



Employee Benefits & Risk Management



Pensioen 2018: finish op tijd

Maarten Minnaard, held law

Natasja Winter, KWPS

20 april 2017


Pensioenrichtleeftijd in 2018: 68 jaar

- Vanaf 2018 wordt, op grond van wettelijke bepalingen, de pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Niet te verwarren met de AOW-leeftijd, die per geboortjaar/periode anders luidt
- Waarom wordt de pensioenrichtleeftijd weer aangepast, de vorige aanpassing dateert immers van 2015?
- Heeft de verhoging van de pensioenrichtleeftijd, naast administratieve aanpassing door de pensioenuitvoerder, nog gevolgen?



De praktijk

Werkgever A

- Beschikbare premieregeling
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Premiestaffel 

Werkgever B

- Middelloonregeling
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Opbouwpercentage 1,875%

Leeftijdsklasse	Maximaal toegestaan
20-24	4,7%
25-29	5,7%
30-34	6,9%
35-39	8,4%
40-44	10,2%
45-49	12,5%
50-54	15,4%
55-59	18,9%
60-64	23,6%
65-66	27,7%



Vraagstukken

1. Is er sprake van wijziging van de pensioenovereenkomst?
2. Is instemming van de ondernemingsraad nodig?
3. Is instemming van de individuele werknemer nodig?
4. Is er recht op compensatie en hoe kan deze er uit zien?
5. Kan de regeling toekomstproof worden gemaakt zodanig dat iedere toekomstige fiscale wijziging wordt geabsorbeerd en dat de verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt geabsorbeerd?
6. Komt de gewenste uitstroom wel op gang en welke maatregelen zijn daarvoor te treffen?





Maarten Minnaard
held advocaten | pensioenrecht
heldlaw.nl



1. Is er sprake van wijziging van de pensioenovereenkomst?

Werkgever A

- De pensioenleeftijd wijzigt in beginsel
- De maximale premiepercentages dalen

Leeftijdsklasse	Maximaal toegestaan	Maximaal toegestaan 2018
20-24	4,7%	4,4%
25-29	5,7%	5,4%
30-34	6,9%	6,5%
35-39	8,4%	8,0%
40-44	10,2%	9,7%
45-49	12,5%	11,9%
50-54	15,4%	14,5%
55-59	18,9%	17,9%
60-64	23,6%	22,3%
65-66	27,7%	26,8%

Werkgever B

- De pensioenleeftijd wijzigt in beginsel naar 68 jaar
- Het maximale premiepercentage kan gehandhaafd blijven, maar:
 - € 1.000 levenslang ouderdomspensioen in 2017 kost voor een 60-jarige circa € 14.000
 - € 1.000 levenslang ouderdomspensioen in 2018 kost voor een 60-jarige circa € 13.000

2. Instemming van de OR nodig?

- Art. 27 WOR na wijzigingen 2016:
Instemming vereist van de OR *ongeacht* type pensioenuitvoerder bij voorgenomen besluit tot wijziging pensioenovereenkomst, waaronder worden verstaan:
 1. bepalingen in de uitvoeringsovereenkomst die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst
 2. de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder
- Vervangende instemming kantonrechter:
 1. indien de beslissing van de OR onredelijk is,
 2. of besluit van de ondernemer gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen
- Instemming niet vereist indien pensioen geregeld bij cao of sprak is van een verplicht gesteld BPF



3. Instemming individuele werknemers?

- Maak onderscheid tussen medezeggenschap en instemming
- Is individuele instemming werknemers nodig?
- Ook als er al instemming van de OR is?
- Kan instemming van de OR bindend zijn als dat in de arbeidsovereenkomst staat?
- Op welke wijze is instemming mogelijk cq nodig? Negatieve optie?
- Incorporatie
- Wat te doen met weigeraars?



4. Recht op compensatie?

Hebben de deelnemers recht op compensatie?

