



Wet toekomst pensioenen

Wat betekent dit voor u?

2 februari 2021

Vragen

Overwegingen voor jou als werkgever



Waarom een nieuw pensioenstelsel?

Het huidige stelsel past niet meer bij deze tijd



Minder bereidheid tot solidariteit (van jong naar oud)



Mensen genieten langer van hun pensioen



Werknemers blijven niet meer hun hele leven in dezelfde bedrijfstak



Het aandeel gepensioneerden t.o.v. werkenden groeit



Structureel lagere rente

Marktontwikkelingen

Dalende rente

Ontwikkeling 10-jaarsrente



MACRO-ECONOMIE

Lage rente is het nieuwe normaal

PENSIOENEN

Lage rente maakt pensioensparen ontzettend duur

Marktontwikkelingen

Stijgende verplichtingen

Verplichtingen (EUR mld) pensioenfondsen

Pensioenfondsen draaien aan alle knoppen: premieverhoging én het mes in de opbouw

Pensioenpremie schiet omhoog, soms zelfs met 30 procent

€ 1.200
€ 1.000
€ 800
€ 600

OPINIE

Vergrijzing kent geen grenzen

€ 0

2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

Marktontwikkelingen

Dekkingsgraden grootste pensioenfondsen in Nederland

Beleidsdekkingsgraad grootste pensioenfondsen

105%

PENSIOENEN

Korten pensioenen dichterbij, ondanks toprendementen

95%

**Pensioenfondsen:
'Komende jaren korten
op pensioenen door
strengere regels'**

PENSIOENEN

**Ongekende golf verhogingen
premies pensioenfondsen**

Verdampt pensioen

2015

2016

2017

2018

2019

— ABP — PFZW — PME

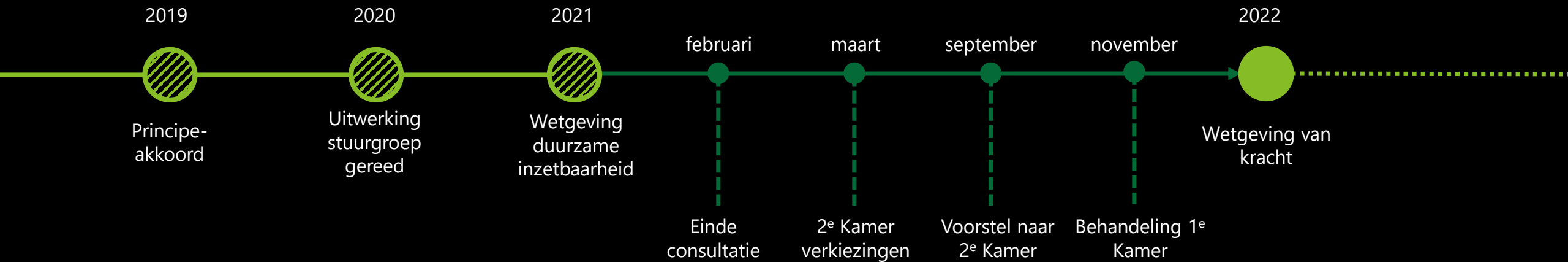
Wet toekomst pensioenen

Al jaren is onderhandeld over een nieuw pensioenstelsel



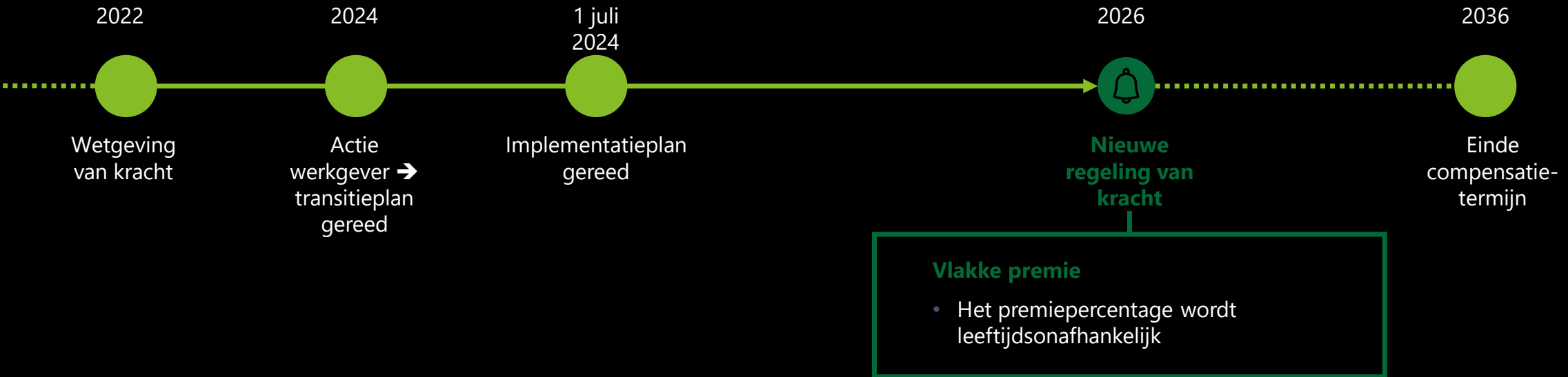
Wet toekomst pensioenen

Vanaf 1 januari 2022 wordt de (beoogde) nieuwe wetgeving van kracht



Wet toekomst pensioenen

Op 1 januari 2026 moeten alle pensioenregelingen in Nederland zijn aangepast naar het nieuwe systeem





Welke regeling heeft jouw bedrijf?

