



van  **Eekhout & Koch**

## **Veranderingen in de Pensioenwereld**

*De pensioenconsultant voor  
Bedrijven & Accountants*

## Veranderingen in de Pensioenwereld staan voor de deur

U hebt er vast al van gehoord, de pensioenwereld gaat de komende tijd drastische veranderingen doormaken. Zowel de AOW leeftijd als de pensioenrichtleeftijd gaan van 65 naar 67 jaar.

Daarnaast zijn er veranderingen in het Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen. Al deze wijzigingen zullen gevolgen hebben voor zowel werkgevers als werknemers. De meeste werkgevers zullen de komende tijd hun pensioenregeling moeten aanpassen.

Van Eekhout & Koch zet de belangrijkste wijzigingen op een rij en geeft aan wat mogelijke oplossingen zijn. Hierdoor kunt u tijdig de noodzakelijke maatregelen treffen.

Inhoud	Blz
1. Wat gaat er voor alle pensioenregelingen veranderen?	3
- AOW leeftijd gaat omhoog	3
- Pensioenrichtleeftijd gaat omhoog	4
2. Wat zijn de gevolgen voor u?	5
3. Welke oplossingen zijn er?	6
- Vrije keuze pensioenleeftijd	6
- Middelloon en eindloonregelingen	6
- Beschikbare premieregelingen	8
4. De denkrichting van Van Eekhout & Koch	9
- Helder overzicht	9
- Wat kunt u doen?	9
5. Wij zijn u graag van dienst en contactgegevens	10



## 1. Wat gaat er voor alle pensioenregelingen veranderen?

### AOW- leeftijd gaat omhoog

Al sinds 1957 kennen we een ongewijzigde AOW-leeftijd van 65 jaar. Door de stijgende levensverwachting is dit niet langer meer vol te houden.

Zo is voor mannen sinds de invoering van de AOW de levensverwachting gestegen van 71 toen naar 79 jaar nu. Voor vrouwen is de stijging zelfs nog sterker, van 74 toen naar 83 jaar nu. Gevolg is sterk stijgende AOW lasten. Zou de AOW leeftijd ongewijzigd blijven dan betekent dat een stijgende aanslag op de collectieve middelen.

Naast de stijging in de levensverwachting heeft ook de vergrijzing van de samenleving sterke invloed op de toename van de lasten. De AOW-premies worden opgebracht door de werkenden en als gevolg van de vergrijzing wijzigt de verhouding tussen werkenden en niet werkenden. Waar nu nog sprake is van een verhouding van 4 werkenden op 1 niet werkende wijzigt deze verhouding in de toekomst naar 2 werkenden op 1 niet werkende.

Om deze problemen het hoofd te bieden is de Wet Verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd (De Wet VAP) aangenomen. In deze wet is vastgelegd dat de AOW leeftijd vanaf 2013 stapsgewijs wordt verhoogd, te beginnen met een maand per jaar. Daarna worden de stappen groter: vanaf 2016 2 maanden per jaar en vanaf 2019 3 maanden per jaar. Hiermee komt de AOW-leeftijd op 1 januari 2023 op 67 jaar. Vanaf 2024 wordt de AOW leeftijd direct gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting.

In het regeerakkoord van het zittende kabinet is een nog snellere stijging afgesproken en komt de AOW leeftijd al op 1 januari 2021 uit op 67 jaar. Deze aanpassing is echter nog geen wet.

Jaar	AOW-leeftijd huidige wetgeving	AOW-leeftijd regeerakkoord
2013	65 + 1 mnd	65 + 1 mnd
2014	65 + 2 mnd	65 + 2 mnd
2015	65 + 3 mnd	65 + 3 mnd
2016	65 + 5 mnd	65 + 6 mnd
2017	65 + 7 mnd	65 + 9 mnd
2018	65 + 9 mnd	66
2019	66	66 + 4 mnd
2020	66 + 3 mnd	66 + 8 mnd
2021	66 + 6 mnd	67
2022	66 + 9 mnd	
2023	67	

### **Pensioenrichtleeftijd gaat omhoog**

De Wet VAP heeft naast gevolgen voor de AOW ook gevolgen voor de werkgeverspensioenen. Immers als de levensverwachting stijgt, moet ook het werkgeverspensioen langer worden uitgekeerd. Dit terwijl hiervoor in het verleden geen premie is betaald. Hierdoor dreigen ook hier de premielasten te sterk te stijgen met alle gevolgen van dien.

