



dinsdag 7 juli 2020

Beste Lieke,

Voor je ligt een heel beknopt rapport over de gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel voor jouw onderneming. Je had via de website www.pensioenkansimpel.nl gegevens verstuurd waar wij mee aan het rekenen zijn gegaan.

Van pensioenakkoord naar nieuw pensioenstelsel

In juni 2019 is het pensioenakkoord tussen sociale partners gesloten. Op 4 juli 2020 was er akkoord over de invulling daarvan. Het nieuwe pensioenstelsel gaat in per 1 januari 2022. Dat heeft [gevolgen](#) voor alle pensioenregelingen in Nederland. Voor alle werknemers van een werkgever geldt dan een zelfde percentage aan premie over het deel van hun salaris waarover ze pensioen opbouwen. Dat wringt behoorlijk t.o.v. de huidige pensioenregelingen. Oudere werknemers krijgen een pensioengat en jongere werknemers gaan meer pensioen opbouwen. Naarmate de werknemer ouder wordt, bouwt hij steeds minder pensioen op.

Dat is heel in het kort voor de pensioenregeling van jouw werknemers het belangrijkste gevolg van het nieuwe pensioenstelsel. Daarnaast wijzigt bijvoorbeeld ook de uitkering voor de nabestaanden van de werknemer, maar daar gaan we in dit rapport verder niet op in.

Zo is het nu

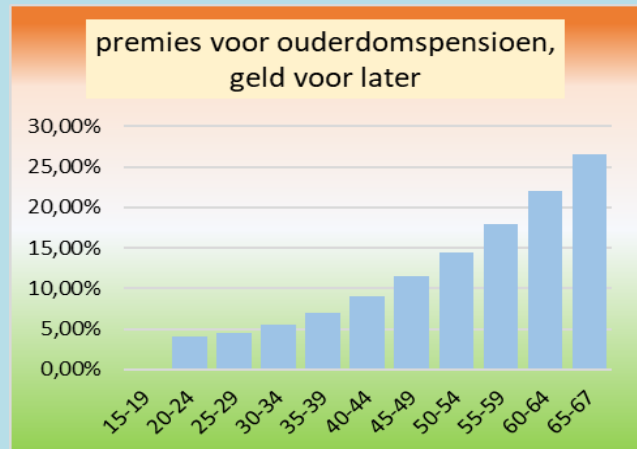
De pensioenregeling die jullie nu hebben, wordt duurder naarmate de werknemer ouder wordt. De percentages die je hebt opgegeven worden steeds hoger naarmate de werknemer ouder wordt. De premie is een percentage van een deel van het salaris. Dat deel heet **pensioengrondslag**. De pensioengrondslag is het bruto jaarsalaris van de werknemer min de AOW-franchise.

In het nieuwe pensioenstelsel krijgt elke werknemer een zelfde percentage aan premie. Ook die premie is dan een percentage van de pensioengrondslag.

Op de volgende pagina staan de percentages van de beschikbare premie die je aan ons hebt doorgegeven.

De percentages voor geld voor later, ouderdomspensioen.

leeftijdsgroep	percentage
15-19	0,00%
20-24	4,00%
25-29	4,50%
30-34	5,50%
35-39	7,00%
40-44	9,00%
45-49	11,50%
50-54	14,50%
55-59	18,00%
60-64	22,00%
65-67	26,50%



De percentages die hier staan, zijn dus niet een percentage van het hele salaris, maar van een deel ervan wat we pensioengrondslag noemen.

De premies voor de uitkering aan de nabestaanden van de werknemer staan hier niet bij. Die zijn meestal tussen de 7 en 15% van de premies voor het ouderdomspensioen.

Deze premies komen nog bovenop de premies voor het ouderdomspensioen.

Zo berekenen we de nieuwe premie voor jouw bedrijf

Als het nieuwe pensioenstelsel ingaat, geldt er voor elke werknemer dezelfde premie. Niet qua bedrag, maar als percentage van de pensioengrondslag. Zo houdt je als werkgever ook gemakkelijker de loonkosten in de hand.

