

## **De nieuwe Pensioenwet vanaf 1-7-2023**

De **nieuwe Wet Toekomst Pensioen** is vanaf 1/7/2023 aangenomen door de **1<sup>e</sup> Kamer** en daarmee vanaf **1/7/2023 dus rechtsgeldig**. Het belang van **die WTP** is erg groot voor **Bedrijfstak Pensioenfondsen (BPF = 85% Pensioen Nederland)**. Dat komt omdat zij die **nieuwe regels op basis van beleggen**, als standaardnorm bij MKB Nederland (15% Pensioen NL), **vanaf uiterlijk 1/1/2028** nodig hebben en **iedereen** krijgt dus straks zijn **eigen persoonlijke pensioenpotje**. De **overgang via het transitieplan** dat **werkgever & sociale partners bij BPF Pensioenfondsen vòòr 1/1/2025** moeten indienen & laten **goedkeuren door de pensioenfondsen**, wordt **vanaf 2025 tot 2028** erg belangrijk. De voorstanders zien in de nieuwe pensioenwet **meer transparantie** & grotere kansen op een **koopkrachtiger pensioen** & een systeem dat beter aansluit bij de **huidige arbeidsmarkt**. Wat betekent die **Wet Toekomst Pensioen** voor **die BPF Pensioenfondsen** en **onze klanten** (beschikbare premiereregeling) bij **MKB Nederland**?

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

De Bedrijfstak Pensioenfondsen mogen **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 maar niet konden indexeren tot 2022**. **Iedere deelnemer** krijgt dus **zijn eigen persoonlijke pensioenpot** op basis **van het beleggen van zijn gelijkblijvende premie** met een inschatting hoeveel pensioen hem dat gaat opleveren in een **Standaard, Best & Worst Case Scenario**. Het BPF hoeft dan **minder reserves** aan te houden en geeft hun **gemaakte beleggingswinsten** sneller door aan alle deelnemers. Er is berekend dat de **gemiddelde werknemer** er daarmee **op vooruit** gaat, maar **beleggingsverliezen** zullen deelnemers ook sneller kunnen voelen en daarvan zullen vooral **de ouderen** meer last kunnen 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 die **nieuwe gelijkblijvende premie voor iedereen individueel & het behaalde rendement**. Die premie is **in 2023 maximaal 30%** (met tijdelijk 3% extra compensatie) van de pensioengrondslag voor alle deelnemers om het **doel 75-80%** van het **gemiddelde salaris** als pensioen op te bouwen. Die maximale premie wordt **elke 5 jaar** opnieuw **berekend** door **de Commissie Parameters** en 3 jaar voorafgaand aangekondigd als die wijzigt, tenzij tussentijds het verschil groter is dan 5%.

De BPF's willen al hun **bestaande vaste rechten** ook **omzetten naar het nieuwe systeem** op basis van **beleggen** en die opgebouwde rechten (vanwege strikte regelgeving) dus niet meer handhaven. Vooral **die overgang vanaf 1/1/2025 tot 1/1/2028** wordt **complex & belangrijk** omdat **elke deelnemer minimaal recht** behoudt op **95% van zijn huidige pensioenaanspraken**. Hoewel dat voor jongeren (met ruime beleggingshorizon) wel gaat lukken, moeten **ouderen (45-65 jaar)** **mogelijk gecompenseerd** worden via een **compensatieplan** & via de **huidige opgebouwde reserves**. **Die verdeling daarvan per leeftijdsklasse & deelnemer** wordt 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. De **jongeren** hebben in het huidige systeem via de **doorsnee premie betaald voor de ouderen**, maar nu zij **zelf ouder zijn** profiteren ze daar niet meer van in het nieuwe (individuele) systeem met die **nieuwe gelijkblijvende (flatrate) premie** voor iedereen en dat betekent vooral dat 45-65 jarige gecompenseerd moeten worden in het nieuwe pensioen.

