verhogen van het opbouwpercentage naar 1,875%.

Het verlagen van het opbouwpercentage naar 1,738% bij een pensioenrichtleeftijd van 67 betekent een afname van de kostprijs met circa 0,7% ten opzichte van de huidige kostprijs..

De werkgroep vindt deze optie niet wenselijk, omdat:

- De fiscale ruimte om als werkgever extra ouderdomspensioen toe te kennen ten opzichte van de basispensioenregeling op grond van de Cao vervalt.

Ad 3. Het wijzigen van de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 en de huidige basispensioenregeling voor het overige² ongewijzigd laten

De basispensioenregeling wordt zodanig aangepast dat de huidige verhouding tussen het fiscaal maximale opbouwpercentage en het in de Cao opgenomen opbouwpercentage behouden blijft. (circa 93%). Dit resulteert in een opbouwpercentage van 1,75% bij pensioenrichtleeftijd 68 jaar. Dit komt overeen met een opbouwpercentage van 1,62% bij pensioenrichtleeftijd 67 jaar.

Indien gekozen wordt voor een verlaging van de opbouw ouderdomspensioen naar 1,75% (pensioenrichtleeftijd 68) dan neemt de kostprijs voor een gemiddelde populatie met circa 4,77% af ten opzichte van de huidige kostprijs.

4.4 Advies met betrekking tot de pensioenregeling vanaf 1-1-2018

Omdat binnen de sector sprake is van aanvullende regelingen boven de basispensioenregeling adviseert de werkgroep de huidige verhouding tussen het fiscaal maximale opbouwpercentage en het in de Cao opgenomen opbouwpercentage ongewijzigd te laten.

De werkgroep adviseert de pensioenrichtleeftijd van de basispensioenregeling te wijzigen naar 68 jaar, het opbouwpercentage ouderdomspensioen te handhaven op 1,75% en de huidige basispensioenregeling voor het overige³ ongewijzigd laten.

² Eventueel met uitzondering van bepalingen rondom kostprijs van pensioen, indexatie en deelnemersbijdrage, zie hoofdstuk 5.

5. Vormgeving pensioenregeling

5.1 Huidige situatie

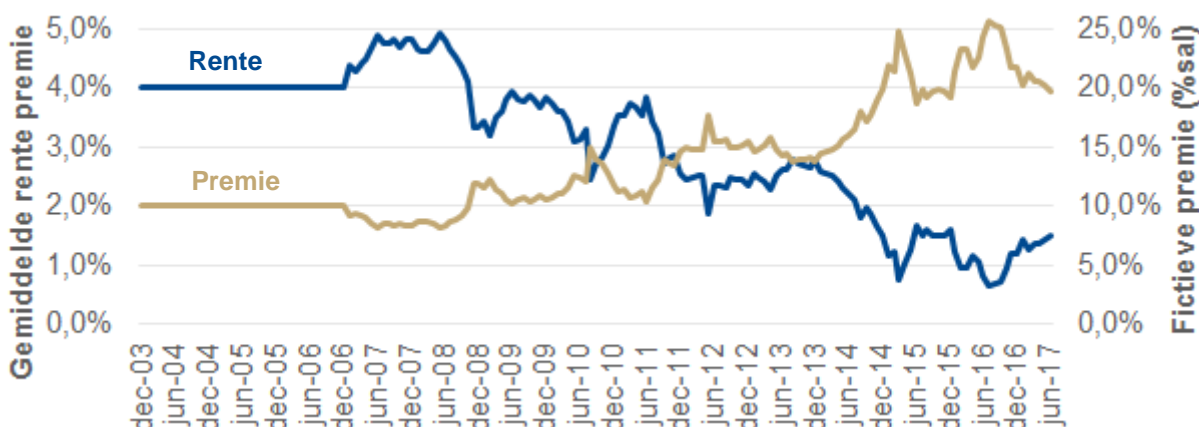
De huidige basispensioenregeling is een zuivere middelloonregeling. De pensioenopbouw en deelnemersbijdragen staan vast en de werkgeverspremie is afhankelijk van de contractvoorwaarden.

In de afgelopen jaren kan de kostprijs van pensioen toegenomen zijn door:

- De daling van de rente.
- De stijging van de levensverwachting.
- De toename van de premie voor garanties en buffers, enerzijds vanwege gewijzigde economische omstandigheden en anderzijds vanwege wijziging in wet- en regelgeving.

De toename van deze kostprijs heeft gezorgd voor een stijging van de werkgeversbijdrage. De stijging van deze werkgeversbijdrage is aanleiding geweest voor Cao-partijen om een gezamenlijk onderzoek te doen naar een toekomstgerichte basispensioenregeling, passend bij de tijdgeest, die duurzaam, solide en betaalbaar is.

In de onderstaande grafiek wordt ter illustratie de kosten- en renteontwikkeling weergegeven voor een fictief voorbeeld als gevolg van de rente.



De werkgroep zal een uitvraag doen bij werkgevers om inzicht te verkrijgen in de feitelijke kostenstijging in de afgelopen vijf jaar. De resultaten van dit onderzoek worden opgenomen in bijlage 2, zodra deze gegevens bekend zijn.

5.2 Hoofdpijnen met betrekking tot de vormgeving van de pensioenregeling

De werkgroep heeft diverse malen gesproken over de gewenste vormgeving van de pensioenregeling binnen de sector. Hierbij is op hoofdpijnen (zie bijlage 1) het volgende geconcludeerd:

- Pensioen is uitgesteld loon in juridische zin. De leden van de werkgroep zijn van mening dat er een relatie is tussen loon, de betaalde pensioenpremie en het uiteindelijke pensioen.
- De leden van de werkgroep zijn van mening dat maximaal vijf jaar vooruit kan worden gekeken, gegeven de (onbekende) wijzigingen, die afkomstig zijn vanuit de overheid. Momenteel vindt er een discussie plaats over een nieuw pensioenstelsel. Op dit moment

³ Eventueel met uitzondering van bepalingen rondom kostprijs van pensioen, indexatie en deelnemersbijdrage, zie hoofdstuk 5.

is naar de mening van de werkgroep onvoldoende duidelijkheid over dit stelsel. De werkgroep verricht haar werkzaamheden daarom op basis van het huidige pensioenstelsel. Aan de Cao-partijen wordt als aandachtspunt meegegeven dat afspraken worden gemaakt, die in elk geval geldig zijn tot het moment dat er een concreet wetsvoorstel ligt met betrekking tot het nieuwe pensioenstelsel, waarvan alle partijen denken dat het haalbaar is.

- De leden van de werkgroep zijn van mening dat er een bandbreedte is waartussen de kostprijs voor pensioen zou mogen liggen. Deze bandbreedte zou gerelateerd kunnen worden aan het aantal dagen per week werken voor pensioen.
 - 1 dag per week komt overeen met 20% van het salaris of circa 30% van de pensioengrondslag bij een salaris van € 40.000 en circa 24% van de pensioengrondslag bij een salaris van circa € 80.000.

5.3 Advies met betrekking tot de vormgeving van de pensioenregeling

De werkgroep heeft diverse mogelijke maatregelen onderzocht om de basispensioenregeling betaalbaar en toekomstbestendig te maken. Hierbij is uitgegaan van de mogelijke oplossingsrichtingen binnen de huidige wet- en regelgeving. Een eventueel nieuw pensioenstelsel is door de werkgroep buiten beschouwing gelaten, omdat de invulling hiervan vooralsnog onduidelijk is en naar verwachting van de werkgroep ook voorlopig onduidelijk blijft. De werkgroep adviseert de sociale partners daarom om een tussentijdse afspraak te maken met betrekking tot pensioen en deze afspraak te evalueren op het moment dat er een concreet wetsvoorstel ligt met betrekking tot een eventueel nieuw pensioenstelsel, waarvan alle partijen denken dat het haalbaar is..

De werkgroep ziet de volgende mogelijke maatregelen om te komen tot een duurzame, solide en betaalbare pensioenregeling:

- Het aanvullen van de huidige Cao tekst met een bepaling, die de kostprijs van pensioen maximeert. Het advies van de werkgroep is hierbij om een bandbreedte vast te stellen voor de kostprijs van pensioen. De werkgroep heeft hiertoe diverse systemen uitgewerkt, die in de volgende paragraaf (paragraaf 5.4.1) worden beschreven. Ten behoeve van het vaststellen van deze bandbreedte zal de werkgroep een verzoek tot informatie doen richting werkgevers. Zodra deze informatie beschikbaar is zal dit als bijlage 2 worden toegevoegd aan dit rapport.
- Het opnemen van de mogelijkheid in de Cao om een IDC-regeling te hanteren (onder voorwaarden), naast de huidige mogelijkheid om een CDC-regeling te hanteren (onder voorwaarden). Dit wordt nader bijgewerkt in paragraaf 5.4.3.

5.4 Nadere uitwerking advies met betrekking tot de vormgeving van de pensioenregeling

5.4.1. Middelloonregeling met maximering van de kostprijs voor pensioen

Algemeen

De huidige basispensioenregeling is een zuivere middelloonregeling. De pensioenopbouw en deelnemersbijdragen staan vast en de werkgeverspremie is afhankelijk van de contractvoorwaarden. Kostenstijgingen van de basispensioenregeling komen derhalve geheel voor rekening van de werkgevers en kostendalingen komen geheel ten goede aan werkgevers. De werkgroep ziet het vaststellen van een bandbreedte voor de kostprijs van pensioen als mogelijke oplossing voor deze problematiek.

Achtergrond

De premie van pensioen is per werkgever als percentage van het salaris verschillend. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door de verschillende pensioenregelingen die aangeboden worden. Werkgevers kunnen immers naast de basispensioenregeling op grond van de Cao aanvullende afspraken hebben gemaakt met werknemers op pensioengebied. Anderzijds is de premie afhankelijk van het soort uitvoerder (pensioenfonds of verzekeraar), de contractvoorwaarden tussen deze pensioenuitvoerder en de werkgever en de leeftijdsopbouw van het verzekerdenbestand (hoe hoger de gemiddelde leeftijd van het verzekerdenbestand, hoe hoger de verschuldigde premie).

De werkgroep ziet het opnemen van een bandbreedte voor de kostprijs van pensioen in de Cao als mogelijkheid om de betaalbaarheid van de pensioenregeling te verbeteren. Tijdens de overleggen van de werkgroep is gebleken dat dit door de diversiteit binnen de sector nog niet zo eenvoudig is. De werkgroep heeft diverse oplossingsrichtingen besproken (zie bijlage 3): De werkgroep adviseert Cao-partijen om een keuze te maken uit de volgende oplossingsrichtingen:

1. Bandbreedte voor de premie, die afhankelijk is van de gemiddelde leeftijd van het verzekerdenbestand.
2. Bandbreedte voor de premie, waarbij toetsing plaatsvindt op basis van een algemene premie.
3. Een renteaafhankelijke pensioenopbouw.

Oplossingsrichting 2 en 3 lijken erg op elkaar. Het belangrijkste verschil tussen beide opties is dat in oplossingsrichting 2 sprake is van een jaarlijkse toetsing door de Cao-partijen (waarbij de maatregelen van meerdere elementen afhankelijk kunnen zijn) en dat in oplossingsrichting 3 de maatregelen alleen afhankelijk zijn van de rente en er derhalve jaarlijks alleen naar het (door DNB gepubliceerde) renteniveau hoeft te worden gekeken om de maatregelen vast te kunnen stellen.

Deze oplossingsrichtingen worden hieronder nader uitgewerkt.

Oplossingsrichting 1. Toetsing van de feitelijk te betalen premie aan een premiebandbreedte, die afhankelijk is van de gemiddelde leeftijd van het verzekerdenbestand

In de Cao wordt een bandbreedte voor de pensioenpremie opgenomen. Bijvoorbeeld dat de pensioenpremie (die betrekking heeft op de basispensioenregeling) altijd tussen de a% en b% van het salaris moet liggen. De premiebandbreedte per werkgever is afhankelijk van de (gewogen) gemiddelde leeftijd in het verzekerdenbestand. Indien de feitelijke premie de vastgestelde premiebandbreedte overschrijdt, wordt de pensioenopbouw aangepast of worden andere maatregelen genomen (zie hoofdstuk 6). De hoogte van de pensioenopbouw is hierdoor niet afhankelijk van de samenstelling van het verzekerdenbestand, maar wel van de gekozen pensioenuitvoerder en contractvoorwaarden.

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting zullen de volgende keuzes moeten worden gemaakt door de sociale partners en vervolgens worden vastgelegd in de Cao:

- Leeftijdsafhankelijke bandbreedte voor de kostprijs van pensioen.
- Beschrijving van wijze waarop de gemiddelde leeftijd van het bestand moet worden vastgesteld.
- De elementen van de pensioenregeling, die meegenomen moeten worden bij de toetsing van de premie (conform minimum Cao en niet de eigen pensioenregeling).
- Hoe vaak toetsing moet plaatsvinden en op welk moment in het jaar.

- Bepaling waarin is opgenomen dat een stijging van de premie door wijziging van het deelnemersbestand niet mag worden vertaald in een verlaging van de pensioenopbouw en/of verhoging van de deelnemersbijdrage.
- Vastlegging of en zo ja wanneer bij ingrijpende wijzigingen de bandbreedtes kunnen worden herzien (bijvoorbeeld afschaffen of veranderen UFR; wijziging overlevingsgrondslagen).
- Hoe gecommuniceerd dient te worden met werknemers en ondernemingsraden.
- De rol van de ondernemingsraad. De werkgroep kan zich voorstellen dat de ondernemingsraad inzicht krijgt in de toetsing, indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting.

Deze oplossingsrichting wordt in bijlage 4 nader uitgewerkt.

