



REMCO HAVEKES (PENSION@WORK) OVER DE NIEUWE PENSIOENWET:

“DE NIEUWE WET IS EEN KANS VOOR BEDRIJVEN”

Het heeft heel wat jaren geduurd, maar de kogel is door de kerk; de Wet Toekomst Pensioenen trad per 1 juli 2023 in werking. “Ik ben behoorlijk tevreden. De nieuwe wet is niet perfect, maar wel een hele verbetering”, vertelt Remco Havekes, eigenaar van Pension@Work.

Volgens Remco is de nieuwe wet eerlijker, “omdat iedereen straks voor zijn eigen pensioen betaalt. De nieuwe wet is ook transparanter en er is voor toekomstige gepensioneerden meer te kiezen. Daarnaast wordt bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen verbeterd. Alle bestaande pensioenregelingen moeten uiterlijk op 1 januari 2028 aan de nieuwe wetgeving voldoen. Dat betekent dat bedrijven en pensioenfondsen aan de slag moeten.”

TIJD VOOR EEN NIEUWE WET

Een nieuwe pensioenwet is nodig. De voornaamste reden is dat ons huidige pensioenstelsel simpelweg te duur is geworden. Dit komt vooral door de gestegen levensverwachting, de lage rente en niet te vergeten de belofte van een gegarandeerd (en geïndexeerd) pensioen. Deze drie factoren zorgen ervoor dat de prijs voor een levenslang gegarandeerd pensioen flink hoger is dan vroeger. De wetwijziging is ook nodig om de kosten van de pensioenopbouw eerlijker over de verschillende generaties te verdelen. “Op dit moment is er bij bedrijfstakpensioenfondsen sprake van een zogeheten doorsneepremie”, legt Remco uit. “Dat betekent dat de premie voor alle deelnemers gelijk is. Maar dat is niet eerlijk omdat de premie voor een jongere deelnemer veel langer kan renderen dan de premie voor een oudere. In de praktijk betaalt de jongere op deze manier mee aan het pensioen voor

de oudere. Ten slotte is het belangrijk dat het pensioenstelsel wordt aangepast aan de huidige tijd. Onze maatschappij is de laatste decennia veranderd. Mensen werken niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever en willen steeds meer hun eigen keuzes kunnen maken. Het nieuwe pensioenstelsel sluit hier beter bij aan.”

WAT GAAT ER VERANDEREN?

Er komen flinke veranderingen aan, dat is duidelijk. De verandering met de grootste impact voor de deelnemers is ongetwijfeld dat hun pensioeninkomen onzeker(der) wordt. De toezegging van een vast pensioeninkomen verdwijnt namelijk. Remco: “De hoogte van het pensioeninkomen wordt straks pas duidelijk op de pensioenleeftijd en de pensioenuitkering beweegt vervolgens mee met de beleggingsopbrengsten. Veel mensen vinden deze onzekerheid eng en dat is natuurlijk logisch als je altijd het gevoel hebt gehad dat het pensioen een zekerheid was. Maar in feite was dit natuurlijk niet helemaal de waarheid. Hoewel het anders is uitgelegd, waren de pensioenuitkeringen van bedrijfstakpensioenfondsen in het oude systeem ook niet 100% gegarandeerd. Als de dekkingsgraad niet toereikend was, dan werden de pensioenuitkeringen namelijk verlaagd (en/of de premie verhoogd). Dankzij het afschaffen van toezegging van een vast pensioeninkomen zijn we eindelijk af van de dekkingsgraden.

“DE NIEUWE PENSIOENWET IS EERLIJKER, TRANSPARANTER EN BIEDT MEER KEUZEMOGELIJKHEDEN”

Dat is belangrijk, want door problemen met de dekkingsgraden konden de pensioenen lange tijd niet geïndexeerd worden. Nu kunnen de pensioenen echter stijgen als het rendement van de pensioenfondsen dat toelaat. Onderzoek van Aegon wijst uit dat de pensioenuitkeringen nu 26 tot 37% hoger zouden zijn als de nieuwe pensioenwet 20 jaar eerder was ingegaan!”

Natuurlijk zit niemand te wachten op een pensioenuitkering die elk jaar enorm schommelt. De pensioenuitvoerder niet, maar de deelnemer al helemaal niet. Bij het vaststellen van de pensioenuitkering zullen de uitvoerders daarom voorzichtig te werk gaan en diverse maatregelen treffen om de noodzaak tot verlaging van de uitkeringen tot een minimum te beperken. “Je kunt hierbij onder andere denken aan een defensief beleggingsprofiel, een voorzichtig rendementsprognose en het inzetten van een solidariteitsreserve. Naast de hierboven genoemde verandering, krijgen deelnemers



Wij maken mooie dingen!

