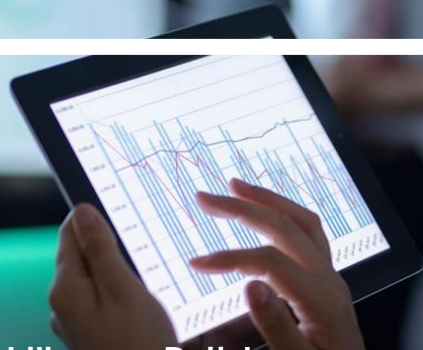


Webcast series 'State of Tax'

# De impact van het Pensioenakkoord



Presentatie door **Bastiaan Starink**, **Lilian van Duijnhoven**  
en **Rosa d'Adelhart Toorop**  
28 januari 2021

# Introductie

- Deze webcast kwalificeert voor 1 PE point (live gekeken)
- Via de knop '**[Stel een vraag]**' kunt u live een vraag stellen via chat
- Andere vragen via uw PwC adviseur of [pwc.nl](https://www.pwc.nl)
- Presentatie downloaden en terugkijken achteraf mogelijk
- Evaluatie na afloop

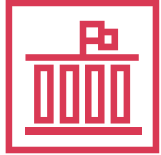


# Agenda

1. Het Pensioenakkoord en het transitieplan van de werkgever
2. Premiestelling en overgangsrecht premiestaffels
3. Mogelijkheden voor vervroegde uittreding
4. De impact van keuzes op de brede HR-strategie
5. Keuzebegeleiding deelnemers
6. Afsluiting en key takeaways



# Het Pensioenakkoord is meer dan alleen het tweede pijler pensioen



## Staatspensioen (1e pijler)

- AOW-leeftijd



## Werkgeverspensioen (2e pijler)

- Nieuwe soorten premieregelingen
- Fiscaal gemaximeerde leeftijdsonafhankelijke premies



## Duurzame inzetbaarheid

- Fiscaal verlofsparen
- Tijdelijke vrijstelling RVU-heffing

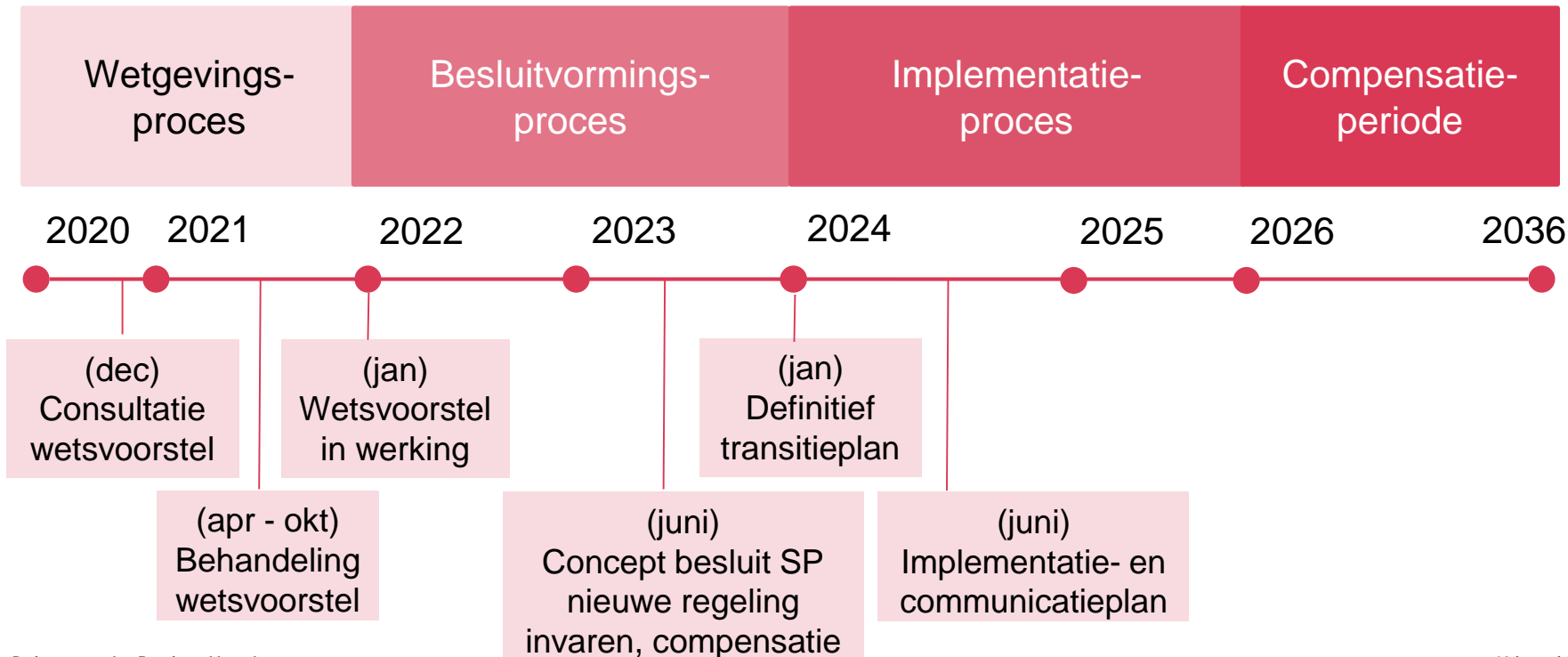


## Andere maatregelen

- Eenmalige uitkering
- Standaardisatie nabestaandenpensioen



# Tijdslijn



# Hervorming nabestaandenpensioenen

## Onderdelen NP in tweede pijler:

1. Partnerpensioen bij overlijden *na* pensioendatum
2. Partnerpensioen bij overlijden **vóór** pensioendatum
3. Wezenpensioen

## Belangrijkste wijzigingen bij overlijden vóór pensioendatum en wezenpensioenen

- Uniformering partnerdefinitie
- Altijd op risicobasis
- Risicoverzekering loopt bij uitdiensttreding nog aantal maanden door, bij WW gehele duur WW-uitkering
- Hoogte op basis van max. 50% gehele salaris, niet niet meer afhankelijk van arbeidsverleden
- Wezenpensioen altijd tot 25 jaar

Oorspronkelijk plan was dit al per 2022 in te voeren, maar dat is van de baan

# Een transitie naar premieregelingen

**Huidige pensioenvormen**



**Pensioenvormen na transitie**

Uitkeringsovereenkomst (DB)

