



Wet toekomst pensioenen

Wat betekent dit voor jou als werkgever met een pensioenfondsregeling in de publieke sector?

22 juni 2021

Inhoud

Introductie en achtergrond

Onderdelen pensioenakkoord



Het nieuwe pensioencontract



Duurzame inzetbaarheid; afschaffing levensloopregeling, RVU-drempelvrijstelling en verlofsparen



Gevolgen voor de WNT



Het nieuwe pensioencontract

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

Markontwikkelingen

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

Markontwikkelingen

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

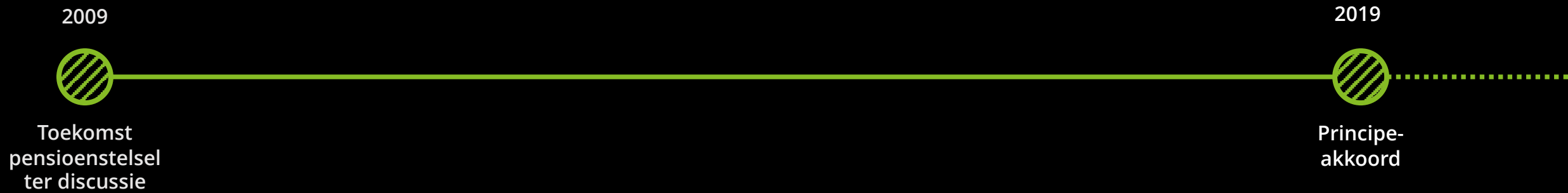
— ABP

— PFZW

— PME

Wet toekomst pensioenen

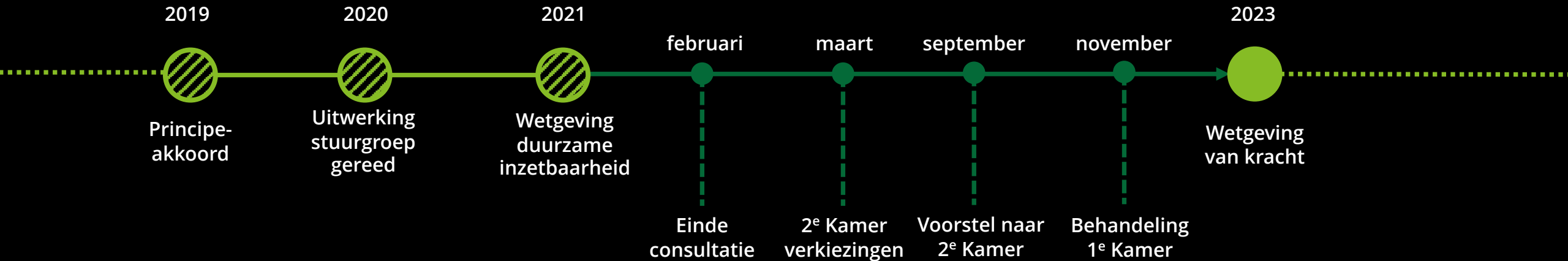
Al jaren is onderhandeld over een nieuw pensioenstelsel



Wet toekomst pensioenen

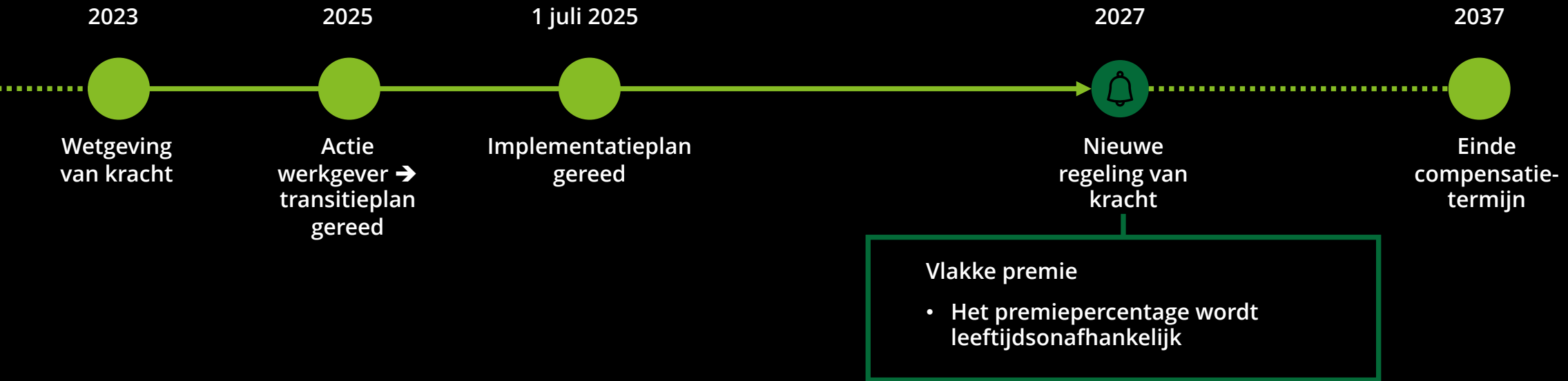
Vanaf 1 januari 2023 wordt de (beoogde) nieuwe wetgeving van kracht

