

## **Wat betekent de nieuwe Pensioenwet 2023?**

De **nieuwe Wet Toekomst Pensioen** vanaf 1/7/2023 is, in aangepaste vorm, in **december 2022** aangenomen door de **2<sup>e</sup> Kamer**. Maar die moet **eind mei 2023** nog wel worden goedgekeurd door de **1<sup>e</sup> Kamer**, waarbij de aangepaste samenstelling van die **nieuwe 1<sup>e</sup> Kamer** (Provinciaalse Statenverkiezing maart 2023/extra BBB leden) pas geldt **vanaf 1 juni 2023** en dan kan het huidige kabinet met steun van **PVDA & Groen Links** (zoals in 2<sup>e</sup> Kamer) die wet alsnog aannemen. Wel kan de **1<sup>e</sup> Kamer** nog met **extra uitvoeringsregels** komen om die wet geaccepteerd te krijgen. Het belang van **die WTP** is erg groot voor **Bedrijfstak Pensioenfondsen** (BPF = 90% Pensioen Nederland), omdat zij die **nieuwe regels op basis van beleggen**, als standaardnorm bij MKB Nederland (10% Pensioen NL), nu eenmaal echt nodig hebben en daarom zullen **veel partijen** hun uiterste best doen voor **alle werknemers** om **die Nieuwe Pensioenwet te starten vanaf 1/7/2023**, dan wel uiterlijk **vanaf 2024**. Wat betekent die in de 2<sup>e</sup> Kamer aangenomen **Wet Toekomst Pensioen** voor **die BPF Pensioenfondsen** en voor **onze klanten** die in een beschikbare premiereregeling zitten, bij **MKB Nederland**?

### **1. Bedrijfstak Pensioenfondsen BPF**

De Bedrijfstak Pensioenfondsen gaan **geen vaste pensioenuitkering** meer beloven aan deelnemers, omdat ze op basis daarvan & door **die lage rentestand** de afgelopen jaren **enorme buffers moesten aanhouden** op hun **balansen** op basis van **de marktrente** en **die pensioenen dus niet konden indexeren** (wel vanaf 2022 door gestegen rente). **Iedere deelnemer** krijgt dus straks **zijn eigen pensioenpot** op basis van **van beleggen** (NORM MKB NL) met een inschatting hoeveel pensioen hem dat gaat opleveren in een **Standaard, Best & Worst Case Scenario**. Het BPF hoeft zo **minder reserves** aan te houden en geeft hun **gemaakte beleggingswinsten** sneller door aan alle deelnemers, maar **beleggingsverliezen** zullen deelnemers ook sneller voelen in **dat nieuwe stelsel** en daarvan zullen vooral **de ouderen** meer last hebben. Daarbij kan er door het BPF gekozen worden voor **Flexibele Premiereregeling** met **Individuele Beleggingspot** per deelnemer of de **Solidaire Premiereregeling** met de **Collectieve Beleggingspot**. Elke deelnemer krijgt inzicht wat hij kan verwachten aan **Vaste of Variabele** (= standaard norm bij solidaire premiereregeling) **Pensioenuitkering** op basis van de **nieuwe gelijkblijvende premie & behaalde rendement**, waarbij die premie in **2023 maximaal 28%** (met tijdelijk 3% extra compensatie) van de pensioengrondslag bedraagt voor alle deelnemers. Zie via onderstaande tabel hoe dat percentage **eens per 3 jaar** wordt berekend op basis van de **rente & het actuele projectierendement**.

De BPF's willen hun **bestaande vaste rechten** ook **allemaal omzetten naar het nieuwe systeem** op basis van **beleggen** en die opgebouwde rechten (vanwege strikte regelgeving) dus niet meer handhaven en vooral **die overgang vanaf 1/7/2023 tot 1/1/2027** wordt **complex & belangrijk** omdat **elke deelnemer minimaal recht** behoudt op **95% van zijn huidige pensioenaanspraken**. Hoewel dat voor jongeren (met ruime beleggingshorizon) zeker wel gaat lukken, moeten vooral **de ouderen (45-65 jaar)** gecompenseerd worden via een **compensatieplan & via de huidige opgebouwde reserves** en hoewel die er zijn, wordt **die verdeling daarvan per leeftijdsklasse & deelnemer** dus spannend, want als die pot van **€ 1.450 Miljard Vermogen** eenmaal is verdeeld en iedereen zijn eigen pensioenpot heeft, kan dat niet meer teruggedraaid worden. Het **BPF & werkgevers transitieplan 2023-2027** wordt dus erg belangrijk. De fondsen die kiezen voor de **Solidaire Premiereregeling** moeten een **Solidariteitsreserve** aanhouden, die maximaal **15% van het pensioenvermogen** en **10% van de premie** (& beleggingsresultaten) mag zijn om toekomstige tegenvallers voor alle deelnemers te kunnen compenseren, waartoe er ook een **extra Compensatiedepot** kan zijn. Maar **doorbeleggen in de uitkeringsfase** wordt bij die **Solidaire Premiereregeling** de **nieuwe standaard norm**. Bij de **flexibele premiereregeling** is er alleen een standaard **risicodelingsreserve**, die met **10% van de premie** mag worden bijgevuld.