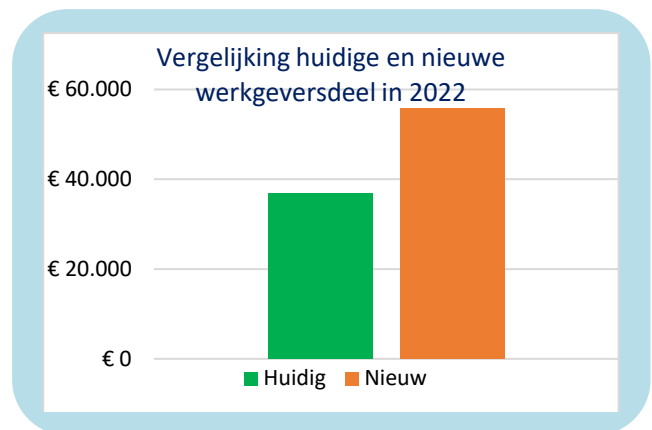
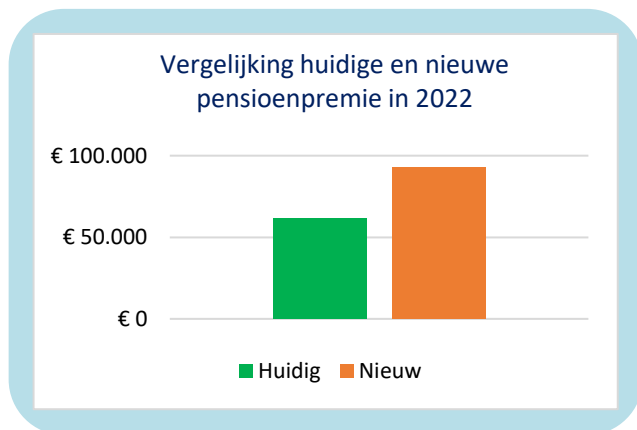
Om dat percentage te berekenen hebben we eerst alle premies, zoals die nu gelden voor de opbouw van het ouderdomspensioen, bij elkaar opgeteld tot één bedrag. Vervolgens hebben we dit totaalbedrag weer over alle werknemers uitgespreid. De uitkomst is dan één percentage voor alle werknemers. Precies zoals dat volgens het nieuwe pensioenstelsel gaat gebeuren.

We zijn er vanuit gegaan dat alle werknemers tot hun pensioendatum met hun huidige salaris bij jou aan het werk blijven. Maar we kunnen ook uitgaan van een kortere periode, bijvoorbeeld 10 of 15 jaar.

Het gevolg is dat jongere werknemers eerst (veel) meer premie gaan krijgen en oudere (veel) minder. Dat heeft natuurlijk een behoorlijk effect op hun pensioenopbouw, maar ook op wat jij als werkgever meer moet gaan betalen. Op de volgende pagina kun je de uitkomsten lezen.

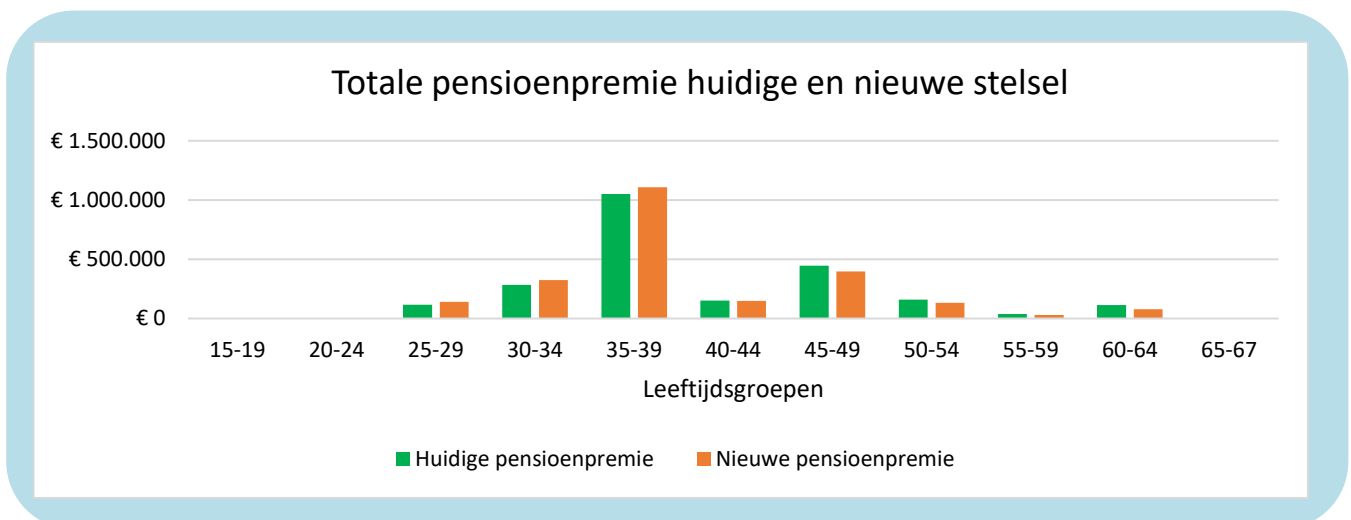
De gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel voor jouw bedrijf

