Pensioen en corona: beiden in een achtbaan

NIEUWSBRIEF PENSIOEN
MAART 2020

AC RIJKSVAKBONDEN

IN DEZE NIEUWSBRIEF:

- Alle hens aan dek voor pensioenfondsen
- Lage rente? Wen er maar aan!
- Verhoging kostprijs pensioen noodzakelijk
- Pensioenopbouw en doorwerken na de AOW-leeftijd
- Lezersrubriek
- Waar krijgt de Ombudsman Pensioen de meeste klachten over
- Terugbetalen van te veel ontvangen pensioenuitkering
- Onderneem actie voor mogelijk gemist pensioen
- Wist je dat?

PENSIOEN NIEUWSBRIEF

WWW.RIJKSVAKBONDEN.NL | INFO@RIJKSVAKBONDEN.NL | WWW.NCF.NL | WWW.JUVOX.NL | WWW.VPWNET.NL | WWW.VCPS.NL | WWW.UNIE.NL

Voorwoord

Pensioen en corona: beiden in een achtbaan

Voor je ligt de AC Rijksvakbonden Nieuwsbrief Pensioen 'Pensioen en corona: beiden in een achtbaan'. '*Het coronavirus houdt ons land in de greep. Samen staan we voor een opgave van enorme omvang. Veel mensen zullen het gevoel herkennen dat we de laatste weken in een achtbaan zitten die steeds sneller lijkt te gaan rijden. Je vraagt je af: gebeurt dit echt?*'

Zo begon medio maart de boodschap van premier Rutte aan ons: 17 miljoen Nederlanders.

Samenwerking, afhankelijkheid en solidariteit

Corona treft ons dagelijks leven maar ook ons pensioen.
Corona doet een beroep op onze onderlinge solidariteit. En pensioen? Gaan we ervan uit dat ook ons pensioenstelstel in de toekomst gebaseerd blijft op solidariteit? Veel jonge mensen maken zich weinig grote zorgen over het eigen pensioen en het pensioenstelsel. Het is een 'ver-van-je-eigen-bedshow'. Dat leek ook met het coronavirus op een markt in een grote ('Verweggistan') gelegen Chinese stad. Een virus dat inmiddels een enorme impact heeft op ons dagelijks leven. We kunnen nu eigenlijk niet meer anders dan onze afhankelijkheid van elkaar te erkennen.

De AC Rijksvakbonden startten deze nieuwsbrief met woorden van premier Rutte. Hiermee willen we ook eindigen: *'Bij alle onzekerheden die er zijn is één ding volstrekt duidelijk: de opgave waar we voor staan is heel groot en we moeten dit echt met 17 miljoen mensen doen. Samen komen we deze moeilijke periode te boven. Let een beetje op elkaar. Ik reken op u.'*

De AC Rijksvakbonden

Inhoudsopgave

Alle hens aan dek voor pensioenfondsen	PAGINA	3
Lage rente? Wen er maar aan!	PAGINA	3
Verhoging kostprijs pensioen noodzakelijk	PAGINA	4
Pensioenopbouw en doorwerken ná de AOW-leeftijd	PAGINA	5
Lezersrubriek	PAGINA	6
Waar krijgt de Ombudsman Pensioenen de meeste klachten over?	PAGINA	8
Terugbetalen van te veel ontvangen pensioenuitkering	PAGINA	9
Onderneem actie voor mogelijk gemist pensioen	PAGINA	10
Wist je dat..?	PAGINA	11

AC Rijksvakbonden

- NCF
- Justitievakbond JUVOX
- VPW
- VCPS
- De Unie

Deze vijf vakbonden, allen binnen de sector Rijk, hebben besloten om heel nauw samen te werken onder de naam AC Rijksvakbonden.

De AC Rijksvakbonden zijn onderdeel van de vakorganisatie Ambtenarencentrum.

NCF
Strevelsweg 700 / 305
3083 AS Rotterdam
Telefoon: (010) 410 16 58
E-mail: mijnncf@ncf.nl
Website: www.ncf.nl

Justitievakbond Juvox
Ametisthorst 20
2592 HN 's-Gravenhage
Telefoon: (070) 315 51 18
E-mail: hoofdkantoor@juvox.nl
Website: www.juvox.nl

VPW
Snouckaertlaan 32
3811 MB Amersfoort
Telefoon: (033) 465 06 91
E-mail: info@vpwnet.nl
Website: www.vpwnet.nl

VCPS
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon: (070) 315 51 24
Email: info@vcps.nl
Website: www.vcps.nl

De Unie
Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Telefoon: (0345) 85 19 63
Email: info@unie.nl
Website: www.unie.nl

Deze Pensioenbrief hebben we met de grootste zorg samengesteld. Toch kunnen er fouten ingeslopen zijn. Aan deze informatie kunnen daarom geen rechten worden ontleend.