**Elke werkgever** bij het BPF Pensioenfonds moet dus **vòòr 2025** een **transitieplan indienen** dat vanaf **2025 tot 2028 moet worden uitgevoerd** en een verzoek tot het **invaren van de bestaande (vaste) rechten** doen bij het Pensioenfonds. De fondsen die kiezen voor de **Solidaire Premiereregeling** moeten een **Solidariteitsreserve** aanhouden, die **maximaal 15% van het totale pensioenvermogen** is en daarvan mag **maximaal 10% van de deelnemerspremie** zijn om tegenvallers voor deelnemers te compenseren, waartoe ook een **extra Compensatiedepot** kan zijn. **Doorbeleggen in de uitkeringsfase** wordt bij die **Solidaire Premiereregeling** de **nieuwe standaard norm**. Bij de **flexibele premiereregeling** is ook een **risicodelingsreserve** mogelijk tot **15% van het pensioenvermogen (max. ook 10% uit premie)**. Omdat alle opgebouwde (& reeds ingegane) vaste pensioenuitkeringen allemaal worden omgezet naar de **variabele pensioenuitkering** vinden **veel gepensioneerden** dat **niet leuk**. Maar **individuele deelnemers kunnen geen bezwaar** maken tegen de **overstap** naar het **nieuwe pensioenstelsel**. Al wordt gezegd dat er zo **inbreuk** wordt gedaan op hun **particuliere (EU geldige) eigendomsrecht** en dat ze daartoe zelfs een rechtszaak kunnen starten bij het

pensioenfondsen om hun huidige vaste pensioen te behouden. Pensioenprofessionals geven aan dat die huidige voorwaardelijkheid van hun pensioen er nu ook al is & dus gewoon blijft bestaan....

Het pensioenfonds moet een **goede rekenmethode** toepassen om de bestaande pensioenpot goed te verdelen over alle deelnemers. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de **standaard (default) rekenmethode** maar kan een fonds ook kiezen voor een **afwijkende VBA (Value Based-ALM) Methode**. Iedereen moet **minimaal 95% meekrijgen** van de **huidige balanswaarde van zijn pensioenpot**. Daarbij moet de **dekkingsgraad minimaal 90%** zijn bij elk pensioenfonds dat gaat overstappen naar het nieuwe systeem. Ook gelden er strikte normen over **het beleggingsbeleid dat pensioenfondsen** mogen toepassen en met welke rendementen zij de beleggingen mogen doorrekenen. Het is duidelijk dat het **transitie-traject 2025-2028 belangrijk & complex** gaat worden, waarbij professionals waarschuwen dat bij **33-50%** van de **BPF Pensioenfondsen** hun **huidige data-kwaliteit en digitale systemen niet volledig voldoen**. Dat wordt nog **veel complexer & lastiger** voor hun & dat is de reden dat ze willen overstappen naar **1 nieuwe (gelijkwaardige) pensioentoezegging** op basis van het **beleggen** van de **individuele premie** per deelnemer voor iedereen en daarom ook al die bestaande rechten willen invaren, zodat er straks **ook 1 collectief administratiesysteem** nodig is....bij die nieuwe WTP vanaf uiterlijk 2028, waarbij het transitietraject dus erg belangrijk wordt.

## **2. In 2024 geldt vanaf 18 jaar recht op deelname aan pensioenregeling**

Daarbij is in het wetsvoorstel opgenomen dat **iedere Nederlander sneller & meer pensioen** gaat opbouwen: **vanaf 18 jaar standaard & geen wachttijd meer**. Dat betekent voor **werknemers & ook uitzendkrachten dus vanaf de start recht op pensioen**. Dat betekent voor jongere werknemers vanaf 18 jaar (nu standaard 21 jaar) die in dienst zijn bij een werkgever dat zij recht hebben vanaf **1-1-2024** op deelname aan de geldende pensioenregeling en dan moet **de bestaande premiestaffel** (bij MKB Nederland) **worden uitgebreid** met een **extra (lagere) premie** voor die **18-21 jarige leeftijdsklasse** en die **(actuarieel berekende) premie per staffel mag niet hoger zijn** dan de **per deelnemer te betalen eigen bijdrage 2024**. Dan moet u **die eigen bijdrage** voor **de 18-21 jarige verlagen** of uw totale eigen bijdrage per deelnemer verlagen. Daarbij kan bij een **gelijkblijvende premie** (geen staffels) **gewoon dezelfde premie** worden toegezegd aan die **18-21 jarigen**. Dat moet u goed checken en samen gaan we dit **aanpassen per eind 2023**, zodat u minimaal vanaf 2024 de juiste pensioentoezegging doet aan al uw personeel. Daarbij zal **uw pensioenuitvoerder** zelf ook met een **transitieplan** komen voor die **extra pensioentoezegging** aan de **18-21 jarigen**. Dit staat dus los van de wettelijke pensioenaanpassingen vanaf uiterlijk 2028.