Nieuwe premieovereenkomst

Collectieve premieovereenkomst  
(CDC)

Verbeterde premieovereenkomst

Individuele premieovereenkomst  
(IDC)

Premie-kapitaalovereenkomst

Premie-uitkeringsovereenkomst

# Kenmerken van de regelingen in het nieuwe stelsel

## Pensioenvormen na transitie

### Nieuwe premieovereenkomst (NPC)

- Leeftijdsonafhankelijke premie
- Collectief beleggen
- Intergenerationele risicodeling via solidariteitsreserve
- Variabele uitkering

### Verbeterde premieovereenkomst (Wvp+)

- Leeftijdsonafhankelijke premie
- Individueel lifecycle beleggen
- Solidariteitsreserve voor bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen (optioneel)
- Vaste of variabele uitkering

### Premie-kapitaalovereenkomst

- Variant op verbeterde premieovereenkomst
- In plaats van beleggen met de premie direct een verzekerd kapitaal kopen

### Premie-uitkeringsovereenkomst

- Variant op verbeterde premieovereenkomst
- In plaats van beleggen met de premie direct een verzekerde uitkering kopen



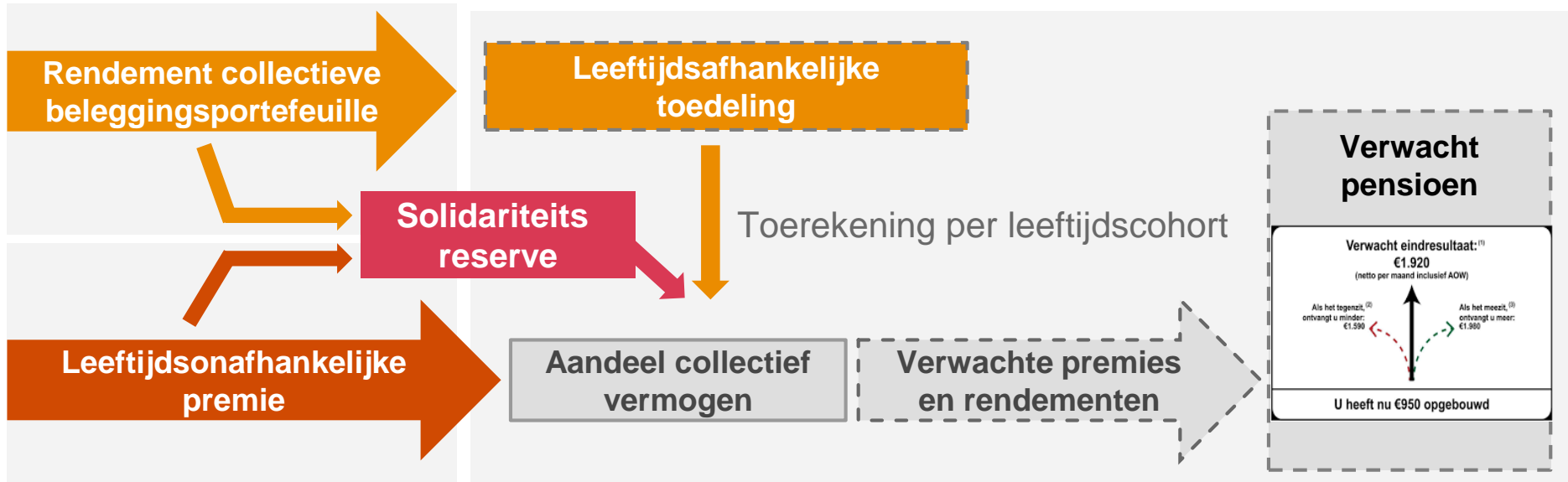
# Poll

Heeft uw onderneming al gekozen of een voorkeur voor een van beide contracten?

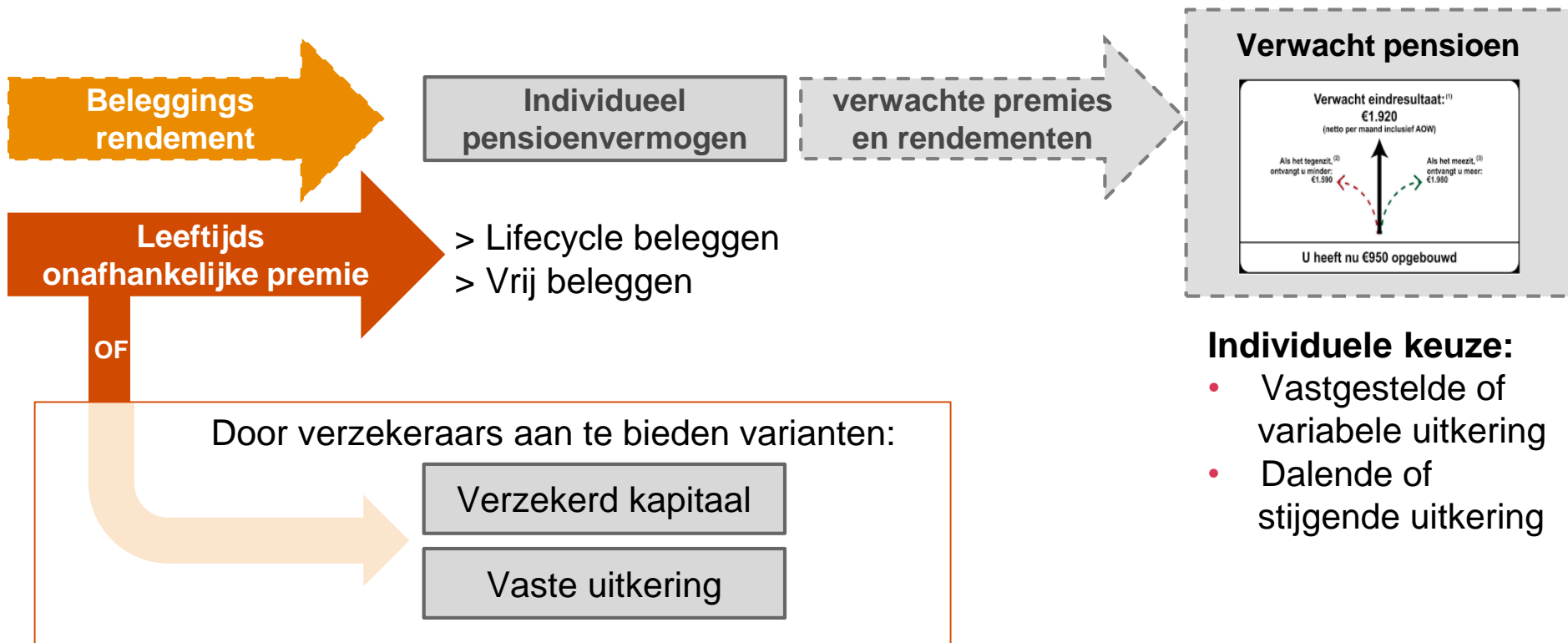
- A) Nieuwe premieovereenkomst (NPC)
- B) Verbeterde premieovereenkomst (Wvp+)
- C) Nog geen voorkeur duidelijk



