

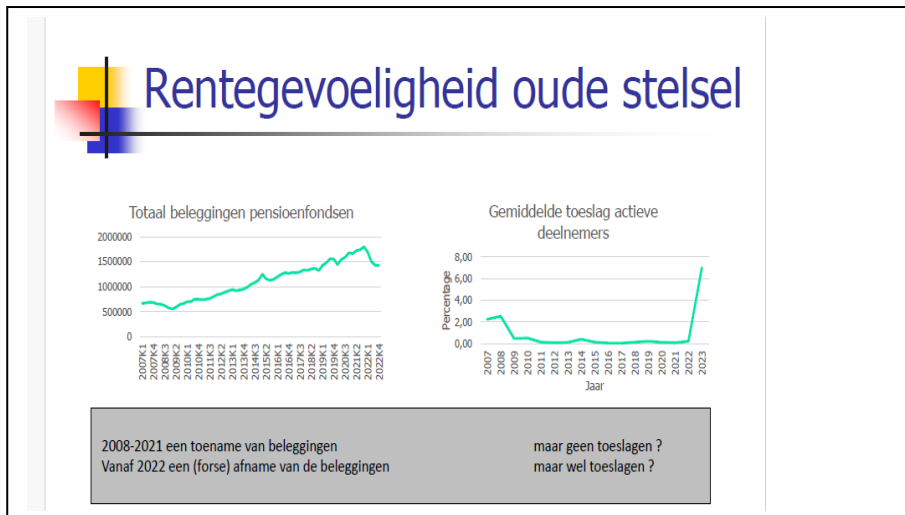
## **Wat gaat de Nieuwe Pensioenwet betekenen?**

De **Nieuwe Pensioenwet is in 2023** aangenomen om vooral **de BPF Pensioenfondsen** te helpen zodat zij een nieuwe pensioenregeling op basis van beleggen kunnen toezeggen aan iedereen. Zij willen **alle opgebouwde (vaste) pensioenrechten** omzetten naar **dat nieuwe variabele systeem**, zodat ze geen enorme balansverplichtingen meer hoeven aan te houden op basis van de markttrente (Nederland als enige EU land: er geldt geen 20 jarige/levenslange depositorente bij waardering van levenslange pensioenuitkering 😞) en zij kunnen overstappen naar **1 nieuw systeem op basis van beleggen**. Zij willen al die opgebouwde pensioenrechten gaan invaren in dat nieuwe systeem en dat transitietraject wordt erg belangrijk. Zij zijn deels al bezig met hun transitietraject (2025-2028) om iedere deelnemer voldoende kapitaal toe te kennen in dat nieuwe systeem, waarbij iedereen recht behoudt op een gelijkwaardig pensioen. Daarbij betekent de **afschaffing van de doorsneepremie** (gelijke premie iedereen/jong betaalt voor oud) dat **de ouderen** (die daarvan straks niet meer profiteren) **gecompenseerd moeten worden** bij die overstap en iedereen recht behoudt op **95% van zijn eigen depotwaarde**.

Maar er zijn ook **critici & juristen & politici** (van nieuwe kabinet) die zeggen dat **het omzetten van bestaande, opgebouwde vaste pensioenrechten** naar een variabele pensioenuitkering een inbreuk is op **het individuele eigendomsrecht** van die deelnemer & in strijd is met de Europese Regelgeving & **Europese rechten van de mens** (een landsadvocaat heeft dit in 2011 al gemeld aan het kabinet) en daarom zou minimaal aan **elke deelnemer dus toestemming** moeten worden gevraagd om die opgebouwde rechten over te zetten naar dat nieuwe systeem. Aanvullend zijn er politieke partijen die vinden dat die bestaande rechten moeten blijven bestaan en dan moeten **de BPF pensioenfondsen dus 2 pensioensystemen naast elkaar** in stand houden. Daar zitten die BPF Pensioenfondsen niet op te wachten want dan blijven **die 2 pensioenstelsels** jarenlang **naast elkaar bestaan** en dat gaat **enorm veel extra geld** kosten. De BPF pensioenfondsen willen overstappen naar 1 nieuw variabel pensioensysteem op basis van beleggen & dus ook een variabele pensioenuitkering vanaf 2028. Het **“oude pensioenhuis is onbewoonbaar geworden”** en **het nieuwe stelsel kan elke deelnemer juist meer pensioen** gaan opleveren, zo is door meerdere pensioenprofessionals al berekend. Daarbij is door de **NSC** een voorstel gedaan om dat invaren alleen te kunnen doen met toestemming van de deelnemers en de bestaande pensioenregeling dus handhaven, omdat invaren erg complex is, vol met risico's, duur en foutgevoelig. Maar dat ingediende voorstel heeft de **VVD** tegen gehouden en er is dus **nog geen aangepaste pensioenwet 2024**, maar dat risico lopen we wel met die huidige politiek, hoe graag de BPF pensioenfondsen (85% NL) ook willen overstappen naar dat nieuwe pensioensysteem.

