

Seminar Wet Toekomst Pensioenen

Door Mark J.A. Simons FFP RPA



HRTZ

HR Totaal Zorg: *Wij regelen het!*

Huidig pensioenlandschap

1e Pijler

Overheid

- AOW
- 2019 : 66+4mnd
- 2020 : 66+4mnd
- 2021 : 66+4mnd
- 2022 : 66+7mnd
- 2023 : 66+10mnd
- 2024 : 67 jaar

2e Pijler

Werkgever

- Oudedagspens.
- Partnerpensioen
- Wezenpensioen
- AO-dekkingen
- Premievrijstelling bij ao
- 68 jaar

3e Pijler

Privé regelingen

- Lijfrentesparen
- Spaarrekening
- Beleggingsrek.
- Overwaarde woning
- Erfenis

Huidig pensioenlandschap

1. We leven langer, pensioen keert langer uit, meer geld voor nodig
2. Lage rente zorgt voor hogere verplichting
3. Veel grote pensioenfondsen hebben een te lage dekkingsgraad





HRTZ

HR Totaal Zorg: Wij regelen het!

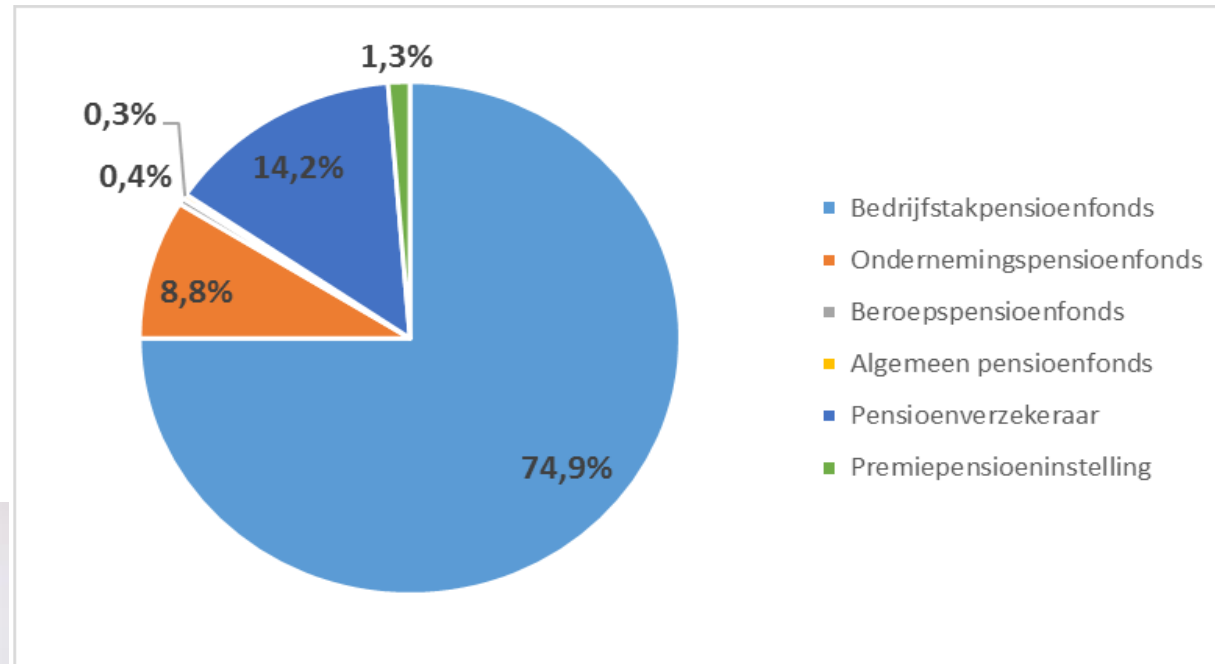
Ontwikkeling rente



Huidige pensioenlandschap

BPF+OPF ca 1.350 miljard
Verzekeraars ca 350 miljard
Marktomvang ca 1.700 miljard