Daarbij is in het wetsvoorstel (door PVDA/Groen Links) opgenomen dat **iedere Nederlander sneller en meer pensioen** gaat opbouwen: **vanaf 18 jaar standaard & geen wachttijd** meer. Dat betekent voor **uitzendkrachten dus vanaf de start** (nu na 8 weken) **recht op pensioen**. Het pensioenfonds moet vooral een goede (de simpele, standaard) rekenmethode toepassen om de bestaande pensioenpot goed te verdelen over alle deelnemers en iedereen moet **minimaal 95% meekrijgen** van de **huidige balanswaarde van zijn pensioenpot**. Ook gelden er strikte normen over **het beleggingsbeleid dat pensioenfondsen** mogen toepassen en met welke rendementen zij de beleggingen mogen doorrekenen (zie Bijlage Beleggingen). Het is duidelijk dat vooral dat **transitie-traject 2023-2027** erg **belangrijk & complex** gaat worden, waarbij enkele professionals waarschuwen dat bij **33-50%** van de **BPF Pensioenfondsen** hun **huidige data-kwaliteit en digitale systemen niet volledig voldoen** en dat wordt dus straks nog **veel complexer & lastiger** voor hun....bij die nieuwe WTP!

## 2. Wat betekent die nieuwe pensioenwet voor de MKB Pensioenwereld?

De **beschikbare premie op basis van beleggen** (MKB Nederland) wordt de **nieuwe pensioennorm** in Nederland, maar voor **MKB werkgevers** met een **stijgende beschikbare premiestaffel** (NB = actuarieel een **gelijkwaardige pensioentoezegging** voor alle leeftijdsklassen) wordt het wel spannend. **Die huidige staffels voor het bestaande personeel** (& nieuw personeel tot 2027) mogen wel blijven, maar **vanaf 2027** geldt voor het nieuwe personeel een **gelijkblijvende premie (flatrate) als nieuwe norm**, die in **2022 nog 30%** was op basis van de **38Q premiestaffel**, maar door de **gestegen rente** (eind 2022: **1,89% projectierendement**, Commissie Parameters) is gedaald naar **maximaal 28% in 2023** (zie onderstaande tabel), als die wetgeving er komt in 2023. Een werkgever die **zijn bestaande pensioenregeling met stijgende staffels** wil handhaven voor het huidige personeel moet checken of zijn huidige staffel wel **onder de 38Q staffel** valt en berekenen **welke nieuwe gelijkblijvende premie** hij gaat toezeggen vanaf **uiterlijk 2027**. Voor sommige werkgevers kan dit een reden zijn om **iedereen vanaf 2023 (of 2027) een gelijkblijvende premie toe te zeggen**, dat moet dan goed berekend worden (waar ligt die grens op basis huidige staffels/% oudere deelnemers) en bent u bereid **de ouderen** die er **op achteruit gaan** te compenseren. Dat is **mogelijk** (3% extra premie boven flatrate/extra loon of lagere eigen bijdrage) maar u heeft daarvoor **geen pensioenbuffer**, zoals **pensioenfondsen die standaard** hebben. Daarbij dient u als werkgever minimaal een **transitieplan op te stellen** als u overstapt naar een **nieuwe pensioenregeling met een gelijkblijvende premie voor iedereen**. Dat berekenen we graag samen met onze klanten & dat is vooral afhankelijk van uw huidige staffel & hoeveel budget er beschikbaar is voor die compensatie en wat u centraal stelt bij uw pensioenregeling voor het personeel. Bijgaand de Premietabel door de Commissie Parameters op basis van de actuele rente & het projectierendement:

**Tabel aanpassing percentage**

Bij een rendement van meer dan	maar niet meer dan	bedraagt de premiegrens
-	0,25%	48%
0,25%	0,5%	44%
0,5%	0,75%	41%
0,75%	1%	38%
1%	1,25%	35%
1,25%	1,5%	32%
1,5%	1,75%	30%
1,75%	2%	28%
2%	2,25%	26%
2,25%	2,5%	24%
2,5%	2,75%	22%
2,75%	3%	20%
3%	3,25%	19%
3,25%	3,5%	17%
3,5%	3,75%	16%
3,75%	4%	15%
4%	-	13%

→ 2022  
→ 2023

### Partnerpensioen standaard 50% salaris

Wat ook verandert is het **nieuwe partner (& wezen) pensioen**, dat volgens die nieuwe wet dus ook **100% op risicobasis** wordt verzekerd, maar **standaard & maximaal 50% van het salaris** van die werknemer bedraagt. Daarin wordt dus geen rekening meer gehouden met de **diensttijd van die werknemer** bij zijn werkgever en de **AWO Franchise**. **De werknemer kan bij uitdiensttreding** dat partnerpensioen nog tijdelijk voortzetten tegen betaling door hem zelf & geldt een **wettelijk verplichte voortzetting** als hij in de **ziektewet** of **WW** komt na zijn diensttijd. Daarbij kunt u als het **gemiddelde huidige, verzekerde partnerpensioen** van uw personeel **25% bedraagt van dat salaris** dus ook **vanaf 2023 gewoon 25% of (stel) 30%** toezeggen van hun salaris als partnerpensioen, maar dat moeten we dan **samen berekenen** om tot een **passende tussenoplossing** te komen, die niet tot **veel extra kosten** leiden voor u als werkgever en alle werknemers gelijkwaardig behandelt met **minimaal gelijkwaardige rechten bij het onverhoopte overlijden** voor zijn/haar partner & kinderen.

### Nieuwe Keuzes voor de werknemer

Elke werknemer kan ervoor straks kiezen om maximaal **10% van zijn pensioenkapitaal ineens op te nemen** vanaf zijn **pensioengerechtigde leeftijd**. Dat kan **eenmalig** en kan aantrekkelijk zijn voor de korte termijn, maar uw **pensioenuitkering wordt dan wel iets lager** en uw **resterende pensioenuitkering** moet boven de **afkoopgrens van kleine pensioenen** blijven (€ 594,89 per jaar 2023). U moet als werknemer goed snappen wat dat betekent voor **uw te betalen BOX 1 IB heffing in dat 1<sup>e</sup> pensioenjaar**, want dat heeft ook gevolgen voor **uw (zorg/huur & overige) toeslagen**, die bij een gestegen BOX 1 inkomen gemiddeld dan lager uitvallen. Als u overweegt om daarvoor te kiezen wordt door meerdere instanties (zoals AFM & NIBUD) geadviseerd om

een goed onderbouwde keuze te maken, zodat u inzicht heeft op basis van uw huidige BOX 1 Pensioen wat dit voor u betekent. Is het niet alleen fijn maar ook financieel verstandig om die 10% cash geld op te nemen vanaf uw pensioendatum? Als u daarvoor kiest kunt u geen hoog 100%/laag 75% pensioen meer aankopen, waar veel mensen vaak voor kiezen om de vooral de 1<sup>e</sup> 5 (of 10) jaar een hogere pensioenuitkering te krijgen om vooral die 1<sup>e</sup> pensioenjaren in goede gezondheid optimaal van hun pensioen te kunnen genieten. Die keuze kunt u blijven maken, maar dan dus geen 10% van uw Pensioengeld Cash opnemen. Aanvullend kunt u voor extra verlof gaan sparen om eerder te kunnen stoppen met werken of tijdelijk minder te gaan werken en kunt u gebruik maken van Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) zonder boete voor de werkgever (mits u binnen fiscale regels blijft), maar dat moet uw werkgever dan wel aanbieden tot uiterlijk 2025 en dit geldt **vanaf uiterlijk 3 jaar voor uw pensioen/AOW datum met pensioen gaan.**

