

Seminar UM

De werknemer en het pensioen van de toekomst



Januari 2015

Inhoud

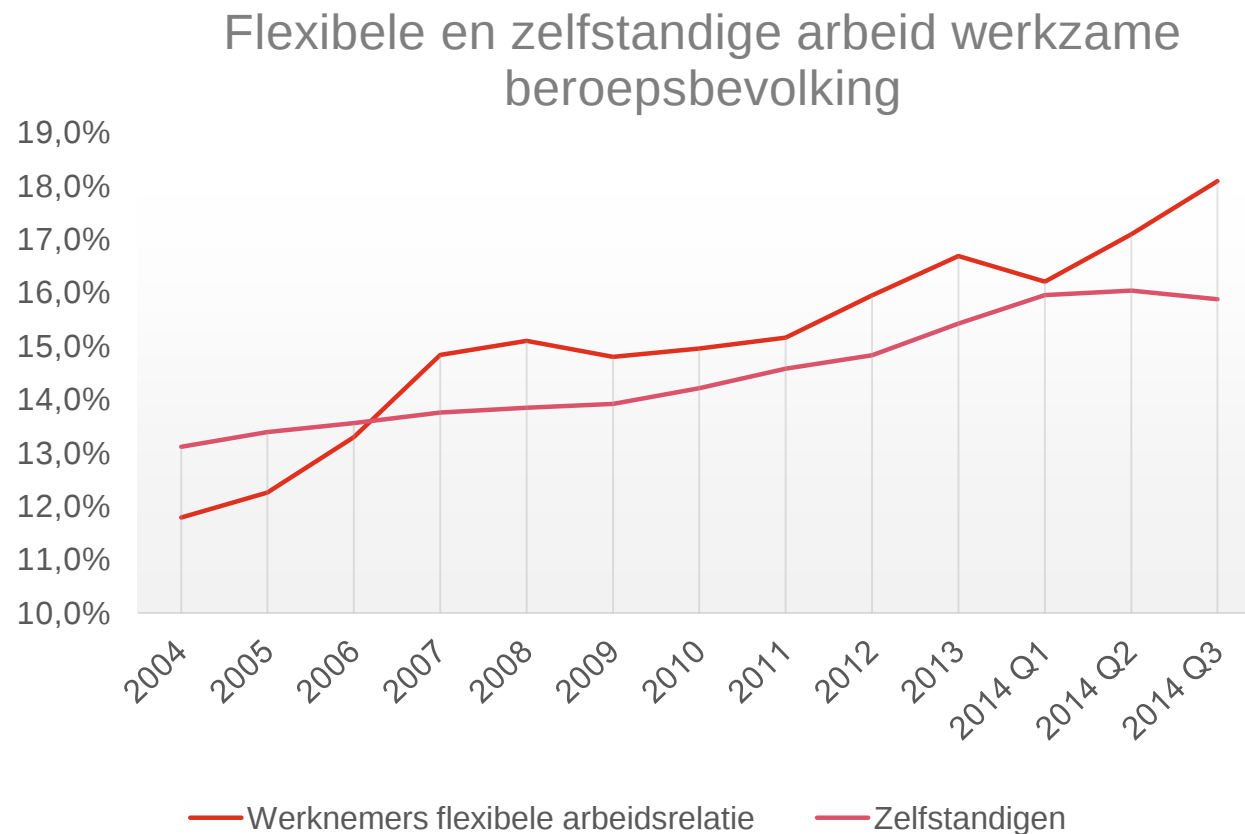
1. Gewijzigde arbeidsrelaties en millenials
2. Flexibele arbeidsrelaties en pensioen(uitvoering)
3. Internationale mobiliteit en pensioen(uitvoering)
4. New paternalism
5. Oplossingen/denkrichtingen

