

## **1. Het Nieuwe Pensioenakkoord naar 2023**

Het **Nieuwe Pensioenakkoord 2020** wordt, zo maakte het Ministerie van Sociale Zaken in 2021 (via demis. Minister Koolmees) bekend pas **wetgeving vanaf 1-1-2023**, waarbij **uitvoerders, werkgevers/werknemers & sociale partners tot 1-1-2027 tijd** hebben om de overstap te maken naar het **nieuwe pensioenstelsel**. Het uitstel is te wijten aan de **complexe materie** en **enorme hoeveelheid reacties** van alle partijen op de **gemaakte pensioenplannen**. Daarbij zijn de **BPF pensioenfondsen** het nog niet eens over de regels van de overgang van het nieuwe systeem, zoals hoe **de huidige NL pensioenpot van € 1.700,- Miljard** verdeeld moet worden over alle (jongere/oudere) deelnemers en die stap kan straks maar 1 keer (dus wel juist & passend 😊) gemaakt worden. Hoewel dit kan betekenen dat pensioenfondsen vòòr 2027 alsnog moeten korten op hun pensioenen, zijn **de dekkingsgraden in 2021 weer sterk toegenomen** door **de stijgende beleggingsresultaten** en de **iets gestegen marktrente**. De **4 grootste pensioenfondsen (ABP/PFW/PMT & PME)** hun **gemiddelde dekkingsgraad** was in **2019 95%**, in **2020** daalde dit naar **90% tot 85%** maar in **juni 2021** is die weer gestegen naar gemiddeld **minimaal 100%**. Door de lagere rente in **juli 2021** zijn de dekkingsgraden van **alle Pensioenfondsen samen** weer gedaald van gemiddeld **110% naar 108% in 2021**.

Het **nieuwe pensioenstelsel** wordt voor elke deelnemer (vooral bij BPF Pensioenfondsen) **transparanter, persoonlijker & flexibeler**, gerelateerd aan **economische ontwikkelingen** en **de beurzen & beleggingen**. **De beschikbare premiereregeling op basis van beleggingen** wordt **de nieuwe Pensioennorm in Nederland**, als het pensioenakkoord wetgeving wordt in 2023. BPF Pensioenfondsen moeten die overstap maken, omdat hun **huidige vaste middelloonsysteem** door de **lage dekkingsgraden steeds meer onder water** staat door de **zeer hoge balansverplichtingen, lage marktrente & te lage doorsnee-premies** en ondanks **hun ruime vermogen** worden de pensioenen al jaren niet meer geïndexeerd. Daarbij komen er bij de BPF Pensioenfondsen inzake die nieuwe pensioenregeling straks 2 varianten: **de solidaire variant** waarbij **beleggingen collectief voor alle deelnemers samen** worden belegd en meegenomen in de indicatieve kapitaal & pensioenberekening per deelnemer met een **collectieve solidariteitsreserve** of de **individuele variant** waarbij elke deelnemer **100% inzage** krijgt in zijn **eigen persoonlijke pensioenpot** en zijn te verwachten pensioen, dat is de **huidige beschikbare premiereregeling**, die geldt bij MKB bedrijven zonder BPF. Daarbij is er nog veel discussie over de exacte invulling van die **solidaire variant...tot 2023!**

De inbreng van de **huidige vaste pensioenrechten** bij **Bedrijfstak Pensioenfondsen** (wat zij willen/vaste rechten blijven niet staan) naar het **nieuwe pensioensysteem** op basis van **de beschikbare premiereregeling & beleggen** als nieuwe norm zal een **lang en complex transitietraject** worden. Daarbij hebben zij ook zeer goede beleggingsresultaten behaald en heel veel pensioenfondsen zien dus **vooral kansen in het nieuwe stelsel** (op basis van beleggen) en willen er graag **zo snel mogelijk** mee aan de slag! In het nieuwe stelsel zijn de **financiële prestaties van de pensioenfondsen leidend** en zijn **de dekkingsgraden en zeer lage marktrente niet meer leidend...** Het pensioenakkoord is dus echt bedoeld voor de BPF Pensioenfondsen.

