



Wat betekent het Pensioenakkoord voor bestaande premieovereenkomsten?

Workshops september en oktober 2019
mr. Cornелиen Donner-Broersma / mr. Jan-Olivier Kuijkhoven

Essentie Pensioenakkoord voor deze workshop

- Voor alle pensioenregelingen in Nederland wordt (vanaf 2022?) een leeftijdsonafhankelijke gelijkblijvende premie (in een percentage van de pensioengrondslag) voorgeschreven
- Het fiscaal maximale percentage dat in de wandelgangen wordt genoemd bedraagt 27%. Het percentage wordt opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964. Niet de output maar de input wordt voortaan fiscaal gefaciliteerd
- De pensioensystemen die bij een dergelijke gelijkblijvende premie passen zijn:

Soort regeling	Potentiële uitvoerder
'degressief middelloon'	Levensverzekeraars
'flat rate IDC'	Alle uitvoerders
'nieuwe pensioencontract'	Alle pensioenfondsen
'CDC'?	Alle pensioenfondsen?

Pensioenakkoord

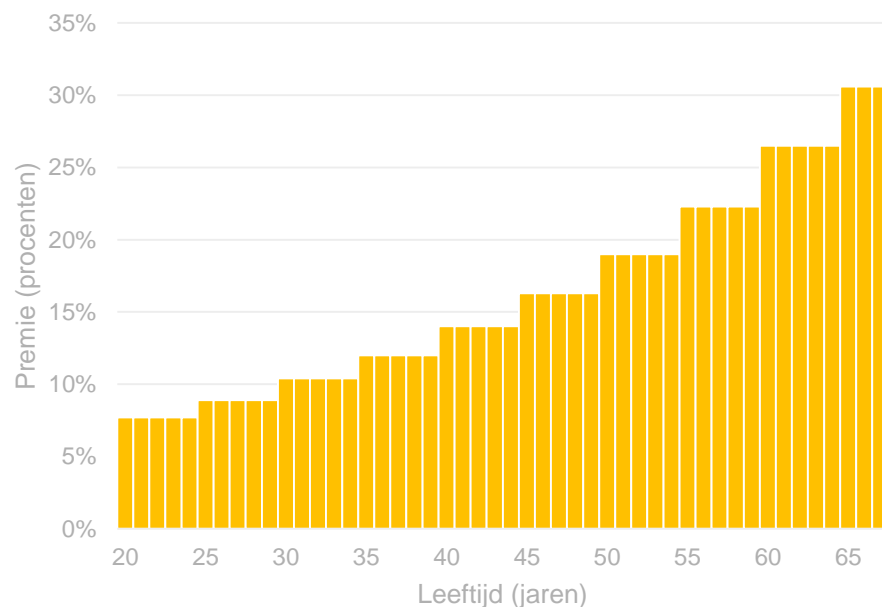
- Voor werkgevers met een gestaffelde DC regeling is een flat rate DC regeling (dus) niet de enige mogelijkheid, maar ligt wel het meest voor de hand
- Voor werkgevers met een flat rate DC regeling of een flat rate pensioentoeelage heeft het Pensioenakkoord nauwelijks impact
- Het nieuwe fiscale maximum wordt volgens de plannen van de overheid gebaseerd op de marktrente
 - er kunnen van tijd tot tijd wijzigingen optreden in het fiscaal maximale percentage.
 - van groot belang duidelijk te maken wat precies in de nieuwe regeling wordt afgesproken:
 - een vast percentage (mits fiscaal gefaciliteerd); of
 - een percentage van de op enig moment fiscaal toegestane flat rate



De huidige fiscale grenzen

leeftijdscohortgestaffeld, waarom ook al weer?

3% staffel, uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag

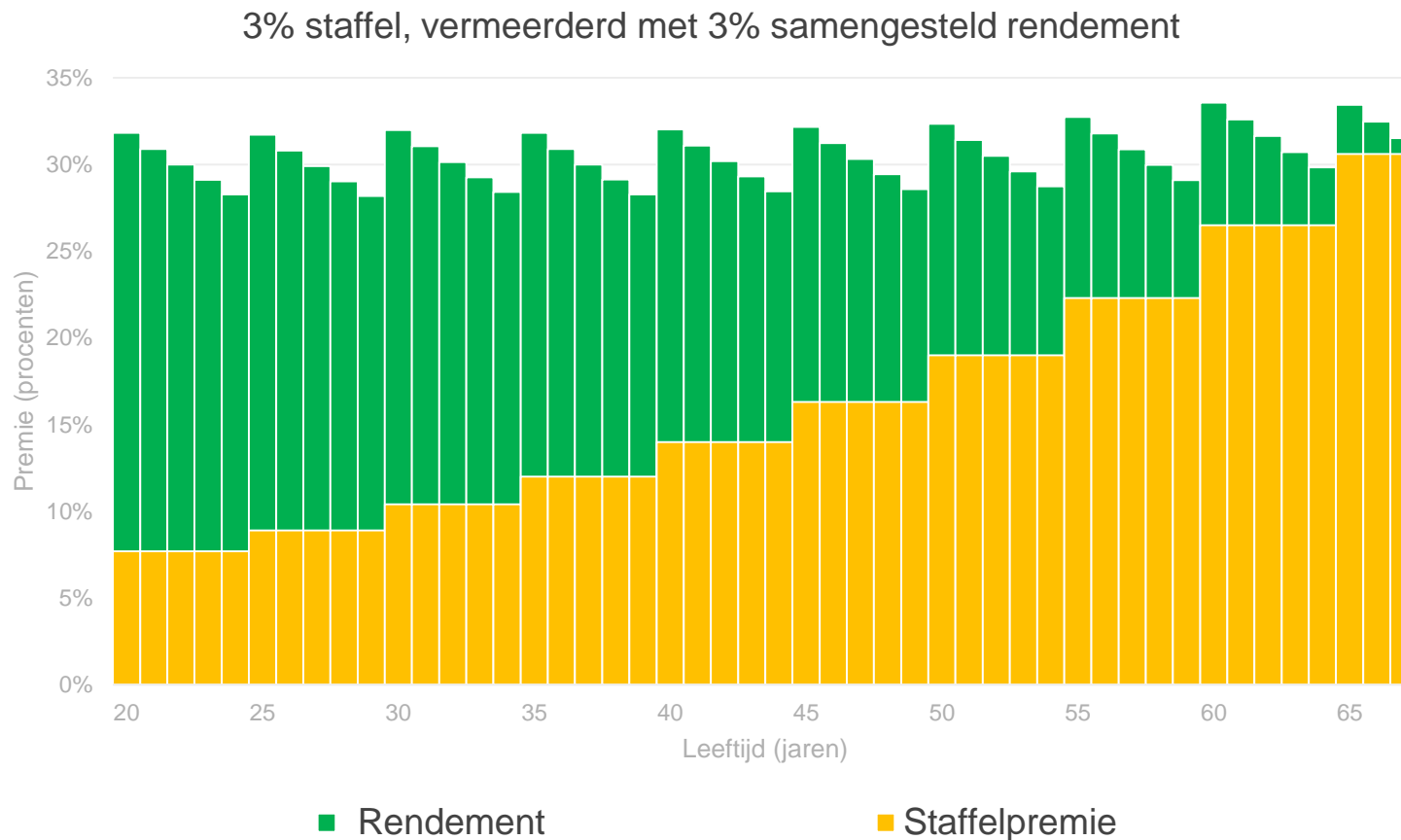


■ Staffelpremie

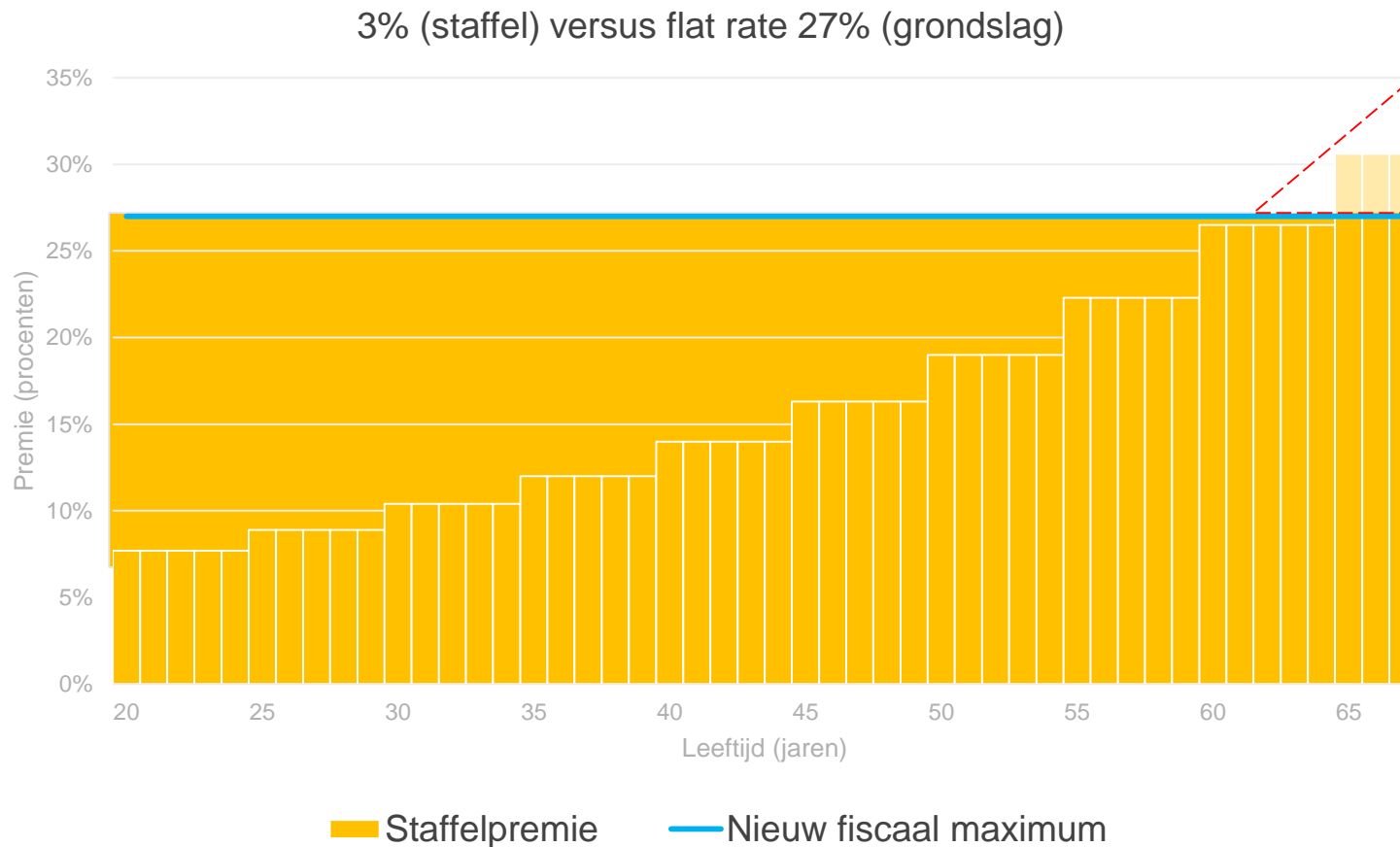


cohort	percentage
21-25	7,70%
25-30	8,90%
30-35	10,40%
35-40	12,00%
40-45	14,00%
45-50	16,30%
50-55	19,00%
55-60	22,30%
60-65	26,50%
65-68	30,60%

Vanwege het effect van het samengestelde rendement...



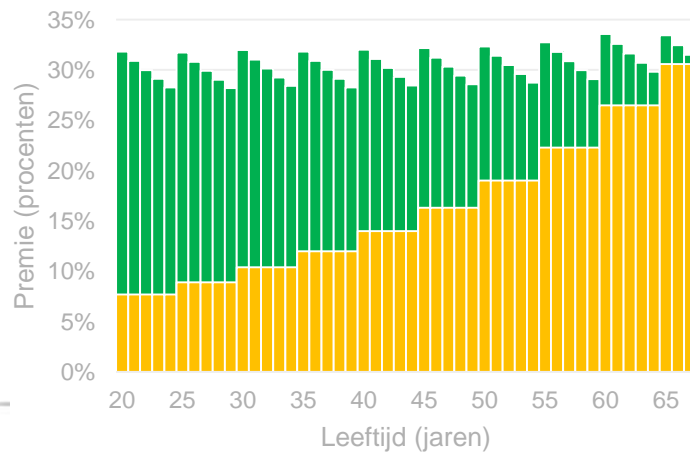
De huidige fiscale grens vs. de nieuwe fiscale grens



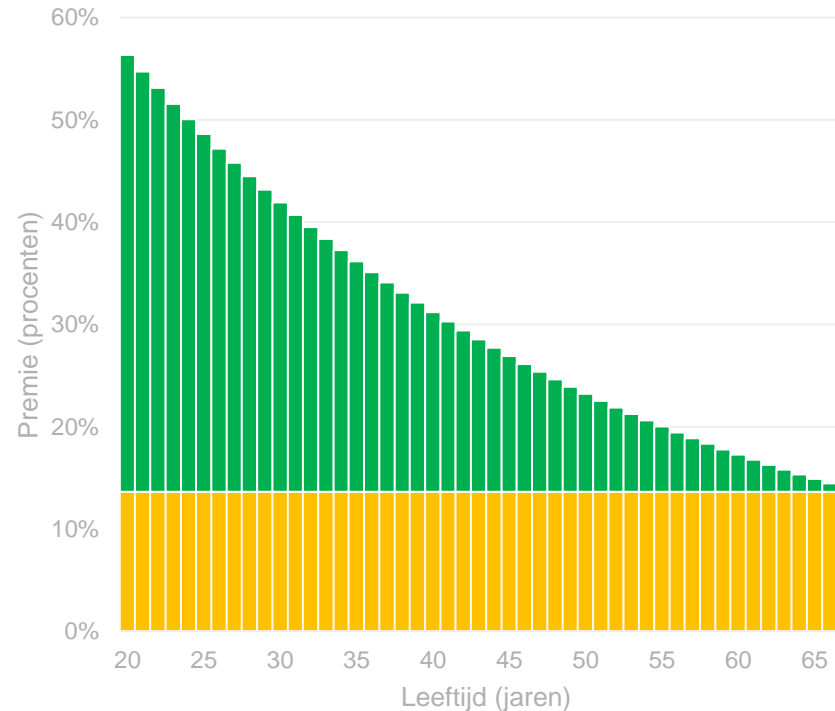
Effecten leeftijdsonafhankelijke premie

Naar voren halen premie zorgt voor ander effect samengesteld rendement

3% staffel, vermeerderd met 3%
(rendement)

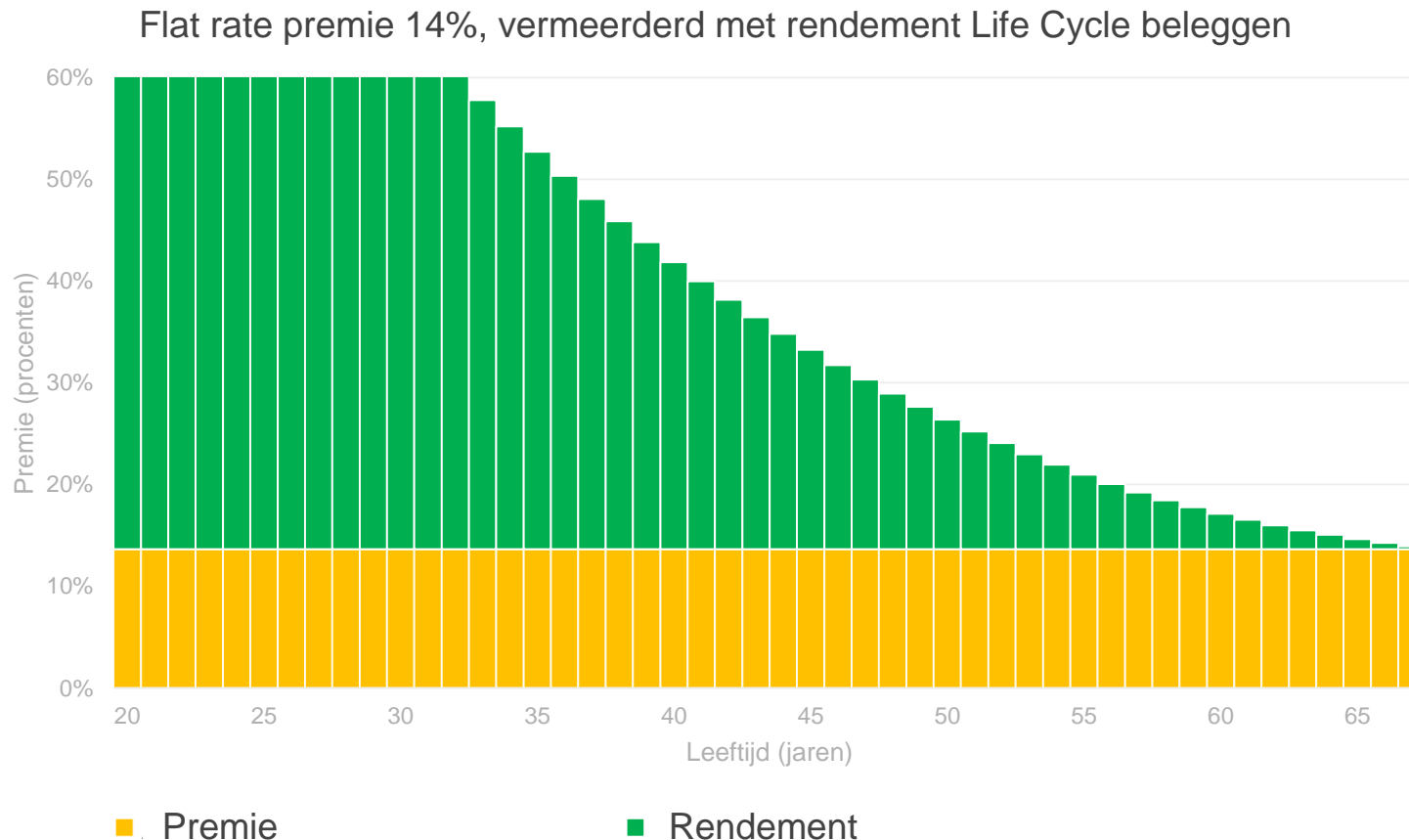


Flat rate premie 14% (grondslag),
vermeerderd met 3% (rendement)

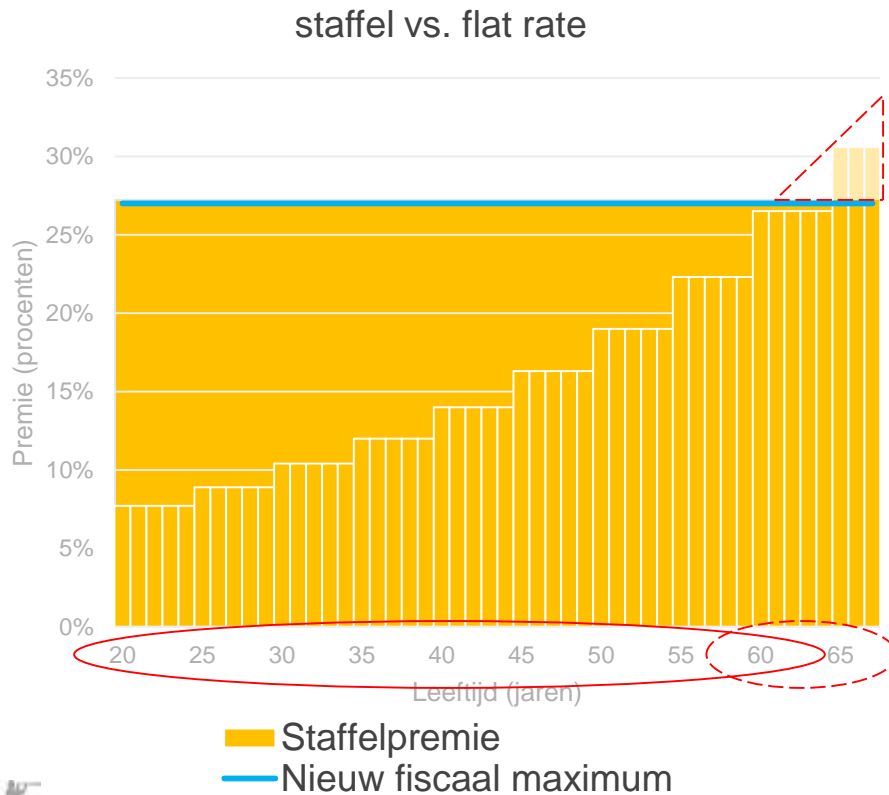


Effecten leeftijdsonafhankelijke premie

Vanwege Life Cycle is effect nog groter voor een jongere



Smaak 1: van oude max naar nieuwe max



Stijgt of daalt de totale pensioenpremie in jr t+1?

Premie-explosie

Wie gaan er in premie op vooruit?

Bijna iedereen structureel wegens:

- (veel) hogere premie
- samengesteld rendement en Life Cycle beleggingen

Compensatie bestaande werknemers?

Alleroudste werknemers en de oudere werknemers die 'redelijkerwijs' perspectief hadden op het hogere staffelpercentage

Totaaleffect premie en compensatie?

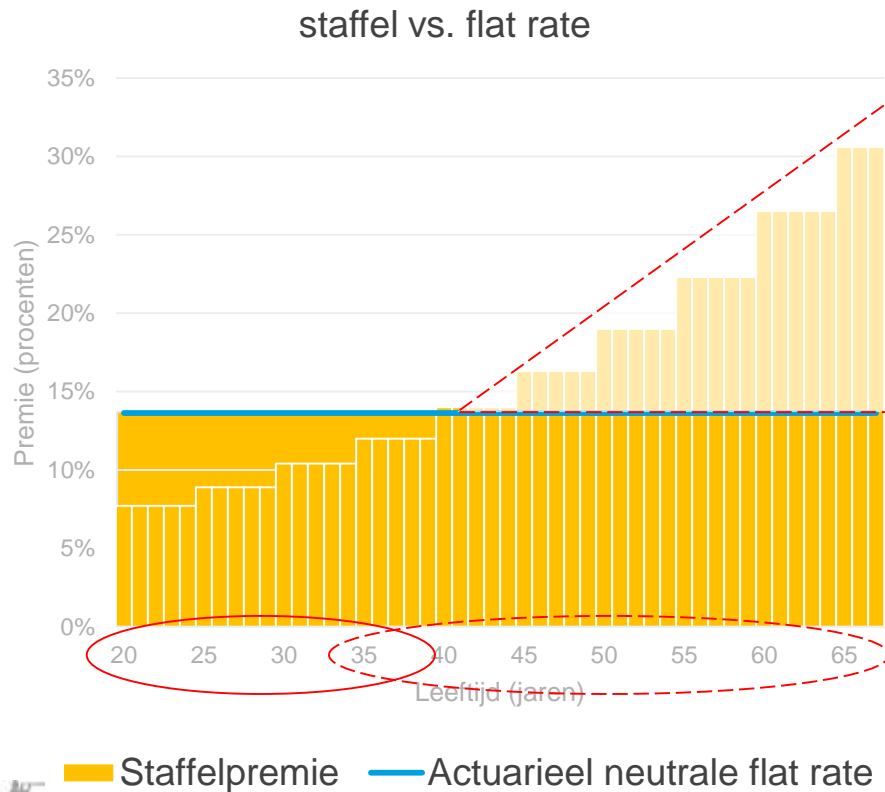
Structureel hogere lasten wegens:

- structureel hogere premie (onder de blauwe lijn)
- compensatie bestaande werknemers (boven de blauwe lijn)

Is smaak 1 het overwegen waard?

Nee

Smaak 2: de pensioengedachte op basis van 3% en zelfde resultaat voor 21-jarige



Stijgt of daalt de totale pensioenpremie in jr t+1?

Ligt aan de bestandsopbouw; bij jong bestand kan het stijging premie betekenen

Wie gaan er in premie op vooruit?

Tijdelijk de allerjongsten, wegens:

- hogere premie,
- samengesteld rendement / Life Cycle beleggingen

Compensatie bestaande werknemers?

Oudere werknemers en de werknemers die redelijkerwijs perspectief hadden op het hogere staffelpercentage

Totaaleffect pensioenpremie en compensatie?

(tijdelijk?) hogere lasten wegens:

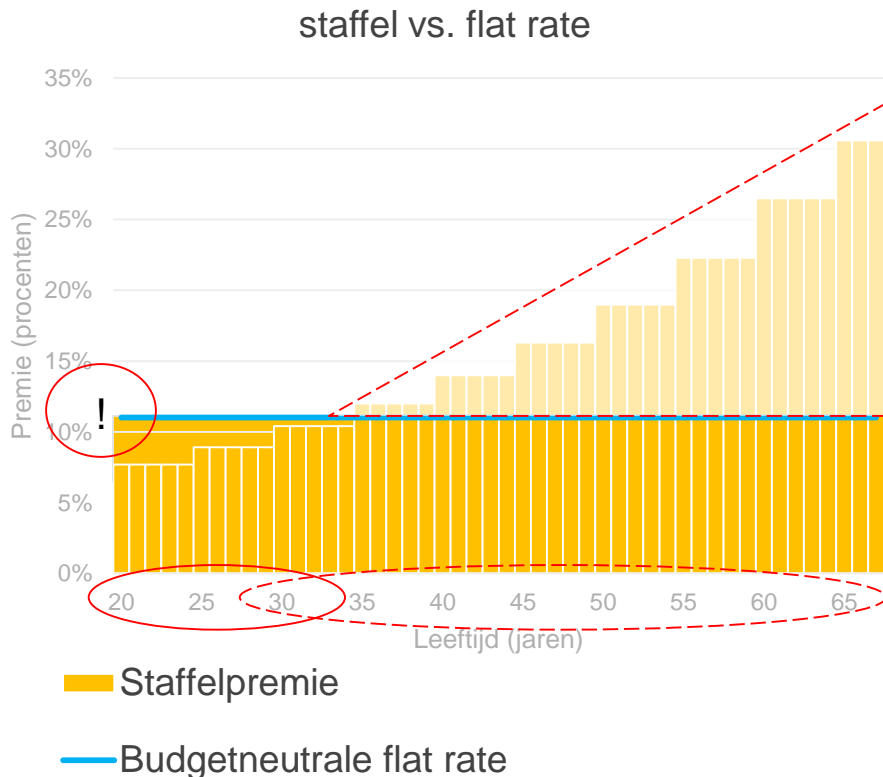
- mogelijk structureel lagere premie (onder de blauwe lijn)
- compensatie bestaande werknemers (boven de blauwe lijn)

Is smaak 2 het overwegen waard?

Dat moet een bestandsanalyse (inclusief verwachte in- en uitstroom, aard en duur compensatiemaatregel) duidelijk maken

Smaak 3: de korte termijn budgetgedachte

o.b.v. 3% en budgetneutraliteit t.o.v. staffel (*voorbeeld jong bestand*)



Stijgt of daalt de totale pensioenpremie in jr t+1?

Blijft één jaar gelijk omdat naar totale bestand is gekeken. Bestand en ontwikkeling daarvan bepalen daarna de premieontwikkeling

Wie gaan er in premie op vooruit?

De allerjongsten, wegens :

- (veel) hogere premie,
- samengesteld rendement / Life Cycle beleggingen

Compensatie bestaande werknemers?

Oudere werknemers en de werknemers die redelijkerwijs perspectief hadden op het hogere staffelpercentage

Totaaleffect pensioenpremie en compensatie

(tijdelijk?) hogere lasten wegens:

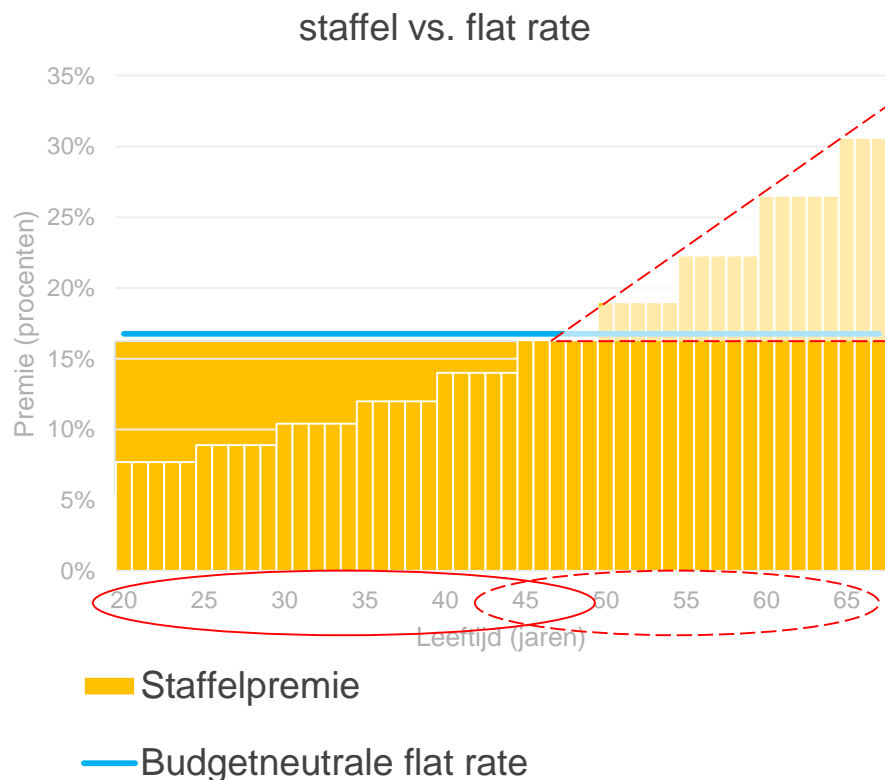
- mogelijk structureel lagere premie (onder de blauwe lijn)
- compensatie bestaande werknemers (boven de blauwe lijn)

Is smaak 3 het overwegen waard?

Dat moet een bestandsanalyse (inclusief verwachte in- en uitstroom, aard en duur compensatiemaatregel) duidelijk maken

Smaak 3: de korte termijn budgetgedachte

o.b.v. 3% en budgetneutraliteit t.o.v. staffel (**voorbeeld verouderd bestand**)



Stijgt of daalt de totale pensioenpremie in jr t+1?

Blijft één jaar gelijk omdat naar totale bestand is gekeken. Bestand en ontwikkeling daarvan bepalen daarna de premieontwikkeling

Wie gaan er in premie op vooruit?

De jongeren, wegens :

- (veel) hogere premie,
- samengesteld rendement / Life Cycle beleggingen

Compensatie bestaande werknemers?

Oudere werknemers en de werknemers die redelijkerwijs perspectief hadden op het hogere staffelpercentage

Totaaleffect pensioenpremie en compensatie

(tijdelijk?) hogere lasten wegens:

- mogelijk structureel lagere premie (onder de blauwe lijn)
- compensatie bestaande werknemers (boven de blauwe lijn)

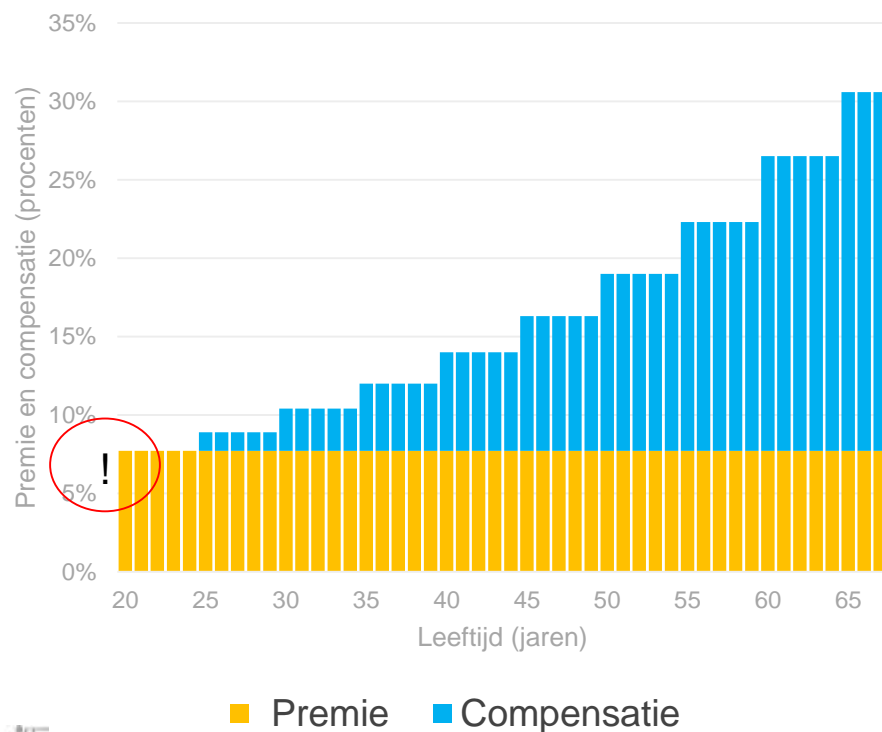
Is smaak 3 het overwegen waard?

Dat moet een bestandsanalyse (inclusief verwachte in- en uitstroom, aard en duur compensatiemaatregel) duidelijk maken

Smaak 4: de lange termijn budgetgedachte

Laagste flat rate en hoge compensatie

Flat rate met compensatie tot oude staffel



Stijgt of daalt de totale pensioenpremie in jr t+1?

De premie daalt fors en is alleen nog afhankelijk van het salaris

Wie gaan er in premie op vooruit?

Niemand. Iedereen gaat er in premie juist fors op achteruit

Compensatie bestaande werknemers?

Alle bestaande werknemers. Compensatie wordt (op basis van opt-out) in pensioen gestort, indien fiscaal mogelijk

Totaaleffect pensioenpremie en compensatie

Steeds verder en structureel dalende lasten wegens:

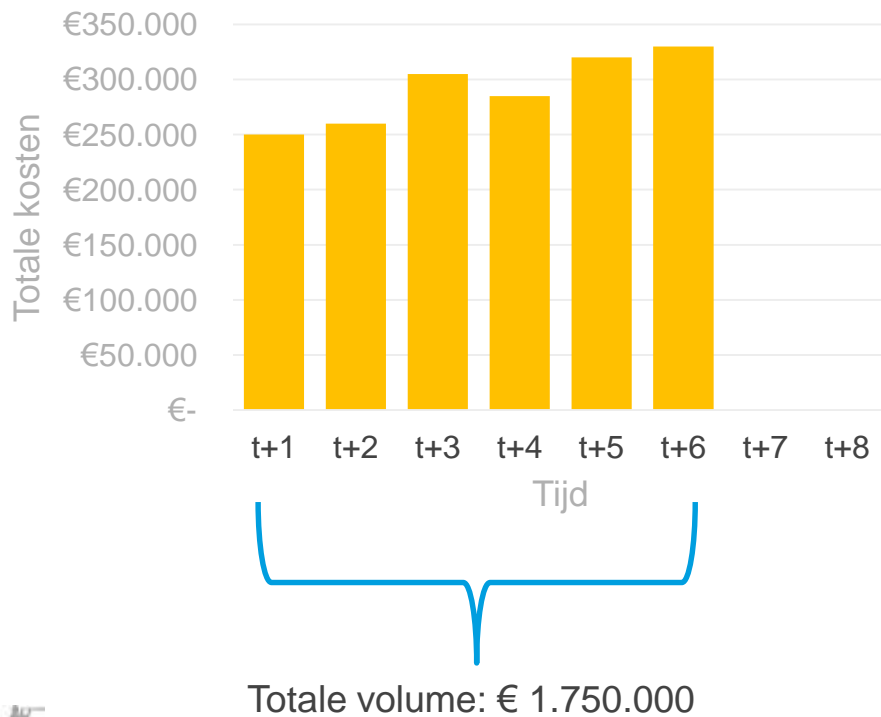
- structureel veel lagere premie
- compensatie bestaande werknemers

Is smaak 4 het overwegen waard?

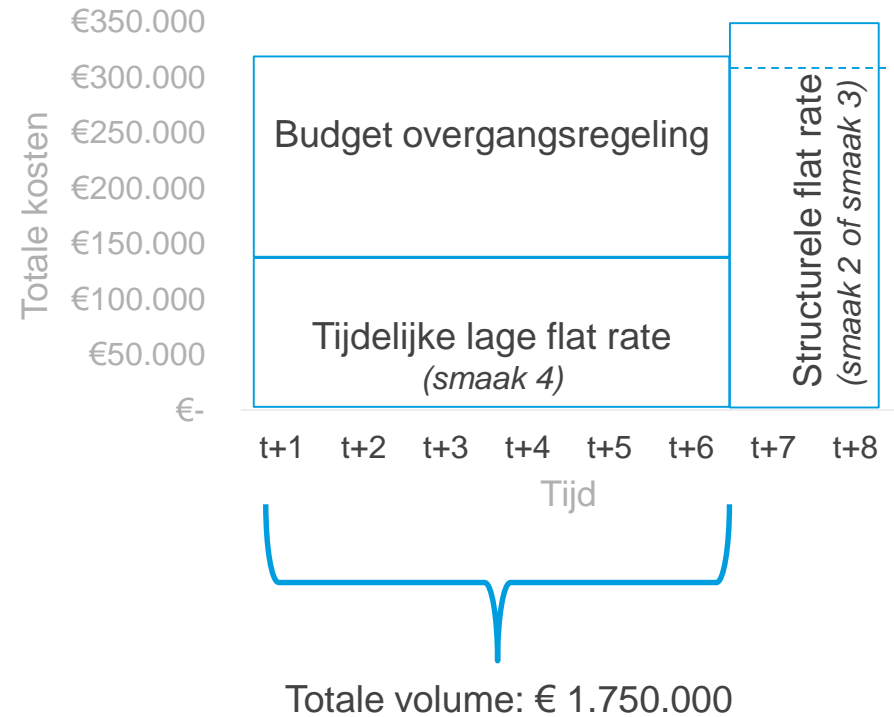
- Ja, voor bestaande werknemers geen wijziging in economische zin
- Nee, omdat niveau van de premie (voor nieuwe werknemers en voor bestaande werknemers na afloop compensatie maatregel) tot onvoldoende pensioen leidt

Smaak 5: geïntegreerde aanpak

Projectie fictief premie-volume staffel gedurende overgangstermijn flat rate

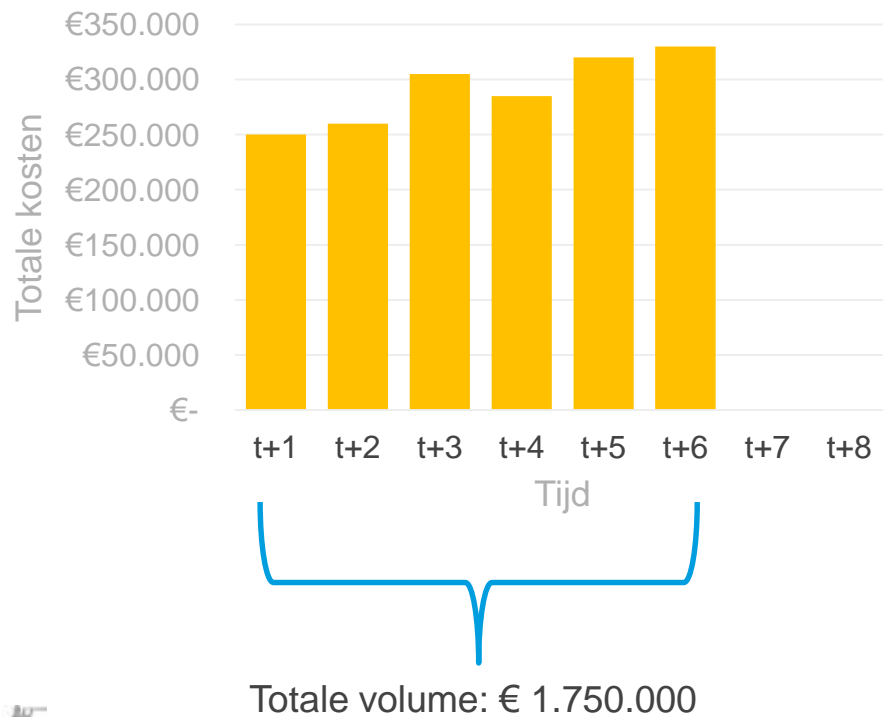


Volumeverdeling overgangs- en nieuwe regeling

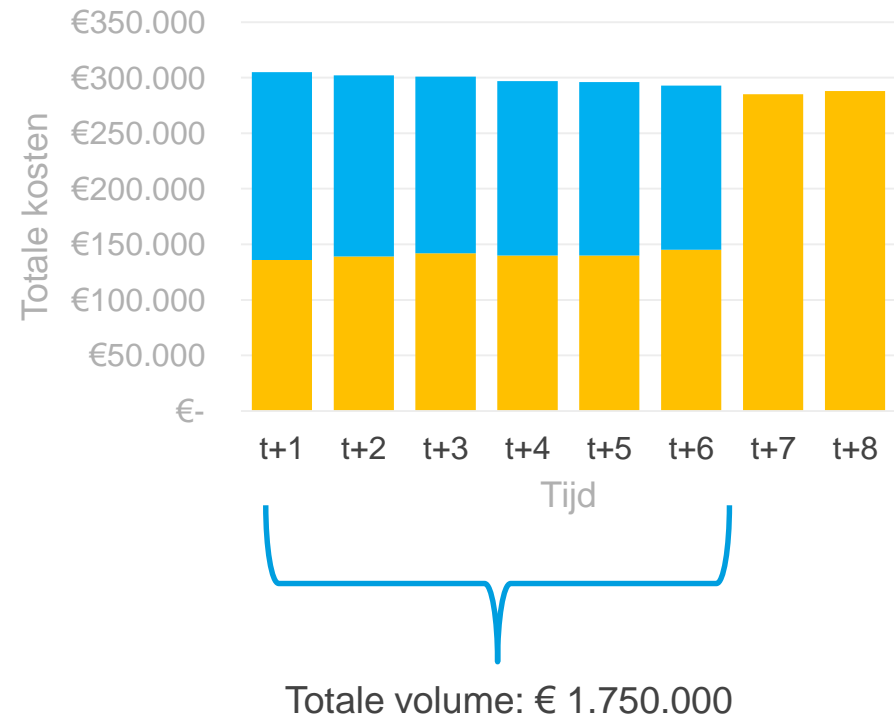


Geïntegreerde aanpak

Projectie fictief premie-volume staffel gedurende overgangstermijn flat rate



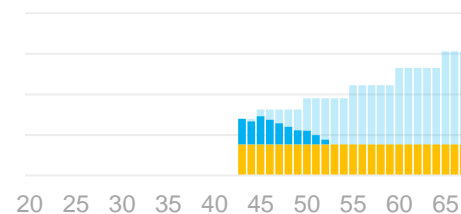
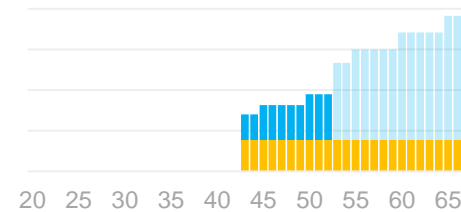
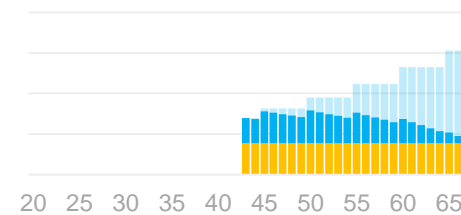
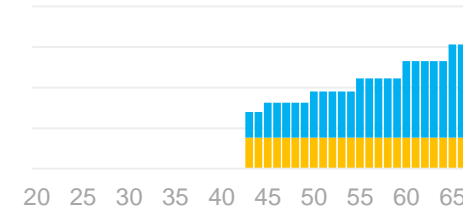
Volumeverdeling overgangs- en nieuwe regeling



Hoe kan een compensatiemaatregel eruit zien?

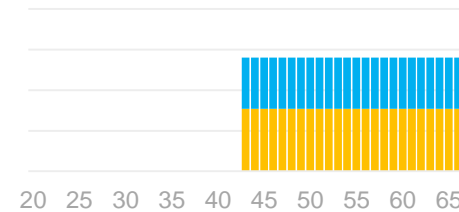
(leeftijdsafhankelijk)

- A. Uitkeren van het volledige staffelverschil tot en met het einde van het dienstverband
- B. Smaak A, met afname van de compensatiegraad
- C. Tijdelijk uitkeren van het volledige staffelverschil
- D. Smaak C, met een afname van de compensatiegraad

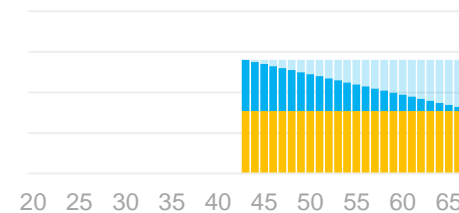


Hoe kan een compensatiemaatregel eruit zien? (leeftijdsonafhankelijk)

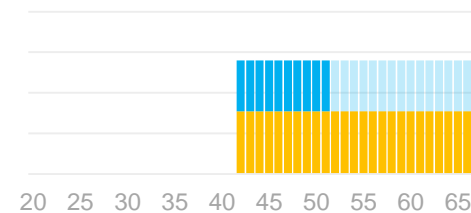
E. Leeftijdsonafhankelijke gelijkblijvende compensatie tot en met het einde van het dienstverband



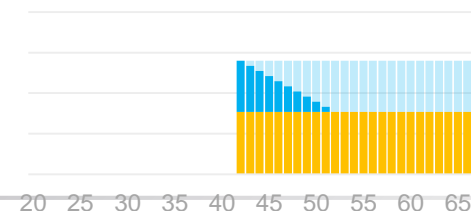
F. Smaak F met afname van de compensatiegraad



G. Tijdelijk uitkeren van leeftijdsonafhankelijke gelijkblijvende compensatie



H. Smaak G met afname van de compensatiegraad



Hoe verloopt het instemmingstraject?

- Fiscale wetswijzigingen werken niet dwingend door in de pensioenovereenkomst (tenzij expliciet overeengekomen)
- De werkgever dient de pensioenovereenkomst te wijzigen vanwege omkeerregel loonbelasting
- Voor het wijziging van de pensioenovereenkomst is in beginsel instemming vereist van zowel:
 - Ondernemingsraad
 - werknemers
 - uitvoerder (over uitvoering gewijzigde pensioenovereenkomst)



Valkuilen instemmingstraject

- Alleen OR om instemming vragen
- Niet alle wijzigingen benoemen in instemmingsaanvraag
- Werknemers alleen over wijziging (laten) informeren
- Werknemers vragen of zij bezwaar hebben tegen de wijziging zonder uiterlijke bezwaardatum te noemen
- Pensioenuitvoerder pas betrekken na afronding instemmingstraject met OR/werknemers



Is compensatie aan de orde?

- Bestaat (nog) geen wettelijke verplichting voor werkgever tot compensatie
- Door het aanbieden van compensatie wordt veelal eerder instemming verkregen
- Ook als werknemer weigert in te stemmen, zal aangeboden compensatieregeling van betekenis zijn in eventuele rechterlijke procedure
- Volledige of gedeeltelijke compensatie? > afhankelijk van alle feiten en omstandigheden, waaronder doelstelling van de gewijzigde wetgeving + kostenimpact werkgever



Hoe nu verder?

- KWPS blijft de ontwikkelingen in de polder op de voet volgen.
- Primo 2020 zijn de geautomatiseerde KWPS-rekenmodules DC gereed, inclusief rendementsanalyses. Hiermee worden de vijf smaken doorgerekend aan de hand van 5 vragen aan u. Met de rapportage kunnen bedrijfsindividuele keuzes worden gemaakt.
- De transitie van staffel naar flat rate impliceert:
 - gedegen financieel-economische onderbouwing,
 - instemming van werknemers, ondernemingsraad, afstemming met de uitvoerder,
 - risico-mitigatie ter zake ongelijke behandeling
 - meer aandacht voor beleggingen
 - uitstekende communicatie, voorlichting en meer structurele individuele begeleiding
 - alternatieve bindingspremie
- De stelselwijziging heeft veel meer impact dan de wijzigingen in richtleeftijden, opbouwpercentages en grondslag 100k