Gewijzigde arbeidsrelaties en millenials

Gewijzigde arbeidsrelaties

- Meer arbeidsmobiliteit, minder life-time employment door:
 - Individualisering van de samenleving
 - Economische crisis
 - Mondialisering
 - Veranderend arbeidsethos
- Toename aantal zzp-ers
 - Jaarlijks aantal nieuwe zzp-ers: 120.000-140.000
 - Netto toename 40.000-50.000
 - Bron: www.ikwordzzper.nl
- Veranderende verzorgingsgedachte werkgevers (new paternalism)
- Millenials

Toename zelfstandigen en flexibele arbeidsrelaties



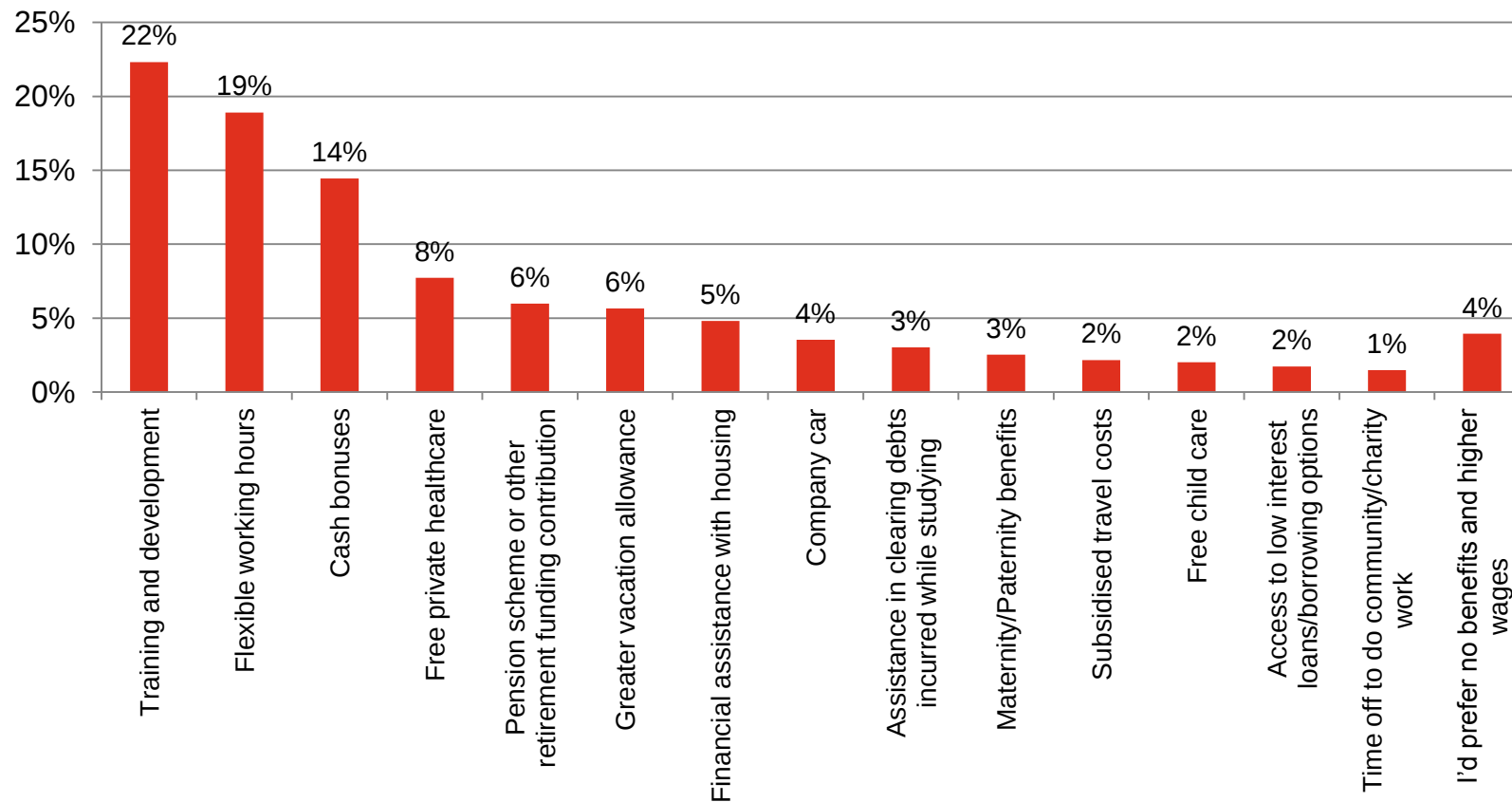
Bron: CBS Statline, beroepsbevolking

Millenials



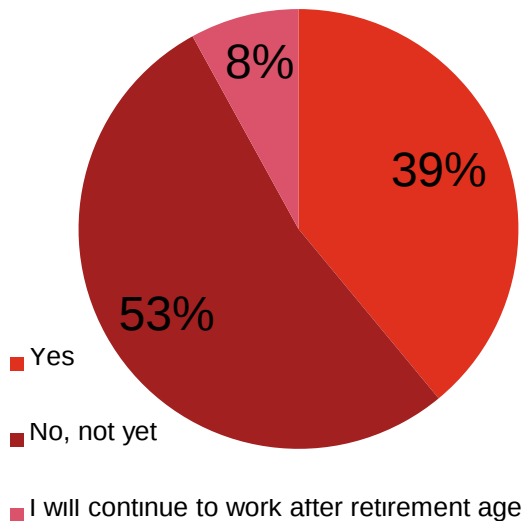
Millennials vinden pensioen niet onbelangrijk

Which three benefits would you most value from an employer? – bars show % ranking each 1st place



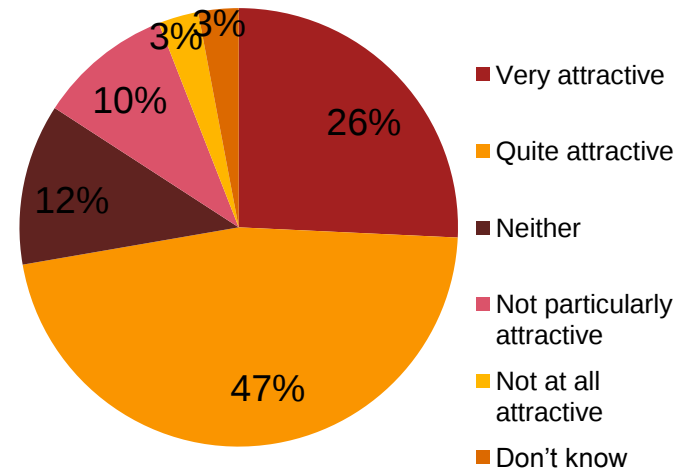
Millenials waarderen maatwerk, maar pensioenfinanciering is (nog) geen prioriteit

Have you thought about how you will fund your retirement?



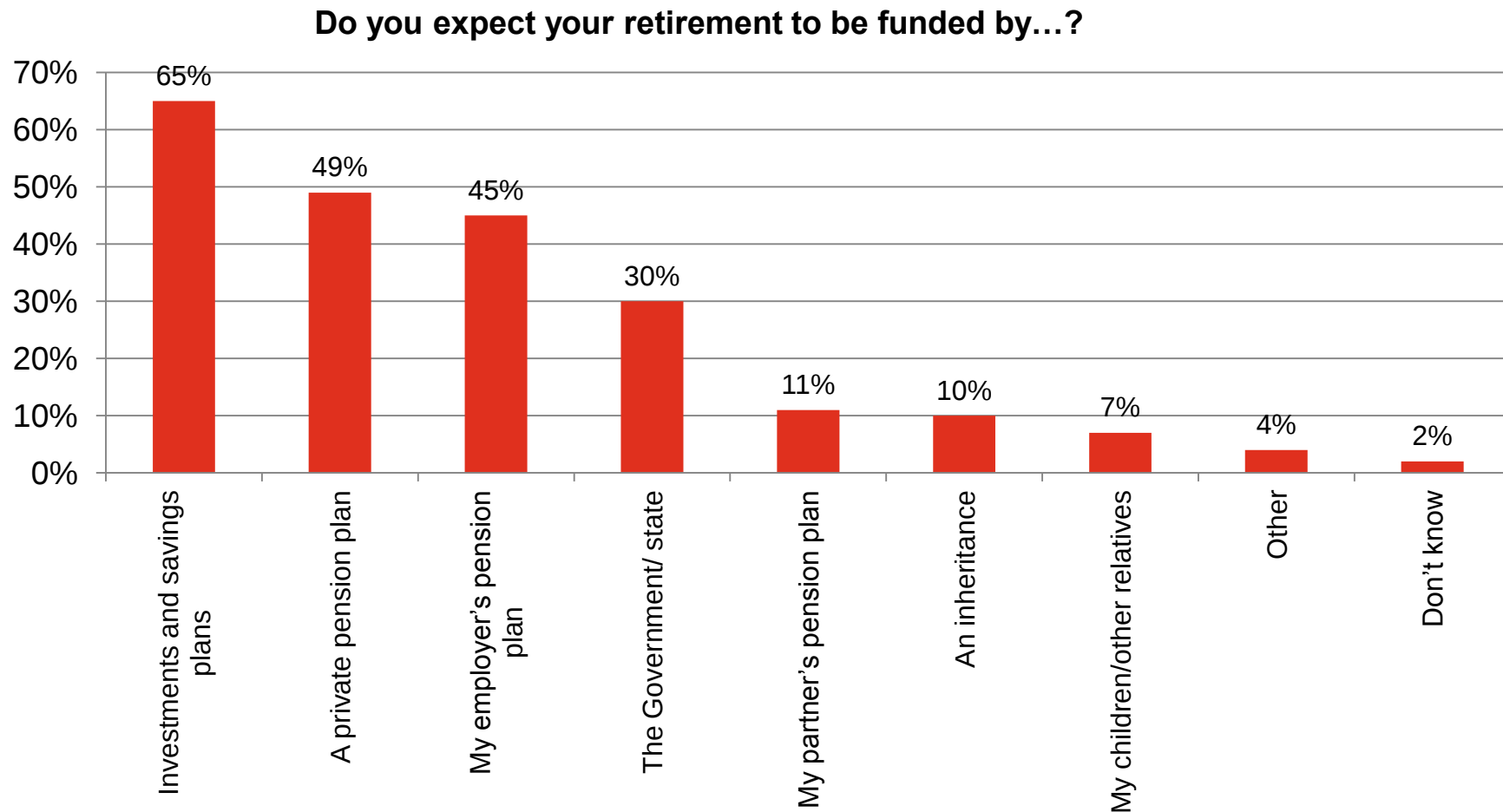
Maar 5% van de afgestudeerden in West-Europa en Noord-Amerika zegt door te willen werken na de pensioendatum

How attractive would it be for you to tailor/ customise the benefits you receive?



Millennials waarderen maatwerk in arbeidsvoorwaarden

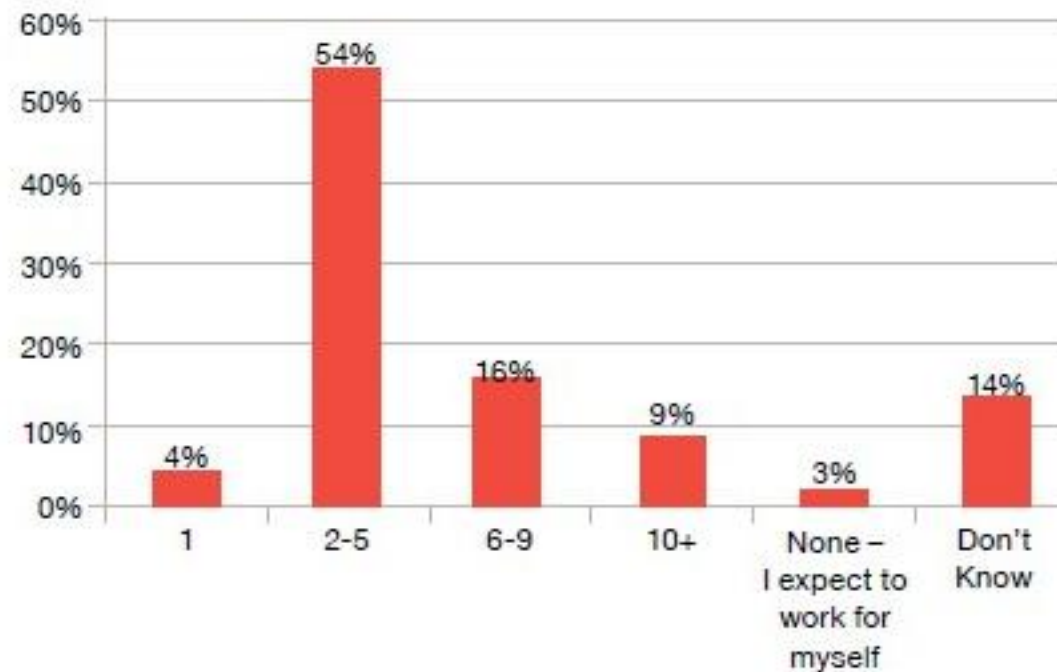
Tweede pijler pensioen speelt een belangrijke rol bij pensioenfinanciering



