

PENSIOENLEEF TIJD IN BEWEGING: HET SPEELVELD VAN DE OR

Scoren met medezeggenschap

18 mei 2017



Montae

- Sinds 1997
- Vestigingen in Rijswijk, Eindhoven en Willemstad (Curacao)
- 70 medewerkers
- Pensioenadvies aan Pensioenfondsen, werkgevers, vakbonden, ondernemingsraden
- Collectief advies
- Geen verkoop van producten

MONTAE

UW PENSIOENBUREAU

Klantgroepen

Bestuursondersteuning

Analyse toekomst fonds en procesmanagement



Werkgevers en ondernemingsraden



Een goed advies....

- Wie geeft het advies?
- Wat is zijn/haar belang?
- Hoe zit het met deskundigheid?



Waar hebben we het over?

3. Aanvullend

- *Individuele keuzes*



2. Werkgeverspensioen

- *Behoud levensstandaard*
- *Ouderdom, arbeidsongeschiktheid en nabestaanden*
- *Werkgever en werknemer*



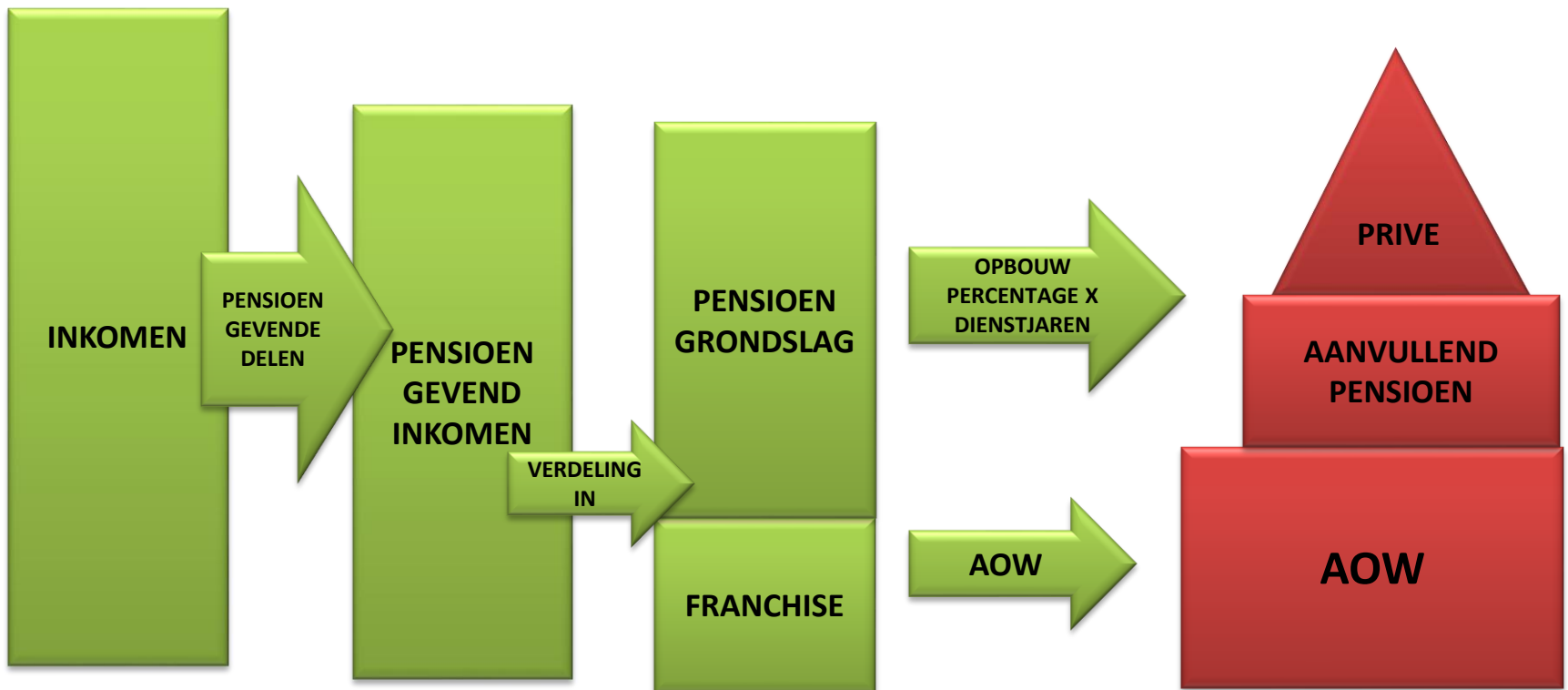
De pensioen richtleeftijd gaat naar 68 jaar

1. AOW

- *Minimaal inkomen*
- *50 jaar in Nederland wonen*



Bouwstenen van het pensioengebouw



AOW leeftijd 1^e laag Wetgeving



In kleine
stapjes



Pensioenleeftijd 2^e laag Sociale partners en fiscale wetgeving



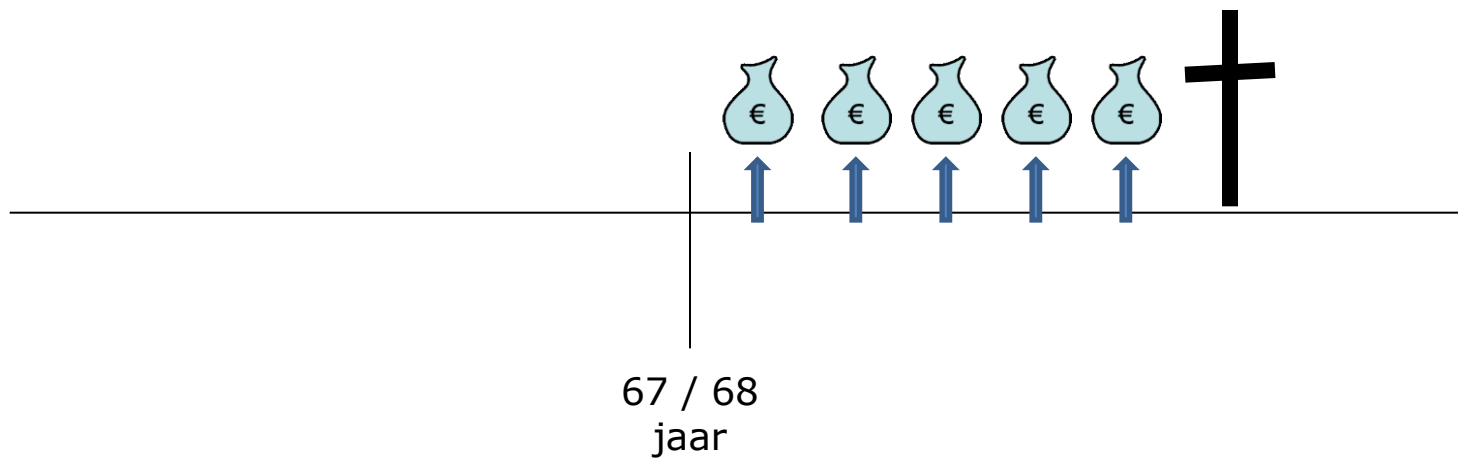
Pensioensoorten ('verzekeringen')

