



## Pensioenagenda 2019

Alsjeblieft, onze jaarlijkse pensioenagenda.

Jaarlijks kijken we bij Edmond Halley naar de pensioenontwikkelingen in de branche. Vervolgens maken we een overzicht van de volgens ons belangrijkste ontwikkelingen die op de agenda staan.

In onze advisering kijken we niet alleen wat er al is, maar ook naar wat er nog aan staat te komen. Sommige zaken zijn al heel concreet en zeker, andere zaken zijn nog minder scherp omlind. De manier waarop we de ontwikkelingen meenemen varieert dan ook.

In ieder geval willen we de volgens ons meest belangrijke ontwikkelingen met je delen. Vandaar dat we je onze pensioenagenda 2019 zenden.

### De ontwikkelingen van het moment:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> IORP II : voor het 'echie' in 2019   | 2 |
| <input type="checkbox"/> Pensioenakkoord of niet, je kunt nu al je eigen pensioenregeling moderniseren                    | 3 |
| <input type="checkbox"/> Individuele alternatieven voor en aanvullingen op pensioenregelingen zijn in opkomst             | 5 |
| <input type="checkbox"/> Moderniseer je pensioenregeling door gebruik te maken van de mogelijkheden van een generatiepact | 8 |
| <input type="checkbox"/> Pensioenregelingen worden gemoderniseerd door omzetting van middelloon naar beschikbare premie.  | 9 |



## IORP II : voor het 'echie' in 2019

Op 13 januari 2019 is een Europese richtlijn over pensioen (IORP II) in de Nederlandse wetgeving verwerkt. Omdat Nederland al vrij ver gevorderd is met werkgeverspensioen en de wetgeving hierover, was het eerste idee dat er weinig impact zou zijn. Op het tweede gezicht blijkt dat toch tegen te vallen. Enkele relevante krenten uit de pap liggen op het terrein van communicatie, maatschappelijk verantwoord beleggen en collectieve waardeoverdrachten naar het buitenland.

### Deelnemers krijgen inzicht in de betaalde pensioenpremie

Om met het eerste te beginnen: de richtlijn schrijft extra informatie voor die op het Uniform Pensioenoverzicht moet komen. Onder andere informatie over de werkgevers- en werknemerspremie die verschuldigd was over het jaar waarop het UPO betrekking heeft.

Dat mag in een percentage maar ook in een bedrag in euro's. Vooral die laatste optie biedt een kans om de waardering voor de pensioenregeling te laten toenemen. Nu is de premie vooral een "black box" waar de werknemer geen idee van heeft. In feite gaat het om een uitgesteld onderdeel van het loon dat te weinig wordt gewaardeerd. Door dit onderdeel zo zichtbaar te maken, wordt het duidelijker dat het pensioen letterlijk een "waardevolle" arbeidsvoorwaarde is.

### Deelnemers krijgen inzicht in de mate waarin maatschappelijk verantwoord wordt belegd



De IORP II richtlijn kent verder vrij veel bepalingen over maatschappelijk verantwoord beleggen (ESG, Environment, Social, Governance). Dit betekent onder andere dat pensioenuitvoerders in het Pensioen1-2-3 dat aan (nieuwe) deelnemers verstrekt wordt, informatie moeten geven over hoe daarmee in het beleggingsbeleid rekening wordt gehouden. In de praktijk zal vaak verwezen worden naar een document op de website waarin in algemene termijn het beleid wordt toegelicht.

### Collectieve waardeoverdracht naar het buitenland wordt moeilijker

Voor een collectieve waardeoverdracht naar het buitenland (bijvoorbeeld naar België, een beweging die enkele werkgevers de laatste jaren hebben gemaakt) geldt dat behalve de al geldende goedkeuringsrechten, bijvoorbeeld van de ondernemingsraad, of een verantwoordingsorgaan van een pensioenfonds, ook de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden moeten instemmen. Daarvoor geldt dat het voldoende is als 2/3<sup>e</sup> van de reacties instemmend is. In de praktijk een forse extra verzwaaring van de procedure om opgebouwde pensioenrechten naar het buitenland te kunnen brengen.



