

Het nieuwe pensioen

AV KVGGO

Baarn

15 november 2022

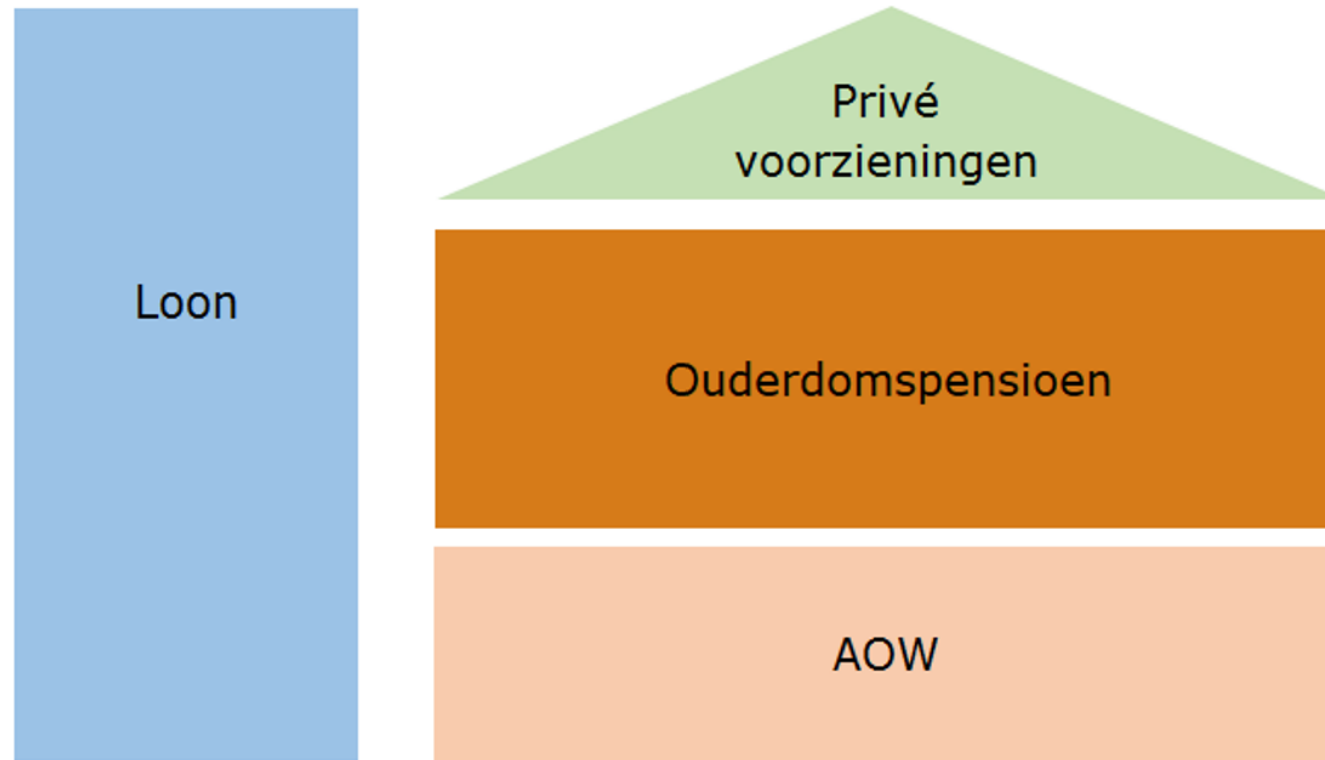


Doel van vandaag: informeren over ontwikkelingen pensioenakkoord

1. Huidige stelsel en de uitdagingen daarvan
2. Highlights nieuw pensioenstelsel
3. Transitie naar het nieuwe stelsel en compensatie
4. Tijdslijnen
5. Wie doet wat
6. Vragen

1. Huidige stelsel

Hoe zit het ook alweer met pensioen?



Hoe zit het ook alweer?

- Collectieve regelingen, veelal defined benefit (DB)
- Toenemend ook DC (beschikbare premie)
- In Grafimedia: sectoraal geregeld
- Pensioenfonds of verzekeraar, buiten bereik werkgever
- Hoge mate van dekking onder werknemers
- Goede mix omslag (AOW)/kapitaaldekking (pensioen)
- Sociale partners verantwoordelijk voor 2e pijler, waarborg in Pensioenwet

- Prima, toch?

Uitdagingen in het huidige stelsel

- Langdurig lage rente
- Karakter van de aanspraken (zekerheidsmaatstaf)
- Langer leven
- Doorsneepremie
- Diversiteit in arbeidsvormen/contracten/zelfstandigen

Met als gevolg

- Steeds hogere premies
- Versobering regelingen
- Achterwege blijven toeslagen
- En soms:



2. Highlights nieuw pensioenstelsel

10 jaar pensioenakkoord

- Presentatie in 2019, uitwerking vanaf 2020, wetgeving in 2022
- Stand van zaken?