- Beschikbare premieregeling bij een verzekeraar / PPI
- Middelloonregeling bij een verzekeraar
- Pensioenregeling bij een pensioenfonds
- Combinatie van bovenstaande antwoorden
- Geen flauw idee

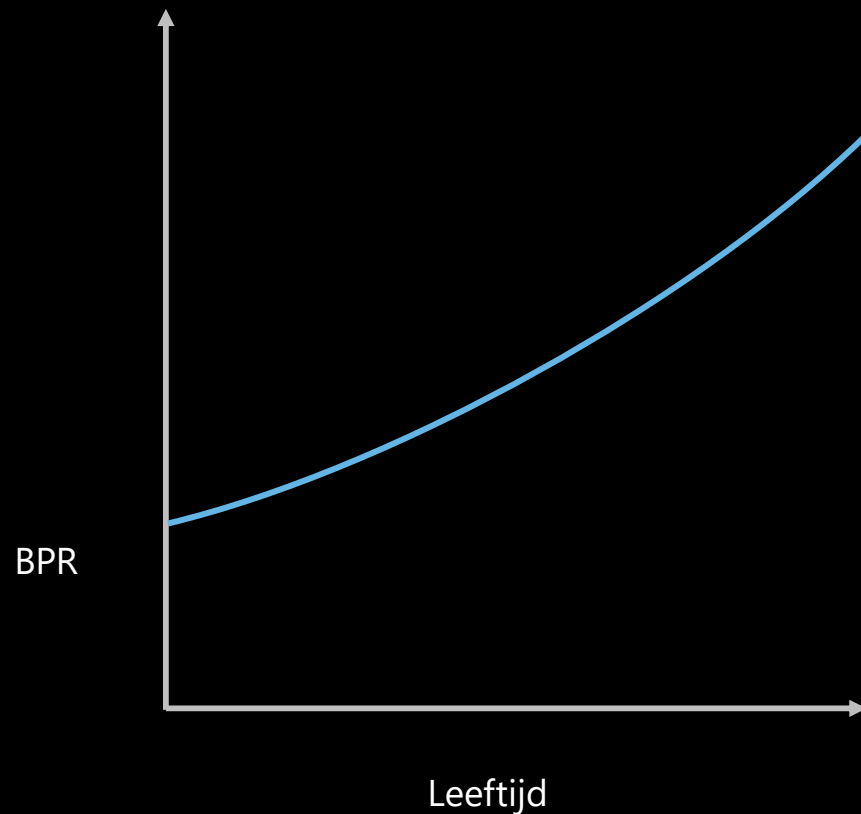


Verbeterde premiereregeling

Impact op beschikbare-premieregelingen

Huidig systeem

Beschikbare premie ('BPR') is momenteel leeftijdsafhankelijk, gebaseerd op opbouw van middelloonregelingen.



Huidige BPR*

Middelloonregeling

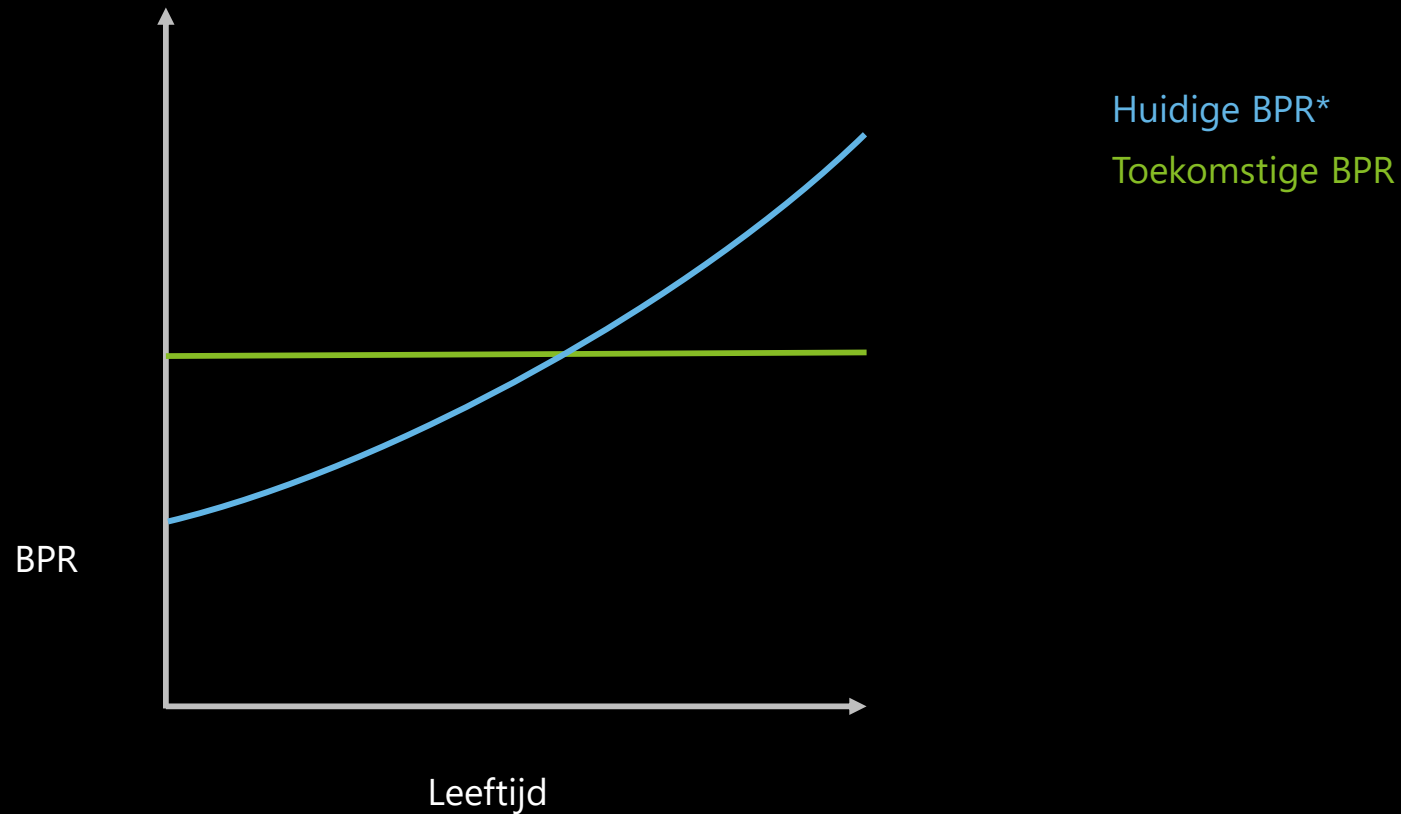
- Voor iedere werknemer wordt leeftijdsafhankelijke premie vastgesteld
- Daarvan wordt aanspraak ingekocht