## **2. Wat betekent dit Pensioenakkoord voor MKB bedrijven zonder BPF?**

Voor de **huidige beschikbare premiereregeling** voor onze MKB klanten, zijn er aanpassingen die ook tot extra kosten kunnen leiden in het nieuwe pensioenstelsel voor werkgevers, door de **nieuwe norm van het partnerpensioen** (50% loon/diensttijd onafhankelijk) en wat de gevolgen zijn als er straks **2 pensioenregelingen** (stijgende staffels huidig personeel & gelijkblijvende premie nieuw personeel) **naast elkaar** komen. Dus ook MKB bedrijven moeten zich alvast voorbereiden op dit nieuwe pensioenstelsel, ook al komt die aanpassing 1 jaar later. Deze **MKB Bedrijven** mogen **hun huidige per 31/12/2022 beschikbare premiereregeling** met **stijgende premiestaffels** voortzetten voor **hun bestaande personeel** maar voor het **nieuwe personeel** geldt **vanaf uiterlijk 2027** een **vaste gelijkblijvende premie als norm** voor de **Nieuwe Verbeterde Premiereregeling, tot maximaal 30-33% van de Pensioengrondslag. 2022** wordt dus spannend en gaan we voor **elke werkgever analyseren of aanpassing van zijn huidige pensioenregeling wenselijk is, welke pensioenregeling het nieuw personeel** (uiterlijk 2027) krijgt en/of, op basis van **totale pensioenlasten en samenstelling** (gemiddelde leeftijd) van het **huidige personeel**, soms ook **1 tussenoplossing** (hogere gelijkblijvende premie voor iedereen) wenselijk is. Het wordt sowieso weer **een schaakspel**, waarbij de werkgever **goed onderbouwde** (& met personeel goed afgestemde) **berekeningen** moet maken om **tot (1 of 2) duidelijke, transparante en compleet heldere pensioenregeling(en)** te komen om **schaakmat** (zoals uit meerdere rechtszaken blijkt) **te voorkomen als werkgever**.

## 2A. Partnerpensioen op risicobasis & vaste salaris/diensttijdafhankelijk

Het huidige partner (& wezen)pensioen in **beschikbare premiereregelingen** is **verzekerd op risicobasis** en dat wordt **ook de nieuwe norm** (geen vaste opbouwrechten meer) bij **Bedrijfstakpensioenfondsen**, maar dit wordt **niet meer gebaseerd** op de **pensioengrondslag, diensttijd van de werknemer** en **vast opbouwpercentage per dienstjaar** maar die **nieuwe norm** is **diensttijd-onafhankelijk & gekoppeld aan salaris van die werknemer tot maximaal 50%**. Een werknemer van **40 jaar** die in dienst komt en **€ 50.000,-** verdient krijgt een partnerpensioen op basis van zijn pensioengrondslag van **€ 35.456,-** (min AOW Franchise 2021) en (op basis eindloon) **1,16% per dienstjaar maal 28 jaar** (40-68 jaar), ofwel **32,48% van € 35.456,-**, dat is dus **€ 11.516,- partnerpensioen** als hij overlijdt. Bij **middelloon/1,313% per dienstjaar** is partnerpensioen **€ 13.034,- per jaar**. Maar als die **nieuwe hogere diensttijd-onafhankelijke pensioennorm wetgeving** wordt dan is er **standaard € 25.000,-** (50% fulltime salaris) als **partnerpensioen verzekerd** met aanvullend **20% wezenpensioen per kind** (€ 5.000,- per jaar/nu € 2.303,-). Dat betekent voor werkgevers, die deze risicopremies apart betalen, dus **veel hogere pensioenlasten**, vooral voor **oudere werknemers**. Als werkgever moet je dus goed kijken wat de gevolgen hiervan zijn. Daarbij geldt voor werkgevers nu soms **het onbepaalde partnersysteem** (iedereen risicodekking met/zonder partner) en dat is (als dit wetgeving wordt) dan iets om afstand van te doen. Daarbij gaf de **WFT Pensioenprofessional** bij de pensioensessie aan dat dit **de maximaal fiscale & geen uniforme standaard norm is** en kun je ook voor een **tussenoplossing kiezen** door **25% van de loonsom** te verzekeren als partnerpensioen en dit **passend te maken** op basis van het **huidige partner/wezenpensioen** van het personeel en dan kiest u voor een **pensioen-neutrale oplossing**. Wij gaan voor alle werkgevers berekenen in 2022 wat de beste (**minimaal pensioen neutrale**) oplossing is voor het **partner/wezenpensioen** voor hun personeel & bedrijf vanaf 2023.