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

De **beschikbare premie op basis van beleggen** (MKB Nederland) is **de nieuwe pensioennorm** in Nederland, maar **MKB werkgevers** met een **stijgende beschikbare premiestaffel** (NB = actuarieel een **gelijkwaardige pensioentoezegging** voor **alle leeftijdsklassen**) wordt het spannend. **De huidige staffel voor het bestaande personeel** (& nieuw personeel tot 2028) mag blijven bestaan, maar **vanaf 2028** geldt voor **nieuw personeel** een **gelijkblijvende premie (flatrate)** als **nieuwe norm**, die in **2023 nu 30%** is op basis van de **38Q premiestaffel**. Een werkgever die **zijn bestaande pensioenregeling met stijgende staffels** wil handhaven voor het huidige personeel moet wel checken of zijn huidige staffel **onder de 38Q staffel** valt en berekenen **welke nieuwe gelijkblijvende premie** hij gaat toezeggen vanaf **uiterlijk 2028**. Voor sommige werkgevers kan dit een reden zijn om **iedereen vanaf 2028 (of eerder)** een **gelijkblijvende premie** toe te zeggen, dat moet dan wel 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 tot maximaal 3% extra premie** boven **flatrate** (nu 30% dus tot 33%), via een **lagere eigen bijdrage** of door **extra salaris** toe te kennen (te gebruiken als extra bijspaarpremie) en dat laatste hoeft u dan alleen te doen voor de **bestaande deelnemers**. Maar u heeft daarvoor **geen pensioenbuffer** zoals **pensioenfondsen die standaard** hebben. Daarbij dient u als werkgever **een transitieplan op te stellen vòòr 1 oktober 2026** als u overstapt naar een **gelijkblijvende premie voor nieuwe deelnemers vanaf 2028** of een **gelijkblijvende premie voor iedereen** en uw **stijgende staffels niet handhaaft**. Dat berekenen we graag met onze klanten & dat is afhankelijk van uw huidige staffel & hoeveel budget er beschikbaar is voor die compensatie en wat u centraal stelt bij uw pensioenregeling.

U ziet verderop de **38Q staffel** en wat de **100% staffels** zijn op basis van **4% rekenrente & 3% rekenrente** en de **2% marktrente staffels in 2023**. Al die 100% staffels (dan wel uw lagere staffel) vallen dus gewoon **onder de 38Q staffel** en die blijft gewoon rechtsgeldig, ook vanaf 2028, maar dat geldt dan alleen voor het

bestaande personeel en moet u als werkgever minimaal bepalen welke gelijkblijvende premie u gaat toezeggen vanaf 2028 aan het nieuwe personeel. U heeft daarvoor gelukkig nog wel even de tijd... 😊

Leeftijdsklasse	38Q Staffel	Gelijkblijvend	4% Staffel	3% Staffel	2% Staffel
18-21 jaar	19,0%	30,0%	3,9%	7,0%	15,7%
21-24 jaar	19,8%	30,0%	4,4%	7,7%	16,7%
25-29 jaar	21,0%	30,0%	5,4%	9,0%	18,2%
30-34 jaar	22,6%	30,0%	6,6%	10,4%	19,9%
35-39 jaar	24,4%	30,0%	8,0%	12,1%	21,7%
40-44 jaar	26,4%	30,0%	9,8%	14,0%	23,7%
45-49 jaar	28,6%	30,0%	12,0%	16,3%	25,9%
50-54 jaar	31,0%	30,0%	14,6%	19,1%	28,5%
55-59 jaar	33,8%	30,0%	18,0%	22,4%	31,4%
60-64 jaar	37,0%	30,0%	22,4%	26,5%	34,8%
65-68 jaar	40,0%	30,0%	26,9%	30,7%	38,1%

