

Het Pensioenakkoord en verzekerde regelingen



Montae
& Partners

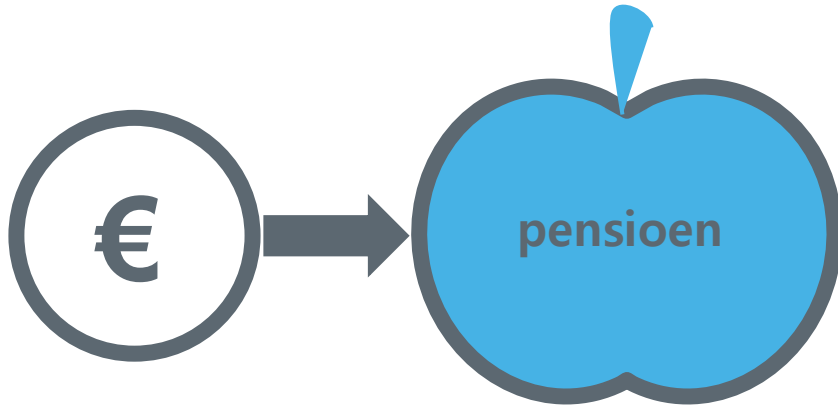
Uw partner voor het Pensioenakkoord



Arie-Frank Zwaal | Senior consultant Montae & Partners
arie-frank.zwaal@montaepartners.nl | +31 (0)6 21 85 69 14

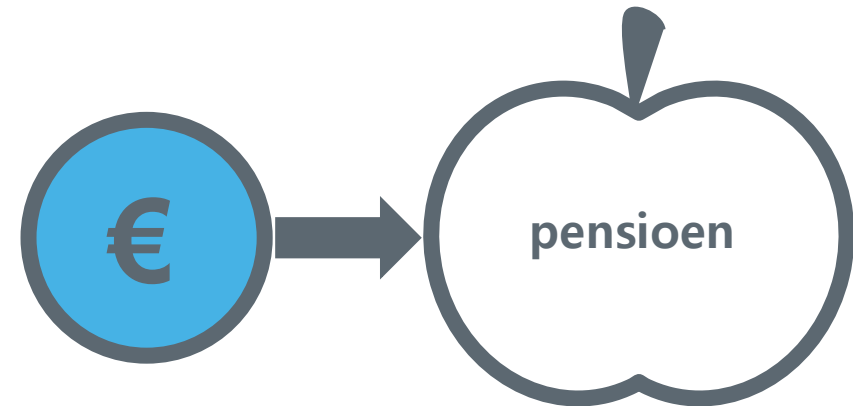
Twée soorten pensioen via de werkgever

Middelloon (Defined Benefit)



- Uitkering is 'zeker'
- Variabele premie
- Premie is onzeker

Beschikbare premie (Defined Contribution)



- Uitkering is onzeker
- Variabel pensioen
- Premie-inleg ligt vast



Waarom een nieuw pensioenstelsel?

NIET TOEKOMSTBESTENDIG

Het huidige stelsel is in de jaren 50 tot stand gekomen en niet langer toekomstbestendig

MINDER WERKENDEN

De levensverwachting is gestegen en de samenleving is vergrijsd

WIJZIGING ARBEIDSMARKT

Trend van kortere dienstverbanden en wisselende arbeidsrelaties

WIJZIGING FINANCIËLE MARKTEN

De financiële markten veranderen sterk zoals bijvoorbeeld de structureel lage rente

PUNTEN VAN DISCUSSIE

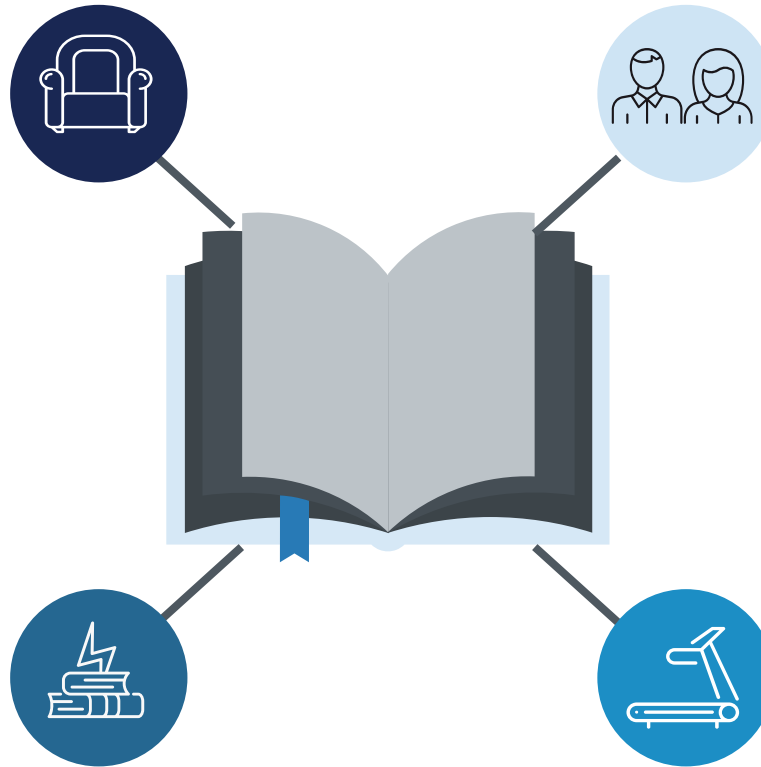
Punt van discussie over verdeling pensioengeld tussen generaties en indexatie is niet langer vanzelfsprekend





