

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE  
2513AA22XA

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
www.rijksoverheid.nl

**Onze referentie**  
ASEA/SAS/2011/16480

Datum 14 september 2011  
Betreft Pensioenakkoord

Op 4 juni 2010 hebben sociale partners in de Stichting van de Arbeid onderling afspraken gemaakt over de inrichting van het stelsel van oudedagsvoorziening (Kamerstukken II 2009/10, 30 413, nr. 145). Inmiddels is de noodzaak voor aanpassingen in het pensioenstelsel alleen maar groter geworden. De recente verdieping van de financiële crisis, de mondiale economische ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor de financiële positie van pensioenfondsen hebben de urgentie om op korte termijn een start te maken met het toekomstbestendig maken van de oudedagsvoorziening verder versterkt. Daarnaast zet de voortschrijdende vergrijzing van de bevolking zowel de arbeidsmarkt als de houdbaarheid van onze verzorgingsstaat steeds verder onder druk.

Op 10 juni 2011 hebben kabinet en sociale partners daarom een pensioenakkoord (Kamerstukken II 2010/11, 30413, nr. 157) gesloten. Dit akkoord bevat belangrijke afspraken voor de inrichting van het pensioenstelsel. De betrokken partijen laten hiermee zien dat zij zo goed mogelijke randvoorwaarden willen scheppen voor een robuuste oudedagsvoorziening voor de gepensioneerden van nu én de gepensioneerden van straks. Op 21 juni 2011 heb ik de uitwerking van dit akkoord, het *voortontwerp van de wet Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW* al aan de Tweede Kamer aangeboden (Kamerstukken II 2010/11, 32043, nr. 62). Op 29 juni 2011 heb ik met u over het pensioenakkoord gesproken.

Inmiddels is het pensioenakkoord voorgelegd aan de achterban van de verschillende betrokken partijen. Een aantal partijen kan na raadpleging van hun leden het akkoord steunen. FNV, CNV en MHP hebben nog op een drietal terreinen aanvullende wensen geformuleerd, die deels overeenkomen met de motie Vermeij-Schouten (Kamerstukken II 2010/2011, 32 043 nr. 48):

1. Helderheid rond de *risicodeling* tussen werkgevers en werknemers
2. Voldoende mogelijkheden voor mensen die *vervroegd willen stoppen met werken*. Tegen de achtergrond van de voornemens van het kabinet ten aanzien van het vitaliteitspakket heeft de vakbeweging drie specifieke regelingen genoemd:
  - De *werkbonus*, die vooral voor de laagste inkomens substantieel moet zijn.
  - De *overgangsregeling levensloop*, waarin door huidige substantiële gebruikers gespaard moet kunnen worden tot aan hetzelfde bedrag als in de huidige regeling

- De nieuwe *vitaliteitsregeling*, die voldoende zal moeten zijn om een zinvolle aanvulling op het inkomen te financieren tijdens en aan het eind van het werkzame leven.

3. Borging van een solide *intergenerationele verdeling* in het nieuwe pensioencontract.

Onze referentie  
ASEA/SAS/2011/16480

Op 13 september heb ik overlegd met de voorzitters van de werkgevers- en werknemersorganisaties over deze aanvullende wensen. Tijdens dit overleg hebben wij overeenstemming bereikt over maatregelen die tegemoet komen aan de aanvullende wensen van de vakbeweging. Het kabinet is bereid deze wensen in te willigen om een definitief akkoord te bereiken. Middels deze brief informeer ik u over de aanvullende afspraken die wij hierover hebben gemaakt.

### **1. Risicodeling**

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

### **2. Voldoende mogelijkheden voor vervroegde uittreding**

De vakbeweging heeft het kabinet gewezen op het belang dat vervroegd stoppen met werken kan hebben voor mensen die op jonge leeftijd begonnen zijn met werken en in een zwaar beroep hebben gewerkt. Tegelijkertijd kan het nooit de bedoeling zijn dat eerder stoppen met werken financieel aantrekkelijker wordt dan doorwerken. Daarom zijn sociale partners en kabinet een drietal aanvullende maatregelen overeengekomen, waarmee deze uitgangspunten worden verenigd. Deze maatregelen passen in het vitaliteitspakket, waarvan ik de hoofdlijnen in mijn brief van 4 juli jl. (Kamerstukken II, 2010-2011, 29 544, nr. 329) heb gepresenteerd. Ik heb toen aangegeven uiterlijk op Prinsjesdag de verdere uitwerking van het vitaliteitspakket te presenteren. Ook de motie Vermeij-Schouten, waarmee de Kamer heeft verzocht maatregelen te treffen, zodat met name werknemers in de laagste loonstapels uit kunnen treden op 65-jarige leeftijd, past bij de wensen van de vakbeweging. (Kamerstukken II 2010-2011, 32 043, nr. 48). Met deze brief geef ik dan ook invulling aan deze motie.