#### 4. Het Partnerpensioen is vanaf 2024 standaard 50% van het salaris

Wat ook verandert is het **nieuwe partner & wezen pensioen**, dat volgens de nieuwe wet dus ook **100% op risicobasis** wordt verzekerd, maar het **partnerpensioen** bedraagt **standaard (& maximaal) 50% van het salaris van de werknemer** en **20% van het salaris voor het wezenpensioen**, dat wordt uitgekeerd **tot 25 jaar**. Daarin wordt dus geen rekening meer gehouden met de **diensttijd van die werknemer** bij zijn werkgever en de **AOW Franchise**. Bij **uitdiensttreding van de werknemer** wordt dat partnerpensioen **standaard 3 maanden** voortgezet & is er een **wettelijk verplichte voortzetting** als hij in de **ziektewet/WW** komt na zijn diensttijd. Aanvullend kan de werknemer besluiten na uitdiensttreding (& na WW/Ziektewet) zijn partner & wezenpensioen zelf voor te zetten, maar dat moet hij dan wel **zelf betalen**, uit zijn eigen opgebouwde depotwaarde. Als het **gemiddelde huidige, verzekerde partnerpensioen** van uw personeel nu **25% bedraagt van dat salaris** dan kunt u dus ook **vanaf 2024 gewoon 25% of (stel) 28%** 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 dus **minimaal gelijkwaardige rechten bij het onverhoopte overlijden** voor zijn/haar partner & kinderen **vanaf 2024.....** 😊

#### 5. Wat zijn vanaf 2024 de 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 wel boven de **afkoopgrens van kleine pensioenen** blijven (€ 594,89 per jaar 2023). Een werknemer moet goed snappen wat dit betekent voor de te betalen **BOX 1 IB heffing in dat 1<sup>e</sup> pensioenjaar**, want dat heeft ook gevolgen voor de **(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 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 stoppen met werken of **tijdelijk minder gaan werken** en kunt u nog gebruik maken van **Regeling Vervroegd Uittreden** (RVU) zonder boete voor werkgevers (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.

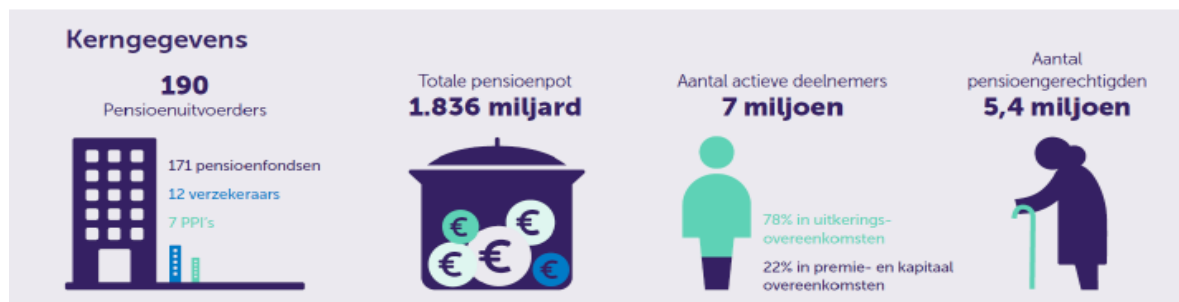
#### 6. Wat betekent die nieuwe Pensioenwet vanaf 2023 voor de Lijfrente-opbouw via de 3 pijler?

Vanwege de veranderende arbeidsmarkt met steeds **meer ZZP'ers in Nederland** is ook de **fiscale ruimte** via de **3<sup>e</sup> pijler (individuele) lijfrente** verhoogd naar **standaard 30% premie per jaar** (Nu 13,3%). Daarbij wordt de **maximale jaarruimte** verhoogd naar **€ 34.550,-** (Nu € 15.317,-) vanaf 2023 en kan iedereen zijn inhaalruimte over de **achterliggende 10 jaar** (Nu 7 jaar) **inhalen**, waarbij die **maximale inhaalruimte** dan **€ 38.000,-** wordt

(Nu 8.065,-). Daarbij geldt dit al **vanaf 2023** en hiermee wordt dus de **aanvullende pensioenopbouw** via de **3<sup>e</sup> Pijler Lijfrente** nagenoeg gelijk gemaakt aan de **flatrate (30% premie)** van het **nieuwe 2<sup>e</sup> pijler pensioen** en krijgt iedereen (zoals ZZZP'ers & DGA's vanaf 2017) dus meer fiscale ruimte om zelf meer aanvullend pensioen te gaan opbouwen tot hetzelfde maximale BOX 1 pensioeninkomen van **€ 128.810,- in 2023** en dat is dus fijn. Daarbij kan dit zelfs **voor werknemers** aantrekkelijk zijn, mede omdat als zij nu **extra sparen** via de **2e pijler pensioen** via hun werkgever, dan wordt de **opgebouwde depotwaarde bij overlijden vanaf 2024** niet meer uitgekeerd (via extra verhoging partner & wezenpensioen) aan **zijn nabestaanden**, maar dat komt toe aan **alle overige, in leven blijvende deelnemers**, vanaf hun eigen pensioendatum (waarvan u zelf ook profiteert als u op uw eigen pensioenleeftijd nog in leven bent), terwijl bij het overlijden bij een **bancaire lijfrente-rekening 100% van het saldo** toekomt aan zijn partner/kinderen/erfgenamen (in opbouw & uitkeringsfase) en dat is de reden dat **veel DGA's/ZZP'ers** voor de bancaire lijfrente hebben gekozen als nieuw aanvullende pensioen.