## Pensioenakkoord of niet, je kunt nu al je eigen pensioenregeling moderniseren

We hadden het allemaal mis. Wij ook. Vorig jaar schreven we nog dat er in 2018 een pensioenakkoord zou komen maar dat alleen de exacte inhoud nog niet bekend was. Maar het pensioenakkoord kwam er niet.

In november liepen de onderhandelingen over een herziening van het pensioenstelsel vast. Gelukkig hoef je als werkgever niet passief af te wachten of er een pensioenakkoord komt en hoe dat er dan uitziet.

### Wat moest het pensioenakkoord ook alweer oplossen?

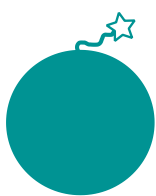
Pensioenfondsen moeten zich aan strenge regels houden. Die zijn er op gericht dat de pensioenen die de werkgever belooft, met de premie en beleggingen ook echt kunnen worden uitgekeerd. 100% garantie is er dan nog steeds niet, maar er is wel een duidelijk streven.

Dit stelsel is lang geleden bedacht. Ondertussen is er veel veranderd waardoor het bestaande stelsel verschrikkelijk duur wordt, terwijl het doel van garantie steeds vaker niet gehaald wordt. Daar komt ook bij dat het huidige stelsel slecht aansluit op hoe de arbeidsmarkt en maatschappij tegenwoordig in elkaar zitten.

Het pensioenakkoord zou hier een antwoord op zijn. De bedoeling was afspraken te maken over anders omgaan met risico's, garanties en solidariteit. Dan zouden de kosten binnen de perken kunnen blijven en het stelsel beter aansluiten bij de huidige arbeidsmarkt.

Dat zou dan wel betekenen dat de verdeling van risico's en kosten zou schuiven. Voor sommige groepen een voordeel, voor anderen een nadeel. Terwijl het pensioenakkoord vooral gaat over wat werkgevers en werknemers met elkaar afspreken, was de overheid bereid om die gevolgen met miljarden aan "subsidie" te verzachten.

### Waar liep het pensioenakkoord op stuk?



In essentie: de verschillende partijen konden het niet eens worden over hoe de herverdeling van kosten, garanties en risico's over verschillende groepen er uit zou gaan zien. Grootste struikelblok was de verhoging van de AOW-leeftijd en een oplossing voor zware beroepen. De AOW is niet iets tussen werkgevers en werknemers, waar het pensioenakkoord eigenlijk over gaat, maar er is wel samenhang. Daarom werd ook dit meegenomen in het overleg.

De harde eis van de FNV om de AOW-leeftijd te bevriezen op 67 jaar, was voor de in het overleg betrokken regeringspartijen niet aanvaardbaar. Dat was het einde van het overleg. De verwachting is dat in 2019 partijen toch weer opnieuw met elkaar in overleg gaan.





Er gingen zelfs al stemmen op om het pensioenakkoord dan maar zonder werkgevers en werknemers af te spreken, maar wij betwijfelen of dat verstandig is. Wij denken dat het pensioenakkoord er uiteindelijk toch wel gaat komen, maar dat het geen oplossing gaat zijn voor de echt grote problemen van ons stelsel. Een “kaasschaaf-oplossing”. De betrokkenen kunnen dan tonen hoe goed ze bezig zijn geweest, maar de bestaande pijnpunten blijven grotendeels bestaan.

## Pensioenakkoord of niet, je kunt je regeling gewoon zelf moderniseren

De politiek gaat over de AOW (1<sup>e</sup> pijler) en slechts voor een deel over het werkgeverspensioen (2<sup>e</sup> pijler). Die tweede pijler is het domein van werkgevers en werknemers. Hoe dat pensioen wordt geregeld, spreken zij in beginsel af. Toch heeft de overheid een rol, door (fiscaal) te faciliteren en beschermende randvoorwaarden in de wet te stellen. De inhoud van pensioenregelingen wordt binnen die kaders per bedrijfstak, of als die geen afspraken maakt per onderneming, afgesproken tussen werkgevers en werknemers.

Als bedrijf kun je via je CAO zijn aangesloten bij een pensioenfonds, of niet. In beide situaties heb je naast de regels die dan voor je gelden, ruimte om je pensioen te moderniseren. Als je niet onder een CAO met verplichte aansluiting bij een pensioenfonds valt, heb je de meeste speelruimte.