Daarbij zijn er **voldoende professionals** (zoals Klaas Knot DNB) & **pensioenfiscalisten** die aangeven dat **die overstap** naar dat **nieuwe pensioenstelsel** echt **nodig is** om tot een **verbetering van de pensioenen** van alle deelnemers te komen en dat in het nieuwe stelsel **geen sprake** is van **onteigening van de pensioenaanspraken** van elke deelnemer. Daarbij wordt die transitie 2025-2028 dus zeer complex, duur en ook lastig (met aanpassing & nieuwe IT systemen) voor die pensioenfondsen om alles eerlijk & gelijkwaardig voor iedereen (jong/oud & 40+) over te zetten naar dat nieuwe systeem op basis van beleggen. Er zijn ook politici die het huidige (oude) stelsel met die vaste rechten willen handhaven, maar dan wel **de huidige markttrente & FTK regels willen aanpassen**, zodat BPF pensioenfondsen daarmee dan nog wel (& veel makkelijker) kunnen blijven doorgaan, naast het nieuwe pensioensysteem op basis van beleggen, wat dus de nieuwe Pensioennorm in Nederland wordt en heel veel pensioenfondsen

maken **die pensioenuitkering standaard variabel**, waarbij je bij een **MKB bedrijf** kunt kiezen (op basis van jouw wensen/hoogte pensioen/rekenrente) of je een **vaste of (deels) variabele** pensioenuitkering wilt. Bijgaand de rentegevoeligheid van ons huidige, vaste pensioenstelsel:



### **MKB Beschikbare Premiereregeling**

De bestaande (per 1/7/2023) **beschikbare premiereregeling met (optie) stijgende staffels** bij het MKB bedrijf valt gewoon **onder het overgangsrecht**, die **eerbiedigende werking** heeft en dan is er **geen transitieplan nodig tot 2028**, zoals dat dus wel geldt voor BPF pensioenfondsen en bedrijven die nu al overstappen naar een **gelijkblijvende premie voor iedereen**. Wel moet er **vanaf 2028 aan nieuwe deelnemers een gelijkblijvende premie** worden toegezegd en als de huidige deelnemers (met staffel) ook kunnen overstappen naar die gelijkblijvende premie, dan is er dan voor hun **ook een transitieplan nodig**. Uit onderzoek is gebleken dat **veel MKB bedrijven** gaan **knippen**: de huidige pensioenregeling met stijgende staffels blijft bestaan na 2028 & alleen voor nieuw personeel komt er vanaf 2028 dus die nieuwe gelijkblijvende premie.

In 2024 is voor MKB bedrijven alleen de **18 jarige leeftijd** toegevoegd als wettelijke startleeftijd waarop een werknemer recht heeft op pensioen. **Vanaf 2028** geldt wel dat **het partner & wezenpensioen** (standaard verzekerd op risicobasis, ook bij BPF vanaf 2028) moet worden aangepast op basis van **de nieuwe WTP norm van standaard 50% & 20% van het salaris** met een wezenpensioen tot 25 jaar. Dan moet dus per werkgever berekend worden wat het huidige partnerpensioen (op basis huidige opbouwpercentage per dienstjaar maal pensioengrondslag) per werknemer is en op basis daarvan kan besloten worden om **het gemiddelde partner (& wezen) pensioen** toe te zeggen van (stel) **25% van het salaris**. Maar dan is er dus wel een transitieplan nodig voor werknemers wiens partnerpensioen aangepast wordt vanaf 2028. Daarbij blijft dat **nieuwe partnerpensioen na uitdiensttreding** minimaal **3 maanden** (tot 6 maanden) verplicht doorlopen & als er sprake is van een **WW of Ziektewet Uitkering** dan blijft dat partnerpensioen ook gewoon verzekerd & aanvullend kan een **werknemer zelfstandig** (voor eigen rekening/risicopremie uit depotwaarde) dat partnerpensioen daarna ook doorverzekeren.

