



Perspectief

Augustus 2020

Perspectief is een publicatie van VLC & Partners waarin actuele ontwikkelingen door de specialisten van VLC & Partners worden gedeeld met klanten en relaties. Bij vragen neemt u contact op met uw contactpersoon.

Het pensioenakkoord en de verzekerde middelloonregeling

Bijna het gehele Nederlandse pensioenstelsel wordt gewijzigd door het pensioenakkoord. In deze Perspectief beschrijven wij de gevolgen van het pensioenakkoord voor de werkgever met een verzekerde middelloonregeling én de daarmee samenhangende gevolgen voor de pensioenopbouw van de werknemer. Een verzekerde middelloonregeling is bij een professionele verzekeraar ondergebracht (een rechtstreeks verzekerde regeling) en niet bij een pensioenfonds.

Wat is een middelloonregeling?

Bij een middelloonregeling is de pensioenuitkering al tijdens de opbouwperiode gegarandeerd. Er wordt per dienstjaar een vast percentage over de pensioengrondslag* opgebouwd aan pensioen. Bij elke toekomstige verhoging van de pensioengrondslag wordt alleen pensioen opgebouwd over de in de toekomst te volbrengen dienstjaren. Het op de pensioendatum uit

te keren pensioen wordt op die manier berekend over het gemiddelde van alle pensioengrondslagen over de periode van deelneming aan de regeling.

* De pensioengrondslag is het pensioengevende salaris verminderd met een AOW-gerelateerd bedrag omdat je er rekening mee moet houden dat je vanaf je AOW-leeftijd ook een AOW-uitkering krijgt.

Middelloonregeling niet meer mogelijk

In het pensioenakkoord staat dat een middelloonregeling binnenkort niet meer mogelijk is. In de praktijk zien we al langer dat de middelloonregeling zijn langste tijd heeft gehad. De voornaamste reden is dat de kosten bij verlenging van het pensioencontract de

pan uit rijzen als gevolg van de al maar aanhoudende lage rentestand en de toenemende levensverwachting. Voor veel werkgevers is dit voldoende reden om op de einddatum van het pensioencontract de overstap naar een beschikbare premieregeling te maken.

Overgang van middelloon naar een beschikbare premieregeling

Voor de bestaande middelloonregeling betekent dit dat deze regeling premievrij gemaakt moet worden. Het pensioen dat tot die datum is opgebouwd wijzigt hierdoor niet. Alleen de toekomstige pensioenopbouw wijzigt. Bedrijven met middelloon moeten, volgens het pensioenakkoord, overgaan naar een beschikbare premieregeling met voor alle deelnemers hetzelfde

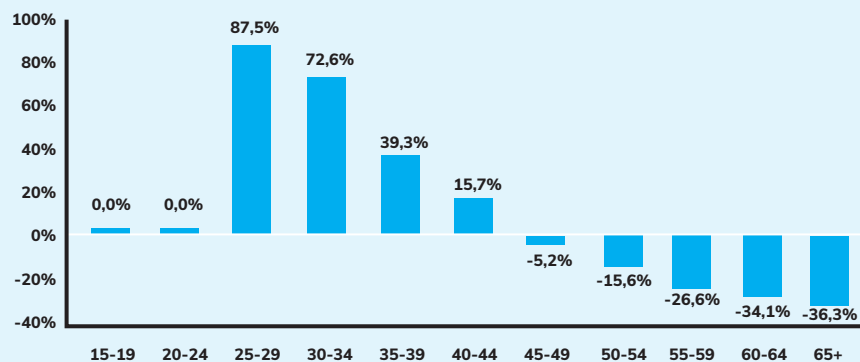
Overgang naar voor alle deelnemers hetzelfde premiepercentage

Kijkend naar het te bereiken ouderdomspensioen zien we bij de overgang van middelloon naar een beschikbare premieregeling met voor alle deelnemers hetzelfde premiepercentage grote verschillen voor bijna alle deelnemers. Ter illustratie heb ik een berekening

premiepercentage. Voor bestaande middelloonregelingen is geen overgangsregeling afgesproken zoals die wel is afgesproken voor beschikbare premieregelingen (behoud stijgend premiepercentage voor bestaande deelnemers). Hiervoor is wel een lobby gaande maar nog geen duidelijkheid.

gemaakt in onze rekentool. U ziet hier de wijziging van het te bereiken ouderdomspensioen bij overgang van een maximale middelloonregeling naar een beschikbare premie van 30% van de pensioengrondslag voor alle deelnemers.