Nieuwe contracten

Solidaire premieregeling



Solidaire premieregeling

Een collectieve premieregeling met meer risicodeling

Flexibele premieregeling



Flexibele premieregeling

Een collectieve premieregeling met meer keuzevrijheid

Hoofdkenmerken nieuwe contracten

	Solidaire premieregeling	Flexibele premieregeling
Ambitie en premie	Premie volgt ambitie	Ambitie volgt premie
Reserve	Solidariteitsreserve	Evt. risicodelingsreserve
Beleggingsbeleid	Collectief	Life cycles
Beleggingskeuzevrijheid	Geen	Mogelijk, bijv. life cycles
Uitkering	Variabel	Variabel of Vast
Communicatie		

Ten opzichte van onze huidige regeling

- Arbeidsvoorwaardelijk wordt in de nieuwe contracten direct een premiepercentage afgesproken in plaats van een opbouwpercentage
- Het opbouwpercentage verdwijnt dus in het nieuwe systeem
- Ook de doorsneepremie verdwijnt in het nieuwe systeem, premie blijft wel leeftijdsonafhankelijk

Ten opzichte van onze huidige regeling

- Arbeidsvoorwaardelijk wordt in de nieuwe contracten direct een premiepercentage afgesproken in plaats van een opbouwpercentage
- Het opbouwpercentage verdwijnt dus in het nieuwe systeem
- Ook de doorsneepremie verdwijnt in het nieuwe systeem, premie blijft wel leeftijdsonafhankelijk

3. Transitie naar het nieuwe stelsel

Twee grote vragen bij de overstap naar het stelsel van de toekomst:

- Blijft bestaande opbouw achter in het oude systeem, of worden bestaande aanspraken overgezet naar de nieuwe contracten ('invaren')?
- Er komt een nieuw fiscaal regime, waarbij de doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Pakt dit voor sommige groepen deelnemers zo nadelig uit dat ze hiervoor moeten worden gecompenseerd?