- Op welke wijze wordt het compensatiebedrag vastgesteld?
- Is het bedrag vast of stijgt dit met het salaris? Wordt het bedrag geïndexeerd?
- Voor hoe lang geldt de compensatieregeling?
- Voor welke groep geldt de compensatieregeling?
- Is er een rechtvaardiging werknemers die na wijziging in dienst treden compensatie te weigeren?
- De praktijk bij Wet VPL/Versobering Witteveenkader/100K cap



5. Regeling toekomst-proof maken?

- Door een vaste formule in wetgeving zal iedere paar jaar een wijziging van de pensioenrichtleeftijd noodzakelijk zijn en daarmee een wijziging van de pensioenregeling
- Contouren van een toekomst-proof regeling:
 - pensioentoeelage van de werkgever
 - beschikbare premieregeling met 100% werknemersbijdrage uit de pensioentoeelage
 - werknemers hebben een minimaal verplichte eigen bijdrage van bijvoorbeeld 5% pensioengrondslag
 - werknemers kunnen bijsparen tot het fiscale maximum
 - werkgever financiert risicopremies en administratiekosten
 - nabestaandenpensioen is voor iedereen verzekerd
 - bij iedere volgende fiscale wijziging zal de pensioenregeling worden aangepast
 - de arbeidsvoorwaarde / toelage verandert niet. Hoogstens zal er meer in de vorm van belast loon worden uitbetaald



6. Gewenste doorstroom en uitstroom?

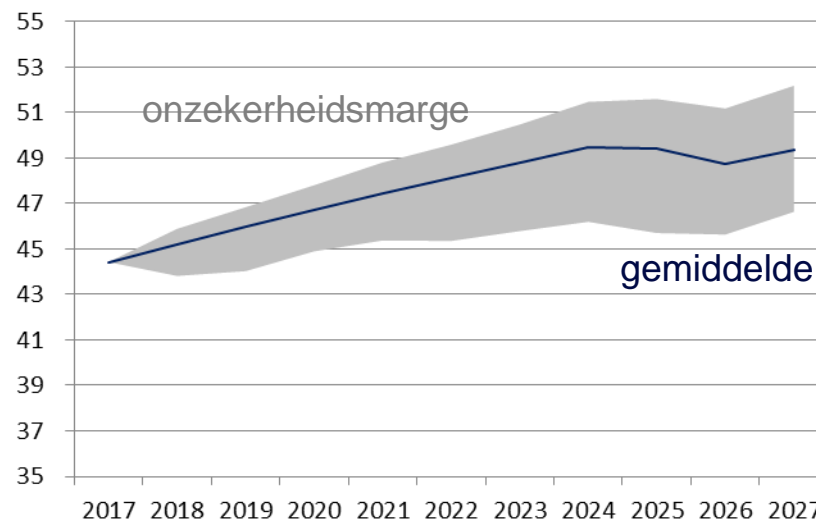
- Niet slechts een arbeidsrechtelijk vraagstuk, maar ook een strategisch vraagstuk
- Wat zijn de gevolgen van de verhoogde pensioenleeftijd voor de onderneming?
 - opbouw per jaar wordt lager, dus het te bereiken pensioen wordt lager
 - werknemers blijven langer doorwerken (financieel noodzakelijk)
 - vergrijzing binnen onderneming
 - gemiddelde salaris- en pensioenlasten stijgen
 - verzuimlasten stijgen
- Is het mogelijk ondanks deze gevolgen, de gewenste doorstroom en uitstroom binnen een onderneming te realiseren?