Wat gaat er veranderen?

STIJGING AOW-LEEFTIJD
MINDER SNEL



RIGOREUZE WIJZIGING
PENSIOENREGELINGEN



PARTNER- EN
WEZENPENSIOEN



ZWARE BEROEPEN?
INZET OP DUURZAME
INZETBAARHEID





Het pensioenakkoord in één oogopslag

Huidig stelsel

- Eindloon, middelloon, CDC-regelingen, WVP(DC)-regelingen
- Max. opbouwpercentage 1,875%
- Doorsneepremie of leeftijdsafhankelijke financiering

Nieuw stelsel

- Alleen nog maar premieregelingen: Nieuw pensioencontract (NPC) & Wet verbeterde premieregeling (WVP)
- Max. pensioenpremie 30% (+ tot 2037 mogelijkheid 3%-punt compensatie)
- Gelijkblijvend percentage, 'vlakke premie' – behoudens 'overgangsmogelijkheden'

Gefaseerde overgang tussen 2023 en 2027



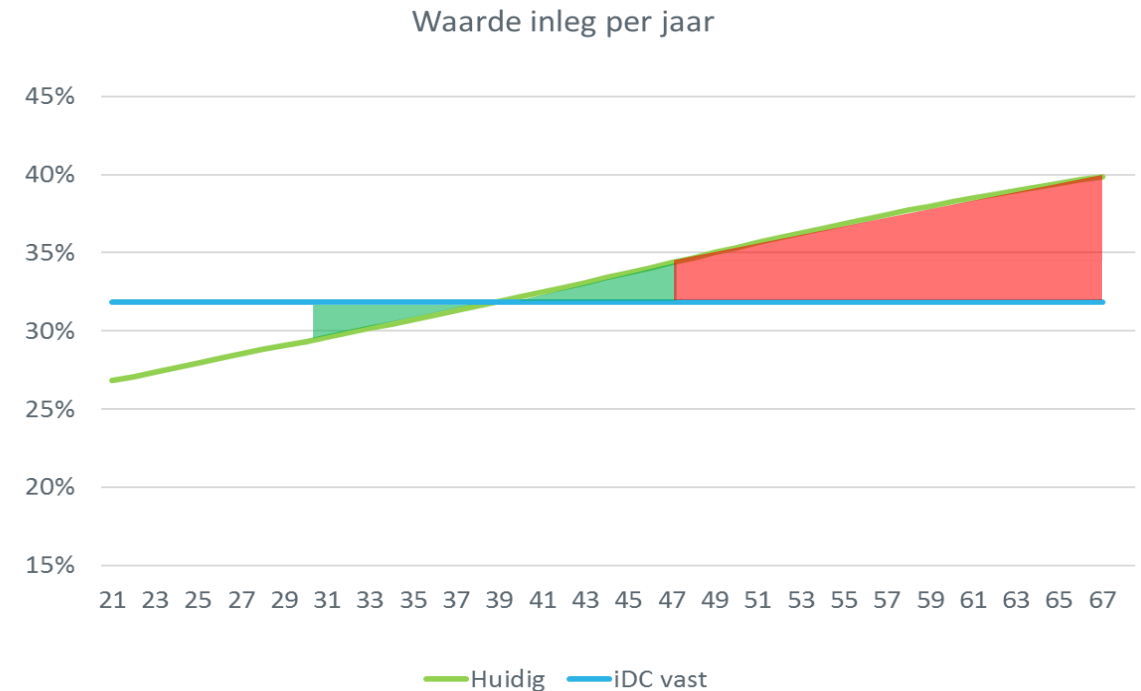
Vlakke premie of leeftijdsafhankelijke premie

Gelijke premie fiscale maximering van 30% van de pensioengrondslag

(exclusief risicopremies, uitvoeringskosten en compensatie)

De individuele DC-regeling met staffel blijft als mogelijkheid bestaan.