Alle hens aan dek voor pensioenfondsen

Voor de komst van het coronavirus lagen de aandelenkoersen er relatief florissant bij. Zo was er optimisme over de economische groei. Maar toen kwam de virusuitbraak en de economische onzekerheid die dit met zich meebrengt.

De aandelenkoersen kelderden de afgelopen tijd flink. De mooie aandelenrendementen van vorig jaar zijn verdwenen. Daar komt bij dat de rekenrente niet eerder zo laag is geweest. En vet op de pensioenbotten is er niet.

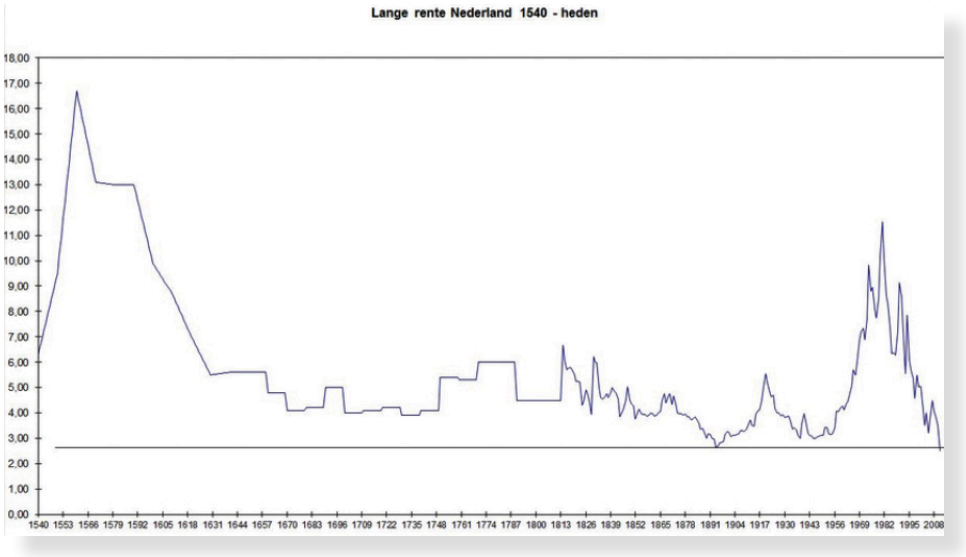
Kortingen dreigen

Daarmee dreigen opnieuw kortingen op het ABP-pensioen. Het 'actiemoment' voor een daadwerkelijke korting is pas eind van dit jaar. De dekkingsgraad van 31 december bepaalt of er wordt gekort of niet. Maar de tijd voor crisisplannen is nu wel aangebroken.

De dekkingsgraad van ABP ligt eind februari op ca. 89 procent. Dat betekent dat ABP voor elke 100 cent die het in de toekomst aan pensioen moet uitkeren, slechts 89 cent in kas heeft.

Lage rente? Wen er maar aan!

Pensioenen worden (op basis van de huidige regeling) steeds duurder. Anders gezegd: er is meer premie nodig om de pensioenen te kunnen financieren. Dit heeft onder meer te maken met de verwachting dat de rente langdurig laag blijft. Eigenlijk is er al sinds de jaren tachtig sprake van een neerwaartse trend. Hierdoor stijgt de premie in 2021 zeer waarschijnlijk fors. (Zie ook het volgende artikel.)



Bron: Tweede Kamerstuk 34606/9 d.d. 05/09/2017
https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34606-9.html

Verhoging kostprijs pensioen noodzakelijk

‘Verhoging kostprijs pensioen noodzakelijk’, zo luidde de berichtgeving van ABP in februari.

Waarom een verhoging?

Omdat ABP lagere beleggingsopbrengsten verwacht, de rente laag is en de economische vooruitzichten gematigd zijn, stijgen de kosten van pensioen. Het bestuur van ABP heeft daarom besloten om voor de toekomstige premies uit te gaan van een lager (reëel) rendement van 2,0% dat gefaseerd ingevoerd zal worden.