### **Keuzemogelijkheden deelnemer nieuwe Pensioenwet**

Daarbij krijgt elke deelnemer dus **meer keuzemogelijkheden** door die nieuwe pensioenwet. Hij kan bij MKB Nederland straks nog steeds kiezen voor een **vaste of een (deels) variabele pensioenuitkering**, waarbij dat vooral afhankelijk is van wat de werknemer aan vaste pensioenuitkering krijgt op basis van de actuele marktrente (nu hoog dus goed) en welke variant van doorbeleggen bij hem past en met welk deel van zijn totale pensioen gaat hij doorbeleggen?

Deelnemers die nu voor een (klein) deel van hun totale pensioen zelf een pensioenuitkering moeten inkopen kiezen soms voor **een variabele uitkering met doorbeleggen** (ondanks hoge rentestand), omdat het maar een (klein) deel van hun totale pensioen is en zij geloven in doorbeleggen met een hogere pensioenuitkering. Aanvullend kan elke deelnemer die met pensioen gaat **vanaf 2025 10% van zijn pensioenkapitaal direct opnemen**, maar dan moet hij wel beseffen wat dat betekent voor **zijn lagere pensioenuitkering**, op basis van **90% van het resterende pensioenkapitaal** en wat dat **fiscaal** voor hem betekent in het jaar dat hij die **10% cash** krijgt (zoals BOX 1 heffing, hoogte toeslagen & andere inkomsten/uitgaven). Als u daarvoor kiest (10% cash) kunt u niet meer kiezen voor **een hoog 100%/laag 75% uitkering**, waar veel mensen voor kiezen die vooral de eerste 5/10 jaar in goede gezondheid willen genieten van hun pensioen en dan dus graag over wat meer geld willen beschikken. Tenslotte kunt u **extra gaan sparen om vervroegd met pensioen** te gaan of kiezen voor een **deeltijd pensioen** (minder werken & pensioen) of gebruik maken van de **Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) tot 2025**.

### Wat speelt er verder in Nederland Pensioenland?

Het mag duidelijk zijn dat het **transitietraject** voor de **BPF Pensioenfondsen** erg belangrijk wordt (mits zij hun bestaande pensioenrechten mogen overzetten naar het nieuwe variabele pensioensysteem) want BPF pensioenfondsen moeten zich wel aan alle rekenregels houden: een **juiste onderbouwing van de overstap**, het invaren moet **consistent, houdbaar en herberekenbaar** zijn met een **URM berekening van doelkapitaal per leeftijdsklasse** volgens de nieuwe norm & het **transitieplan ter goedkeuring** indienen bij **DNB & AFM**, waarbij een impactanalyse per werknemer moet worden gemaakt (wat had jij/wat krijg jij/waar is dat op gebaseerd & hoe compenseren we jou als dat nodig is?) en **de keuzebegeleiding van elke deelnemer** (= geen WFT Pensioenadvies) bij de te maken pensioenkeuzes wordt ook een belangrijke taak voor de pensioenuitvoerder & dus ook bij de verzekeraars met hun MKB beschikbare premieregeling als daar een transitieplan gaat gelden (standaard vanaf 2028).

Daarbij geldt de **nieuwe 38R staffel** als **norm** waaraan elke **huidige stijgende premiestaffel** (op basis 4%/3% of marktrente) moet voldoen en daarbij geldt nu **een gelijkblijvende premie** (op basis projectierendement 1,5%-1,75%) van **30%** (met 3% extra tijdens compensatieplan) en die staffel & premie wordt elk jaar getoetst en **per 5 jaar standaard aangepast** op basis van dat projectie-rendement (insteek WTP = 1<sup>e</sup> aanpassing vanaf 2037 als einde compensatie-traject), tenzij de rente eerder sterker gaat stijgen/dalen en dat heeft dan effect op die staffel en de (nu) **maximale gelijkblijvende premie** van **30%** van de pensioengrondslag, zoals we laten zien:

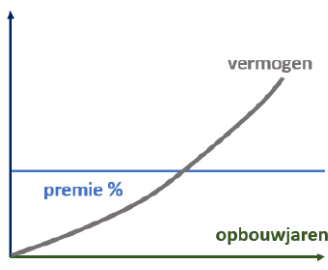
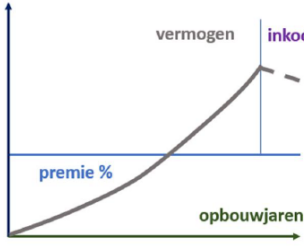
**Vraag: aanpassen premie%**

