

State of Tax, Legal & People

Update pensioenakkoord voor werkgevers

3 november 2022



Welkom

- Wordt dit webinar live bekeken, dan komt u in aanmerking voor 1 PE-punt
- Met de knop '[Stel een vraag]' kunt u direct uw vragen stellen
- Voor overige vragen kunt u terecht bij uw PwC-adviseur of vul het formulier in op pwc.nl
- Webcast en presentatie worden achteraf beschikbaar gesteld
- Evaluatieformulier achteraf

Agenda

1. Aanleiding pensioenhervorming
2. Wet toekomst pensioenen
3. Het wijzigen van de pensioenregeling
 - a. Premie
 - b. Compensatie
 - c. Nabestaandenpensioen
4. Zorgplicht werkgever
5. Tot slot



01

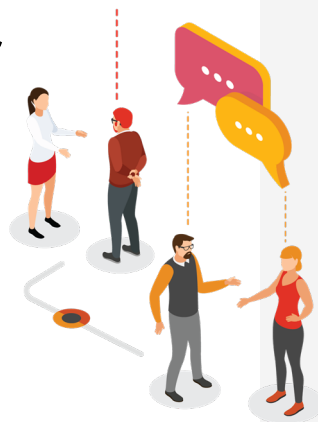
Aanleiding pensioenhervorming

Op weg naar een
nieuw pensioenstelsel



Eén van de beste stelsels... toch staat het onder druk

- Kent niet de zekerheid die we het toedichten
- Nagestreefde zekerheid leidt tot aanhouden buffers en verminderde indexatie
- Kent weinig mogelijkheden voor maatwerk en keuzevrijheid



2009 - juli 2019

Onderhandelingen nieuw stelsel

30 maart 2022

Wetsvoorstel naar
de Tweede kamer

1 juli 2023

Beoogde datum inwerkingtreding
Wet toekomst pensioenen

1 januari 2027

Uiterlijke invoering nieuwe wet-
en regelgeving

02

Wet toekomst pensioenen

Belangrijkste wijzigingen op een rij



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 nabestaanden-pensioen



De belangrijkste wijzigingen op een rij

Nieuwe pensioencontracten

- Solidaire premieovereenkomst (SPO)
- Flexibele premieovereenkomst (FPO)



Nabestaanden-pensioen gewijzigd

- Niveau nieuw partnerpensioen (% van salaris)
- Onafhankelijk van diensttijd



Premie en compensatie

- Leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie
- Eventueel compensatie nodig voor overgang naar leeftijdsonafhankelijke premie



Invaren

- Invaren 'oude' aanspraken is standaardoptie voor pensioenfondsen
- Afwijken van invaren is mogelijk



Nieuwe pensioencontracten

Huidige pensioenvormen



Pensioenvormen **na transitie**

Uitkeringsovereenkomst (DB)

Eindloon en middelloon

Collectieve premieovereenkomst (CDC)

Uitkeringsregeling met vaste premie

Individuele premieovereenkomst (IDC)

Beschikbare premie

Solidaire premieovereenkomst (SPO)

Flexibele premieovereenkomst (FPO)

Kenmerken van de nieuwe regelingen

Solidaire premieovereenkomst

Leeftijdsonafhankelijke premie

Collectief beleggen

Intergenerationele risicodeling en
verplichte solidariteitselementen

Variabele uitkering

Flexibele premieovereenkomst

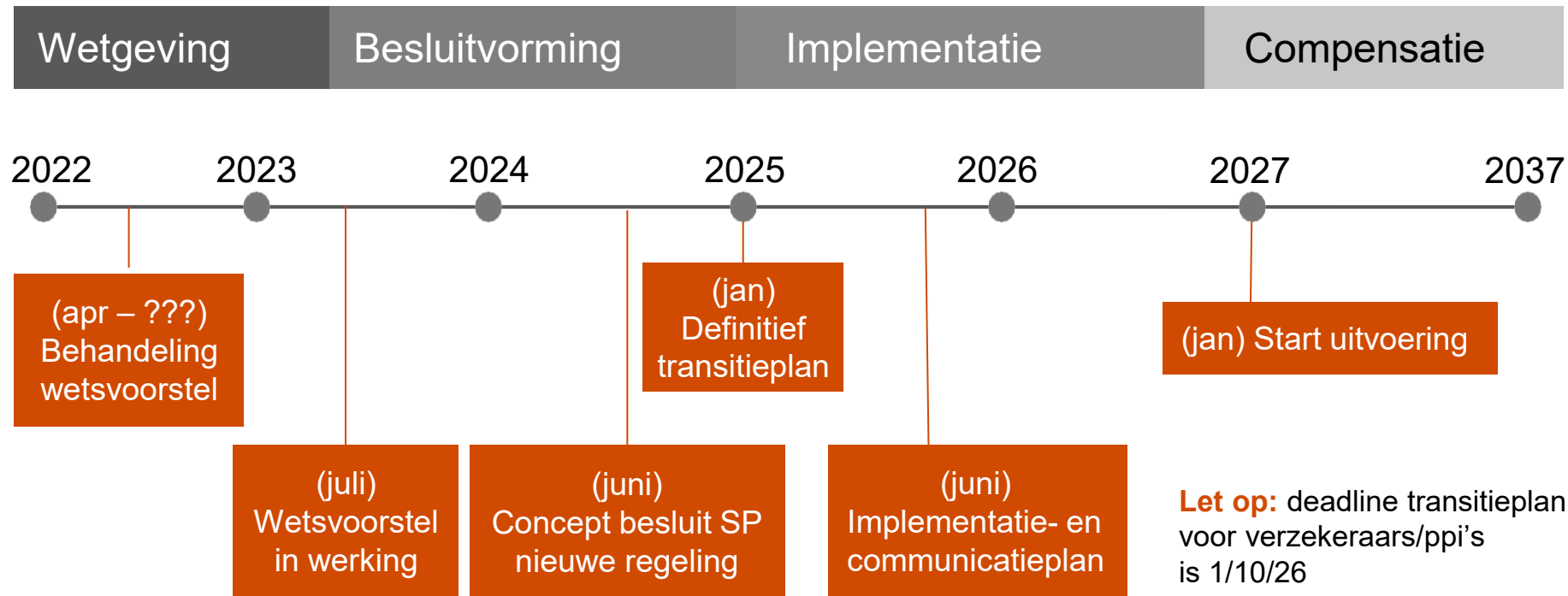
Leeftijdsonafhankelijke premie

Lifecycle beleggen

Biometrische risicodeling en (optionele)
risicodelingselementen

Vaste of variabele uitkering

Tijdslijn



Verantwoordelijkheden en mijlpalen



Transitieplan

Verantwoordelijkheid: Sociale partners

Deadline: 1-1-2025 (pensioenfondsen) // 1-10-2026 (verzekeraars)

Inhoud

1. Keuze contract
2. Al dan niet **invaren**
3. Inzicht gevolgen deelnemers, kwalitatief en kwantitatief
4. Afspraken **compensatie**, inclusief financieringsplan
5. Afspraken initiële vulling solidariteitsreserve

Pensioenfondsen



Implementatieplan



Communicatieplan



Opdrachtaanvaarding

Verzekeraar



Offerte



Implementatieplan



Communicatieplan

Poll

Welke pensioenregeling kiest u?