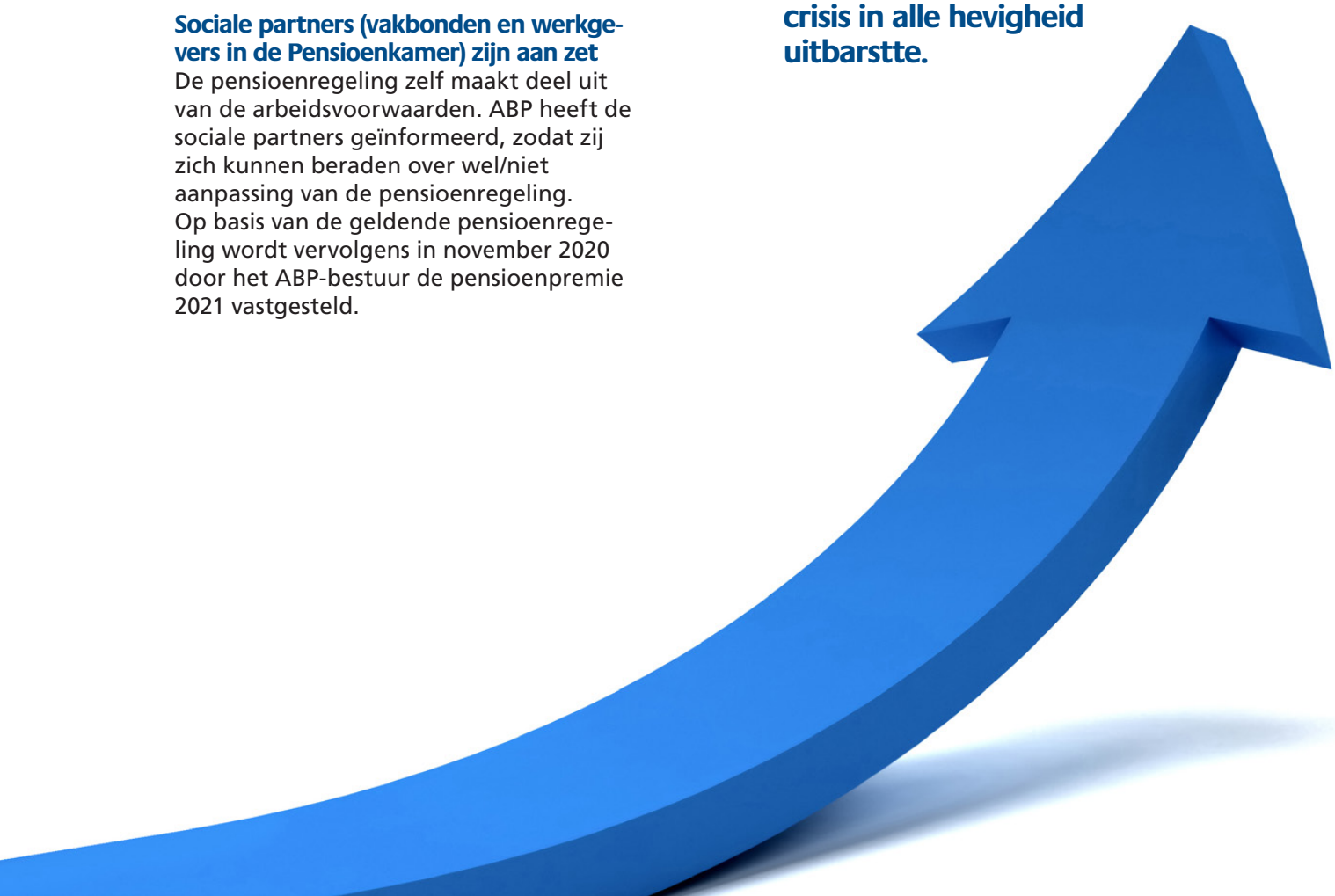
Wat betekent dit?

Als de huidige pensioenregeling niet wijzigt (lees: versobert), dan stijgt de pensioenpremie zeer fors (waarvan ca. 70% voor rekening van de werkgever komt en 30% voor de werknemer).

Sociale partners (vakbonden en werkgevers in de Pensioenkamer) zijn aan zet

De pensioenregeling zelf maakt deel uit van de arbeidsvoorwaarden. ABP heeft de sociale partners geïnformeerd, zodat zij zich kunnen beraden over wel/niet aanpassing van de pensioenregeling. Op basis van de geldende pensioenregeling wordt vervolgens in november 2020 door het ABP-bestuur de pensioenpremie 2021 vastgesteld.