Oplossingsrichting 2. Bandbreedte voor de premie, waarbij toetsing plaatsvindt op basis van een algemene premie

In deze oplossingsrichting laten Cao-partijen jaarlijks de algemene premie vaststellen op basis van de (door sociale partners gedefinieerde) dan geldende rente en overlevingsgrondslagen en op basis van een gemiddelde deelnemerspopulatie. Indien de algemene premie de vastgestelde premiebandbreedte overschrijdt, wordt de pensioenopbouw aangepast of worden andere maatregelen genomen (zie hoofdstuk 6). In deze oplossingsrichting is de hoogte van de pensioenopbouw niet afhankelijk van de samenstelling van het verzekerdenbestand of van de keuze voor de pensioenuitvoerder of contractvoorwaarden. De premie, die de werkgever betaalt, kan echter afwijken van de afgesproken bandbreedte.

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting zullen de volgende keuzes moeten worden gemaakt door de sociale partners en vervolgens worden vastgelegd in de Cao:

- Bandbreedte waartussen de algemene premie op grond van de minimum regeling in de Cao moet uitkomen.
- Grondslagen waarop de algemene premie wordt vastgesteld, waaronder:
 - Rente.
 - Overlevingsgrondslagen.
 - Aannames met betrekking tot de partner (partnerfrequenties en leeftijdsverschil).
 - (Kosten)opslagen.
- Representatieve deelnemerspopulatie waarop de algemene premie wordt vastgesteld.
- Het moment waarop de algemene premie wordt vastgesteld en getoetst door de Cao-partijen.
- Vastlegging of en zo ja wanneer bij ingrijpende wijzigingen de grondslagen of representatieve deelnemerspopulatie kunnen worden herzien (bijvoorbeeld afschaffen of veranderen UFR; wijziging overlevingsgrondslagen).
- Hoe wordt gecommuniceerd over het opbouwpercentage nadat de algemene premie is vastgesteld naar aangesloten werkgevers? En hoe dienen aangesloten werkgevers te communiceren met de werknemers en ondernemingsraden?

Deze oplossingsrichting wordt in bijlage 5 nader uitgewerkt.

Oplossingsrichting 3. Een renteafhankelijke pensioenopbouw

In deze oplossingsrichting wordt een staffel opgenomen in de Cao, waarbij het opbouwpercentage (of andere maatregelen, zie hoofdstuk 6) afhankelijk zijn van de hoogte van de (algemene) rente. Dit betekent dat bij een lage rente op grond van de Cao niet het volledige opbouwpercentage van 1,75% hoeft te worden toegekend.

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting zullen de volgende keuzes moeten worden gemaakt door de sociale partners en vervolgens worden vastgelegd in de Cao:

- Staffel waarin het minimale opbouwpercentage, de maximale deelnemersbijdrage en/of de minimale inleg in het indexatiedepot is vastgelegd bij verschillende rentepercentages.
- Type rente waarop de staffel gebaseerd wordt.
- Rentedatum waarop de staffel gebaseerd wordt.
- Vastlegging of bij ingrijpende wijzigingen (bijvoorbeeld afschaffen of veranderen UFR) de type rente of rentedatum kan worden herzien.
- Hoe wordt gecommuniceerd over het opbouwpercentage nadat de rente bekend is naar aangesloten werkgevers? En hoe dienen aangesloten werkgevers te communiceren met de werknemers en ondernemingsraden?

Deze oplossingsrichting wordt in bijlage 6 nader uitgewerkt.

Uitwerking oplossingsrichting 2 en 3

Indien het systeem al van toepassing was geweest in 2016, had dit in 2017 tot een lager opbouwpercentage in de basispensioenregeling geleid in oplossingsrichting 2 en 3⁴. De mate waarin het systeem in oplossingsrichting 1 tot een lager opbouwpercentage op grond van de Cao had geleid, is afhankelijk van de contractvoorwaarden van de werkgever.

In de onderstaande tabel worden een indicatie gegeven van de opbouwpercentages, uitgaande van de rente per 30 juni 2016, 31 december 2016 en 30 juni 2017. Om de percentages te kunnen vergelijken is in alle situaties uitgegaan van een opbouw op pensioenrichtleeftijd 68.

Datum	35-jaars rente (ongemiddeld)	Korting opbouw 15%-20%	Korting opbouw 17,5%-22,5%	Korting opbouw 20%-25%
30-6-2016	UFR: 1,315%	Ja (1,65% op 68, kosten – 11%)	Nee	Nee
	Zuiver: 0,866%	Ja (1,408% op 68, kosten -25%)	Ja (1,608% op 68, kosten – 13%)	Nee
31-12-2016	UFR: 1,596%	Nee	Nee	Nee
	Zuiver: 1,255%	Ja (1,610% op 68, kosten – 13%)	Nee	Nee
30-6-2017	UFR: 1,803%	Nee (67-68: -4,77%)	Nee (67-68: -4,77%)	Nee (67-68: -4,77%)
	Zuiver: 1,573%	Nee (67-68: -4,77%)	Nee (67-68: -4,77%)	Nee (67-68: -4,77%)

De bovenstaande tabel laat zien, dat op basis van de rentestand per 30 juni 2016 de pensioenopbouw in 2017 1,65% zou hebben bedragen op pensioenrichtleeftijd 68, indien uitgegaan zou zijn van een rente inclusief UFR. Dit zou een kostenbesparing van 11% hebben opgeleverd ten opzichte van de minimale pensioenopbouw op basis van de huidige Cao. Indien zou zijn uitgegaan van een rente exclusief UFR, zou de pensioenopbouw op basis van de rentestand per 30 juni 2016 1,408% op pensioenrichtleeftijd 68 hebben bedragen. Dit zou een kostenbesparing van 25% hebben opgeleverd ten opzichte van de minimale pensioenopbouw op basis van de huidige Cao.

⁴ Uitgaande van de in de bijlagen 5 en 6 genoemde systematiek en grondslagen.

5.4.2. CDC-regeling

Bij een Collectieve Defined Contribution regeling (CDC-regeling) wordt de premie voor een zekere periode vastgesteld. Vanuit de regelgeving geldt dan dat de opbouw die resulteert niet fiscaal bovenmatig mag zijn. Een CDC-regeling is reeds mogelijk in de huidige Cao en de voorwaarden hiervoor zijn in de huidige Cao beschreven. Indien een werkgever kiest voor een CDC-regeling, dient op basis van de Cao de opzet zodanig te worden gekozen, dat vooraf (op het toetsingsmoment) de premie voor de regeling naar verwachting leidt tot een pensioenopbouw, die ten minste gelijkwaardig is aan de minimale pensioenopbouw, zoals is vastgesteld door Cao-partijen.

De beoordeling of de regeling gelijkwaardig is vindt plaats in samenspraak met de ondernemingsraad.

De werkgroep adviseert deze bepaling in de Cao niet te wijzigen. In de praktijk hebben werkgevers in het kader van (internationale) accounting afspraken gemaakt met hun accountant over de wijze waarop de CDC-regeling in de boeken wordt verwerkt. Wijziging van deze mogelijkheid zou voor deze werkgevers tot ongewenste effecten kunnen leiden.

5.4.3. IDC-regeling

Er is tijdens de Cao onderhandelingen diverse malen gesproken over een individuele beschikbare premieregeling (IDC-regeling). De opdracht van sociale partners aan de werkgroep is dan ook om te onderzoeken hoe een overgang naar een IDC-regeling zou kunnen bijdragen aan een duurzame, solide en betaalbare pensioenregeling bij de volgende af te spreken Cao.

Algemeen

Binnen een IDC-regeling staan de premies vast. Deze premies worden belegd, meestal via een zogenaamd lifecycle product, waarmee het beleggingsrisico wordt afgebouwd naar mate de leeftijd van de deelnemer dichterbij de pensioendatum komt. Op de pensioendatum wordt het gespaarde pensioenkapitaal omgezet in een pensioen. Het pensioen (vaste pensioenuitkering) is derhalve afhankelijk van de premie-inleg, de rendementen en de pensioenaankoopfactoren bij pensionering.

Per september 2016 is de Wet Verbeterde Premieregeling in werking getreden. Deze wet maakt het mogelijk om op de pensioendatum te kiezen voor een variabele pensioenuitkering in plaats van de hierboven beschreven vaste pensioenuitkering. Het is dus niet langer verplicht om het pensioenkapitaal in een keer om te zetten in een vaste pensioenuitkering. Deelnemers kunnen ervoor kiezen om na pensionering (een gedeelte van) het pensioenkapitaal te laten beleggen. Dit wordt ook wel “doorbeleggen na de pensioendatum” genoemd. Per 1 januari 2018 moeten pensioenuitvoerders aan deze nieuwe wetgeving voldoen.

Nadere uitwerking

Vanwege de mogelijkheid tot ‘doorbeleggen na de pensioendatum’ en vanwege de wens van werkgevers om de basispensioenregeling via een IDC-regeling te mogen uitvoeren, adviseert de werkgroep om in de Cao (onder voorwaarden) de mogelijkheid op te nemen om de basispensioenregeling uit te voeren door middel van een IDC-regeling. Deze voorwaarden zijn:

- Vooraf (op het toetsingsmoment) dient de IDC-premie zodanig vastgesteld te worden dat gedurende een bepaalde periode (maximaal vijf jaar) de IDC-regeling naar verwachting leidt tot een pensioenopbouw, die ten minste gelijkwaardig is aan de minimale

pensioenopbouw, zoals vastgesteld door Cao-partijen. (conform voorwaarde voor het uitvoeren van een CDC-regeling).

- Er dient sprake te zijn van een bruto, collectieve regeling, met risicodekkingen ten behoeve van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen, conform de Cao.
- In de communicatie door het Verbond van Verzekeraars en vakorganisaties wordt veel aandacht besteed aan de aandachtspunten voor de ondernemingsraad bij overgang naar een IDC-regeling. Hierbij wordt gedacht aan de grote invloed van de life-cycles.
- Daarnaast zou gedacht kunnen worden aan een compensatie voor werknemers in verband met de overdracht van het beleggings- en langlevensrisico (afhankelijk van de huidige pensioenregeling en -uitvoering).

Overwogen kan worden om de Cao-partijen jaarlijks een minimale IDC-staffel te laten vaststellen.

Deze oplossingsrichting wordt nader uitgewerkt in bijlage 7.

5.4.4. Hybride regeling

De werkgroep heeft gesproken over de optie om de basispensioenregeling om te zetten in een hybride regeling, waarbij bijvoorbeeld vanaf een inkomen gelijk aan de WIA-grens een IDC-regeling van toepassing is. De werkgroep is geen voorstander van het voorschrijven van een hybride regeling in de basispensioenregeling, om de volgende redenen:

- De invoering van een hybride regeling draagt bij lage rentes naar de mening van de werkgroep onvoldoende bij aan de betaalbaarheid van de basispensioenregeling. Dit betekent dat voor de pensioenopbouw tot de salarisingrens één van de eerder besproken oplossingsrichtingen met betrekking tot de maximering van de kostprijs voor pensioen moet worden gekozen. Naar de mening van de werkgroep leidt dit tot een complexe regeling.
- De werkgroep verwacht dat de implementatie van een hybride regeling voor met name kleine werkgevers tot relatief hoge uitvoeringskosten leidt.
- Werkgevers in de sector zijn aanvullende regelingen overeengekomen met hun werknemers boven op de basispensioenregeling. Het voorschrijven van een hybride regeling in de Cao kan ook consequenties hebben voor deze aanvullende regelingen.

Indien binnen de Cao ruimte wordt geboden om de pensioenregeling uit te voeren door middel van een IDC-regeling, ontstaat voor werkgevers, die dat wensen, automatisch de ruimte om een hybride regeling in te voeren of een IDC-regeling voor bijvoorbeeld alleen nieuwe medewerkers.

5.4.5. Vergelijking van de oplossingsrichtingen

In de onderstaande tabel worden de oplossingsrichtingen op hoofdlijnen vergeleken.

	Huidig	Toetsing feitelijk te betalen premie	Toetsing algemene premie aan bandbreedte	Renteafhankelijk opbouwpercentage	IDC
	Huidig	Optie 1	Optie 2	Optie 3	
Grote fluctuaties in de premie worden beperkt	Nee	Ja	Ja, maar feitelijke fluctuaties zijn afhankelijk van contractvoorwaarden en per werkgever verschillend	Ja, maar feitelijke fluctuaties zijn afhankelijk van contractvoorwaarden en per werkgever verschillend	Ja
De premie valt altijd binnen de vooraf afgesproken bandbreedte	Nee	Ja	Nee, dit is afhankelijk van de contractvoorwaarden en van de opbouw van het verzekerdenbestand	Nee, dit is afhankelijk van de contractvoorwaarden en van de opbouw van het verzekerdenbestand	Ja, echter uitvoeringskosten kunnen afwijken per werkgever
De pensioenpremie is voor iedere werkgever (als percentage van de salarissom) vergelijkbaar	Nee	Nee, dit is afhankelijk van de opbouw van het verzekerdenbestand en contractvoorwaarden	Nee, dit is afhankelijk van de opbouw van het verzekerdenbestand en de contractvoorwaarden	Nee, dit is afhankelijk van de opbouw van het verzekerdenbestand en de contractvoorwaarden	Nee, dit is afhankelijk van de opbouw van het verzekerdenbestand
Premiefluctuaties worden verdeeld tussen werkgever en medewerker	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja
Pensioenopbouw is afhankelijk van keuze uitvoerder	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee
Pensioenopbouw is afhankelijk van samenstelling verzekerdenbestand	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee

In de huidige basispensioenregeling liggen de risico's van premiestijging bij de werkgever. Wijzigingen in de premie komen volledig ten koste (of ten goede in geval van premiedaling) van de werkgever. In de bovenstaande oplossingsrichtingen worden deze risico's (gedeeltelijk) verschoven naar de werknemers. De mate waarin dit gebeurt en de wijze waarop, verschilt per oplossingsrichting.