- Ouderdompensioen
- Partnerpensioen
- Wezenpensioen



Ouderdomspensioen

Een levenslange uitkering aan werknemer
vanaf pensioendatum

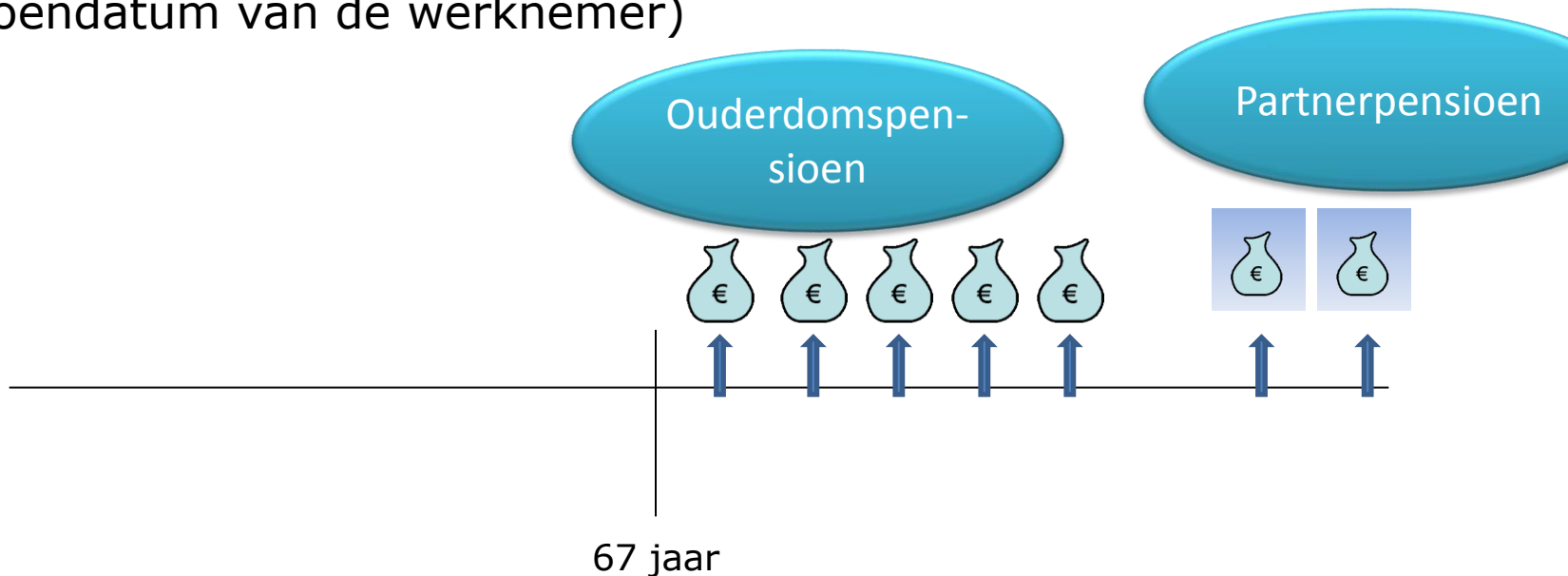


Partnerpensioen

Nabestaandenpensioen
Weduwepensioen

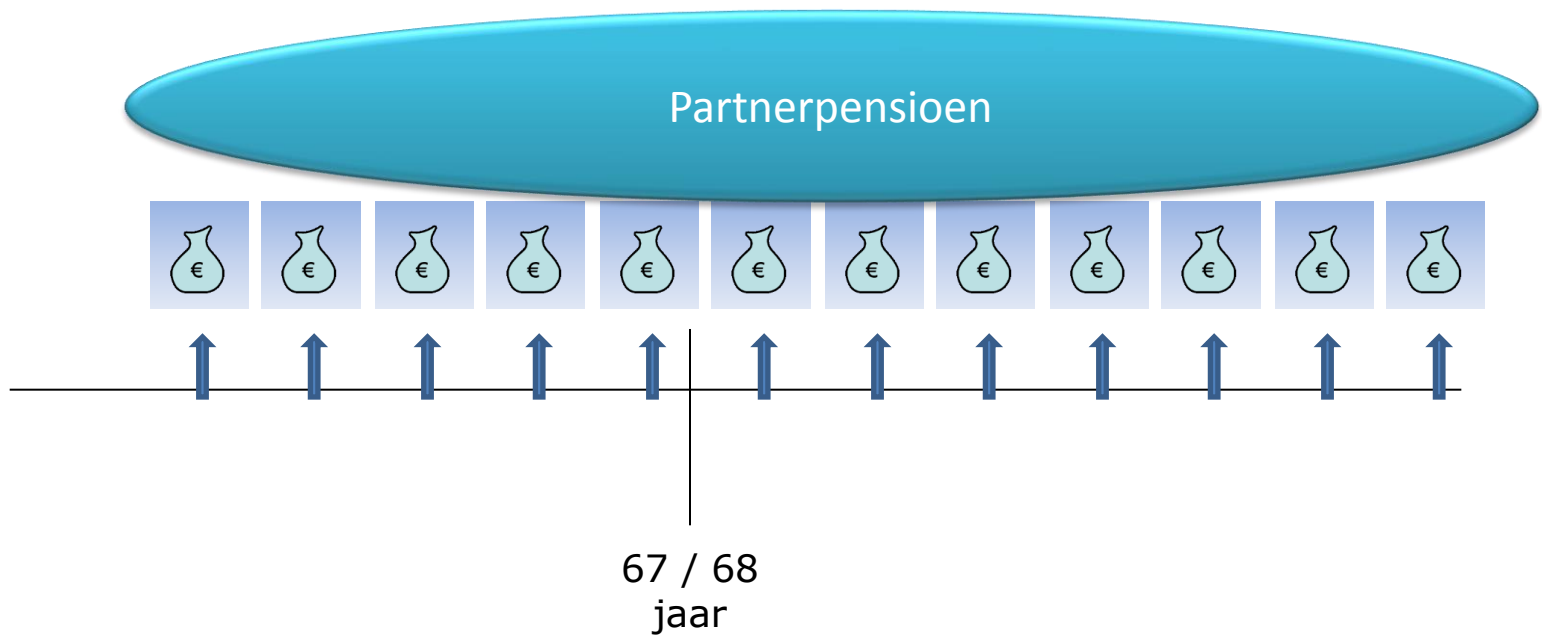
Een levenslange uitkering aan partner
vanaf overlijden werknemer (voor of na de
pensioendatum van de werknemer)

Wie is de partner?
Hoe wordt dat bepaald?



Partnerpensioen

Een levenslange uitkering aan partner
vanaf overlijden werknemer



Wezenpensioen

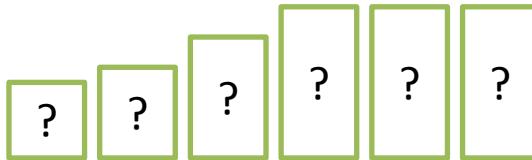
WzP

Een tijdelijke uitkering tot 18/27 jaar aan kinderen vanaf overlijden werknemer



Middelloonregeling en Beschikbare premie

Middelloon

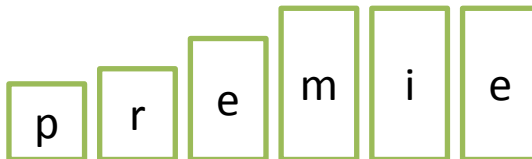


Premie: **onduidelijk**

Pensioen 'duidelijk'

- in euro's
- nominale garantie

Beschikbare premie



Premie: **duidelijk**

Pensioen **onduidelijk**

Afhankelijk van:

- rendement
- rentestand
- overlevingstafels

??????????

Beschikbare premieregeling

- Elke deelnemer 'krijgt' een premie 'ter beschikking'.
- En gaat hiermee zelf voor zijn pensioen 'sparen'.

Hoe werkt dat?

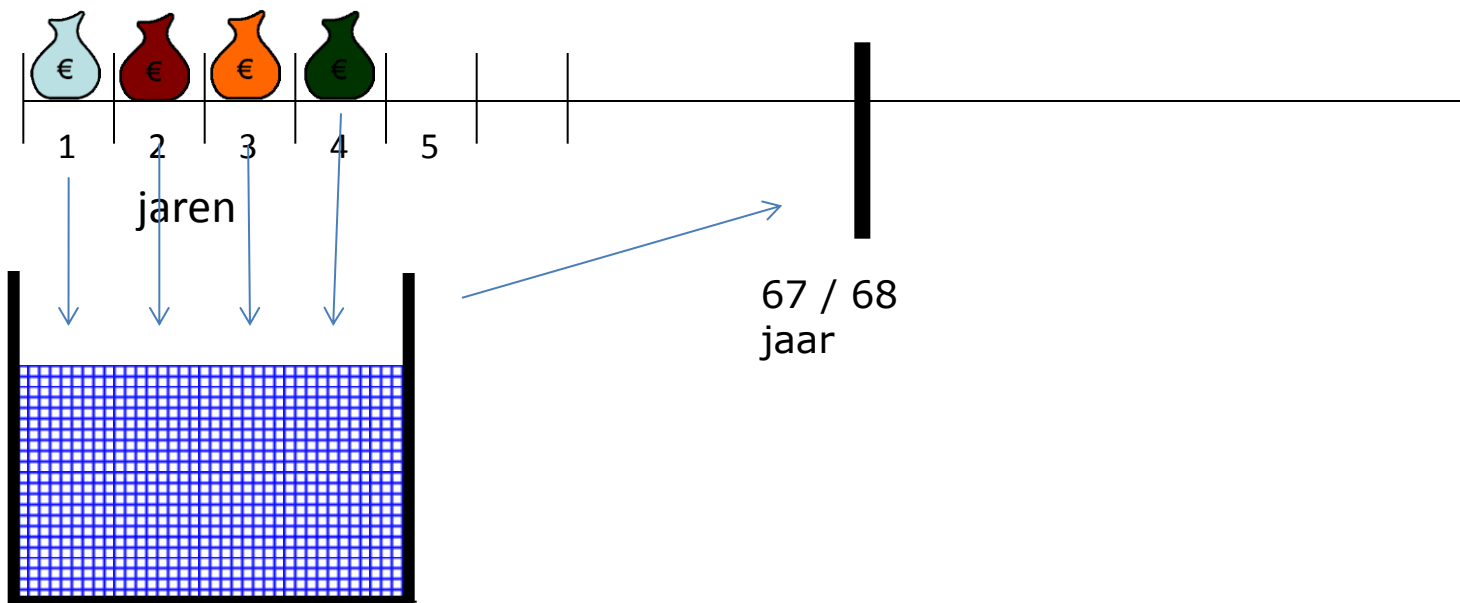
Beschikbare premieregeling

- Elke deelnemer 'krijgt' een premie 'ter beschikking'
- Afhankelijk van de regeling betaalt de deelnemer een gedeelte van deze premie zelf
- Hoe ouder je wordt, hoe hoger de premie