	Van	Tot	Premiegrens
■ Stel:	0,00%	0,25%	48%
■ Projectierendement wordt 2,2%	0,25%	0,50%	44%
	0,50%	0,75%	41%
■ Wat zijn de gevolgen voor de vlakke premie van 30% en wanneer?	0,75%	1,00%	38%
	1,00%	1,25%	35%
	1,25%	1,50%	32%
	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>30%</b>
	1,75%	2,00%	28%
■ Projectierendement wordt 2,3%	2,00%	2,25%	26%
	2,25%	2,50%	24%
	2,50%	2,75%	22%
	2,75%	3,00%	20%
	3,00%	3,25%	19%
	3,25%	3,50%	17%
	3,50%	3,75%	16%
	3,75%	4,00%	15%

Bovenstaand dus de **huidige pensioennorm**, waarbij sommige werkgevers (bij hun huidige verzekeraar) met een nieuwe pensioenregeling in 2024 al die staffel gebruiken als **nieuwe bijspaarstaffel** en kunnen werknemers veel meer bijsparen dan de huidige 4% & 3% staffels & hun pensioenregeling valt gewoon onder het overgangsrecht 2024. Daarbij zal **het kapitaal** (ook het door u zelf standaard opgebouwde pensioenkapitaal) dat u **bijspaat niet ten goede** komen aan **uw nabestaanden** als u onverhoopt **overlijdt in de opbouwfase** van uw pensioen... dat kan dus een reden zijn om zelf te gaan bijsparen (als u dat wilt) via de **3<sup>e</sup> Pijler Lijfrente**.

Daarbij komen veel **verzekeraars** ook al met **aanvullende diensten** via hun pensioenportal om deelnemers beter inzicht te geven in hun pensioen. Zij kunnen al standaard via de portal inzien hoe ze ervoor staan met **hun eigen pensioen** bij die uitvoerder en bij sommige uitvoerder kun je alle andere pensioenen (via [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl)) koppelen aan hun eigen pensioen, zodat ze weten hoe ze ervoor staan met hun **totale BOX 1 pensioen**, ten opzichte van hun huidige salaris. Ook kunnen deelnemers berekenen maken wat zij aan pensioenkapitaal (& uitkering) kunnen verwachten met beleggen op basis van hun risicoprofiel en wat een extra (bijspaar) premie hun oplevert aan extra doelkapitaal (maar alleen bij in leven blijven dus).

We hebben straks bij MKB Nederland nog **2 pensioenregelingen**: de **flexibele pensioentoezegging** op basis van doorbeleggen (norm BPF) of de **premie uitkeringsovereenkomst** met een vaste pensioenuitkering, waartoe u bijgaand die 2 tabellen daartoe ziet. Voor BPF pensioenfondsen met een vaste pensioentoezegging geldt ook de 3<sup>e</sup> collectieve premieregeling.

De flexibele premieovereenkomst	De premie-uitkeringsovereenkomst
 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Individueel vermogen in opbouwfase</li> <li>✓ Eventueel risicodeling 10 jaar voor pensioen en in uitkeringsfase</li> <li>✓ Keuze beleggingsprofiel</li> <li>✓ Life-cycle-beleggen</li> <li>✓ Keuze vaste/variabele uitkering</li> <li>✓ Shoprecht</li> <li>✓ Optioneel: risicodelingsreserve</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Individueel vermogen in opbouwfase</li> <li>✓ Keuze beleggingsprofiel</li> <li>✓ Inkoop uitkeringen in periode 15 jaar voor de AOW-datum</li> <li>✓ Niet door pensioenfondsen</li> </ul>

Het wordt dus spannend of het nieuwe kabinet met nieuwe (aangepaste) pensioenregels komt, maar voor **MKB Nederland** met **een beschikbare premieregeling op basis van beleggen** (nieuwe Norm Nederland vanaf 2028) met een **stijgende premiestaffel** of een **vaste gelijkblijvende premie** verandert er dus niet veel, maar zullen de aanpassingen vanaf 2028 (gelijkblijvende premie nieuw personeel & aanpassing partner-wezenpensioen) wel goed onderbouwd moeten worden genomen en dus goed worden voorbereid, vanaf uiterlijk 2027.

We houden dus goed in de gaten of er nog aanpassingen komen op die nieuwe Pensioenwet 2023 & dat zal dus voor MKB bedrijven met een beschikbare premieregeling (& stijgende staffels) voorlopig weinig verandering betekenen.