### Wat betekent de hogere rente voor mijn pensioenuitkering in 2023?

In 2022 & 2023 steeg de rente weer gestaag, door de zeer hoge inflatie en het beleid van Centrale Banken (zowel USA & EU) om de rente gefaseerd te verhogen en inmiddels is de **fiscale marktrente per 1/4/2023** gestegen naar **1,558%/U rendement 2,62%/Rentetermijn 20 jaar 3,073%**. Daarbij heeft de ECB de EU rente in mei verhoogd naar **3,25%** en de FED de USA rente naar **5,00% tot 5,25%**. Dat betekent dat als u **vanaf 2023 uw pensioen moet gaan inkopen** u een hogere vaste pensioenuitkering krijgt dan in 2021/2022, toen veel mensen (ook de zeer defensieve beleggers) nog kozen voor de **deels variabele pensioenuitkering**, maar hun beleggingen zijn in 2022 sterk in koerswaarde gedaald en dat betekent **een iets lager pensioen vanaf 2023** voor hun. Wij hebben daartoe een berekening gemaakt voor een 68 jarige man (1955) die per **1/4/2023 met pensioen** gaat en een **vaste pensioenuitkering** wil inkopen met **70% partnerpensioen** voor zijn vrouw (1958) voor een **kapitaal van € 350.000,-**, wat bij MKB Nederland gewoon mogelijk blijft, ook in het **nieuwe pensioensysteem**. Wat levert hem dat op per 1/4/2023 als dit zijn pensioenkapitaal is, dan wel zijn lijfrentekapitaal, wat de afgelopen jaren vaak werd omgezet in een **20 jarige bancaire lijfrente** met een rente gebaseerd op **die 20 jarige uitkeringsduur**, die hoger was dan **levenslange pensioenuitkering** en bij overlijden gaat **100% van die bancaire uitkering of kapitaal** over naar zijn partner/kinderen & erfgenamen. Daarbij heeft Moneyview eind 2022 al een onderzoek verricht naar de verschillen tussen de **10 & 20 jarige uitkering** bij een **bank of een verzekeraar** en ook toen al (eind 2022) leverde een **verzekeraar meer** op (10 jarige rente 2,86%) dan de **bancaire lijfrente** (10 jarige rente 0,85%). Wij laten zien wat deze klant **per 1 april 2023** aan Pensioen & Lijfrente-uitkering krijgt op basis van die berekening, die is gemaakt via de Expiratiedesk-site, waar we altijd **eerst de marktanalyse** voor onze klanten maken, wat de beste aanbieders zijn op dat moment en dan daarna de beste offertes zelf gaan maken bij de individuele aanbieders. Bijgaand die **verkorte 1<sup>e</sup> marktanalyse 2023:**

Man 1/4/1955 & Vrouw 1/4/1958	Kapitaal € 350.000,- Uitkering per maand	Vanaf 1/4/2023 Uitkering per jaar	Uitkering Overlijden uitkeringsfase	Rente
Levenslang pensioenuitkering	<b>€ 1.669,- per maand</b>	<b>€ 20.028,- per jaar</b>	<b>70%</b>	<b>3,10%</b>
20 jarige bancaire uitkering	<b>€ 1.792,- per maand</b>	<b>€ 21.505,- per jaar</b>	<b>100%</b>	<b>2,15%</b>
20 jarige verzekerde uitkering	<b>€ 2.204,- per maand</b>	<b>€ 26.448,- per jaar</b>	<b>70%</b>	<b>3,40%</b>

U kunt dus een **mooie vaste pensioenuitkering** krijgen, hoewel die **20 jarige bancaire lijfrente** nu nog hoger is, maar de **20 jarige verzekerde lijfrente** is veel hoger, omdat verzekeraars hun rente hebben verhoogd in 2022 & 2023. Daarbij heeft **die stijgende rente** ervoor gezorgd dat in 2022 veel BPF Pensioenfondsen hun pensioenuitkeringen eindelijk weer konden indexeren met gemiddeld **8,00% tot 14,72% vanaf 2023**, omdat **hun balansverplichtingen** door **die hogere rente** sterk afnamen en zij, ondanks het ook voor hun **zeer slechte beleggingsjaar 2022** (5 grote BPF fondsen -17,6% tot -27,5%/PPI & Verzekeraars -12,42% tot -19,20%), hun deelnemers positief konden informeren met een stijgende pensioenuitkering en duidelijk is daarmee weer geworden dat die **BPF Pensioenfondsen** die **nieuwe Wet Toekomst Pensioen** echt nodig hebben vanaf 2023.