In Nederland bouwen zo’n 5,5 miljoen werknemers pensioen op via een pensioenfonds. Maar er zijn ook ruim 1,5 miljoen Nederlanders die pensioen opbouwen in een zogeheten verzekerde regeling of bij een premiepensioeninstelling. Deze laatste groep wordt elk jaar groter, valt af te leiden uit data van DNB.

### De mogelijkheden die je hebt, als je bent aangesloten bij een pensioenfonds.

Als je verplicht bij een fonds bent aangesloten, moet je voldoen aan de regels van je CAO en pensioenfonds. Toch kunnen er mogelijkheden binnen die regels zijn, die je nog niet gebruikt. Veel regelingen bevatten bijvoorbeeld de mogelijkheid tot moderniseren via een generatiepact. En je kunt altijd aanvullende dingen regelen. In de artikelen hieronder geven we daarvoor enkele suggesties.

### De mogelijkheden die je hebt, als je niet verplicht bij een fonds bent aangesloten

Als je niet verplicht bij een fonds bent aangesloten heb je naast de mogelijkheden die een verplicht aangesloten bedrijf heeft, nog extra mogelijkheden. Je kunt dan meer fundamentele wijzigingen doorvoeren. Als het ware sluit je dan een eigen pensioenakkoord met je medewerkers. Daarbij kun je dan rekening houden met de specifieke situatie van je bedrijf, de financiële mogelijkheden en je bedrijfsdoel en strategie.





## Steeds meer werkgevers starten zelf moderniseringstrajecten

Pensioenakkoord of niet, de huidige problemen met het pensioenstelsel zijn reëel. We begeleiden dan ook steeds vaker bedrijven die zelf op zoek gaan naar een toekomstbestendige pensioenregeling. Binnen de bestaande kaders is het positief opvallend om te merken dat werkgevers en ondernemingsraden open, transparant en constructief het overleg voeren met elkaar. Onze rol is dan vooral om de situatie, wensen en belangen van de verschillende partijen in kaart te brengen en de soms toch wel abstracte en complexe materie te concretiseren en tot de kern terug te brengen. Daardoor ontstaat inzicht en wederzijds begrip wat het totstandkomingsproces een stuk makkelijker, prettiger en sneller maakt.

In deze pensioenagenda geven we al enkele mogelijkheden voor modernisering aan. Als je met ons eens wilt verkennen of en welke modernisering en kostenbesparingen er mogelijk zijn, vind je onderaan deze pensioenagenda onze contactgegevens.

## Individuele alternatieven voor en aanvullingen op pensioenregelingen zijn in opkomst

### Bent jij een witte werkgever?

Uit onderzoek dat minister Koolmees in 2018 liet doen, blijkt dat 13% van de werknemers in Nederland geen pensioenregeling heeft. Het gaat om 80.000 bedrijven waar in totaal 850.000 mensen werken. Deze aantallen zijn veel hoger dan voorheen werd gedacht.



Een werkgever die geen pensioen heeft geregeld voor de periode na pensionering, of overlijden voor pensionering heet ook wel een “witte werkgever”. Een witte werkgever kan dure risico's lopen. De medewerkers zonder pensioen lopen sowieso risico.

Daar is van alles aan te doen gelukkig, zelfs zonder een pensioenregeling op te zetten. En deze alternatieven hebben niet alleen voordelen voor bedrijven die nog helemaal geen pensioenregeling hebben. Ook bedrijven die wel een pensioenregeling hebben kunnen hun doen door een combinatie te maken met een alternatief, of de regeling zelfs in te ruilen.

### Waarom er zoveel bedrijven zonder pensioenregeling zijn

Het gaat vooral om kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers. Ze zijn met name te vinden in de sectoren industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy. Het ziet er naar uit dat de meeste van deze werkgevers best een pensioenregeling zouden willen aanbieden, maar dat nalaten vanwege de verwachte kosten en administratieve rompslomp. Dat zijn overigens ook de bezwaren die bedrijven ervaren die wel een pensioenregeling aanbieden.





