

Wet Toekomst Pensioenen bij klanten van verzekeraars en PPI's

Presentatie voor ViiP Deelnetwerk 2

6 juli 2021

Te behandelen onderwerpen

- Huidige type regelingen bij verzekeraars en PPI's
- Specifieke aspecten Wet Toekomst Pensioenen voor regelingen bij verzekeraars en PPI's
- Keuzes in de loop van de tijd
- Afwegingen keuzes
- Voorbeeld impact aanpassingen pensioenregeling
- Conclusie & samenvatting

Huidige type regelingen bij verzekeraars/PPI's

- Meeste regelingen zijn beschikbare premiereregelingen (BPR) met leeftijdsafhankelijke premie, waarbij de premiepercentages gebaseerd zijn op verschillende rekenrentes
 - 4% (staffel is vastgesteld door Belastingdienst)
 - 3% (staffel is vastgesteld door Belastingdienst)
 - Markttrente, b.v. 2,5% - 2,0% - 1,5% of 1,0% (staffel verschilt per verzekeraar omdat deze gebaseerd moet worden op de kosten voor een middelloonregeling)
- Sommige regelingen zijn beschikbare premiereregelingen (BPR) met vaste (leeftijdsonafhankelijke) premiepercentages
- Er zijn nog ondernemingen met een middelloonregeling (DB-regeling)

Specifieke aspecten voor regelingen bij verzekeraars en PPI's

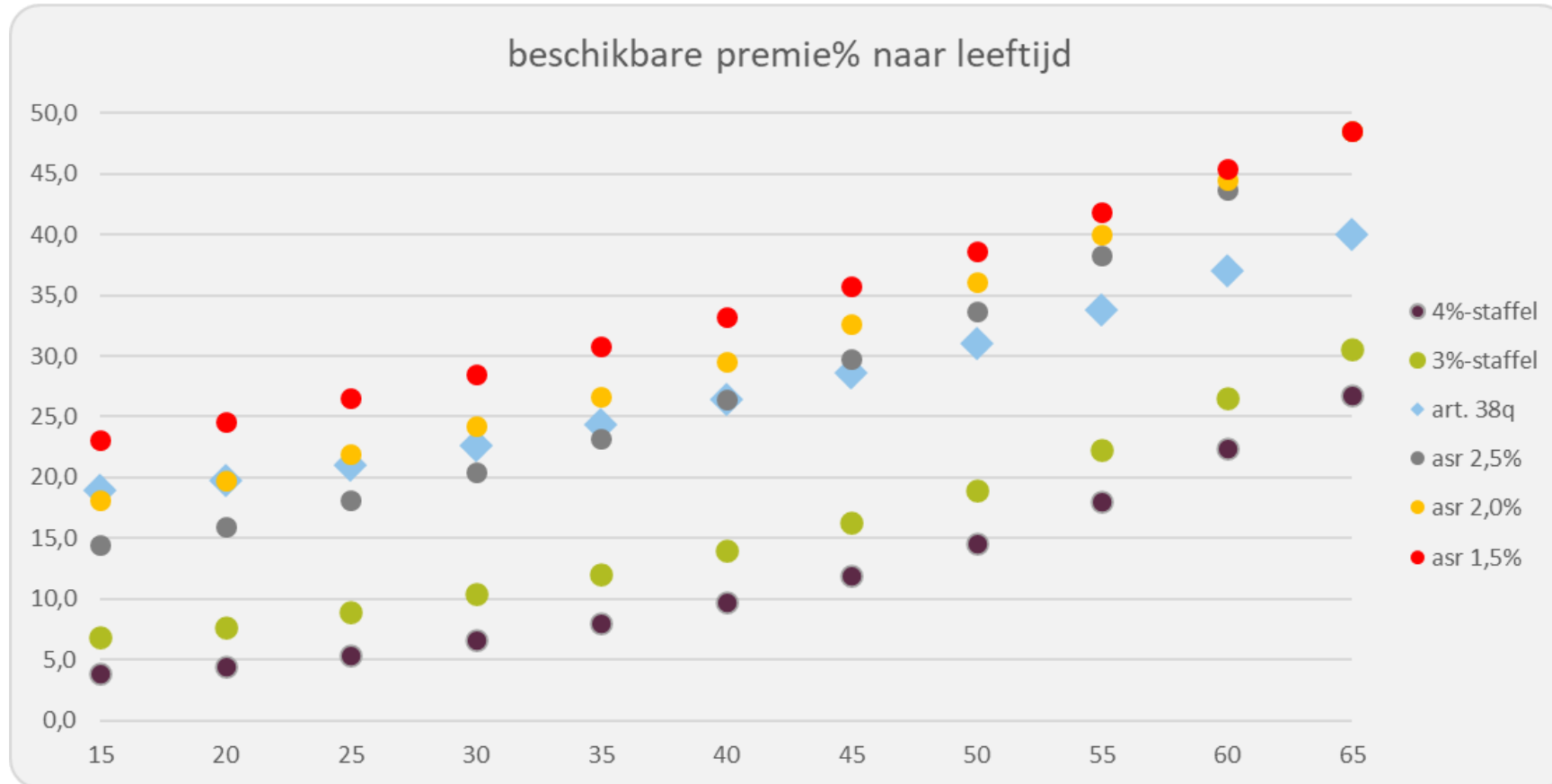
- Verzekeraars mogen regelingen uit gaan voeren van type het Nieuwe Contract, maar verwachting is dat hier nauwelijks gebruik van gemaakt wordt
 - Dus nieuwe regelingen zullen van type Wet Verbeterde Premiereregeling (WVP(+)) zijn
 - Vooralsnog mogen verzekeraars/ppi's geen solidariteitsreserve hanteren, waarschijnlijk wordt dat in de definitieve wetgeving wel toegestaan.
- Bij beschikbare premiereregelingen mag gebruik gemaakt worden van overgangsregeling om huidige leeftijdsafhankelijke premiereregeling (=regeling per 31 december 2022) voort te zetten voor huidige medewerkers (in dienst op 31 december 2026)
 - Een DB-regeling met leeftijdsafhankelijke premie mag ook worden omgezet in een (BPR) met leeftijdsafhankelijke premie
 - Na 1 januari 2023 is de fiscaal maximale grens voor nieuwe regelingen vastgelegd in artikel 38q Wet LB

BPR-staffels met verschillende rekenrentes

	4%	3%	2,50%	2%	1,50%		38q
15-19	3,9%	7,0%	14,5%	18,2%	23,1%		19,0%
20-24	4,4%	7,7%	16,0%	19,8%	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%	41,9%		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%

NB: de marktrentestaffels zijn van a.s.r.

BPR-staffels met verschillende rekenrentes



Keuzes in de loop van de tijd

Vóór 1 januari 2023

- Werkgevers moeten besluiten of ze voor medewerkers in dienst vóór 1 januari 2027 een BPR willen gebaseerd op een marktrente
 - Geldt voorzover werkgevers nu geen BPR hebben o.b.v. marktrente, dit zal met name van toepassing zijn op werkgevers die nu nog een DB-regeling hebben
 - Voordeel is dat pensioentoezegging hoger is (en waarschijnlijk beter aansluit bij huidige DB-regeling)
 - Zo niet, dan is voor nieuwe regelingen vanaf 1 januari 2023 de maximaal fiscale ruimte volgens artikel 38q
 - Vooralsnog moet regeling op 31 december 2022 bestaan.
 - Logischer voor uitvoeringspraktijk zou 1 januari 2023 zijn

Keuzes in de loop van de tijd

Vóór 1 januari 2025 (1)

- Werkgevers moeten voor 1 januari 2025 besluiten of ze vanaf 1 januari 2027 huidige pensioenregeling willen continueren voor huidige medewerkers of niet
 - Zo niet, dan transitieplan vaststellen voor huidige medewerkers
- Bij overgang naar nieuwe regeling (met vaste beschikbare premiepercentage) zal er een compensatie geboden moeten worden om instemming te verkrijgen
 - Zal meestal in vorm van extra salariscomponent zijn (anders raadzamer om huidige pensioenregeling te continueren) waarbij medewerkers zelf kunnen kiezen om bij te sparen in pensioenregeling
 - Wanneer medewerkers compensatie niet in pensioen stoppen, betaalt werkgever extra werkgeverslasten (WW-premie e.d.)
 - Compensatie in de vorm van verschil huidige en nieuwe beschikbare premiepercentage is mogelijk in strijd met Wet Gelijke Behandeling bij Leeftijd
 - Verschillend percentage voor verschillende leeftijden zonder pensioendoelstelling is leeftijdsdiscriminatie

Keuzes in de loop van de tijd

Vóór 1 januari 2025 (2)

- Voordeel van continueren is dat er niets verandert
 - Er hoeft ook geen compensatieregeling vastgesteld hoeft te worden
- Nadeel van continueren is dat er dan 2 pensioenregelingen zijn binnen de organisatie
- Het is opmerkelijk dat deze werkgevers een transitieplan moeten maken en deze klaar moet zijn voor 1 januari 2025, terwijl de pensioenregeling pas in hoeft te gaan of 1 januari 2027
 - Er komt nog een transitiehandleiding waarin naar verwachting tijdspaden voor verzekerde regeling verduidelijkt (aangepast?) worden
- Het is niet duidelijk over welke periode en o.b.v. welke veronderstellingen vergelijk gemaakt moet/mag worden. Wetgever zal dit nog verder uitwerken.
 - Veronderstellen dat huidige regeling gecontinueerd wordt tot pensioenleeftijd of mag kortere periode?
 - Mag rekening gehouden worden met vertrekansen?

Keuzes in de loop van de tijd

Vóór 1 januari 2027

- Hoogte beschikbare premiepercentage voor BPR voor nieuwe medewerkers
- Indien besloten is om voor huidige medewerkers ook BPR met vast premiepercentage toe te zeggen, zal datzelfde percentage ook voor nieuwe medewerkers gelden
 - Er mag verschil gemaakt worden tussen hoogte beschikbare premiepercentage voor medewerkers in dienst voor en vanaf 1 januari 2027, maar dat is minder logisch, omdat werkgever dan én 2 pensioenregelingen moet beheren én een overgangsregeling

Afwegingen keuzes (1)

- Voortzetting huidige pensioenregeling voor huidige medewerkers
 - 2 pensioenregelingen binnen 1 organisatie
 - Verschil in pensioentoezegging/arbeidsvoorwaarden aan medewerkers met zelfde leeftijd (die voor of na 1 januari 2027 zijn gestart)
 - Geen compensatieregeling/instemming nodig voor huidige medewerkers
- Keuze zal mede afhangen van verloop medewerkers



Afwegingen keuzes (2)

- Hoogte leeftijdsonafhankelijke beschikbare premie (voor nieuwe medewerkers)
 - Wanneer de nieuwe premie tot een vergelijkbaar pensioenniveau moet leiden als huidige regeling, dan zullen pensioenkosten in eerste jaren behoorlijk kunnen stijgen
 - Nieuwe jonge medewerkers krijgen hogere premie dan in huidige regeling het geval zou zijn
 - Wanneer kostenneutraliteit het uitgangspunt is, zal de nieuwe beschikbare premie een relatief laag percentage worden
 - De kosten voor huidige medewerkers stijgen immers in de komende jaren door stijgende staffel of compensatieregeling
- Impact zal afhangen van verloop medewerkers

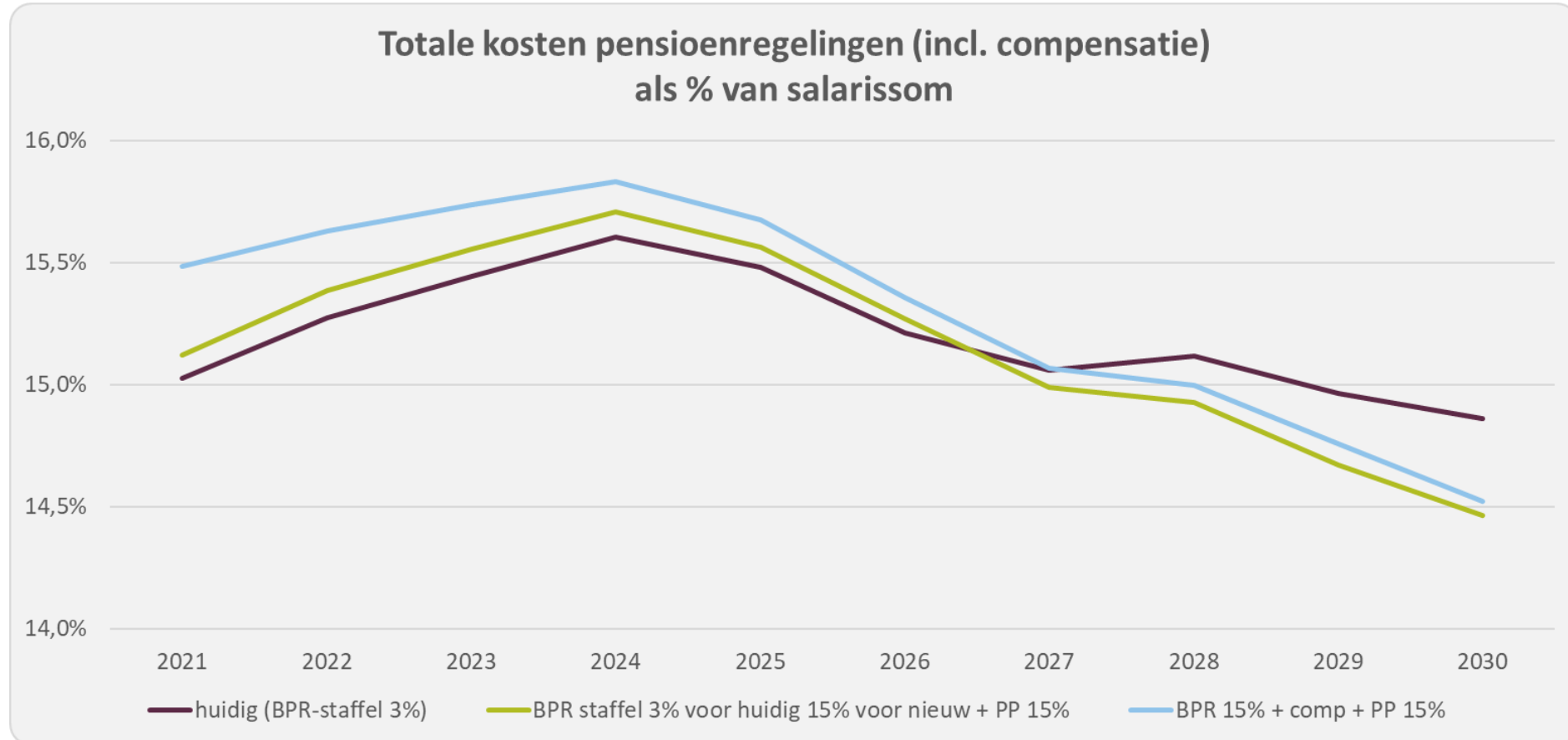
Voorbeeld impact

Uitgangspunten

- Bestand doorgerekend voor 3 regelingen
 1. Huidige pensioenregeling 3%-staffel, PP op eindloonbasis
 2. Huidige pensioenregeling voortzetten voor huidige medewerkers, voor nieuwe medewerkers vast premiepercentage van 15%, PP 15% van salaris
 3. Voor alle medewerkers vast premiepercentage van 15% en huidige medewerkers krijgen compensatie o.b.v. verschil tussen oude staffel en 15%, PP 15% van salaris
- Verloop:
 - 20% van medewerkers tot 40 jaar
 - 10% van medewerkers tussen 40 en 60 jaar
 - Boven 60 jaar vertrek bij pensionering op AOW-leeftijd (max. 67 jaar)
 - Nieuwe medewerkers zodanig dat fte's gelijk blijven en gemiddelde leeftijd nagenoeg gelijk blijft

