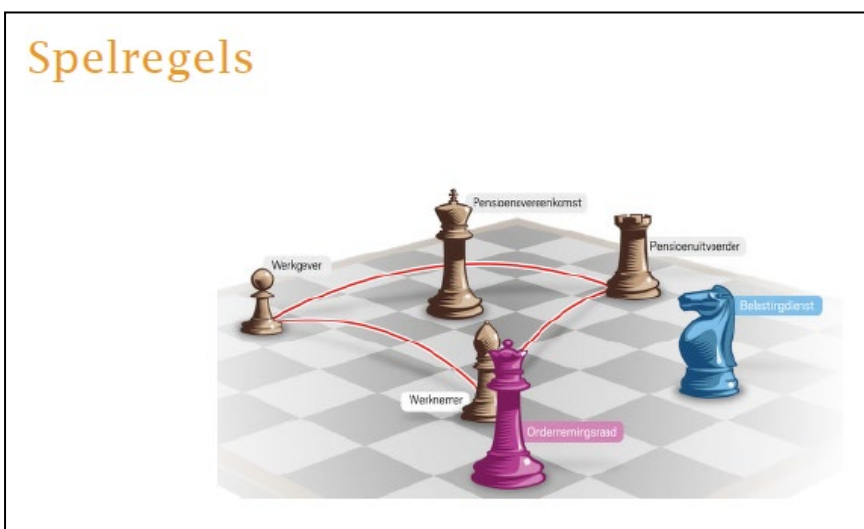


Wat is de status in 2021 van het Nieuwe Pensioenakkoord?

Het **Nieuwe Pensioenakkoord 2020** moet **wetgeving** worden **vanaf 1-1-2022**, waarbij **de uitvoerders, werkgevers/werknemers & sociale partners tot 2026 de tijd** hebben om de overstap te maken naar het **nieuwe pensioenstelsel**, waarbij vooral de inbreng van de **huidige vaste pensioenrechten bij Bedrijfstak-Pensioenfondsen** naar het **nieuwe pensioensysteem** nog een **erg lang en complex transitietraject** wordt. Het **nieuwe pensioenstelsel** wordt voor alle deelnemers (ook bij BPF Pensioenfondsen) **transparanter, persoonlijker & flexibeler**, dat meer gerelateerd is aan **de economische ontwikkelingen en de beurzen & beleggingen**. De **beschikbare premiereregeling op basis van beleggingen of een vast kapitaal** (geen vaste uitkering meer) wordt **de nieuwe Pensioennorm in Nederland**, mits het pensioenakkoord wetgeving wordt vanaf 2022, waarbij meerdere politici nog twifelen of we **die datum van 2022 gaan halen..** 😞

MKB Bedrijven, die niet onder **verplicht Bedrijfstak Pensioenfonds** vallen, mogen **hun per 31/12/2021 bestaande beschikbare premiereregeling** met **stijgende premiestaffels** voortzetten voor **hun bestaande personeel** maar voor **het nieuwe personeel** geldt **vanaf uiterlijk 2026 een vaste gelijkblijvende premie** als **Nieuwe Norm**, die max. **30 tot 33% van de Pensioengrondslag** bedraagt. **2021** wordt een **spannend jaar** of **het pensioenakkoord 2020 nieuwe wetgeving** wordt **vanaf 2022** en als dat gebeurt gaan we met **elke werkgever het gesprek aan in 2021** of **aanpassing van zijn bestaande pensioenregeling (2022/2026)** **wenselijk** is, **welke pensioenregeling** er komt voor het **nieuw personeel** (uiterlijk vanaf 2026/einde overgangstermijn) en/of op basis van **de totale pensioenlasten en samenstelling** (gemiddelde leeftijd) van het huidige personeel een **tussenoplossing** (hogere gelijkblijvende premie voor iedereen) wenselijk is. Het wordt sowieso weer **een schaakspel**, waarbij werkgevers **goed onderbouwde** (& met personeel goed afgestemde) **berekeningen** moeten 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**. De **huidige beschikbare premiereregeling op basis van beleggen bij het MKB** wordt de **Nieuwe Norm in NL Pensioenland** op basis van **gelijkblijvende premies**. **Bedrijfstakpensioenfondsen** moeten kiezen voor **deze individuele verbeterde premieovereenkomst** of **het nieuwe collectieve contract** en dan zal **het transitietraject 2022-2026** (wel/niet invaren van huidige vaste rechten) nog een **spannend schaakspel** worden, wat dus niet speelt bij de huidige **MKB Bedrijven**.