6. Gewenste doorstroom en uitstroom?

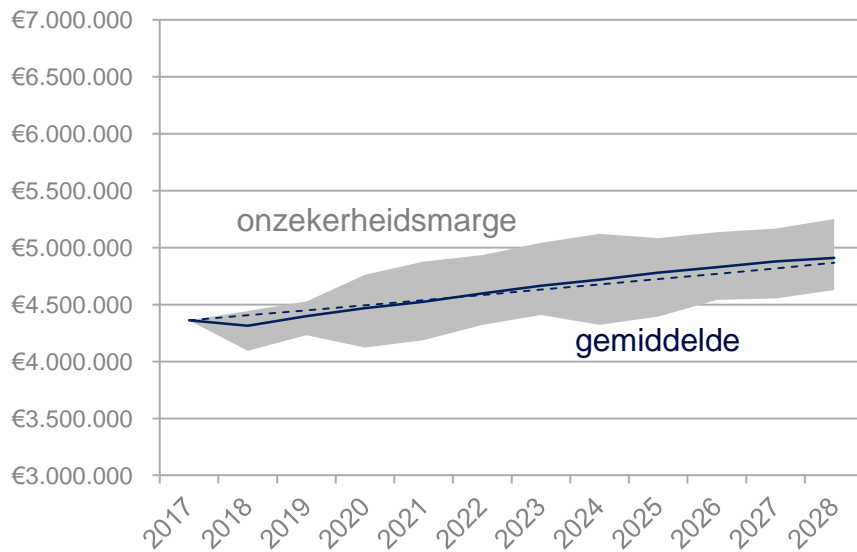
Analyse en strategie zijn de juiste instrumenten

- Analyseer de situatie bij ongewijzigd beleid
- Voor een cliënt hebben wij vastgesteld dat de gemiddelde leeftijd bij ongewijzigd beleid in tien jaar stijgt van 44,5 naar 50 jaar

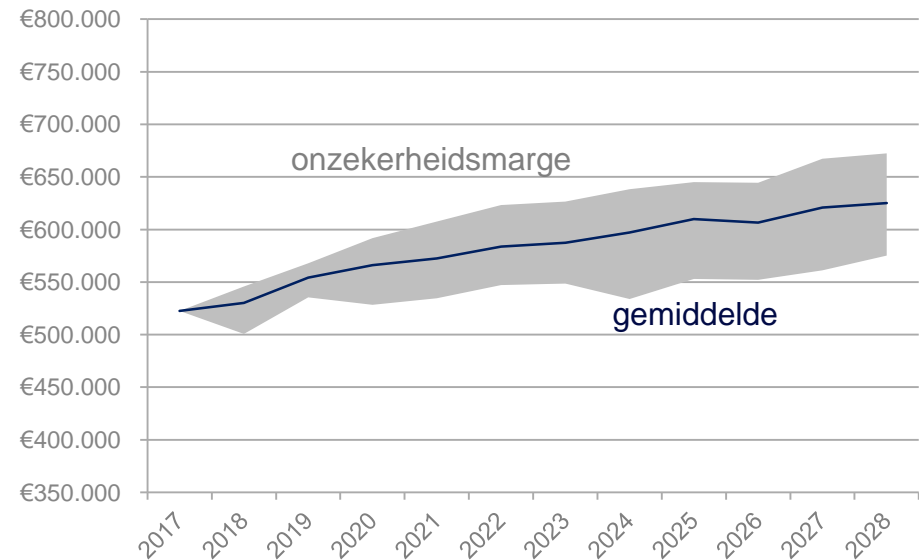


6. Gewenste doorstroom en uitstroom?

- De salarislasten stijgen in tien jaar met circa 12,5%, evenals de werkgeversbijdrage in pensioen
- De verzuimlasten stijgen in tien jaar met circa 19%



salarislasten



verzuimlasten

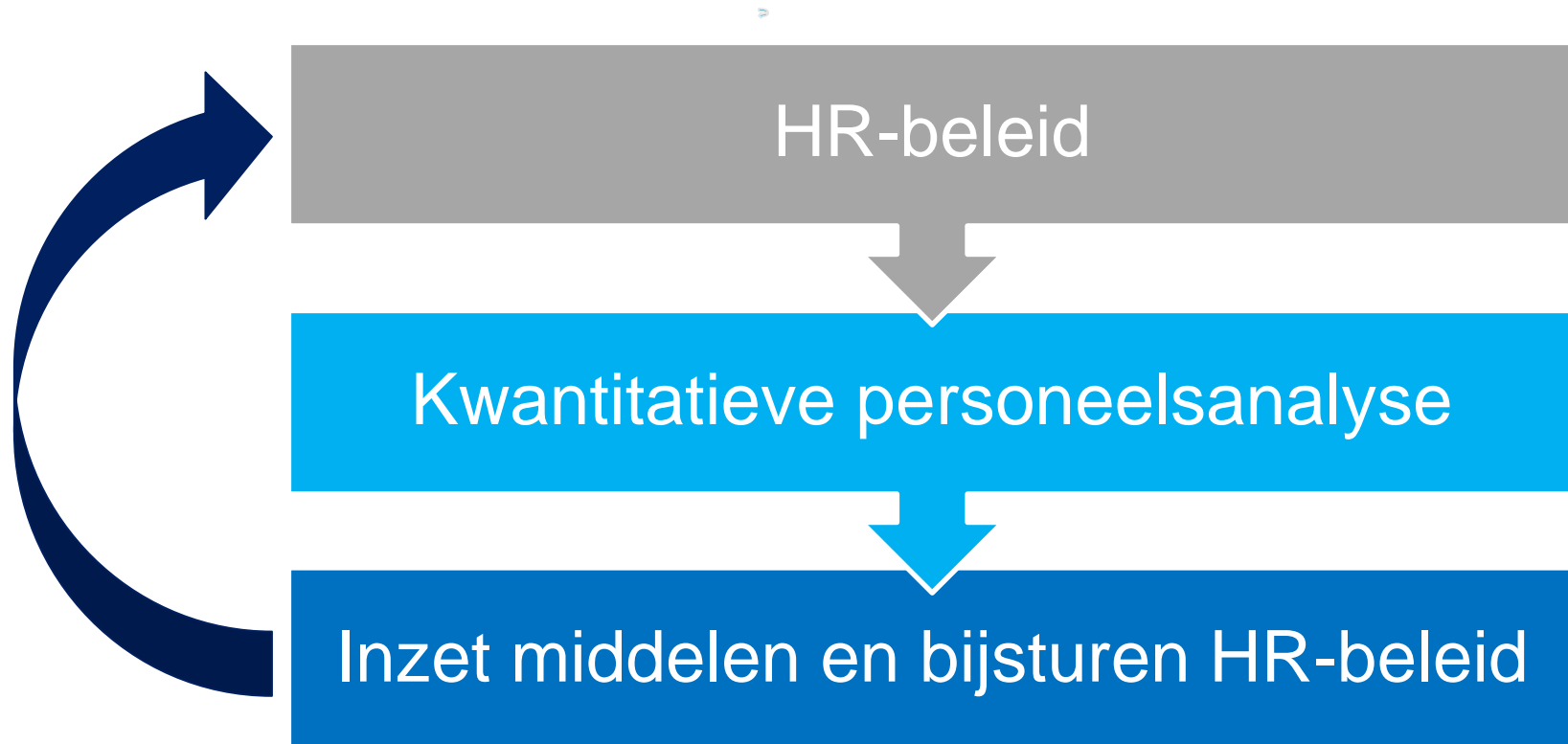
6. Gewenste doorstroom en uitstroom?

- Om deze ongewenste ontwikkelingen tegen te gaan is met cliënt besproken om:
 - instroom te verjongen
 - doorstroom te verhogen
 - uitstroom te verhogen / vervroegen
- Vraagt om aangepast HR-beleid:
 - aannamebeleid en arbeidsvoorwaarden
 - scholings- en uitstroombeleid
 - seniorenbeleid, deeltijd- en vroegpensioenregelingen
- Aanpassing beleid zal op middellange termijn effect hebben



6. Gewenste doorstroom en uitstroom?

Kwantitatieve personeelsanalyse is essentieel voor sturing door HR



Conclusie

- Verhoging van de pensioenrichtleeftijd vraagt direct om actie omdat sprake is van wijziging van de pensioenovereenkomst
- Verhoging van de pensioenrichtleeftijd vraagt in veel bedrijfstakken tevens om heroverweging van het ouderenbeleid, het beloningspakket en de HR-strategie