In 2010 ca 720 miljard



HRTZ.nl


Centraal
Beheer

 nationale
nederlanden

 Allianz

 ZwitserLeven

 AEGON  avéro
achmea

 Joanknecht
samen maken we toekomst

1. **Alle** pensioenregelingen moeten worden aangepast
2. Compensatieregelingen bij overgang?
3. Wijzigingen schriftelijk vastleggen
4. Tijdig, duidelijk in begrijpelijke taal communiceren

HRTZ informeert:

1. Welke keuzes te maken?
2. Wat kunt u zelf doen ter voorbereiding?
3. Zodat u tijdig een plan hebt

Pensioenakkoord, de hoofdlijnen

- | | |
|---|----------|
| 1. Afschaffing doorsneepremie voor BPF-en | 1-1-2022 |
| 2. Overgangsrecht voor vrije sector | 1-1-2022 |
| 3. Eenvoudiger nabestaandenpensioen | 1-1-2022 |

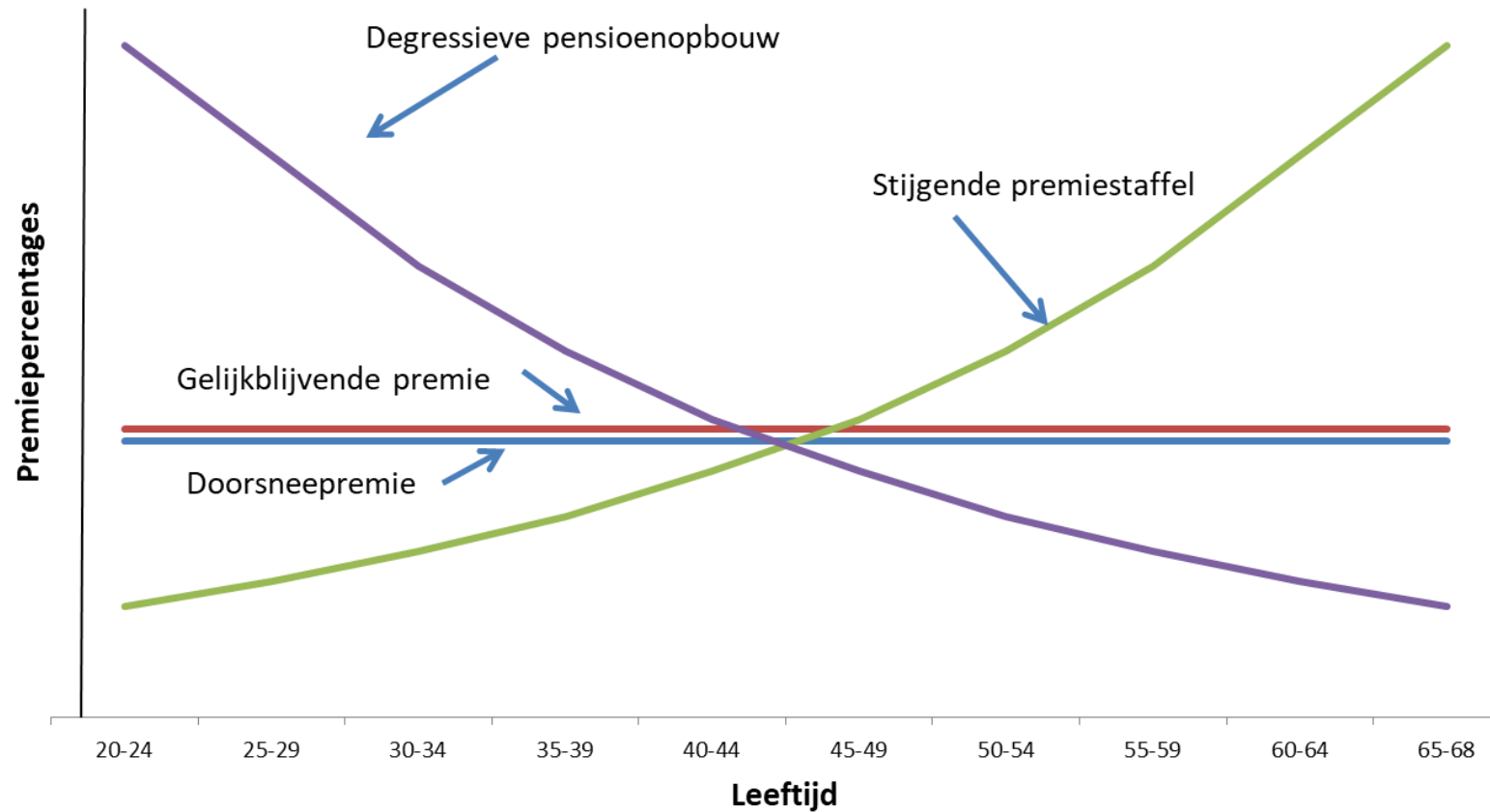
Afschaffen doorsneepremie

Geldt **alleen** voor **bedrijfstakpensioenfondsen**