# Nieuwe premieovereenkomst: solidariteit en 'aandeel' in vermogen



# Verbeterde premieovereenkomst: lifecycle beleggen en keuzes

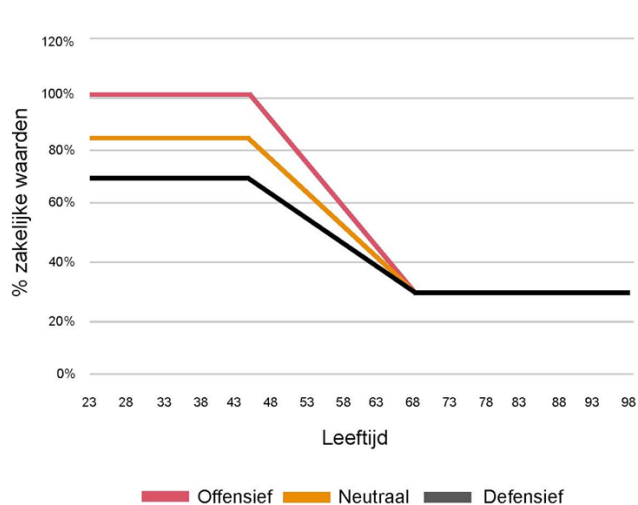


## Individuele keuze:

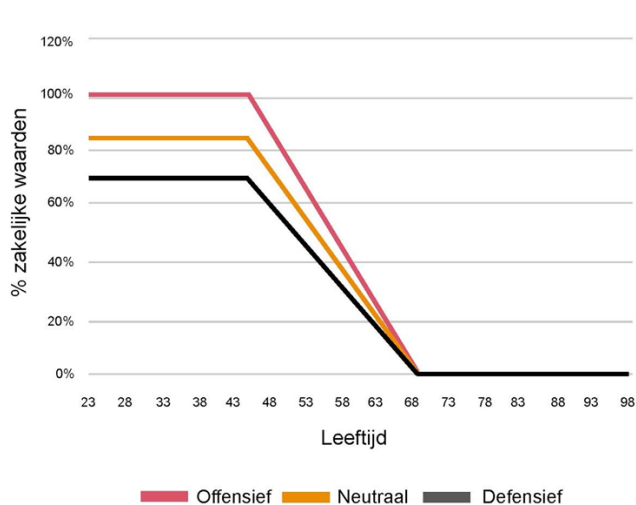
- Vastgestelde of variabele uitkering
- Dalende of stijgende uitkering

# Lifecycle beleggen en collectief beleggen (“opheffen van de leenrestrictie”)

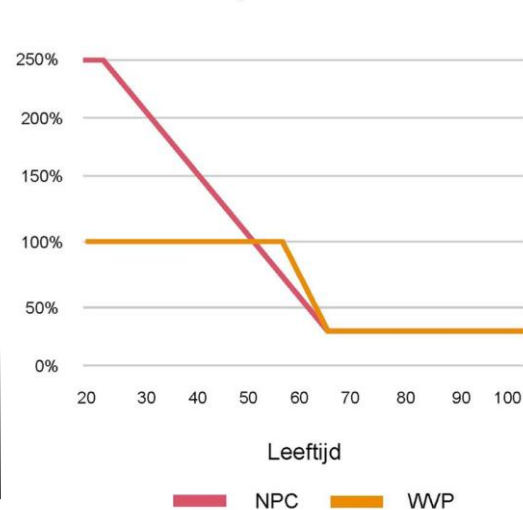
## Lifecycles variabele uitkering



## Lifecycles vaste uitkering



## Zakelijke waarden



# Drie grote uitdagingen bij overgang naar het nieuwe stelsel

## 1. Invaren

- Invaren 'oude' aanspraken is standaardoptie voor pensioenfondsen
- Afwijken van invaren is mogelijk
- Verdelen vermogen pensioenfonds - waarderen pensioenrechten

## 2. Compenseren

- Zwaartepunt pensioenopbouw verschuift naar begin loopbaan
- Potentiële overgangsproblematiek voor bestaande deelnemers
- Issue het grootst voor deelnemers tussen 40-55 jaar



## 3. Overgangsrecht progressieve premies

- Fiscaal maximale premie 30% PG
- 3% extra premieruimte voor financiering compensatie
- Uitzondering mogelijk voor huidige deelnemers DC-regelingen



# Transitie-FTK biedt voorlopig ademruimte

## Transitie-FTK

- Transitie-FTK **niet verplicht**, oude FTK mag ook
- **Richtdekkingsgraad per invaardatum:** fondsspecifiek, minimaal 95%
- **Onvoorwaardelijk korten** bij niet kunnen bereiken richtdekkingsgraad
- **Minimale dekkingsgraad tijdens transitie:** 90%, zonder eisen (M)VEV
- **Indexeren:** al vanaf 105%

## Overbruggingsplan

- **Wie?** verplicht voor fondsen die gebruik maken van Transitie-FTK
- **Inhoud?**
  - groeipad naar naar richtdekkingsgraad
  - hoe voldoen aan (M)VEV bij verlaten Transitie-FTK
- **Wanneer?** Jaarlijks vanaf 2022 (eerste versie 1 april 2022)
- **Definitieve versie:** 1 juli 2024