## Het ontbreken van een bedrijfspensioenregeling hoeft helemaal geen probleem te zijn, mits...

Een pensioenregeling biedt onmisbare bescherming tegen onvoldoende inkomen na pensionering, en onvoldoende inkomen voor het gezin bij overlijden van de medewerker voor de pensioendatum. Als je als werkgever daar iets aan wilt doen, maar om welke reden dan ook geen pensioenregeling wilt aanbieden, kun je op andere manieren je werknemers toch beschermen tegen deze risico's.

### Daarvoor zijn twee dingen nodig

Ten eerste moeten werkgever en medewerkers zich bewust zijn van de risico's die gelopen worden. Niet als abstractie, maar als inzicht in concrete gevolgen. Niet: "u loopt het risico op een inkomenstekort", maar: "dan moet uw gezin het huis uit en de auto verkopen."

Ten tweede moet de werknemer geholpen worden om zelf maatregelen te treffen. Een persoonlijk gesprek met een financieel adviseur, gevolgd door jaarlijkse updategesprekken is daar een geweldige manier voor. De werkgever kan daarnaast kiezen om als alternatief voor een pensioenregeling, een bijdrage te doen voor de maatregelen die de werknemer zelf regelt.

## Een individuele oplossing in plaats van een pensioenregeling heeft verschillende voordelen

Steeds meer werkgevers kiezen een dergelijke individuele, in plaats van collectieve bedrijfsoplossing. De ervaringen zijn positief.

Werknemers zijn positief omdat ze inzicht krijgen in hun persoonlijke financiën. Het inzicht en de duidelijkheid geven zelfs zonder verdere maatregelen al een geruster gevoel. Daarnaast waarderen ze het dat ze in tegenstelling tot bij een bedrijfsregeling, ze oplossingen kunnen kiezen die optimaal bij henzelf aansluiten.

Voor de werkgever zijn er ook voordelen ten opzichte van een pensioenregeling. Het geeft minder administratieve rompslomp en de kosten zijn exact in de hand te houden. Afhankelijk van hoe het wordt ingericht kunnen de kosten zelfs op nul uitkomen. Maar er is een nog veel belangrijker effect.



Pensioen wordt door veel medewerkers vaak meer als een administratief gedoe ervaren, in plaats van als een gewaardeerde belangrijke arbeidsvoorwaarde. Met een persoonlijk gesprek, geregeld door de werkgever zijn ze wél blij. Ze voelen zich meer gewaardeerd en gezien met deze persoonlijke aandacht. Daardoor zijn ze vaak tevredener over hun arbeidsvoorwaarden en werkgever, dan met een algemene pensioenregeling. Juist bij kleinere bedrijven past een dergelijke persoonlijke insteek.





## Niet alleen voor bedrijven die nog geen pensioenregeling hebben

Een individuele oplossing is niet alleen geschikt voor bedrijven die nog helemaal geen pensioenregeling hebben. Het kan een geweldige aanvulling zijn op de bestaande pensioenregeling. In een persoonlijk gesprek per medewerker wordt dan ook de waarde en werking van het bedrijfspensioen meegenomen.

Daarnaast is het voor sommige bedrijven te overwegen om hun collectieve regeling te beëindigen en in te ruilen voor een individuele oplossing. Dat beslis je als werkgever uiteraard niet in je eentje, daar is overleg met je medewerkers voor nodig. Als je dat onhandig aanpakt kan dat veel onrust opleveren. Daarom is het verstandig je aanpak vooraf te bespreken met een adviseur die al vaker dit soort trajecten gedaan heeft. We kunnen je daar prima bij helpen.

## Als je hier interesse in hebt, zou dit de aanpak kunnen zijn

Financiële zaken bestaan vaak uit een stapeling van abstracties over verre toekomst en waar werknemers weinig grip op krijgen. Daardoor nemen ze geen of verkeerde besluiten. Wij brengen die abstracties en toekomst terug naar concreet hier en nu. Het inzicht dat dan ontstaat lucht vaak op en wordt erg gewaardeerd.

Vanuit dat inzicht wordt het voor medewerkers dan ineens eenvoudig om besluiten te nemen over welke risico's ze wel en niet willen lopen. Vervolgens geven we aan op welke manier ze dat het beste kunnen invullen. Als dat gewenst is, kunnen we ook nog de uitvoering daarvan regelen.