1. **NU:** iedereen betaalt dezelfde premie *met dezelfde opbouw*;
Solidariteit
2. **Straks:** iedereen betaalt dezelfde premie *met verschillende opbouw*;
~~**Solidariteit**~~
3. Compensatie “oudere” werknemers

Afschaffen doorsneepremie

Pensioenakkoord samengevat



Overgangsrecht vrije sector

Hoofdlijnen:

1. 1-1-2022 bestaande regelingen met premiestaffels
2. Nieuwe indiensttreders vlakke premie uiterlijk 1-1-2026
3. Nabestaandenpensioen 2.0 uiterlijk 1-1-2026

Overgangsrecht is een keuze!

Nabestaandenpensioen 2.0

1. Geldt voor **alle** pensioenregelingen
2. Maximaal 50% van het salaris
3. Gevolgen voor premiehoogte?

Concept wettekst: uiterlijk 1-1-2026

Pieter Omtzigt zet in op wijzigingsdatum 1-1-2022



HRTZ

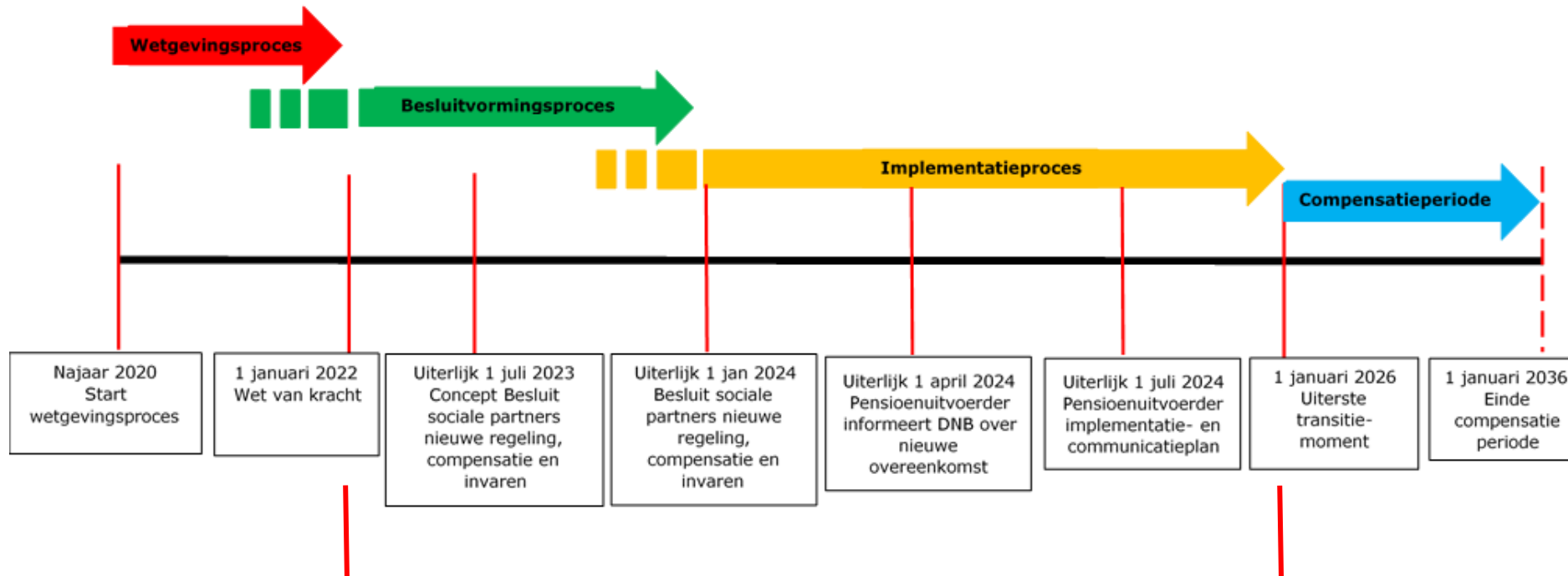
HR Totaal Zorg: Wij regelen het!

Waar kan ik beginnen?

1. Wat voor pensioenuitvoerder heb ik?
2. Welke regeling is toegezegd?
3. Bij vrije sector
 - a) Is een wijzigingsbeding opgenomen
 - b) Inzicht in effect keuze overgangsrecht / vlakke premielijn?
 - c) Wat doe ik met nieuwe medewerkers vanaf datum X
 - d) Let op: huidige uitvoerder zal een ongevraagd voorstel doen, is dit het beste voorstel voor u en uw medewerkers?

Stappenplan vanuit Rijksoverheid

Overzicht geldt vooral voor bedrijfstakpensioenfondsen



Vrije sector: keuze overgangsrecht 1-1-2022?
Per wanneer nieuwe deelnemers in vlakke premie?

Opvolging en kennisborging

Kansen en bedreigingen

Door Lieke de Jong MBA,
State of Excellence

Opvolging en kennisborging

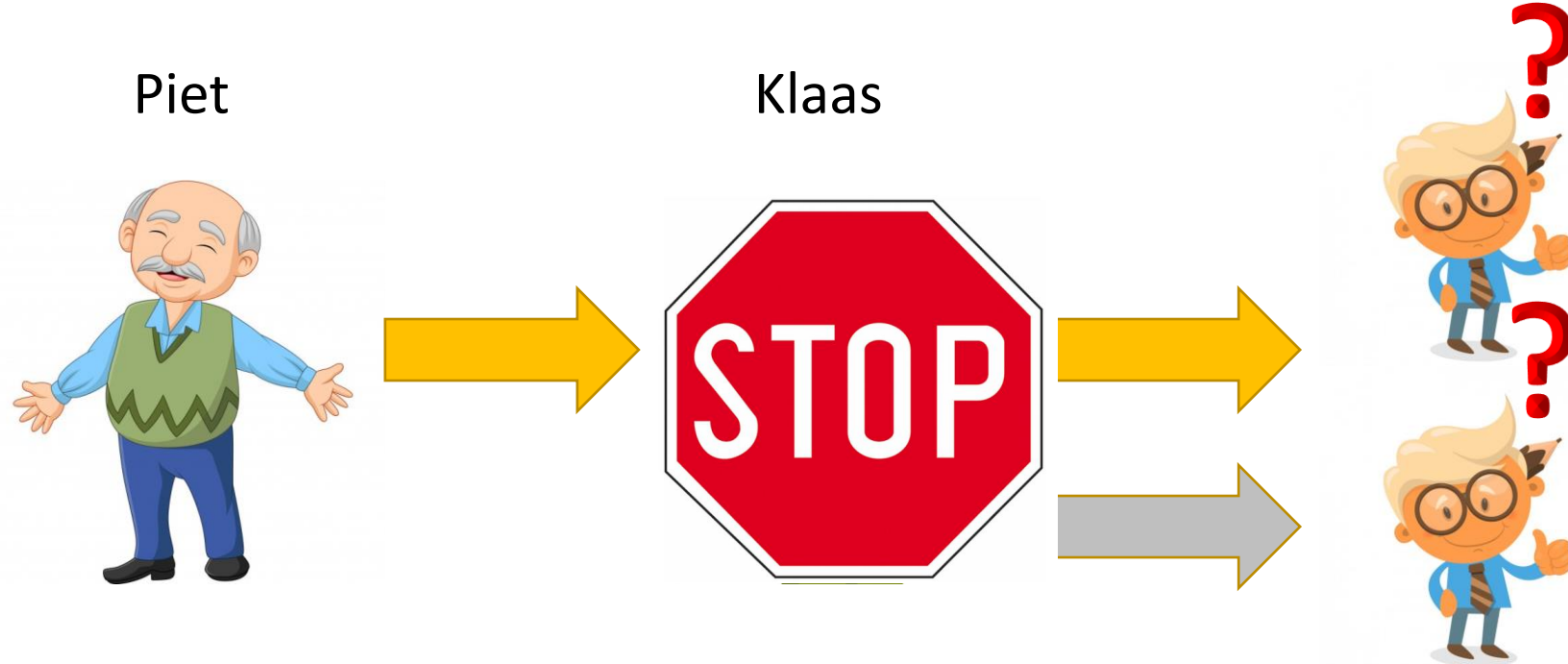
Piet



Klaas



Opvolging en kennisborging



“Brain Drain”

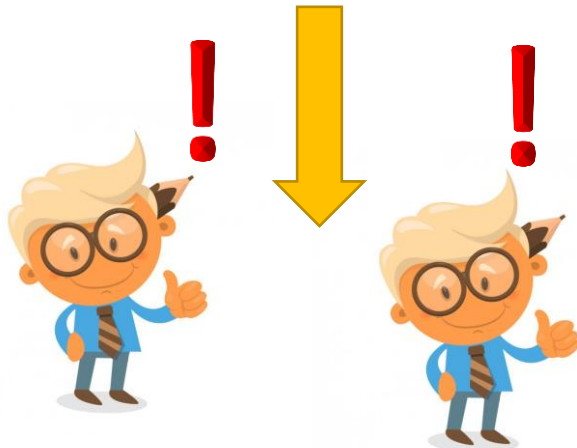
(Gat aan kennis en ervaring in de organisatie)

Opvolging en kennisborging

Piet



Klaas



Visie op talentontwikkeling, opvolging
en kennisborging

SLIM subsidie

**Stimuleringsregeling voor leren en ontwikkelen in mkb-
ondernemingen en specifiek voor de grootbedrijven in de
landbouw-, horeca- of recreatiesector**

Sander Potters

InventiveNL subsidieadviseurs

1. Doelstelling

- Het doel van de SLIM-regeling is het vergroten van het aantal mkb-ondernemers dat ‘Leven Lang Ontwikkelen’ van werknemers in de onderneming mogelijk maakt.

2. Doelgroep

- Mkb-ondernemers
- Grootbedrijven (niet zijnde mkb) in de sectoren landbouw, horeca en recreatie
- Samenwerkingsverbanden van collectieven (O&O-fondsen, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, etc.)



HRTZ

HR Totaal Zorg: Wij regelen het!

SLIM subsidie

1

Doorlichting van de onderneming

WAAROM?

De veranderingen op de arbeidsmarkt (denk aan steeds verder gaande technologische mogelijkheden, robotisering en digitalisering) kunnen invloed hebben op de benodigde kennis, vaardigheden en organisatie-structuur van je bedrijf. Voor de strategische planning van je bedrijf, kan het nuttig zijn om eens in de zoveel tijd inzichtelijk te krijgen wat deze veranderingen betekenen voor je organisatie en je medewerkers.

WAT?

Als ondernemer kan je een subsidie aanvragen om een externe adviseur in te schakelen om je bedrijf door te laten lichten en een toekomstgericht opleidings- en ontwikkelplan te maken, waar je bedrijf vervolgens direct mee aan de slag kan.

Een scholings- en ontwikkelplan geeft inzicht in de huidige structuur van je bedrijf, de kennis en vaardigheden van je personeel en de (sectorale/regionale) omgeving waarin je bedrijf opereert. Een plan laat niet alleen de huidige stand van zaken zien, maar kijkt ook naar de gevolgen van trends zoals digitalisering, robotisering en technologisering. Hierbij is specifiek aandacht voor de verwachte benodigde kennis en vaardigheden van medewerkers. Het plan bevat een maatwerkadvis waar je bedrijf direct mee aan de slag kan.

Je kunt zelf kiezen door welke deskundige je je bedrijf laat doorlichten.



INVENTIVENL

SUBSIDIES & FINANCIERINGEN

 **Joanknecht**
samen maken we toekomst





HRTZ

HR Totaal Zorg: Wij regelen het!

SLIM subsidie

2

Loopbaan- en ontwikkeladviezen

WAAROM?

Om een leerrijke werkomgeving te creëren is het belangrijk om aandacht te hebben voor de loopbaan van je personeel. Welke wensen, ambities en mogelijkheden hebben je medewerkers? Hoe verhoudt dit zich tot de arbeidsmarkt? En hoe kun je hier als leidinggevende samen met de medewerker op inspelen? Om op deze vragen een antwoord te krijgen, kan je als ondernemer subsidie ontvangen om loopbaan- of ontwikkeladviezen te verkrijgen voor de medewerkers in je organisatie.

WAT?

Om tot een loopbaan- of ontwikkeladvies te komen wordt gestart met een traject tussen een loopbaanadviseur en een medewerker. In dit traject wordt gekeken naar het huidige werk van de medewerker en het toekomstperspectief daarvan. Daarnaast worden de competenties (vaardigheden) en kwaliteiten van je medewerker inzichtelijk gemaakt en wordt gekeken welke toekomstige loopbaanmogelijkheden hij of zij heeft op de arbeidsmarkt. Een loopbaan- of ontwikkeladvies stimuleert werknemers om actief na te denken over hun toekomst. Dit helpt jou als ondernemer ook weer bij het vitaal houden van medewerkers en kan daarnaast behulpzaam zijn voor de strategische planning van je bedrijf.

Je kunt de adviseur zelf kiezen.



INVENTIVENL

SUBSIDIES & FINANCIERINGEN

 **Joanknecht**
samen maken we toekomst





HRTZ

HR Totaal Zorg: *Wij regelen het!*

SLIM subsidie

Een methode in de onderneming die werknemers in het bedrijf stimuleert hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen tijdens het werk

Als ondernemer kun je subsidie aanvragen om je te laten ondersteunen of begeleiden bij het ontwikkelen of invoeren van een methode die werknemers in je onderneming stimuleert hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen tijdens het werk. De regeling stimuleert om al succesvol bewezen projecten verder uit te breiden of op te schalen. Ook is het mogelijk subsidie aan te vragen om nieuwe methodieken op het gebied van leren en ontwikkelen in te voeren of te bedenken. Je kunt denken aan de volgende activiteiten.

- **Systeem van periodieke ontwikkelgesprekken**

Het gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker over zijn of haar ontwikkeling is belangrijk voor het creëren van een werkomgeving waarin leren en jezelf blijven ontwikkelen, volop wordt gestimuleerd. Maar het kan lastig zijn als ondernemer om te weten hoe je dit gesprek het beste en het meest effectief kunt voeren. Je kunt daarom subsidie aanvragen voor de kosten van het invoeren van een periodiek ontwikkelgesprek. Denk hierbij aan een adviesgesprek met een externe adviseur over hoe je een dergelijk systeem het beste kan invoeren in je bedrijf en over hoe dit ontwikkelgesprek het beste kan worden gevoerd.

- **Leerrijke werkomgeving**

Er zijn verschillende methodieken te bedenken om een omgeving te creëren waar medewerkers op een laagdrempelige manier nieuwe vaardigheden kunnen opdoen. Hierbij kan worden gedacht aan:

- Het ontwikkelen van een e-learning programma
- Het opzetten en implementeren van een kennis- en leerportaal
- Introductie van leeramassadeurs en/of bedrijfsambassadeurs.

- **Bedrijfsschool**

Bedrijven voelen de noodzaak om personeel aan te trekken, te binden en duurzaam inzetbaar te houden. Dit kan bijvoorbeeld door aan te sluiten bij een bestaande bedrijfsschool of door zelf een bedrijfsschool op te richten, waar leren en werken worden gecombineerd. Zo kan je als ondernemer nieuwe en bestaande medewerkers een opleiding laten volgen en ondertussen mee laten werken in het bedrijf.