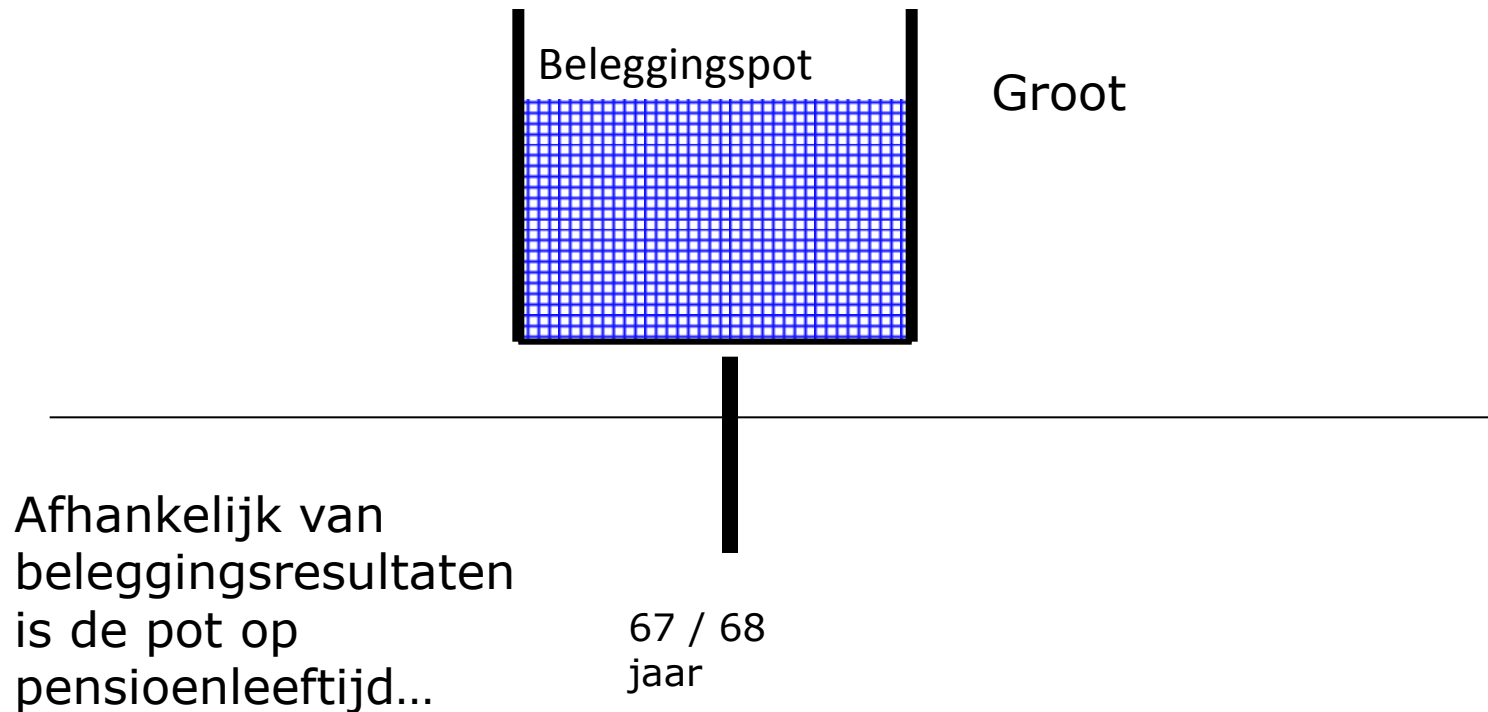
voorbeeld

Beschikbare premie	
van 21 t/m 24 jaar	3,45%
van 25 t/m 29 jaar	4,00%
van 30 t/m 34 jaar	4,70%
van 35 t/m 39 jaar	5,45%
van 40 t/m 44 jaar	6,35%
van 45 t/m 49 jaar	7,40%
van 50 t/m 54 jaar	8,70%
van 55 t/m 59 jaar	10,30%
vanaf 60 jaar	12,35%