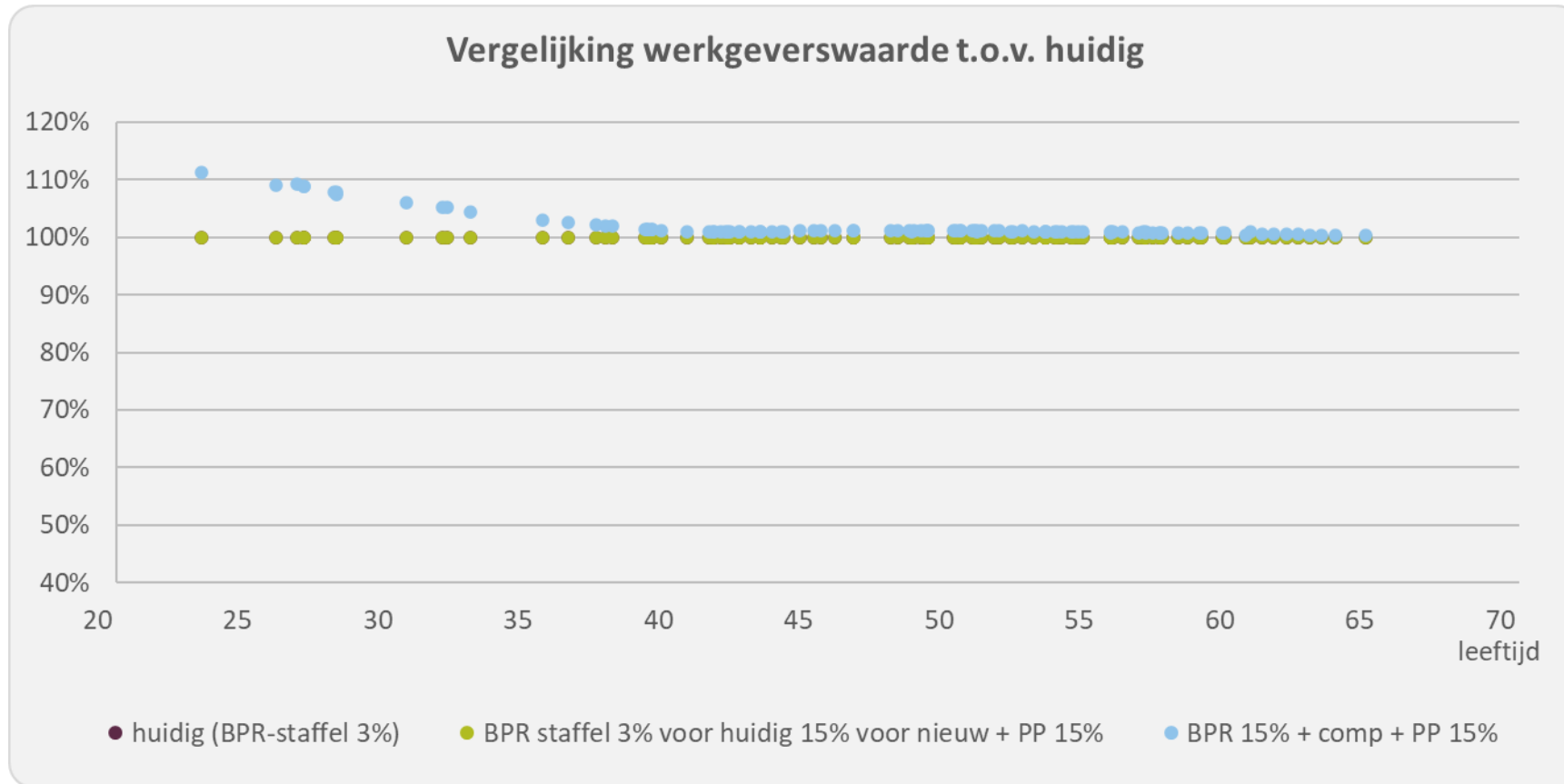
	3%
15-19	7,0%
20-24	7,7%
25-29	9,0%
30-34	10,4%
35-39	12,1%
40-44	14,0%
45-49	16,3%
50-54	19,1%
55-59	22,4%
60-64	26,5%
65-68	30,7%

Voorbeeld impact (kostenverloop)



Voorbeeld impact

Vergelijk waarde pensioen (+compensatie) huidige medewerkers



Voorbeeld impact

Toelichting

- Verschil kosten eerste jaren tussen regeling 1 (huidig) en regeling 2 komt door
 - Kosten nieuwe partnerpensioen
 - Kosten hogere beschikbare premie voor nieuwe medewerkers in regeling 2 dan in regeling 1
- Verschil kosten eerste jaren tussen regeling 1 (huidig) en regeling 3 komt door
 - Kosten nieuwe partnerpensioen
 - Kosten hogere beschikbare premie voor jonge medewerkers in regeling 3 dan in regeling 1
 - Kosten werkgeverslasten over compensatie
- Bij vergelijk uitkomsten voor huidige medewerkers op AOW-leeftijd
 - Regeling 2 = regeling 1 -> voortzetting huidige pensioenregeling
 - Regeling 3 geeft voor jongere medewerkers hogere waarde door hogere premie tot 45 jaar en compensatie daarboven

Conclusie & samenvatting

- Voor pensioenregelingen bij verzekeraars en PPI's is het in principe positief dat huidige pensioenregeling kan worden voortgezet
- Voor nieuwe medewerkers is de kans groot dat de nieuwe beschikbare premie relatief laag wordt (door eis werkgever voor kostenneutraliteit)
 - Vraag is of nieuwe medewerkers hiervoor een hoger salaris kunnen eisen en of zij dit voor aanvulling op hun pensioen gebruiken