# Voorwaarden en aandachtspunten bij compensatie

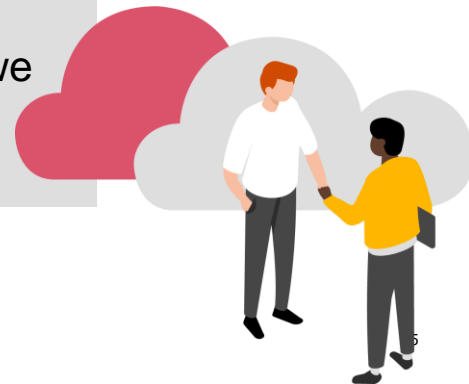
## Voor compensatie binnen de pensioenregeling:

### Aandachtspunten

- Geen wettelijke verplichting
- 3% extra fiscale ruimte bovenop premiegrens van 30%
- Alleen van toepassing op actieve deelnemers
- Rechtvaardiging voor onderscheid naar leeftijd

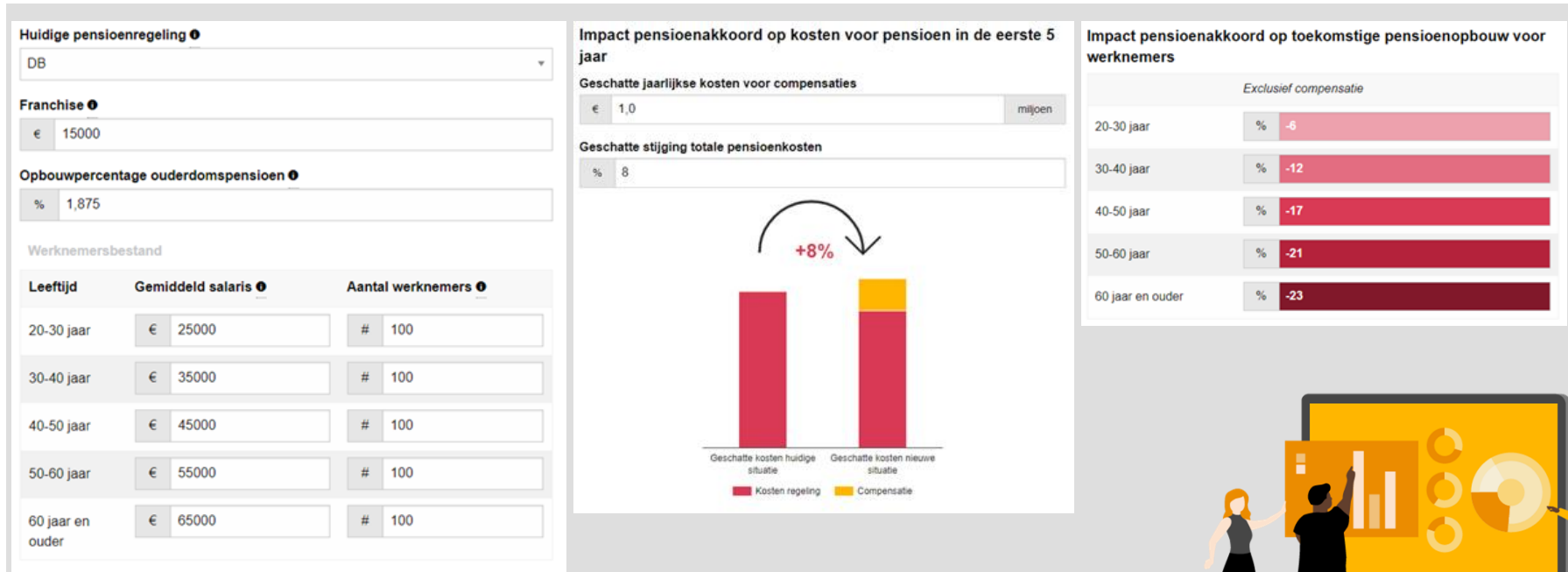
### Voorwaarden

- Financieringsplan
- Gefinancierd op moment van toekenning
- Compensatieregeling beperkt tot 2036
- Compensatie ook voor nieuwe medewerkers



# Compensatie kan een flinke financiële impact hebben

Bereken de impact van de transitie met de Pensioenakkoord calculator:





# Voorbeeld compensatie bij een DB regeling

## Defined benefit regeling (eindloon of middelloonregeling)

Gemiddelde leeftijd deelnemers	Gemiddeld salaris	Impact op pensioenopbouw	Gem kosten per werknemer		
			<u>oud</u>	<u>nieuw</u>	
			<i>Reguliere premie</i>	<i>Reguliere premie</i>	<i>Compensatie</i>
Jong (~35 jaar)	€ 35.000	-/- 12%	€ 6.500 per jaar	€ 6.400 per jaar	€ 1.200 per jaar
Gemiddeld (~45 jaar)	€ 45.000	-/- 16%	€ 10.300 per jaar	€ 9.200 per jaar	€ 2.100 per jaar
Oud (~55 jaar)	€ 55.000	-/- 20%	€ 13.400 per jaar	€ 11.000 per jaar	€ 3.000 per jaar

1. Hoogte leeftijdsonafhankelijke premie en compensatie
2. Overgang progressieve premiestaffel (BP) en compensatie
3. Compensatie in overige arbeidsvoorwaarden
4. Betrekken toekomstige in- en uitstroom werknemers



# Transitieplan en rol van de werkgever

## Onderdelen transitieplan:

- Nieuw pensioencontract
- Invaren rechten
- Effecten per leeftijdscohort
- Adequate compensatie
- Financieringsplan compensatie

## BPF

Beperkte rol werkgever



## OPF

(!) Zeer grote rol werkgevers



## Verzekeraar / PPI

(!) Grote rol werkgever

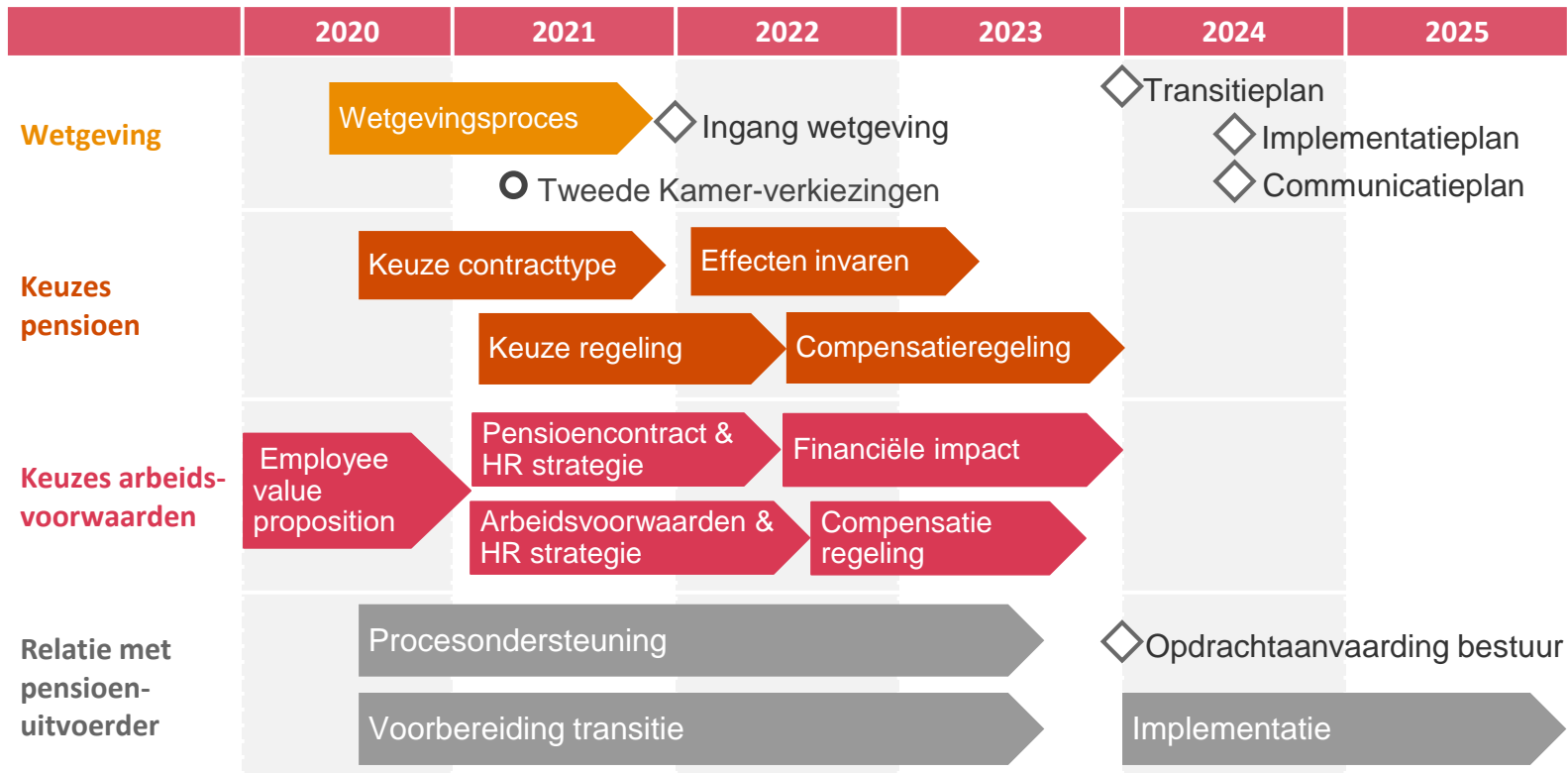


## APF

Rol werkgever hangt af van governance fonds



# Uiterlijke transitiedatum lijkt ver weg, maar er moet veel gebeuren



# Agenda

1. Het Pensioenakkoord en het transitieplan van de werkgever
2. Premiestelling en overgangsrecht premiestaffels
3. Mogelijkheden voor vervroegde uittreding
4. De impact van keuzes op de brede HR-strategie
5. Keuzebegeleiding deelnemers
6. Afsluiting en key takeaways



# Maximale flat-rate premie afhankelijk van verwacht reëel rendement

- Tot 2036 is reëel rendement vastgesteld op 1,5%
- Alleen bij een wijziging van de premiegrens met meer dan 5%-punt, wordt de premiegrens voor 2036 tussentijds aangepast
- Partnerpensioen bovenop deze maximale premie

Bij een rendement tussen:	Bedraagt de premiegrens:
0,00% - 0,25%	48%
0,25% - 0,50%	44%
0,50% - 0,75%	41%
0,75% - 1,00%	38%
1,00% - 1,25%	35%
1,25% - 1,50%	32%
<b>1,50% - 1,75%</b>	<b>30%</b>
1,75% - 2,00%	28%
2,00% - 2,25%	26%
2,25% - 2,50%	24%
2,50% - 2,75%	22%
2,75% - 3,00%	20%



# Er is overgangsrecht voor de progressieve staffel

Werkgevers kunnen een progressieve staffel aanhouden.  
Dit geldt voor pensioenregeling die **vóór 1 januari 2022** zijn ingevoerd, zijnde

1. een premierregeling, of
2. een verzekerde uitkeringsregeling met een met leeftijd oplopende premie

De overgangsmaatregel kan niet worden ingezet bij nettopensioenregelingen.



## Max. progressieve staffel bij het overgangsrecht

Leeftijd	Percentage
15 - 20	19,0%
20 - 25	19,8%
25 - 30	21,0%
30 - 35	22,6%
35 - 40	24,4%
40 - 45	26,4%
45 - 50	28,6%
50 - 55	31,0%
55 - 60	33,8%
60 - 65	37,0%
> 65	40,0%

# Optie 1: Handhaven progressieve premie voor huidig personeel



+



## Voordelen

- + Bestaande medewerkers niet benadeeld
- + Geen communicatie nodig voor bestaande medewerkers
- + Toepassing nieuwe stelsel op nieuwe medewerkers direct mogelijk
- + Geen transitieplan en communicatieplan vereist

## Nadelen

- Twee regelingen naast elkaar
- Ongelijkheid tussen bestaande en nieuwe medewerkers
- Handhaven bestaande regeling beperkt arbeidsmobiliteit?
- Jonge werknemers in dienst nemen wordt duurder
- Uitlegbaarheid (nu en over 30 jaar)

# Optie 2: Overgang naar een flat-rate premie voor alle medewerkers



## Voordelen

- + Eén regeling voor alle werknemers
- + Uniformiteit in communicatie (intern en nationaal)
- + Minder verschillen tussen jong en oud
- + Hogere premie voor jongere medewerkers
- + Pensioen als onderdeel van integraal arbeidsvoorwaardenpakket

## Nadelen

- Lager pensioenvooruitzicht bestaande werknemers
- Hogere werkgeverslasten door compensatie in 10 jaar
- Uitleg werkgever over effecten van de transitie vereist
- Jonge werknemers in dienst nemen wordt duurder



Denkt u gebruik te maken van het overgangsrecht zodat de progressieve premie behouden kan worden?

- A) Ja
- B) Nee, wij willen over naar de leeftijdsonafhankelijke premie
- C) Nee, onze regeling is daar niet geschikt voor  
(o.a. bij uitkeringsregeling bij pensioenfonds)
- D) Wij wachten af wat onze pensioenuitvoerder aanraadt

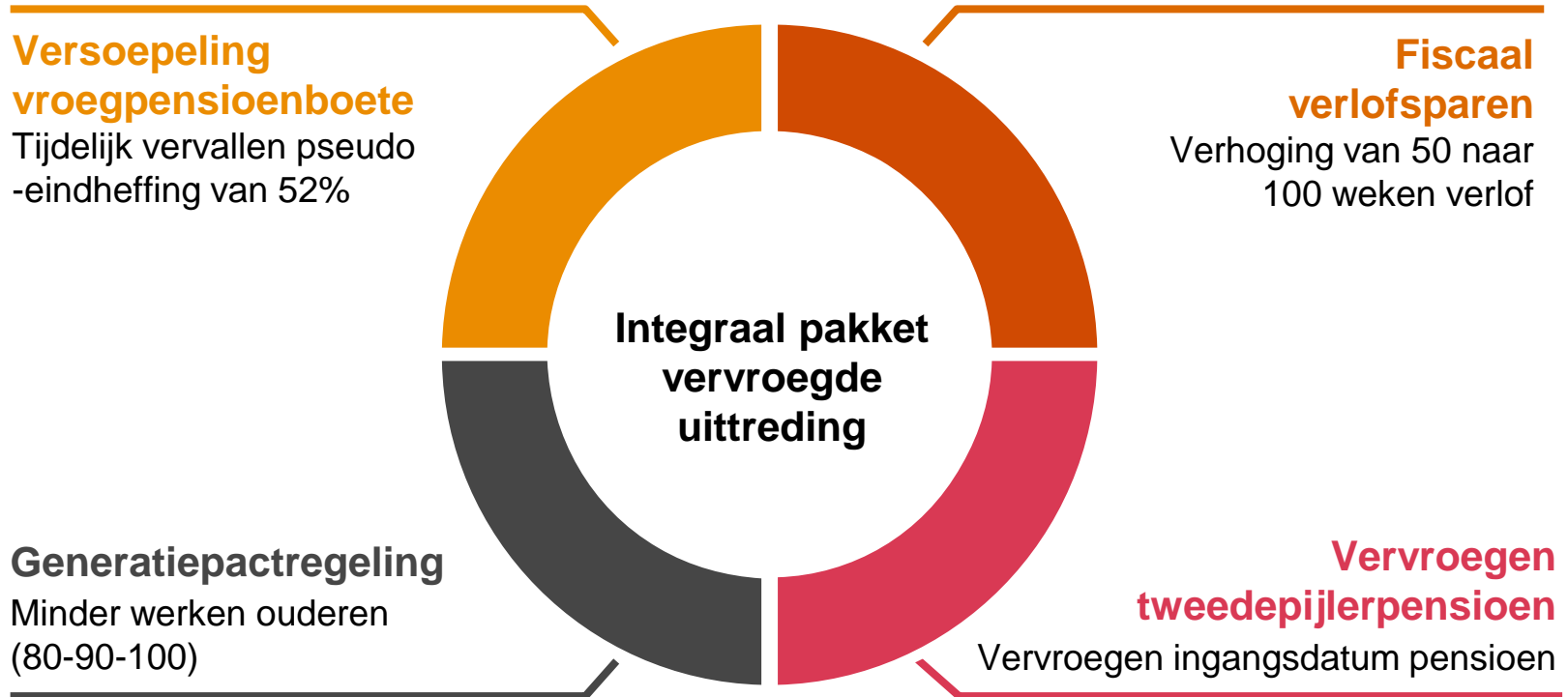


# Agenda

1. Het Pensioenakkoord en het transitieplan van de werkgever
2. Premiestelling en overgangsrecht premiestaffels
3. Mogelijkheden voor vervroegde uittreding
4. De impact van keuzes op de brede HR-strategie
5. Keuzebegeleiding deelnemers
6. Afsluiting en key takeaways



# Combineren van maatregelen voor vervroegde uittreding is mogelijk



# Versoepeling vroegpensioenboete vanaf 1 januari 2021

## Pseudo-eindheffing van 52%

- Versoepeling van 1 januari 2021 - 31 december 2025 (+ uitloop tot 31 december 2028)

## Voorwaarden versoepeling

- Max. 3 jaar vóór pensioendatum
- Uitkering max. 3 jaar
- Tot drempelbedrag € 21.200
- Uitkering boven drempelbedrag wél belast



# Fiscaal verlofsparen vanaf 1 januari 2021

Fiscaal gefaciliteerd vakantie- en compensatieverlof stijgt van 50 naar 100 weken

Kansen:

1

Vervroegd uittreden mogelijk maken

2

Flexibeler arbeidsvoorwaarden pakket

3

Ruimte voor om en bijscholing

## Optie 1: Verlofdagen op eigen balans houden

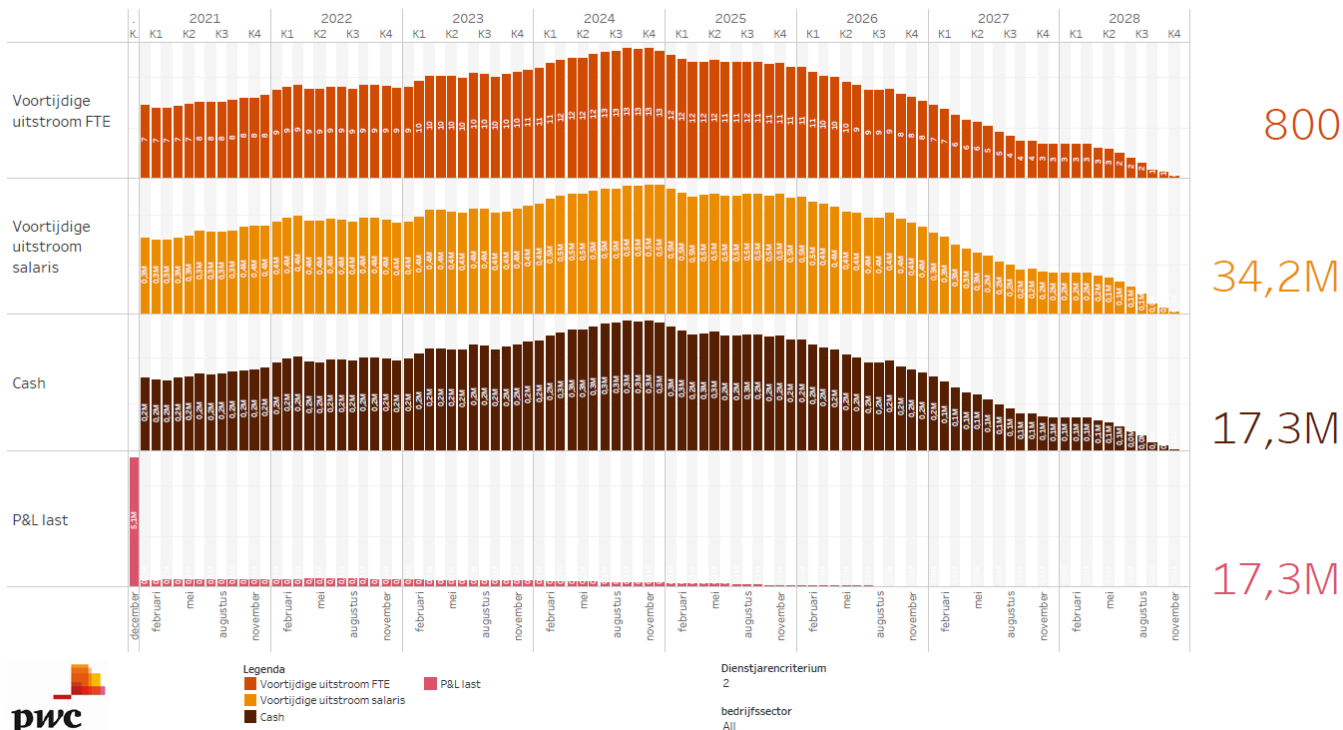
- Technische voorziening op de balans
- Werknemersrisico voor insolventie werkgever
- Uitbetalen verlofdagen bij uitdiensttreding, discussie belastbaarheid

## Optie 2: Verlofdagen extern onderbrengen

- Directe cash-out naar externe uitvoerder
- Hoge uitvoeringskosten
- Complicaties backservice
- Bijstorten voor indexatie
- Waarde vrij opneembaar, lastig om te beleggen

# Nieuwe regels vervroegde uittreding inzetten voor personeelsplanning

## Kostenprojectie



# Poll

Zou u als werkgever meer mogelijkheden tot  
vervroegde uittreding willen aanbieden?

- A) Ja
- B) Nee



# Agenda

1. Het Pensioenakkoord en het transitieplan van de werkgever
2. Premiestelling en overgangsrecht premiestaffels
3. Mogelijkheden voor vervroegde uittreding
4. De impact van keuzes op de brede HR-strategie
5. Keuzebegeleiding deelnemers
6. Afsluiting en key takeaways





# Hoe nu verder? Eerste stap

## Belang 'Plan van Aanpak' richting nieuw pensioenstelsel (projectstructuur, tijdslijnen, betrokken partijen, acties)

### Plan kan bevatten:

1. Impact pensioenakkoord op kosten en pensioenopbouw
2. Rol pensioen in HR-strategie en *employee value proposition*
3. Verhouding keuzes pensioenakkoord tot HR-strategie en *employee value proposition*
4. Afstemming met werknemersvertegenwoordigers en pensioenuitvoerders



# Keuzes bij transitie hebben impact op brede HR-strategie

Vroegpensioen



## Vroegpensioen op uitstroombeleid

- SPP
- Flexibele arbeidsvoorwaarden
- Besparingen kosten

1 januari 2021

Nieuwe pensioenregeling



## Financiële en operationele gevolgen wijziging

- Impact HR organisatie
- Financiële gevolgen regeling/compensatie
- Compensatie arbeidsvoorwaarden
- Uitlegbaarheid

1 januari 2024

HR strategie



## Pensioenregeling en compensatie op HR doelstellingen

- Regeling/compensatie in lijn met HR visie
- Optimaliseren toegevoegde waarde bestaande en nieuwe werknemers

1 januari 2024

# Agenda

1. Het Pensioenakkoord en het transitieplan van de werkgever
2. Premiestelling en overgangsrecht premiestaffels
3. Mogelijkheden voor vervroegde uittreding
4. De impact van keuzes op de brede HR-strategie
5. **Keuzebegeleiding deelnemers**
6. Afsluiting en key takeaways



# Alleen met 3-pijleraanpak wordt begeleiding van deelnemers geborgd

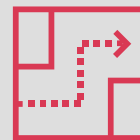
Het verschuiven van risico's naar de deelnemer zorgt ervoor dat de uitvoerder een toenemende verantwoordelijkheid heeft voor de financiële educatie van de deelnemer:



**Kennis van de  
deelnemer &  
digitale tooling**



**Passendheid  
pensioenregeling**



**Integreren deelnemers-  
journey  
in de uitvoering**

# Meer eisen voor pensioenuitvoerders bij keuzebegeleiding rondom pensioen

## Keuzebegeleiding bij keuzemogelijkheden zoals hoog-laag, een bedrag ineens en een vervroegde pensioendatum

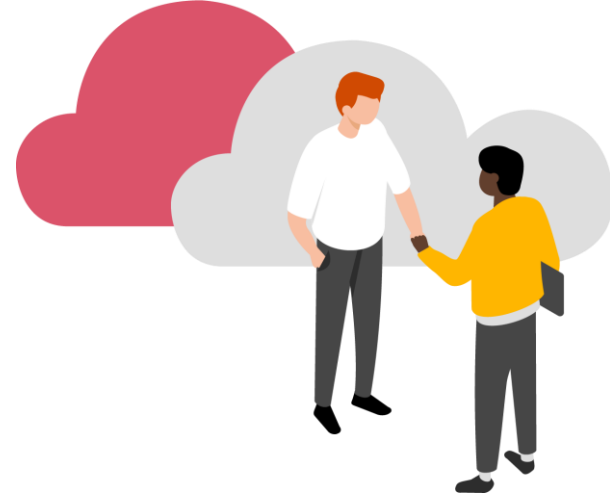
- De keuze van de deelnemer moet passen bij zijn/haar voorkeuren en financiële doelstellingen
- De pensioenuitvoerder moet een digitale omgeving inrichten waarin de effecten van keuzes worden weergegeven.



# Beleggingsrisico moet beter afgestemd worden op risicohouding deelnemer

## Pensioenuitvoerder moet beleggingsbeleid afstemmen op risicohouding van groepen deelnemers

- Onderzoek naar risicopreferentie
- Bij zowel deelnemers, slapers en gepensioneerden
- Minimaal 1x per vijf jaar
- Risicohouding vaststellen per leeftijdscohort



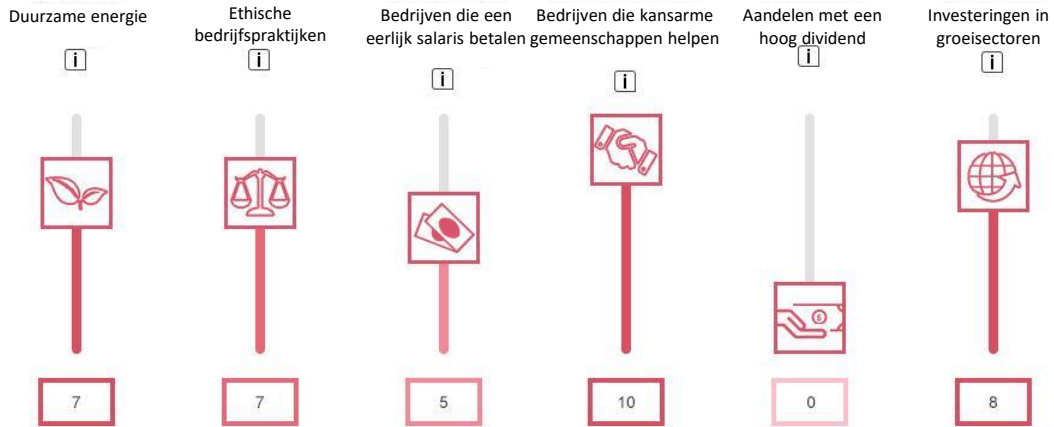
Bedankt voor het delen van uw feedback!



Deel 1: Vraag 1 van 9

Effect en type investering **i**

## Hoe belangrijk vindt u het dat uw pensioengeld in de volgende zaken wordt geïnvesteerd?



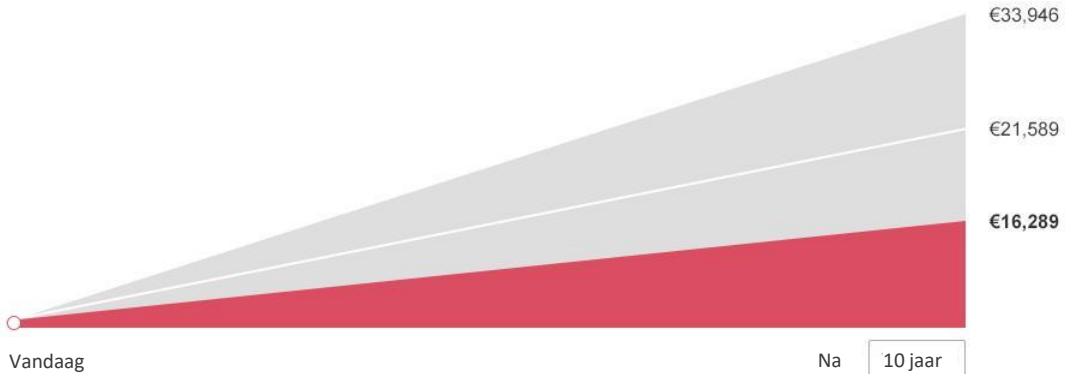
## Uit wat voor type investeringen zou het grootste deel van uw portefeuille uit moeten maken?

Aandelen met een hoger risico hebben de neiging om hogere rendementen op te leveren. Aandelen met een lager risico zijn veiliger, maar leveren een conservatiever rendement op.



Startbedrag   
Extra bijdrage

- Laag risico
- Gemiddeld risico
- Hoog risico



Deel 4



Wie is volgens u verantwoordelijk voor de begeleiding van deelnemers bij keuzes rondom hun pensioen?

- A) De werknemer zelf
- B) De pensioenuitvoerder
- C) De werkgever

# Agenda

1. Het Pensioenakkoord en het transitieplan van de werkgever
2. Premiestelling en overgangsrecht premiestaffels
3. Mogelijkheden voor vervroegde uittreding
4. De impact van keuzes op de brede HR-strategie
5. Keuzebegeleiding deelnemers
6. Afsluiting en key takeaways



# Key takeaways

- Begin op tijd! Op 1 januari 2024 moet het transitieplan al klaar zijn (concept transitieplan al maanden daarvoor)
- Zorg dat duidelijk is wat de pensioenuitvoerder en werkgever van elkaar verwachten
- Grijp de kans aan om het gehele arbeidsvoorwaardenpakket opnieuw tegen het licht te houden



# Vragen?



# Afsluiting

- **Vragen?** Neem contact op met uw PwC adviseur of laat het weten via de evaluatie
- Kijk deze webcast [terug](#)
- **Blijf op de hoogte:** registreer voor onze PwC Tax Nieuwsbrief op [pwc.nl](http://pwc.nl)
- Overige 'State of Tax' webcasts op [pwc.nl/evenementen](http://pwc.nl/evenementen)
- Wilt u de evaluatie invullen?

# Evaluatie

- Hoe waardeert u deze webcast op een schaal van 1 tot 10?
- De inhoud was relevant. (Geheel mee eens/Eens/Neutraal/Oneens/Geheel oneens)
- Heeft u nog suggesties voor ons?
- Heeft u behoefte aan een Engelstalige sessie?
- Heeft u nog specifieke vragen waarvoor u wilt dat wij contact met u opnemen?



# Dank u

[pwc.com](https://pwc.com)



© 2020 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.