Vanaf 1 januari 2023 is de (beoogde) nieuwe wetgeving van kracht



Wet toekomst pensioenen

Op 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen in Nederland zijn aangepast naar het nieuwe systeem





Poll

Welke regeling heeft jouw organisatie?

- Pensioenregeling bij het ABP
- Pensioenregeling bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn
- Pensioenregeling bij Pensioenfonds voor de Woningcorporaties
- Anders



Wat gaat er veranderen?

Alle pensioenregelingen in Nederland zullen wijzigen

Een wijziging van alle huidige regelingen naar twee soorten regelingen met dezelfde karakteristieken

Middellood pensioenregelingen
met leeftijdsonafhankelijke premies
uitgevoerd door een pensioenfonds

Middellood pensioenregelingen
met leeftijdsafhankelijke premies
uitgevoerd door verzekeraars

Pensioenregelingen via beschikbare premie
met leeftijdsafhankelijke premies
uitgevoerd door verzekeraars / PPI's

Twee soorten pensioenregelingen,
beide premieregelingen met
leeftijdsonafhankelijke premies

Het nieuwe contract

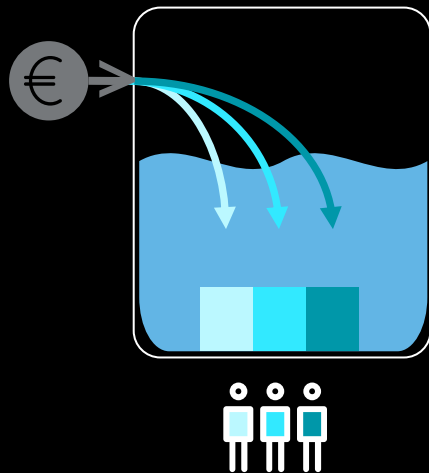
Specifiek voor pensioenfondsen



Het nieuwe contract

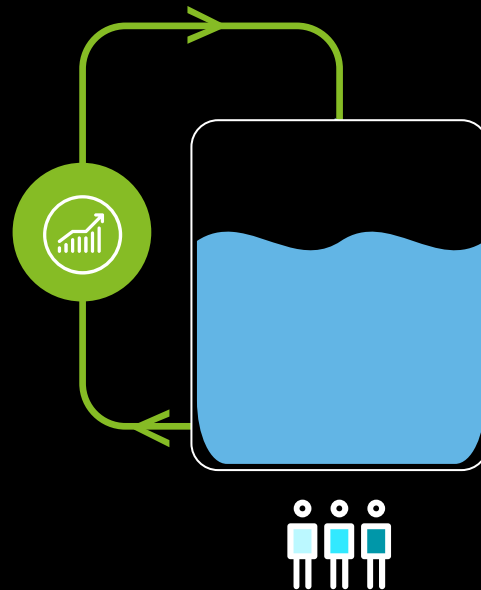
Geen nominale aanspraken meer