* Voor grafische doeleinden is een curve gehanteerd i.p.v. een staffel

Impact op beschikbare-premieregelingen

Toekomstig systeem

Beschikbare premie ('BPR') is momenteel leeftijdsafhankelijk, gebaseerd op opbouw van middelloonregelingen. Toekomstige BPR wordt een (fiscaal) vlakke premie-inleg.

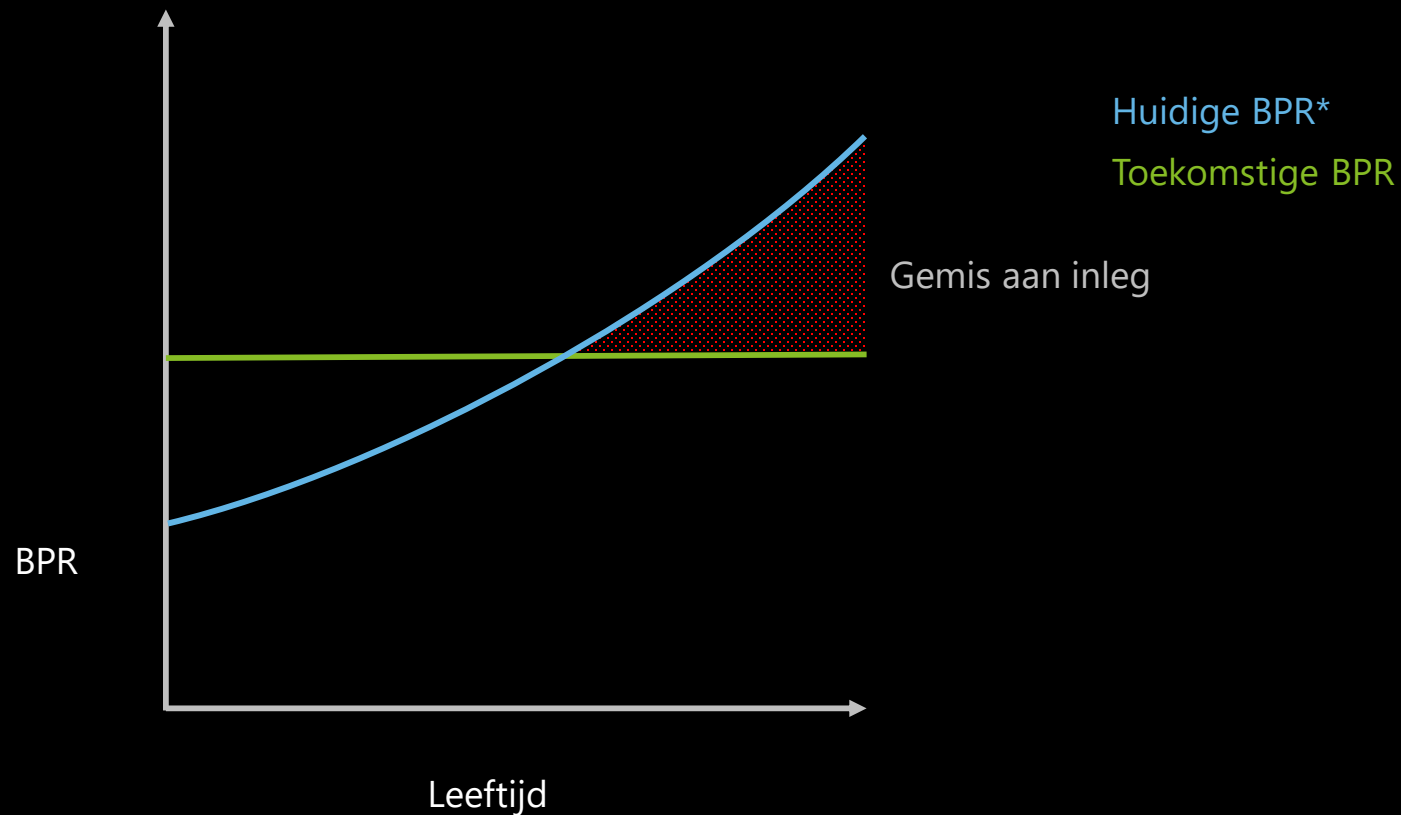


* Voor grafische doeleinden is een curve gehanteerd i.p.v. een staffel

Impact op beschikbare-premieregelingen

Toekomstig systeem

Beschikbare premie ('BPR') is momenteel leeftijdsafhankelijk, gebaseerd op opbouw van middelloonregelingen. Toekomstige BPR wordt een (fiscaal) vlakke premie-inleg. Dit leidt tot minder inleg voor oudere werknemers.