### *De werkbonus*

Vanaf 1 januari 2013 introduceert het kabinet een werkbonus voor oudere werknemers. Deze werkbonus heeft als doel om langer doorwerken te stimuleren. Het kabinet was voornemens om deze regeling te richten op mensen van 62 jaar en ouder. De vakbeweging heeft gewezen op het belang om via deze regeling ook groepen die eerder uittreden een extra steuntje in de rug te geven vlak voor hun pensioen. Het kabinet is bereid hieraan tegemoet te komen.

**Onze referentie**  
ASEA/SAS/2011/16480

De werkbonus wordt daarom beschikbaar gesteld aan werknemers vanaf 61 jaar en bedraagt maximaal 2.350 euro per jaar. Mensen die doorwerken tot hun 65<sup>e</sup> ontvangen in totaal maximaal vier keer dit bedrag (cumulatief 8.400 op minimumloonniveau en 9.400 euro vanaf 107% van het minimumloon)<sup>1</sup>. In vergelijking met de huidige situatie vindt er een verschuiving plaats van hoge inkomens naar lage inkomens, waardoor lage inkomens een veel hogere bonus krijgen. Concreet gaan lagere inkomens er ongeveer € 3.000 op vooruit als zij tot hun 65<sup>e</sup> doorwerken in vergelijking met de huidige situatie. Iemand met een inkomen van twee keer modaal zal door de verschuiving van hoge naar lage inkomens ongeveer € 4.000 minder ontvangen. Door het naar voren halen van de leeftijdsgrens worden lage inkomens bovendien eerder in de gelegenheid gesteld om deze middelen te sparen en te gebruiken als aanvulling op het inkomen.

De werkbonus heeft dezelfde vormgeving als de arbeidskorting, wat betekent dat deze op het minimumloon net niet het maximum heeft bereikt. Het bedrag dat een werknemer met het minimumloon die doorwerkt tot 65 jaar in totaal krijgt komt dan uit op 8.400 euro. Dit bedrag komt bovenop het reguliere inkomen en kan door een werknemer worden gespaard en vervolgens volledig worden ingezet om de periode tot aan het pensioen te overbruggen.

In 2020 wordt de AOW-gerechtigde leeftijd verhoogd naar 66 jaar. Het blijft mogelijk om het AOW-pensioen vanaf 65-jarige leeftijd op te nemen, tegen een actuariële korting van netto 6,5% per jaar. Dit effect wordt kleiner wanneer de werkbonus wordt gebruikt om een deel van het weggefallen AOW-pensioen op 65-jarige leeftijd te overbruggen. Het is dan niet nodig om het AOW-pensioen een heel jaar eerder op te nemen, maar slechts vier tot zes maanden eerder. Hierdoor valt de korting van 6,5% per jaar eerder opnemen ook navenant lager uit.

Daarnaast is van belang dat met de afspraken van het pensioenakkoord het AOW-pensioen wordt verhoogd, wat positief uitpakt voor de laagste inkomens. Ook de brutering van de AOW-premie in de jaren dat mensen eerder AOW opnemen draagt bij aan een verbetering van de inkomenspositie van lage inkomens. Hierdoor komt het totale inkomen ten opzichte van ongewijzigd beleid voor AOW-ers zonder aanvullend pensioen, die in 2020 toch op 65 jaar willen stoppen, slechts ca. 1½% lager uit dan in de situatie zonder pensioenakkoord. Dat is dus veel lager dan de korting van 6,5% doet vermoeden.

---

<sup>1</sup> Hierbij wordt verondersteld dat de leeftijdsgrens van de werkbonus niet met de AOW-gerechtigde leeftijd mee stijgt.