Base: Those who have thought about how they will fund their retirement

Loyaliteit ten opzichte van werkgevers

How many employers do you expect to have in your career?



Base: All graduates

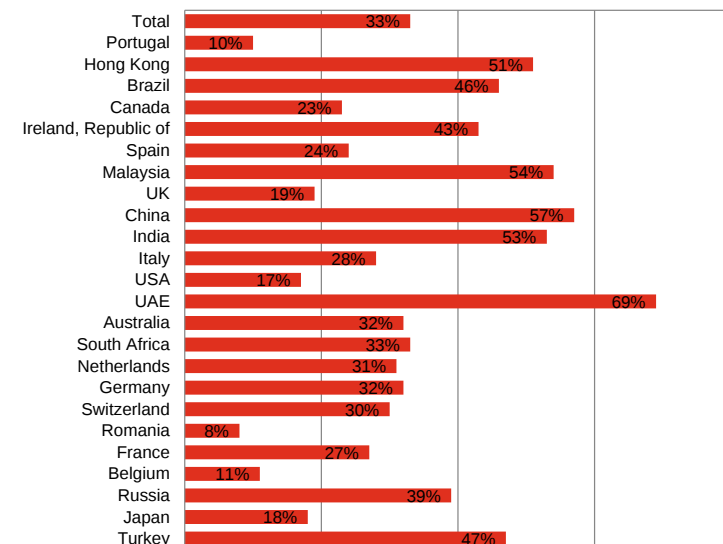
Mondiale (werk)ervaring van groot belang voor de carrièreontwikkeling van millennials



Mondiale (werk)ervaring van groot belang voor de carrièreontwikkeling van millennials

- Tweederde (66%) is van mening dat zij international ervaring op moeten doen om hun carrière verder te brengen. 71% wil graag op enig moment in hun carrière in het buitenland werken.
- 53% van de onderzochten zou bereid zijn in een ‘minder ontwikkeld’ land te werken als dit hun carrière ten goede zou komen.
- Werken in West-Europa populairst gevolgd door Noord-Amerika
- Eén derde voelt zich belemmerd door migratiedrempels en –quota, maar dat verschilt sterk per land
- Pensioen maakt migratie niet makkelijker.....

Immigration barriers/ quotas are the main barriers to me working abroad - % agree



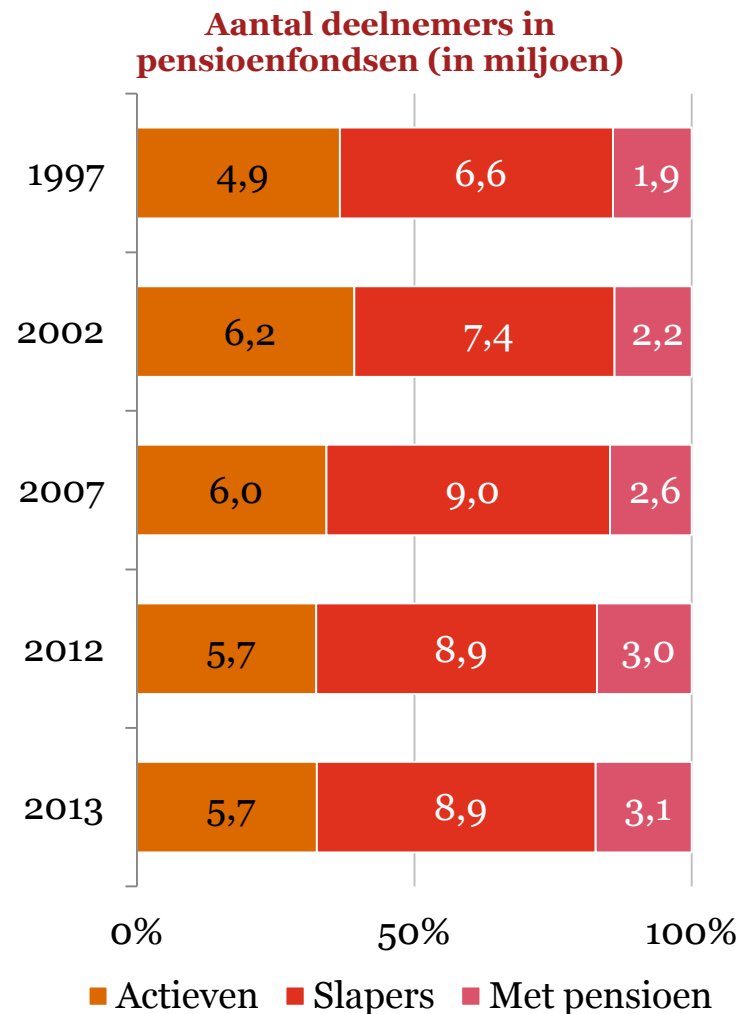
En wat betekent dat voor pensioen?

Kortere dienstverbanden

Administratieve lasten werkgevers

- De grootste lastendruk op pensioengebied voor werkgevers en werkenden ontstaat door kortere duur van arbeidscontracten en variëteit aangewerkte uren per maand
 - Voor werkgevers door:
 - Veel mutaties bij flexibele arbeidscontracten (aan- en afmelden)
 - Uitzoeken recht op pensioenopbouw
 - Variaties in gewerkte uren en salaris bijhouden en doorgeven (bijkomend nadeel foutgevoeligheid pensioenadministratie)
 - Jaarlijks €300 mio - €350 mio regeldruk rondom pensioenopbouw voor werkgevers, waarvan circa 2% specifiek voor flexibele contracten
- Bron: Actal/KPMG (2013), Regeldruk pensioenopbouw flexibele arbeidsrelaties: werknemers, zzp-ers en werkgevers*
- Door verdere flexibilisering en/of toename van arbeidsmobiliteit bij vast contracten kan dit nog stijgen met 5-10%-punten
 - Grootste kosten zitten echter naar verwachting bij de pensioenuitvoerders

Administratieve lasten pensioenuitvoerders



- Aantal actieve en slapende deelnemers in pensioenfondsen ca. 14,6 mio en in rechtstreeks verzekerde regelingen ca. 1 mio
- Werkende bevolking is minder dan de helft
- Iedere werknemer dus gemiddeld 2 à 3 deelnemerschappen

Bronnen:
CBS Statline, beroepsbevolking
DNB, toezichtgegevens pensioenfondsen (tabel 8.6)

Administratieve lasten pensioenuitvoerders

- Kosten waardeoverdrachten
- Doorvoeren veel mutaties flexibele contracten (aan- en uitdienst en wijziging parttimepercentages etc.)
- Communicatie met de deelnemers
- Door uitvoerders zijn de hiermee gepaard gaande kosten ingeschat op ca. 15% van de uitvoeringskosten (Actal/KPMG)
- Deze kunnen nog toenemen met meer flexibiliteit
- Significante kostenbesparing mogelijk bij 1 deelnemerschap per werknemer
- Nog afgezien van de inrichting van de administratie voor zzp-ers

Pensioenregeling van de toekomst (1/2)

Voorkomen van gefragmenteerd pensioen en kosteninefficiënties door

1. Verplichte waardeoverdracht OF
2. Zorgverzekeringsmodel waarbij iedere deelnemer zelf zijn/haar pensioenuitvoerder kiest

Randvoorwaarden:

- DC in verband met uitvoerbaarheid (waarderings- en financieringsproblematiek)
- Verdergaande digitalisering van gegevensaanlevering van werkgevers
- Beter inzicht deelnemers in gevolgen wijziging pensioenuitvoerder
- Vervallen verplichtstelling
- Oplossing voor transactiekosten bij verplichte waardeoverdracht
- Ander businessmodel voor pensioenuitvoerders

Pensioenregeling van de toekomst (2/2)

- Versnelling proces waardeoverdracht
- Separate risicodekkingen
 - Nabestaandenpensioen op eindloonbasis in verband met administratieve eenvoud

En wat betekent dat voor pensioen?

Arbeidsmobiliteit internationaal

Internationale mobiliteit – soorten contracten

- Career Expat
 - Internationale pensioenregeling (spaarregeling)
 - Separate risicodekkingen
- Uitzending
 - Behoud van contract en pensioenregeling
- “Localizing”
 - In dienst bij locale werkgever
 - Lokaal contract en locale pensioenregeling
 - In minder ontwikkelde landen geen pensioen

Internationale mobiliteit – localizing

- Deelname in locale pensioenregeling of geen pensioenregeling
- Internationale waardeoverdracht toegestaan, echter in praktijk veel praktische belemmeringen
 - Goedkeuring fiscus, bijv. naar België niet omdat daar hogere afkoopgrens dan in NL
- Gefragmenteerd pensioen als gevolg
- Uitkeringsissues
- Valutarisico
- Risico dubbele belastingheffing

Pensioen van de toekomst

Nederlanders in buitenland werkzaam

- Geen tot weinig invloed op regime in buitenland
- Nederlanders die werkzaam zijn in het buitenland in staat stellen in Nederland voldoende pensioen op te bouwen
- Introduceren vrijwillige verhoging van de AOW tot bepaald niveau

Buitenlanders (tijdelijk) werkzaam in Nederland

- Verplichtstelling BPF voor buitenlandse werknemers in NL afschaffen
- Mogelijkheid tot afkoop volledig opgebouwde kapitaal bij emigratie introduceren
- DC omwille van de eenvoud (communicatie en administratie) en financieringsissues (bijvoorbeeld buffers)

New paternalism

Werkgevers willen nog steeds een belangrijke rol spelen in de oudedagsvoorziening

The survey tells us that multinationals are embracing the idea of 'new paternalism':



Feel it's important to give employees the knowledge and resources to make their own decisions about their retirement savings



Say employees should have choice as to how and when they use the proceeds of their retirement benefits



Feel it's important to help employees protect themselves against the risks of investment, inflation and longevity

'New Paternalism' is the employer taking responsibility and dedicating resource to educate, encourage and enable employees to improve their overall financial wellbeing, including saving for retirement.

Wat zijn de elementen van ‘new paternalism’

- Invest in helping our people to **make better decisions**
- Give them **easy access** to **good-quality alternatives** for making long-term savings
- Provide access to savings vehicles in a **simple and understandable** way
- Provide **financial education** and support to help employees make decisions

Deliver on making savings vehicles accessible, easy and understandable, in a way that is affordable and good value for the employer

‘New paternalism in de praktijk – eerste ideeën

Providing easy and cheaper access:

Pension, net pension and non-pension savings

Life and general insurances

Flexibility in when and how much to save

“Save more later” schemes

Providing advice and education:

Financial education (advice / workshops / web-based support)

“Compulsory” training?

Retirement counselling

Wellbeing education

Training for part-time work and semi-retirement