Nieuwe medewerkers vanaf uiterlijk 2027: naar een vlakke premie.



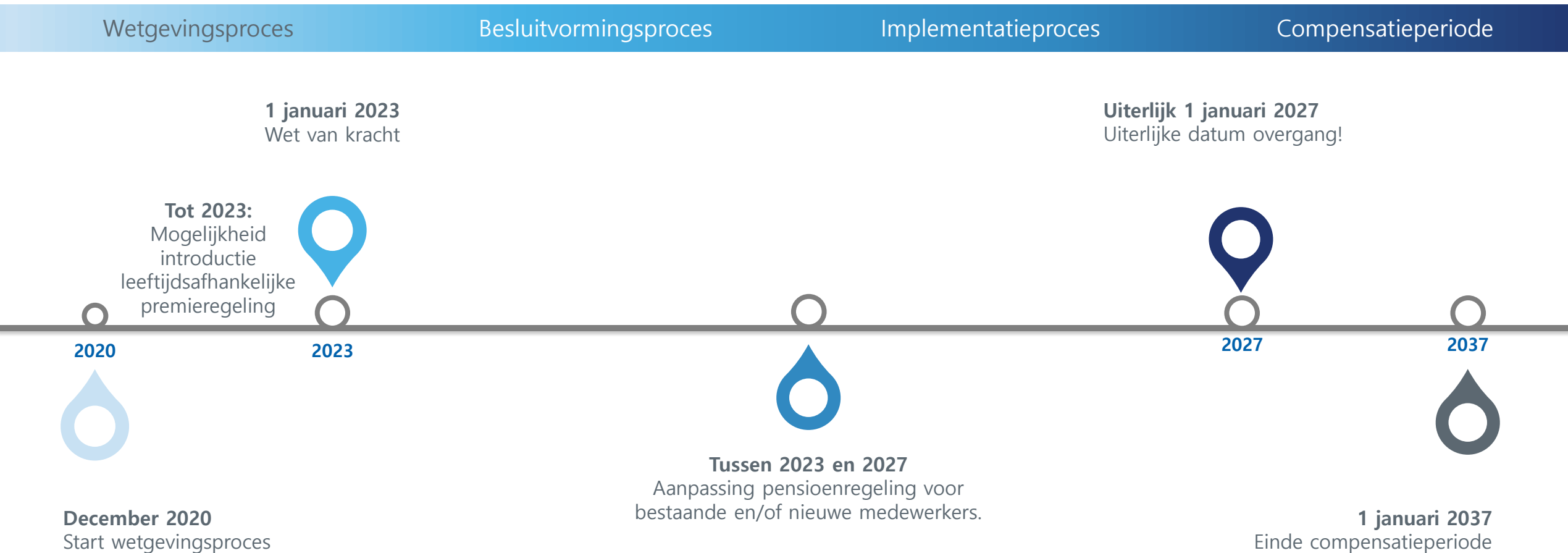


Compensaties en duurzame inzetbaarheid

- **Het Pensioenakkoord verandert de financiering van pensioen:**
 - Overgang naar een vlakke premie betekent verschuiving van 'arbeidsvoorwaardelijke ruimte' tussen leeftijdsgroepen.
 - Inzet van compensaties richt zich ook op leeftijdsgroepen.
 - Hoe past dit bij het geheel van arbeidsvoorwaarden en de loonruimte die beschikbaar is? Wat is een eerlijke en duurzame verdeling?
 - Om goed antwoord te geven is inzicht nodig in de huidige verdeling van arbeidsvoorwaarden in (leeftijds)groepen en wat gewenst is door werkgever en werknemer.
- **Het Pensioenakkoord biedt een mogelijkheid om 'eerder stoppen met werken' te financieren zonder fiscale boete:**
 - 3 jaar voor AOW-datum bieden van een AOW-compensatie (RVU)
 - Uitbreiding van de mogelijkheid van verlofsparen (naar 100 weken).
- **Andere mogelijkheden:**
 - Deeltijd pensioen
 - Demotie
 - Financiële foto
 - Generatie-regeling



Tijdslijn van het Pensioenakkoord



Bedankt voor uw aandacht!



Montae
& Partners

Uw partner voor het Pensioenakkoord



Arie-Frank Zwaal

arie-frank.zwaal@montaepartners.nl

+31 (0)6 21 85 69 14