6. Wat gebeurt er als de kostprijs de bandbreedte overschrijdt?

De huidige basispensioenregeling is een zuivere middelloonregeling. De pensioenopbouw en deelnemersbijdragen staan vast en de werkgeverspremie is afhankelijk van de contractvoorwaarden. Kostenstijgingen van de basispensioenregeling komen derhalve geheel voor rekening van de werkgevers en kostendalingen komen geheel ten goede aan de werkgevers. Zoals aangegeven in paragraaf 5.4.1. ziet de werkgroep het vaststellen van een bandbreedte voor de kostprijs van pensioen als mogelijke oplossing voor deze problematiek. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag welke maatregelen genomen kunnen worden indien de kostprijs van pensioen buiten de bandbreedte valt.

6.1 Potentiële maatregelen, indien de kostprijs hoger is dan de maximale premie op grond van de bandbreedte

De werkgroep adviseert om de volgende maatregelen op te nemen in de Cao, indien de kostprijs hoger is dan de maximale premie op grond van de bandbreedte:

- Het verlagen van het opbouwpercentage in de basispensioenregeling.
- Het enigszins verhogen van de deelnemersbijdrage ten behoeve van de basispensioenregeling.

Individuele werkgevers mogen in deze situatie met hun werknemers andere afspraken maken, voor zover deze afspraken voldoen aan de minimum bepalingen in de Cao.

De werkgroep ziet het enigszins verhogen van de deelnemersbijdrage als een maatregel die het pensioenbewustzijn bij deelnemers kan vergroten. Het volledig bij de deelnemer in rekening brengen van het gedeelte van de kostprijs, dat de bandbreedte overstijgt, leidt bij lage rentes naar de mening van de werkgroep tot een te hoge deelnemersbijdrage. De werkgroep is daarom van mening, dat het grootste deel van het gedeelte van de kostprijs, dat de bandbreedte overstijgt, zou moeten worden gecompenseerd door het verlagen van het opbouwpercentage.

In bijlage 8 wordt dit nader uitgewerkt.

6.2 Potentiële maatregelen indien de kostprijs lager is dan de minimale premie op grond van de bandbreedte

De werkgroep adviseert om de volgende maatregelen op te nemen in de Cao, indien de kostprijs lager is dan de minimale premie op grond van de bandbreedte:

- Het storten van een premie in een indexatiedepot.
- Het verlagen van de deelnemersbijdrage.

In bijlage 8 wordt dit nader uitgewerkt.

Individuele werkgevers mogen in deze situatie met hun werknemers andere afspraken maken, voor zover deze afspraken voldoen aan de minimum bepalingen in de Cao.

De werkgroep ziet het verhogen van het opbouwpercentage niet als geschikte maatregel, aangezien dit consequenties kan hebben voor de aanvullende regelingen die binnen de sector zijn overeengekomen. Het inhalen van eventuele in het verleden gemiste

pensioenopbouw in de basispensioenregeling is op grond van wet- en regelgeving mogelijk, maar omdat deze inhaalopbouw alleen mogelijk is voor werknemers die daadwerkelijk pensioenopbouw gemist hebben (voor zover zij pensioenopbouw gemist hebben) ziet de werkgroep deze maatregel als praktisch lastig uitvoerbaar.

Een alternatieve maatregel is het compenseren via een salarisverhoging. De werkgroep is echter van mening dat het compenseren via een salarisverhoging relatief lastig is, aangezien het jaarlijks fluctuerende compensatiepercentages kunnen zijn.

7. Medezeggenschap

De minimum Cao beschrijft de minimum pensioenregeling. De feitelijke pensioenregeling en de wijze van pensioenuitvoering dient te worden overeengekomen per onderneming. Op verschillende momenten bij vaststelling van de pensioenregeling vervult de ondernemingsraad een rol. Vanaf 1 oktober 2016 is het instemmingsrecht van de ondernemingsraad met betrekking tot pensioenen uitgebreid. Binnen de werkgroep is meerdere malen gesproken over de mogelijkheden om de ondernemingsraden te ondersteunen bij het uitvoeren van hun instemmings- en adviestaken met betrekking tot de pensioenregeling.

De werkgroep adviseert om met betrekking tot de advies- en instemmingsrechten van de ondernemingsraad aan te sluiten bij de Wet op de Ondernemingsraden. Ter ondersteuning van de ondernemingsraden adviseert de werkgroep om een FAQ op te stellen, waarin uitleg gegeven wordt over de minimale pensioenregeling op grond van de Cao en de rol van de ondernemingsraden bij de vormgeving van de feitelijke pensioenregeling en de wijze van pensioenuitvoering. De werkgroep adviseert daarnaast om na het bereiken van een onderhandelingsresultaat een bijeenkomst te houden voor de ondernemingsraden om dit resultaat en de gemaakte keuzes en hun consequenties toe te lichten. Deze informatiebijeenkomsten zouden periodiek herhaald kunnen worden.

8. Dispensatie

Op grond van de huidige Cao is dispensatie van de basispensioenregeling mogelijk, indien een onderneming een pensioenregeling heeft die niet op alle punten voldoet aan de Cao, maar die naar het oordeel van de dispensatiecommissie wel ten minste gelijkwaardig is aan de minimum pensioenregeling. De dispensatiecommissie neemt een verzoek om dispensatie slechts in behandeling, indien de ondernemingsraad van de onderneming reeds heeft ingestemd met deze afwijking.

Er is momenteel geen bepaling opgenomen in de Cao, die toe ziet op de situatie dat de bedrijfseconomische omstandigheden van een van de leden zodanig is, dat de pensioenregeling niet betaald kan worden. De werkgroep geeft de sociale partners in overweging om binnen de Cao de mogelijkheid op te nemen om dispensatie aan te kunnen vragen in verband met slechte bedrijfseconomische omstandigheden, waarbij de dispensatiecommissie een dergelijk verzoek slechts in behandeling neemt, indien de ondernemingsraad reeds heeft ingestemd met deze afwijking. Dit is op grond van de huidige Cao niet mogelijk.

9. Communicatie

De Cao-partijen hebben de werkgroep gevraagd om de Cao-partijen te adviseren over pensioencommunicatie. De bedoeling is dat het Verbond van Verzekeraars en de vakorganisaties vervolgens samen de communicatie voor de leden van het Verbond van Verzekeraars en hun medewerkers verzorgen om het pensioenbewustzijn te verhogen

Met betrekking tot de communicatie kan onderscheid gemaakt worden tussen de volgende twee elementen:

- De op grond van de Wet- en regelgeving verplichte pensioencommunicatie en – informatie door de werkgever en pensioenuitvoerders aan de verzekerden.
- Aanvullende informatie.

De werkgroep adviseert om een meerjarig communicatieplan op te stellen, die betrekking heeft op het verstrekken van aanvullende informatie aan leden van het Verbond van Verzekeraars en hun medewerkers. Deze aanvullende informatie kan bestaan uit:

1. Informatie voor de ondernemingsraden

De werkgroep adviseert een FAQ op te stellen, waarin uitleg gegeven wordt over de minimale pensioenregeling op grond van de Cao en de rol van de ondernemingsraden.

2. Informatie voor deelnemers

De werkgroep adviseert een FAQ op te stellen voor werknemers, *waarin* o.a. uitleg gegeven wordt over de minimale pensioenregeling op grond van de Cao, de rol van werkgevers en werknemers, de relatie tussen pensioenkosten en loonkosten. Voorbeelden van vragen zijn:

- Wie is de doelgroep van de Cao?
- Hoe ziet de basispensioenregeling eruit?
- Wat betekent een minimum pensioenregeling in de Cao?
- Wat betaal je als deelnemer?
- Welke rechten en plichten heeft de ondernemingsraad?
- Welke rechten en plichten heeft de werkgever?
- Wat is indexatie en welke indexatie op de opgebouwde pensioenen mag verwacht worden?
- Wat kost pensioen?
- De relatie tussen pensioenkosten en loonkosten.
- Eventueel verwijzen naar website Nibud en mijnpensioenregister.nl.
- Eventueel toelichten mogelijkheden om zelf bij te sparen (3 pijler systeem).

3. Informatiebijeenkomsten voor bestuurders en ondernemingsraden

De werkgroep adviseert om na het bereiken van een onderhandelingsresultaat één of meerdere bijeenkomsten te houden voor de ondernemingsraden en bestuurders om dit resultaat en de gemaakte keuzes en hun consequenties toe te lichten. Deze informatiebijeenkomsten zouden periodiek herhaald kunnen worden.

4. Aanvullende informatie van werkgevers naar medewerkers

De werkgroep adviseert een format te ontwikkelen, waarmee werkgevers kunnen uitleggen hoe de eigen pensioenregeling zich tot de Cao verhoudt en wat dit betekent voor de fiscale ruimte om zelf bij te sparen. Hierin kan verwezen worden naar de FAQ voor deelnemers. Deze informatie zou periodiek (ten minste jaarlijks) door werkgevers aan werknemers verstrekt moeten worden, bijvoorbeeld bij het verzenden van de UPO.

De doelstelling van het meerjarig communicatieplan zou naar de mening van de werkgroep moeten zijn om de bovenstaande zaken periodiek onder de aandacht van de bestuurders, ondernemingsraden en werknemers te brengen. Afhankelijk van de gekozen oplossingsrichting (zie hoofdstuk 5) zou met betrekking tot het moment van communiceren vanuit het Verbond van Verzekeraars en de vakbonden jaarlijks mogelijk aangesloten kunnen worden bij het moment van communicatie over de gevolgen van de Cao voor de pensioenopbouw en/of minimale DC-premie voor het komend kalenderjaar.

10. Voorstel wijzigingen Cao

De werkgroep stelt voor om de Cao op de volgende punten aan te passen:

- Het wijzigen van de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar
- Het opnemen van een bepaling ,die de kostprijs van pensioen maximeert (afhankelijk van gekozen oplossingsrichting). Het advies van de werkgroep is hierbij om een bandbreedte vast te stellen voor de kostprijs van pensioen. De werkgroep heeft hiertoe diverse systemen uitgewerkt (zie paragraaf 5.4.1) Ten behoeve van het vaststellen van deze bandbreedte zal de werkgroep een verzoek tot het verstrekken van informatie doen richting werkgevers. Zodra deze informatie beschikbaar is zal dit als bijlage 2 worden toegevoegd aan dit rapport.
- Indien besloten wordt om in de Cao de mogelijkheid op te nemen om de pensioenregeling uit te voeren door middel van een IDC regeling:
 - Het opnemen van de mogelijkheid om de regeling uit te voeren als IDC regeling
 - Het opnemen van een bepaling waarin wordt vastgelegd dat de ondernemingsraad op de hoogte gesteld moet worden van de (wijze van) toetsing en de uitkomsten van de toetsing van de gelijkwaardigheid van de IDC-regeling aan de middelloonregeling.
 - Welke informatie minimaal gedeeld moet worden met de ondernemingsraad.
- Het wijzigen van de bepaling inzake toeslagverlening/indexering (bijlage VI, voorgestelde wijzigingen in rood).
 - Huidige bepaling:
“De werkgever heeft de ambitie om jaarlijks per 1 januari de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers en van gewezen deelnemers en ingegane pensioenen van de pensioengerechtigden te verhogen met een voorwaardelijke toeslag. Deze toeslagen worden gefinancierd uit de overrente die de werkgever over het voorafgaande jaar van de pensioenuitvoerder ontvangt. De jaarlijkse verhoging van de opgebouwde pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en van de ingegane pensioenen van de pensioengerechtigden bedraagt maximaal de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer van het CBS met een maximum van 3%.
 - Voorgestelde wijzigen:
 - Het eventueel toevoegen van de mogelijkheid tot inhaalindexatie, indien in eerdere jaren niet volledig is geïndexeerd.
 - Het opnemen van de premieruimte, die bestemd is voor indexatie (of vorming van een indexatiedepot) in een situatie dat de kostprijs van pensioen lager is dan de bandbreedte (afhankelijk van gekozen oplossingsrichting).
- Overgangsregelingen die niet langer van toepassing zijn uit de Cao halen (bijlage VII en artikel 8.3 lid 1).
- Mogelijk zou de bepaling inzake de “beperking van de pensioenen” (bijlage VI) eruit gehaald kunnen worden. Dit betreft korting groot leeftijdsverschil indien partner meer dan 10 jaar jonger is. Er zijn inmiddels juridische uitspraken dat dit niet (langer) toegestaan is in verband met gelijke behandeling.
- Het opnemen van een bepaling met betrekking tot de communicatie over pensioen (afhankelijk van de keuzes).
- Het opnemen van een bepaling met betrekking tot de rol van de ondernemingsraad (afhankelijk van de keuzes).
- Mogelijk zou de bepaling inzake de dispensatiemogelijkheid (hoofdstuk 8 lid 5) aangevuld kunnen worden met een bepaling inzake de mogelijkheid om dispensatie aan te vragen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden (afhankelijk van de keuzes).
- De overige bepalingen zouden ongewijzigd kunnen worden voortgezet.

11. Fall-back scenario

Indien er geen onderhandelingsresultaat wordt bereikt vóór 1 januari 2018 zal de huidige basispensioenregeling moeten worden aangepast om te voldoen aan de fiscale wetgeving vanaf 1 januari 2018.