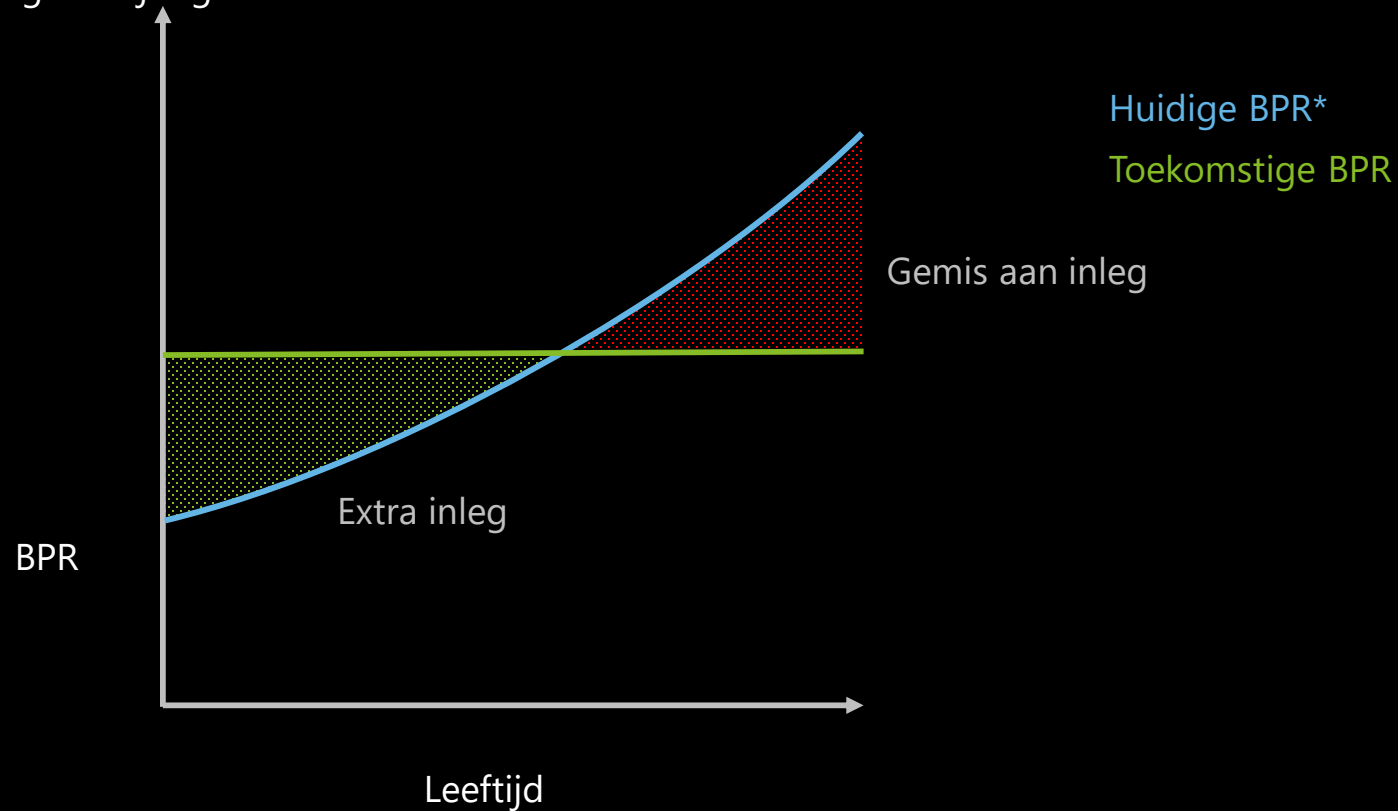


* Voor grafische doeleinden is een curve gehanteerd i.p.v. een staffel

Impact op beschikbare-premieregelingen

Toekomstig systeem

Beschikbare premie ('BPR') is momenteel leeftijdsafhankelijk, gebaseerd op opbouw van middelloonregelingen. Toekomstige BPR wordt een (fiscaal) vlakke premie-inleg. Dit leidt tot minder inleg voor oudere werknemers, en tot meer inleg voor jongere werknemers.