- **Voor de premie van 2020 wordt nog gerekend met een rendement van 2,8%.**
- **Voor de premie van 2021 wordt gerekend met 2,4%.**
- **Voor de premie van 2022 wordt gerekend met 2,2%.**
- **En vanaf 2023 wordt gerekend met 2,0%.**
- **Let op: deze berekening is gemaakt vóórdat de corona-crisis in alle hevigheid uitbarstte.**



Pensioenopbouw en doorwerken ná de AOW-leeftijd

Voor medewerkers die al vóór 1 januari 2020 na de AOW-leeftijd doorwerkten, verandert er niks. Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2020 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en willen doorwerken, verandert er wel iets.

Wat verandert er?

Voor medewerkers die na 1 januari 2020 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, geldt dat hun arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Kan je dan nog doorwerken na de AOW-leeftijd?

Doorwerken na de AOW-leeftijd is alleen mogelijk als de medewerker en de werkgever dat overeenkomen. De medewerker moet hiervoor, drie maanden voordat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, een verzoek indienen bij zijn leidinggevende. Als de medewerker toelicht welke persoonlijke en financiele belangen en omstandigheden er zijn, dan moet de werkgever dit nadrukkelijk meewegen bij de beslissing of de medewerker mag doorwerken.
Indien overeenstemming wordt bereikt over het doorwerken na de AOW-leeftijd, dan sluit de medewerker met de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
Meer info: www.caorijk.nl, artikel 2, lid 4.

Let op:
Er vindt géén pensioenopbouw meer plaats.

Als je wilt weten wat e.e.a. betekent voor jouw financiële situatie, dan kan je een afspraak maken met een adviseur van het Kennispunt Financiële Rechtspositie (het informatiepunt dat vanuit de rijkswerkgever is georganiseerd).
Vul het aanvraagformulier in en binnen vijf werkdagen neemt een adviseur contact met je op.
Het aanvraagformulier kan je hier vinden.

Geen pensioenopbouw: wat vinden werkgever en vakbonden?

De werkgever ziet geen noodzaak voor pensioenopbouw. Waarom? Mensen werken al langer door waarvoor men inkomen ontvangt, medewerkers ontvangen daarnaast AOW en medewerkers kunnen de pensioeningangsdatum doorschuiven waardoor men bij pensionering een hogere pensioenuitkering ontvangt.

Vakbonden stellen dat de afspraak ‘langer doorwerken na AOW-leeftijd’ nu een onbedoeld effect heeft namelijk geen pensioenopbouw. Daarom willen vakbonden dat de nieuw overeengekomen ontslagdatum bij doorwerken na de AOW-leeftijd wordt geregeld in een VSO (Vaststellingsovereenkomst).

Overigens geldt wel dat als er geen pensioenopbouw plaatsvindt, de medewerker dus ook geen pensioenpremie meer hoeft te betalen.

De werkgever blijft persisteren dat er geen pensioen meer opgebouwd mag worden indien medewerkers doorwerken na hun AOW-leeftijd. De werkgever blijft erbij dat zij dit willen blijven doen via een tijdelijk arbeidscontract met als gevolg dat er geen pensioen meer mag worden opgebouwd op grond van de pensioenregeling.

Kortom: wij willen dit als vakbonden veranderen maar dat kan pas bij de nieuwe cao-onderhandelingen.

Lezersrubriek

Beste vakbond,

Mij kwam ter ore dat er sprake zou zijn van een vervroegde uittredingsregeling voor mensen geboren tussen 1957 en 1961. Deze mensen zouden in aanmerking kunnen komen voor een vertrekregeling op het moment dat zij 64 jaar worden. Kan iedereen hiervan gebruikmaken?

Groet,
Maurits

Beste Maurits,

Ten eerste is er een wetsvoorstel (Versoepeling RVU-heffing) die is bedoeld voor beroepen waarbij doorwerken tot de AOW-leeftijd te zwaar is. Werkgevers en werknemers bepalen samen om welke beroepen het gaat. Werknemers in deze beroepen kunnen vervroegd met pensioen (maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd) en ontvangen in deze overbruggingsperiode een uitkering van de werkgever tot ongeveer € 21.000 per jaar. Over dit bedrag hoeft de werkgever dan geen RVU-heffing (RVU: Regeling Vervroegde Uittreding) te betalen. Dit bedrag is gekozen omdat het overeenkomt met een AOW-uitkering. Het is voor de werknemer dan net of zijn AOW eerder ingaat.

