

Whitepaper

Impact van de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen op verzekerde regelingen

Na een periode van 10 jaar waarin door sociale partners onderhandeld is over invoering van een nieuw pensioenstelsel, is in 2020 een pensioenakkoord bereikt. Dat pensioenakkoord heeft geresulteerd in wetsvoorstellen die, op 1 juli 2023 van kracht geworden zijn. De invoering van de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen (WTP) heeft vergaande consequenties voor zowel pensioenregelingen bij bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen als voor verzekerde regelingen. In dit Whitepaper ga ik dieper in op de consequenties voor werkgever en werknemers bij verzekerde regelingen.

We geven in deze Whitepaper onder andere antwoord op de volgende vragen:

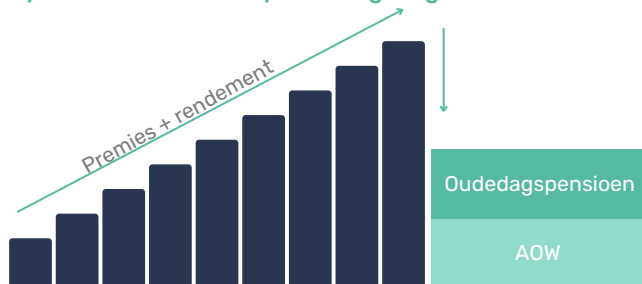
- Wat verandert er als gevolg van invoering van de wetgeving?
- Met welke keuzes word je als werkgever geconfronteerd?
- Wat is tijdpad om keuzes te maken?

Verzekerde pensioenregelingen

VVerzekerde pensioenregelingen zijn alle pensioenregelingen die niet door een bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds worden uitgevoerd. Dan gaat het dus om pensioenregelingen uitgevoerd door verzekeraars, premie-pensioeninstellingen (PPI) of algemene pensioenfonds (APF).

Veruit de meeste verzekerde pensioenregelingen zijn zogenaamde beschikbare premieregelingen. In de basis is bij beschikbare premieregeling sprake van een premietabel waarbij de in te leggen premie stijgt naarmate de medewerker ouder wordt.

Systeem beschikbare premieregeling

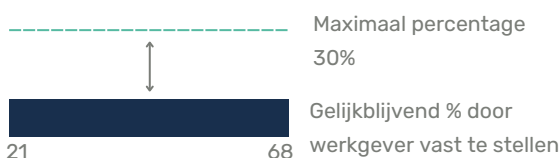


Premie die voor een medewerker van (bijvoorbeeld) 28 jaar wordt ingelegd kan 40 jaar renderen tot pensioendatum. Premie die ingelegd wordt voor een 58-jarige rendeert nog 10 jaar.

Omdat rendement voor jongeren langer doorwerkt dan voor ouderen kan voor jongeren de in te leggen premie lager zijn dan voor oudere medewerkers. Met de stijgende premie-inleg wordt beoogd voor iedere leeftijdscategorie een vergelijkbaar stukje pensioen op te bouwen. Een dienstverband van 40 jaar zou moeten kunnen leiden tot een pensioen van 75% van het gemiddeld verdiende salaris (inclusief AOW).

Wat verandert na invoering van de WTP?

De nieuwe Pensioenwet kent alleen nog pensioenregeling op basis van een voor alle medewerkers gelijkblijvend premie percentage.



De hoogte van het gelijkblijvende premiepercentage bepaalt ook de mate waarin een medewerker blij is met de aanpassing. Als het gelijkblijvende, nieuwe premiepercentage hoger is dan het huidige stijgende premiepercentage, zal de medewerker in ieder geval voor de korte termijn blij zijn met de wijziging.

Bij oudere medewerkers is de kans groot dat een gelijkblijvend premiepercentage lager uitvalt dan het premiepercentage in de bestaande leeftijdsafhankelijke tabel. Als dat het geval is kun je als werkgever een eis tot compensatie van de lagere premie-inleg verwachten.

Overgangsregime

Voor wat betreft omzetting van de stijgende premiepercentages in een gelijkblijvend percentage wordt de soep niet zo heet gegeten als hierboven geschetst. Er komt een overgangsregime dat er op neer komt dat regelingen pas op uiterlijk 1 januari 2028 aangepast moeten zijn aan de nieuwe wetgeving. Bovendien kan, voor medewerkers die voor 1 januari 2028 in dienst gekomen zijn, het bestaande systeem van stijgende premiepercentages in stand blijven.

Overgangsregime 2023 - 2028



Keuzemogelijkheden en consequenties

Overgangsregime klinkt goed en lijkt in eerste instantie een soepele overgang van oude naar nieuwe wetgeving mogelijk te maken. Maar schijn bedriegt in dit geval.

Door gebruik te maken van het overgangsregime loopt de regeling voor medewerkers die in dienst zijn vóór 1 januari 2028 tot in lengte der dagen door. Dat is mooi. Maar vanaf 2028 heb je als werkgever dan wel te maken met twee groepen medewerkers met verschillende pensioenregelingen (arbeidsvoorwaarden). Een zittende groep met stijgende premiepercentages en een nieuwe groep met gelijkblijvende percentages.