1. Solidaire premieovereenkomst
2. Flexibele premieovereenkomst
3. Weet ik (nog) niet



03

Het wijzigen van de pensioenregeling

Premie, compensatie en
het nabestaandenpensioen



Wijzigen van de pensioenregeling

1

Premie

Naar een leeftijds~~on~~afhankelijke premie ('flat-rate')

2

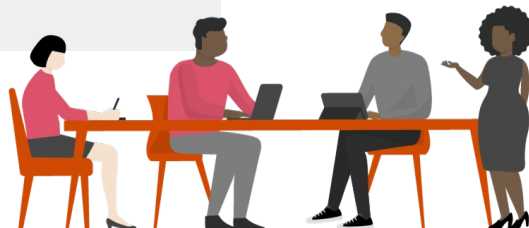
Compensatie

Eventueel compensatie nodig bij overgang naar flat-rate

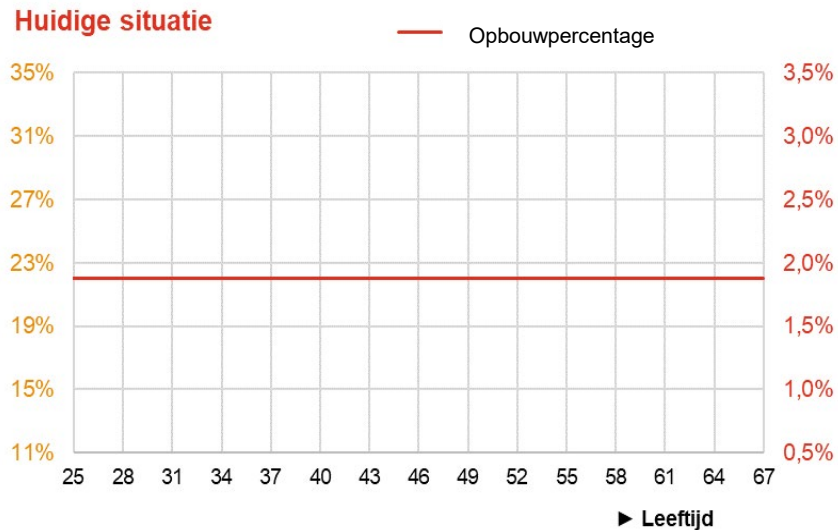
3

Nabestaanden-
pensioen

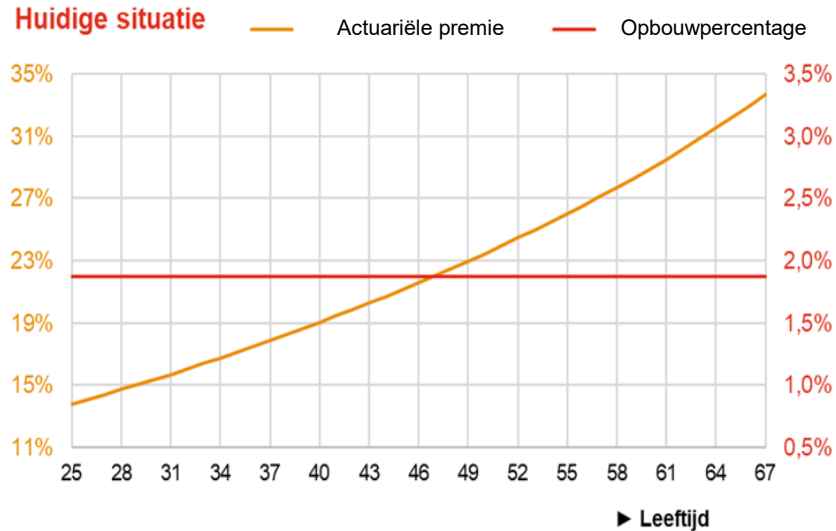
Aanpassen vormgeving nabestaandenpensioen



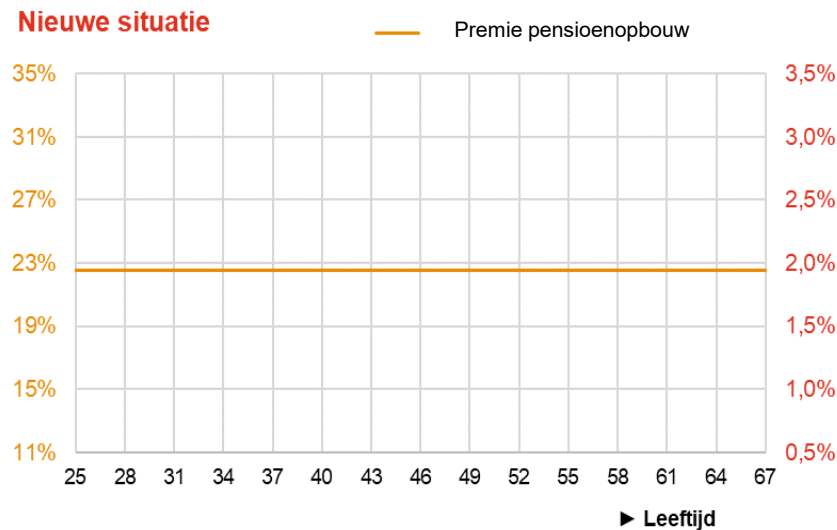
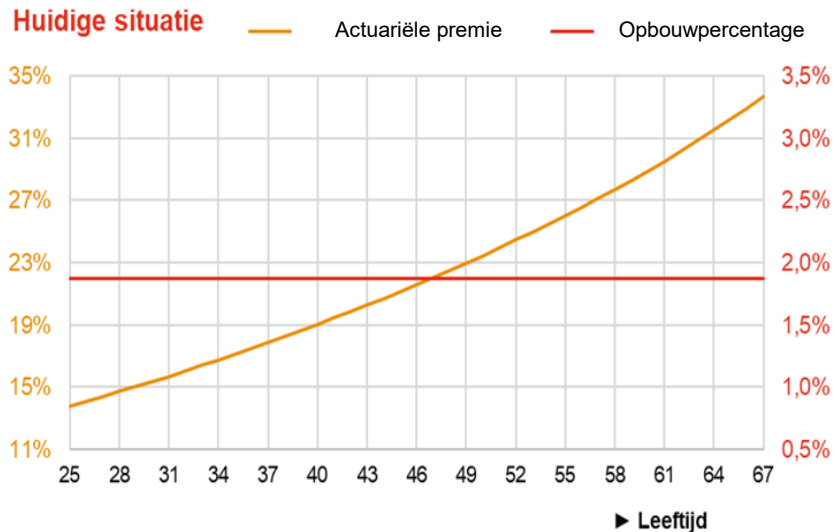
Leeftijdsonafhankelijke premie pensioenfondsen