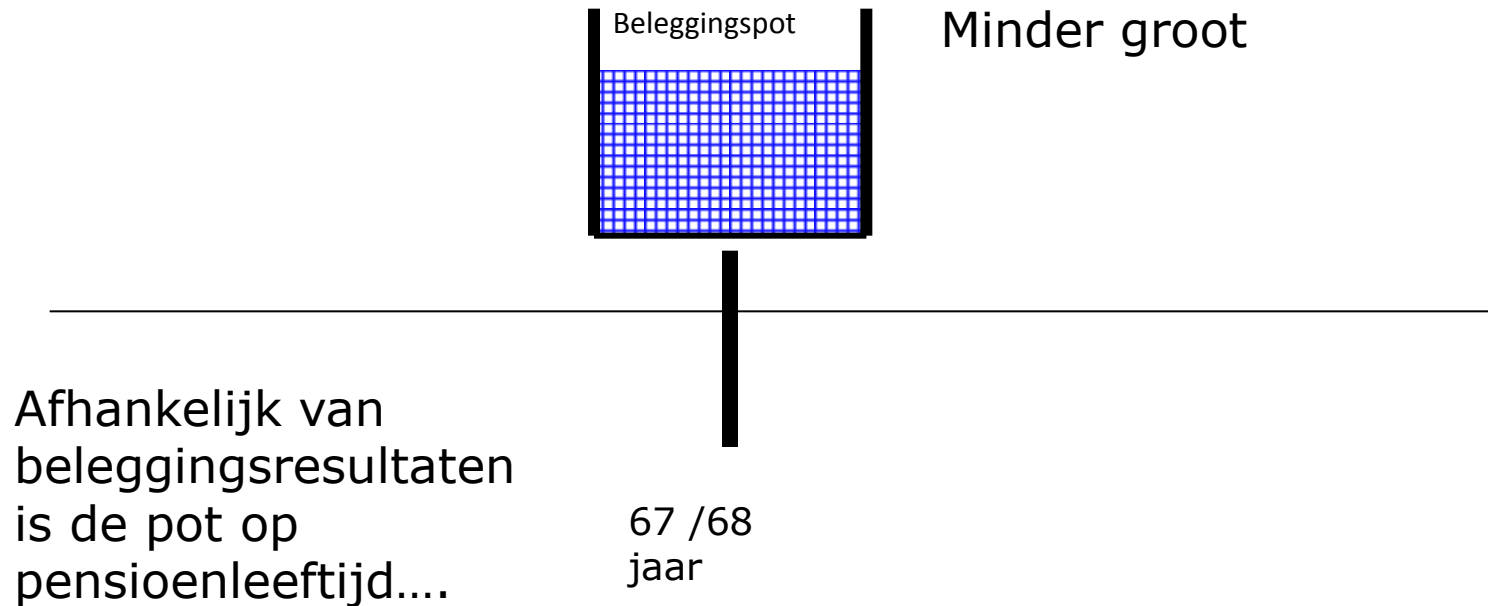
Beschikbare premieregeling



Beschikbare premieregeling

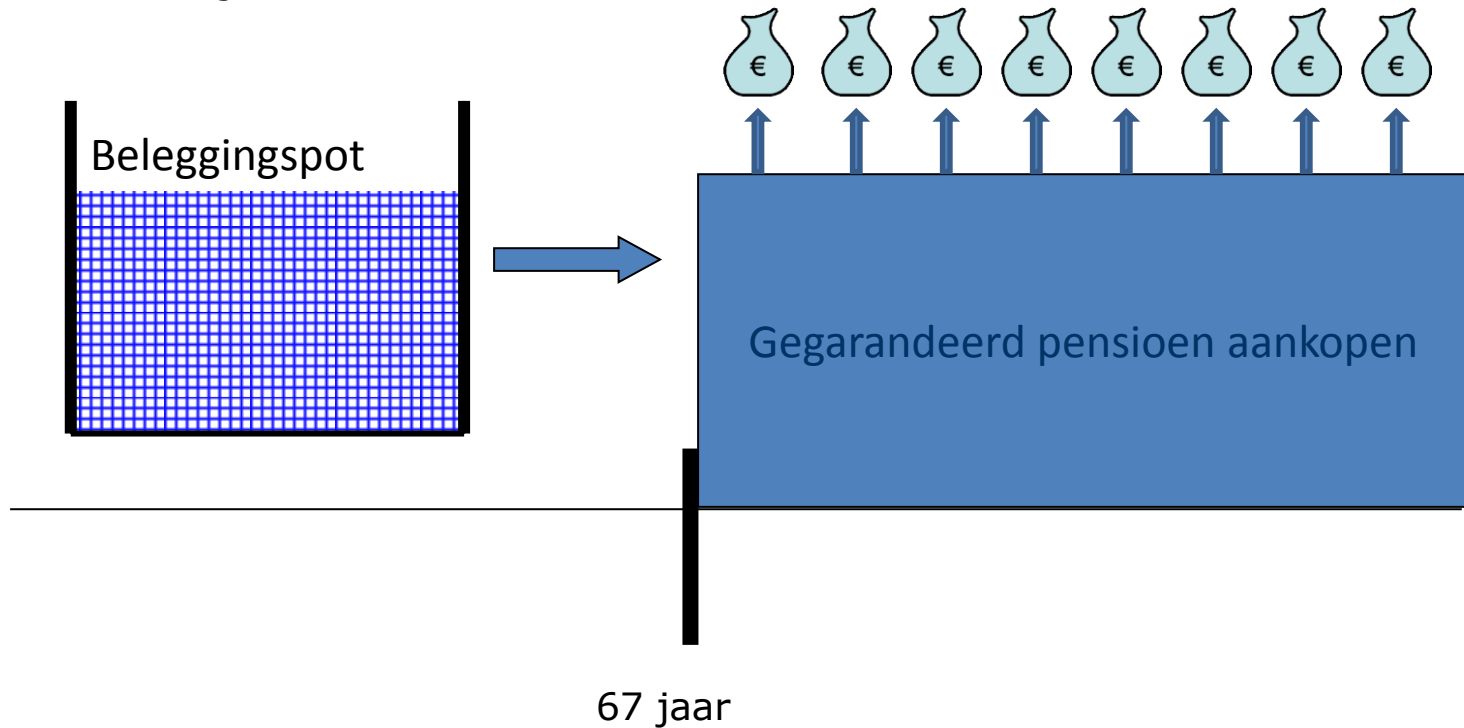


Beschikbare premieregeling

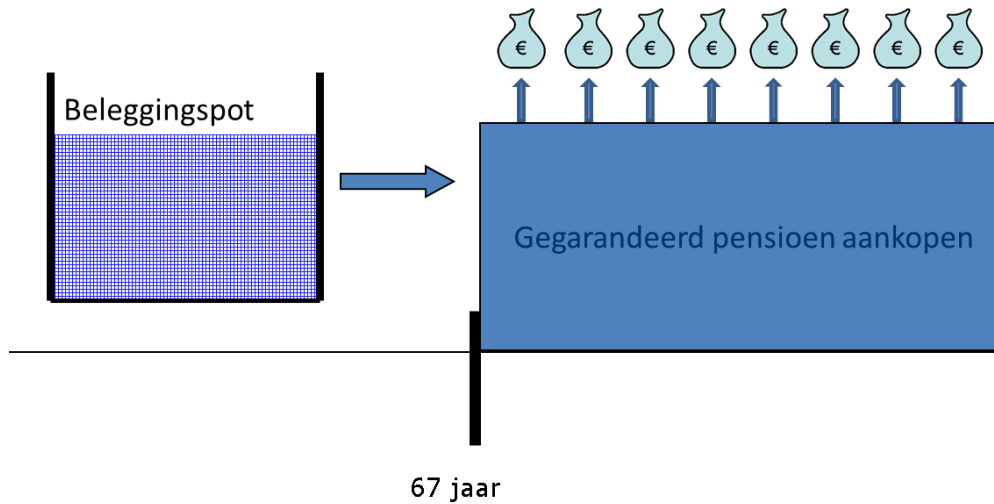


Beschikbare premieregeling (2/1)

Wat te doen met beleggingspot op pensioenleeftijd?



Beschikbare premieregeling (2/2)



Man van 67 jaar
€ 100.000 in de beleggingspot

Beschikbare premieregeling

- Pensioenuitkering kopen, hoogte uitkering is afhankelijk van:
 - rendement ("winst")
 - rentestand op pensioendatum
 - sterftekans
- Risico's (positief en negatief) zijn voor deelnemer

Beschikbare premieregeling

- Pensioenuitkering kopen, hoogte uitkering is afhankelijk van:
 - rendement;
 - rentestand op pensioendatum;
 - sterftekans.

De pensioenrisico's
bij een beschikbare
premieregeling

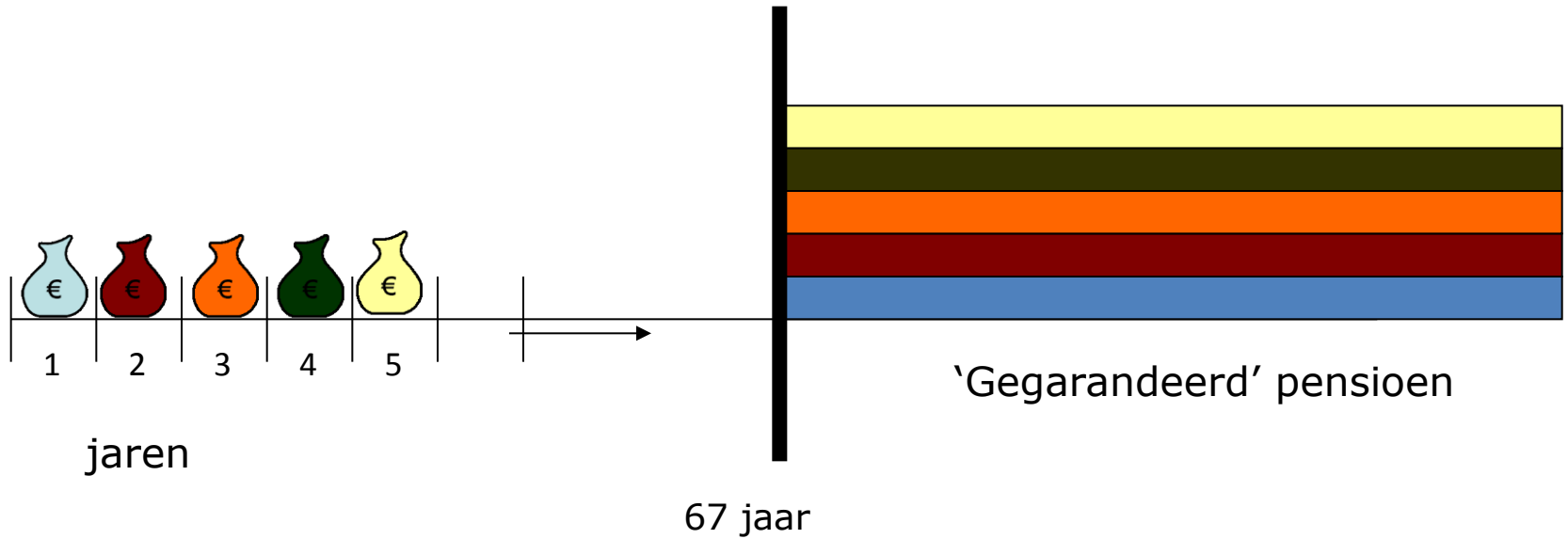
Maar, geldt dit dan niet voor een middelloonregeling?

Risico' bij midelloonregelingen

- Rentestand "door de tijd heen"
- Rendementen "door de tijd heen"
- Sterftekans (het ouder worden van de groep deelnemers)

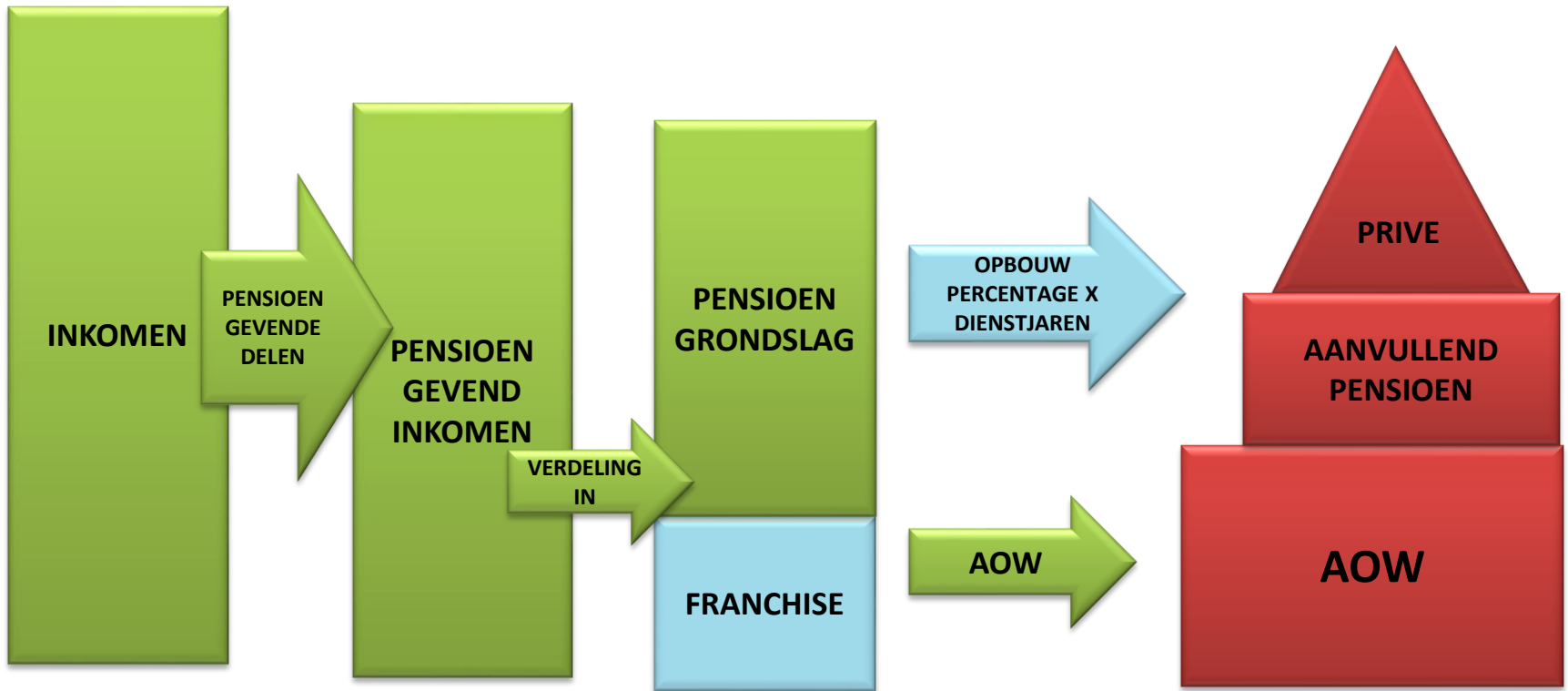
- Individuele keuzes (welke werkgever, welke regeling)
- Individuele keuzes (wel of geen partnerpensioen, wel of niet bijsparen)
- Fiscale aanpassingen