## 2B. Wat doet u met uw Huidige Staffels & de nieuwe gelijkblijvende premie?

Werkgevers met een stijgende premiestaffel mogen die **handhaven voor het bestaande personeel** maar die **premiestaffel moet voldoen aan de wettelijke 38Q premiestaffel** met **maximale premie per leeftijds-klasse**. Als we die **38Q staffel** vergelijken met **4%/3% & Marktrente Staffels** dan komen werkgevers met **een marktrente staffel** in de problemen, omdat hun premies voor ouderen hoger zijn dan de **38Q staffel**, zoals u kunt zien via **onderstaande grafiek**. Onze pensioenprofessional adviseerde altijd om voor de **3% & 4% staffels** te kiezen, dat advies hebben wij altijd opgevolgd en blijkt nu dus een goed passend advies.... 😊 Afhankelijk van uw huidige personeelsbestand en hun gemiddelde leeftijd kunt u die beschikbare premiestaffel voor het bestaande personeel dus handhaven, maar krijgt het nieuwe personeel **vanaf uiterlijk 2027 een gelijkblijvende premie**, als de **nieuwe verbeterde premie-overeenkomst**. U kunt er ook voor kiezen dat die **nieuwe gelijkblijvende pensioenpremie** vanaf 2023-2027 geldt voor **al uw personeel**, maar dat moet u alleen doen als het pensioenakkoord wetgeving is en de premie (max 30-33% van pensioengrondslag) moet passend zijn voor al uw personeel en moet u **ouderen dan compenseren** omdat zij nu een hogere leeftijdsafhankelijke premie hebben. Het is slim om u alvast voor te bereiden op het nieuwe pensioenakkoord en wij gaan **in 2022 dus berekenen wat de pensioenwet 2023 voor u gaat betekenen**. Het pensioenakkoord is de kapstok voor de nieuwe pensioenregels 2023-2027 en u bepaalt als werkgever welke norm voor u passend is: **het ambitieniveau** (75% middelloon norm pensioen), **het budgetniveau** (budgetneutraal uitgangspunt) of **het pensioenniveau** (pensioen neutraal voor het personeel).

### Waar gaat het mis? (Marktrente staffel)

Uitsluitend Premiereregelingen (DC)						
Marktrentestaffels	versus artikel 38q					38q
	4%	3%	2,50%	2%	1,50%	
15-19	3,9%	7,0%	14,5%	18,2%	23,1%	19,0%
20-24	4,4%	7,7%	16,0%	19,6%	24,6%	19,8%
25-29	5,4%	9,0%	18,1%	21,9%	26,5%	21,0%
30-34	6,6%	10,4%	20,5%	24,3%	28,5%	22,6%
35-39	8,0%	12,1%	23,2%	26,7%	30,8%	24,4%
40-44	9,8%	14,0%	26,4%	29,5%	33,2%	26,4%
45-49	12,0%	16,3%	29,8%	32,7%	35,8%	28,6%
50-54	14,6%	19,1%	33,7%	36,1%	38,6%	31,0%
55-59	18,0%	22,4%	38,3%	40,0%	41,0%	33,8%
60-64	22,4%	26,5%	43,7%	44,5%	45,4%	37,0%
65-68	26,9%	30,7%	48,5%	48,5%	48,5%	40,0%

### 3. Wat betekent gelijke behandeling 2<sup>e</sup> Pijler Pensioen & 3<sup>e</sup> Pijler Lijfrente

Het uitgangspunt van het nieuwe pensioenakkoord is dat voor de **2<sup>e</sup> pijler pensioen & 3<sup>e</sup> pijler lijfrente dezelfde fiscale spelregels gaan gelden en dus gelijkwaardig** zijn straks. Dat betekent dat mensen die nu via een lijfrente extra pensioen opbouwen **straks meer fiscale ruimte** krijgen (30% pensioengrondslag i.p.v. nu 13,3%) en aanvullend kunnen zij een **hoog/laag uitkering** aanvragen of **10% van hun lijfrente-kapitaal cash uitkeren** aan zichzelf. Maar het nadeel van deze gelijkwaardigheid is dat de lijfrente-uitkering straks **niet meer tijdelijk** mag worden uitgekeerd, maar **alleen levenslang of minimaal 20 jaar** (bancaire variant). Juist **die flexibiliteit in de uitkeringsfase** (keuze 5/10/15 of 20 jarige bancaire lijfrente-uitkering) maakt de **lijfrente juist enorm populair** en als dit dus wetgeving wordt (zo blijkt uit meerdere onderzoeken) zal **de lijfrente** als 3<sup>e</sup> pijler product **veel minder populair** worden. Daarbij krijgt u bij een bancaire lijfrente-uitkering naast die keuzevrijheid kwa uitkeringsduur altijd **de marktrente** op basis van de **door u gekozen uitkeringsduur**: bij een 20 jarige uitkering dus de 20 jarige depositorente... 😊 Het Verbond van Verzekeraars, financieel adviseurs van ADFIZ en de Consumentenbond vinden dit een onacceptabel voorstel dat volgens hun van tafel moet. Ook dit schaakspel moeten zullen we dus heel goed moeten blijven volgen voor onze klanten met een 3<sup>e</sup> pijler lijfrente als aanvullend pensioenproduct....