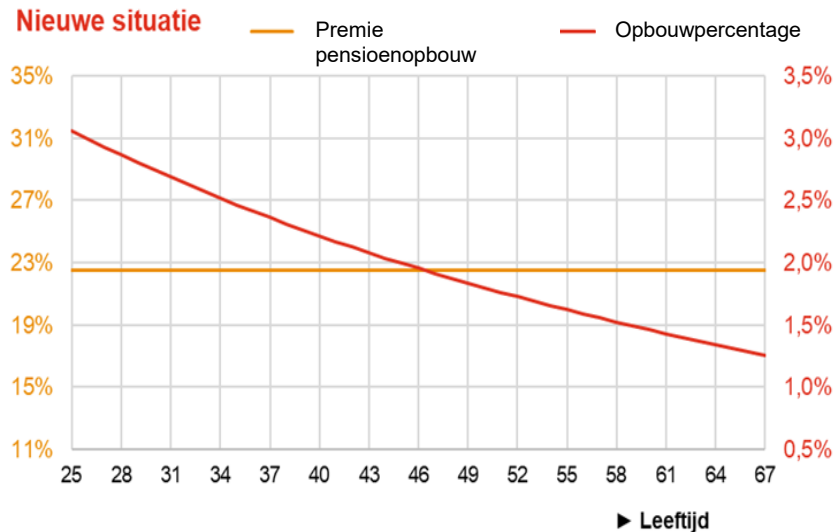
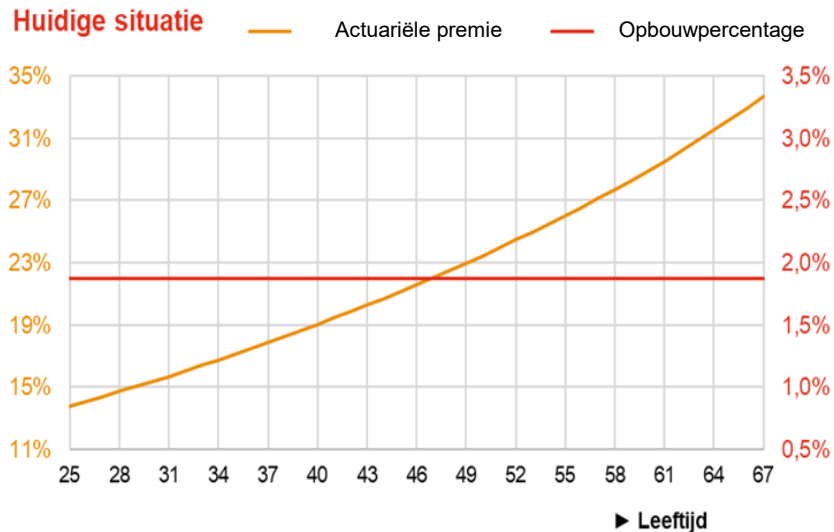
Leeftijdsonafhankelijke premie pensioenfondsen



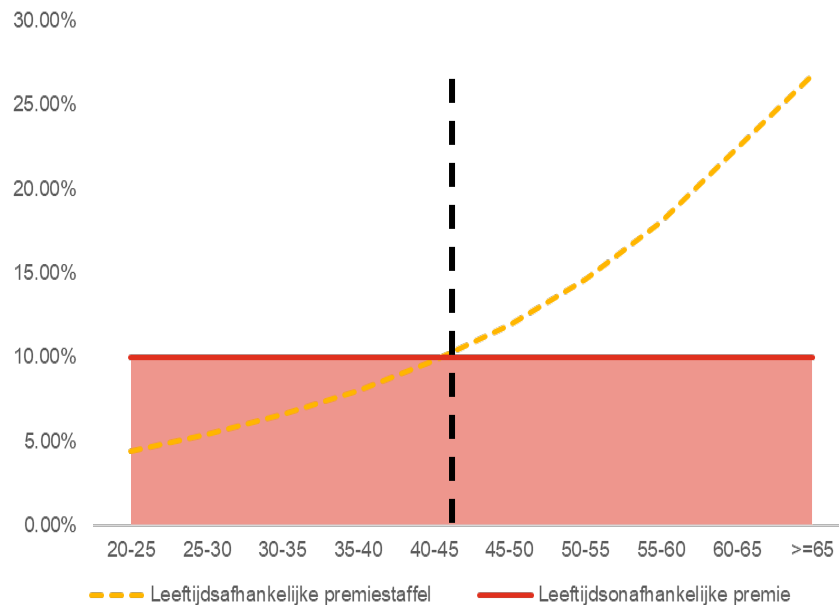
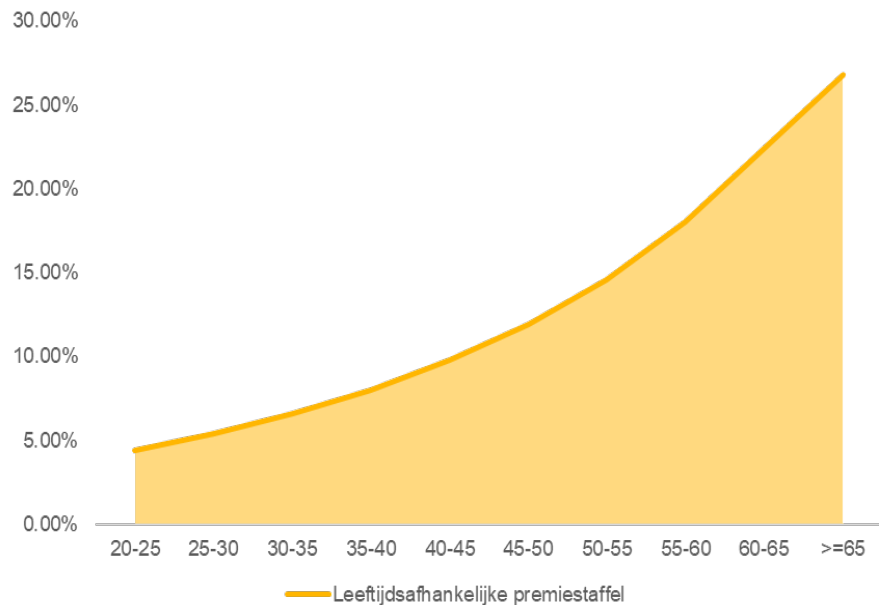
Leeftijdsonafhankelijke premie pensioenfondsen



Leeftijdsonafhankelijke premie pensioenfondsen



Premie huidige premiereregelingen



Hoe werknemers te compenseren bij achteruitgang?



