

Stijging pensioenrichtleeftijd eerder dan verwacht

Per 1 januari 2018 zal de pensioenrichtleeftijd worden verhoogd van 67 naar 68. Oorspronkelijk werd deze aanpassing pas in 2020 verwacht. Sinds 2012 is de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting. Het CBS heeft hiervan eind 2016 nieuwe prognoses gepubliceerd. Hieruit blijkt dat de aanpassing reeds in 2018 dient plaats te vinden. In 2017 zult u dus al actie moeten nemen om uw pensioenregeling tegen het licht te houden en waar nodig aanpassingen te doen.



Huidige fiscale kaders

Het uitgangspunt voor een middelloontoezegging is een maximale pensioenopbouw op leeftijd 67 jaar van 1,875% van de pensioengrondslag per jaar (eindloon 1,657%). Voor de pensioenopbouw op basis van beschikbare premie, gelden maximale leeftijdsafhankelijke premiestaffels (die van deze maximale opbouw zijn afgeleid) gepubliceerd door de fiscus.

Wat betekent de richtleeftijd van 68?

De door de Belastingdienst toegestane maximale opbouwpercentages worden niet aangepast als gevolg van de verhoging van de pensioenleeftijd, wel gaat het pensioen een jaar later in. Handhaving van de pensioenleeftijd van 67 is mogelijk, maar dan zal wel het opbouwpercentage voor een middelloonregeling moeten worden verlaagd (voor zover het huidige opbouwpercentage hoger ligt dan circa 1,75%). Hoe dan ook, in geval van daling opbouwpercentage óf stijging van de pensioenleeftijd naar 68, zullen de kosten van de inkoop van pensioen dalen.

Bij beschikbare premieregelingen is het effect ook voor de deelnemers meer zichtbaar, de maximale door de overheid afgegeven premiepercentages per leeftijd zullen lager worden (nog niet gepubliceerd op moment van dit schrijven). De ingelegde premies kunnen immers een jaar langer renderen.

De aanpassing heeft alleen betrekking op nieuwe pensioenopbouw vanaf 1 januari 2018. Reeds opgebouwde pensioenen worden niet aangetast. Afhankelijk van de wensen en mogelijkheden bij de pensioenuitvoerder kan het opgebouwde pensioen wel actuariael neutraal worden omgezet naar pensioenleeftijd 68.

Vrijval budget

Ook al is deze wettelijk ingegeven, een aanpassing van de pensioentoezegging kan niet zomaar worden doorgevoerd zonder instemming van OR en werknemers of – indien van toepassing – vakbonden. Om tot instemming van partijen te komen, zal een eventuele vrijval van het pensioenbudget over het algemeen een rol spelen bij de onderhandelingen. Eventuele vrijval, want in sommige gevallen (denk bijvoorbeeld aan een verzekerde middelloonregeling) zullen de kosten ten opzichte van een aantal jaar geleden door onder meer de ontwikkeling van de markrente, alsnog heel fors toenemen.

Klassiek zal eerst worden gekeken of de pensioenregeling nog op bepaalde punten kan worden verbeterd (verlaging franchise, verhoging beschikbare premie- of opbouwpercentages tot fiscaal maximum of verruiming definitie van het pensioengevend salaris) of dat een aanpassing van de eigen bijdrage waarmee de achteruitgang kan worden gecompenseerd tot de mogelijkheden behoort. Daar waar de huidige pensioenregeling al (bijna) fiscaal maximaal is, zal er voor eventuele compensatie breder gekeken moeten worden binnen het arbeidsvoorwaardenpakket.

Een werkgever kan dit moment ook aangrijpen om eens goed te kijken hoe het beschikbare pensioenbudget binnen het totale pakket van arbeidsvoorwaarden optimaal kan worden ingezet. Door de verlaging van de pensioenpremie is het goed mogelijk dat er al snel 1% of meer van de loonsom beschikbaar komt. Het is wenselijk om met de beschikbare middelen de hoogst gepercipieerde waarde van het totaal aan arbeidsvoorwaarden te bieden.

Hoe verder?

De doorlooptijd van een mogelijke wijziging kan veel tijd in beslag nemen. Denk daarbij aan de interne besluitvorming, de benodigde instemming van OR en/of werknemers, de onderhandelingen over een mogelijke compensatie en het zichtbaar maken van effecten op premies en pensioenuitkeringen. Maar ook de pensioenuitvoerder heeft tijd nodig om de gewenste/benodigde wijzigingen door te voeren in de administratie en in de juridische documenten. Daarom adviseren wij om voor de zomervakantie duidelijk te hebben of de regeling moet worden aangepast en zo ja op welke wijze. Op deze manier blijft er voldoende tijd over om het instemmingstraject vorm te geven en de juridische stukken te laten wijzigen.

Wat kan Focus Orange hierin onder andere betekenen?

- Nagaan of de pensioenregeling moet worden aangepast;
- In kaart brengen van benodigde aanpassingen en eventuele alternatieven;
- Inzicht in effect op pensioenaanspraken en kosten inclusief eventuele compensatie;
- In kaart brengen voorkeuren medewerkers;
- Begeleiding bij onderhandelingen en instemmingstraject;
- Beoordelen van aangepaste juridische documenten.

Ook wanneer uw pensioenregeling binnen de fiscale kaders van 2018 niet maximaal is kan het zijn dat deze aangepast dient te worden. Mogelijk is dat een eis van de pensioenuitvoerder, dan wel is dit vanuit continuïteit wenselijk. Daarom is het raadzaam om goed naar de eventueel benodigde wijzigingen van de pensioenregeling per 2018 te kijken.

Focus Orange helpt graag! Indien gewenst zullen wij de mogelijkheden graag vrijblijvend toelichten in een telefoongesprek of tijdens een persoonlijke afspraak. Neem gerust contact op met René Nauta (Senior Consultant) +31 (0)65 5261114 | renenauta@focusorange.com of kijk op onze website www.focusorange.com.