### *Overgangsregeling levensloopregeling*

Bij het Regeerakkoord is afgesproken de levensloopregeling per 2012 af te schaffen. Het kabinet had hierbij een overgangsregeling in gedachte voor iedereen die ouder is dan 58 jaar. De vakbeweging wijst er echter op dat deelnemers met bepaalde verwachtingen en doelen zijn ingestapt in de levensloopregeling, zoals sparen voor vroegpensioen. Deze deelnemers werken bovendien vaak in een zwaar beroep. Veel werknemers bij de politie, bij de brandweer en bij de ambulance maken van de levensloopregeling gebruik. In het kader van het akkoord wil het kabinet zoveel mogelijk aan de verwachtingen van deze mensen tegemoet komen. Daarom zijn sociale partners en kabinet een overgangsregeling overeengekomen die opgebouwde rechten in de levensloopregeling eerbiedigt en waarin - fiscaal voordelig - tot hetzelfde bedrag gespaard kan worden. Belangrijk is om deze overgangsregeling te richten op de groep die door spaargedrag heeft aangetoond actief van de levensloopregeling gebruik te willen maken. De levensloopregeling blijft daarom vanaf 2012 open voor deelnemers die op 31 december 2011 ten minste €3.000 op hun levenslooptekening hebben staan. Vanaf 2012 wordt geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd; tot nu toe opgebouwde rechten kunnen wel verzilverd worden bij opname van het spaartegoed. Deelnemers met minder dan €3.000 euro spaargeld kunnen het tegoed in 2012 opnemen of in 2013 onbelast doorstorten naar vitaliteitssparen.

Onze referentie  
ASEA/SAS/2011/16480

### *Het vitaliteitssparen*

Zoals in het Regeerakkoord aangekondigd, wil het kabinet in 2013 een nieuwe spaarregeling introduceren: vitaliteitssparen. Deze spaarregeling dient als een vrij opneembare aanvulling op het inkomen, bruikbaar voor bijvoorbeeld deeltijdpensioen. Vitaliteitssparen is een regeling in de inkomstenbelasting en is derhalve toegankelijk voor werknemers en zelfstandigen zonder personeel. Met een vitaliteitsspaarregeling kunnen deelnemers fiscaal voordelig sparen: de stortingen zijn fiscaal aftrekbaar in box 1 en er wordt pas belasting geheven bij opname van het tegoed. Daarnaast wordt het opgebouwde tegoed niet belast in box 3. Deelnemers kunnen maximaal € 20.000 sparen; er geldt een jaarlijkse maximum inleg van € 5.000. Deelnemers kunnen jaarlijks maximaal €20.000 opnemen en vervolgens opnieuw sparen tot het maximum weer bereikt is. Het kabinet voorzag hierbij dat de vitaliteitsspaarregeling niet voor vroegpensioen kon worden aangewend. Anders dan in het Regeerakkoord is de vitaliteitsspaarregeling nu bestedingsvrij. Deelnemers bepalen zelf waarvoor en wanneer zij spaargeld opnemen, waarbij vanaf het jaar waarin een deelnemer op 1 januari 62 jaar oud is, per jaar maximaal €10.000 opgenomen mag worden. De gespaarde middelen zijn dus te gebruiken voor bijvoorbeeld deeltijdpensioen of als aanvulling op het inkomen bij eerder stoppen met werken. Wel dient de opname van het tegoed uiterlijk vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd plaats te vinden.

### **3. Intergenerationele verdeling**

Voor wat betreft de *intergenerationele verdeling* zal het kabinet bij de verdere invulling van het nieuwe pensioencontract borgen dat schokken en onzekerheden zich op een voor alle generaties verantwoorde en duidelijke manier vertalen in de pensioenopbouw of het pensioeninkomen.

Die aspecten zullen ook een belangrijke rol spelen in de inmiddels gestarte onderzoeken naar de mogelijkheden om bestaande pensioenrechten onder te brengen in het nieuwe pensioencontract. De uitbreiding van het financieel toetsingskader wordt hieronder verder toegelicht. Uitgangspunt is een

evenwichtige verdeling van de lasten en de lasten over de verschillende generaties<sup>2</sup>.

