

De Nieuwe Pensioenwet komt eraan!

Het in 2020 bereikte pensioenakkoord is inmiddels omgezet in een **nieuw wetsvoorstel** dat in **april 2022** naar de **2^e Kamer** is gestuurd en dan, na zowel akkoord van de **2^e Kamer & 1^e Kamer**, wordt dit **wetgeving vanaf 1-1-2023**, waarbij **de uitvoerders, werkgevers/werknemers & sociale partners tot 2027 de tijd** hebben om de overstap te maken naar het **nieuwe pensioenstelsel**. Insteek van de nieuwe Pensioenwet is dat het **transpanter en persoonlijker** wordt, dat er **meer perspectief** komt voor een **koopkrachtig (inflatiebestendig) pensioen** en dat het beter aansluit bij **de ontwikkelingen in de samenleving en de arbeidsmarkt**. Hierbij zullen de **Bedrijfstak Pensioenfondsen (BPF/90% NL)** een belangrijke overstap maken van een **middelloon-regeling met vaste pensioenaanspraken** naar het **Beschikbare Premie Pensioen Systeem** op basis van **beleggen** en dus **geen 100% zekerheid** meer over het pensioen. Die **nieuwe onzekerheid** moet de leidraad worden naar **het weer kunnen indexeren van de pensioenen** voor alle deelnemers, wat gezien de huidige inflatie zeer gewenst is (zie bijlage Inflatie) als er wel **voldoende beleggingsrendement** wordt behaald. Er worden geen toekomstbeloftes meer gedaan, iedereen krijgt zijn **eigen pensioenpot** en er wordt jou voorgespiegeld wat je aan pensioen mag verwachten op basis van een **normale, goede en slechte economische situatie**. Hierbij wordt het **transitietraject** voor de **Bedrijfstak Pensioenfondsen** erg belangrijk. Zij willen de bestaande (opgebouwde) rechten overzetten naar het **nieuwe BPR systeem** (insteek BPF: dan geen balansverplichtingen meer op basis van de marktrente nu), waartegen de deelnemer individueel geen bezwaar kan maken en ze moeten de **tot nu toe opgebouwde reserves** verdelen over alle (actieve & inactieve) deelnemers & gepensioneerden. Een belangrijk traject, want als die huidige bufferpot eenmaal verdeeld is, is die daarna niet meer terug te draaien... 😞

Daarbij zullen vooral **oudere deelnemers** gecompenseerd moeten worden, want in het **huidige systeem** met **de doorsneepremie betaalt jong voor oud** en daar **profiteer je pas van** als je **zelf ouder wordt met** dezelfde pensioenopbouw, maar dat systeem vervalst nu dus: **oud gaat voor jong betalen** en de **jongeren kunnen met een ruime beleggingshorizon** dus ook **meer rendement uit hun geld** halen. Daar profiteren de **veertigers & vijftigers** niet meer volledig van en zij lopen dus pensioenopbouw mis vanaf 2023/2027 en moeten daarvoor dan, op basis van goed onderbouwde berekeningen, gecompenseerd worden en dat wordt nog een zeer lastig complex traject bij de Bedrijfstak Pensioenfondsen, omdat er een onderbouwd financieringsplan daartoe moet worden ingediend en moet worden goedgekeurd.