Wel kunnen **2 regelingen naast elkaar bij het MKB** tot stijgende pensioenlasten leiden en als ook **het**



nieuwe partnerpensioen van 50% van het salaris de nieuwe standaard (los van diensttijd) wordt, kan dat ook leiden tot **stijgende pensioenlasten**. Daartoe nemen we, als dit dus ook wetgeving wordt in 2022, contact op met uw werkgever in 2021 en we houden u als werknemer op de hoogte van ons Nieuwe Pensioenstelsel met uw huidige beschikbare premiereregeling als de nieuwe norm in Nederland.

Wat is er al wel geregeld in het Nieuwe Pensioenakkoord?

De 1^e Kamer heeft 12 januari ingestemd met het Wetvoorstel 'Wet bedrag ineens, RVU en Verlofsparen' als onderdeel van het **Nieuwe Pensioenakkoord**, dat meer ruimte moet bieden aan keuzevrijheid voor de werknemers. Kort lichten we toe wat deze nieuwe wetgeving betekent voor **deze 3 onderdelen**:

A. Versoepeling RVU Heffing

Het wordt voor werkgevers mogelijk **met oudere werknemers** afspraken te maken over **eerder stoppen met werken**. Deze **Regeling van Vervroegde Uittreding (RVU)** kan **vanaf 2021 t/m 2025** worden gesloten met oudere werknemers en dan betaalt de werkgever **geen boete (RVU Heffing/nu 49,5% IB Heffing) tot maximaal 100% de AOW-uitkering (€ 21.816,- per jaar 2021) per werknemer**, mits die werknemer **uiterlijk 3 jaar vòòr zijn AOW Leeftijd** met vervroegd pensioen gaat. Werknemers krijgen dan (tot 3 jaar

eerder) alvast een (pseudo) AOW uitkering van hun werkgever en kunnen dat **BOX 1 Inkomen aanvullen** met extra (vervroegd) **BOX 1 pensioen of BOX 3 spaargeld**. Daarbij heeft de **RVU uitkering** gevolgen voor de **WW uitkering: RVU wordt 100% gekort op die WW-uitkering**, tenzij RVU als bedrag ineens (€ 65.448,-) wordt uitgekeerd. Daarbij kan er bij een periodieke RVU ook nog pensioen worden opgebouwd, mits deze zelfstandige voortzetting van pensioenopbouw wordt gefaciliteerd door de uitvoerder. Dit is een mooie kans voor werknemers die hun hele leven hard hebben gewerkt & hun vroegpensioen dus wel verdienen.

B. Verruiming Verlofsparen

Om werknemers meer mogelijkheden te bieden om **eerder te kunnen stoppen met werken** wordt het aantal weken waarvoor **belastingvrij kan worden gespaard** verhoogd van **50 weken naar 100 weken**. Een werkgever kan extra verlof toezeggen door b.v. **overwerk of ploegendiensten (deels) te belonen** met extra verlofopbouw. Tot 1/1/2021 moest een werkgever bij meer dan 50 verlofweken direct loonheffing afdragen en nu is deze grens verruimd naar 100 weken. Een werknemer kan dus meer gaan sparen voor zijn verlof om **eerder te kunnen stoppen met werken** of **tussentijdse verlofperiodes** op te nemen (voor studie/sabbatical etc.) en zo kan de werknemer zelf meer de regie voeren over zijn eigen loopbaan, mits hij daarvoor wel geld apart wil zetten en voor extra verlof (linksom via verlofsparen BOX 1 of rechtsom met andere BOX 1 of BOX 3 producten) wil gaan sparen en/of beleggen voor zijn eigen verlof.

C. Opname Bedrag ineens

Werknemers krijgen vanaf hun pensioendatum het recht om **10% van hun pensioenkapitaal** ineens op te nemen. Daarbij kan de werknemer dit bedrag opnemen **op zijn pensioendatum of in februari volgend op het jaar dat hij AOW ontvangt**, zodat hij dan **minder inkomstenbelasting** betaalt over dat bedrag. Omdat deze eenmalige uitkering gevolgen heeft voor **toeslagen** en het **belastbare BOX 1 inkomen** is **deze 2e uitkeringsmogelijkheid** opgenomen. De deelnemer kan dus **10%** van zijn **opgebouwde Pensioenkapitaal** ineens opnemen om extra te genieten van zijn pensioen en extra uitgaven te doen, maar dan kan hij dan **geen variabele (hoog 100%/laag 75%) pensioenuitkering** meer krijgen. Omdat **deze keuzemogelijkheid** voor de uitvoerders veel gevolgen heeft voor het steeds opnieuw berekenen van de **10% lagere pensioenuitkering** is dit **wetgeving vanaf 2023**. Dit komt eraan, is een mooie (10% beperkte) keuzemogelijkheid, maar als werknemer moet je **beseffen** welke gevolgen dit heeft voor **jouw belastbare BOX I Inkomen (& toeslagen)** als je dit bedrag opneemt. Een werknemer betaalt tot **€ 35.129,- BOX 1 Inkomen nu 37,1% inkomstenbelasting & vanaf AOW Leeftijd 19,2% inkomstenbelasting**. Als iemand **per 1 juli 2023** zijn **AOW leeftijd** bereikt dat betaalt hij in **2023** over zijn **BOX 1 inkomen tot € 35.129,- gemiddeld 28,15% Inkomstenbelasting** en als hij de uitkering in **februari 2024** gaat genieten dan betaalt hij **19,2% over zijn € 35.129,- BOX 1 inkomen**: dat kan voordeliger zijn, maar is afhankelijk van **uw totale BOX 1 pensioen**.