### 4. Hoe staat u ervoor met uw pensioenbeleggingen in 2021?

In Coronajaar 1 (2020) is het nog goed gegaan met de pensioenbeleggingen van alle aanbieders en **in 2021** gaat het **zeer goed met de beleggingen**. Meerdere pensioenuitvoerders waarvoor wij het **rendement meten** haalden met **hun neutrale Life Cycles** een rendement in **2021 van 14,31%** voor **35 jarige, 10,57%** tot **12,49%** voor **45 jarige, 2,87%** tot **11,58%** voor **55 jarige tot -1,03%** voor een **65 jarige**. Zo lijkt 2021 voor u als deelnemer aan de **Standaard Life Cycle** (95% van de werknemers) dus wederom **een goed beleggingsjaar** te worden, maar is wel duidelijk (vanwege de standaard gefaseerde risicoafbouw via Life Cycle beleggen) dat er wel grote verschillen zijn tussen **jongeren en ouderen** (met meer risicoafdekking). Het is ook duidelijk dat vooral **de aandelenmarkten** het nog steeds **erg goed doen**, omdat er steeds meer geld naar toe gaat, mede omdat steeds meer mensen via **aparte beleggingsplatforms, Apps & SPACS & ook Private Equity Investeringsfondsen** meer investeren in **zakelijke waarden zoals aandelen** (NB lees daartoe onze Nieuwsbrief Beleggen 2021) en **vastgoed**, omdat obligaties nu niets opleveren. Daarbij is er **in 2021** sprake van **een stijgende inflatie**, door de **stijgende economische groei** (Europa 4,5%/USA 6,7% & China 7,7%), het **tekort aan grondstoffen/materialen (zoals chips)** en door het herstel **na de Corona crisis** (in ontwikkelde landen), maar zien **USA/EU Centrale Banken inflatie** nog als **een tijdelijk traject** en willen zij hun rente nog niet verhogen. Maar **hun zeer ruime geld & opkoopbeleid** komt steeds meer onder druk (inflatie USA 5%) en de FED/USA overweegt al in 2021 haar geldbeleid te gaan aanpassen (EU pas 2022).

**Het lage rentebeleid van Centrale Banken USA/EU en hun zeer ruime opkoopbeleid van Staats/Bedrijfsobligaties vanaf 2009 (NB ECB 7000 miljard)** moet die inflatie versterken, maar dat gebeurt al 10 jaar niet en **in 2021** heeft de **ECB haar huidige inflatiedoel aangepast tot tijdelijk zelfs een hogere inflatie dan 2%**. Door de **vergrijzing, globalisering & digitalisering** als **structurele ontwikkelingen** halen **Centrale Banken** hun inflatiedoel maar niet. Maar omdat de economie wel weer aantrekt & prijzen stijgen en iedereen ook meer geld gaat uitgeven (naast meer beleggen) lijkt de **economische krimp 2020** dus weg te zijn in **2021**. Er is ook al sprake van **een iets stijgende rente op USA/EU Staatsobligaties**. Als de rente na 10 jaar weer echt gaat stijgen dan komen veel overheden/bedrijven (met hoge schulden) in de problemen en dat is de reden dat Centrale Banken die rente nog niet gaan verhogen. Veel beleggingsanalisten voorspellen dat het nog steeds goed doorgaat op de beleggingsmarkten en door maandelijks een vast bedrag te beleggen in de goed gespreide Life Cycle, past u **één van de basisprincipes van beleggen goed toe**, waarbij de risico's van beleggen al gefaseerd (via het Life Cycle Beleggen) worden afgebouwd voor u.

U bouwt **een mooi pensioenkapitaal** op, maar u bent er nog niet: naast onzekerheid bij het beleggen op de financiële markten moet u zelf **uw pensioen inkopen vanaf pensioendatum** en krijgt u nu **de actuele marktrente in de uitkeringsfase** (0,25%/niet 20 jarige depositorente 0,9% bij bancaire lijfrente uitkering) **& dus een veel lager pensioen** dan wat u verdient... 😞 Omdat er meerdere oplossingen zijn via **een variabele pensioenuitkering** (zie daartoe ons Marktonderzoek 2020) kiezen ouderen die nu met pensioen gaan steeds meer voor een **deels variabel pensioen**, omdat ze dan een hogere uitkering krijgen dan de **100% vaste uitkering** en afhankelijk van **hun beleggingsprofiel** kiezen zij dan voor **beperkt** (25% variabel/defensief) **tot deels** (50% variabel/neutraal) **doorbeleggen** en dat levert hun nu dus wel een hogere (geen 100% gegarandeerde) pensioenuitkering op bij relatief **weinig extra risico**. **Life Supply 2021**