De werkgroep adviseert de Cao-partijen om in dat geval de pensioenrichtleeftijd in de basispensioenregeling te verhogen naar 68 jaar en de regeling op de overige punten ongewijzigd voort te zetten. Hierbij dienen partijen afspraken te maken over de verdeling van de kostenbesparing, die dit oplevert, tussen werkgever en werknemers. Deze kostenbesparing bedraagt voor een gemiddelde populatie circa 4,8% van de premie.

Bijlage 1. Hoofdpijnen nieuwe pensioenregeling

Om te komen tot een advies zijn allereerst op hoofdpijnen de belangrijke uitgangspunten vastgesteld door de sociale partners in de werkgroep. De onderwerpen zijn hierbij onder meer afgeleid van de sociale agenda MLT Verzekeringssector 2014-2018 (hoofdstuk: de pensioenkamer).

Onderwerp	Hoofdpijn
Wat wensen partijen op te nemen in de Cao?	<p>De leden van de werkgroep willen een basispensioenregeling opnemen in de Cao. De onderdelen die nu benoemd zijn in de Cao dienen ook in de nieuwe situatie benoemd te worden. In aanvulling op de huidige bepalingen heeft de werkgroep de mogelijkheden om extra bepalingen op te nemen m.b.t. de kosten van de pensioenregeling onderzocht.</p> <p>De leden van de werkgroep willen geen nadere bepalingen opnemen met betrekking tot de uitvoering van de regeling. Werkgevers moeten zelf een keuze kunnen blijven maken op welke wijze de regeling wordt uitgevoerd.</p>
Wie is de deelnemer?	Alle werknemers die vallen onder de Cao (tenzij uitgezonderd) worden geraakt door een wijziging van de bepalingen inzake de basispensioenregeling in de Cao. Deze werknemers kenmerken zich door diversiteit. Zij hebben een verschillend functieniveau, verschillend salarisniveau, een verschillend kennisniveau met betrekking tot pensioen en een verschillende risicohouding.
Pensioen: Wat zou de relatie moeten zijn tussen het niveau van het inkomen nu en het niveau van het pensioen in de toekomst?	Pensioen is uitgesteld loon in juridische zin. De leden van de werkgroep zijn van mening dat er een relatie is tussen loon, de betaalde pensioenpremie en het uiteindelijke pensioen.
Pensioen: Wat wordt gezien als een deugdelijk pensioen?	De leden van de werkgroep zijn van mening dat de basispensioenregeling in de Cao moet leiden tot een deugdelijk pensioen. Een deugdelijk pensioen is hierbij een pensioen dat voorziet in het voortzetten van de gewenste levensstandaard van het individu na pensioenrichtleeftijd.
Hoe zou de pensioentoezegging eruit moeten zien (premieambitie versus pensioenambitie)?	De leden van de werkgroep zijn van mening dat de basispensioenregeling in de Cao geënt zou moeten zijn op een pensioenambitie. Dit betekent dat de premie voor deze regeling niet vast staat. De premie kan meebewegen met bijvoorbeeld wijzigingen in rente en overlevingskansen. Het is niet het uitgangspunt van de werkgroep om het ambitieniveau aan te passen.
Premie: is er een bepaald maximum aan de kostprijs van pensioen?	De leden van de werkgroep zijn van mening dat er een bandbreedte is waartussen de kostprijs voor pensioen zou mogen liggen. Deze bandbreedte zou gerelateerd kunnen worden aan het aantal dagen per week werken voor pensioen. 1 dag per week komt overeen met 20% van het salaris of circa 30% van de pensioengrondslag bij een salaris van € 40.000 en circa 24% van de pensioengrondslag bij een salaris van circa € 80.000.
Wat wordt verstaan onder een stabiele en toekomstbestendige pensioenregeling?	De leden van de werkgroep zijn van mening dat maximaal vijf jaar vooruit kan worden gekeken, gegeven de (onbekende) wijzigingen, die afkomstig zijn vanuit de overheid. Momenteel vindt er een discussie plaats over een nieuw pensioenstelsel.

	<p>Op dit moment is naar de mening van de werkgroep onvoldoende duidelijkheid over dit stelsel. De werkgroep verricht haar werkzaamheden daarom op basis van het huidige pensioenstelsel. Aan de Cao-partijen wordt als aandachtspunt meegegeven dat afspraken worden gemaakt, die in elk geval geldig zijn tot het moment dat er een concreet wetsvoorstel ligt met betrekking tot het nieuwe pensioenstelsel waarvan iedereen denkt dat het haalbaar is.</p>
<p>Collectief karakter versus individuele verantwoordelijkheid en keuzevrijheid?</p>	<p>De leden van de werkgroep zijn van mening dat er collectieve elementen in de basispensioenregeling zouden moeten zitten, waaronder het delen van overlijdensrisico en arbeidsongeschiktheidsrisico.</p>
<p>Op welke wijze zou de regeling ondersteunend kunnen zijn aan mobiliteit en flexibiliteit?</p>	<p>De leden van de werkgroep zijn van mening dat de pensioenregeling op zich geen reden voor werknemers meer is om bij een werkgever in dienst te blijven. Alle pensioenregelingen zijn voor de deelnemer overdraagbaar aan de volgende uitvoerder en zijn niet belemmerend voor mobiliteit en flexibiliteit.</p>

Bijlage 2: Samenvatting van werkgevers ontvangen informatie

Bijlage 3: Oplossingsrichtingen middelloonregeling met maximering kostprijs pensioen

De werkgroep heeft acht oplossingsrichtingen besproken ten behoeve van het opnemen van een bepaling inzake de bandbreedte voor de kostprijs van pensioen in de Cao. Deze oplossingsrichtingen worden hieronder kort beschreven.

Bandbreedte pensioenpremie als percentage van het salaris

1A. Vaste bandbreedte premiepercentage

In de Cao zou een bandbreedte voor de pensioenpremie opgenomen kunnen worden. Bijvoorbeeld dat de pensioenpremie altijd tussen de a% en b% van het salaris moet zijn. De hoogte van de premie is in dit geval afhankelijk van de keuze van de werkgever voor de pensioenuitvoerder, de contractvoorwaarden en de samenstelling van het verzekerdenbestand.

1B. Bandbreedte, afhankelijk van gemiddelde leeftijd

Deze oplossingsrichting lijkt op oplossingsrichting 1A. De bandbreedte wordt echter afhankelijk gemaakt van de (gewogen) gemiddelde leeftijd in het verzekerdenbestand. Op deze wijze is de hoogte van de pensioenopbouw niet afhankelijk van de samenstelling van het verzekerdenbestand, maar wel nog van de keuze voor de pensioenuitvoerder en contractvoorwaarden.

1C. Bandbreedte met toetsing van de “algemene premie”

In deze oplossingsrichting laten Cao-partijen jaarlijks de algemene premie vaststellen op basis van de (door sociale partners gedefinieerde) dan geldende rente en overlevingsgrondslagen op basis van een gemiddelde deelnemerspopulatie. Indien de algemene premie de vastgestelde premiebandbreedte overschrijdt, wordt de pensioenopbouw aangepast of andere maatregelen genomen (zie hoofdstuk 6). In deze oplossingsrichting is de hoogte van de pensioenopbouw niet afhankelijk van de samenstelling van het verzekerdenbestand of van de keuze voor de pensioenuitvoerder of contractvoorwaarden. De premie, die de werkgever betaalt kan echter afwijken van de afgesproken bandbreedte.

Conclusies oplossingsrichtingen 1A-1C

De werkgroep adviseert niet te kiezen voor optie 1A, omdat de opbouw van het verzekerdenbestand in deze situatie van invloed is op de pensioenopbouw. Dit betekent dat werknemers van leden met een relatief oud werknemersbestand minder pensioen opbouwen dan werknemers van leden met een relatief jong werknemersbestand. De werkgroep vindt dit niet wenselijk.

Het verschil tussen optie 1B en optie 1C is als volgt:

Bij optie 1C werkt de Cao op gelijke wijze uit voor alle verzekerden binnen de sector, ongeacht de werkgever, de opbouw van het verzekerdenbestand of de pensioenuitvoerder. Bij optie 1B wordt de werkgeverspremie op een voor elke werkgever gelijke wijze gemaximeerd. De uitwerking voor de deelnemers is afhankelijk van de pensioenuitvoerder en contractvoorwaarden van de betreffende werkgever.

Bandbreedte premiestijging of -daling

2D. Vaste (leeftijdsafhankelijke) bandbreedte premiestijging of –daling

Indien de pensioenpremie met meer dan x% stijgt of daalt ten opzichte van (bijvoorbeeld) het moment van het afsluiten van de Cao worden er maatregelen genomen (zie hoofdstuk 6). De

uitwerking verschilt per werkgever, omdat het startpunt (huidige pensioenpremie) verschilt per werkgever. Deze is afhankelijk van (oude) contractvoorwaarden.

2E. Bandbreedte met toetsing van de “algemene premie”

Om te voorkomen dat de uitwerking per werkgever verschilt, kan (net als bij oplossingsrichting 1C) gewerkt worden met een algemene premie (gemiddeld verzekerdenbestand, marktconforme premietarieven). Als deze premie meer dan x% stijgt of daalt, dan worden maatregelen genomen (zie hoofdstuk 6).

Conclusies oplossingsrichtingen 2D en 2E.

Het verschil tussen optie 2D en optie 2E is als volgt:

Bij optie 2E werkt de Cao op gelijke wijze uit voor alle verzekerden binnen de sector, ongeacht de werkgever of uitvoerder.

Bij optie 2D wordt de premiestijging of -daling op een voor elke werkgever gelijke wijze gemaximeerd. De uitwerking voor de deelnemers is afhankelijk van de uitvoerder en verzekeringsvoorwaarden.

De uitkomsten van optie 2D zijn zeer afhankelijk van (wijzigingen in) de contractvoorwaarden. De werkgroep is van mening dat dit niet wenselijk is. De werkgroep prefereert oplossingsrichting 1C boven oplossingsrichting 2E, omdat de werkgroep van mening is dat oplossingsrichting 1C beter uitlegbaar is dan oplossingsrichting 2E.

Toetsing bandbreedte o.b.v. algemene grondslagen

3F. Vaste bandbreedte premiepercentage (renteafhankelijk)

In oplossingsrichting 3F zou aan pensioenuitvoerders gevraagd kunnen worden om de premie te herrekenen op basis van een algemeen vastgestelde marktrente, waarbij geen rekening gehouden mag worden met bijvoorbeeld opslagen voor garantiekosten in de rente of opslagen voor buffervorming. De premie die resulteert op basis van deze grondslagen, moet vallen binnen de vooraf gestelde bandbreedtes voor de premie, als percentage van het salaris. Deze oplossingsrichting lijkt derhalve op oplossingsrichting 1C, met het verschil dat in oplossingsrichting 1C wordt getoetst voor een gemiddelde verzekerdenpopulatie en een algemene kostenopslag en overlevingstafels, terwijl in oplossingsrichting 3F de uitvoeringskosten en overlevingstafel van de uitvoerder als basis worden genomen.

3G. Bandbreedte, afhankelijk van gemiddelde leeftijd (renteafhankelijk)

Oplossingsrichting 3G lijkt op oplossingsrichting 3F. Bij oplossingsrichting 3G is de premiebandbreedte van de herrekenende premie op algemeen vastgestelde marktrente echter leeftijdsafhankelijk, zodat de deelnemer voor de uitwerking niet afhankelijk is van het verzekerdenbestand.

Conclusies oplossingsrichtingen 3F en 3G

De werkgroep verwacht dat oplossingsrichting 3 (werkgevers herrekenen premie o.b.v. vastgestelde grondslagen en toetsen deze premie met een premiebandbreedte) praktisch niet uitvoerbaar is.

Renteafhankelijke opbouw

4H. Renteafhankelijk opbouwpercentage of deelnemersbijdragen

In deze oplossingsrichting wordt een staffel opgenomen in de Cao, waarbij het opbouwpercentage (en eventueel de deelnemersbijdrage of de premie voor indexatie) afhankelijk zijn van de hoogte van de (algemene) rente. Dit betekent dat bij een lage rente op grond van de Cao niet het volledige opbouwpercentage van 1,75% hoeft te worden toegekend. Deze oplossingsrichting lijkt erg op oplossingsrichting 1C. Het belangrijkste verschil is dat binnen oplossingsrichting 4H geen sprake is van een jaarlijkse toetsing. De maatregelen worden opgenomen in de Cao en zijn alleen afhankelijk van de rentestand.

Bijlage 4: Nadere uitwerking middelloonregeling met maximering kostprijs (oplossingsrichting 1)

Toetsing van de feitelijk te betalen premie aan een premiebandbreedte, die afhankelijk is van de gemiddelde leeftijd van het verzekerdenbestand

Algemeen

In de Cao wordt een bandbreedte voor de pensioenpremie opgenomen. Bijvoorbeeld dat de pensioenpremie (die betrekking heeft op de basispensioenregeling) altijd tussen de a% en b% van het salaris moet liggen. De premiebandbreedte per werkgever is afhankelijk van de (gewogen) gemiddelde leeftijd in het verzekerdenbestand. De hoogte van de pensioenopbouw is hierdoor niet afhankelijk van de samenstelling van het verzekerdenbestand, maar wel van de gekozen pensioenuitvoerder en contractvoorwaarden.