**Onze referentie**  
ASEA/SAS/2011/16480

*Uitbreiding financieel toetsingskader voor nieuwe contracten vereist onderzoek*

In de bijlage bij de brief van 10 juni 2011 is op hoofdlijnen uiteengezet hoe het toezicht op de nieuwe contracten gestalte moet gaan krijgen. Voor de definitieve invulling van het financieel toetsingskader voor nieuwe pensioencontracten zoals die zijn beoogd, zijn de uitkomsten van de onderzoeken die zijn aangekondigd in de brief van het kabinet van 10 juni jl. van belang. Het betreft ten eerste een tweetal onderzoeken naar de mogelijkheden om reeds opgebouwde rechten onder te brengen in het nieuwe pensioencontract.

Ik heb beide onderzoeken inmiddels geïnitieerd. Het eerste onderzoek richt zich op de (juridische) mogelijkheden om op het niveau van het pensioenfonds (collectief) een nieuw pensioencontract in te voeren voor reeds opgebouwde en nieuwe pensioenaanspraken, en de randvoorwaarden die daarbij zouden moeten worden gesteld. Daarbij staat centraal het in kaart brengen van de financieel-economische effecten van de overgang naar het voorgestelde nieuwe pensioensysteem voor reeds opgebouwde en toekomstige aanspraken van verschillende groepen deelnemers. Het Centraal Planbureau (CPB) is gevraagd hiertoe berekeningen te maken. Voor het geval de risico's voor de overheid en/of pensioenfonds bij collectief invaren te groot blijken, worden tevens de mogelijkheden onderzocht om deelnemers bij de overgang naar een nieuw contract een individuele keuze tot invaren te geven. Ook wordt bij dat onderzoek meegenomen welke voorwaarden daarvoor zouden moeten gelden.

De beide onderzoeken worden begeleid door een breed samengestelde begeleidingsgroep onder leiding van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hierdoor is het mogelijk om de verschillende deelaspecten goed te wegen. In deze begeleidingsgroep zijn alle betrokken partijen vertegenwoordigd, zoals sociale partners, pensioenuitvoerders en toezichthouders. Daarnaast is een drietal externe deskundigen bereid gevonden deel te nemen, te weten Prof. Dr. K.P. Goudswaard (hoogleraar toegepaste economie en bijzonder hoogleraar Sociale Zekerheid), Prof. Dr. J.M.G. Frijns (bijzonder hoogleraar beleggingsleer) en Prof. Dr. R. Lawson (hoogleraar Europees recht). Los van deze begeleidingscommissie zullen ook andere deskundigen bij het onderzoeksproces worden geraadpleegd.

Naast deze onderzoeken, zal de uitbreiding van het financieel toetsingskader ook getoetst moeten worden aan de ontwikkelingen in EU-verband op het gebied van toezicht en buffereisen. Ook deze toets is aangekondigd in de brief van 10 juni 2011.

Bij de invulling van het nieuwe contract en een daarop toegesneden financieel toetsingskader is essentieel dat wordt geborgd dat het nieuwe contract "generatieproof" is. Handhaving van intergenerationele solidariteit op korte en lange termijn is een belangrijk uitgangspunt van het pensioenakkoord. Voorkomen moet worden dat pensioenfonds die risico's teveel naar de toekomst doorschuiven ten laste van jongere en toekomstige generaties. Met name de

---

<sup>2</sup> Om het bestaande financieel toetsingskader te verbeteren zal het kabinet strengere eisen stellen aan de buffers en aan de kostendekkende premie zodat de nominale zekerheidsmaat beter wordt waargemaakt. Zie de Uitwerking herziening berekeningssystematiek Vereist Eigen Vermogen van DNB op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).

onderzoeken naar de mogelijkheden om reeds opgebouwde rechten en aanspraken onder te brengen in het nieuwe pensioencontract zijn relevant om aan het uitgangspunt van een generatieproof pensioenstelsel invulling te kunnen geven. In de bijlage zijn de randvoorwaarden om te komen tot een generatieproof contract nader beschreven. Hierover bestaat overeenstemming met de sociale partners. Langs deze lijnen meent het kabinet ook recht te kunnen doen aan de motie van het lid Omtzigt c.s. zoals die is ingediend bij het debat over het pensioenakkoord op 29 juni jongstleden en waarin verzocht wordt prudente keuzes te maken bij de uitwerking van het pensioenakkoord (Kamerstukken II 2010/11, 23 043, nr. 60).