Middellood



**PENSIOENRICHTLEEF TIJD VAN
67 NAAR 68 JAAR**

Bouwstenen van het pensioengebouw



Wat wijzigt er in een middelloon?

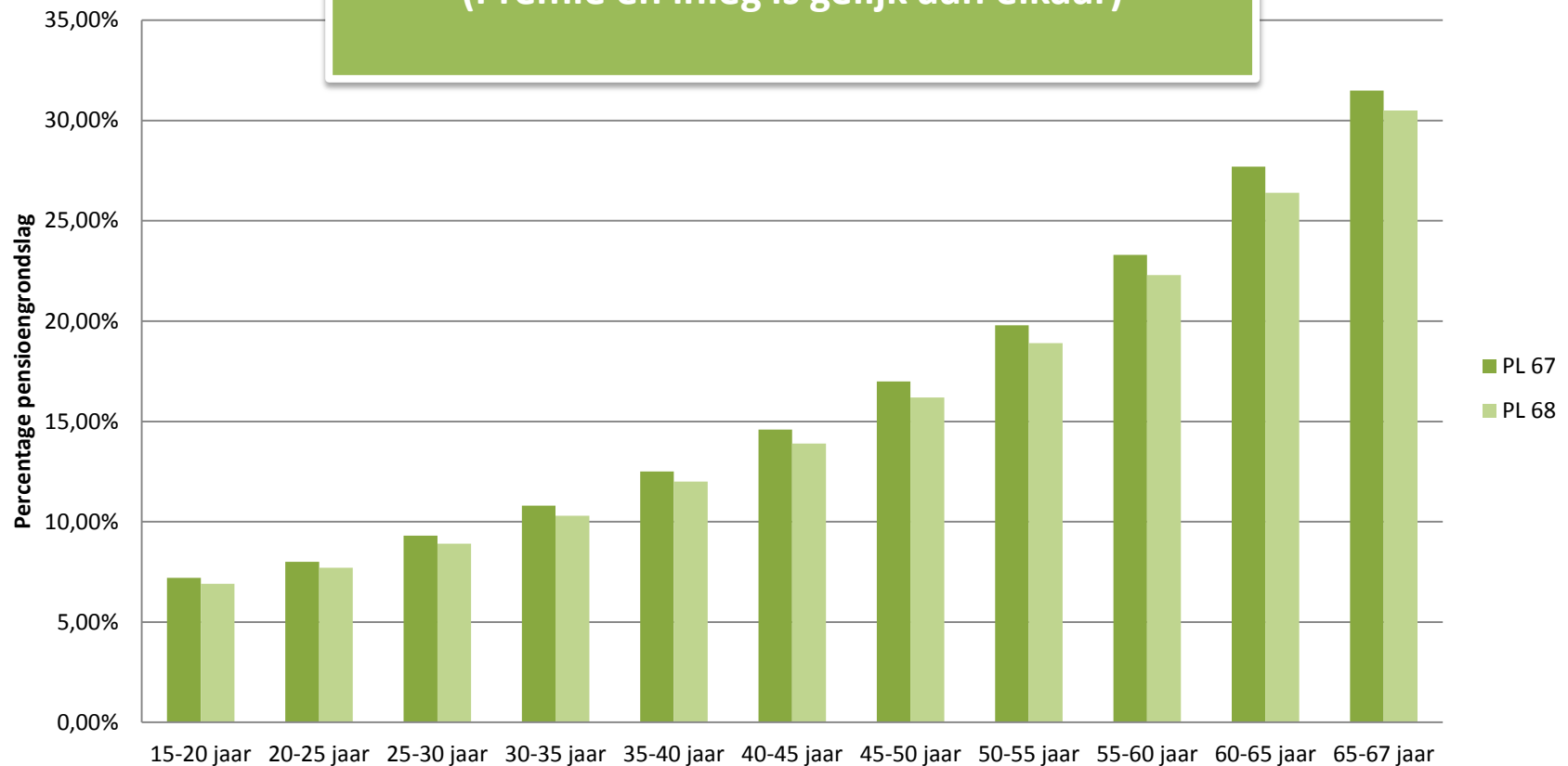
	2017	2018	2018
Pensioenleeftijd	67 jaar	67 jaar	68 jaar
Maximale opbouw	1,875%	1,738%	1,875%
Nabestaanden-pensioen	Maximaal 70% van het ouderdomspensioen	Maximaal 70% van het ouderdomspensioen	Maximaal 70% van het ouderdomspensioen
Maximaal pensioengevend inkomen	€ 103.317	€ 103.317*	€ 103.317*
Minimale franchise	€ 13.123	€ 13.123	€ 13.123

2018: 67 jaar mag, maar dan wel met lagere opbouw per jaar! (8% minder opbouw per jaar)

* jaarlijks per 1 januari door de Belastingdienst aangepast op basis van de contractloonontwikkelingsfactor zoals dat omschreven is in artikel 10.2b derde lid van de Wet op de Inkomstenbelasting 2001

Wat wijzigt er in een beschikbare premieregeling?

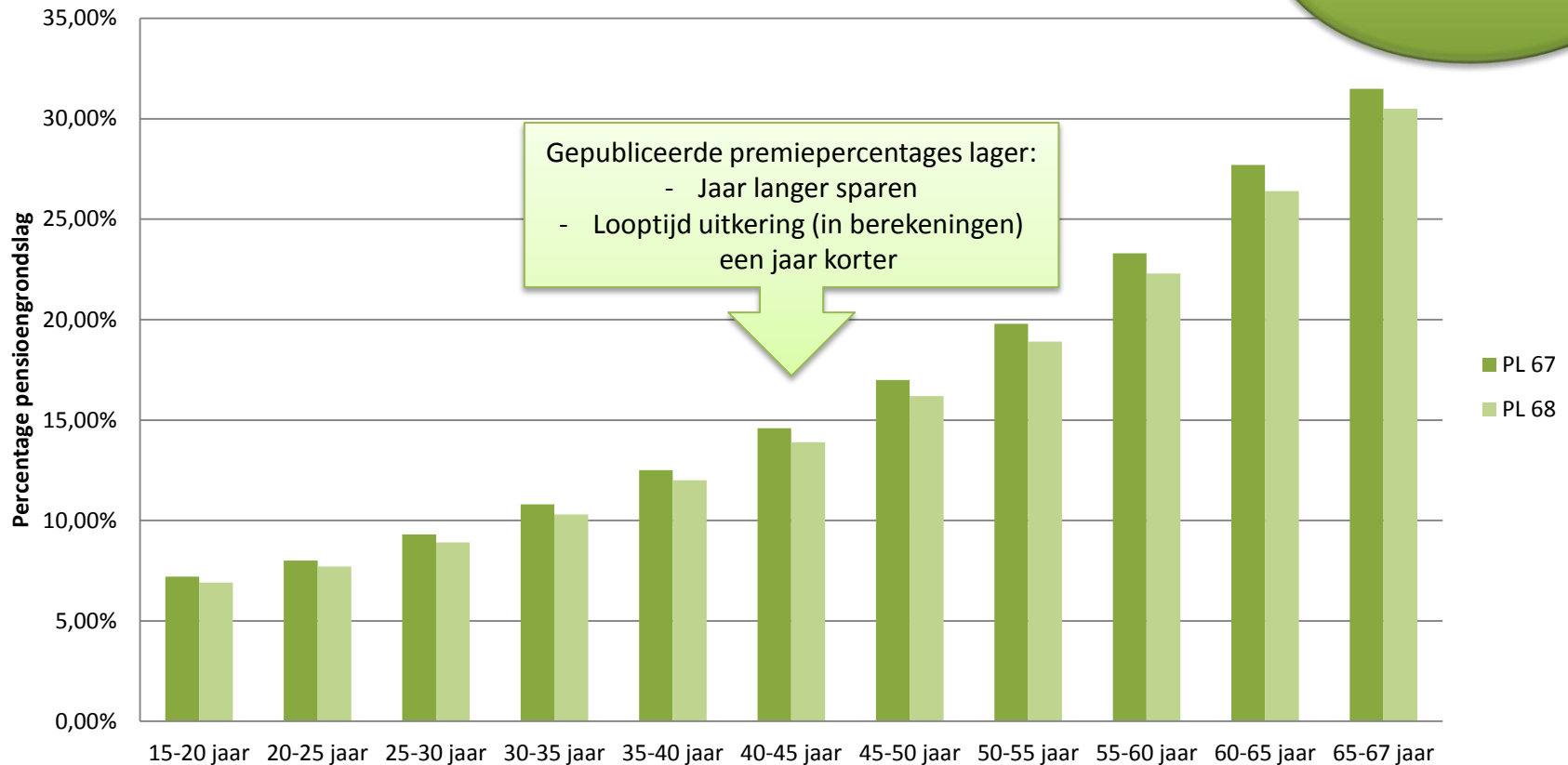
Er mag per jaar minder premie ingelegd worden
(Premie en inleg is gelijk aan elkaar)



Wat wijzigt er in een beschikbare premieregeling?

**maximale inleg beschikbare premie
bij pensioenleeftijd 67 en 68 en 3% rekenrente**

Premie/inleg
gaat omlaag



Voorbeelden

- Opbouwpercentage 1,1% per jaar
- Franchise 18.500 per jaar
- Pensioenleeftijd 67 jaar
- In 2018: Geen wijziging nodig

- Opbouwpercentage 1,875% per jaar
- Franchise: 13.123
- Pensioenleeftijd 67 jaar
- In 2018: bij geen verandering: Fiscaal bovenmatig
- Oplossing:
 - Aanpassen naar 68 jaar
 - Opbouwpercentage omlaag (1,738%)
 - Franchise omhoog met 1,875% opbouw
 - Combinaties

- Opbouwpercentage 2,0% per jaar
- Franchise: 11.000
- Pensioenleeftijd 65 jaar
- Nu al flink fiscaal bovenmatig



Voor
beschikbare
premies verhaal
gelijk.
Premie/inleg
moet binnen
fiscale kaders
passen

Wat gebeurt er als we niets doen?

- MOET de werkgever de regeling aanpassen?
 - Het MOET niet, pensioen is onderdeel van de arbeidsvoorwaarden
 - De fiscale wetgeving wijzigt dus NIET automatisch de pensioenregeling

Maar.....de pensioenregeling wordt GEHEEL fiscaal bovenmatig.
Gevolg:

- De waarde van de gehele pensioenaanspraak wordt tot het loon van de medewerker gerekend en belast tegen maximaal 52% en een revisieboete van 20% (Omkeerregel vervalt)
- De waarde van de totale pensioenaanspraak behoort vervolgens jaarlijks tot de heffingsgrondslag in box 3;
- Nieuwe opbouw direct progressief belast tegen maximaal 52%.

67 NAAR 68 JAAR WAT GEBEURT ER DAN?

MONTAE
UW PENSIOENBUREAU

Jaartje later ingaan, betekent minder pensioen

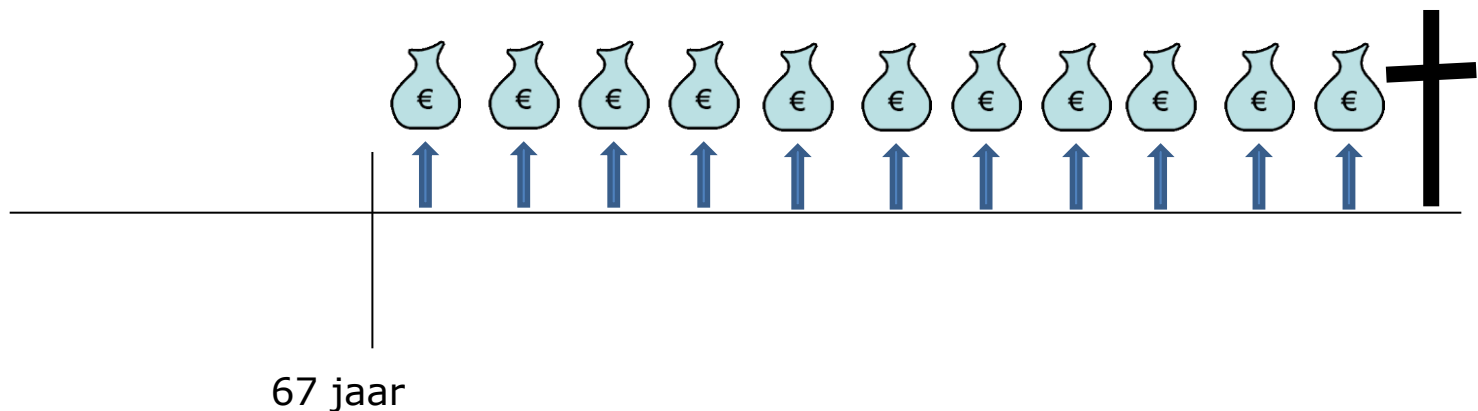
Voorbeeld:

- Met 67 jaar met pensioen, op 78 jaar overlijden
- Pensioen € 10.000 per jaar
- 11 jaar pensioen * € 10.000 = € **110.000**

Jaartje later ingaan, betekent minder pensioen

Voorbeeld:

- Met 67 jaar met pensioen, op 78 jaar overlijden
- Pensioenuitkering € 10.000 per jaar
- 11 jaar pensioen * € 10.000 = € **110.000**



Jaartje later ingaan, betekent minder pensioen

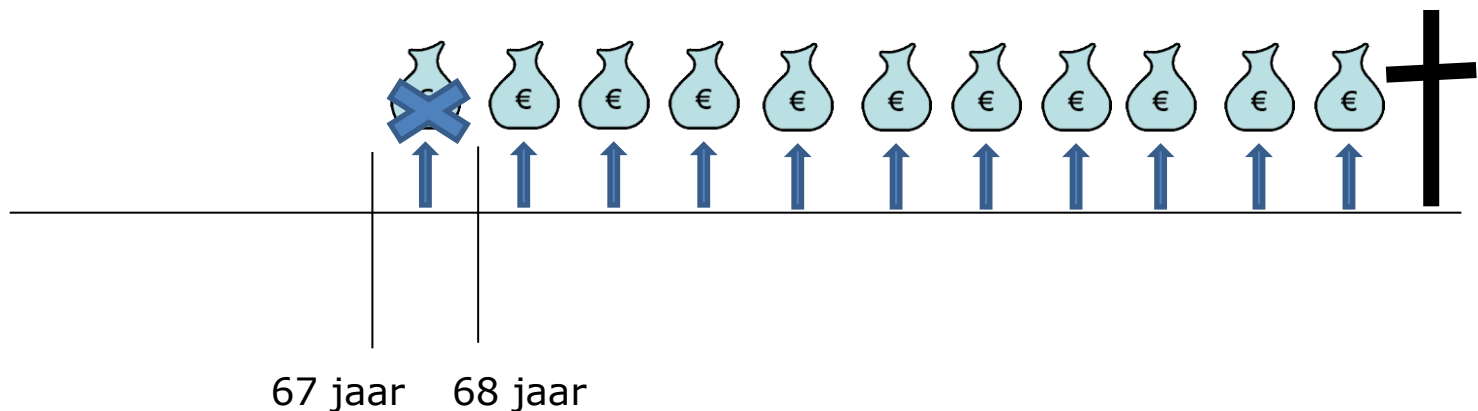
Voorbeeld:

Met **68** jaar met pensioen, op 78 jaar overlijden

Pensioen € 10.000 per jaar

- **10** jaar pensioen * € 10.000 = € **100.000**

Maar we
worden toch
ouder?



Jaartje later ingaan, betekent minder pensioen

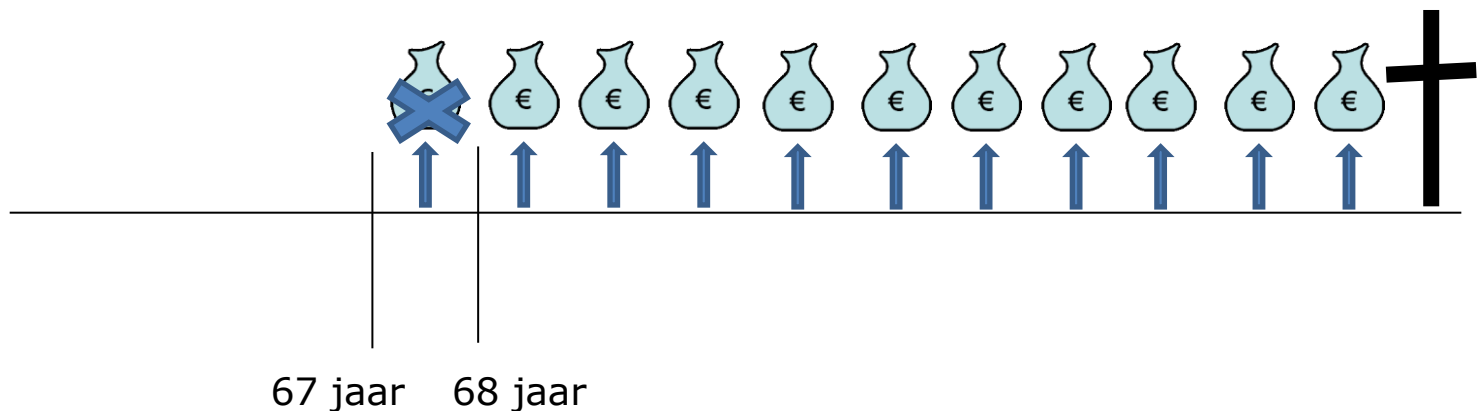
Voorbeeld:

Met 68 jaar met pensioen, op 79 jaar overlijden

Pensioen € 10.000 per jaar

10 jaar pensioen * € 10.000 = € **110.000**

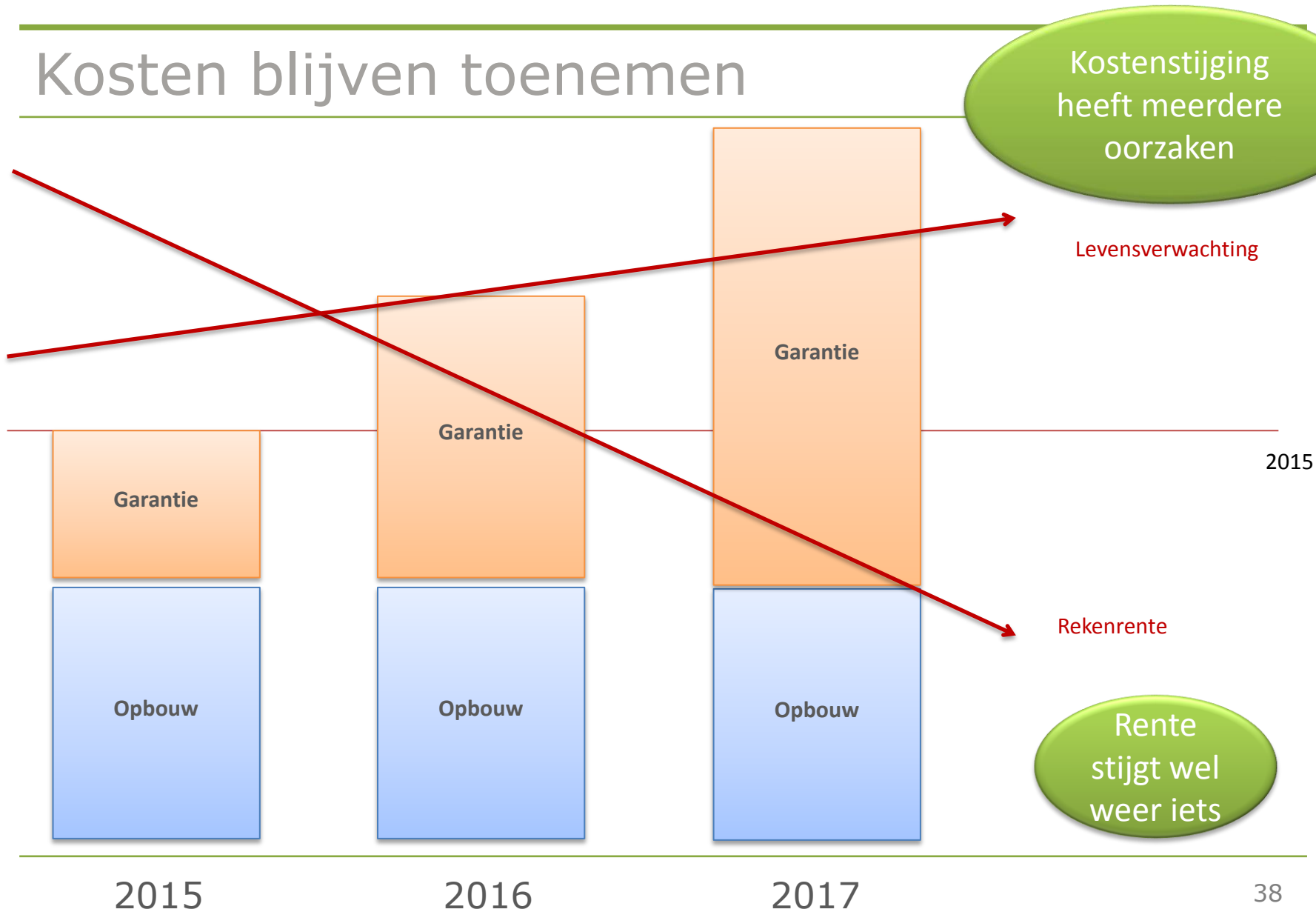
In de opbouwfase hetzelfde nodig,
dus premie per jaar **hoeft niet omhoog**



**VRIJVAL VAN KOSTEN?
PENSIOENKOSTEN STIJGEN
TOCH STEEDS?**

MONTAE
UW PENSIOENBUREAU

Kosten blijven toenemen



Vrijval of beperken kostenstijging?

Wat vinden jullie?

Wat moet er gebeuren met de vrijval van de premie?

- Voor werkgever, die betaalt vaak al meer dan werknemer
- Voor werknemer, het is zijn pensioen
- Voor werknemer, het is arbeidsvoorwaardengeld dat nu op een andere manier kan worden ingezet

Vrijval of beperken kostenstijging?

- Vrijval kan op verschillende manieren bekeken worden:
 - Kostenstijging dempen
 - Teruggeven aan medewerkers
 - Verbeteren van pensioenregeling
 - Budget voor duurzame inzetbaarheid
 - Etc
- Whitepaper (wordt nagestuurd)
- 1 juni 2017: pensioenleeftijd naar 68 in Rijswijk (zie www.orpensioen.nl)

VERSCHILLENDE PENSIOENPOTJES

MONTAE
UW PENSIOENBUREAU

Verschillende potjes: hoe werkt dat?

Voorbeeld

Johan heeft (pre)pensioen opgebouwd bij:

- Nationale-Nederlanden van 61 jaar – 65 jaar
- Delta Lloyd vanaf 65 jaar
- Het pensioenfonds vanaf 65 jaar
- Het pensioenfonds vanaf 67 jaar
- Het pensioenfonds vanaf 67 jaar
- Het pensioenfonds vanaf 68 jaar

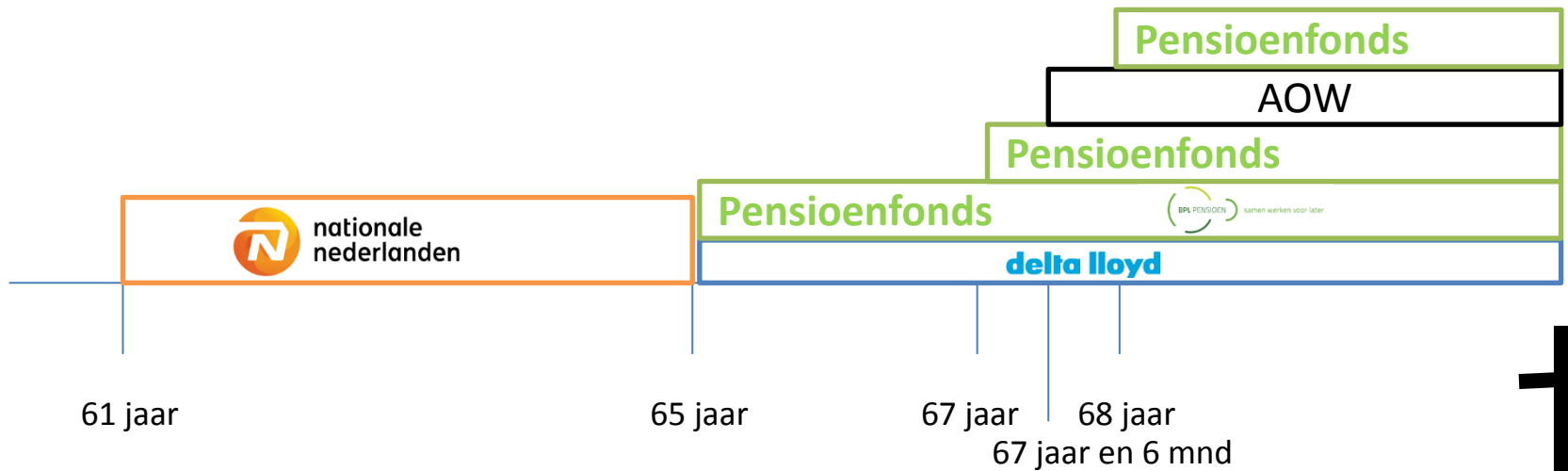
Hij ontvangt AOW vanaf 67 jaar en 6 maanden