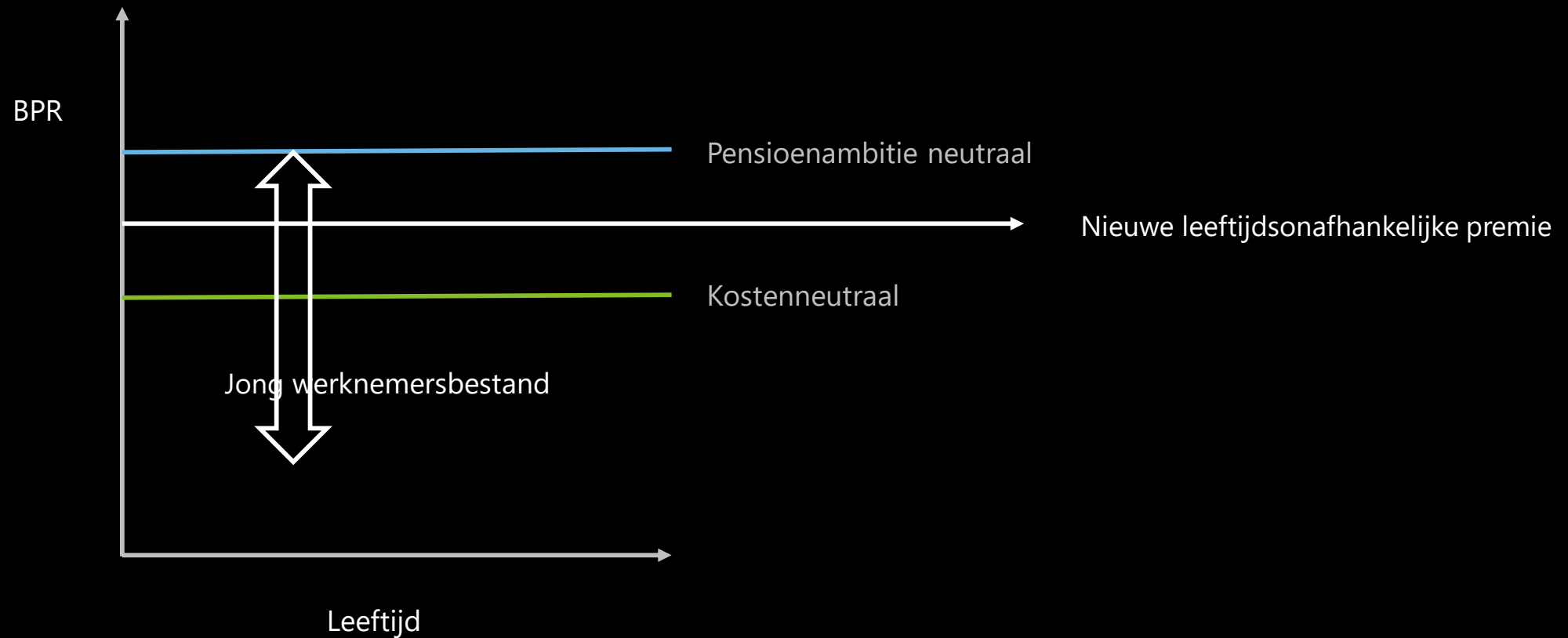
* Voor grafische doeleinden is een curve gehanteerd i.p.v. een staffel

Impact op beschikbare-premieregelingen

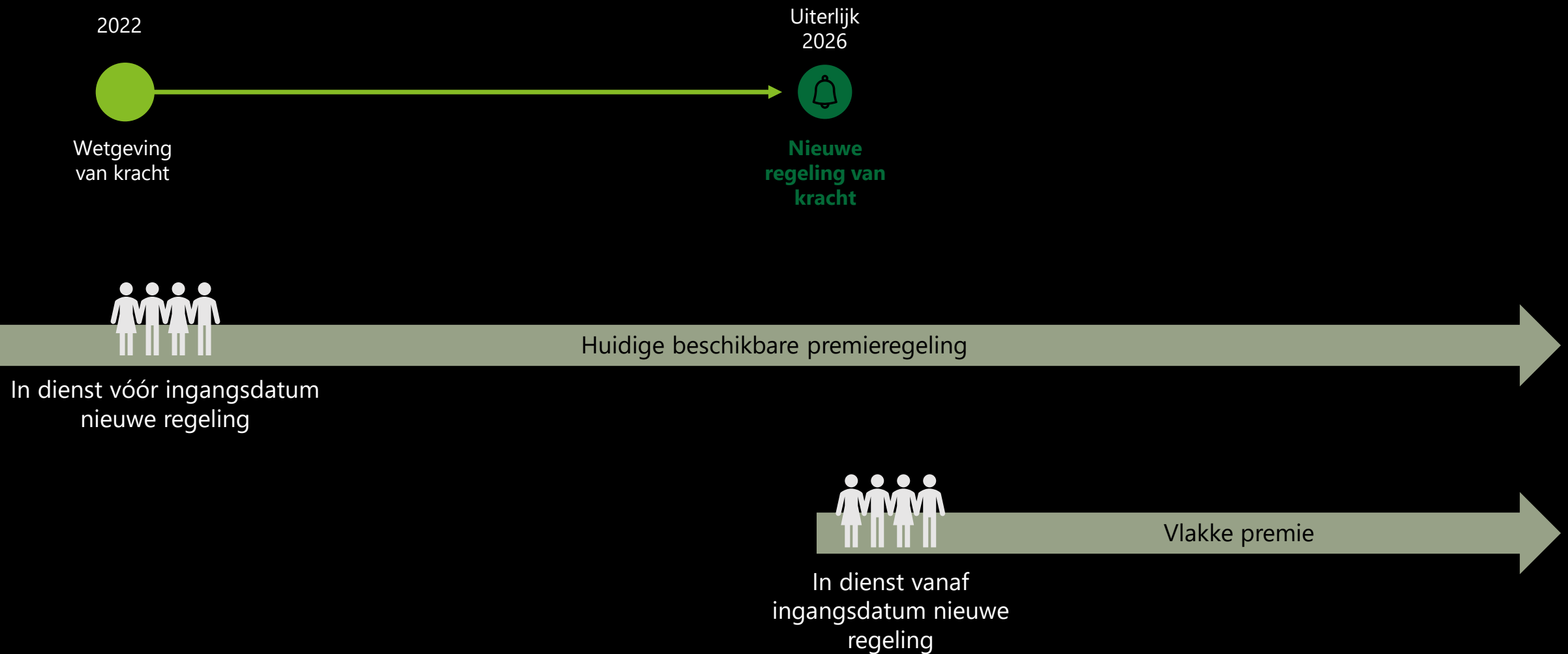
Op basis waarvan stel je de nieuwe leeftijdsonafhankelijke premie vast

Gelijkblijvende premie in beschikbare premieregelingen:

pensioenneutraal of **kosten**neutraal?