Pensioenfondsen

Optie 1: Middelen vanuit invaren

Optie 2: Compensatie vanuit werkgever



Verzekeraar/PPI's

Optie 1: Compensatie vanuit werkgever

Optie 2: Eerbiedigende werking

Mogelijkheden compensatie

Werknemers moeten 'adequaat' worden gecompenseerd

1

Binnen pensioenregeling

2

Buiten pensioenregeling

3

Overgangsrecht



Compensatiemogelijkheden voor alle regelingen

Binnen de pensioenregeling

- De compensatie dient adequaat te zijn en **binnen 10 jaar** afgerond te zijn.
- Daarnaast dienen **nieuwe** medewerkers in die periode dezelfde compensatie te krijgen als hun leeftijdsgenoten.
- **Potentieel gevolg:** de komende jaren kunnen de pensioenlasten behoorlijk oplopen.

Buiten de pensioenregeling

- **Niet** van toepassing voor nieuwe medewerkers en **niet** gebonden aan de **10-jaarsperiode** van compenseren.
- **Compensatie by default in de pensioenregeling** te stoppen als vrijwillig bijsparen, tenzij de medewerker bewust aangeeft daarvan geen gebruik te willen maken.

Compensatiemogelijkheden voor alle regelingen

Overgangsrecht

- **Behouden van met leeftijd oplopende premie** voor werknemers die vóór 1 januari 2027 in dienst zijn
- Daardoor hoeft er **niet** gecompenseerd te worden
- **Vereiste:** Alleen indien pensioenregeling al progressieve premie kent per 1 juli 2023



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 krijgen minder dan nieuwe medewerkers
- Oplopende kosten (verkapte compensatie)

Overgang naar een flat-rate



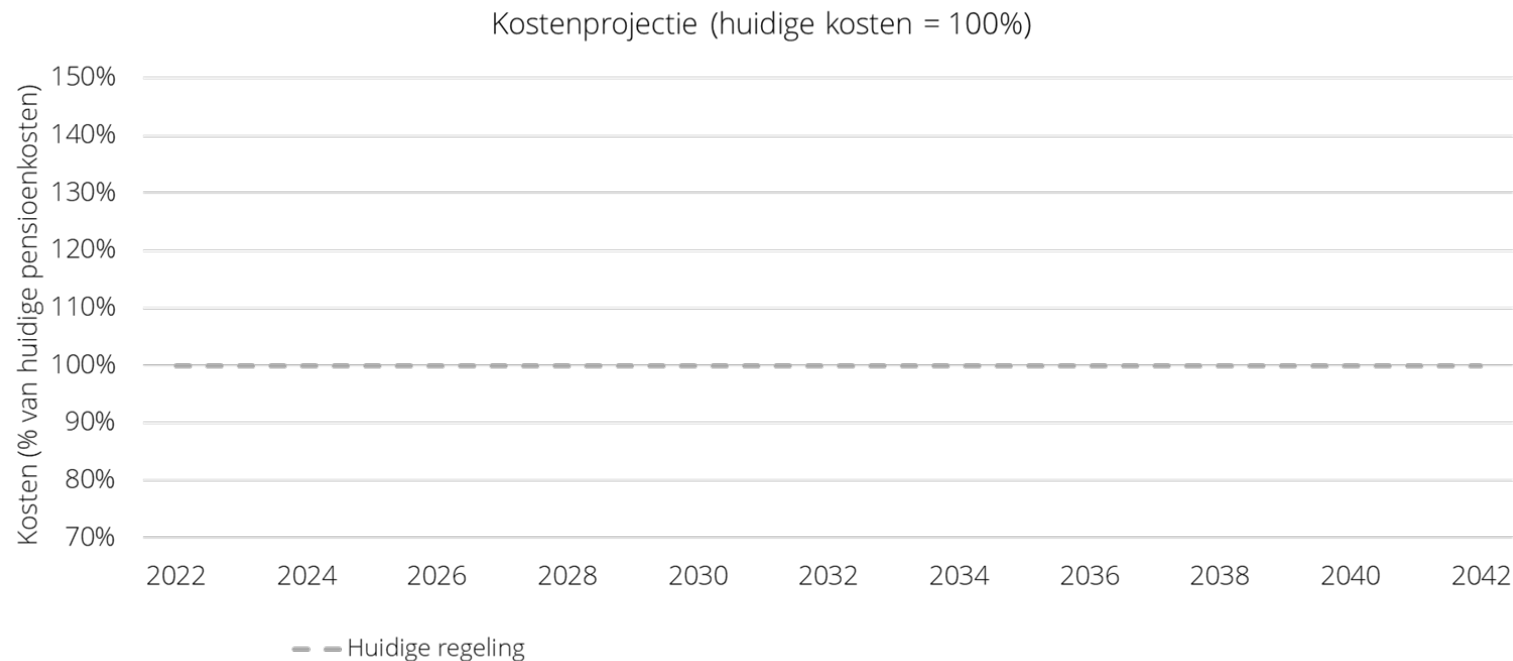
Voordelen

- + Eén regeling voor alle werknemers
- + Uniformiteit in communicatie
- + Later geen discussies over verschillen
- + Minder verschillen tussen jong en oud
- + Pensioen als onderdeel van integraal arbeidsvoorwaardenpakket