Ontwerp • Voertuigreclame
Buitenreclame • Binnenreclame

Bieslook 7, 6942 SG Didam
info@laprereclame.nl

www.laprereclame.nl



TWEEDEHANDS REFURBISHED KANTOORMEUBILAIR

CIRCULAIR MEUBILAIR

DUURZAAM
INRICHTEN

ONLINE SHOWROOM

TERBORGSE.NL

SHOWROOM

TERBORG
ETTENSESTRAAT 19
7061AA TERBORG
+31 (0)315 325523

HUISSEN
NIJVERHEIDSSTRAAT 3
6851EJ HUISSEN
+31 (0)26 3616843

in de nieuwe wet mogelijkheden om individuele keuzes te maken en dat is natuurlijk fijn. Maar sommige keuzes zijn moeilijk te maken en verkeerde keuzes hebben mogelijk grote financiële gevolgen. Een voorbeeld is de opname van een bedrag ineens op de pensioenleeftijd. Je moet er niet aan denken dat iemand met recht op huur- en zorgtoeslag hiervoor kiest zonder het goed door te laten rekenen. Door de opname van het bedrag ineens kan hij zijn recht op huur- en zorgtoeslag namelijk verliezen en daar komt hij waarschijnlijk pas één jaar later achter als hij belastingaangifte doet. Het geld is dan waarschijnlijk al uitgegeven.”

“DE NIEUWE WET BIEDT JE ALS ONDERNEMER EEN UITGELEZEN KANS OM JE MET EEN REGELING OP MAAT OP EEN ZEER POSITIEVE MANIER TE ONDERSCHIEDEN”

WERKWIJZE

Pension@Work richt zich met name op het mkb. “De nieuwe wetgeving heeft niet voor alle bedrijven grote gevolgen. Valt een bedrijf onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds, dan hoeft het bedrijf zelf niets te doen. De transitie wordt dan door de sociale partners en het pensioenfonds geregeld. Heeft een bedrijf echter een eigen pensioenregeling voor haar medewerkers, dan moet er wel actie worden ondernomen. Daarin speelt communicatie een grote rol. Communicatie met de directie, want er moeten belangrijke keuzes worden gemaakt, maar ook met werknemers en de OR. Die begeleiding is essentieel. In de basis moeten alle pensioenregelingen aangepast worden. Maar je kunt er als bedrijf in bepaalde situaties voor kiezen om alleen voor de nieuwe medewerkers een nieuwe pensioenregeling op te zetten en de bestaande regeling voor je huidige werknemers nagenoeg ongewijzigd in stand te houden. Of dit verstandig is, hangt onder andere af van de opbouw van het personeelsbestand en de gemiddelde duur van het dienstverband van de medewerkers. Daarom begint ons werk altijd met een uitgebreide inventarisatie van de situatie. Welke pensioenregeling loopt er, wat kost deze, in welke branche is het bedrijf werkzaam en hoe ziet het personeelsbestand er uit. Vervolgens bespreken de vele mogelijkheden

om regelingen aan te passen, daarbij spelen de financiële mogelijkheden van een bedrijf natuurlijk een essentiële rol. Vervolgens ontwerpen we een regeling, vragen offertes aan bij verschillende pensioenbeleggers en stellen ten slotte de gekozen regeling in werking. Indien een klant dat wenst, kunnen wij ook het beheer voor hem uitvoeren. Denk aan het doorgeven van wijzigingen in het personeelsbestand, de controle van afgifte van nieuwe polissen en het doorvoeren van wettelijke aanpassingen.”

SLECHT OF GOED NIEUWS?

Veel werkgever zullen de nieuwe pensioenwet niet direct zien als goed nieuws. Zij zitten normaal gesproken natuurlijk niet te wachten op extra werk en kosten. “Ze kunnen de nieuwe pensioenwet ook zien als een kans om medewerkers door middel van een goede pensioenregeling sterker aan zich te binden. De nieuwe pensioenwet biedt hen namelijk een uitgelezen mogelijkheid om zich met een regeling op maat op een zeer positieve manier te onderscheiden. Vooral wanneer medewerkers tijdig bij het traject worden betrokken en als zij mee mogen denken met de nieuwe regeling, is het positieve effect groot. Voor werknemers is de nieuwe wet naar mijn mening vooral goed nieuws. De pensioenuitkeringen zullen naar verwachting sneller stijgen dan de laatste jaren en zij krijgen meer mogelijkheden voor hun eigen keuzes. Een voorwaarde is wel dat zij goed advies krijgen op belangrijke momenten!”

Een keer kennismaken? Mail naar remco@pensionatwork.nl. Meer informatie vind je op www.pensionatwork.nl.

GESPECIALISEERD PENSIOENADVISEUR

Remco Havekes (53 jaar) is al meer dan 25 jaar financieel adviseur en gespecialiseerd op het gebied van pensioenen. Een aantal jaren geleden verkocht hij zijn aandeel in Havekes Advies & Verzekeringen en begon hij opnieuw met Pension@Work. “Omdat ik toe was aan iets nieuws, maar ook omdat ik kansen zag als gespecialiseerd pensioenadviseur, vooral bij het mkb. Het ontbreekt bij veel bedrijven en ondersteunende professionals aan specialistische pensioen kennis. Dat is ook logisch, het is immers zeer ingewikkelde materie en er verandert veel.” Remco Havekes is RPA- en CFP-gecertificeerd en hij beschikt over een pensioenvergunning die hem het recht geeft te adviseren en bemiddelen bij (collectieve) pensioencontracten. “Bovendien opereren wij volstrekt onafhankelijk. Wij adviseren onze klanten zaken te doen met de verzekeraar die het beste aanbod doet, er is dus nooit sprake van gedwongen winkelnering.”