PensioenRICHT-
Leeftijd,
vervroegen of
verlaten van
pensioenleeftijd
kan

Het pensioenplaatje

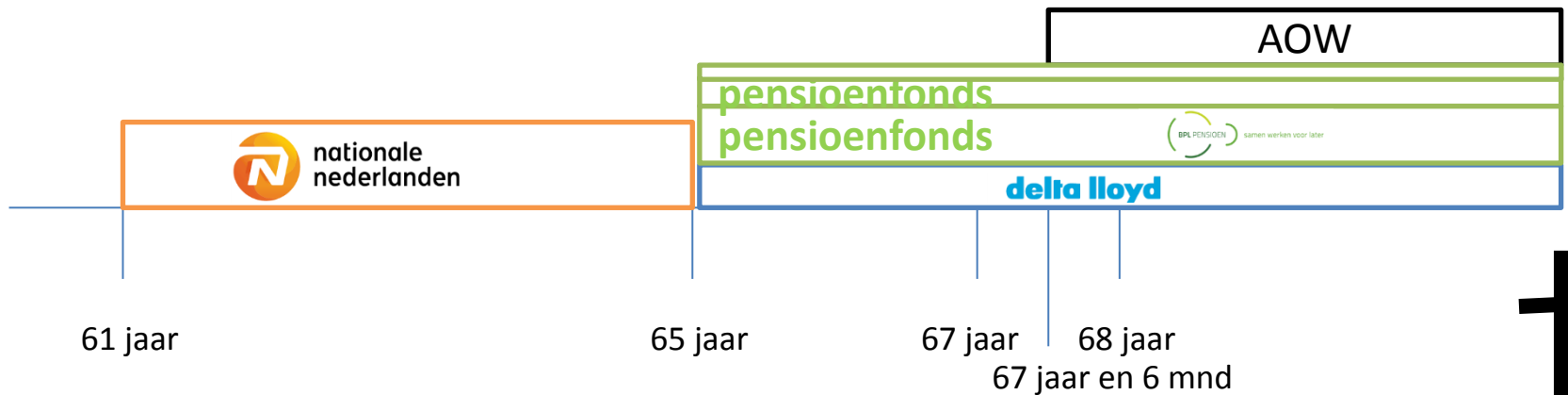
Je kan met je pensioenpotjes schuiven.
Uitzondering: AOW



Het pensioenplaatje

Je kan met je pensioenpotjes schuiven.
Uitzondering: AOW

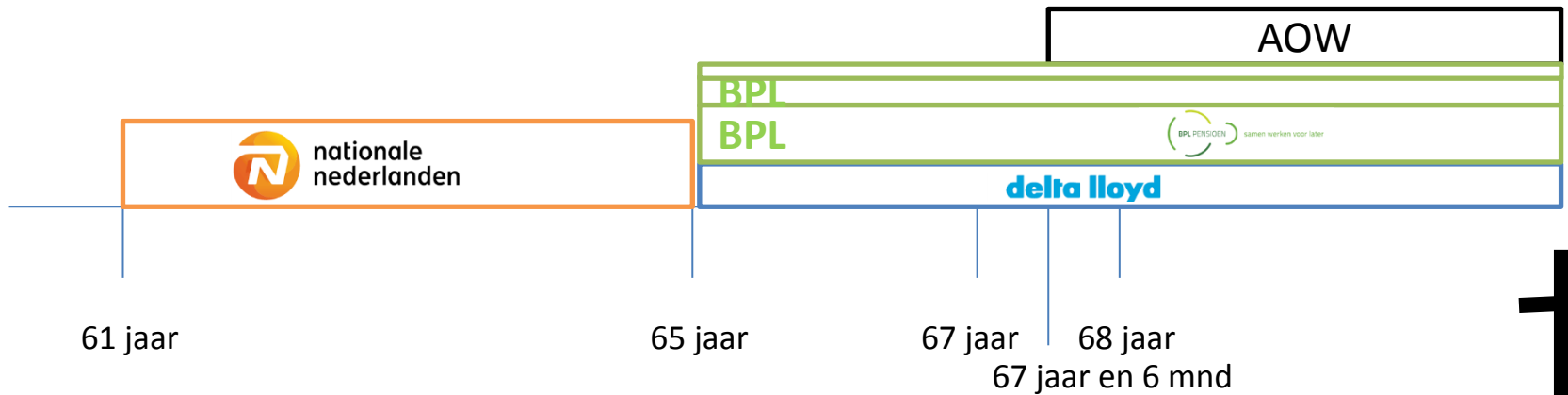
Bijvoorbeeld: pensioen in laten gaan op 65 jaar
Let op: vervroegen = pensioen verlaging



Het pensioenplaatje



- 1 jaar vervroegen scheelt 6% aan pensioen
- 2 jaar vervroegen scheelt 12% aan pensioen
- 3 jaar vervroegen scheelt 18% aan pensioen



Het pensioenplaatje



- 1 jaar vervroegen scheelt 6% aan pensioen
- 2 jaar vervroegen scheelt 12% aan pensioen
- 1 jaar vervroegen scheelt 18% aan pensioen

Conclusie: iedereen krijgt echt zijn eigen pensioenplaatje.

Belang van goede communicatie wordt hiermee alleen maar groter!

61 jaar

65 jaar

67 jaar

68 jaar

67 jaar en 6 mnd



**HOE PAK JE ZO'N
WIJZIGINGSPROCES NOU AAN?**

MONTAE
UW PENSIOENBUREAU



In het kort

- Wacht niet op werkgever, pak zelf het initiatief
- Basis is de arbeidsvoorwaarde pensioen
- Aanpassing naar 68 jaar = een aanpassing van de inhoud van de pensioenregeling = instemmingsrecht voor OR (WOR artikel 27)
- Werkgever moet instemming hierover bereiken met:
 - Ondernemingsraad (tenzij vakbonden aan tafel of verplichtgesteld Bedrijfstakpensioenfonds)
 - Individuele medewerkers
- Na akkoord:
 - Ook afstemmen met pensioenfonds/verzekeraars
- En vergeet niet: communicatie naar medewerkers!

Wijziging pensioenregeling

Welke informatie staat er tenminste in de instemmingsaanvraag?

- Het geformuleerde voorgenomen besluit
- Hoe gaat de nieuwe pensioenregeling er uit zien?
- Vergelijk tussen de nieuwe en oude regeling op hoofdlijnen (gevolgen voor medewerker)
- Voor welke personeelsleden is de nieuwe regeling van toepassing?
- Wat zijn de beweegredenen om de pensioenregeling te wijzigen?
Voor welk probleem is de wijziging een oplossing?
 - de aanleiding tot het nemen van een besluit
 - de afwegingen die hebben geleid tot het formuleren van dit voorgenomen besluit (waarom deze keuze gemaakt)
- Wat zijn de te verwachten gevolgen voor de medewerkers
Doorrekening per persoon of aan de hand van maatpersonen
- Tijdspad

OR kies je eigen adviseur ! (Ligt vast in WOR)

COMMUNICATIE

Extra aandacht aan de communicatie!!

MONTAE
UW PENSIOENBUREAU

Waarom is communicatie van belang?

Aantrekkelijke werkgever

Goed werkgeverschap

Vertrouwen

“Ik zie dat de wg. ook handelt in mijn belang”

“Ik weet wat ik moet doen ”

Belang werknemer “Ik begrijp meer van mijn pensioen”

“Ik kan het thuis uitleggen”

“Ik weet wat de verandering voor mij betekent”

Inhoud van de wijziging en de gevolgen

Voor gezonde bedrijfsvorming

Met oog op de toekomst

Rol Ondernemingsraad

Besluitvorming

Rol werkgever

Draagvlak

Instemming

Invloed wetgeving

Waarom deze keuze?

De inzet van communicatie

is o.a. afhankelijk van:



De wet- en
regelgeving



Informatie naar deelnemers:

- Waarom deze verandering
- Wat verandert er voor mij?
- Oud/nieuwe situatie
- Wat moet ik doen?
- Wat zijn de alternatieven?
- Rol OR
-



De verandering



Toekomst en
verleden



De populatie

De inzet van communicatie

is o.a. afhankelijk van:



De wet- en regelgeving



De verandering



Toekomst en verleden

Toekomst:

- Staan er nog andere veranderingen op stapel. Vb fusie, reorganisatie.
- Is er nog een andere pensioenwijziging aanstaande? Bv. Wijziging uitvoerder?



De populatie

De inzet van communicatie

is o.a. afhankelijk van:



De wet- en
regelgeving



De verandering



Toekomst en
verleden

Verleden:

- Is er nog 'oud zeer?'



De populatie

De inzet van communicatie

is o.a. afhankelijk van:



De wet- en
regelgeving



De verandering



Toekomst en
verleden

- Jong/ oud
- Hoog/ laag opgeleid
- Verschillende talen
- Ploegendiensten
-



De populatie

Conclusie

- Wijziging van 67 naar 68 jaar 'valt mee'.
- Belangrijkste vraag: wat doen met de 'centen die over blijven'?
- De toename van het aantal pensioenpotjes vraagt om goede communicatie!

Contact

Inge Bakker

Senior Consultant

06-46027408

Inge.Bakker@montae.nl

070 – 30 42 900

www.montae.nl



MONTAE

UW PENSIOENBUREAU

WWW.MONTAE.NL