1 Premiebetaling



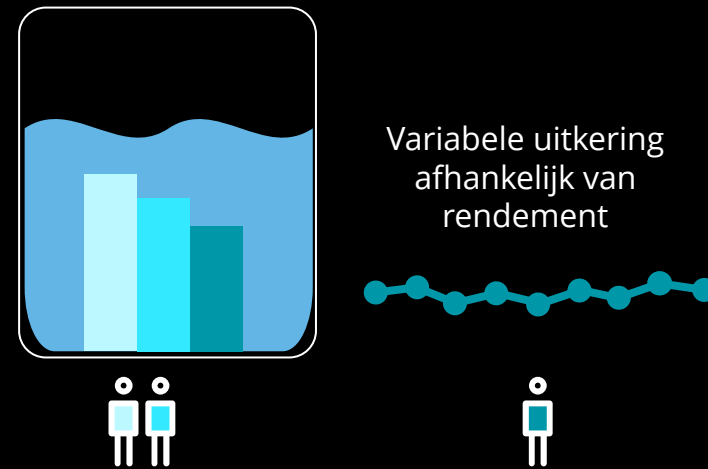
Iedere deelnemer heeft een eigen aandeel in de pensioenpot

2 Premie wordt belegd



Rendement wordt verdeeld volgens verdeelsleutels (per leeftijdscohort)

3 Uitkering vanaf pensioendatum



Variabele uitkering afhankelijk van rendement

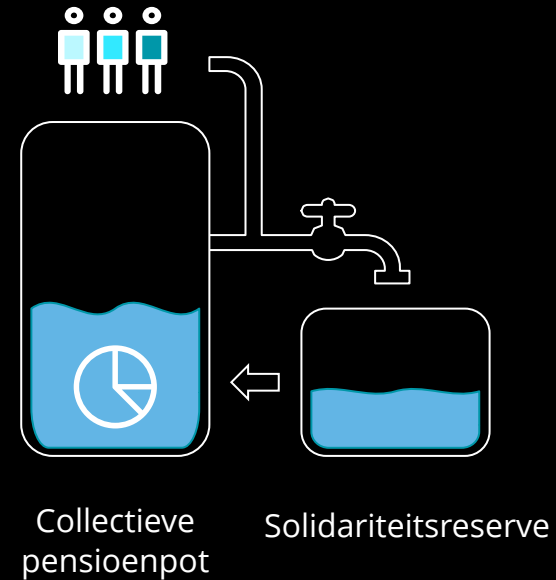
Het nieuwe contract

Solidariteitsreserve

Solidariteitsreserve bedraagt maximaal 15% van totale pot en is **verplicht**

Solidariteitsreserve wordt gevuld door :

- Premie (max 10%)
- Overrendement (max 10%)



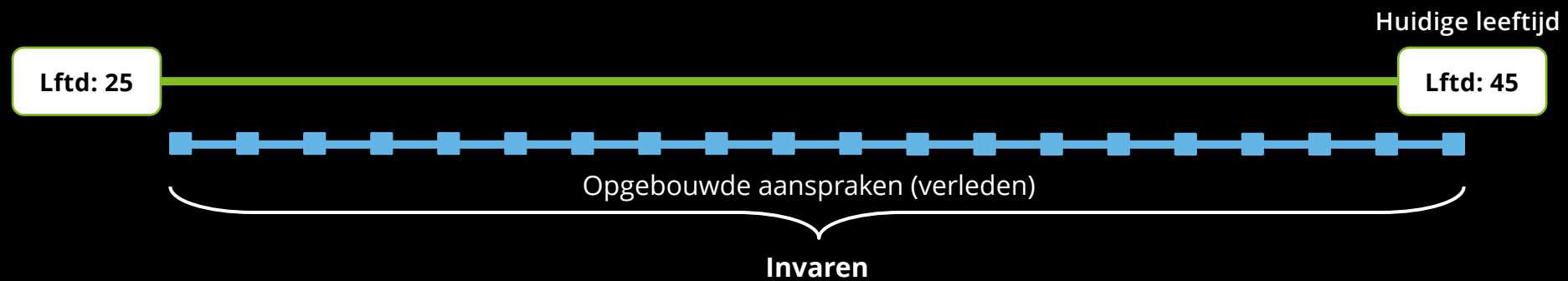
Van het huidige systeem naar het nieuwe contract



Uitdagingen

Invaren

Oude systeem



Nieuwe systeem



Omgezet naar pensioenkapitaal:

- Gebaseerd op gekozen methodiek ('Standaard' en 'VBA')
- Netto contante waarde van pensioenaanspraken
- Afhankelijk van situatie van fonds (bijvoorbeeld bijstortverplichting)
- Mogelijk om deel van fondsvermogen te gebruiken om solidariteitsreserve te vullen

Effect nieuwe wetgeving pensioenregelingen bij pensioenfondsen

Aandachtspunten voor jou als werkgever





Poll (meerdere antwoorden mogelijk)

Ben je al bezig met de gevolgen van komende wijzigingen?