Op deze manier bied je als werkgever wel de bescherming, maar zonder het gedoe. Daarnaast waarderen medewerkers een individuele benadering in de regel ook nog beter dan een algemene pensioenregeling. Dan is het niet hebben van een pensioenregeling opeens niet meer zo'n probleem maar juist een voordeel. Het kan een reden zijn om een bestaande pensioenregeling hiermee aan te vullen, of hem zelfs in te ruilen.

Als je hier over van gedachten wilt wisselen, doen we dat graag. Onze contactgegevens vind je onderaan deze pensioenagenda.





## Moderniseer je pensioenregeling door gebruik te maken van de mogelijkheden van een generatiepact

### Het generatiepact gaat over kansen creëren

Noem het Generatiepact, Generatieregeling, Levensloopregeling, het gaat allemaal over hetzelfde: flexibiliseren van arbeid, duurzame inzet van ouderen en kansen creëren voor jongeren. In de basis komt het er op neer dat ouderen minder gaan werken. Eventueel kunnen de vrijgekomen uren dan worden opgevuld door jonge instromers. Dit is extra actueel geworden sinds de pensioenleeftijd steeds verder stijgt.

### Een generatiepact kan elk bedrijf naar keuze inrichten



Oudere medewerkers kunnen minder gaan werken in combinatie met behoud van volledig salaris en pensioen, of in combinatie met het verlagen van pensioen en/of salaris. Bijvoorbeeld: 20% minder werken met 15% minder salaris en volledig behoud van pensioenopbouw. Of bijvoorbeeld 10% minder salaris en 10% minder pensioenopbouw.

Doordat salaris en pensioenkosten relatief hoog zijn voor ouderen, hoeven maar een paar ouderen deels terug te treden, om budget voor het aannemen van een jongere te krijgen. Afhankelijk van de invulling en de situatie in het bedrijf kost dat wel of niet geld voor de werkgever of de werknemer en kunnen afspraken worden gemaakt over de verdeling van de eventuele kosten.

### Invoeren van een generatiepact biedt diverse voordelen

- lagere belasting van ouderen
- een hogere productiviteit van de ouderen in de overblijvende tijd dat ze werken
- dalend ziekteverzuim
- meer ruimte voor instroom jongeren
- betere kans voor kennis- en vaardighedenoverdracht van ouderen aan jongeren

### En voor sommige bedrijven is het gewoon bittere noodzaak.

Meer noodzakelijk wordt het, naarmate je personeelsbestand meer uit relatief veel ouderen bestaat. Door de hogere kosten, lagere productiviteit en hoger verzuim (maar dat hangt natuurlijk van sector, je bedrijf, soort werk en de personen zelf af!) kan uiteindelijk zelfs de continuïteit van het bedrijf in gevaar raken.

Of en welke van deze voordelen of noodzaak zich kunnen voordoen hangt af van je specifieke situatie.





## Invoer van generatiepact is een bedrijfsstrategische keuze

De keuze op welke manier een generatiepact in een bedrijf wordt ingezet is een stevige strategische vraag. Om die reden is het verstandig, als je er mee aan de gang wilt gaan, je (ondernemingsraad en werkgever) te laten begeleiden door een partij die niet start bij de inhoudelijke techniek en financiën. Wat ons betreft start elke pensioenwijziging en dus ook denken over een generatiepact, bij het strategisch en HR kader van het bedrijf. De invulling en techniek volgt daar uit.

Eenmaal aangekomen bij de "technische fase" is het belangrijk dat de adviseur snel en gemakkelijk de gevolgen voor werknemers en werkgever bij verschillende scenario's helder inzichtelijk kan maken: de financiële én de strategische. Pas helemaal op het laatst komt dan eventueel pensioentechniek aan bod en ook daar zal de adviseur veel verstand van moeten hebben.