Overgangsrecht beschikbare premie



Overgangsrecht middelloon

2022



Wetgeving
van kracht

Uiterlijk
2026



Nieuwe
regeling van
kracht



Huidige middelloon tot uiterlijk 2026

In dienst vóór ingangsdatum
nieuwe regeling

Beschikbare premieregeling met progressieve premie

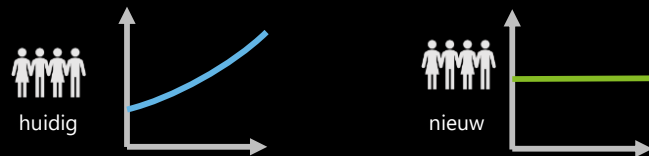


In dienst vanaf
ingangsdatum nieuwe
regeling

Vlakke premie

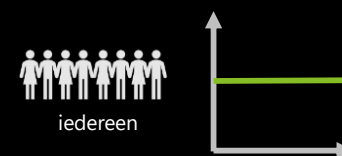
Overwegingen overgangsrecht

Gebruik maken van overgangsrecht



- Geen/bepaalde verandering en dus geen/bepaalde wijziging voor huidige werknemers
- Geen compensatie benodigd
- Geen transitieplan
- Sneller/makkelijker instemming OR
- Beperking arbeidsmobiliteit ouderen
- Onderscheid werknemers

Huidige werknemers naar vlakke premie



- Wijzigingstraject met OR en individuele werknemers
- Geen onderscheid werknemers
- Compensatie benodigd voor huidige werknemers
- Lagere uitvoeringskosten
- Voorspelbare en gelijkblijvende pensioenpremies
- Geen beperking arbeidsmobiliteit
- Aantrekkelijker voor jongeren

Nabestaandenpensioen



Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen zal veranderen naar een simpeler systeem

Wat gebeurt er bij het wisselen van baan?

Wat gebeurt er als we uit elkaar gaan?

Wat gebeurt er bij werkloosheid?



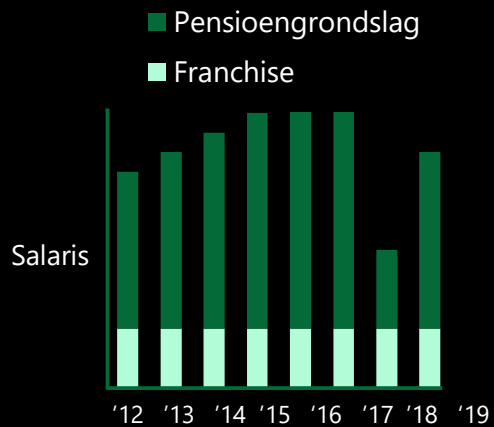
Opbouw of risico?

Wat als ik tussen twee banen in zit?

Heeft mijn partner recht op partnerpensioen?

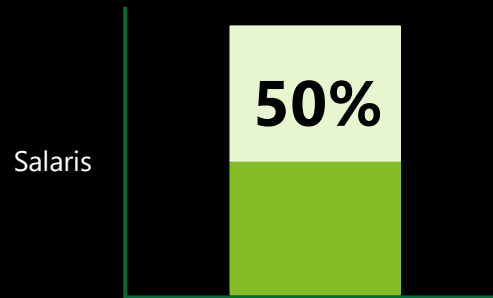
Het verzekerd partnerpensioen

Oude situatie



Verzekering of opbouw van:
aantal dienstjaren x opbouw-% x
(salaris -/- franchise)

Nieuwe situatie



Uitkering verzekerd van:
max. 50% van salaris

Nieuwe situatie

- Op risicobasis verzekerd
- Maximaal **50%** van het salaris
- Niet afhankelijk van aantal gewerkte jaren
- Geen rekening gehouden met reeds opgebouwd partnerpensioen in het 'oude' systeem
- Uniformering partnerbegrip (dwingend)
- Wezenpensioen is max. 20% van salaris tot 25 jaar