Wijziging te bereiken ouderdomspensioen



De grafiek geeft de 'generatie-problematiek' weer. De omzetting van middelloon naar voor alle deelnemers hetzelfde premiepercentage heeft een wijziging in pensioenperspectief tot gevolg die voor jongeren veel gunstiger uitpakt dan voor de ouderen. Bij verzekerde premieregelingen kan, in tegenstelling tot de nieuwe premieregeling bij pensioenfondsen**, niet geschoven worden met rendementen tussen generaties. Iedere werknemer heeft zijn/haar eigen pensioenpot. U kunt

deze verschillen, in het te bereiken ouderdomspensioen, alleen kleiner maken door voor de bestaande deelnemers over te stappen naar een andere vorm van premie-inleg, een stijgend premiepercentage.

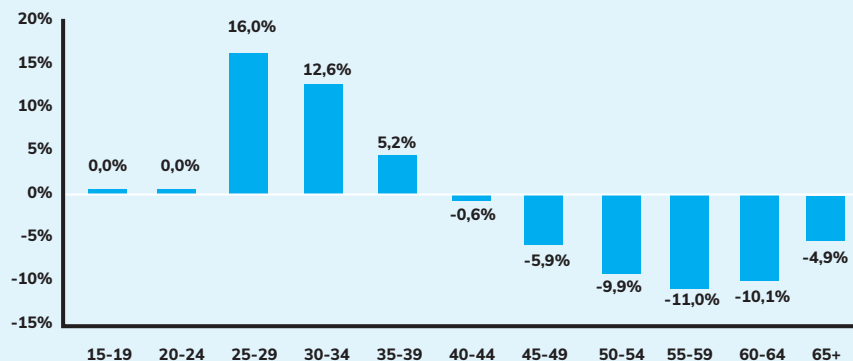
***) Pensioenfondsen hebben het voordeel dat ze deze scheve verhoudingen kunnen corrigeren door de rendementen van verschillende generaties met elkaar te delen. Als het ware worden rendementen van de jongeren deels toegekend aan de ouderen zodat er over de gehele linie een nagenoeg gelijkblijvend (ingeschat!) pensioenperspectief ontstaat.

Overgang naar voor de bestaande werknemers een stijgend premiepercentage.

Er kan van de overgangsregeling voor beschikbare premie gebruik gemaakt worden door op een eerder moment over te stappen naar een beschikbare premieregeling met een per leeftijdsgroep stijgend premiepercentage. U mag deze regeling dan blijven gebruiken voor alle bestaande deelnemers. Als er, ondanks de gaande lobby, geen overgangsrecht

middelloon komt dan moet deze overstap voor 1 januari 2022 worden gemaakt. Als we nu naar het te bereiken ouderdomspensioen kijken zien we bij overstap van middelloon naar een beschikbare premieregeling met een per leeftijdsgroep stijgend premiepercentage veel minder grote uitschieters voor bijna alle leeftijdsgroepen.

Wijziging te bereiken ouderdomspensioen



Voor nieuwe medewerkers wordt een nieuwe premieregeling gestart met voor alle leeftijden hetzelfde premiepercentage.

Maak uw eigen stappenplan

Het vraagstuk bij middelloon is dubbel complex. Wacht u daarom niet te lang met het maken van een stappenplan. Omdat het hier om een wijziging van de arbeidsvoorwaarden gaat moet u hier zorgvuldig mee omgaan en tijdig de ondernemingsraad of een werknemersvertegenwoordiging betrekken

Hoe nu verder?

Alles begint met inzicht. Met goed inzicht kunt u de juiste keuzes maken en de vervolgacties bepalen. Met onze rekentool brengen wij de effecten van uw keuzes in beeld. Niet alleen voor de pensioenopbouw zoals in dit artikel, maar ook voor bijvoorbeeld de kosten van de werkgever, de eigen bijdrage van de werknemers en

de mogelijkheden tot compensatie. Dit inzicht geeft u de gelegenheid om rustig, samen met ons, alle puzzelstukjes in elkaar te leggen zodat we kunnen zorgen voor een adequate implementatie van het pensioenakkoord in uw bedrijf. Wij helpen u hier graag bij.



Iris Min-Bader

Senior specialist pensioen

Iris.Min@vlc-partners.nl
T 070 302 22 37

WWW.VLC-PARTNERS.NL

VLC & PARTNERS

verkennen
voorkomen
verzekeren

Disclaimer De informatie in deze publicatie is algemeen en niet toegespitst op uw persoonlijke situatie. De informatie is daarom geen advies of een aanbod voor een overeenkomst. Ondanks de voortdurende zorg en aandacht die wordt besteed aan de samenstelling van onze publicaties en de daarin opgenomen gegevens, kan VLC & Partners B.V. niet instaan voor de volledigheid, juistheid of voortdurende actualiteit van de gegevens. VLC & Partners B.V. aanvaardt daarom geen enkel aansprakelijkheid ten aanzien van enige schade (met inbegrip van gederfde winst), die op enigerlei wijze voortvloeit uit de informatie die in deze publicatie wordt aangeboden.