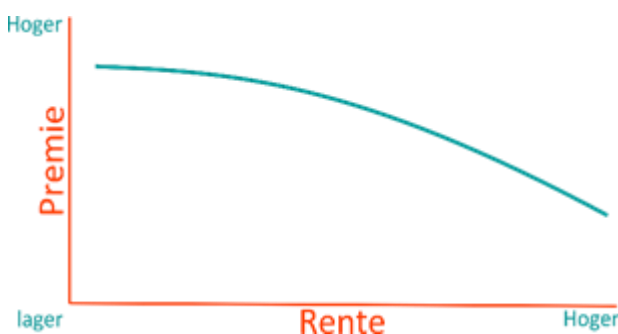
Mocht je willen oriënteren op wat een generatiepact je bedrijf kan brengen, helpen we je graag. Onze contactgegevens vind je onderaan deze pensioenagenda.

## Pensioenregelingen worden gemoderniseerd door omzetting van middelloon naar beschikbare premie.

### Als het middelloon of eindloon contract met de uitvoerder in 2019 afloopt, stijgt de premie zonder maatregelen fors

De rente is nog steeds historisch laag. Hoe de rente zich ontwikkelt is onzeker. Wel staat vast dat dat de lage rente sterke invloed heeft op de prijs van pensioen. We hebben gevallen gezien waarin de premie zou stijgen met 80% als de oorspronkelijke toezegging gehandhaafd zou worden.

Voor de meeste bedrijven is dat niet op te brengen en in ieder geval bedrijfsmatig onwenselijk. Tegelijkertijd is er in het verleden wel een bepaalde pensioentoezegging gedaan, die niet eenzijdig veranderd kan worden.



Werkgevers met een middelloon of eindloon pensioencontract dat in 2019 afloopt, krijgen te maken met de gevolgen van deze lage rentestand. Op dat moment wordt namelijk de nieuwe premie vastgesteld. Dat is dan ook een logisch moment om eens goed te overwegen om de pensioenregeling te herzien en zo ook de kosten onder controle te houden. Maar zelfs zonder het argument van kosten, kan het zinvol zijn de pensioenregeling te moderniseren.

## Maatregelen om de premiestijging onder controle te houden, vragen instemming van de ondernemingsraad

Het is mogelijk om deze forse premiestijgingen onder controle te houden. Daarvoor zal dan wel de regeling aangepast moeten worden.

Bij dit soort wijzigingen is er niet één bepaalde standaardoplossing. De afgelopen jaren zagen wij al veel bedrijven switchen van een middelloonregeling naar een beschikbare premiereregeling. Op die manier kan vaak de premiestijging in de hand worden gehouden en toch een enigszins vergelijkbaar pensioenresultaat worden behaald. Met de komst van staffels gebaseerd op marktrente voor de beschikbare premiereregeling, heeft die optie nu nog meer mogelijkheden gekregen. Ook kan hiermee beter aangesloten worden op het ambitieniveau van de bestaande gegarandeerde aanspraak.

Omzetting naar een beschikbare premiereregeling blijft in 2019 zeker één van de mogelijkheden, maar het is niet gezegd dat dit voor elk bedrijf de juiste oplossing is. Het betekent namelijk ook een verschuiving in wie welke risico's draagt.

Onze ervaring is dat, na een grondig werknemersonderzoek, sommige werkgevers en ondernemingsraden opnieuw kiezen voor gegarandeerd pensioen. Er worden dan andere manieren gebruikt om de premiehoogte onder controle te houden.

## Ondernemingsraad en werkgever kunnen hun samenwerking het best in een vroeg stadium starten

Vanwege de verschuiving van risico's kan een dergelijke aanpassing pas plaatsvinden na instemming van de ondernemingsraad. Hoe eerder werkgever en ondernemingsraad in samenwerking dit wijzigingsproces starten, hoe groter de kans op een prettige afwikkeling en succesvol resultaat. Daarom adviseren we om zelfs als het contract pas eind 2019 afloopt, nu het wijzigingsproces al te starten.

We hebben de afgelopen vele omzettingsprocessen begeleid. Als je wilt delen we deze ervaring graag met je. Via de contactgegevens onderaan deze pensioenagenda kun je daar contact voor opnemen.

## Kunnen we je ergens mee helpen?

Als je van gedachten wilt wisselen over één van bovenstaande onderwerpen, of iets anders, dan doen we dat graag. Klik op onderstaande knop om naar onze contactpagina te gaan. Daar vind je diverse contactmogelijkheden.

Tot dan!

[➔ klik hier voor contactgegevens Edmond Halley](#)