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting zullen de volgende keuzes moeten worden gemaakt door de sociale partners en vervolgens worden vastgelegd in de Cao:

- Leeftijdsafhankelijke bandbreedte voor de kostprijs van pensioen.
- Beschrijving van wijze waarop de gemiddelde leeftijd van het bestand moet worden vastgesteld.
- De elementen van de pensioenregeling die meegenomen moeten worden bij de toetsing van de premie (conform minimum Cao en niet de eigen pensioenregeling).
- Hoe vaak toetsing moet plaatsvinden en op welk moment in het jaar.
- Bepaling waarin is opgenomen dat een stijging van de premie door wijziging van het deelnemersbestand niet mag worden vertaald in een verlaging van de pensioenopbouw en/of verhoging van de deelnemersbijdrage.
- Vastlegging of en zo ja wanneer bij ingrijpende wijzigingen de bandbreedtes kunnen worden herzien (bijvoorbeeld afschaffen of veranderen UFR; wijziging overlevingsgrondslagen).
- Hoe gecommuniceerd dient te worden met werknemers en de ondernemingsraden.
- De rol van de ondernemingsraad. De werkgroep kan zich voorstellen dat de ondernemingsraad in deze variant inzicht krijgt in de toetsing.

Kostprijs van pensioen

De werkgroep adviseert de kostprijs van pensioen in deze oplossingsrichting als volgt te definiëren:

1. Actuariële premie voor nominale opbouw basispensioenregeling (conform Cao), bestaande uit:
 - a. Actuariële premie voor opbouw ouderdomspensioen.
 - b. Actuariële premie voor opbouw partnerpensioen.
 - c. Risicopremie voor overlijdensrisico (partner- en wezenpensioen bij overlijden tijdens actieve diensttijd).
 - d. Risicopremie voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
2. Geen onderdeel van de kostprijs voor pensioen zijn:
 - a. De uitvoeringskosten.
 - b. De kosten voor garantie van buffers met betrekking tot de nominale opbouw.
 - c. De kosten van de aanvullende pensioenregelingen (regelingen boven op de basispensioenregeling).

Dit betekent dat elke werkgever aan zijn pensioenuitvoerder moet vragen om de premie uit te splitsen naar onderdeel 1 en 2. Vervolgens kan de kostprijs voor onderdeel 1 worden vergeleken met de door Cao-partijen vastgestelde bandbreedte voor pensioen. Indien de premie buiten de bandbreedte valt mogen de in de Cao genoemde maatregelen (zie

hoofdstuk 6) worden genomen, alleen met betrekking tot de basispensioenregeling. Indien de werkgever dezelfde systematiek wenst te hanteren voor aanvullende pensioenregelingen, dient dit met de ondernemingsraad afgestemd te worden.

Moment van toetsing

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting, adviseert de werkgroep om vast te leggen in de Cao dat ten minste jaarlijks een toetsing plaatsvindt. Sociale partners zouden hiertoe een datum kunnen vaststellen of er zou per werkgever aangesloten kunnen worden bij het moment waarop de tarieven voor het nieuwe jaar bekend worden gemaakt.

Nadere uitwerking

In de onderstaande tabel wordt ter illustratie een voorbeeld gegeven van een leeftijdsafhankelijke bandbreedte bij verschillende premiebandbreedtes. Hierbij is de premie uitgedrukt als percentage van het salaris.

(Premie gewogen) gemiddelde leeftijd verzekerdenpopulatie	15%-20% van het salaris	17,5%-22,5% van het salaris	20%-25% van het salaris
<25 jaar	10,0%-15,0%	12,5%-17,5%	15,0%-20,0%
25-35 jaar	12,5%-17,5%	15,0%-20,0%	17,5%-22,5%
35-45 jaar	15,0%-20,0%	17,5%-22,5%	20,0%-25,0%
45-55 jaar	17,5%-22,5%	20,0%-25,0%	22,5%-27,5%
>55 jaar	20,0%-25,0%	22,5%-27,5%	25,0%-30,0%

Consequenties voor werkgever

Oplossingsrichting 1 leidt voor werkgevers tot een premie, die valt binnen de bandbreedte (tenzij hierover andere afspraken worden gemaakt in aanvulling op de Cao). Echter, de uitvoeringskosten, de kosten voor garantie van buffers met betrekking tot de nominale opbouw en de kosten van de aanvullende pensioenregelingen (regelingen boven op de basispensioenregeling) kunnen leiden tot een premie die buiten de bandbreedte valt.

Consequenties voor deelnemers

De uitwerking van oplossingsrichting 1 voor werknemers van een specifieke werkgever is afhankelijk van het contract dat de werkgever met de pensioenuitvoerder heeft gesloten.

Bij SBZ wordt momenteel bijvoorbeeld de premie, die de werkgever betaalt, vastgesteld op basis van een verwacht rendement. Dit verwacht rendement zal (indien het beleggingsbeleid van SBZ niet wijzigt) tot 2020 naar verwachting gelijk blijven. Dit betekent dat een verandering in de marktrente niet direct leidt tot een andere premie bij SBZ en dat de pensioenopbouw in de eerste jaren voor deze werknemers naar verwachting niet zal wijzigen. De pensioenopbouw in deze jaren is afhankelijk van de kostprijs van de basispensioenregeling bij SBZ en van de afgesproken bandbreedte.

Ook bij andere pensioenuitvoerders is het soms mogelijk om een vaste rente(opslag) gedurende een contractperiode af te spreken. Pas bij een herziening van deze vaste rente(opslag), worden werkgevers geconfronteerd met wijzigingen in de marktrente en daarmee in de premie. Dit betekent dat een verandering in de marktrente niet direct leidt tot een andere premie en de pensioenopbouw de eerste jaren voor deze werknemers niet zal wijzigen. De pensioenopbouw in deze jaren is afhankelijk van de kostprijs van de basispensioenregeling bij de pensioenuitvoerder en van de afgesproken bandbreedte.

Indien de werkgever een verzekeringscontract afgesloten heeft met een jaarlijks vast te

stellen rentestandsopslag/rentestandskorting, zal een wijziging van de rente direct invloed hebben op de te betalen premie. De pensioenopbouw van werknemers kan daarmee van jaar tot jaar variëren.

Rol van de ondernemingsraad

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting, adviseert de werkgroep om in de Cao vast te leggen dat de ondernemingsraad op de hoogte gesteld moet worden van de (wijze van) toetsing en de uitkomsten van de toetsing.

Communicatie

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting, dient in de communicatie richting werkgevers en ondernemingsraden aandacht besteed te worden aan de wijze waarop de jaarlijkse premietoetsing plaats dient te vinden en welke elementen wel en niet betrokken dienen te worden in de toetsing. Tevens dient de rol van de ondernemingsraad toegelicht te worden.

Bijlage 5: Nadere uitwerking middelloonregeling met maximering kostprijs (oplossingsrichting 2)

Toetsing van een algemene premie aan een premiebandbreedte

Algemeen

In deze oplossingsrichting laten Cao-partijen jaarlijks de algemene premie vaststellen op basis van de (door sociale partners gedefinieerde) dan geldende rente en overlevingsgrondslagen, uitgaande van een gemiddelde deelnemerspopulatie. Indien de algemene premie de vastgestelde premiebandbreedte overschrijdt, wordt de pensioenopbouw aangepast of andere maatregelen genomen (zie hoofdstuk 6). In deze oplossingsrichting is de hoogte van de pensioenopbouw niet afhankelijk van de samenstelling van het verzekerenbestand of van de keuze voor de pensioenuitvoerder of contractvoorwaarden. De premie, die de werkgever betaalt, kan echter afwijken van de afgesproken bandbreedte.

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting zullen de volgende keuzes moeten worden gemaakt door de sociale partners en vervolgens worden vastgelegd in de Cao:

- Bandbreedte waartussen de algemene premie op grond van de minimum regeling in de Cao moet uitkomen.
- Grondslagen waarop de algemene premie wordt vastgesteld, waaronder:
 - Rente
 - Overlevingsgrondslagen.
 - Aannames met betrekking tot de partner (partnerfrequenties en leeftijdsverschil).
 - (Kosten)opslagen.
- Representatieve deelnemerspopulatie waarop de algemene premie wordt vastgesteld.
- Het moment waarop de algemene premie wordt vastgesteld en getoetst door de Cao-partijen.
- Vastlegging of en zo ja wanneer bij ingrijpende wijzigingen de grondslagen of representatieve deelnemerspopulatie kunnen worden herzien (bijvoorbeeld afschaffen of veranderen UFR; wijziging overlevingsgrondslagen).
- Hoe wordt gecommuniceerd over het opbouwpercentage nadat de algemene premie is vastgesteld naar aangesloten werkgevers? En hoe dienen aangesloten werkgevers te communiceren met de werknemers en ondernemingsraden?

Representatieve deelnemerspopulatie

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting dient een representatieve deelnemerspopulatie te worden vastgesteld. Hiertoe zal de werkgroep informatie opvragen bij werkgevers, die zal worden opgenomen in bijlage 2, zodra deze informatie ontvangen is. Om inzichtelijk te maken wat de gevolgen zijn van diverse keuzes, zijn door de werkgroep berekeningen gemaakt voor een fictief deelnemersbestand, dat representatief wordt geacht voor de groep. Dit fictieve deelnemersbestand is in 2016 en begin 2017 gehanteerd tijdens de Cao overleggen. Het fictieve deelnemersbestand is als volgt opgebouwd.

Maatmens	Leeftijd	Salaris (€)	Gewicht
1	25 jaar	29.200	4,0%
2	25 jaar	37.200	4,0%
3	35 jaar	36.400	13,5%
4	35 jaar	52.100	13,5%
5	45 jaar	39.000	18,0%
6	45 jaar	63.000	18,0%
7	55 jaar	37.600	14,5%
8	55 jaar	63.300	14,5%
Gemiddelde populatie			100%

De werkgroep adviseert om bij het afsluiten van de Cao een fictief deelnemersbestand vast te stellen en ten minste éénmaal per vijf jaar te evalueren en te beoordelen of de samenstelling van het bestand nog actueel is.

Grondslagen

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting dienen de volgende grondslagen vastgesteld te worden:

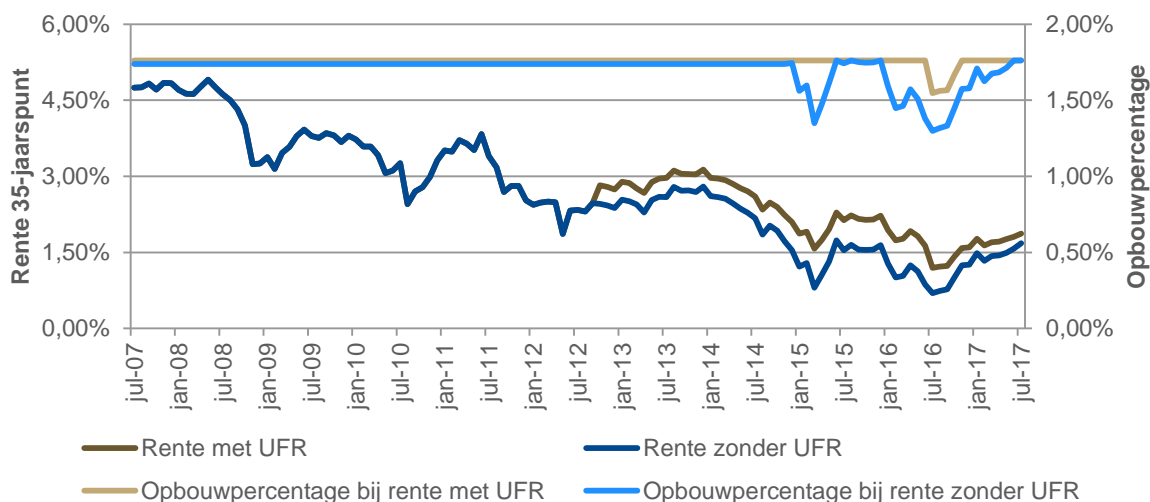
1. Rentevoet.
2. Sterftetafel en ervaringssterfte.
3. Opslag voor premievrijstelling, excassokosten, administratiekosten en andere componenten.
4. Veronderstellingen met betrekking tot de partnerfrequentie.

De werkgroep adviseert hierbij de volgende grondslagen:

Rentevoet

De werkgroep adviseert om uit te gaan van de rentetermijnstructuur (RTS) inclusief Ultimate Forward Rate (UFR). Deze RTS wordt gepubliceerd door DNB (onafhankelijke bron) en moet door pensioenfondsen gebruikt worden om de waarde van pensioen vast te stellen. Ook verzekeraars rekenen ten behoeve van de premiestelling veelal niet één-op-één met de zuivere RTS maar of met een vaste rente of met een opslag (verhoging) bovenop de zuivere RTS. De RTS zonder UFR kan worden vastgesteld uit marktdata, maar wordt niet gepubliceerd door een onafhankelijke instantie.

De keuze voor een rente met of zonder UFR heeft invloed op de mate van pensioenopbouw. Ter illustratie is in de onderstaande grafiek het verschil in pensioenopbouw over de afgelopen jaren weergegeven, indien uitgegaan wordt van (het 35-jaars punt van) de rente met en zonder UFR, in de voorbeeldsituatie dat de bandbreedte van pensioen 15%-20% bedraagt.



Uit de grafiek valt af te lezen dat de rente zonder UFR vanaf begin 2015 minder dan 1,5% bedroeg. Indien de beschreven oplossingsrichting destijds van toepassing zou zijn geweest en er sprake zou zijn geweest van een bandbreedte van de premie van bijvoorbeeld 15%-20%, dan zouden de opbouwpercentages in de daaropvolgende maanden verlaagd zijn. Sinds juli 2016 is de rente gaan stijgen en vanaf juni 2017 is een korting van de opbouw niet langer nodig om met de (algemene) premie binnen de bandbreedte 15%-20% te blijven.

De UFR is een bewerking op de zuivere rentetermijnstructuur, waarbij de langetermijnrentes (na looptijd 20) worden verhoogd. De UFR voor pensioenfondsen wordt gebaseerd op het 120-maands gemiddelde van de 20-jaars forward rente. Deze 20-jaars forward rente was 10 jaar geleden hoger dan nu en hierdoor kent de UFR een dalende trend. De UFR heeft op dit moment echter een beperkte invloed op de hoogte van de rente in het 35-jaarspunt. Dit komt doordat het verschil tussen de gehanteerde UFR en forward rate in het 35-jaarspunt niet meer groot is. Ter vergelijking: Op 30 juni 2017 bedroeg de zuivere marktrente in het 35-jaarspunt 1,573%, terwijl met UFR het 35-jaarspunt 1,805% bedroeg. Door de dalende trend zal dit verschil de komende maanden/jaren nog kleiner worden.

Om de gevoeligheid van de uitkomsten voor één moment in de tijd te beperken adviseert de werkgroep om uit te gaan van een middeling van de rentevoet over maximaal drie maanden.

Sterftetafel en ervaringssterfte

Elke verzekeraar hanteert zijn eigen overlevingsgrondslagen. Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting dienen "algemene overlevingsgrondslagen" vastgesteld te worden.

De werkgroep stelt voor om uit te gaan van de Prognosetafel AG2016. De AG prognosetafel wordt tweejaarlijks vastgesteld, laatstelijk in september 2016, en dient door pensioenfondsen te worden gehanteerd bij de vaststelling van de voorziening pensioenverplichtingen.

De werkgroep stelt voor om ten behoeve van de correctie op de sterftekansen (ervaringssterfte) uit te gaan van de ervaringssterfte die Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars (SBZ) hanteert. De ervaringssterfte van SBZ wordt momenteel gepubliceerd op hun website en SBZ zal de ervaringssterfte zodanig vaststellen dat naar verwachting voor de deelnemerspopulatie van SBZ een goede inschatting van de overlevingskansen resulteert. Vooralsnog is de werkgroep van mening dat, gezien de aangesloten partijen bij SBZ, een inschatting van de overlevingsgrondslagen van de deelnemers bij SBZ ook een goede inschatting is van de overlevingsgrondslagen voor de deelnemers van verzekeraars die vallen onder de Cao, maar niet aangesloten zijn bij SBZ.

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting zou de sterftetafel en ervaringssterfte indien gewenst, jaarlijks vastgesteld kunnen worden op de wijze waarop SBZ dat doet. Echter, de overlevingsgrondslagen hebben in de praktijk een relatief beperkte invloed op de hoogte van de premie. Dit effect is veel minder groot dan bijvoorbeeld het effect van de rente. Er kan daarom naar de mening van de werkgroep ook gekozen worden voor het periodiek (bijvoorbeeld één keer in de vijf jaar, of bij verlenging van de Cao) evalueren van de overlevingsgrondslagen, waarbij niet alleen de overlevingsgrondslagen, maar ook de andere veronderstellingen en het fictieve deelnemersbestand opnieuw worden beoordeeld.

Opslag voor premievrijstelling, excassokosten, administratiekosten en andere componenten
In de doorrekeningen is de werkgroep vooralsnog uitgegaan van een opslag van 10%.

Veronderstellingen partnerfrequentie

In de doorrekeningen is de werkgroep vooralsnog uitgegaan van een partnerfrequentie van 100% (onbepaalde partner systeem) voor alle leeftijden en een leeftijdsverschil van 3 jaar (mannen zijn 3 jaar ouder dan vrouwen).

Moment van toetsing

De werkgroep adviseert om de parameters jaarlijks vast te stellen per 30 juni. Om de gevoeligheid van de uitkomsten voor één moment in de tijd te beperken adviseert de werkgroep om hierbij uit te gaan van een middeling van de rentevoet over maximaal drie maanden. In deze situatie kunnen werkgevers in juli worden geïnformeerd over de consequenties van de Cao bepaling inzake de maximering van de kostprijs van pensioen voor het komend jaar. Werkgevers en uitvoerders (pensioenfondsen en verzekeraars) hebben dan voldoende tijd om (indien nodig) een en ander te effectueren voor het einde van het jaar.

Algemene premie op basis van bovengenoemde grondslagen

In de onderstaande tabel wordt de algemene premie weergegeven op basis van de bovengenoemde premie voor verschillende rentes, uitgaande van de bovenstaande grondslagen. Hierbij is de algemene premie uitgedrukt als percentage van het salaris.

Kosten pensioenopbouw bij verschillende renteniveaus						
Rente	0,00%	0,75%	1,50%	2,25%	3,00%	3,75%
Opbouwpercentage	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%
1	22,7%	15,0%	10,0%	6,7%	4,6%	3,1%
2	27,1%	17,9%	11,9%	8,0%	5,4%	3,7%
3	28,4%	20,2%	14,5%	10,5%	7,6%	5,6%
4	33,5%	23,8%	17,1%	12,3%	9,0%	6,6%
5	31,0%	23,8%	18,3%	14,3%	11,1%	8,8%
6	37,3%	28,6%	22,1%	17,2%	13,4%	10,6%
7	30,9%	25,5%	21,2%	17,7%	14,9%	12,6%
8	38,1%	31,5%	26,1%	21,8%	18,3%	15,5%
Gemiddelde populatie	33,6%	25,9%	20,1%	15,8%	12,5%	10,0%
Afgerond %	34%	26%	20%	15%	12,5%	10%

Uit de tabel kan worden afgelezen dat bij een renteniveau van 0,75% een kostprijs (algemene premie) voor de gemiddelde populatie van circa 26% resulteert. Bij toename van

de rente, daalt de premie naar circa 10% bij een renteniveau van 3,75%. De rente per 30 juni 2017 bedroeg circa 1,8%.

Consequenties voor werkgever

De uitwerking van oplossingsrichting 2 voor werkgevers is afhankelijk van het contract dat de werkgever met de pensioenuitvoerder heeft gesloten.

Bij SBZ wordt bijvoorbeeld momenteel de premie die de werkgever betaalt vastgesteld op basis van een verwacht rendement. Dit verwacht rendement zal (indien het beleggingsbeleid van SBZ niet wijzigt) tot 2020 naar verwachting gelijk blijven. Dit betekent dat een verandering in de marktrente niet direct leidt tot een andere premie bij SBZ en dat de premie in de eerste jaren voor deze werkgevers naar verwachting niet zal wijzigen. Afhankelijk van de ontwikkeling van de grondslagen (met name renteontwikkeling) kunnen de maatregelen die genomen worden, indien de kostprijs van pensioen buiten de bandbreedte valt, wel invloed hebben op de premiehoogte voor de werkgever.

Ook bij andere pensioenuitvoerders is het soms mogelijk om een vaste rente(opslag) gedurende een contractperiode af te spreken. Pas bij een herziening van deze vaste rente(opslag), worden werkgevers geconfronteerd met wijzigingen in de marktrente en daarmee in de premie. Dit betekent dat een verandering in de marktrente niet direct leidt tot een andere premie. Afhankelijk van de ontwikkeling van de grondslagen (met name renteontwikkeling) kunnen de maatregelen die genomen worden, indien de kostprijs van pensioen buiten de bandbreedte valt, wel invloed hebben op de premiehoogte voor de werkgever.

Indien de werkgever een verzekeringscontract afgesloten heeft met een jaarlijks vast te stellen rentestandsopslag/rentestandskorting, zal een wijziging van de rente direct invloed hebben op de te betalen premie. Dit effect wordt gemitigeerd door de afspraken in de Cao.

Consequenties voor deelnemers

Oplossingsrichting 2 leidt voor alle werknemers binnen de sector tot een gelijk opbouwpercentage op grond van de basispensioenregeling.

Rol van de ondernemingsraad

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting, is de rol van de ondernemingsraad gelijk aan de huidige rol, namelijk het maken van afspraken met betrekking tot de eigen pensioenregeling.

Communicatie

Jaarlijks dient (in juli, of een andere door Cao-partijen gekozen moment) gecommuniceerd te worden richting werkgevers over de uitgevoerde toets en de consequenties voor de pensioenregeling van het jaar daarop.

Bijlage 6: Nadere uitwerking middelloonregeling met maximering kostprijs (oplossingsrichting 3)

Een renteafhankelijke pensioenopbouw

Algemeen

In deze oplossingsrichting wordt een staffel opgenomen in de Cao, waarbij het opbouwpercentage en/of de deelnemersbijdrage afhankelijk zijn van de hoogte van de (algemene) rente. Dit betekent dat bij een lage rente op grond van de Cao niet het volledige opbouwpercentage van 1,75% hoeft te worden toegekend.

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting zullen de volgende keuzes moeten worden gemaakt door de sociale partners en vervolgens worden vastgelegd in de Cao:

- Staffel waarin het minimale opbouwpercentage, de maximale deelnemersbijdrage en/of de minimale inleg in het indexatiedepot is vastgelegd bij verschillende rentepercentages.
- Type rente waarop de staffel gebaseerd wordt.
- Rentedatum waarop de staffel gebaseerd wordt.
- Vastlegging of bij ingrijpende wijzigingen (bijvoorbeeld afschaffen of veranderen UFR) de type rente of rentedatum kan worden herzien.
- Hoe wordt gecommuniceerd over het opbouwpercentage nadat de rente bekend is naar aangesloten werkgevers? En hoe dienen aangesloten werkgevers te communiceren met de werknemers en ondernemingsraden?

Uitgangspunten ten behoeve van opstellen staffel renteafhankelijke opbouw

Hiervoor wordt verwezen naar het kopje “representatief deelnemersbestand” en “grondslagen” in bijlage 5.

Type rente

Hiervoor wordt verwezen naar het kopje “rente” in bijlage 5.

De werkgroep adviseert om aan te sluiten bij het 35-jaars punt van de RTS voor pensioenfondsen, die DNB publiceert (inclusief UFR). De premie, berekend met deze 35-jaars rente, sluit voor het fictief deelnemersbestand goed aan bij de premie, berekend met de volledige curve van de RTS inclusief UFR.

Moment van toetsing

De werkgroep adviseert om de rente jaarlijks vast te stellen per 30 juni. In deze situatie kunnen werkgevers in juli worden geïnformeerd over de consequenties van de Cao bepaling inzake de maximering van de kostprijs van pensioen voor het komend jaar. Werkgevers en uitvoerders (pensioenfondsen en verzekeraars) hebben dan voldoende tijd om (indien nodig) een en ander te effectueren voor het einde van het jaar.

Pensioenopbouw bij verschillende premiebandbreedtes

In de tabel op de volgende pagina wordt de pensioenopbouw bij verschillende premiebandbreedtes weergegeven, indien ervoor gekozen wordt om alleen het opbouwpercentage aan te passen. Bij de vaststelling van deze opbouwpercentages is uitgegaan van de eerder genoemde grondslagen en de voorgestelde pensioenregeling 2018.

Geambieerd premieniveau	15%-20% van het salaris	17,5%-22,5% van het salaris	20%-25% van het salaris
35-jaars punt DNB curve	Opbouwpercentage		
0,00%	1,05%	1,15%	1,25%
0,15%	1,10%	1,25%	1,35%
0,50%	1,25%	1,40%	1,55%
0,85%	1,40%	1,60%	1,75%
1,15%	1,55%	1,75%	1,75%
≥ 1,50%	1,75%	1,75%	1,75%

In de tussenliggende rentepercentages dient te worden geïnterpoleerd. In de uitwerking is meegenomen dat het opbouwpercentage altijd wordt afgerond op twee cijfers achter de komma, waarbij het tweede cijfer een vijftal is (dus 1,75%, 1,70%, etc.).

Consequenties voor werkgever

De uitwerking van oplossingsrichting 3 voor werkgevers is afhankelijk van het contract dat de werkgever met de pensioenuitvoerder heeft afgesloten.

Bij SBZ wordt bijvoorbeeld momenteel de premie, die de werkgever betaalt, vastgesteld op basis van een verwacht rendement. Dit verwacht rendement zal (indien het beleggingsbeleid van SBZ niet wijzigt) tot 2020 naar verwachting gelijk blijven. Dit betekent dat een verandering in de marktrente niet direct leidt tot een andere premie bij SBZ en de premie de eerste jaren voor deze werkgevers naar verwachting niet zal wijzigen. Afhankelijk van de ontwikkeling van de rente kunnen de maatregelen die genomen worden, indien de kostprijs van pensioen buiten de bandbreedte valt, wel invloed hebben op de premiehoogte voor de werkgever.

Ook bij andere pensioenuitvoerders is het soms mogelijk om een vaste rente(opslag) gedurende een contractperiode af te spreken. Pas bij een herziening van deze vaste rente(opslag), worden werkgevers geconfronteerd met wijzigingen in de marktrente en daarmee in de premie. Dit betekent dat een verandering in de marktrente niet direct leidt tot een andere premie. Afhankelijk van de ontwikkeling van de rente kunnen de maatregelen die genomen worden, indien de kostprijs van pensioen buiten de bandbreedte valt, wel invloed hebben op de premiehoogte voor de werkgever.

Indien de werkgever een verzekeringscontract afgesloten heeft met een jaarlijks vast te stellen rentestandsofslag/rentestandskorting, zal een wijziging van de rente direct invloed hebben op de te betalen premie. Dit effect wordt gemitigeerd door de afspraken in de Cao.

Consequenties voor deelnemers

Oplossingsrichting 3 leidt voor alle werknemers binnen de sector tot een gelijk opbouwpercentage op grond van de basispensioenregeling.

Rol van de ondernemingsraad

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting, is de rol van de ondernemingsraad gelijk aan de huidige rol, namelijk het maken van afspraken met betrekking tot de eigen pensioenregeling.

Communicatie

Jaarlijks dient (bijvoorbeeld in juli) gecommuniceerd te worden richting werkgevers over de rente per 30 juni (of een andere door Cao-partijen gekozen datum) en de consequenties voor de pensioenopbouw van het jaar daarop. Werkgevers kunnen dit ook zelf opzoeken. De rente wordt immers door DNB gepubliceerd en de renteafhankelijke staffel is opgenomen in de Cao.

Bijlage 7: Nadere uitwerking minimale IDC-staffel

Algemeen

Er is tijdens de Cao onderhandelingen diverse malen gesproken over een individuele beschikbare premieregeling (IDC-regeling). De opdracht van sociale partners aan de werkgroep is dan ook om te onderzoeken hoe een overgang naar een IDC zou kunnen bijdragen aan een duurzame, solide en betaalbare pensioenregeling bij de volgende af te spreken Cao.

Binnen een IDC-regeling staan de premies vast. Deze premies worden belegd, meestal via een zogenaamd lifecycle product, waarmee het beleggingsrisico wordt afgebouwd naar mate de leeftijd van de deelnemer dichterbij de pensioendatum komt. Op de pensioendatum wordt het gespaarde pensioenkapitaal omgezet in een pensioen. Het pensioen (vaste pensioenuitkering) is derhalve afhankelijk van de premie-inleg, de rendementen en de pensioenaankoopfactoren bij pensioenering.

Per september 2016 is de Wet Verbeterde Premieregeling in werking getreden. Deze wet maakt het mogelijk om op de pensioendatum te kiezen voor een variabele pensioenuitkering, in plaats van de hierboven beschreven vaste pensioenuitkering. Het is dus niet langer verplicht het pensioenkapitaal in een keer om te zetten in een vaste pensioenuitkering. Deelnemers kunnen ervoor kiezen om na pensioenering (een gedeelte van) het pensioenkapitaal te laten beleggen. Dit wordt ook wel “doorbeleggen na de pensioendatum” genoemd. Per 1 januari 2018 moeten pensioenuitvoerders aan deze nieuwe wetgeving voldoen.

Nadere uitwerking

Vanwege de mogelijkheid tot ‘doorbeleggen na de pensioendatum’ en vanwege de wens van werkgevers om de basispensioenregeling via een IDC-regeling te mogen uitvoeren, adviseert de werkgroep om in de Cao (onder voorwaarden) de mogelijkheid op te nemen om de basispensioenregeling uit te voeren door middel van een IDC-regeling. Deze voorwaarden zijn:

- Vooraf (op het toetsingsmoment) dient de IDC-premie zodanig vastgesteld te worden dat gedurende een bepaalde periode (maximaal vijf jaar) zodanig vastgesteld te worden, dat de IDC-regeling naar verwachting leidt tot een pensioenopbouw, die ten minste gelijkwaardig is aan de minimale pensioenopbouw, zoals vastgesteld door de Cao-partijen. (conform voorwaarde voor het uitvoeren van een CDC-regeling)
- Er dient sprake te zijn van een bruto, collectieve regeling, met risicodekkingen ten behoeve van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen, conform de Cao.
- In de communicatie door het Verbond van Verzekeraars en vakorganisaties wordt veel aandacht besteed aan de aandachtspunten voor de ondernemingsraad bij overgang naar een IDC-regeling. Hierbij wordt gedacht aan de grote invloed van de life-cycles.
- Daarnaast zou gedacht kunnen worden aan een compensatie voor werknemers in verband met de overdracht van het beleggings- en langlevensrisico (afhankelijk van de huidige pensioenregeling en –uitvoering).

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting zullen de volgende keuzes moeten worden gemaakt door de sociale partners en vervolgens worden vastgelegd in de Cao:

- Onder welke voorwaarden een IDC-regeling kan worden aangeboden (gelijkwaardigheid aan de middelloonregeling, collectiviteit van de regeling, dekking van het risico op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen, de rol van de ondernemingsraad).

- De werkgroep adviseert om jaarlijks een premiestaffel te publiceren, die op grond van de Cao minimaal zou moeten worden toegekend.
- Vastlegging of bij ingrijpende wijzigingen (bijvoorbeeld afschaffen of veranderen UFR) de type rente of rentedatum kan worden herzien.
- Hoe wordt gecommuniceerd over de minimale premiestaffel? Hoe dienen aangesloten werkgevers te communiceren met de werknemers? En welke informatie dient de werkgever ten minste ter beschikking te stellen aan de ondernemingsraad?

Daarnaast adviseert de werkgroep om in de Cao vast te leggen:

- Dat de ondernemingsraad op de hoogte gesteld moet worden van de (wijze van) toetsing en de uitkomsten van de toetsing van de gelijkwaardigheid van de IDC-regeling aan de middelloonregeling.
- Welke informatie minimaal gedeeld moet worden met de ondernemingsraad

Minimale premiestaffel

De werkgroep adviseert om bij de vormgeving van de basispensioenregeling via een IDC-regeling uit te gaan van gelijkwaardigheid van de IDC-regeling aan de middelloonregeling (met maximering van de kostprijs). Dit betekent dat de IDC-staffel zodanig vastgesteld moeten worden dat naar verwachting dezelfde inleg in pensioen resulteert als bij een middelloonregeling⁵. Hierbij zou ervoor gekozen kunnen worden om jaarlijks een minimale premiestaffel te publiceren. Deze premiestaffel kan worden vastgesteld conform de wijze waarop de algemene premie wordt vastgesteld in oplossingsrichting 2, zoals beschreven in bijlage 5.

Praktische uitwerking

Grondslagen

De minimale IDC-staffel is afhankelijk van de uitgangspunten, namelijk de veronderstelde rente, overlevingsgrondslagen en kostenopslagen. Om recht te kunnen doen aan de eis van gelijkwaardigheid van de IDC-regeling aan de middelloonregeling (met maximering van de kostprijs) ligt het naar de mening van de werkgroep voor de hand om deze grondslagen gelijk te stellen aan de grondslagen die gehanteerd worden bij het vaststellen van de algemene premie (zie bijlage 5).

Fiscaal kader

De fiscus publiceert jaarlijks IDC-staffels op basis van een rekenrente van 3% en 4%. Pensioenuitvoerders mogen ervoor kiezen om niet uit te gaan van de gepubliceerde staffels, maar zelf staffels vast te stellen. Deze staffels dienen uit te gaan van recente, realistische overlevingsgrondslagen en komen daarmee hoger uit dan de gepubliceerde fiscale staffels die uitgaan van verouderde overlevingsgrondslagen. De zelf vastgestelde staffels dienen vooraf door de fiscus te worden goedgekeurd.

Indien bij het opstellen van een IDC-staffel een rentevoet lager dan 4% wordt gehanteerd geldt een aanvullende voorwaarde voor beschikbare premieregelingen. Er moet bij elke omzetting van kapitaal naar pensioen door de uitvoerder worden aangetoond dat in die situatie de toe te kennen opbouw niet uitkomt boven de fiscale maximale opbouw bij een normale fiscaal maximale middelloonregeling.

IDC-aanbieders in de markt

In de markt ziet de werkgroep op dit moment diverse partijen een IDC-staffel aanbieden op basis van een rentevoet van 3% en 2%. Er is voor zover de werkgroep bekend ten minste

⁵ Hierbij dient ook rekening gehouden te worden met de maatregeling indien de kostprijs buiten de bandbreedte valt, zoals een eventuele inleg in een indexatiedepot en/of een korting van de pensioenopbouw, zie bijlage 8.

één aanbieder die momenteel een IDC-staffel aanbiedt op basis van een rentevoet van 1,5%.

Premie-inleg in de IDC-regeling bij verschillende rentevoeten

In de onderstaande tabel wordt een indicatie gegeven van de inleg⁶ per deelnemer in een IDC-regeling (uitgaande van een pensioenopbouw van 1,75% op pensioenleeftijd 68) bij verschillende rentevoeten. De feitelijke mogelijke inleg bij rentes lager dan 4% kan per pensioenuitvoerder verschillen, omdat deze inleg afhankelijk is van de grondslagen die de pensioenvoerder hanteert.

1,75% op pensioenrichtleeftijd 68	IDC-premie (% van salaris)		
	Maatmens	4%	3%
1	2,9%	5,0%	8,5%
2	3,5%	5,9%	10,1%
3	5,0%	7,7%	12,1%
4	5,9%	9,1%	14,3%
5	7,4%	10,6%	15,2%
6	9,0%	12,8%	18,3%
7	10,7%	13,9%	18,1%
8	13,2%	17,1%	22,3%
Gem. populatie DC	8,6%	11,9%	16,8%
Ter vergelijking: gemiddelde populatie algemene premie DB	9,3%	12,5%	17,1%

De in de bovenstaande tabel opgenomen percentages “algemene premie DB” zijn exclusief eventuele maatregelen, die worden genomen op het moment dat de kostprijs voor pensioen buiten de bandbreedte valt (zie hoofdstuk 6 en bijlage 8). Deze maatregelen zouden in de definitieve IDC-staffel verwerkt moeten worden.

Bij een vergelijkbaar renteniveau is de premie, die betaald kan worden in een IDC-regeling lager dan de algemene premie bij een DB-regeling. Een mogelijkheid is om voor de beschikbare premiestaffels uit te gaan van een wat hoger opbouwpercentage, ten einde de beschikbare premieregeling qua premie-inleg minimaal gelijk te laten zijn aan de premie-inleg binnen een DB-regeling (algemene premie). In de onderstaande tabel worden de fiscaal maximale premiestaffels weergegeven (op basis van een opbouwpercentage van 1,875%), waarbij de premie in de IDC-regeling nagenoeg gelijk of hoger is dan de inleg bij de DB-regeling.

⁶ In de tabel is ervan uitgegaan dat alle deelnemers gehuwd zijn. Voor alleenstaanden gelden iets andere regels en kan er geen volledig nabestaandenpensioen worden verzekerd.

Er is uitgegaan van inleg in het beschikbare premie kapitaal conform staffel 2 (ouderdomspensioen en uitgesteld partnerpensioen) en een aanvullende verzekering voor de opbouw van partnerpensioen, risicopartnerpensioen, premievrijstelling en kosten, waarbij voor de berekening van de premies is uitgegaan van staffel 4 verhoogd met 10% voor premievrijstelling, kosten en dergelijke.

1,875% op pensioenrichtleeftijd 68		Premie (% van salaris)		
Maatmens		4%	3%	2%
1		3,2%	5,3%	9,1%
2		3,8%	6,3%	10,9%
3		5,4%	8,2%	12,9%
4		6,3%	9,7%	15,3%
5		8,0%	11,4%	16,3%
6		9,6%	13,7%	19,6%
7		11,5%	14,8%	19,4%
8		14,1%	18,3%	23,9%
Gem. populatie		9,2%	12,7%	17,9%
Ter vergelijking: gemiddelde populatie algemene premie DB (opbouw 1,75%)		9,3%	12,5%	17,1%

De IDC-premie op 2% (circa 18%) is (beperkt) lager dan de thans voor het jaar 2018 berekende algemene premies in de verschillende varianten die genoemd zijn in bijlage 8. Ter vergelijking: De algemene premie voor varianten 1 (zonder premie voor indexatie) en 2 (met premie voor indexatie) bedraagt circa 18,5% en de algemene premie voor variant 3 (met premie voor indexatie) bedraagt circa 20%. Deze premies zijn lager omdat de huidige rente (ca 1,8%) lager is dan de rentes die genoemd worden in de bovenstaande tabellen (minimaal 2%). Bij variant 3 (met premie voor indexatie) is tevens sprake van een inleg in het indexatiedepot in 2018, terwijl inleg in een indexatiedepot bij een IDC-regeling niet mogelijk is. Afhankelijk van de gekozen oplossingsrichting is dit een aandachtspunt bij de vormgeving van de IDC-regeling.

Moment van toetsing

De werkgroep adviseert om de IDC-premie op het moment van ingang van het contract voor een bepaalde periode vast te stellen (maximaal vijf jaar), zodanig dat de regeling over deze periode naar verwachting leidt tot een pensioenopbouw, die ten minste gelijkwaardig is aan de minimale pensioenopbouw, zoals vastgesteld door Cao-partijen (conform voorwaarde voor het uitvoeren van een CDC-regeling). Qua periode zou hierbij per werkgever aangesloten kunnen worden bij de contractduur, met een maximum van bijvoorbeeld vijf jaar.

Consequenties voor werkgever

De introductie van een IDC-regeling, zoals hierboven omschreven, zorgt voor de werkgever voor een vaste premiestaffel tijdens de contractperiode. Dit betekent dat een verandering in de markrente of andere grondslagen niet direct leidt tot een andere premie. Na afloop van de contractperiode dient opnieuw een IDC-staffel vastgesteld te worden. Deze IDC-staffel is afhankelijk van de grondslagen (met name de rente) op het moment van afsluiten. Voor veel werkgevers is de invoering van een IDC-regeling goedkoper dan het voorzetten van de huidige pensioenuitvoering, aangezien de kosten voor garanties en buffers momenteel relatief hoog zijn.

Consequenties voor deelnemers

Een IDC-regeling heeft andere kenmerken dan de huidige middelloonregeling. Dit geldt met name voor pensioenregelingen die op dit moment verzekerd zijn bij verzekeraars (nominale garantie). In deze situatie zal er bij overgang van een middelloonregeling naar een IDC-

regeling naar verwachting sprake zijn van risico-overdracht naar werknemers. Er is sprake van een toename aan keuzes voor de werknemers.

Rol van de ondernemingsraad

Indien gekozen wordt voor deze oplossingsrichting, adviseert de werkgroep om vast te leggen in de Cao dat de ondernemingsraad op de hoogte gesteld moet worden van de (wijze van) toetsing en de uitkomsten van de toetsing. Daarnaast adviseert de werkgroep om vast te leggen welke informatie ten minste gedeeld moet worden met de ondernemingsraad.

Communicatie

Jaarlijks dient (bijvoorbeeld in juli) gecommuniceerd te worden richting werkgevers over de minimale premiestaffel per 30 juni (of een andere door Cao-partijen gekozen datum).

In de communicatie door het Verbond van Verzekeraars en vakorganisaties ten behoeve van de ondernemingsraden dient veel aandacht besteed te worden aan de aandachtspunten voor de ondernemingsraad bij overgang naar een IDC-regeling. Hierbij wordt gedacht aan de grote invloed van de life-cycles op de uiteindelijke pensioenresultaten. Daarnaast zou gedacht kunnen worden aan een compensatie voor werknemers in verband met de overdracht van het beleggings- en langlevensrisico (afhankelijk van de huidige pensioenregeling en –uitvoering.)

Bijlage 8: Nadere uitwerking maatregelen indien kostprijs buiten de bandbreedte valt

Potentiële maatregelen indien de kostprijs hoger is dan de maximale premie op grond van de bandbreedte

De werkgroep adviseert om de volgende maatregelen op te nemen in de Cao, indien de kostprijs hoger is dan de maximale premie op grond van de bandbreedte:

- Het verlagen van het opbouwpercentage in de basispensioenregeling.
- Het enigszins verhogen van de deelnemersbijdrage ten behoeve van de basispensioenregeling.

Individuele werkgevers mogen in deze situatie met hun werknemers andere afspraken maken, voor zover deze afspraken voldoen aan de minimum bepalingen in de Cao.

De werkgroep ziet het enigszins verhogen van de deelnemersbijdrage als een maatregel die het pensioenbewustzijn bij deelnemers kan vergroten. Het volledig bij de deelnemer in rekening brengen van het gedeelte van de kostprijs, dat de bandbreedte overstijgt, leidt bij lage rentes naar de mening van de werkgroep tot een te hoge deelnemersbijdrage. De werkgroep is daarom van mening dat het grootste deel van het gedeelte van de kostprijs, dat de bandbreedte overstijgt, zou moeten worden gecompenseerd door het verlagen van het opbouwpercentage.

Potentiële maatregelen indien de kostprijs lager is dan de minimale premie op grond van de bandbreedte

De werkgroep adviseert om de volgende maatregelen op te nemen in de Cao, indien de kostprijs lager is dan de minimale premie op grond van de bandbreedte:

- Het storten van een premie in een indexatiedepot.
- Het verlagen van de deelnemersbijdrage.

Individuele werkgevers mogen in deze situatie met hun werknemers andere afspraken maken, voor zover deze afspraken voldoen aan de minimum bepalingen in de Cao.

De werkgroep ziet het verhogen van het opbouwpercentage niet als geschikte maatregel, aangezien dit consequenties kan hebben voor de aanvullende regelingen die binnen de sector zijn overeengekomen. Het inhalen van de eventuele in het verleden gemiste pensioenopbouw in de basispensioenregeling is op grond van wet- en regelgeving mogelijk, maar omdat deze inhaalopbouw alleen mogelijk is voor werknemers die daadwerkelijk pensioenopbouw gemist hebben (voor zover zij pensioenopbouw gemist hebben) ziet de werkgroep deze maatregel als praktisch lastig uitvoerbaar.

Een alternatieve maatregel is het compenseren via een salarisverhoging. De werkgroep is echter van mening dat het compenseren via een salarisverhoging relatief lastig is, aangezien het jaarlijks fluctuerende compensatiepercentages kunnen zijn.

Deelnemersbijdrage

Zoals hierboven aangegeven ziet de werkgroep het enigszins verhogen van de deelnemersbijdrage ten behoeve van de basispensioenregeling in een situatie van lage rente als een maatregel die het pensioenbewustzijn bij deelnemers kan vergroten. Daarnaast ziet de werkgroep het verlagen van de deelnemersbijdrage in een situatie van hoge rentes als een van de potentiële maatregelen.

De huidige deelnemersbijdrage is uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag. Het ligt naar de mening van de werkgroep het meest voor de hand om voor de kostprijs van de basispensioenregeling uit te gaan van een percentage van de salarissom. Ten behoeve van

de onderhandelingen is in de onderstaande tabel voor verschillende salarissen aangegeven hoe hoog de deelnemersbijdrage als percentage van het salaris is, bij een deelnemersbijdrage gelijk aan 6% van de pensioengrondslag.

Deelnemersbijdrage als percentage van het salaris bij verschillende salarisniveau's			
Salaris (€)	PG (€)	Deelnemers-bijdrage (€)	Deelnemers-bijdrage (% salaris)
30.000	16.330	980	3,3%
40.000	26.330	1.580	3,9%
50.000	36.330	2.180	4,4%
60.000	46.330	2.780	4,6%
70.000	56.330	3.380	4,8%

Voor de gemiddelde deelnemerspopulatie komt een deelnemersbijdrage van 6% van de pensioengrondslag (PG) overeen met 4,3% van de salarissom.

Het volledig bij de deelnemer in rekening brengen van het gedeelte van de kostprijs, dat de bandbreedte overstijgt, leidt bij lage rentes naar de mening van de werkgroep tot een te hoge deelnemersbijdrage. Dit blijkt uit de onderstaande tabel.

Kosten pensioenopbouw bij verschillende renteniveaus						
Rente	0,00%	0,75%	1,50%	2,25%	3,00%	3,75%
Opbouwpercentage	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%
Kostprijs gemiddelde populatie als % salaris	33,6%	25,9%	20,1%	15,8%	12,5%	10,0%
Afgerond %	34%	26%	20%	15%	12,5%	10%
Extra deelnemersbijdrage als % van het salaris voor gemiddelde populatie						
Bandbreedte 15%-20%	14%	6%	0%	0%	-2,5%	-4,3%
Bandbreedte 17,5%-22,5%	11,5%	3,5%	0%	-2,5%	-4,3%	-4,3%
Bandbreedte 20%-25%	9%	1%	0%	-4,3%	-4,3%	-4,3%

In de rood gearceerde cellen is de overschrijding van de premiebandbreedte hoger dan de huidige deelnemersbijdrage.

De werkgroep is van mening dat het grootste deel van het gedeelte van de kostprijs, dat de bandbreedte overstijgt bij een lage rente zou moeten worden gecompenseerd door het verlagen van het opbouwpercentage.

Indexatie

Cao bepaling

In de huidige Cao is over indexering het volgende opgenomen:

“de werkgever heeft de ambitie om jaarlijks per 1 januari de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers en gewezen deelnemers en de ingegane pensioenen van de pensioengerechtigden te verhogen met een voorwaardelijke toeslag. Deze toeslagen worden gefinancierd uit de overrente die de werkgever over het voorgaande jaar van de pensioenuitvoerder ontvangt.”

Het begrip overrente dateert uit de tijd dat de rekenrente 4% was en de feitelijke rente meestal hoger was, zodat er sprake is van overrente. Vanaf de crisis in 2007 is de rente veelal lager dan 4% en hebben alle verzekeraars de interne rentevoet aangepast en gelijktijdig het systeem van overrente anders ingevuld. Het begrip rentestandskorting (wat in feite een voorschot is op de overrente) is vervangen door het begrip rentestandsopslag, indien de feitelijke rente lager is dan de rekenrente. Nu de rekenrente veelal hoger is dan de feitelijke rente en er sprake is van een rentestandsopslag, is de overrente nihil of naar verwachting nihil.

Gezien het feit dat de kostprijs van pensioen en de premie, die aan een verzekeraar wordt betaald, gebaseerd is op de marktrente, is er momenteel naar verwachting geen rentewinstdeling achteraf meer mogelijk. Dat betekent dat, als er een vorm van indexering moet zijn, dit ook vooraf gefinancierd dient te worden en bijvoorbeeld via een indexatiedepot moet worden uitgevoerd. Voor pensioenfondsen geldt dat indexatie niet mogelijk is, indien de beleidsdekkingsgraad lager is dan 110%. Bij een beleidsdekkingsgraad tussen 110% en circa 125% is gedeeltelijke indexatie mogelijk en bij een beleidsdekkingsgraad boven circa 125% is volledige indexatie mogelijk. De beleidsdekkingsgraad van SBZ bedroeg eind juli 2017 109,5%.

Gelet op bovenstaande veranderingen in de markt van verzekeraars worden onderstaand varianten beschreven en uitgewerkt, waar een vorm van indexering mogelijk is. Hierbij wordt een aanvullende premie voor indexering betaald, die wordt toegevoegd aan een indexatiedepot. Over aanwending van dit indexatiedepot beslist de werkgever jaarlijks. Een dergelijk besluit behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Bij de meeste verzekeraars is een opslag in de premie met een indexatiedepot, waaruit de aanwending plaatsvindt, mogelijk. SBZ biedt op dit moment een pensioenregeling met indexatiedepot aan (pensioenregeling A). Deze regeling kent echter een hoger opbouwpercentage dan de minimumregeling (1,875% voor ouderdomspensioen). Mochten de sociale partners kiezen voor een variant met indexatiedepot, dan zou in overleg getreden kunnen worden met SBZ of er een regeling conform de basispensioenregeling in de Cao kan worden afgesloten bij SBZ.

Mogelijke varianten

De werkgroep heeft drie varianten uitgewerkt met betrekking tot de potentiële maatregel om extra premie te vragen in de situatie dat de kostprijs van pensioen lager is dan de minimale premie op grond van de afgesproken bandbreedte:

- Variant 1: geen extra premie voor indexatie.
- Variant 2: extra premie voor indexatie, indien de premie lager is dan de minimale kostprijs op grond van de bandbreedte.
- Variant 3: extra premie voor indexatie, indien de premie lager is dan de maximale kostprijs op grond van de bandbreedte.

Wat levert een extra premie voor indexatie op?

De potentiële indexatie, die gefinancierd kan worden uit een extra premie, hangt af van de hoogte van de rente, de verhouding tussen de extra premie en de liggende voorziening en het deel van de voorziening waarover geïndexeerd wordt. De liggende voorziening en de verhouding tussen de extra premie en de liggende voorziening is voor alle werkgevers anders. In de berekeningen is de werkgroep ervan uitgegaan dat een indexatieopslag van 5% van de salarissom ten opzichte van een pensioenpremie exclusief indexatieopslag van 15% bij een rente van 3% voldoende is voor 1% indexatie van de in het betreffende jaar op te bouwen pensioenaanspraken voor actieven of circa 1% alle opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (actieven, slapers, pensioengerechtigden)⁷.

Uitwerking mogelijke varianten extra premie voor indexatie

In de onderstaande tabel is een voorbeeld weergegeven van de mogelijke gevolgen voor het opbouwpercentage en voor de premies ten behoeve van indexatie in de eerdergenoemde drie varianten, bij verschillende rentepercentages. Bij het opstellen van deze tabel is ter illustratie uitgegaan van een premiebandbreedte van 15%-20% van het salaris. Er is bij het opstellen van de tabel geen rekening gehouden met een eventuele wijziging van de deelnemersbijdrage.

35-jaars punt DNB curve	Opbouw percentage	Bijdrage indexatiedepot Variant 1	Bijdrage indexatiedepot Variant 2	Bijdrage indexatiedepot Variant 3
0,00%	1,05%	0,0%	0,0%	0,0%
0,75%	1,35%	0,0%	0,0%	0,0%
1,50%	1,75%	0,0%	0,0%	0,0%
2,25%	1,75%	0,0%	0,0%	5,0%
3,00%	1,75%	0,0%	2,5%	5,0%
3,75%	1,75%	0,0%	5,0%	5,0%

Ter indicatie: De gemiddelde rente over de periode 30 april 2017 tot en met 30 juni 2017 bedraagt 1,759%. Dit betekent dat op grond van de bovenstaande tabel (uitgaande van de eerder genoemde uitgangspunten (waaronder rentestand 30 juni 2017) en een illustratieve premiebandbreedte van 15%-20% van het salaris) bij alle varianten in 2018 een opbouwpercentage van 1,75% resulteert. De bijdrage in het indexatiedepot is in variant 2 nihil en bedraagt in variant 3 circa 1,75%.

In de onderstaande tabel is een voorbeeld weergegeven van de mogelijke gevolgen voor de werkgevers (weergegeven als de algemene premie voor een gemiddelde populatie) in de eerdergenoemde drie varianten, bij verschillende rentepercentages. Bij het opstellen van deze tabel is ter illustratie uitgegaan van een premiebandbreedte van 15%-20% van het salaris. Er is bij het opstellen van de tabel geen rekening gehouden met een eventuele wijziging van de deelnemersbijdrage. De feitelijke gevolgen voor de werkgevers zijn afhankelijk van de contractvoorwaarden.

⁷ Uitgaande van een pensioenpremie exclusief indexatieopslag van 3% van het onderliggend pensioenvermogen van actieven, slapers en gepensioneerden.

35-jaars punt DNB curve	Opbouw percentage	Gemiddelde premie variant 1 (% salaris)	Gemiddelde premie variant 2 (% salaris)	Gemiddelde premie variant 3 (% salaris)
0,00%	1,05%	20,0%	20,0%	20,0%
0,75%	1,35%	20,0%	20,0%	20,0%
1,50%	1,75%	20,0%	20,0%	20,0%
2,25%	1,75%	15,0%	15,0%	20,0%
3,00%	1,75%	12,5%	15,0%	17,5%
3,75%	1,75%	10,0%	15,0%	15,0%

Ter indicatie: Voor 2018 resulteert op grond van de bovenstaande tabel (uitgaande van de eerder genoemde uitgangspunten (waaronder rentestand 30 juni 2017) en een illustratieve premiebandbreedte van 15%-20% van het salaris) een algemene premie van circa 18,5% in variant 1 en 2. Bij variant 3 resulteert een algemene premie van circa 20% in 2018. De feitelijke gevolgen voor de werkgevers zijn afhankelijk van de contractvoorwaarden.