Binnen de rijkssector kennen we echter al een procedure om te bezien of er sprake is van een 'zwaar beroep'. Dit is uiteindelijk een onderzoek die door een onafhankelijke deskundige wordt uitgevoerd. Een aantal functies binnen de rijkssector zijn op grond van zo'n onderzoek ook aangemerkt als 'bezwarende functie'. Voor deze medewerkers geldt de Substantieel Bezwarende Functies-regeling. Het is natuurlijk mogelijk om te proberen de groep 'zware functies' uit te breiden in de cao.

Ten tweede heeft het kabinet ingestemd met een onderzoek naar de mogelijkheden om werknemers na 45 dienstjaren automatisch aanspraak te geven op een AOW-uitkering. Dit onderzoek moet in 2020 zijn afgerond. Het probleem hierbij is dat de registratie van de dienstjaren niet eenduidig en wellicht ook niet voor iedereen aan te tonen is. Maar indien dit doorgaat, hoeft dit niet afgesproken te worden in de cao. Dan ontstaat dit recht op AOW na 45 dienstjaren voor iedereen in Nederland.

Wat gaan we nu als AC Rijksvakbonden doen?
De cao Rijk loopt af per 1 juli 2020. In de AC Rijksvakbonden ledenenquête ter voorbereiding van onze cao-inzet, hebben we een vraag gesteld: *'Het wordt tijdelijk mogelijk om voor oudere werknemers afspraken te maken over eerder stoppen met werken, zonder dat de rijkswerkgever daar een strafheffing over moet betalen. Van 2021 tot en met 2025 kan de rijkswerkgever dan een bedrag ter hoogte van de AOW-uitkering (rond de € 21.000 per jaar per medewerker) betalen. Wat vind jij?*

1. *Ik vind dit een dure maatregel, dus maak dit alleen mogelijk voor medewerkers met een zware functie.*
2. *Ik vind dit een dure maatregel, dus maak het alleen mogelijk voor medewerkers met 45 of meer dienstjaren.*
3. *Laat zoveel mogelijk oudere werknemers hiervan profiteren.'*

Meer dan de helft van de respondenten koos voor optie 3. We zullen als AC Rijksvakbonden bekijken op welke wijze we dit gaan opnemen in de cao-inzet.

Met een vriendelijke groet,
Jouw vakbond

De twee afspraken uit het Pensioenakkoord van juni 2019 nader toegelicht

Tijdelijke versoepeling RVU-heffing (Regeling Vervroegd Uittreden) – vermoedelijke ingangsdatum 1/1/21 (wetsvoorstel wordt vóór de zomer ingediend bij de Tweede Kamer)

Toelichting
Eerdere kabinetten hebben vervroegd pensioneren onaantrekkelijk gemaakt. Onder meer door invoering van de RVU-heffing, een heffing van 52% voor rekening van de werkgever voor iedere vorm van vervroegde uittredingsregeling.
De afspraak over de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing is bedoeld voor werknemers die niet kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven doorwerken tot de AOW-leeftijd. Deze medewerkers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken.
Doelgroep: mensen met zwaar werk die in de jaren 2021-2025 maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd zitten).
Werkgevers kunnen dan in de jaren 2021 t/m 2025 aan werknemers een bedrag meegeven dat na vermindering met de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering (netto-AOW), zonder dat hierover een RVU-heffing door de werkgever verschuldigd is. Het gaat dan om een bedrag van ongeveer € 21.000 per volledig jaar. Bij een kortere periode dan 3 jaar wordt het bedrag naar rato aangepast.
Werknemers krijgen dan als het ware eerder AOW, betaald door de werkgever. Zij kunnen dit zelf aanvullen, bijvoorbeeld met spaargeld of door hun aanvullend pensioen eerder in te laten gaan.

Voordelen
De mogelijkheid voor een groep werknemers om toch eerder (gezond) nog uit te treden.
Werkgevers en vakbonden kunnen hierover in de cao afspraken maken.

Kanttekening
Het is een tijdelijke regeling voor een specifieke groep werknemers.
Verder kennen we binnen de rijkssector al een procedure voor vervroegd uittreden voor zware functies: regeling Substantieel Bezwarende Functies. Zie ook www.caorijk.nl, hoofdstuk 23.

