

Het fiscale kader voor aanvullend pensioen verandert in 2014 op twee punten



De stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd per 1 januari 2013 heeft veel stof doen opwaaien. Daardoor is er tot nu toe minder zicht geweest op een andere wetswijziging: de verandering van het fiscale kader voor de aanvullende pensioenen in 2014. En toch is juist die wijziging aanleiding om eens kritisch naar het door bedrijven gehanteerde pensioensysteem te kijken. Dit is voor de sociale partners hét moment om een toekomstbestendige pensioenregeling te ontwerpen die aansluit bij het HR-beleid van de onderneming en de wensen van de werknemer.

Het fiscale kader voor het aanvullend pensioen verandert per 2014 op twee punten:

- voor pensioenen die vanaf 2014 worden opgebouwd geldt een pensioenleeftijd van 67 jaar, die vanaf dat jaar verder meestijgt met de levensverwachting;
- de maximale opbouwpercentages worden verlaagd van 2% naar 1,9% voor eindloon en van 2,25% naar 2,15% voor middelloon.

Als sociale partners toch de pensioenleeftijd van 65 jaar willen handhaven, dan mag dit. Voorwaarde is dat een opbouwpercentage wordt gehanteerd van maximaal 1,63% voor eindloon en 1,84% voor middelloon. Voor een middelloonregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar en opbouwpercentage van 2,25% daalt de pensioenopbouw met ongeveer 18%. Er kan dus aanzienlijk minder pensioen worden opgebouwd en de meeste pensioenregelingen moeten worden aangepast. Werknemers zullen hiervoor mogelijk gecompenseerd willen worden. Als een gelijkblijvende pensioenpremie het uitgangspunt is, dan kan de premie die niet langer voor pensioen kan worden gebruikt, mogelijk worden ingezet voor Vitaliteitsbeleid. Zo ontstaat er budget voor scholing, werk-naar-werk, deeltijdwerken en zorgkosten.

Omdat de pensioenleeftijd in de toekomst blijft meestijgen met de levensverwachting is het verstandig nu al te bepalen hoe dit doorwerkt in de pensioenregeling. Zo kan in de pensioenovereenkomst worden opgenomen dat de pensioenleeftijd blijft meestijgen met de levensverwachting, of juist dat de 65-jarige leeftijd als pensioenleeftijd wordt gehandhaafd. Behalve de pensioenbenefit, is het ook belangrijk het pensioensysteem en de samenhang met andere arbeidsvoorwaarden te beoordelen.

Belangrijk is om vast te stellen wat een werkgever met een pensioenregeling wil bereiken. Opvallend is dat de regeling vaak niet aansluit bij het HR-beleid. In onderstaande voorbeelden is dat wel het geval:

- Is er sprake van lange dienstverbanden en is het wenselijk dat werknemers indien mogelijk vervroegd uittreden? In dat geval kan een pensioenleeftijd van 65 jaar worden gehandhaafd. Ook ligt het dan voor de hand de werknemer enige uitkeringszekerheid te bieden, zodat deze hierop kan anticiperen.
- Is het gewenst dat werknemers langer doorwerken? Dan is het logisch om de pensioenleeftijd te laten (mee)stijgen.
- Is er minder behoefte aan pensioenzekerheid, en meer behoefte aan keuzevrijheid? De werknemer kan dan bijvoorbeeld een jaarlijkse pensioenpremie ontvangen. Het is zelfs mogelijk de werknemer een budget beschikbaar te stellen, waarmee deze zelf kan bepalen welk bedrag wordt gebruikt voor collectief pensioen. Dit is transparant en toekomstbestendig.

Het door de overheid ingezette veranderingstraject rond AOW en pensioen biedt nu de mogelijkheid tot fundamentele veranderingen te komen, waarin een toekomstbestendig pensioen een integraal onderdeel van de arbeidsvoorwaarden is.

Dirk Blees is consultant bij KWPS.