- Ja, ik ben bezig met de wijzigingen in de pensioenregeling(en)
- Ja, ik ben bezig met de afschaffing van levensloop
- Ja, ik ben bezig met regelingen zoals generatiepact en seniorenregeling
- Ja, ik ben bezig met de RVU-drempelvrijstelling
- Ja ik ben bezig met de uitbreiding van verlofsparen
- Ja, ik ben bezig met de gevolgen voor de WNT
- Nee

Duurzame inzetbaarheid



Afschaffing levensloop



Afschaffing levensloop

Op 1 November een fictief genietingsmoment bij de aanbieder:

- Gevolgen voor de deelnemersbijdrage?
- Nu al deel eerder laten opnemen
- Wisselwerking met pensioeningangleeftijd

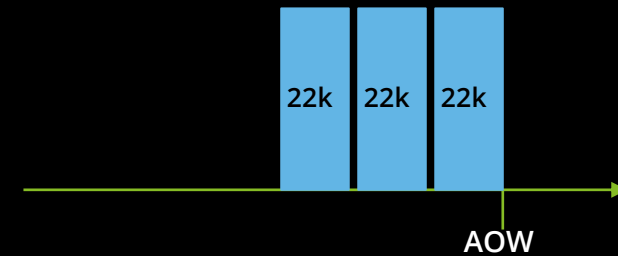


RVU drempel vrijstelling

RVU Vrijstelling

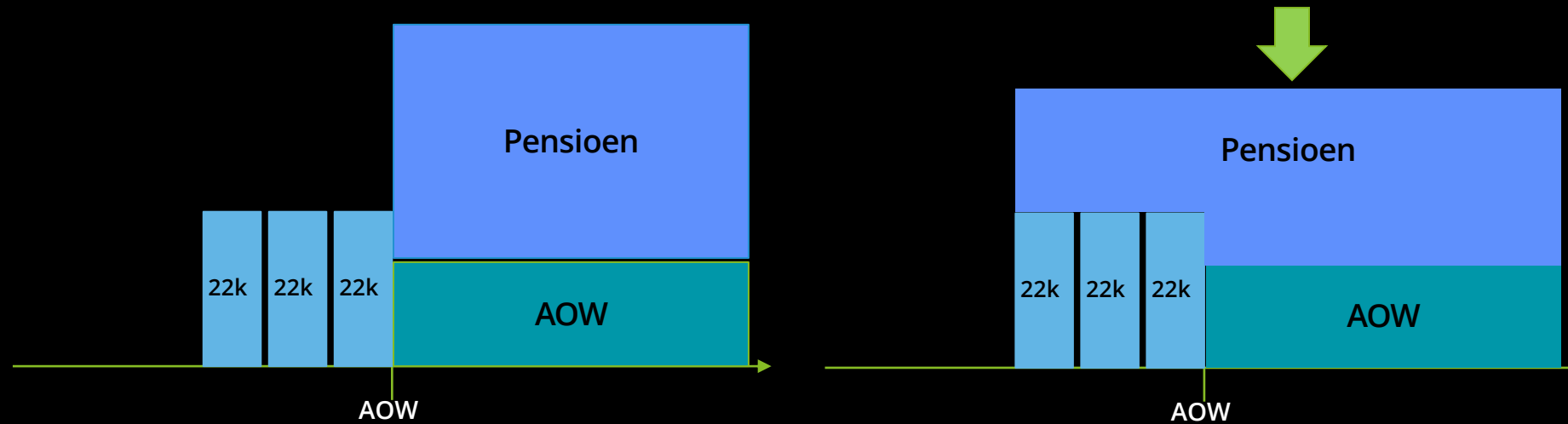
Voorwaarden

- Looptijd 2021 tot en met 2025 (uitloop naar 2028)
- RVU Vrijstelling voor een uitkering drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd
- Uitkeringshoogte € 1.847 per maand (2021)
- Geen inhaalmogelijkheid op niet benutte ruimte
- Bij overschrijding ruimte meerder belast met 52%



RVU Vrijstelling

RVU- vrijstelling combineren met vervroegd pensioen



RVU Vrijstelling

Overwegingen voor de werkgever

Beschikbaar budget

- Wat mag het kosten?
- Zijn er inverdieneffecten (verzuim, herbezetting)?
- Wat is de beschikbare bijdrage van de overheid vanuit de MDIEU-subsidie?

