



risico- en
verzekeringsadviseurs



Event Wet toekomst pensioenen

Zeist, 11 oktober 2023

Programma

- Wereld Natuur Fonds *Christine Wortmann*
- Wtp | de hoofdlijnen *Johan de Leth*
- Wtp | de verdieping *Marianne Zweers*
- Wtp | kom in actie! *Elias van Belzen*
- Borrel en tijd voor quickscan





risico- en
verzekeringsadviseurs



Wet toekomst pensioenen – hoofdlijnen

Johan de Leth

Wet toekomst pensioenen

- Waarom deze nieuwe wet?
- Tijdslijn
- Belangrijkste gevolgen
- De keuzes die bedrijven moeten maken
- Dilemma's
- Mogelijkheden
- Transitieplan
- Hoe nu verder?

Hoe is deze wet tot stand gekomen?

- 2008 Kredietcrisis
Dalende aandelen koersen en dalende rente (dalende dekkingsgraad)
- Veel fondsen met een dekkingsgraad onder 100%
- Herstelplan bedrijfstakpensioenfondsen
Verhogen premie, geen indexaties, afstempelen uitkeringen (korten)
- 2010 Commissie Goudswaard constateert grote problemen met stelsel
Vergrijzing, kwetsbaarheid voor schokken, stijgende kosten
- 2019 Pensioenakkoord
- 2020 Consultatie Wet toekomst pensioenen (meer dan 800 reacties)
- 2022 Akkoord Tweede Kamer
- 30 mei 2023 Akkoord Eerste Kamer
- **1 juli 2023 Ingangsdatum Wet toekomst pensioenen**

Waarom deze nieuwe wet?

Duurzaamheid en toekomstbestendigheid

- Door de lage rentestand, kwetsbaarheid voor schokken en een vergrijzende bevolking is het huidige stelsel niet langer houdbaar

Sluit beter aan bij de huidige arbeidsmarkt

- Afschaffing van de doorsnee- en leeftijdsafhankelijk premie / degressie pensioen opbouw
- Lagere premie voor oudere werknemers

Maakt pensioen transparanter en persoonlijker

- Iedereen ontvangt een 'eigen' potje (invaren huidige rechten bpf)
- Iedereen gaat pensioen opbouwen via een premieregeling

Meer kans op een koopkrachtiger pensioen

- Geen risico vrij rendement meer (ftk)
- Beweegt meer mee op de economische omstandigheden
- Biedt eerder perspectief op indexatie of korting

Dus vooral gericht op pensioenfondsen maar ook verzekerde regelingen worden geraakt!

Belangrijkste gevolgen

Wtp in het kort



Alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten.



De premieovereenkomst wordt gebaseerd op een vast premie percentage.



Het partnerpensioen wordt max. 50% v.h. salaris, diensttijd onafhankelijk en op risicobasis verzekerd.

25

Het wezenpensioen keert uit tot leeftijd 25 jaar.



Invaren pensioenrechten.



De wijziging van de pensioenregeling moet afgestemd worden tussen werkgever en werknemer(svertegenwoordiging).



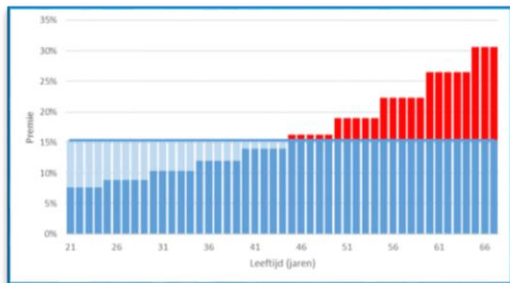
De AOW leeftijd stijgt minder snel.



Mogelijkheid om maximaal 10% van het pensioen ineens op te nemen op pensioendatum.

De keuzes die bedrijven moeten maken

- Voor *alle* werknemers overstappen naar één regeling met vlakke premie?



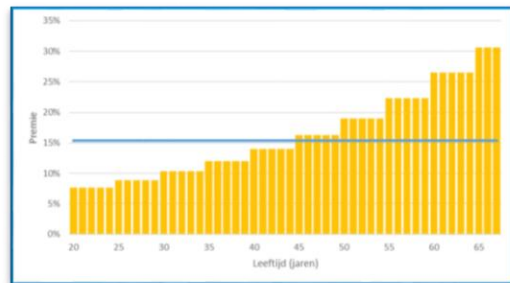
Voordeel:

Eén vorm van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'

Nadeel:

Kostenstijging t.o.v. huidige regeling en compensatieregeling

- Of gebruik maken van het overgangsrecht voor huidige werknemers en aparte regeling voor nieuwe werknemers?



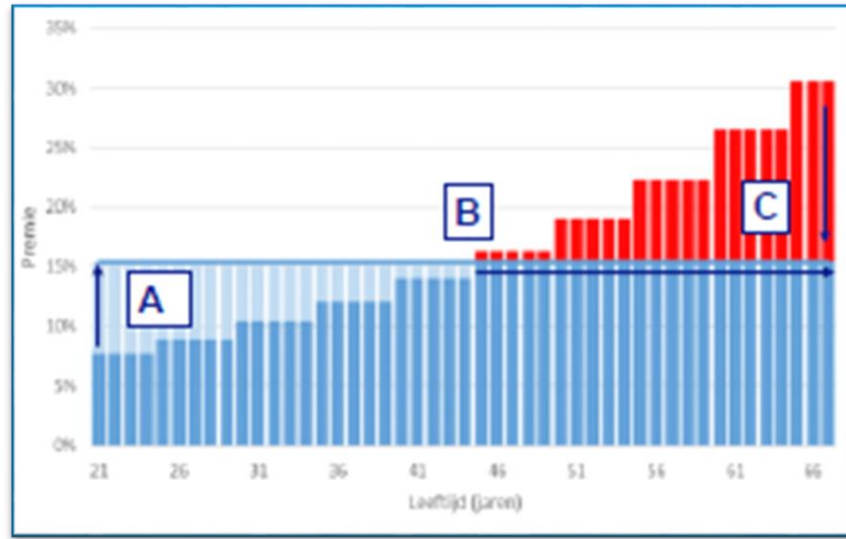
Voordeel:

Geen kostenstijging voor bestaande werknemer, geen compensatieregeling.

Nadeel:

Twee verschillende arbeidsvoorwaarden 'pensioen' met mogelijke discussies.

Dilemma's



- Werknemer A: pensioentoezegging o.b.v. een vlakke premie verwelkomen.
- Werknemer B: aanzienlijke achteruitgang omdat toekomstige stijging mist.
- Werknemer C: in het verleden het meeste pensioen al opgebouwd dus ervaart minder pijn.

Het premiepercentage

30%

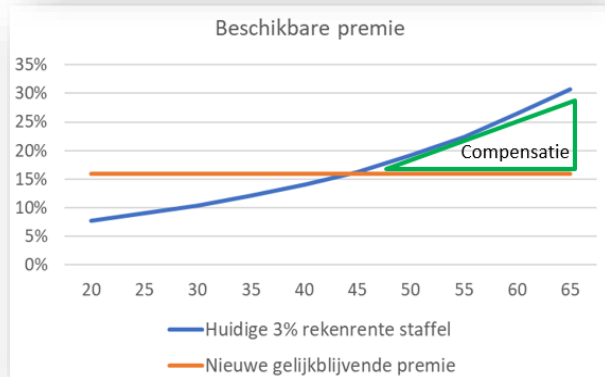
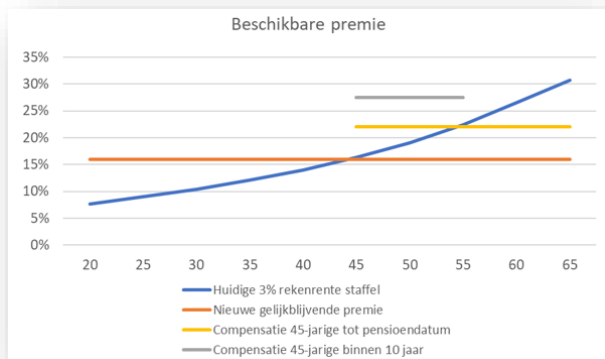
Maximum percentage
+3% tot 2037

38r staffel Wet Loonbelasting	
Leeftijd	Percentage
20-25 jaar	19,8%
25-30 jaar	21,0%
30-35 jaar	22,6%
35-40 jaar	24,4%
40-45 jaar	26,4%
45-50 jaar	28,6%
50-55 jaar	31,0%
55-60 jaar	33,8%
60-65 jaar	37,0%
65-68 jaar	40,0%

Let op: bestaande premieovereenkomsten op basis van leeftijdsafhankelijke premie moeten getoetst worden aan de maximale staffel conform artikel 38r Wet op de Loonbelasting.

Mogelijkheden

Compensaties



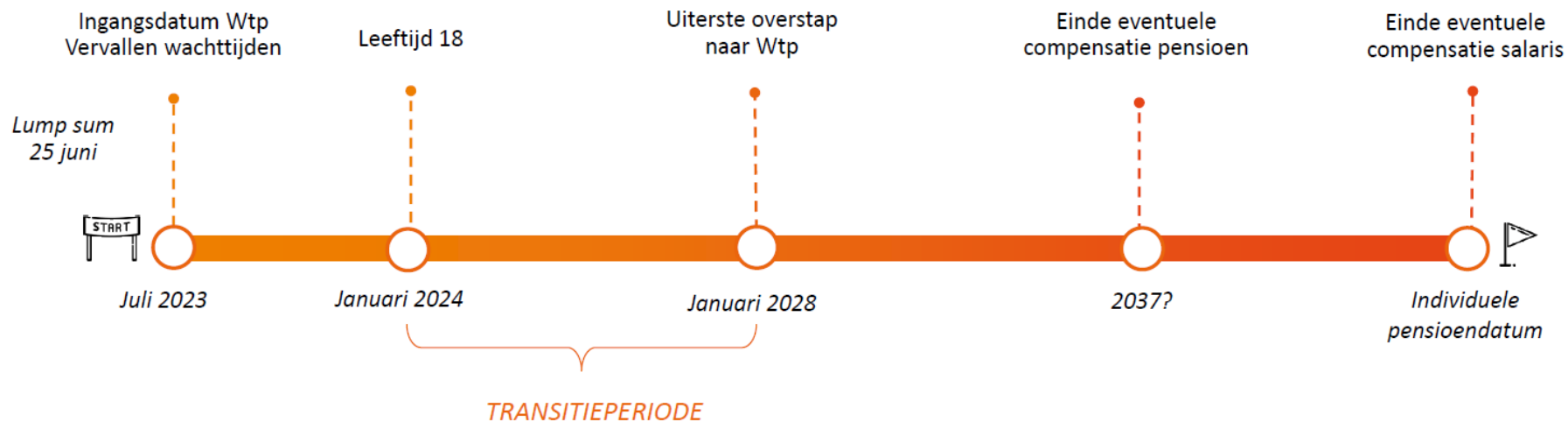
Compensatie in pensioen

- 45-jarige deelnemer 6% extra pensioenpremie
- 12% bij affinanciering voor 2037
- Ook voor nieuwe werknemers in 2037

Compensatie in salaris

- Tot pensioendatum
- Compensatie alleen voor bestaande deelnemers
- In salarissfeer is er geen premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
- Bijspaarpremie als percentage van de pensioengrondslag mogelijk

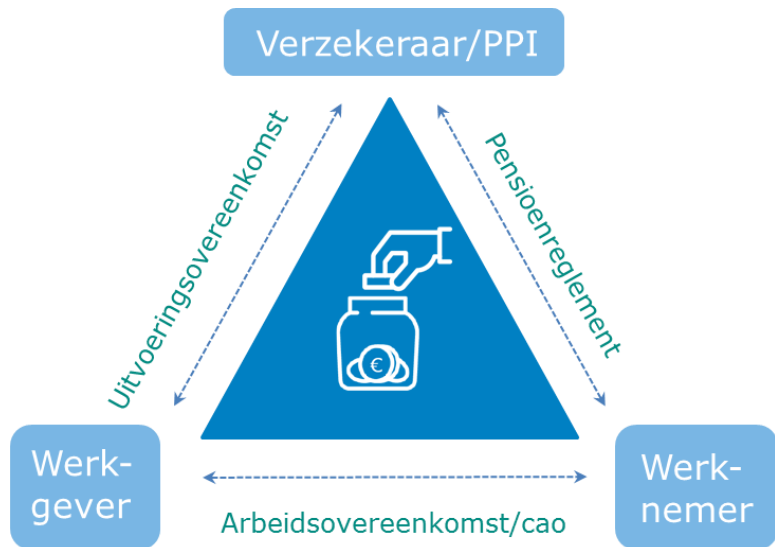
Tijdslijn



Mogelijkheden

Verzekerde markt

- Wanneer aanpassen?
- Hoogte premiepercentage
- Pensioen en duurzame inzetbaarheid (deeltijdpensioen)
- Ontwikkeling personeelssamenstelling
- Bijdrage van de werknemers
- Compensatieduur werknemers
- Partnerpensioen
- Twee pensioenregelingen binnen het arbeidsvoorwaardenpakket

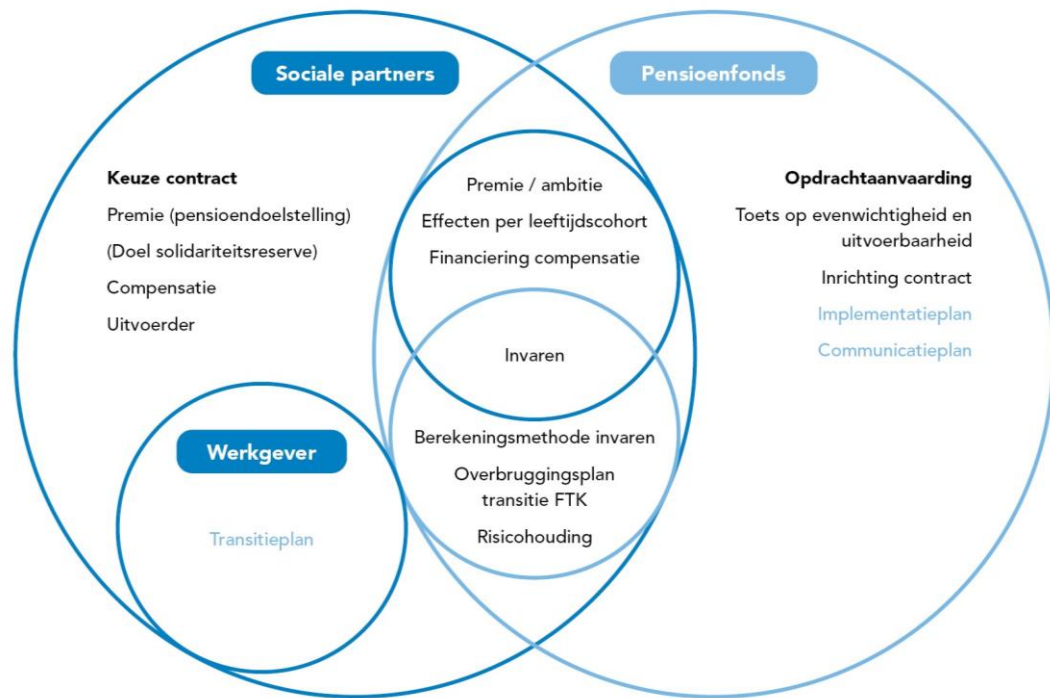


Mogelijkheden

Bedrijfstakpensioenfondsen

- Type pensioencontract
- Hoogte premiepercentage
- Verdeling werkgever-werknemer
- Invaren
- Compensatie/overgangsregels
- Aanpassing beleggingsbeleid
- Solidariteitsreserve
- Leeftijdbepaling
- Communicatie en educatie

Verantwoordelijkheidsverdeling



Transitieplan

Samenvatting wetsartikel

Schriftelijke vastlegging van

- Keuzes, overwegingen en berekeningen
- Opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten
- Verantwoording evenwichtige transitie
- Karakter nieuwe pensioenovereenkomst
- Effecten van de wijzigingen
- Compensatie incl. financieringsplan
- Invulling solidariteitsreserve
- Transitievergoeding

Let op!

Bij een aanpassing naar een Wtp-regeling moet er een transitieplan zijn.
De uiterste datum wordt bepaald door een algemene maatregel van bestuur.

De transitiecommissie bemiddelt of geeft bindend advies als werkgever en werknemers er samen niet uit komen.

Pensioenfonds

- Verzoek voor **bemiddeling** tot 1 januari 2024
- Verzoek voor **bindend advies** tot 1 juli 2024

Verzekeraar of PPI

- Verzoek voor **bemiddeling** tot 1 januari 2025
- Verzoek voor **bindend advies** tot 1 januari 2026

Hoe nu verder?

1. Begin echt op tijd!
 - Transitieplan bij wijziging
 - U bent niet de enige
2. Ga in gesprek
 - Directie en OR
 - Informeren en instemming medewerkers
3. Bekijk verschillende scenario's
 - Bestaande én nieuwe medewerkers Wtp-proof regeling
 - Alleen nieuwe medewerkers Wtp-proof regeling
 - Budgetniveau of ambitieniveau



risico- en
verzekeringsadviseurs



Wet toekomst pensioenen – wat komt u tegen?

Marianne Zweers

Nieuwe pensioenstelsel een feit

Keuzes bij een nieuw pensioenperspectief, wat komt u tegen?

Marianne Zweers

Juridische Zaken Pensioen a.s.r.

11 oktober 2023

Wet toekomst pensioenen

Wat komt er op u af als werkgever

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen

- Pensioen gaat meebewegen met de economie
- Raakt alle actieve pensioenregelingen, transitie komende jaren centraal
- Keuzes binnen arbeidsvoorwaarden overleg, wijziging arbeidsvoorwaarde pensioen
- Keuzes zijn bedrijfsafhankelijk
- Welke overwegingen en welke consequenties
- **Per 1-1-2024 toetredingsleeftijd van 21 naar 18 jaar, sowieso!**
(Staffelbesluit 13 sept. 2023, extra mogelijkheden/ruimte)
- Wachttijden nu al niet meer

Meebewegen met economie

Niet alleen kapitaal en uitkering maar óók de beschikbare premie

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen

- Aanpassingsmechanisme fiscale premiegrens in de wet
- Max. beschikbare premie (OP/NP op pensioendatum)
- Betreft zowel leeftijdsonafhankelijke premie als de (eerbiedigende werking) staffel art. 38r LB
- Premiegrens in beginsel tot 1-1-2037 vastgezet:
 - *Max 30% vlak, 33% incl. compensatie en de opgenomen staffel in 38r. LB*
- Uitzondering als rendementsverwachting DNB scenarioset verschil van **meer dan** 5%-punt in de premiegrens betekent
- 1 keer in vijf jaar, peildatum 1 oktober, 3 jaar voordien bekendgemaakt

Meebewegen met economie (art 18a lid 6 Wet LB1964 vlg. DNB scenarioset)

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen

rendement meer dan	maar niet meer dan	Max. beschikbare premie
–	0,25%	48%
0,25%	0,5%	44%
0,5%	0,75%	41%
0,75%	1%	38%
1%	1,25%	35%
1,25%	1,5%	32%
1,5%	1,75%	30%
1,75%	2%	28%
2%	2,25%	26%
2,25%	2,5%	24%
2,5%	2,75%	22%
2,75%	3%	20%
3%	3,25%	19%
3,25%	3,5%	17%
3,5%	3,75%	16%
3,75%	4%	15%
4%	–	13%

Wijziging van de pensioenregeling aan Wtp

Enkele opmerkingen vooraf

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen

Regels wijzigingstraject arbeidsvoorwaarde pensioen 'gewoon' van toepassing

- Instemmingstrajecten
- OR / Pensioencommissie / Werknemers
- Goed werkgeverschap, evenwichtig, informatie
- Gelijke behandelingsvraagstukken, verschil bij loon en pensioen
- Niet ieder onderscheid is verboden
- Transitieplan werkt ondersteunend, ook als het niet verplicht is (eerbiedigende werking)
- “Bruto/netto profijt”-berekeningen voor deelnemerseffecten

Let op: bij keuze “eerbiedigende werking” wordt de pensioenregeling ook aangepast!

(max. 38r LB staffel, aanpassing NP en regeling sluiten voor nieuwe deelnemers)

Wijziging van de pensioenregeling

Enkele opmerkingen vooraf

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen

- “*Invaren*” speelt alleen bij pensioenfondsen
- Verzekeraars houden de opgebouwde aanspraken in stand
- Nabestaandenpensioen wijzigen vanuit huidig DB of DC
- Compensatievraagstuk / financieringsvraagstuk
- Leeftijdscohort / geboortejarencohort

Overgang naar nieuw pensioenstelsel in 2023-2028

(perspectief verzekerde regeling/PPI)

Algehele overgang vlakke premie

- 1 regeling voor iedereen
max. premie 30% (33% bij compensatie)
- Compensatievraagstuk
- Binnen of buiten pensioenregeling
- Compensatie binnen pensioen:
 - nieuwe deelnemers ook compensatie
 - compensatie tot uiterlijk 2037
- Transitieplan
(incl. transitieberekeningen en compensatieafspraken)

**Keuze
arbeidsvoorwaarden
overleg**

**+ Wijzigingstraject
nabestaandenpensioen**
PP max. 50% salaris
Wzp max. 20%

Eerbiedigende werking bestaand

- 2 regelingen:
 - Regeling bestaande werknemers
(max staffel 38r Wet LB)
 - Regeling nieuwe werknemers
(vlakke premie 18a Wet LB)

Alleen voor:

- vóór 1-7-2023 bestaand DC
- vóór 1-7-2023 verzekerd DB
(vóór 2028 naar DC nieuw)

Inzicht, toekomstverwachtingen en keuzes



Wet toekomst pensioen

Pensioen in bedrijfsperspectief,

De huidige pensioenregeling, de loonruimte en het pensioenbudget

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen



- Eindloon, middelloon, premieregeling oude stelsel
- BPF, OPF of bij verzekeraar/PPI
- Welke pensioenelementen
- Wel/geen indexatie van pensioen
- Wel/niet meerdere regelingen
- Wel/geen eigen bijdrage
- Wel/niet periodieke herijking arbeidsvoorwaarden

Wet toekomst pensioen

Pensioen in bedrijfsperspectief, (HR) visie en toekomstverwachtingen

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen



- Leeftijd personeelsbestand
- Personeelsverloop / jong / oud
- Aantrekken specifiek personeel
- Pensioen is een onderscheidende arbeidsvoorwaarde?
- Personeel gewend aan keuzes binnen arbeidsvoorwaarden / vrijwillige regelingen / vrijwillig bijsparen?
- Groeiend bedrijf? Status quo? Krimpend?
- Fusies aanstaande?
- Harmonisatie arbeidsvoorwaardenregelingen?

Wet toekomst pensioenen

Pensioen in bedrijfsperspectief, welke keuzes passen hierbij

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen



- Komend vanuit welke regeling
- Wat is het moment om over te stappen/ contractstermijn
- Financiering compensatie vraagstuk
- Herverdeling pensioenbudget
- Hoogte nieuwe nabestaandenpensioen
- Transitieplan en bruto/netto profijtberekeningen bij vergelijking tussen oude en nieuwe regeling
- Concrete gevolgen arbeidsvoorwaardenproces binnen bedrijf, acties en tijdslijnen

Overgang naar nieuw pensioenstelsel in 2023-2028

(perspectief verzekerde regeling/PPI)

Algehele overgang vlakke premie

Voordelen o.a.

- Uniforme regeling voor alle werknemers
- Uniforme communicatie
- HR / administratie

Aandachtspunten oa.:

- Ook voor bestaande werknemers andere opbouw / nieuwe regeling
- Financiering transitie
- Mogelijk meer wijzigingsperikelen
- Transitieplan verplichting

afwegingen

+ wijzigingstraject nabestaandenpensioen

PP max. 50% salaris
Wzp max. 20%

Afhankelijkheid:
bestandsopbouw
bestandsverloop
pensioenbudget
HR-beleid

Eerbiedigende werking

Voordelen o.a.

- Voor bestaande werknemers leeftijdsafhankelijke premie/ staffel max 38r LB
- Geen compensatieregeling

Aandachtspunten o.a:

- Onderscheid bestaande en nieuwe werknemers
- Gelijke behandelingsaspecten en keuzediscussies bij vergelijking regelingen
- HR / administratie / communicatie





risico- en
verzekeringsadviseurs



Wet toekomst pensioenen – u bent aan zet!

Elias van Belzen

Nu bent u aan zet!

- Informeer directie, OR en medewerkers
- Bij een pensioenfonds aangesloten:
 - Volg de ontwikkelingen bij uw pensioenfonds en houd het transitieplan in de gaten
 - Wees voorbereid op vragen van werknemers
- Bij een verzekeraar/ppi:
 - Zoor voor inzicht in de gevolgen voor werkgever en werknemers
 - Maak tijdig keuzes en leg deze samen met uw adviseur vast in een transitieplan
- Communiceer tijdig en duidelijk

Wij helpen u graag!

De eerste stap:
Vul samen met onze pensioenadviseur de **quickscan** in



Quickscan Wet toekomst pensioenen

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) ingegaan. Per 1 januari 2023 moeten alle pensioenregelingen hierop aansluiten. Dit betekent dat alle bedrijven moeten besliden hoe zij hun huidige pensioenregeling aanpassen op de nieuwe wet.

Deze quickscan helpt u om inzicht te krijgen in:

- Uw huidige pensioenregeling
- Of uw huidige pensioenregeling moet worden aangepast
- Wat u moet doen om uw regeling Wtp-proof te maken

VERZEKERING • BEDRIJFSRISICO • HYPOTHEEK • PENSIOEN

Pensioen van de aarde



Vragen?



gelukkig geregeld!