Onderzoek uittreden na een aantal dienstjaren

Toelichting
Sociale partners en het kabinet gaan onderzoeken of het mogelijk is om het moment van uittreden onder voorwaarden te koppelen aan het aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45. Aandachtspunten van het kabinet hierbij zijn de uitvoerbaarheid en het behoud van de AOW.
Voornemen van het kabinet is om het onderzoek in het najaar 2020 afgerond te hebben.

Voordeel
Medewerkers die al veel dienstjaren hebben gemaakt, krijgen de mogelijkheid eerder uit te treden.

Kanttekening
Het probleem hierbij is dat de registratie van de dienstjaren niet eenduidig en wellicht ook niet voor iedereen aan te tonen is. Maar indien dit doorgaat, hoeft dit niet afgesproken te worden in de cao. Dan ontstaat dit recht op AOW na 45 dienstjaren voor iedereen in Nederland.

Noot
Inmiddels is in de verpleeg- en thuiszorg niet gewacht op de uitkomsten van dit onderzoek, maar is in de cao al afgesproken dat medewerkers na 45 dienstjaren met pensioen mogen. Nog wel onder de voorwaarde dat dit niet eerder is dan drie jaar voor de AOW-leeftijd. Maar zodra de RVU-wetgeving is aangepast op de afspraken in het pensioenakkoord, dan wordt dit ingevoerd.

Waar krijgt de Ombudsman Pensioenen de meeste klachten over?

Een top drie van de klachten die bij de Ombudsman Pensioenen binnenkomen:

1. **Onduidelijkheid over de hoogte van het pensioen**
   Want ook uitkeringen kunnen ieder jaar worden aangepast (bijvoorbeeld verlaagd door de dalende rente of omdat we langer leven).
2. **Onduidelijkheid over het partnerpensioen**
3. **Onduidelijkheid over pensioenopbouw bij Arbeidsongeschiktheid.**
   In veel pensioenregelingen is het zo dat je wel je pensioenopbouw kan voortzetten maar dat is dan gerelateerd aan de mate van arbeidsongeschiktheid.

Wat is er geregeld bij ABP wat betreft pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid?
Ben je 80% tot 100% arbeidsongeschikt? Dan bouw je nog 50% pensioen op. Daarnaast kan je zelf aanvullen tot het volledige pensioenbedrag, door bij te sparen. Zie de tabel hieronder.

Heb je nog vragen over jouw pensioen en arbeidsongeschiktheid?
Stel ze aan je vakbond. Ze helpen je graag verder. Of klik hier.

Mate van arbeidsongeschiktheid	Opbouw	Bijsparen
80-100%	50%	tot 100%
65-80%	40%	tot 100%
55-65%	30%	tot 100%
45-55%	25%	tot 100%
35-45%	20%	tot 100%
< 35%	0%	-

Terugbetalen van te veel ontvangen pensioenuitkering

Stel je voor: je krijgt jarenlang een pensioenuitkering en opeens valt er een brief van je pensioenuitvoerder op de mat dat je te veel uitkering ontvangen hebt. Of je even wilt terugbetalen.

Vanaf 1 augustus 2019 geldt bij ABP een nieuw beleid voor het aanpassen en terugbetalen van te veel ontvangen pensioenuitkering. Dit is een verbetering voor de individuele ABP-deelnemer.

Wat wordt verbeterd?

Voor 1 augustus 2019 gold een terugbetaling door deelnemers van te veel ontvangen pensioen over een periode van maximaal 5 jaar.
Vanaf 1 augustus is deze maximale periode beperkt tot 9 maanden.
Hierdoor is een aanpassing van het pensioen en/of terugbetaling beter te begrijpen en zijn financiële gevolgen voor jou als deelnemer beter te overzien.

Waarom wordt een pensioenuitkering soms aangepast?

Pensioenuitkeringen worden soms aangepast omdat ABP aangepaste of veranderde gegevens van bijvoorbeeld de SVB (Sociale Verzekeringsbank), werkgever of het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) ontvangt. Vaak omdat er een verandering is in jouw persoonlijke situatie.

Onderneem actie voor mogelijk gemist pensioen

**Ben je gepensioneerd en tweeverdiener?
En hebben jullie vóór 1995 gelijktijdig pensioen opgebouwd?
En deed één van jullie dit in die jaren bij het ABP?
Hebben jullie inmiddels beiden een AOW-uitkering of bereikt de jongste partner bijna de AOW-gerechtigde leeftijd?**

Dan heb je mogelijk recht op een aanvulling. En dat geldt ook als één van jullie ergens anders pensioen opbouwde.

Omroep MAX besteedde op 24 januari 2020 in het programma Meldpunt aandacht aan de aanvulling 'samenvallende diensttijd'. Klik hier. Dat is een regeling waarbij je recht hebt op een aanvulling van het pensioen, als jij en jouw partner vóór 1 januari 1995 tegelijkertijd pensioen opbouwden bij ABP. Die aanvulling kent ABP in principe automatisch toe als beide partners de AOW-leeftijd hebben bereikt. Toch ging dit niet bij alle ABP-deelnemers goed.

Waarom keerde ABP niet automatisch uit?

De toekenning van de aanvulling voor partners die beiden tegelijkertijd bij ABP pensioen hebben opgebouwd, gaat in principe automatisch altijd goed. Maar door nieuwe data-analysetechnieken vond ABP vorig jaar 6.600 deelnemers bij wie dat is misgelopen. Dat is ABP nu aan het herstellen met nabetalingen. Medio 2020 verwacht ABP klaar te zijn met deze herstelactie. Deelnemers om wie het gaat hebben in februari een brief ontvangen.

Aanvulling voor partner met pensioenopbouw bij een andere pensioenuitvoerder?

Als jouw partner vóór 1 januari 1995 pensioen opbouwde bij een andere pensioenuitvoerder en jij in diezelfde periode bij ABP, dan kan ook recht bestaan op een aanvulling als jij en jouw partner beiden de AOW-leeftijd hebben bereikt.

Actie

In dit geval moet jij zelf actie ondernemen door de aanvulling aan te vragen bij de andere pensioenuitvoerder. Hoe? Download dit formulier. Dit formulier 'Samenvallende Diensttijd' stuur je dan vervolgens ingevuld naar de pensioenuitvoerder waar jouw partner pensioen heeft opgebouwd vóór 1-1-1995.

Meer info: klik hier en kijk eventueel ook naar de meest gestelde vragen.

Wist je dat...

- **je een totaaloverzicht kan inzien van jouw AOW en aanvullende pensioenrechten?**
  Ga dan naar het pensioenregister: dit biedt als enige een totaaloverzicht van je AOW- en je persoonlijke aanvullende pensioenrechten.

- **de Stichting van de Arbeid nog komt met een advies over het nabestaandenpensioen?**

- **je geen rechten kan ontlenen aan je UPO (Uniform Pensioen Overzicht)?**
  En minister Koolmees wil dit ook niet veranderen. Want, zo stelt hij, als een deelnemer meer zou krijgen dan waarop hij volgens het pensioenreglement recht heeft, gaat dit ten koste van de overige deelnemers.
  Wel heeft de minister met de pensioensector afgesproken dat pensioenuitvoerders een aantal initiatieven zullen ontplooien:
  - op verzoek van een betrokkene voorrekenen hoe de berekening van bedragen tot stand is gekomen;
  - een terugvorderings- en correctiebeleid opstellen dat ook recht doet aan de belangen van pensioengerechtigden;
  - een interne klachtenprocedure opstellen waarin het belang van het individu het niet altijd aflegt tegen het belang van het collectief.

Vaste praktijk en jurisprudentie is dat het pensioenreglement de enige bron is van de aanspraken van een deelnemer. Een pensioenoverzicht wordt niet gezien als rechtshandeling van de pensioenuitvoerder waarmee de pensioenuitvoerder een (betalings)verplichting in het leven roept, maar slechts als een informatief bericht.

- **landen die een rekenrente hanteren die het dichtst bij de rente blijft die ook daadwerkelijk op markten wordt vergoed (zoals Denemarken, Nederland en Zweden) ook hoog scoren op de Mercer-ranglijst van beste pensioenstelsels ter wereld?**
  Er vindt momenteel door het kabinet een verkenning plaats van een nieuw pensioencontract zonder aanspraken en rekenrente. Want zonder aanspraken is geen rekenrente nodig. Voor de zomer zal minister Koolmees de Tweede Kamer via een hoofdlijnennotitie over de uitkomsten informeren.

Opmaak van deze nieuwsbrief: Chris Regtop