Voorwaarden

- Cao-afspraken of maatwerk op individueel niveau?
- Wel of geen beperkingen aan deelname regeling (b.v. zwaar werk, dienstjaren, maximumaantal gebruikers)?
- Volledige periode uitkeren of korter?
- Uitkering eenmalig of periodiek?
- Keuze werknemer vrijwillig (verplicht)

Impact op bestaande regelingen

- Functioneel Leeftijdsontslag
- Generatiepactregeling
- Verlofspaarregeling
- Seniorenregeling

Subsidie MDIEU

Duurzaam Inzetbaar Eerder Uittreden (MDIEU) komt tussen juni 2021 en december 2025 voor sectoren 960 miljoen euro beschikbaar om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en eerder uittreden via een RVU-vrijgesteld bedrag te faciliteren.

RVU Vrijstelling

Eenmalig of periodiek

Voordelen periodiek

- Geen doorbetaling bij eerder overlijden
- Minder fiscale problematiek werknemer (middeling effect op toeslagen)
- Nadeel voor de werknemer in mindering op WW
- Kan de indexatie van de vrijstelling benutten
- Mogelijk met MDIEU subsidie

Voordelen eenmalig

- De werknemer treedt uit dienst
- Geen salarisadministratie gedurende de 36 maandenperiode
- Mogelijk behoud recht op WW bij ontslag op verzoek werkgever
- Geen IFRS verplichting om voorziening op de balans te vormen
- Niet gebonden aan de jaarlijkse indexatie van de AOW
- Aan het begin wordt definitief afgerekend

Verlofspanen





Poll

Wordt verlofsparen in uw organisatie gestimuleerd?

- Ja, het is binnen onze organisatie mogelijk (op bepaalde manieren) extra verlof te kopen/sparen
- Ja, onze organisatie kent ruime(-re) vervaltermijnen voor verlof
- Ja, op andere wijze
- Nee, wij zijn geen voorstander van verlofstuwmeren

Verlofsparen

Soorten verlof

Vakantieverlof

Focus op bovenwettelijke vakantiedagen, wettelijke verlofdagen 'moeten' in beginsel gewoon worden genoten.



Compensatieverlof

Al het verlof dat wordt opgebouwd door meer te werken dan op basis van het dienstverband is overeengekomen, zoals ADV-/ATV dagen of compensatie van overwerk



Geclausuleerd verlof

Buitengewoon verlof: zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, bindingsverlof (jubileum), adoptieverlof, calamiteitenverlof, zorgverlof, educatief verlof, politiek verlof, palliatief verlof en verhuizingsverlof. Geclausuleerd verlof is onbeperkt fiscaal vrijgesteld.

Verlof tijdens rust- en feestdagen

Dit betreft de algemeen erkende feestdagen, persoonlijke feestdagen van de werkgever en andere – al dan niet in het buitenland erkende- rust-, en feestdagen. Verlof tijdens rust- en feestdagen is onbeperkt fiscaal vrijgesteld.

Verlofsparen

Fiscale behandeling

100-weken regeling

- Meetmoment: het eind van ieder kalenderjaar
- Maximum: 100 maal het aantal overeengekomen werkdagen per week
- Dat komt bij een volle werkweek uit op 500 dagen (100 weken) en bij een deeltijd dienstverband wordt dit maximum verminderd met de deeltijdfactor.
- Bij overschrijding van het maximum wordt het meerdere (op het meetmoment) belast. Deze belaste vakantie uren moeten tegen het actuele loon worden gewaardeerd.
- Bij overschrijding dient een registratie plaats te vinden van reeds belaste aanspraken op verlof. Bij het vervolgens opnemen van die verlofaanspraken kan het loon daarover onbelast worden uitgekeerd.