Let op: je kunt géén subsidie ontvangen voor opleidingskosten, maar bijvoorbeeld wel voor het creëren van de onderwijsprogramma's of de voorbereidende gesprekken. Ook kan je een tegemoetkoming aanvragen in de kosten voor het bieden van een praktijkleerplaats in de zogenoemde derde leerweg (zie punt 4 voor verdere uitleg).

Daarnaast bestaat er nog de mogelijkheid om via de Subsidieregeling Praktijkleren een tegemoetkoming krijgen in de kosten die je als werkgever maakt voor het bieden van een bbl-traject (leren en werken).



INVENTIVENL

SUBSIDIES & FINANCIERINGEN

 **Joanknecht**
samen maken we toekomst





HRTZ

HR Totaal Zorg: Wij regelen het!

SLIM subsidie

4

Bieden van een praktijkleerplaats in de derde leerweg

WAAROM?

De veranderingen op de arbeidsmarkt zijn van invloed op de benodigde kennis en vaardigheden van werkenden. Daarom kan bij-, op- of omscholing van huidige werknemers of juist van werkzoekenden hard nodig zijn. Het aanbieden van een praktijkleerplaats in je bedrijf voor het behalen van een mbo-diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring in de derde leerweg kan dan een manier zijn om hierin te voorzien.

WAT?

De derde leerweg is een opleidingstraject zonder wettelijk vastgestelde urennorm of studieduur. Zo'n traject kan leiden tot een mbo-diploma, een mbo-certificaat of een praktijkverklaring. Dit brengt veel flexibiliteit met zich mee en biedt tegelijkertijd kansen voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, omdat ze bijvoorbeeld geen startkwalificatie bezitten. Daarnaast is de regeling aantrekkelijk voor volwassenen, omdat het ruimte biedt voor de verkorting van de opleiding voor medewerkers die al de nodige werkervaring hebben. Als ondernemer kun je een tegemoetkoming krijgen in de kosten die je maakt voor het bieden van een praktijkleerplaats.

Voor meer informatie over leren en werken in het mbo, kijk op:
www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/werkwijzer-leren-en-werken-het-mbo



INVENTIVENL

SUBSIDIES & FINANCIERINGEN

 **Joanknecht**
samen maken we toekomst



Wat is de hoogte van de subsidie?

- Mkb: maximaal 24.999 euro
 - 80% subsidie voor bedrijven <50 fte
 - 60% subsidie voor bedrijven 50-250 fte
- Samenwerkingsverbanden: maximaal 500.000 euro (200.000 per deelnemer maximaal)
 - 60% subsidie

Welke kosten kunnen worden gesubsidieerd?

- Directe loonkosten van eigen personeel (plus 32% opslag werkgeverslasten)
- Voor de werkgever zelf: vergoeding cf. gebruikelijkloonregeling belastingdienst
- Externe kosten adviseurs (maximaal 125 euro per uur)
- Overheadkosten (15% loonkosten)

Aanvraagperiode

- Individuele mkb-werkgevers kunnen in 2021 subsidie aanvragen van 2 maart 12:00 uur tot en met 31 maart 17:00 uur en van 1 september 09:00 uur tot en met 30 september 17:00 uur.
- Samenwerkingsverbanden en grootbedrijven kunnen subsidie aanvragen van 1 april 09:00 uur tot en met 30 juni 17:00 uur.

Tips & tricks

- Let op: loting! Meer budget in eerste aanvraagperiode
- Zelf voorschieten
- Administratieve verplichting

Meer informatie?

info@hrtz.nl

HRTZ Seminars

Volgend seminar ->

- | | |
|-------------|---------------------------------------|
| 23 februari | HR en de voorbereiding op de toekomst |
| 16 maart | HR en (samen)werken |
| 6 april | HR en vitaliteit |
| 20 april | HR en robotisering / automatisering |

Meld u aan op onze website, deelnemen is gratis!