### Wat staat Centraal bij de uitvoering van die nieuwe Wet Toekomst Pensioen?

Zowel bij de behandeling van die Wet in de politiek als bij de analyse daarvan **door alle professionals & toezichhouders** wordt duidelijk dat **de deelnemer heel goed geïnformeerd** moet worden wat die **Nieuwe Pensioen Wet** voor hem betekent. Wat wordt het op te bouwen pensioenkapitaal & de pensioenuitkering en **welke pensioenkeuzes** hij kan maken. Daarbij heeft hij **recht op adequate keuzebegeleiding** die geschikt is voor zijn beoogde doel & hij daarmee dan een **goed onderbouwde, bij hem passende pensioenkeuze** maakt. Hoewel het BPF Pensioenfonds geen WFT pensioen-advies geeft moeten zij al hun deelnemers niet alleen **heel goed informeren** & maar dus **ook begeleiden** bij de **te maken pensioenkeuzes**, vooral tijdens het

**transitiestraject 2023-2027** & wat dit voor hun betekent. Sommige pensioenfondsen schakelen daartoe al **WFT Pensioenadviseurs** in om hun hierbij te kunnen helpen. De **AFM als toezichthouder** heeft geadviseerd over **die nieuwe keuzebegeleiding** die bij **de pensioenuitvoerder** (Pensioenfonds/Verzekeraar) ligt. Hoewel een werkgever vanuit goed werkgeverschap hierbij ook een rol kan spelen (zoals Financiële Planning & onderbouwd advies door WFT Pensioen & FP adviseurs faciliteren voor haar personeel), ligt de taak van die adequate keuzebegeleiding dus bij de pensioenuitvoerder in de nieuwe WTP. Hierbij moet **de klant voor hem relevante data** van betekenis ontvangen, die **informatie moet adequaat** zijn voor het **beoogde doel** van de klant & **passend zijn bij die klant zelf**, zodat die klant **zelf de juiste, onderbouwde keuze maakt**. Die keuzebegeleiding is opgenomen in de WTP (Artikel 48a): *De pensioenuitvoerder begeleidt de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner, of pensioengerechtigde op een adequate wijze bij het maken van een keuze binnen de pensioenovereenkomst en zorgt voor de inrichting van de keuzeomgeving en stelt de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde daarmee in staat om een passende keuze te maken*". Keuzes die zekerheid bieden hebben standaard in Nederland de voorkeur & keuzes met de hoogste bekendheid zijn vaak het meest waarschijnlijk te gebruiken. Gemak & zekerheid zijn leidend bij die keuze-afweging. Keuzes maken spreekt deelnemers wel aan, maar maakt veel mensen ook onzeker en soms afwachtend tot passief. Informatie & begeleiding is dus gewenst en **goed onderbouwd keuzebegeleiding** (NB dit is geen WFT Pensioenadvies/maar dus meer dan alleen informeren) aan de deelnemers op basis van voldoende kennis van die deelnemer en zijn pensioenwensen is daarbij dus essentieel.

Wij hebben zelf ook ervaren dat klanten veel beter **financieel onderbouwde pensioenkeuzes** maakten als zij eerst inzage kregen (via onze Financiële Planningssoftware) in hun **totale financiële situatie** met alle **inkomsten & uitgaven** en **bezittingen & schulden** en zij hun **pensioenkeuzes** op basis van hun wensen daarop **onderbouwd aanpassen** (wel/niet vaste pensioenuitkering & hoog/laag pensioen & andere pensioen-keuzes) en tot de juiste keuzes kwamen, die bij hun zelf past en gebaseerd is op hun financiële totaaloverzicht en **hoeveel netto besteedbaar inkomen** zij ontvangen **vanaf pensioendatum**. Onderstaand de tabellen van de **AFM (1)** en van **Adfiz (2)** over wat deze keuzebegeleiding allemaal kan gaan betekenen bij die nieuwe WTP:

De **AFM** ziet vanwege de vele keuzemogelijkheden mogelijk een rol voor de **financieel adviseur** en **ADFIZ**



(ledenclub van financieel adviseurs) waarschuwt voor het **Confetti Pensioen**, waarbij juist een financieel adviseur kan helpen om dat te voorkomen.... De nieuwe Pensioenwet betekent ook dat **ZZP'ers/Particulieren** voor hun aanvullende pensioen via **de 3<sup>e</sup> pijler lijfrente** meer kunnen sparen op basis van die **hogere (28%) flatrate premiegrens** (nu 13,3% PG) en zij kunnen over **de achterliggende 10 jaar** hun inhaalruimte benutten en **tot € 38.000,- aan reserveringsruimte** inhalen. Dit is fijn voor ZZP'ers maar dit kan ook **voor werknemers** betekenen dat zij aanvullend via **een lijfrente-rekening** extra gaan sparen voor hun pensioen tot die hogere (nu 28%) flatrate premiegrens en dus ook meer inhaalruimte kunnen benutten in die 3<sup>e</sup> Pijler. Het is duidelijk dat vooral werknemers met een BPF Pensioenregeling straks veel nieuwe pensioeninformatie krijgen.