Fiscale behandeling bij einde dienstverband

- Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan verlof worden opgenomen of worden uitbetaald.
- Verlof wordt tijdens én aan het einde van het dienstverband belast als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en onder het bijzondere tarief meegenomen in de loonheffing.
- Let op bij opname verlof direct voorafgaand aan pensionering kan dit worden gezien als Regeling voor Vervroegde Uittreding.

Verlofsparen

Overwegingen voor de werkgever

Gebruik / opname verlof

- Voor opname geldt de gebruikelijke toets (tenzij anders is overeengekomen in o.a. handboek of CAO): werkgever stelt opname vast conform wens werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- Verlof kan (tenzij anders is overeengekomen) worden ingezet voor:
 - Eerder stoppen met werken (met behoud van salaris)
 - Om-/bijscholing
 - Sabbatical
 - Etc.
- NB: indien de pensioenregeling hierin voorziet, kan het verlofsaldo evt. ook worden ingezet voor extra pensioenopbouw.

Aandachts-/knelpunten

- Ondernemingsraad heeft instemmingsrecht ten aanzien van een vakantie-regeling
- Mogelijkheid verlof op te bouwen voor ploegendiensten of anderszins zwaar werk (bijv. op grond van de CAO)
- Waarde van het verlof fluctueert (en neemt veelal toe), omdat deze is gekoppeld aan de loonwaarde op het opnamemoment
- Wettelijke vervaltermijnen voor vakantieverlof
- Mogelijkheid het gespaard verlof buiten de onderneming te brengen

Impact op bestaande regelingen

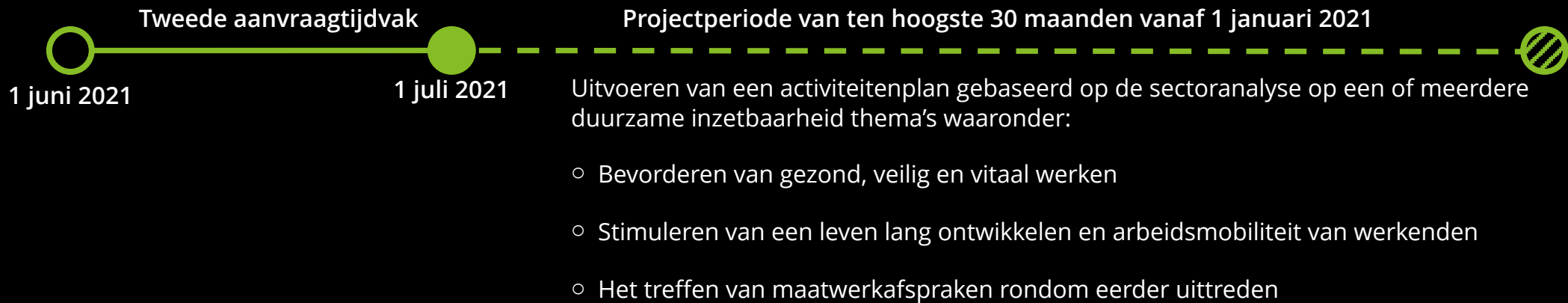
- Functioneel Leeftijdsontslag
- Generatiepactregeling
- Verlofspaarregeling
- Seniorenregeling



MDIEU Subsidie

MDIEU: tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

Gezond werkend het pensioen bereiken



- Het eerste aanvraagtijdvak liep van 1 februari 2021 9.00 uur tot en met 26 februari 2021 17.00 uur en was bestemd voor aanvragen voor het uitvoeren van een sectoranalyse.
- Na het tweede aanvraagtijdvak volgen nog ten minste vier aanvraagtijdvakken. De minister doet in de Staatscourant mededeling van de vaststelling van de aanvraagtijdvakken met vermelding van de bestemming en het subsidieplafond voor het desbetreffende aanvraagtijdvak.



Gevolgen voor de WNT

Gevolgen voor de WNT





Vragen

Bedankt voor je deelname!



Jasja van 't Hullenaar

jvanthullenaar@deloitte.nl



Léonie Stoker

LStoker@deloitte.nl



Roderik van Sluis

RvanSluis@deloitte.nl

Ga voor volgende webinars naar

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



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.