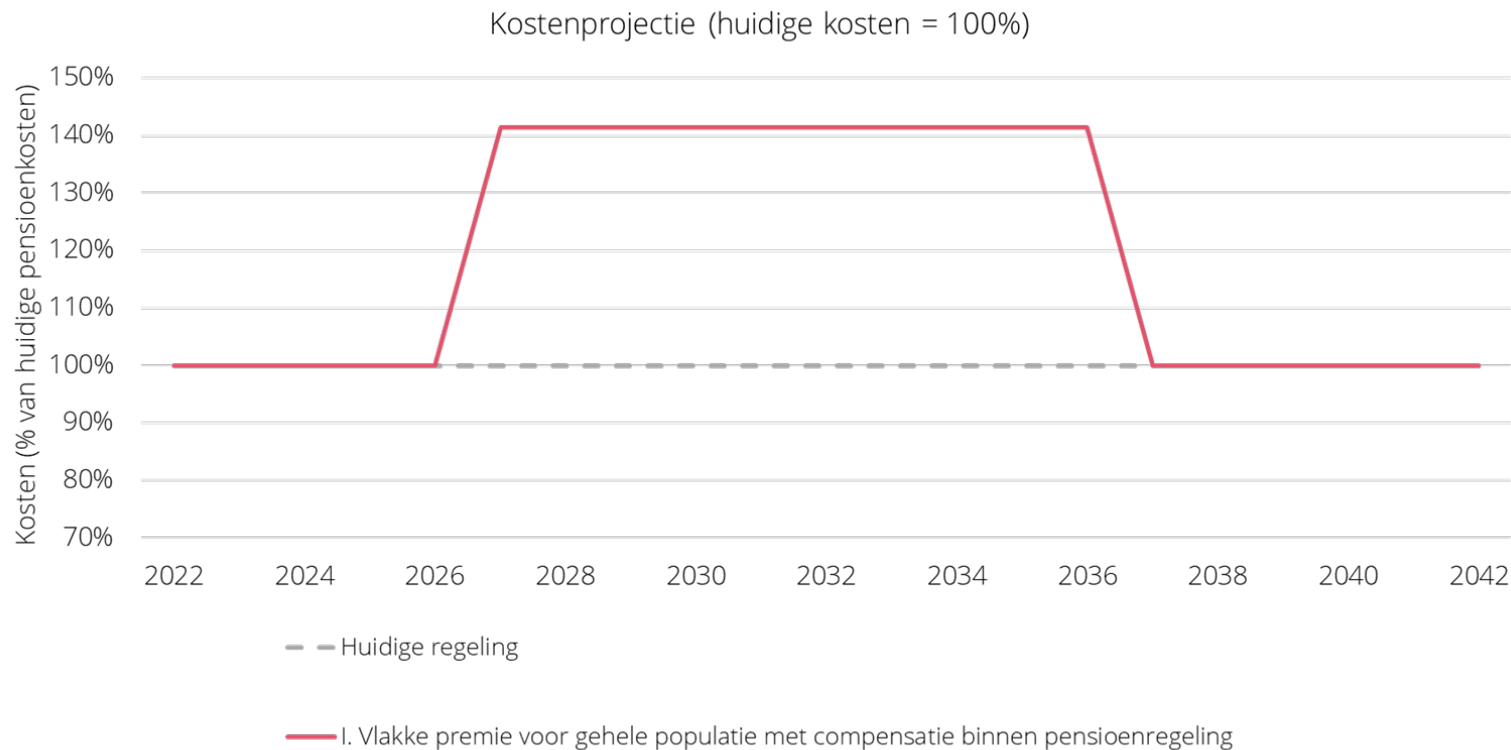
Nadelen

- Lager pensioenvooruitzicht bestaande (oudere) werknemers
- Compensatie voor bestaande medewerkers kan leiden tot hogere kosten
- Uitleg werkgever over effecten van de transitie vereist
- Jonge werknemers in dienst nemen wordt duurder

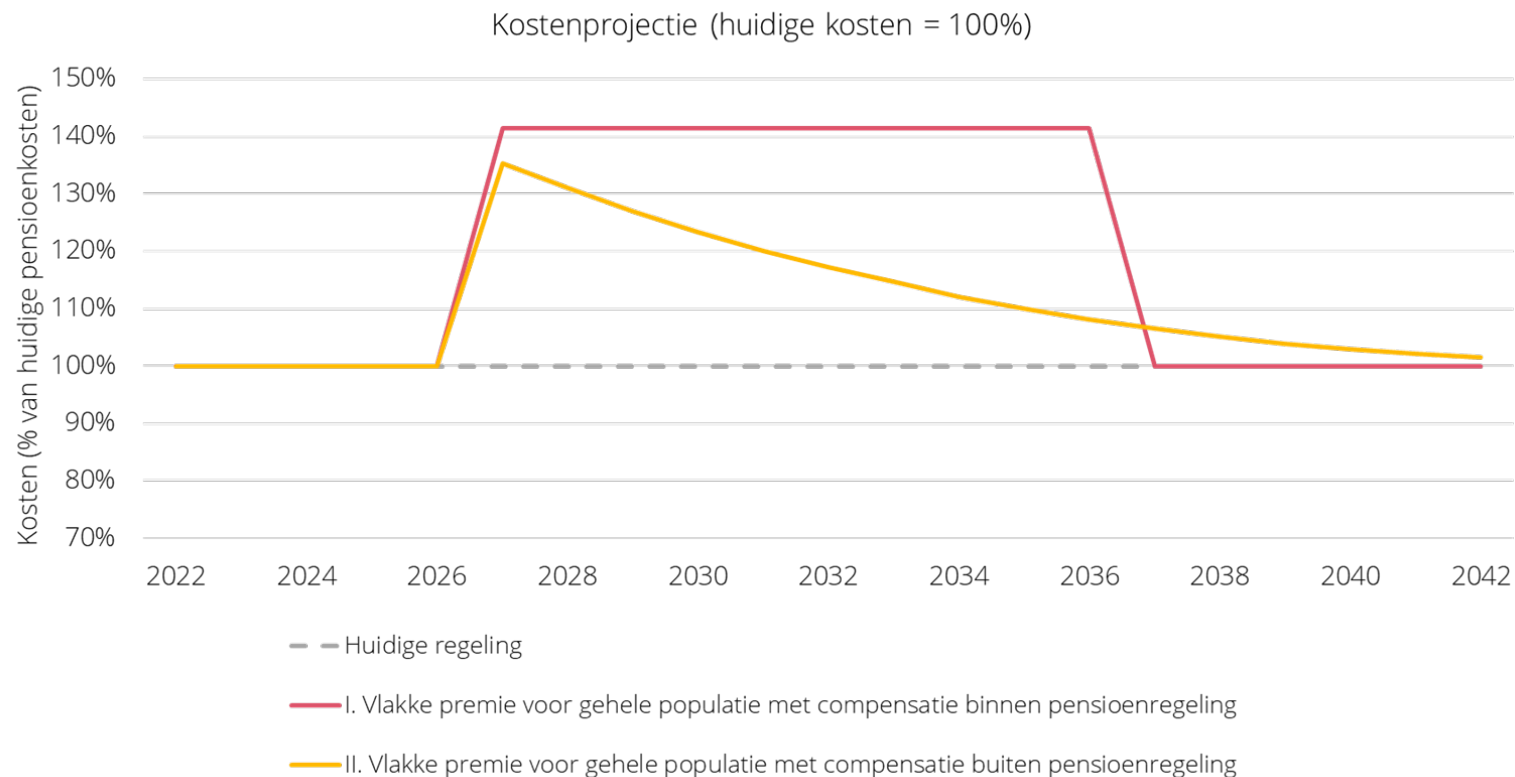
Compensatie kan een flinke financiële impact hebben



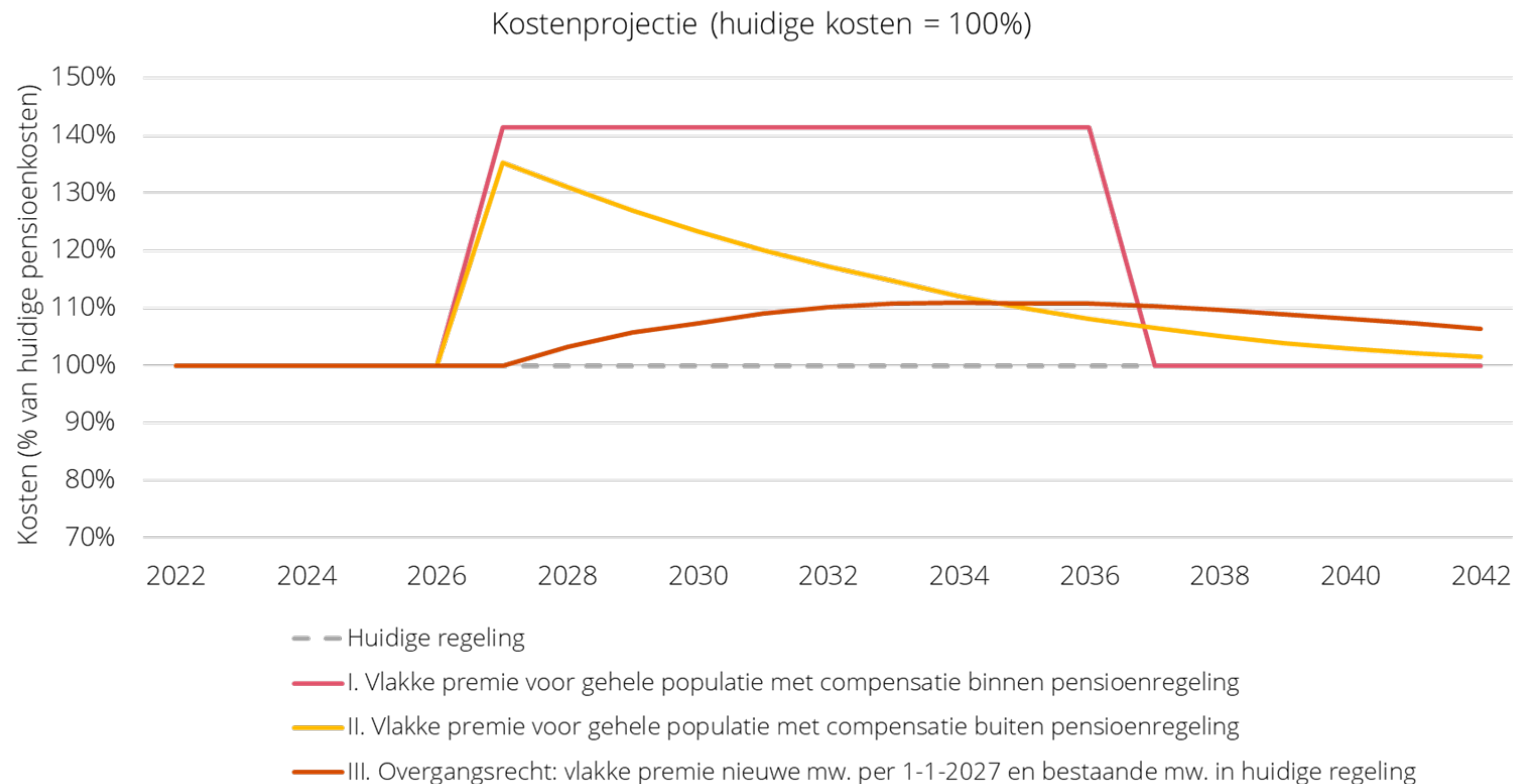
Compensatie kan een flinke financiële impact hebben



Compensatie kan een flinke financiële impact hebben



Compensatie kan een flinke financiële impact hebben

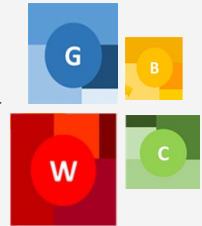
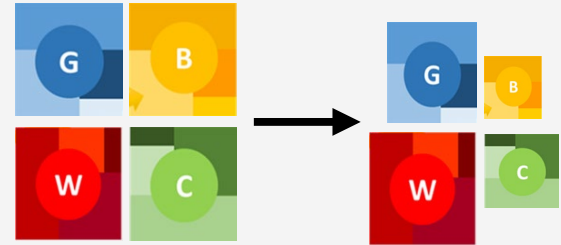
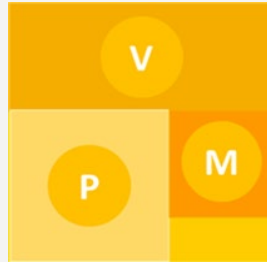
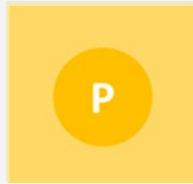


Pensioenakkoord als katalysator in Total Rewards

Pensioen

Employee benefits

Total Rewards



Poll

Heeft u al nagedacht over de compensatie van uw medewerkers?

1. Ja, binnen de pensioenregeling
2. Ja, buiten de pensioenregeling
3. Ja, gebruik maken van het overgangsrecht
4. Nee
5. Geen idee



Het nabestaandenpensioen bestaat uit 3 onderdelen

Partnerpensioen **voor** pensioendatum

Partnerpensioen **na** pensioendatum

Wezenpensioen

Herziening partnerpensioen voor pensioendatum

Huidige stelsel

- Op kapitaalbasis (deels) of risicobasis
- Partnerpensioen veelal gericht op maximaal 70% van het **te bereiken ouderdomspensioen**
- Hoogte o.b.v. **te bereiken dienstjaren**

Nieuwe stelsel

- Partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum enkel nog mogelijk **op risicobasis**
- Hoogte dekking: levenslange uitkering van **maximaal 50% van het pensioengevend salaris**
- Hoogte **diensttijd**onafhankelijk
- Reeds **opgebouwd** partnerpensioen uit huidige stelsel blijft bestaan

Herziening wezenpensioen

Huidige stelsel

Maximale leeftijd: 30 jaar

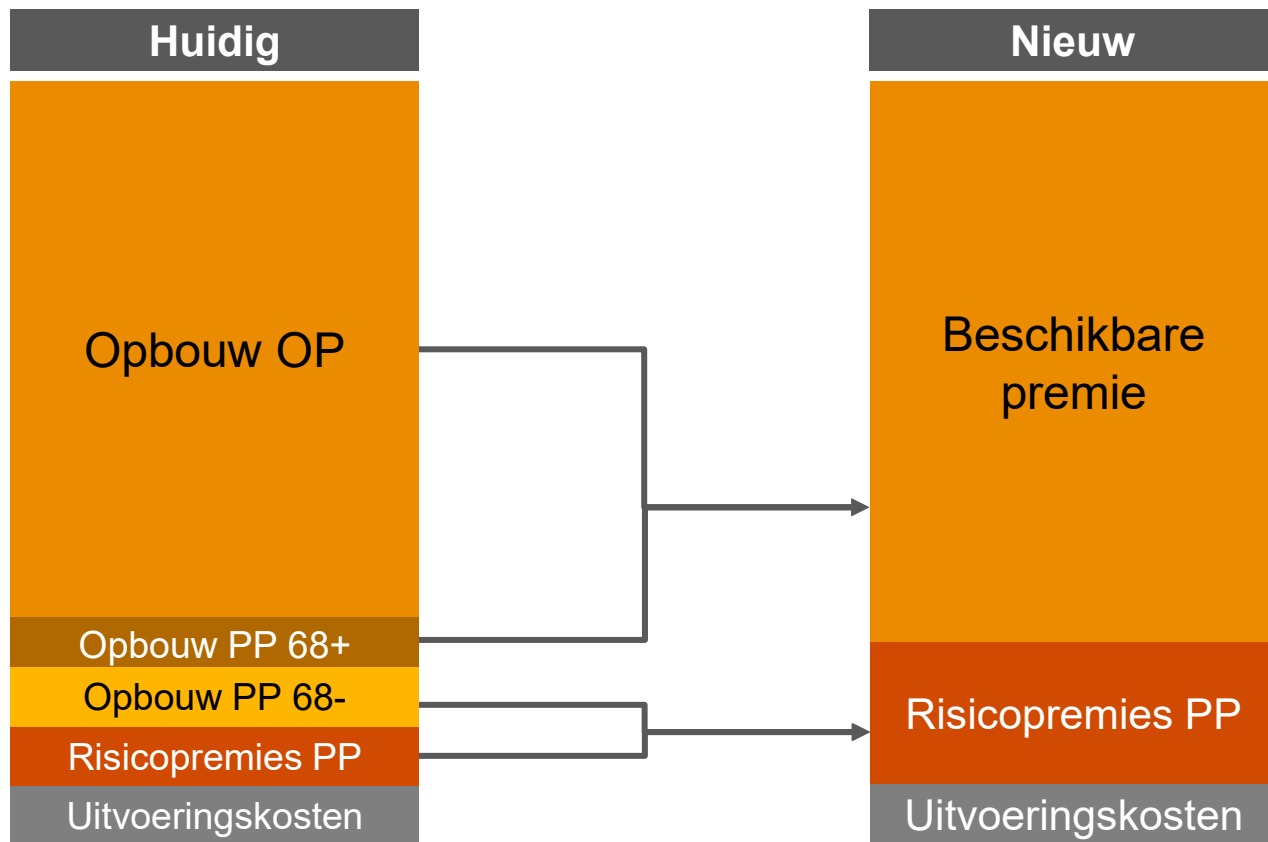
Halfwees maximaal 14% (volle wees 28%) **van ouderdomspensioen**

Nieuwe stelsel

Vaste eindleeftijd: 25 jaar

Halfwees maximaal 20% (volle wees 40%) **van salaris**

Kosten nabestaandenpensioen kunnen hoger worden



Kosten nabestaandenpensioen kunnen hoger worden



Overgang veelal gunstig voor lage en middeninkomens



Overgang veelal gunstig voor kortere te bereiken dienstverbanden



Overgang gunstig voor deelnemers met opgebouwd partnerpensioen



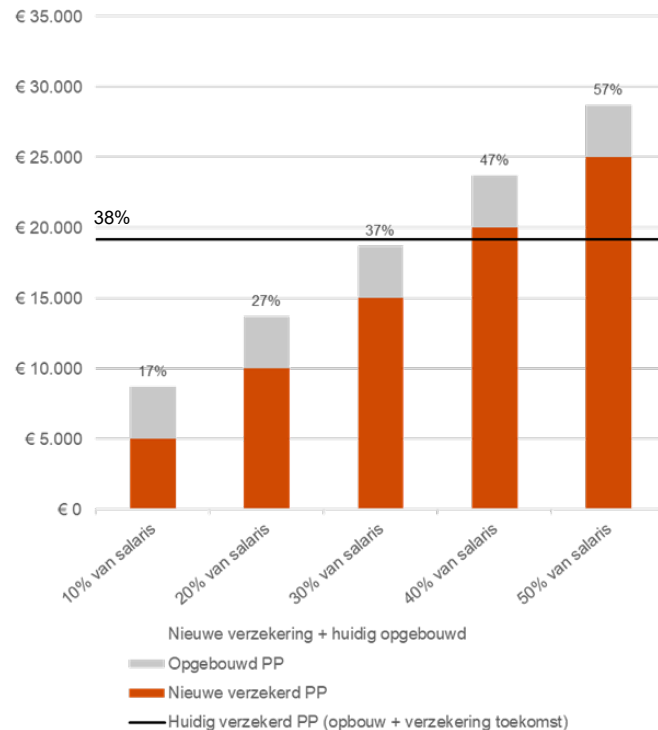
Kostenvoorbeeld



Maatmens

Leeftijd 30 jaar
Leeftijd in dienst 21 jaar
Te bereiken dienstjaren 47 jaar
Salaris € 50.000

Huidig als percentage van salaris 38%



04

Zorgplicht werkgever

Hoe zorg je voor
tevreden werknemers



Werkgeverszorgplicht

“

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen

”

(art. 7:611 Burgerlijk Wetboek)

Wanneer?

- 1 Indiensttreding
- 2 **Wijzigen** pensioenregeling
- 3 Life events

Zorgplicht bij wijziging pensioenregeling

Hoe wijzigen?

1

Instemming OR of adviesrecht PVT of PV
(tenzij verplichtgesteld BPF of cao)

2

Instemming werknemer (of zwaarwegend belang bij
eenzijdig wijzigingsbeding)

3

Hoorrecht gepensioneerden/gewezen deelnemers? (bij
pensioenfonds)



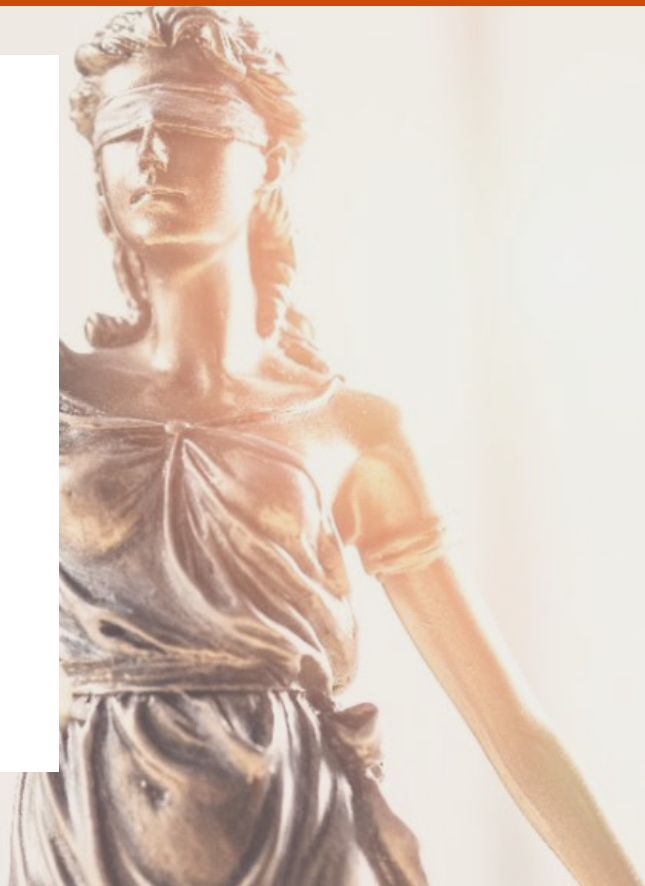
Pensioenakkoord voldoende argument voor eenzijdige wijziging?

Zorgplicht: bij wijziging pensioenregeling

Hof Den Haag, 16 februari 2016 (*Grindacc*)

- Eindloonregeling → beschikbare premieregeling
- Werknemers stemmen in, inclusief waardeoverdracht
- Fors waardeverlies

“Is de werkgever tekortgeschoten in zijn zorgplicht?”



Zorgplicht: bij wijziging pensioenregeling

Norm	Inhoud	Waarom?	Oordeel
• Zorgvuldig omgaan belangen werknemer • Al het redelijke doen	• Voldoende informatie verstrekken • Waarschuwen	• Goed werkgever-schap • Plicht te beschermen	 Informatieplicht  Waarschuwingsplicht <i>Echter: vrijwaring adviseur</i>

Invullen zorgplicht bij wijziging pensioenregeling

Zorgplicht
van de
werkgever

=

Informatieplicht

+

Waarschuwingplicht

+

Aanbiedingsplicht

- Voorbeeldberekeningen
- Individueel inzicht oud/nieuw
- Mogelijkheid vragen stellen

- Waarschuwen negatieve financiële gevolgen

- Redelijk aanbod wijziging pensioenvoorwaarden

Governance bij wijziging pensioenregeling

Ondernemingsraad (OR)

Pensioencommissie



1 of 2
afgevaardigden
werkgever



1 of 2
afgevaardigden
werknemers



1
adviseur

Werkgever

Advies: 1x per maand samenkomen

Zorgplicht bij bijzondere afspraken

Eventuele nadelige gevolgen:

1 Regeling voor vervroegde uittreding

2 Bedrag ineens

3 Partnerpensioen op risicobasis

4 Compensatie in vorm van loon



Informatieplicht
(altijd)



Waarschuwingplicht
(indien kenbare belangen)

Mogelijke geschillen

Over binding aan gewijzigde pensioenovereenkomst:

- ontbreken instemming
- ontbreken zwaarwegend belang
- ontbreken instemming OR
- ontbreken redelijk voorstel

Over transitieplan:

- wel of geen verzoek tot invaren
- (berekening) transitie-effecten



05

Tot slot

Afsluiting en key takeaways



Impact op werkgevers...

1

Alle pensioenregelingen moeten op de schop!

2

Er moet “adequaat” gecompenseerd worden:
kosten zullen komende jaren stijgen!

3

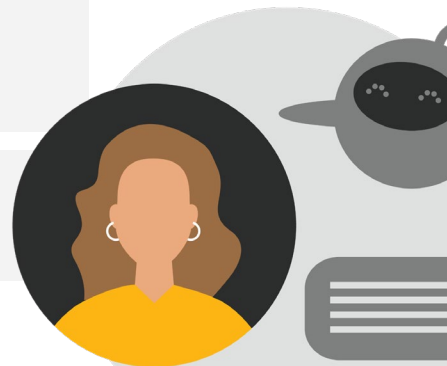
Verandering kan niet zomaar... instemming
OR/medewerkers benodigd!

4

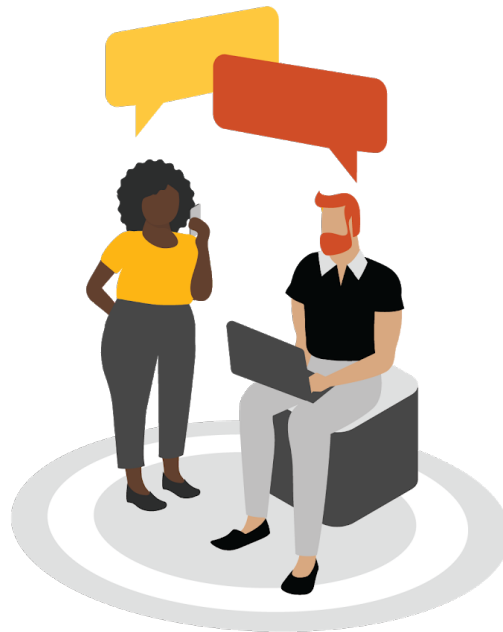
Aanpassing in pensioenregeling betekent ook nieuwe
afspraken met pensioenuitvoerder!

5

Krijg grip op hoe pensioenverandering doorwerkt
binnen het totale budget aan arbeidsvoorwaarden!



Vragen?



Afsluiting

- **Vragen?** Neem dan contact op met uw PwC-adviseur of laat het weten bij de evaluatie.
- Bekijk deze webcast of presentatie in een later stadium
- **Blijf op de hoogte:** meld u aan voor onze PwC Belasting nieuwsbrief op [pwc.nl](https://www.pwc.nl)
- Kijk op [pwc.nl/evenementen](https://www.pwc.nl/evenementen) voor de overige onderwerpen van 'State of Tax, Legal People'
- Wilt u het evaluatieformulier invullen?

Contact



Ronald Doornbos

T +31 6 50 89 18 44

E ronald.doornbos@pwc.com



Lilian van Duijnhoven

T +31 6 51 56 95 30

E lilian.van.duijnhoven@pwc.com



Bianca van der Goes

T +31 6 20 21 06 72

E bianca.van.der.goes@pwc.com



Bastiaan Starink

T +31 6 53 75 58 28

E bastiaan.starink@pwc.com



Bedankt!