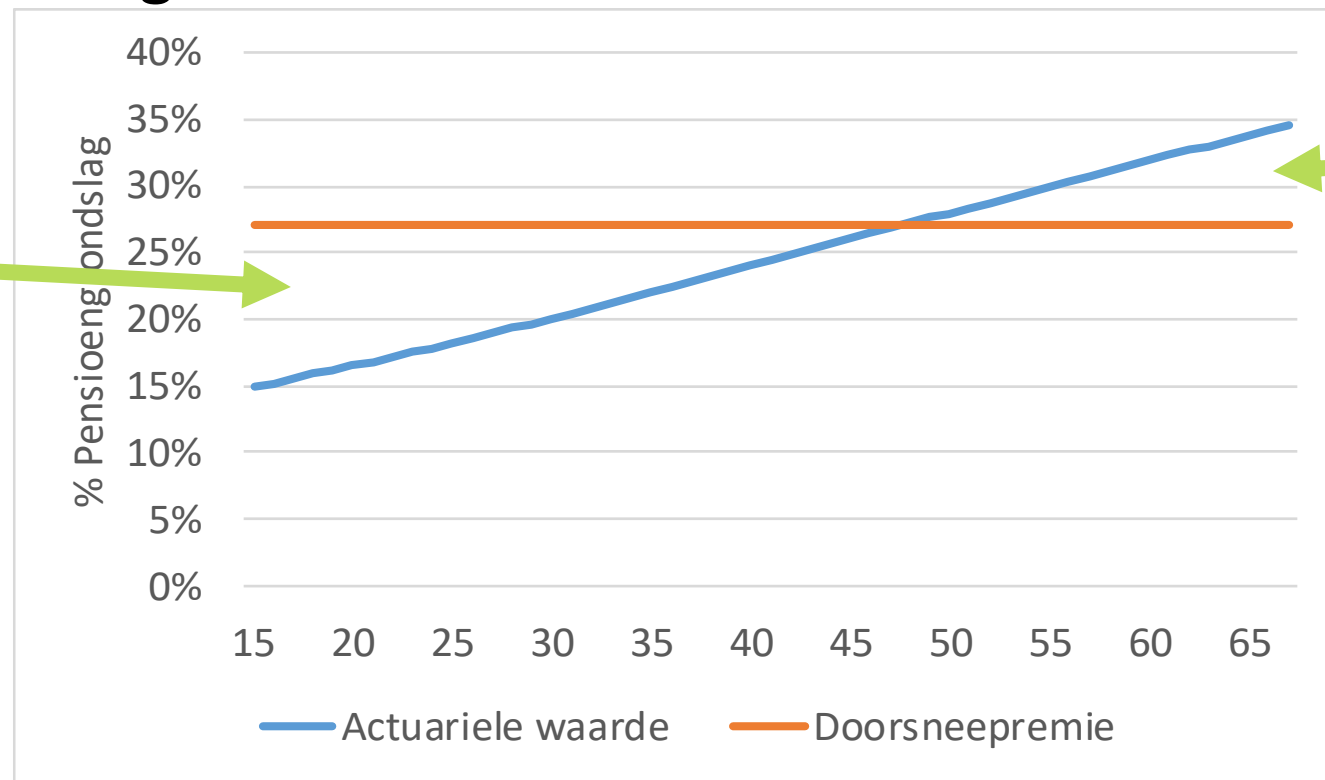
3. Transitie naar het nieuwe stelsel

- De standaard wordt: meenemen van bestaande aanspraken naar het nieuwe stelsel
- Dit betekent: omrekenen van huidige DB-aanspraken naar een eigen kapitaal
- Hiervoor komen wettelijke rekenregels
- Sociale partners mogen ervoor kiezen om bestaande aanspraken niet om te zetten
- Voorwaarde is dat ze kunnen onderbouwen waarom wel omzetten ongunstig uitpakt voor deelnemers

Afschaffen doorsneesystematiek

- In huidige systeem (middelloonregelingen) betalen jongere deelnemers (<45) te veel voor hun jaarlijkse opbouw en ouderen (>45) te weinig

Premie meer waard dan de opbouw die er tegenover staat



Premie minder waard dan de opbouw die er tegenover staat

4. Tijdslijnen

Wetgevingsproces

Besluitvormingsproces

Implementatieproces

Compensatieperiode

Mei 2021:
Kamerbrief: uitstel
(maximaal) jaar

Uiterlijk 1 juli 2023:
Wet van kracht
(beoogd)

Uiterlijk 1 januari 2025:
Definitief besluit sociale partners
nieuwe regeling, compensatie
en invaren

Uiterlijk 1 juli 2025:
Pensioenuitvoerder implementatie-
en communicatieplan

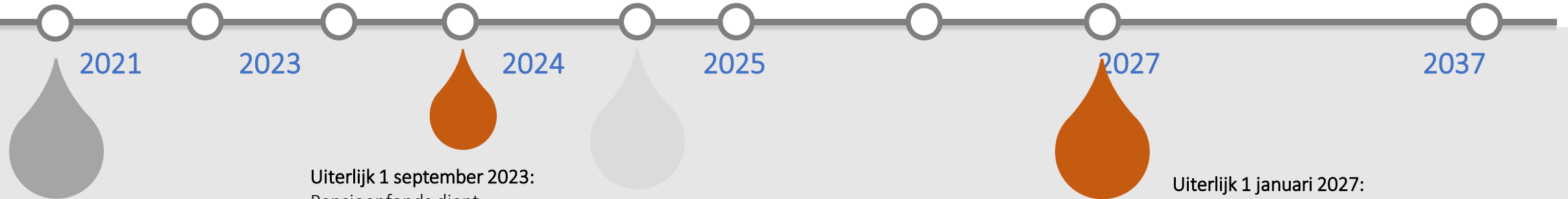
(Uiterlijk) 1 januari 2037:
Einde compensatieperiode

December 2020:
Start internetconsultatie:

Uiterlijk 1 september 2023:
Pensioenfonds dient
overbruggingsplan bij
DNB in

Uiterlijk 1 juli 2024:
Concept besluit sociale partners
nieuwe regeling, compensatie en
invaren (transitieplan)

Uiterlijk 1 januari 2027:
Uiterlijke datum overgang



5. Wie doet wat

Sociale partners (KVGGO en de vakbonden):

- De keuze voor het nieuwe contract voor de nieuwe opbouw
- Besluit over het al dan niet invaren bestaande aanspraken in het nieuwe contract
- Is compensatie nodig voor afschaffing doorsneepremie? Zo ja, hoe en hoeveel?
- Regelingsparameters (zoals premiehoogte, premieverdeling werkgever/werknemer, franchise, maximum pensioengrondslag, hoogte partnerpensioen, ...)

Vragen?

Maarten Jansen en Aukje van het Nederend

- M.Jansen@kvgo.nl, A.van.het.Nederend@kvgo.nl
- 020-5435 678
- Meld je je aan voor de Nieuwsbrief Personeelswijzer en Kernmail?