We hebben berekend hoeveel pensioenpremie voor het ouderdomspensioen je in heel 2022 volgens je huidige regeling gaat betalen en hoeveel dat in het nieuwe pensioenstelsel wordt (grafiek links). Gelukkig hoeft je niet alles zelf te betalen. Je werknemers dragen ook bij: 40% van de premie. Hieronder zie je daar de resultaten van (grafiek rechts; werkgeversdeel = de premie die voor jouw rekening komt).



Dat is een behoorlijke stijging. De werknemers betalen ook een deel van de pensioenpremie, de werknemersbijdrage. Voor de ene werknemer ga je meer en voor de andere werknemer minder premie betalen.

De grafiek hierna laat zien hoeveel pensioenpremie de werknemers in een bepaalde leeftijdsgroep gezamenlijk krijgen vanaf 2022 tot hun pensioendatum, met de huidige regeling en met het nieuwe pensioenstelsel.



Voor jongere werknemers gaat een hogere premie gelden. Voor oudere een lagere. Dat heeft enorme invloed op hoeveel ouderdomspensioen de werknemer vanaf zijn pensioendatum krijgt.

Je hebt elkaar nodig

De overgang naar een nieuw pensioenregeling betekent dat de werknemers hier mee moeten instemmen. Dat is mede het doel van dit rapport. Om je als werkgever op tijd te kunnen voorbereiden op wat op je af gaat komen.

Welk uitgangspunt kies jij?

We hebben voor alle berekeningen die je in dit rapport aantreft een uitgangspunt genomen. Dat is dat de totale pensioenpremie in de huidige regeling gelijk is aan die volgens het nieuwe pensioenstelsel. Met pensioenpremie bedoelen we de totale omvang van de pensioenpremies tot ieders pensioendatum van alle werknemers. Maar vergelijken werknemers dit ook zo?

Een ander uitgangspunt kan zijn de pensioenambitie. Daarmee bedoelen we dat je elke werknemer kunt laten zien wat voor hem of haar het verschil in te ontvangen pensioenuitkering wordt.

Overgangperiode, compensatie en voorsorteren

Als het nieuwe pensioenstelsel ingaat, hoef je niet meteen volledig mee te doen. Je houdt de mogelijkheid om de huidige regeling voor alle werknemers die tot 1 januari 2022 in dienst komen zo te houden. Nieuwe werknemers gaan dan meteen naar de vlakke premie van het nieuwe pensioenstelsel.

Die combinatie is behoorlijk kostenverhogend. Bovendien heeft het ook nog ongewenste arbeidsmarkteffecten. Er komt ook nog een overgangperiode van maximaal 14 jaar. Zo kun je ook geleidelijk overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel. Dat dempt kosten en compensaties.

De pensioenovereenkomst met je werknemers maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst. Hier kunnen werknemers dus rechten aan ontlenen. Een werknemer kan stellen of eisen dat hij geen pensioen wil inleveren. Dan kun je compensatie afspreken. Hoeveel en onder welke voorwaarden zal mogelijk per werknemer kunnen verschillen.

Met de uitkomsten van dit rapport weet je als werkgever wat er op je af gaat komen. Als je dat zoveel mogelijk wilt voorkomen, dan kun je daar op voorsorteren. We kunnen je daar bij helpen. We kunnen per werknemer de verschillen aangeven en ook hoe de pensioenpremie zich in bijvoorbeeld de komende 15 jaar ontwikkelt. Wacht dan niet te lang met de eerste stap te zetten. Wil je meer weten? Bel dan naar 06 55 735 700.

Met vriendelijke groet,

Dick Mollema registerpensioenadviseur
Pensioenkansimpel.nl

Pensioenkansimpel.nl is een initiatief van Mollema Pensioenconsultancy