Hoe staat u ervoor met uw beschikbare premiereregeling in 2021?

2020 was door de **Coronacrisis** en alle **sociaal-maatschappelijke gevolgen daarvan** (thuis werken, niet naar feesten/bijeenkomsten, winkels/cafés & restaurants/sportscholen etc. dicht) een **erg heftig jaar met een sterke economische krimp in Nederland (BNP daalt -3,8%/NB in EU/USA/UK veel sterkere daling)** maar met **uw beschikbare premiereregeling op basis van beleggingen viel die schade in 2020 erg mee**, als we kijken naar **de behaalde resultaten**. Alle pensioenuitvoerders waarvoor wij **de rendementen jaarlijks meten** haalden een rendement in hun **Life Cycles van 4,42% tot 7,73%** (zie Bijlage I), **na het al zeer goede beleggingsjaar 2019. 2020 is voor u als deelnemer aan de Standaard Life Cycle (95% van de werknemers) dus wederom een goed jaar geweest**. Het mag duidelijk zijn dat **de aandelenmarkten** het nog steeds **erg goed doen**, omdat steeds meer mensen daarin beleggen en er dus **steeds meer geld** gaat naar **zakelijke waarden & aandelen**, omdat **staatsobligaties** door **de lage rente** niks opleveren. **Het lage rentebeleid** van de **Centrale Banken** (insteek = **geld op markten goedkoper** maken => Investeren in economie => hogere vraag producten/diensten & werknemers => prijzen stijgen tot **2% inflatiedoel**) en hun **opkoopbeleid van staats & bedrijfsobligaties vanaf 2009 (NB ECB 7000 miljard)** moet die inflatie versterken, maar dat gebeurt dus al 10 jaar niet. Door de **vergrijzing, globalisering & digitalisering** als **structurele ontwikkelingen** halen de **Centrale Banken** hun inflatiedoel dus maar niet. Gelukkig hebben **overheden veel bedrijven** tijdens deze (voortdurende) coronacrisis gesteund met **extra (fiscale/geld) ondersteuning & maatregelen**, maar voorspellen veel economen/beleggingsprofessionals dat de **echte klap van deze Coronacrisis** nog gaat komen, zeker als ze kijken naar **wereldwijd sterk toegenomen schulden van overheden/bedrijven** (2020: € 233.000 miljard/365% Bruto Nationaal Product Wereldwijd). Maar als de economie weer aantrekt & prijzen weer gaan stijgen en iedereen weer geld gaat uitgeven kan die **economische krimp** worden weggewerkt in **2021/2022**. Er is nu al sprake van **een stijgende rente op USA/EU Staatsobligaties** en een **licht stijgende inflatie**, waarbij dat mede komt door extra steunpakket

USA (\$ 1900 Miljard) en door de **gestegen grondstof & energie prijzen**. Als de rente na 10 jaar wel weer gaat stijgen komen veel overheden/bedrijven (met hoge schulden) dus in de problemen. Veel analisten 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 Life Cycle Beleggen) worden afgebouwd voor u.

Bij **Life Cycle Beleggen** (standaard norm) wordt voor ouderen naarmate hun pensioendatum nadert er steeds minder risico genomen en maken zij dus ook minder rendement. Uit onderzoek van **LCP in 2020** bleek dat **jongeren bij 9 pensioenverzekeraars & PPI's** over de jaren **2015-2019 7% tot 8% rendement** behaalden en **ouderen 2% tot 6%**. Als we kijken naar de behaalde beleggingsresultaten over **de afgelopen 5 & 10 jaar** dan heeft **uw beschikbare premieregeling** het heel goed gedaan: over **de afgelopen 9-10 jaar** haalden alle pensioenuitvoerders die wij voor onze klanten beheren een **gemiddeld rendement** in alle **Life Cycles** van **7,50% tot 8,51% per jaar** (zie tabel) zodat u naast de **3% of 4% rente** (op basis 3%/4% staffels) ook **minimaal 2% tot 3% extra rendement** heeft behaald om een **inflatievast pensioen** op te bouwen, waarbij **de prijsinflatie** over **de afgelopen 10 jaar** (Data CBS) **1,62% per jaar** was. U bouwt dus een **mooi pensioenkapitaal** op, maar u bent er nog niet: naast onzekerheid bij beleggen op de financiële markten moet u zelf **uw pensioen inkopen vanaf pensioendatum** en dan krijgt u **de actuele marktrente in de uitkeringsfase** (0,36%/niet 20 jarige depositierente 1,1%): **veel lager pensioen** dan wat u verdient... 😞