Het verzekerd partnerpensioen



Tom

Salaris € 35.000

27 jaar

diensttijd (verleden en toekomst) van 43 jaar



Sophie

Salaris € 50.000

50 jaar

diensttijd (verleden en toekomst) van 21 jaar



Arjun

Salaris € 100.000

65 jaar

diensttijd (verleden en toekomst) van 8 jaar

Het verzekerd partnerpensioen



€ 35.000
27 jaar oud
43 jaar diensttijd

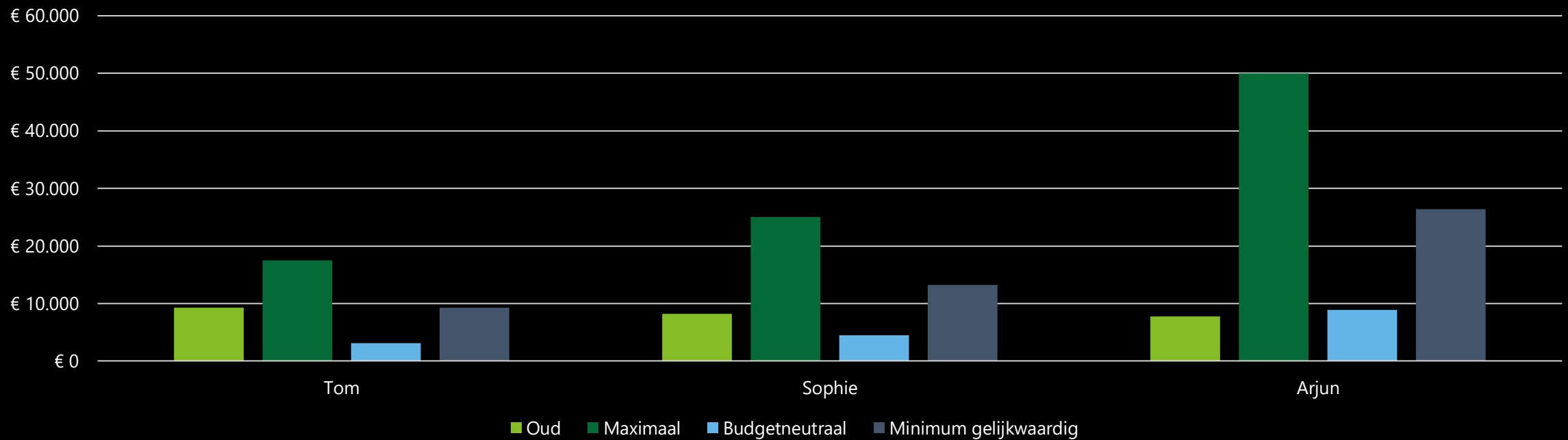


€ 50.000
50 jaar oud
21 jaar diensttijd



€ 100.000
65 jaar oud
8 jaar diensttijd

Verzekerd partnerpensioen





Poll

Ben je al bezig met deze wijzigingen?

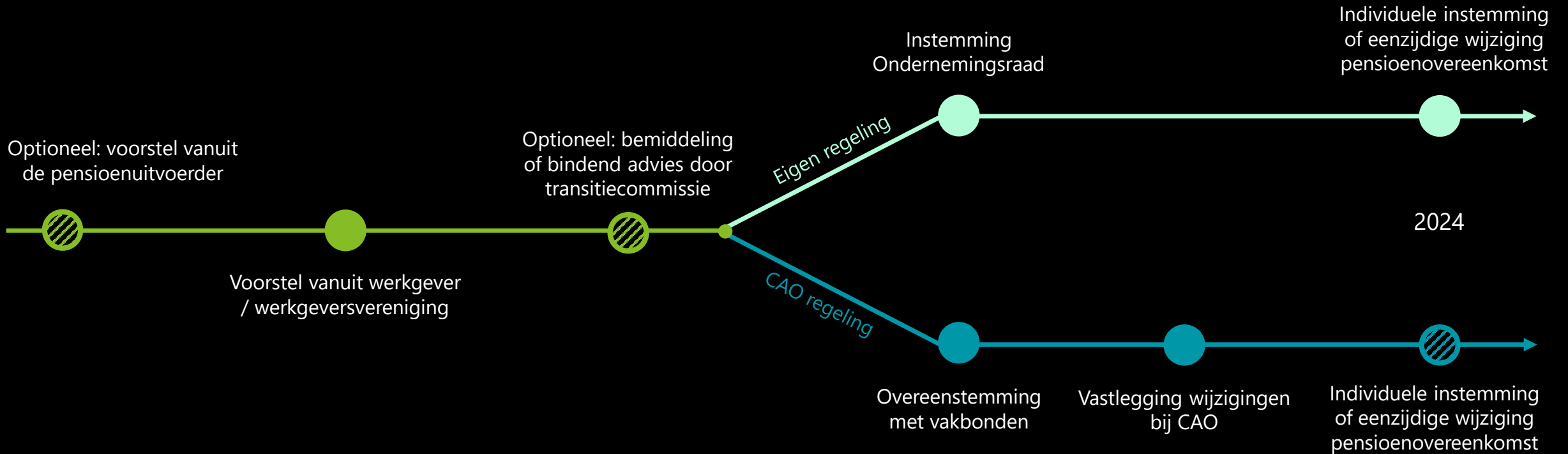
- Ja, ik ben hierover al in gesprek met mijn pensioenadviseur(-s)
- Ja, ik ben hierover al in gesprek met mijn pensioenuitvoerder(-s)
- Ja, ik ben hierover al in gesprek met de OR
- Ja, ik ben hierover al in gesprek met de vakbonden
- Ja, ik volg toch dit webinar?!
- Nee

A long, narrow wooden suspension bridge with green metal railings stretches across a dense green forest. The bridge is made of wooden planks and is supported by green metal cables. The forest is lush and green, with many trees visible. The bridge is positioned in the center of the frame, leading the eye from the bottom towards the top. In the bottom left corner, the text "Stappenplan" is written in white.

Stappenplan

Wijziging van een verzekerde pensioenregeling

Stappenplan voor arbeidsvoorwaardelijke aanpassing van verzekerde regelingen





Vragen

Bedankt voor je deelname!