**Hoe ziet de Pensioenwereld eruit in Nederland volgens de AFM?**

## De pensioensector in een oogopslag



Dit is hoe onze pensioensector er in 2023 voorstaat in Nederland volgens **de AFM als toezichthouder**. Daarbij is de waarde in **de opbouwfase** in Nederland **1.220 Miljard** & daarvan zit **1146 Miljard (94%)** in **Uitkeringsovereenkomsten**, **70 Miljard (< 6%)** in **Premie-overeenkomsten** en **4 Miljard (< 1%)** in **Kapitaalovereenkomsten**. De waarde van de **lopende pensioenuitkeringen** is **526 Miljard** & daarvan zit **513,2 Miljard (98%)** in **Uitkeringsovereenkomsten** en **12,6 Miljard (2%)** in **Premie- en kapitaalovereenkomsten**. Daarbij koos in 2020 (bij veel lagere rente) **8% van alle deelnemers** (als zij die keuze konden maken/niet bij BPF Pensioenfondsen) voor een **variabele pensioenuitkering**, wat de nieuwe norm wordt in de uitkeringsfase, waarbij u bij een **Premie-Kapitaal Overeenkomst** kunt blijven kiezen voor een **vaste of variabele pensioenuitkering** (niet bij veel BPF Pensioenfondsen vanaf 2028), wat veel werknemers in **2023 niet meer doen** door de **gestegen rente** en nu een **hogere vaste pensioenuitkering** krijgen. Daarbij maken veel deelnemers volgens de AFM weinig gebruik van de keuzes die ze hebben in de uitkeringsfase, zoals een **Hoog/Laag pensioen (22% wel)**, **Vaste of Variabele pensioenuitkering (8% wel)** en uitruilen van **hun opgebouwde pensioen (33% wel)**.

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

Bij de behandeling van die Wet in de politiek & analyse daarvan **door professionals & toezichthouders** wordt duidelijk dat **de deelnemer heel goed geïnformeerd** moet worden wat die **Nieuwe Pensioenwet** voor hem betekent. Wat wordt het op te bouwen pensioenkapitaal & te verwachten pensioenuitkering en **welke pensioenkeuzes** hij kan maken? Daarbij heeft hij **recht op adequate keuzebegeleiding** die geschikt is voor zijn beoogde doel zodat hij een **goed onderbouwde, bij hem passende pensioenkeuze** maakt. Hoewel het BPF Pensioenfonds geen WFT pensioenadvies geeft moeten zij al hun deelnemers **heel goed informeren & ook begeleiden** bij de **te maken pensioenkeuzes**, ook tijdens **het transitietraject 2025-2028** & wat dit voor hun betekent. De **AFM als toezichthouder** heeft al geadviseerd over **die nieuwe keuzebegeleiding** die dus bij **de pensioenuitvoerder** (Pensioenfonds/Verzekeraar) ligt. Hoewel een werkgever vanuit goed werkgeverschap hierbij ook een rol kan spelen (via Financiële Planning & onderbouwd advies door FP/WFT Pensioenadviseurs voor haar personeel/dat werkt goed), ligt de taak van **adequate keuzebegeleiding** in de nieuwe WTP bij de pensioenuitvoerder. Hierbij moet **de klant voor hem relevante data** ontvangen, die **informatie moet passend** zijn voor het **beoogde doel** van de klant & **passend bij die klant zelf**, zodat hij **zelf de juiste, onderbouwde keuze maakt**. Keuzes maken spreekt deelnemers aan, maar maakt mensen ook onzeker en soms afwachtend tot passief. Informatie & begeleiding is dus gewenst en **goed onderbouwd keuzebegeleiding** (NB geen WFT Pensioenadvies/maar meer dan informeren) aan de deelnemers op basis van voldoende kennis van die deelnemer en zijn pensioenwensen is daarbij essentieel met die nieuwe Pensioenwet 2023. **Life Supply 2023**