Ook de grote pensioenfondsen behaalden in **2020 & de afgelopen 10 jaar** een **goed rendement** waarbij de **Top 4** (Overheid **ABP/Zorg & Welzijn** **PFZW/Metaal** **PMT/PME & BPF Bouw**) **7,82% tot 9,83% per jaar** haalden en dat zijn **de grote spelers op de beleggingsmarkten** (zie hun vermogen). Maar indexatie van pensioen daar al **bijna 10 jaar niet mogelijk**, vanwege de **hoge verplichtingen van deze pensioenfondsen**: door **sterk dalende rente & vergrijzing deelnemers & ontwikkeling arbeidsmarkt** (ZZP Nederland) zijn die balansverplichtingen sterk **gestegen** en de **huidige doorsneepremie** dekt **60-80% van de pensioenkosten**. Zij hebben dat **nieuwe pensioenstelsel echt nodig** om meer pensioen uit hun belegd pensioenvermogen te halen, waarbij ze **per generatie** (ouderen/jongeren) **de beleggingsrisico's meer willen spreiden** (nu in wetsvoorstel collectieve variant niet mogelijk), om iedereen een beter pensioen te bieden vanaf 2022...

Uitvoerder	Vermogen	Rendement	Rendement*	Beleggingsstrategie**
Pensioenfonds ABP	463 miljard	2011-2020	7,82%	AD 33%/VG 10%/ALT 18%/OBL 39%
BPF Zorg & Welzijn	240 miljard	2011-2020	8,20%	AD 28%/VG 12%/ALT 18%/OBL 42%
BPF Metaal & Techniek	92 miljard	2011-2020	8,77%	AD 23%/VG 08%/ALT 18%/OBL 51%
BPF Bouwnijverheid	70 miljard	2011-2020	9,83%	AD 31%/VG 17%/ALT 10%/OBL 42%
PPI Aegon Cappital	3,5 miljard	2012-2020	8,34%	AD 78%/VG 12%/ALT 05%/OBL 05%
ASR	5,0 miljard	2011-2020	7,77%	AD 70%/VG 05%/ALT 05%/OBL 20%
Allianz	1,3 miljard	2011-2020	7,50%	AD 65%/VG 05%/ALT 09%/OBL 21%
PPI Brand New Day	1,0 miljard	2012-2020	8,50%	AD 80%/VG 07%/ALT 03%/OBL 10%
PPI Zwitserleven	1,04 miljard	2012-2020	8,51%	AD 67%/VG 07%/ALT 04%/OBL 22%
Nationale Nederlanden	5,5 miljard	2016-2020	6,98%	AD 71%/VG 06%/ALT 04%/OBL 19%

* dit is rekenkundig berekend op basis van alle gepubliceerde en zelf gemeten rendementen per jaar

** beleggingsstrategie: spreiding Aandelen/Vastgoed/Alternatieve beleggingen/Bedrijfs & Staatsobligaties

In het nieuwe pensioenstelsel moet de communicatie richting deelnemers **duidelijk/transparant/helder** zijn en moet het pensioenfonds **werknemers jaarlijks inzicht** geven wat **het beleggen van de premies** hun oplevert in een **normaal/goed/slecht scenario** op basis van het **werkelijk (reëel = meetkundig) te verwachten rendement** en worden **berekeningen op basis van Scenario Analyses** (wat wij dus doen voor MKB bedrijven), ook **bij Pensioenfondsen straks de nieuwe norm**. De **Commissie Parameters** onderzocht dat er **3 methodes** zijn om **Life Cycles te beoordelen** en dat **alleen de Stochastische Methodiek op basis van Scenario Analyses (wat wij dus doen 😊)** de beste methode is omdat het **een realistisch beeld** geeft van **kansen & risico's** van het te verwachten rendement, hoe goed risicospreiding (Asset Allocatie = 91% succes van Life Cycle) wordt toegepast en andere normen worden meegenomen en dat marktonderzoek bevestigt dat **onze periodieke Scenario Analyse van de beleggingen** voor u als deelnemer veel waarde toevoegt en u inzage geeft wat u **werkelijk kunt verwachten met uw pensioen & pensioenuitkering**. Omdat **Duurzaam Beleggen** steeds relevanter wordt (ook bij pensioenen) hebben we daartoe nog een **statusoverzicht Duurzaam Beleggen 2021** gemaakt, zie daartoe Bijlage II. **Life Supply 2021**