Dan maar alle medewerkers een gelijkblijvend percentage? Dat gaat geld kosten. Want afhankelijk van het te kiezen percentage ga je voor jongere medewerkers meer betalen en voor oudere medewerkers minder. Maar die oudere medewerkers gaan dat niet accepteren en dus ga je compenseren. Dus meer betalen voor jongeren en hetzelfde (lagere premie + compensatie) voor oudere medewerkers. En als je toch kiest voor een gelijkblijvend percentage, vanaf wanneer dan? Gelijk vanaf 2024 of liever uitstellen tot 2027?

En tot slot. Wat wordt de kwaliteit van de regeling? Wat wordt de pensioenambitie? Is de pensioenambitie van de huidige regeling nu een op te bouwen pensioen van 75% van het gemiddelde salaris (de norm in Nederland) en dat wil je graag zo houden? Wat betekent dat dan voor het te kiezen vaste premiepercentage?

Begeleiding en advies

Met de nieuwe wetgeving zien werkgevers met een verzekerde pensioenregeling zich voor een uitdaging gesteld. Het goede nieuws is dat je nog ruim de tijd hebt om je hierin te verdiepen en keuzes te maken. Ook goed nieuws is dat wij je kunnen helpen bij het inzichtelijk maken van keuzemogelijkheden in jouw specifieke situatie en je vervolgens kunnen adviseren.

"Onze klanten vonden het gaaf om geen verkooppraatje te horen, maar een echte informatiesessie bij te wonen"

Het onderstaande model kan helpen bij het krijgen van het benodigde inzicht en leiden tot het uitwerken van verschillende scenario's. Die uitwerking gaat jou inzicht geven in wenselijkheid en consequenties van keuzes.

Keuze voor overgangsregime of nieuwe wetgeving?

		Overgangsregime	WTP
Verwachte groei aantal medewerkers komende 3 jaar?	Weging 20%	<input type="range" value="0%"/>	<input type="range" value="100%"/>
Verwachte gemiddelde leeftijd medewerkers komende 3 jaar?	20%	<input type="range" value="60"/>	<input type="range" value="25"/>
Jaarlijks personeelsverloop in % van het totale bestand?	20%	<input type="range" value="0%"/>	<input type="range" value="30%"/>
Pensioenambitie van de regeling voor alle leeftijden	20%	<input type="range" value="Topregeling"/>	<input type="range" value="Basisregeling"/>
Hoe belangrijk is uniformiteit van arbeidsvoorwaarden?	20%	<input type="range" value="Niet belangrijk"/>	<input type="range" value="Zeer belangrijk"/>

*Dit is een statische weergave van het model. Neem contact met ons op om te kijken wat de verschillende variabelen laten zien voor jouw organisatie.

De volgende stap?

Een kop koffie is een goed begin. Tijdens een eerste gesprek zorgen we dat je door de bomen het bos weer ziet. We stellen je vragen die je aan het denken zetten. Jouw antwoorden helpen ons om de lijnen uit te zetten voor je. Scenario's te schetsen. Met als resultaat dat je direct actie kunt nemen als dat nodig is of juist nog even niets doet als dat juist in jouw situatie verstandig is.

Is er in jouw organisatie behoefte aan meer kennis over pensioenen? Dan kunnen wij op locatie een presentatie verzorgen. Zo weten de medewerkers waar ze aan toe zijn en het zorgt daarnaast voor meer waardering van de pensioenregeling die jij voor je werknemers hebt geregeld. Volgens een van de bedrijven waar wij zijn geweest neigt deze presentatie over pensioenen zelfs naar interessant.

Waarom Van Luin?

Ons motto is pensioen begrijpelijk en leuk te maken. Dat is waar we dagelijks met veel plezier energie in steken en waar we goed in zijn. We willen je laten begrijpen hoe pensioen werkt en wat de impact van keuzes is. Dan is pensioen veel eenvoudiger dan vaak gedacht wordt.

"Geert-Jan en Corinne maakten in 45 minuten duidelijk waar de politiek 10 jaar over deed"

Meer informatie of een goed advies?

Neem vrijblijvend contact op via 030-2326321, info@vanluin.nl of rechtstreeks via onze adviseurs.



Geert-Jan Brouwer
Adviseur Employee Benefits
geertjan@vanluin.nl



Corinne van Vuuren
Adviseur Employee Benefits
corinne@vanluin.nl

WWW.VANLUIN.NL



Partner van



Bezoekadres
Soestdijkseweg Zuid 15
3732 HC De Bilt
Postadres
Postbus 1999
5200 BZ Den Bosch

T 030 232 6321
E info@vanluin.nl
W www.vanluin.nl
IBAN NL81 INGB 0668 1077 90
IBAN NL75 INGB 0656 2120 12
BIC INGBNL2A

BTW nr. 0011.45.691.B01
KvK Utrecht 30079000
AFM Wft nr. 12008245

Algemene voorwaarden
vanluin.nl/algemenevoorwaarden