

# SEH College Tour

7 april 2022

# Wet Toekomst Pensioenen 2023

- Uitgangspunten
- AOW en overig
- Pensioen
- Vervolg
- Acties
- Voorbeeld compensatie
  
- [www.gommerpensions.nl/pensioenakkoord2022](http://www.gommerpensions.nl/pensioenakkoord2022)



# Toekomst Pensioenstelsel

1. Toereikend pensioen voor alle werkenden
2. Afschaffen doorsneesystematiek (met behoud verplichtstelling)
3. Nieuwe pensioenovereenkomsten:  
persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling
4. Keuzevrijheid en maatwerk

# AOW en overig

- Temporisering verhoging: per 2024 (t/m 2027) 67 jaar
- Daarna 8 maanden verhoging per extra levensjaar (werkgeverspensioen pas in 2040 naar 69 jaar)
- Verplicht AOV voor ZZP'ers, met opting out
  - max. 143% min. loon, uitvoering UWV (lijkt op de WAZ)
  - 'Uitvoerbaar, betaalbaar en uitlegbaar'
  - UWV: niet haalbaar

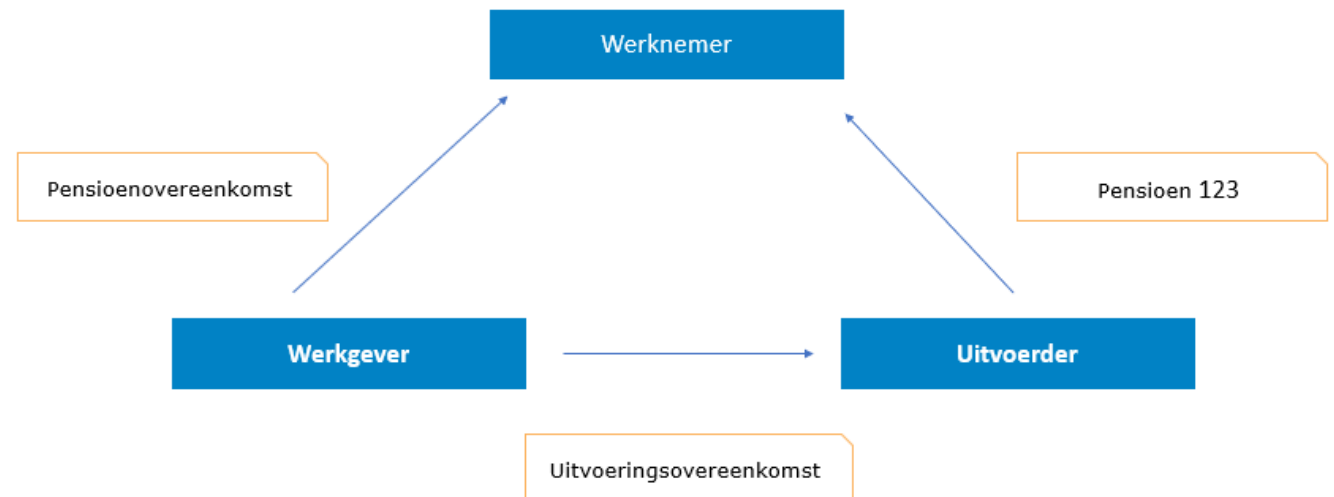
# AOW en overig (vervolg)

- Boete RVU tot € 22.488 afgeschaft tot 3 jaar voor AOW-datum (tot 2026)
  - Bij hogere RVU alleen boete voor het meerdere
- Zware beroepen discussie loopt nog/45 dienstjaren pensioen
- Verlofsparen uitgebreid tot 100 weken



# Pensioen

- Doorsneepremie afgeschaft → flatrate: 'persoonlijk pensioenvermogen': 30%!
- Pensioenovereenkomst: artikel 10 Pensioenwet
  - Solidaire premieovereenkomst
  - Flexibele premieovereenkomst
  - Premie-uitkeringsovereenkomst (vanaf 15 jaar voor pensioendatum)



# Pensioen (1)

## ➤ Doorsneepremie afgeschaft

→ Flatrate: 'persoonlijk pensioenvermogen': 30%!

## ➤ Transitie: invaren

→ Te lage dekingsgraad?

→ Geen kortingen tot 90% in 2022, en maar 'korten' tót 90% (i.p.v. tot 100%!)

→ Uiterlijk in 2027 'invaren': standaard- of Vba-methode

→ Artikel 83 PW tijdelijk buiten werking gesteld

## ➤ Overbruggingsplan: doel moet dekingspercentage van 95% zijn, dan neutraal invaren

## ➤ Compensatie '40/45-67'-jarigen

→ 'Adequate compensatie'?

→ Wie betaalt: fonds of werkgever. Overheid niet!

→ Als pensioen of loon? Gelijke behandeling?



# Pensioen (2)

## ➤ Collectief lifecycle beleggen

- 10% premie/rendement → solidariteitsreserve; max. 15% vermogen
- Flexibele po: 10% risicodelingsreserve (geen rendement), max. 15% vermogen
- verplicht bij Bpf/BPR
- plus bij Solidaire po: verdeling rendementen 'tussen generaties'

## ➤ Lumpsum: 10%

- niet in combinatie met hoog/laag
- overbrugging tot AOW-datum, max € 22.488
- belast na AOW-datum

# Pensioen (3)

- DC-staffels mogen blijven, nieuwe werknemers flatrate
  - Uiterlijk per 2027; wanneer is overstap verstandig?
  - Tot 2027 nog van middellood naar staffels
- Eén fiscaal kader, ook voor 3<sup>e</sup> pijler: 30% (tot 2037) 'stabiele' premie
  - + 3% compensatie (tot 2037)
- Onderzoek pensioengeld voor hypotheek, scholing etc.
- Betere informatie
  - minder 'witte vlekken'
  - (PW 2007: algemene werking, pensioenplicht)
  - wachttijd uitzendrechten maximaal 8 weken (was 6 maanden)

## Pensioen (4)

- Pensioen gaat maximaal 10 jaar voor AOW-datum in
- Dalende uitkering – ter grootte van 35% van verschil tussen aandelenrendement en projectierendement – mag bij Flexibele po ('rendement maakt dat goed')
- ZZP'ers makkelijker toegang tot en blijvende deelname pensioenfonds
- Tijdelijke Oudedagslijfrente: 20 jaar minus jaren na AOW-datum
- Reserveringsruimte naar € 38.000

# Pensioen (5)

- Nabestaandenpensioen
  
- Partnerpensioen:
  - Wettelijke definitie samenwoning (notariële akte of samenlevingsverklaring)
  - 50% salaris max, diensttijdonaafhankelijk
  - Op risicobasis tot pensioendatum
  - Automatische vrijwillige voortzetting between jobs, WW en als ZZP'er
  
- Wezenpensioen tot max. 25 jaar (is nu 30 jaar)

# Vervolg

- Alle pensioenregelingen gaan/moeten dus op de schop de komende jaren
- Meer individuele keuzemogelijkheden; wettelijk of 'in de regeling zelf'
- Betere informatie/communicatie → Financiële planning
- Uitvoerders gaan 'adequaat' keuze begeleiden (info + advies)
- Aankoop vast of flexibel, jaar na expiratie
- Indien nodig bij verzekeraar of PPI (indien fonds niet beide aanbiedt)
- Meer aandacht voor Employability & Pensioen: o.a. MDIEU 2021-2025 (sectorale duurzame inzetbaarheid + individuele RVU's)

# Acties (1)

- In gesprek met werkgever/HR en OR
- 1 januari 2025, nieuwe po -> 1 juli 2025 implementatieplan fonds
- 1 oktober 2026, nieuwe po naar verzekeraar/PPI
- Pensioen 'in beeld': doet iedereen mee, welke keuzes gemaakt
- Gevolgen/compensatie flatrate premie doorrekenen → Voorbeeld
- Contractverlenging 'opschuiven' (?)
- Informeren
- Pensioenbeleid ontwikkelingen
- Communicatie → Pensioen-/Financieel inzicht
- Employability & Pensioen

## Acties Fondsen (2)

- Invaren
- Korten of niet
- Persoonlijke informatie
- Risicohouding 1x per 5 jaar toetsen
- Transitieplan
- Compensatie-overeenkomst (geldt ook voor nieuwe deelnemers!)
- Implementatieplan
- Communicatieplan

# Voorbeeld compensatie (1)

- Gevolgen/compensatie flatrate premie doorrekenen → Voorbeeld
- 3 werknemers, 25, 45, 65 jaar, salaris € 30.000 / € 50.000 / € 70.000
- 5, 16, 26% (staffel 3%) → premie totaal € 20.650
- Flatrate neutraal: 20%
- Flatrate afgetopt: 16%, € 16.800, dus -/- € 3.850 per jaar



## Voorbeeld compensatie (2)

- Compensatie nodig:
  - wn 2, 45-68 jaar: € 36.000
  - wn 3, 66 jaar: € 7.700 (1 jaar, 30%)
  - wn 1, na 20 jaar? Dus niet??
- Welk bestand als uitgangspunt?
- Wanneer overgaan?
- Duur compensatie, 5, 10, 14 jaar?
- Gewenste/noodzakelijke salarisstijgingen, CAO?

# Voorbeeld compensatie (3)

- Het wordt duurder
- Compensatie ook uit loonruimte?
- Dus 'druk' op hoge pensioenpremies → lagere flatrate, 15%-18%, met vrijwillige extra bijdrage



# Tot slot

- De komende 10 jaar gaat er ieder jaar wel iets veranderen
- Wet Pensioenverdeling bij Scheiding naar 2027 ('wel op vooruitlopen')
- Pensioen moet dus continu op de agenda staan
- Iedereen moeten daar maar aan wennen!
- <https://www.gommerpensions.nl/corona-reorganisatie-pensioenpakket>



### **&GommerPensionsGroup**

- Pensioenadvies werkgevers
- Pensioenadvies ondernemingsraad
- Quickscan pensioenregeling
- DGA-pensioen & Financial Planning
- Pensioencommunicatie
- Financiële Planning
- Het pensioengesprek
- Employability & Pensioen

**Theo Gommer**  
[theogommer@gommerpensions.nl](mailto:theogommer@gommerpensions.nl) 06 - 51 44 95 24

**Jan van Harten**  
[janvanharten@gommerpensions.nl](mailto:janvanharten@gommerpensions.nl) 06 - 51 56 39 47

**&Gommer Pensions Group**  
[info@gommerpensions.nl](mailto:info@gommerpensions.nl) 013 - 207 00 52

### **Gommer & Partners Pensioen Advocaten**

- Pensioen & Echtscheiding
- DGA-pensioen & Fiscaliteit
- Pensioen & Fusie en Overnames
- Bpf-verplichtstelling en Vrijstelling
- Pensioen & Zorgplicht (Wft)/werkgever communicatie

**Theo Gommer**  
[theogommer@gommeradvocaten.nl](mailto:theogommer@gommeradvocaten.nl) 06 - 51 44 95 24

**Linda Evers**  
[lindaevers@gommeradvocaten.nl](mailto:lindaevers@gommeradvocaten.nl) 06 - 14 49 54 96

**Gommer & Partners**  
[pensioen@gommeradvocaten.nl](mailto:pensioen@gommeradvocaten.nl) 013 - 507 07 40

### **MyMoney**

- Financiële situatie snel en eenvoudig in beeld
- Eén handig overzicht
- Gratis app

**Theo Gommer**  
[theogommer@gommerpensions.nl](mailto:theogommer@gommerpensions.nl) 06 - 51 44 95 24

**Jean-Paul Venmans**  
[jp@mymoneyapp.nl](mailto:jp@mymoneyapp.nl) 06 - 81 61 71 82

## **PensioenfondsDashboard.nl**

### **PensioenfondsDashboard.nl**

- Intern toezicht
- Communicatie
- PensioenArena

**PensioenfondsDashboard.nl**  
[info@pensioenfondsdashboard.nl](mailto:info@pensioenfondsdashboard.nl) 013 - 207 00 52