Het **nieuwe pensioenstelsel** wordt voor alle deelnemers (bij BPF Pensioenfondsen) dus **transpanter, persoonlijker & flexibeler**, gebaseerd op **de economische ontwikkelingen en de beurzen & beleggingen**. **De MKB beschikbare premiereregeling op basis van beleggingen** wordt **de nieuwe Pensioennorm in Nederland als die nieuwe Pensioenwet 2023 wordt aangenomen**, maar dat is nu **aan de politiek**...een lastig traject! Zo wil de **1^e Kamer** dat de **AOW gekoppeld** blijft aan **het minimumloon** zodat er meer **koopkracht zekerheid** is voor **de ouderen**, maar daar wil kabinet vanaf, vanwege de door hun **beoogde sterkere verhoging** van dat minimumloon & bijstand. De extra kosten voor extra AOW verhoging komen dan voor rekening van de werkenden. De AOW is de afgelopen 10 jaar steeds verhoogd op basis van dat **minimumloon**: in **2013** was die zelfstandige AOW **€ 9.259,- per jaar**, in **2022** nu **€ 11.101,- per jaar**, een **stijging van 19,9% in 10 jaar** ofwel (afgerond) **2% per jaar** en mensen met een **laag BOX 1 pensioen** zijn daar heel blij mee. Daarbij is de wereld inmiddels veranderd: de inflatie is sterk gestegen & de rente is gaan stijgen & de rekenrente die pensioenfondsen rekenen is nu **boven de 1%** uitgekomen. Dat hebben we gezien bij 2 werknemers die waardeoverdracht hebben aangevraagd en de **contante waarde** van hun vaste pensioenrechten waren bij die 1e klant **begin 2022** gebaseerd op een **rente van 0,40%**, terwijl bij de 2^e klant zijn **ABP pensioenrechten** gebaseerd waren op een **rekenrente van 1,05% in april 2022**. **Bedrijfstakpensioenfondsen** moeten kiezen voor een **solidaire (collectieve) premiereregeling of een flexibele (individuele) premiereregeling**. Daarbij moeten zij bij die **solidaire premiereregeling** met **standaard een variabele pensioenuitkering & collectief beleggen** een **solidariteitsreserve** aanhouden, die **maximaal 15% van het totale pensioenvermogen** mag zijn en periodiek met **maximaal 10% van de pensioenpremie & 10% van behaalde rendementen** mag worden bijgevuld per jaar. Voor de **flexibele pensioenregeling** is er een **risicodelingsreserve** & die mag alleen met **maximaal 10% van de premie** worden bijgevuld. Die BPF Fondsen moeten bepalen met welk deel van de huidige buffers zij die reserves gaan vullen en daarom zal **het transitietraject 2023-2027** (wel/niet invaren huidige vaste rechten) nog een **spannend schaakspel** worden, wat dus veel minder speelt bij MKB bedrijven met een beschikbare premiereregeling...

Wat gaat er wel spelen bij de MKB bedrijven?

Alle MKB Bedrijven, die niet onder een **Bedrijfstak Pensioenfonds** vallen, mogen **hun per 31/12/2022 bestaande beschikbare premieregeling met stijgende premiestaffels** voortzetten voor hun **bestaande personeel**, maar voor **nieuw personeel in dienst vanaf uiterlijk 2027** geldt een **vaste gelijkblijvende premie** als de **Nieuwe Norm**, die (conform wetsvoorstel) **maximaal 30% van de Pensioengrondslag** bedraagt. Die nieuwe vaste premie moet goed berekend worden, zodat minimaal een gedegen pensioen-toezegging ook aan het nieuwe personeel wordt gedaan. Als een werkgever met **stijgende beschikbare premiestaffel** wil overstappen naar een **vaste, gelijke premie voor iedereen**, dan moet goed berekend & onderbouwd worden wat die **vaste (gemiddelde) premie** wordt, gebaseerd op de **huidige (4%/3% of marktrente) staffels**, de **gemiddelde leeftijd** van werknemers en **hoe ouderen gecompenseerd moeten worden** als zij hun hogere (toekomstige) premies moeten inleveren, zoals u ziet in **onderstaande praktijkcasus** van een werkgever die overstapte van een **4% staffel** naar **10% vaste premie** voor iedereen. Hierbij nemen we ook **de eigen bijdrage per deelnemer** mee (kan dalende premie ouderen ook deels compenseren) en moet zeer goed berekend worden of & hoe **welke compensatie nodig is**. De gemiddelde premie van een **4% staffel = 12%** en voor een **3% staffel = 16,5%**. Daartoe moet een goede impactanalyse worden gemaakt op basis van de wensen van de werkgever: gaat het hierbij om de **hoge pensioenambitie** of de **pensioen of budget-neutraliteit** die voorop staat bij deze overstap naar een gelijkblijvende premie?

Daarbij moeten MKB bedrijven gaan nadenken hoe zij omgaan met het **nieuwe, diensttijd-onafhankelijke partnerpensioen**, dat **standaard 50% van het salaris van de deelnemer** wordt en hiervan kan elk bedrijf dus afwijken (stel 25%) maar dat moet **goed berekend & onderbouwd** worden op basis van het **huidige verzekerde partnerpensioen**. Als die **nieuwe norm** wordt geaccepteerd **zonder tussenoplossing** dan leidt dat dus tot stijgende kosten. Tijdens onze laatste **Pensioen Update sessie** is voor een werkgever op basis van zijn deelnemersbestand berekend wat die overstap naar **standaard 50% partnerpensioen** betekent (naast stijgende risicopremies) en uit deze berekening blijkt (die wij dus ook voor u gaan doen; zie grafiek verderop) dat een overstap naar **15% van het loon** te weinig is, maar naar **35% al te hoog** t.o.v. de **huidige regeling** en is **een tussenoplossing met 25% partnerpensioen** een prima oplossing voor deze werkgever. Het **partner & wezenpensioen vòòr pensioendatum wordt alleen nog op risicobasis verzekerd** (Nieuwe pensioennorm/nu al bij MKB) en dan mogen werknemers straks **minimaal 3 maanden na uitdiensttreding & bij wisseling van werkgever** en zolang zij een **WW-uitkering ontvangen**, aanspraak houden op dat verzekerde partnerpensioen. Werknemers mogen **dat partnerpensioen ook voortzetten na uitdiensttreding** (standaard geen verzekerd partnerpensioen), maar dan moeten ze **die kosten zelf betalen**, uit hun opgebouwde depotwaarde en moet u wel beseffen dat u dan een deel van uw eigen ouderdompensioen gaat inleveren op termijn. Ook **2 regelingen naast elkaar bij het MKB** kunnen tot stijgende pensioenlasten leiden en als het **nieuwe partnerpensioen (50% van salaris) als nieuwe standaard** gewoon wordt verzekerd voor iedereen (zonder tussenoplossing), dan leidt dat dus tot **stijgende pensioenlasten**.

Omzetting van staffel naar stabiele premie

Mogelijkheden en dilemma's

Leeftijdscohort	Staffel II o.b.v. 4% rekenrente		
		Nieuw	Compensatie
15 t/m 19 jaar	3,90%	10%	0
20 t/m 24 jaar	4,40%	10%	0
25 t/m 29 jaar	5,40%	10%	0
30 t/m 34 jaar	6,60%	10%	0
35 t/m 39 jaar	8,00%	10%	0
40 t/m 44 jaar	9,80%	10%	0
45 t/m 49 jaar	12,00%	10%	2,00%
50 t/m 54 jaar	14,60%	10%	4,60%
55 t/m 59 jaar	18,00%	10%	8,00%
60 t/m 64 jaar	22,40%	10%	12,40%
65 t/m 67 jaar	26,90%	10%	16,90%

Pensioencommunicatie

Impact aanspraken niveau → achterliggend dienstverband

Nr	Achternaam en voorletters werknemer	Premie 4% RR Voorbeeld- kapitaal	1.16% EL bestaand			
			15,0% salaris NP voor PD WzP	35,0% salaris NP voor PD WzP	50,0% salaris NP voor PD WzP	50,0% salaris NP voor PD WzP
1	Maatman 25, A.	€ 230.522,00	€ 7.581,00	€ 4.500,00	€ 10.500,00	€ 15.000,00
			€ 1.516,00	€ 900,00	€ 2.100,00	€ 3.000,00
2	Maatman 30, B.	€ 257.898,00	€ 9.372,00	€ 5.250,00	€ 12.250,00	€ 17.500,00
			€ 1.874,00	€ 1.050,00	€ 2.450,00	€ 3.500,00
3	Maatman 35, C.	€ 266.567,00	€ 10.815,00	€ 6.000,00	€ 14.000,00	€ 20.000,00
			€ 2.163,00	€ 1.200,00	€ 2.800,00	€ 4.000,00
4	Maatman 40, D.	€ 259.636,00	€ 11.910,00	€ 6.750,00	€ 15.750,00	€ 22.500,00
			€ 2.382,00	€ 1.350,00	€ 3.150,00	€ 4.500,00
5	Maatman 45, E.	€ 238.899,00	€ 12.657,00	€ 7.500,00	€ 17.500,00	€ 25.000,00
			€ 2.531,00	€ 1.500,00	€ 3.500,00	€ 5.000,00
6	Maatman 50, F.	€ 206.296,00	€ 13.056,00	€ 8.250,00	€ 19.250,00	€ 27.500,00
			€ 2.611,00	€ 1.650,00	€ 3.850,00	€ 5.500,00
7	Maatman 55, G.	€ 163.150,00	€ 13.107,00	€ 9.000,00	€ 21.000,00	€ 30.000,00
			€ 2.621,00	€ 1.800,00	€ 4.200,00	€ 6.000,00
8	Maatman 60, H.	€ 103.166,00	€ 12.045,00	€ 9.300,00	€ 21.700,00	€ 31.000,00
			€ 2.409,00	€ 1.860,00	€ 4.340,00	€ 6.200,00

Overige pensioenzaken zoals **versoepeling van RVU Heffing in 2022**, **verruiming van Verlofsparen** en vanaf **2023 opnemen van Bedrag (10%) ineens** op jouw pensioendatum (of 1 jaar later) blijven bestaan.

Hoe ging het met de beleggingen in 2021 & hoe gaat het nu in 2022?

In **2021** heeft u als werknemer bij een MKB bedrijf in uw **beschikbare premiereregeling** een **heel goed rendement** behaald, waarbij alle **Neutrale Pensioen Life Cycles**, zoals wij die voor onze klanten beheren, gemiddeld een **rendement van 17% tot 25% in 2021** behaalden (EU Stoxx 600 17%/NL AEX 22%) en 2021 was dus een heel goed beleggingsjaar, waarbij we nog niet alle rendementen voor de ouderen hebben meegenomen, omdat die standaard in **een defensievere Life Cycle met meer risico-afbouw zitten en dan dus vooral de latere jaren minder rendement behalen, maar ook minder hard onderuit gaan** als er wel weer **een beurscrash** komt... 😊 De afgelopen 10 jaar heeft u in uw **beschikbare premiereregeling** dus een heel goed rendement behaald, maar de economie & beleggingsmarkten zijn in 2022 dus wel veranderd.

Er was al sprake **eind 2021** van een **stijgende inflatie** met (na de Corona crisis) dus ook sterk gestegen prijzen van grondstoffen/energie/hogere vervoerskosten en toen was daarop opeens de **Rusland-Oekraïne oorlog in februari 2022**, waarbij de inflatie in maart 2022 in Nederland inmiddels is opgelopen naar **11,9% t.o.v. Maart 2021** (EU 7,5%/zie bijlage Inflatie) en meerdere instellingen zoals **IMF/OESO/VN en ook CPB/DNB in Nederland** waarschuwen voor een economische recessie (als die oorlog doorgaat & zich uitbreidt) en meerdere economen waarschuwen al voor **het gevaar van Stagflatie** (stijgende inflatie & sterk dalende economische groei) zoals we dat in 1973 hebben meegemaakt (zie bijlage Stagflatie).

Daarbij hebben inmiddels ook de Centrale Banken (FED USA & ECB EU) bepaald dat zij hun opkoopbeleid moeten gaan afbouwen en hun rente zullen gaan verhogen, waarbij dit in de USA al wordt uitgevoerd (0,25% renteverhoging/zie bijlage Beleid Centrale Banken) en de EU gaat dat later dit jaar doen (afbouw opkoopbeleid vanaf 3^e kwartaal 2022/verhogen rente later of toch eerder) en dat heeft wel **voor onrust gezorgd op de financiële markten**. Hoewel de koersen in februari (na uitbraak oorlog aan de rand van Europa) sterk daalden zijn de koersen daarna wel weer enigszins hersteld en is gemiddeld een **negatief rendement** behaald in **2022 van -6% tot maximaal -10%**, dat valt nog mee. Volgens een vermogensbeheerder was er in het **1^e kwartaal 2022** een **negatief rendement op obligaties** gehaald van **-6% tot -7%** en zij refereerden aan onderzoek van Morningstar waaruit bleek dat een **defensieve belegger (30%/70%) -6,0% had gescoord** (1^e kwartaal 2022) en een **offensieve belegger (70%/30%) had -5,2% gescoord**, terwijl die normaal bij beurscorrecties op **-14,1%** had moeten uitkomen. Daarbij is er de afgelopen jaren door die zeer lage rentestand veel meer geld geïnvesteerd in aandelenbeleggingen. **Europese Beleggingsfondsen** hebben nu **€ 18.600,- miljard** onder beheer, een stijging van **12,8% t.o.v. 2020** en de **Aandelenfondsen** zijn met **46%** gestegen naar **€ 5.600,- miljard**.

Als die **rente gaat stijgen** dan heeft dat dus een **positief effect** op het te behalen **rendement uit nieuwe obligaties** en kunt u straks ook een **hogere vaste pensioenuitkering** krijgen vanaf uw pensioendatum en dat is dus goed nieuws... 😊. Alle beleggingsprofessionals zijn het over 1 zaak eens: blijf op de langere termijn gewoon doorbeleggen met **die vaste inleg per maand en meet periodiek** (samen met ons) hoe **U ervoor staat met uw beleggingsdoel** en pas periodiek (als dat nodig is & bij Life Cycle Beleggen al de standaardnorm) **uw beleggingsstrategie aan** op basis van uw doel & resterende beleggingshorizon.

2022 wordt een **spannend jaar** of **die Nieuwe Pensioenwet 2023 wordt aangenomen** en als dat gebeurt gaan we met **elke werkgever het gesprek aan in 2022** of **aanpassing van zijn bestaande pensioenregeling (2023/2027) wenselijk is, welke pensioenregeling** er komt voor het **nieuw personeel** (uiterlijk vanaf 2027 als einde overgangstermijn), wat het **nieuwe (diensttijd-onafhankelijke) partnerpensioen** wordt voor het personeel gemeten op basis van de hoge 50% norm van het salaris & **welke tussenoplossing** passend is en/of er op basis van **de totale pensioenlasten en samenstelling** (gemiddelde leeftijd) van het huidige & toekomstig personeel zelfs een **tussenoplossing** (hogere gelijkblijvende premie voor iedereen) wenselijk is. Het wordt weer **een schaakspel**, waarbij werkgevers vooral met **goed onderbouwde** (& met personeel goed afgestemde) **berekeningen** moeten komen om **tot (1 of 2) duidelijke, transparante en compleet heldere pensioenregeling(en)** te komen om **schaakmat te voorkomen als werkgever**. Daartoe nemen we, als dit wetgeving wordt in 2023, dus contact op met uw werkgever in 2022 en we houden u als werknemer op de hoogte van ons Nieuwe Pensioenstelsel met uw beschikbare premiereregeling als de nieuwe basisnorm in Nederland Pensioenland... 😊

Life Supply 2022

Bijlage: Economische Ontwikkelingen in Nederland & Europa