Onze referentie  
ASEA/SAS/2011/16480

#### *Communicatie*

Tot slot zij vermeld dat onder leiding van het Ministerie van SZW en in samenwerking met de pensioensector, de toezichthouders en met externe communicatiedeskundigen, een project pensioencommunicatie wordt uitgevoerd dat zal resulteren in verbetering van de communicatie over pensioenen.

#### **4. Budgettaire gevolgen**

Het Tweede Kamerlid Berndsen (D66) heeft heden verzocht om inzicht in de budgettaire gevolgen van het pensioenakkoord. De gevolgen van het hele pensioenakkoord zijn eerder door het CPB doorgerekend. Ten opzichte van deze CPB-doorrekening van het pensioenakkoord vindt er geen wijziging plaats. De aanvullende maatregelen die kabinet en sociale partners zijn overeengekomen passen binnen de context van het vitaliteitspakket. De werkbonus wordt budgettair neutraal vormgegeven en tegelijkertijd meer gericht op de lage inkomens. De vitaliteitsspaarregeling en de overgangsregeling levensloopregeling zullen worden gedekt binnen het budget van de huidige levensloopregeling en het spaarloon, zoals opgenomen in het Regeerakkoord.

#### **5. Proces**

Graag debattee ik op 15 september met u over de uitwerking van het akkoord. Daarbij verneem ik graag uw definitieve standpunt over het totale pensioenakkoord, zodat ik na definitieve instemming van de Federatieraad van de FNV op maandag 19 september, zo snel als mogelijk de uitvoering ter hand kan nemen. Als zowel uw Kamer als de Federatieraad nu besluiten definitief met het pensioenakkoord in te stemmen zal ik u nog deze maand het definitieve wetsvoorstel van de *wet Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW* toezenden, alsmede het hierbij behorende advies van de Raad van State en het nader rapport.

Voor de volledigheid is het goed om te vermelden dat deze aanvullende afspraken nog niet zijn verwerkt in het Belastingplan, dat u op Prinsjesdag ontvangt. Het kabinet zal, bij het bereiken van een akkoord, door middel van een nota van wijziging het Belastingplan aanpassen. Hoe dan ook zal ik u uiterlijk op Prinsjesdag meer gedetailleerd informeren over de verdere invulling van het vitaliteitspakket.

Daarnaast neem ik in dat geval de invulling van het financieel toetsingskader ter hand, zoals geschetst in de bijlage bij het pensioenakkoord en de randvoorwaarden in deze brief. Met dat financieel toetsingskader wordt enerzijds gewaarborgd dat in de bestaande contracten de zekerheidsmaatstaf wordt waargemaakt. Anderzijds wordt ruimte geboden aan het nieuwe contract, zoals bedoeld in het uitwerkingsmemorandum bij het pensioenakkoord. Dat neemt echter niet weg dat de huidige financiële situatie bij veel pensioenfondsen

verslechtert. Door de ontwikkeling op de beurzen zijn de zekerheidsbuffers verdampt en is er onvoldoende geld voor indexatie. De ontwikkeling van een nieuw financieel toetsingskader of van nieuwe pensioencontracten brengt daarin geen verandering. De mate van indexatie de komende jaren zal hoe dan ook voornamelijk bepaald worden door de ontwikkelingen op de financiële markten.

**Onze referentie**  
ASEA/SAS/2011/16480

Het streven is de onderzoeken uiterlijk februari 2012 af te ronden. In het voorjaar van 2012 kunnen dan een plan van aanpak ten aanzien van de pensioencommunicatie en een hoofdlijnennotitie met betrekking tot de invulling van het financieel toetsingskader naar uw Kamer worden gezonden. Een concreet wetsvoorstel kan naar verwachting in de loop van 2013 aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Mocht dan wel uw Kamer, dan wel de Federatieraad FNV niet overgaan tot definitieve instemming met het pensioenakkoord, dan zullen bovengenoemde maatregelen met betrekking tot de overgangsregeling levensloopregeling en de werkbonus geen doorgang vinden en zal ik u verzoeken per direct de behandeling van het *Wetsvoorstel verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar* (Kamerstukken II 2010/11, 32 767) voort te zetten. In dat geval zal ik ook nader bezien hoe om te gaan met het financieel toetsingskader.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp