

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- &
fiscaal juristen

RMU: Workshop pensioen en rol OR

29 september 2022
Wim Houtekamer

www.houtekamer-noordzij.nl

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- &
fiscaal juristen

Agenda

- Actualiteit en trends en gevolgen voor prijs pensioen
- Soorten regelingen en uitvoerders
- Actualiteit beschikbare premieregelingen
- Pensioencommunicatie
- Een nieuw stelsel, waarom?
- Highlights uit het Pensioenakkoord
- Transitie perikelen
- Compensatie
- Voorbereiden op Pensioenakkoord + voorbeeld

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- &
fiscaal juristen

Pensioen actualiteit



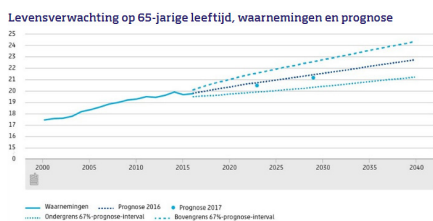
RENTTE

66 67 68

Ontwikkeling rentestand


- Langdurige daling
- 1% punt rente leidt tot 10 tot 14% jaarlijks minder pensioen
- Garanties onbetaalbaar geworden
- In 20 jaar tijd van 5% naar circa 0% gedaald.
- Dat betekent derhalve een grote daling van de uitkomsten van je pensioen.
- Gelukkig zijn beleggingsrendementen afgelopen jaren goed geweest

Ontwikkeling levensverwachting (bron CBS)



Gevolgen voor de prijs van pensioen



HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- &
fiscaal juristen


Soorten regelingen

- Eindloon
- Middelloon
- Beschikbare premieregeling (met en zonder beleggingsvrijheid en aanspraken inkopen)
- CDC

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- &
fiscaal juristen

Soorten uitvoerders

- Bedrijfstakpensioenfondsen (BPF)
- Ondernemingspensioenfondsen (OPF)
- Levensverzekeringsmaatschappijen
- Algemeen Pensioenfonds (APF)
- Premiepensioeninstelling (PPI)

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- &
fiscaal juristen

Beschikbare premieregeling (1)

- Beschikbare premiesysteem
- Jaarlijks wordt er een premie ter beschikking gesteld
- De premies komen in een 'pot'
- Deze 'pot' gaat renderen
- Op de pensioendatum wordt met deze 'pot' pensioen aangekocht

HOUTEKAMER **NOORDZIJ**
pensioen- & fiscaal juristen

BP-regeling (2)

- Jaarlijks wordt er een premie ter beschikking gesteld om het kapitaal te sparen

18 68 kapitaal

Rendement
Premies
cumulatief

HOUTEKAMER **NOORDZIJ**
pensioen- & fiscaal juristen

BP-regeling (3)

- Met dit kapitaal wordt pensioen aangekocht en/of doorbeleggen sinds 1 september 2016

68

Rendement
Premies
cumulatief

HOUTEKAMER **NOORDZIJ**
pensioen- & fiscaal juristen

Beleggen NN

- Beleggen op basis van profielen
 - Voorzichter+
 - Voorzichter
 - Gebalanceerd (standaard)
 - Ambitieuzer
 - Ambitieuzer+
- Keuze voor zelf beleggen
- Let op: a.g.v. lage rente zijn garanties laag/nihil en peperduur
- Tussentijds switchen kan tijdens en meestal ook nog na dienstverband

100%
75%
50%
25%
0%

18 68

standaard
standaard
standaard

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Actualiteit beschikbare premieregelingen

- Staffels obv 4% en 3% aangevuld met 2% en 1,5%-staffels
- Life cycle-systeem verder verfijnd en beter aansluitend op Wet Doorbeleggen
- Doorbeleggen is mooi, maar ook complex en nog onderbelicht bij veel werknemers
- Meer keuzes voor werknemer en dus ook meer pensioencommunicatie nodig
- Keuze ANW-Hiaat belangrijk voor veel werknemers met partner
- Afweging waardeoverdracht wel of niet doen?
- Welk beleggingsprofiel is passend? Standaard meestal op neutraal!
- Diverse mogelijkheden voor goede en effectieve pensioencommunicatie
- Pensioenuitvoerders gaan meer services met data vanuit portal als input voor advies en/of HR-beleid

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Pensioencommunicatie

- Diverse mogelijkheden voor goede en effectieve pensioencommunicatie
- Noodzaak tot praktische financiële planning wordt steeds belangrijker
- Dus hoe staat werknemer ervoor i.g.v. oude dag, overlijden, ziekte, scheiding en werkloosheid?
- 3-pijlermodel hierbij belangrijk om te begrijpen als werknemer
- Presentaties, mailings, portal, UPO, voorlichting overheid enz. enz.
- Goede adviseur die in jip-janneke-stijl werknemer helpt in persoonlijk gesprek naar mijn mening het meest effectief.
- Wat is een goede adviseur voor pensioencommunicatie en wat zijn effectieve methoden?


HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Pensioengebouw in Nederland

Aanvulling in privé
Lijfrente en sparen

Werkgever/ werknemersrelatie
ouderdoms- / nabestaanden- / AO-Pensioen

Sociale Zekerheid
AOW / ANW / WIA
ouderdom / overlijden / arbeidsongeschikt

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Een nieuw stelsel is noodzakelijk, omdat...

- Nominale pensioentoezeggingen zijn niet koopkrachtbestendig.
- Het vertrouwen in het stelsel heeft een forse deuk opgelopen.
- Het stelsel moet beter aansluiten op huidige arbeidsmarkt.
- Ondoorzichtige en moeilijk te rechtvaardigen herverdeling tussen groepen werknemers.
- Rentegevoeligheid stelsel.
- Behoeft aan transparantie, keuzevrijheid en maatwerk.

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Highlights Wet toekomst pensioenen

Nieuw pensioensysteem:

- Eén systeem voor iedereen: premieovereenkomst
- Leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie (één vast %)
 - Maximaal 30% van de pensioengrondslag
- Compensatie wordt tijdelijk fiscaal gefaciliteerd
 - Maximaal 3% van de pensioengrondslag, 10 jaar
- Persoonlijke pensioenrekening
- Geen garantie, beleggen wordt uitgangpunt
- Ambitie blijft 80% obv middelloon in 42 jaar



HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Highlights Wet toekomst pensioenen

- 3 soorten premieregelingen: solidaire, flexibele, premie-uitkering (alleen verzekeraars)
- Grootste impact en moeilijkste transitie zit bij de bedrijfstakpensioenfondsen
- Wel of niet invaren? Alleen tijdelijk collectief inspraak geen individueel bezwaarrecht.
- 2 keuzes inzake berekenen wie welke pot krijgt uit bestaande gelden
- Generatieproblemen
- Veel bezwaren en dreigende procedures.

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Highlights Wet toekomst pensioenen


- VUT-strafheffing verdwijnt voor een deel om ouderen makkelijker af te kunnen laten vloeien. Binnen 3 jaar voor AOW mag max. 3 * € 21.204 worden meegegeven.
- Uitbreiding verlofsparen van max. 50 naar 100 weken.
- Partnerpensioen zal niet meer gekoppeld zijn aan dienstjaren maar aan salaris. Max. 50% en verplicht op risicobasis.
- Opname van 10% van je beleggingskapitaal ineens op datum pensioen
- Vertraagde stijging AOW-leeftijd/verplichte AOV voor zelfstandigen
- Ruimte lijfrente van 13,3% naar 30% en franchise naar 14.802, cf. 2^e pijler.

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

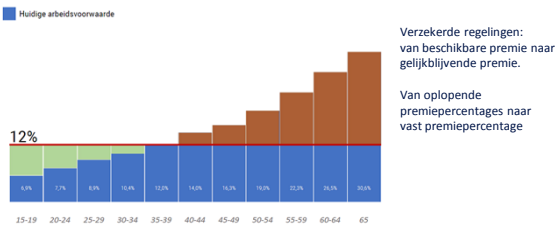
Highlights Wet toekomst pensioenen

Nieuw Nabestaandenpensioen:

- Eén uniform partner- en kindbegrip
- Eenzelfde verzekeringstechniek: op risicobasis
- Eenzelfde wijze van vaststellen hoogte verzekerde uitkering: vast percentage van pensioengevend loon
 - Maximaal 50% van het pensioengevend loon
- Onafhankelijk van diensttijd
- Wezenpensioen uitkerend tot leeftijd 25, onafhankelijk van studie

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

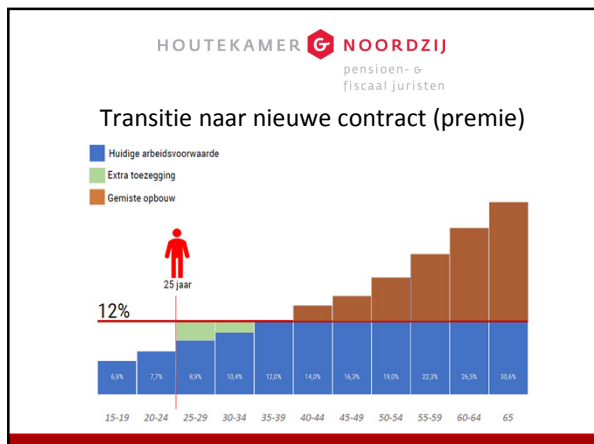
Transitie naar nieuwe contract (premie)

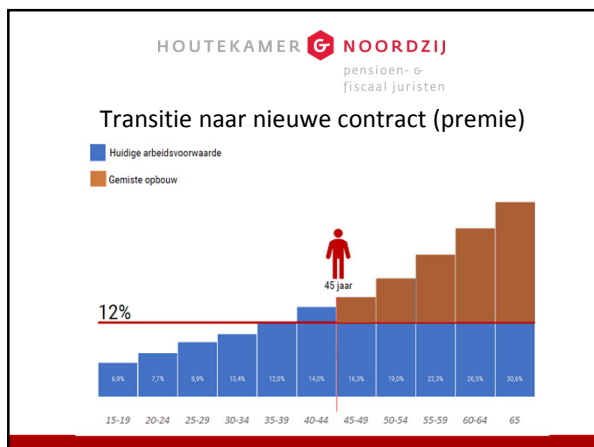


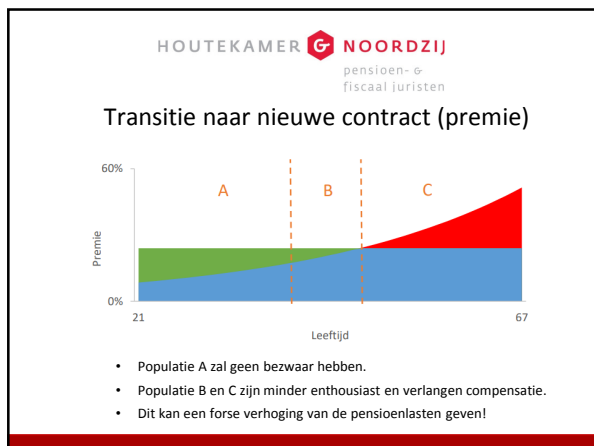
Verzekerde regelingen: van beschikbare premie naar gelijkblijvende premie.


Van oplopende premiepercentages naar vast premiepercentage

Leeftijd	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65
Premiepercentage	6,5%	7,7%	8,9%	10,1%	11,3%	12,5%	13,7%	14,9%	16,1%	17,3%	18,5%



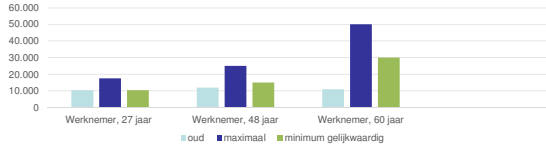




HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Transitie naar nieuwe contract (risico)

Verzekerd partnerpensioen



Percentage pensioengevend salaris?

- Maximaal 50%? Houd rekening met veel hogere lasten
- Budgetneutraal? Houd rekening met verlaging van de dekking
- Minimum gelijkwaardig? Houd rekening met hogere lasten

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen


Transitie naar nieuwe contract: overgangsrecht

» Overgangsrecht:

- Bestaande medewerkers mogen de regeling “uitzitten”
- Uiterlijk per 01-01-2027 gaan nieuwe werknemers naar een vaste premie.
- Betreft alleen de pensioenopbouw, risico sowieso aanpassen

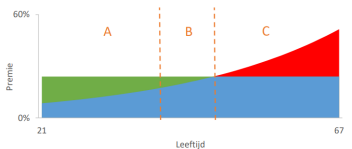
» Vragen:

- Is het wenselijk om 2 regelingen te voeren?
- Hoe hoog moet het vaste percentage van regeling 2 worden?
- Per wanneer is het verstandig om “over te gaan”?
- Welke budgettaire gevolgen heeft de risico-wijziging?

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Transitie naar nieuwe contract: compensatie?

- Uitgangspunt: eventuele nadelen worden gecompenseerd
- Instemming van werknemers (of de OR) met een wijziging van de pensioenregeling is makkelijker met compensatie-voorstel
- De hoogte van een eventuele compensatie hangt mede af van de hoogte van de afgesproken vaste premie, het werknemersbestand en de in- en uitstroom



HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Transitieplan

- De werkgever wordt wettelijk verplicht om een transitieplan op te (laten) stellen waarin alle keuzes, overwegingen en berekeningen staan die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken, waaronder compensatie.
- Tenzij keuze voor overgangsrecht wordt gemaakt en stijgende staffel voor huidige deelnemers in toekomst wordt voortgezet.

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Wet Toekomst Pensioenen: op naar 2023

2022

- Inventariseer de gevolgen van het pensioenakkoord op regeling niveau met uw pensioenadviseur.
 - Financiële analyse pensioenakkoord
 - Analyse werknemersbestand en verwachte in/uitstroom
 - Doel en budget pensioenregeling
 - Gevolgen scenario's bij 1 of 2 regelingen
 - Doelgroep, budget en duur compensatie
 - Compensatie kan in pensioen of in salaris/andere vanden
 - Vaststellen pensioenbeleid voor de toekomst
 - Stappenplan maken
 - Aanhaken werknemers

HOUTEKAMER  NOORDZIJ
pensioen- & fiscaal juristen

Pensioenakkoord: op naar 2027

2023-2027

1. Stel een transitieplan op (voor 2025 afgerond);
2. Stem de voorgestelde wijzigingen af met de pensioenuitvoerder;
3. Start het wijzigingstraject met de werknemers(vertegenwoordigers);
4. Communiceer de wijzigingen zorgvuldig met de werknemers;
5. Zorg dat alle documenten worden aangepast conform de wijzigingen.



Voorbeeld: Verkenning pensioencommissie - 1

1. O.b.v. huidige populatie en zelfde pensioenambitie is gelijke premie ca. 18% (afhankelijk van doorrekenperiode)
2. Tussen maatschappen onderling behoorlijke verschillen qua gemiddelde leeftijd en gemiddelde duur dienstverband. In de loop van de tijd groeit het naar elkaar toe. Omdat gelijke percentage nieuwe regeling voor nieuwe werknemers geldt kan uniforme regeling voor alle maatschappen gerealiseerd worden.
3. Bij gebruikmaking overgangsrecht geen compensatieproblematiek. Huidige regeling dus wellicht continueren voor bestaande deelnemers.



Verkenning door pensioencommissie - 2

1. Om de 5 jaar bij contractverlenging kijken of oude regeling met een kortere compensatieperiode over kan gaan naar nieuwe regeling.
2. Zodra nieuwe wetgeving helemaal definitief is goed nadenken over gelijke premie nieuwe regeling en eigen bijdrage wel of niet bewust invoeren.
3. Door geen of lagere eigen bijdrage in te voeren kan overgangsrecht-groep verleid worden over te stappen naar nieuwe regeling. Werkgeversbijdrage mogelijk nog iets lager vaststellen om vervolgens budget te creëren om ouderen over te krijgen met compensatie.
4. Hierin mee laten wegen: Duurzame inzetbaarheid en de pensioenregeling en andere arbeidsvoorwaarden zoals scholing, fitheidsprogramma's, ziekteverzuimverzekering, WIA/WGA-verzekeringen



Concreet advies pensioencommissie

1. Huidige regeling per 1/6/2022 ongewijzigd voor 5 jaar verlengen bij NN
2. Wel met optie om tussentijds op wetgeving in te kunnen spelen
3. Na invoering nieuwe wetgeving een 2^e pensioenregeling voor nieuwe werknemers optuigen, gelijke regeling voor alle maatschappen. Ondernemingsraad/PVT erbij betrekken.
4. Deze regeling moet aantrekkelijke keuzes bevatten (flexibel zijn) en zowel concurrerend als budgettair neutraal zijn.
5. Bestaande populatie kan in huidige regeling blijven.

Begin 2025 opnieuw een toetsing doen over de ontwikkelingen en de financiële gevolgen met een update hoe de budgetneutraliteit te handhaven is. En tegelijk de concurrentiepositie hierin te wegen.

Vragen?