Robert-Jan Hamersma

RHamersma@deloitte.nl



Richard van Marwijk

RvanMarwijk@deloitte.nl



Stella Evers

StEvers@deloitte.nl



Roderik van Sluis

RvanSluis@deloitte.nl



Tessa Parlevliet

TParlevliet@deloitte.nl

Ga voor volgende webinars naar

<https://www2.deloitte.com/nl/nl/pages/tax/articles/wet-toekomst-pensioenen-webinar-serie.html>

Het volgende webinar vindt plaats op 9 maart as. om 11.00 uur en heeft als onderwerp 'duurzame inzetbaarheid'

Q&A

Vraag	Antwoord
Geldt het overgangsrecht ook voor CDC-regelingen?	<p>Het overgangsrecht is specifiek bedoeld voor situaties waarin er op de dag voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel sprake is van (1) een premieregeling met een progressieve premie (ongeacht het type pensioenuitvoerder waar deze is ondergebracht) of (2) een uitkeringsregeling meteen progressieve premie die wordt uitgevoerd door een verzekeraar. Uitgaande van een beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2022, geldt als peildatum of is voldaan aan deze voorwaarde 31 december 2021. Na 1 januari 2022 kunnen geen nieuwe pensioenregelingen met een progressieve premie worden overeengekomen. Het overgangsrecht is nadrukkelijk niet bedoeld voor de huidige uitkeringsovereenkomsten die door pensioenfondsen worden uitgevoerd.</p> <p>Een CDC-regeling heeft meestal geen progressieve premie en wordt bovendien vaak uitgevoerd door pensioenfondsen, daarom is in zijn algemeenheid geen sprake van een situatie waarvoor het overgangsrecht is bedoeld.</p>
Hoe past het generatiepact in deze toekomst?	<p>Het generatiepact blijft ook onder deze nieuwe wetgeving een mogelijkheid om oudere werknemers langer gezond en prettig te kunnen latendoorwerken en tegelijk meer jongeren een vaste baan te bieden.</p>
Hoe toekomstbestendig is deze nieuwe pensioenregelingwetgeving? Werken overheid, verzekeraars en fondsen metvoorspellende modellen?	<p>Een toekomstbestendig pensioenstelsel vergt draagvlak en dit draagvlak staat onder druk door rente- en verdeelregels en discussies over het verlagen van pensioenen en de hoogte van premie/opbouw. Beide premieregelingen bieden een uitweg uit de rekenrentediscussie die het pensioenstelsel verlamt omdat iedereen zich tekort gedaan voelt. De overstap op premieregelingen en de mogelijkheid om maatwerk te leveren bij de risicodeling nemen de belangentegenstelling tussen generaties weg die inherent is aan de huidige uitkeringsovereenkomst.</p> <p>Het fiscale kader wordt aangepast aan marktontwikkelingen (oalevensverwachting / rente). Doordat het pensioenstelsel sneller aanpast aan fluctuaties op de markt is het toekomstbestendiger.</p> <p>Het CPB heeft overigens voor de 13 grootste pensioenfondsen van Nederland doorrekeningen gemaakt van de overgang naar de nieuwe wetgeving.</p>
Wordt in het nieuwe stelsel bij de bepaling van het te verzekeren partnerpensioen rekening gehouden met het reeds opgebouwde partnerpensioen?	<p>Niet in het kader van de (concept) wetgeving. Dit is wellicht als individuele werkgever wel mogelijk (door onderscheid te maken in de hoogte van het te verzekeren partnerpensioen op basis van wat reeds is opgebouwd). Wel moet dan zorgvuldig aandacht worden besteed aan eventuele objectieve rechtvaardiging van (mogelijke) discriminatie.</p>
Valt de keuze voor de overgangsregeling bij de bestaandepensioenverzekeraar binnen het instemmingsrecht igvartikel 27 WOR?	<p>Die keuze zelf valt niet onder het instemmingsrecht, aangezien dit geen voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst betreft. Het is immers juist een besluit tot voortzetting van een bestaande regeling. De werkgever zal echter wel de instemming van de OR nodig hebben ten aanzien van een aantal andere besluiten in het kader van de Wtp, zoals de vaststelling van de nieuwe regeling voor nieuwe indiensttreders en de aanpassing van het partnerpensioen.</p>

Q&A

Vraag	Antwoord
verzekerd partnerpensioen = maximum 50% van huidige/laatste salaris?	Dit is inderdaad fiscaal gemaximeerd op 50% van het huidige/laatste salaris. Hiervoor geldt wel het fiscale maximum pensioengevend loon van ca. €112.000 (cijfers 2021).
200% stijging voor minimum gelijkwaardig. Is dit vergelijking met risicobasis nu vs risicobasis (nieuw) of opbouw nu vs risicobasisnieuw	In de voorbeeld vergelijking betreft het risicobasis vs. risicobasis voor het partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum.
Zijn er informatiesets voor medezeggenschap beschikbaar die vanuit Werkgever met OR of personeelsvertegenwoordiging gedeeld kan worden? Dit zodat de tijdslijnen gezamenlijk oplopen?	Via de website www.deloitte.nl/pensioenakkoord op onze website publiceren we met enige regelmaat artikelen over het aankomende wijzigingsproces. Daarnaast kunnen wij u eventueel bijstaan door een eerste berekening te maken van wat de wijzigingen voor uw pensioenregeling zal betekenen. Aarzel niet contact met ons op te nemen indien u hierin geïnteresseerd bent!
de 3% compensatieruimte (op het moment dat je geen gebruik maakt van overgangsrecht) is dat over de totale pensioengrondslag van het totale werknemersbestand of is dat van de individuele pensioengrondslag?	De 3% compensatieruimte is een verhoging van de fiscaal maximale premie. Dit betekent dat er gedurende de compensatieperiode (tot max 2036) een hogere premie ingelegd kan worden. De voorgestelde premiegrens van 30% is dan tijdelijk 33% van de <u>individuele</u> pensioengrondslag. De beschikbare premie voor compensatie is maximaal 33% van de pensioengrondslag verminderd met de reguliere beschikbare premie. Ook hiervoor geldt het fiscale maximum pensioengevend loon van ca. €112.000 (cijfers 2021).



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms and their related entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.nl/about to learn more.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 286,000 people make an impact that matters at www.deloitte.nl.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms or their related entities (collectively, the "Deloitte network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.