In de fiscale wetgeving zijn grenzen opgenomen over wat er maximaal aan pensioen mag worden opgebouwd. Vanaf 1 januari 2014 gaat op basis van de Wet VAP de pensioenrichtleeftijd zoals die in pensioenregelingen is opgenomen in één keer naar 67 jaar. Deze aanpassing loopt dus niet gelijk met de stapsgewijze verhoging van de AOW leeftijd zelf. Met de aanpassing van de pensioenleeftijd wordt ook de toegestane opbouw in pensioenregelingen verlaagd. De wetgever stelt zich op het standpunt dat om eenzelfde pensioen te bereiken nu 2 jaar langer pensioen kan worden opgebouwd en het jaarlijkse opbouwpercentage dus naar beneden kan worden bijgesteld. Kort samengevat zijn de aanpassingen als volgt:

### **Middelloon en Eindloonregelingen**

Voor middelloonregelingen gaat het maximale opbouwpercentage met ingang van 1 januari 2014 van 2,25% naar 2,15%. Naar verwachting zal deze in 2015 nog eens verder dalen naar 1,875%. Althans als de voorliggende voorstellen uit het regeerakkoord op dit punt wordt aangenomen.

Voor eindloonregelingen wordt het maximale opbouwpercentage verlaagd van 2% naar 1,9%. Ook hier geldt een voorstel tot een verdere verlaging ingaande 2015 naar 1,655%.

### **Beschikbare premiereregelingen**

Een beschikbare premiereregeling is een afgeleide van de middelloonregeling en zal dus naar rato worden verlaagd. Eind 2012 zijn daarom nieuwe premiestaffels bekend gemaakt waarbij de belangrijkste wijzigingen zijn:

- De sterftetafels worden aan de meest recente cijfers aangepast;
- Uitbreiding met een leeftijdsklasse 65-67 jaar;
- De staffels worden voortaan afgeleid van het nieuwe opbouwpercentage van 2,15% (middelloonregeling).

Ook voor de beschikbare premiereregeling geldt dat een verdere versoering wordt verwacht.

Als laatste wijziging geldt (en dit is ongeacht het soort regeling) dat de fiscale opbouw van pensioen voortaan wordt beperkt tot salarissen van maximaal € 100.000,-. Voor inkomens boven dit bedrag is het dus niet langer mogelijk om onder fiscaal gunstige voorwaarden in de opbouw van pensioen te voorzien.

Alle hiervoor geschetste wijzigingen hebben alleen gevolgen voor de toekomstige pensioenopbouw. De oude aanspraken blijven bestaan. Dit kan dus leiden tot verschillende pensioenleeftijden.

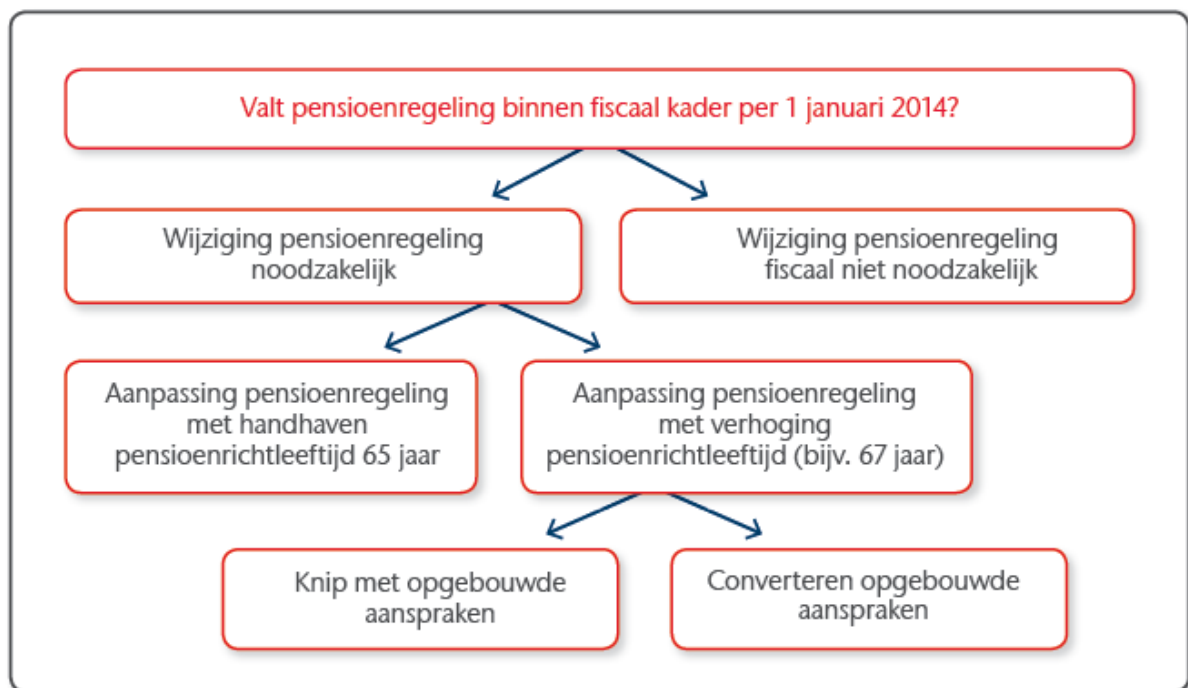
Extra aandacht dient te worden gegeven aan het nabestaandenpensioen. De hoogte van het nabestaandenpensioen is in de meeste gevallen gekoppeld aan de hoogte van het ouderdompensioen. Een verlaging van het ouderdompensioen is hierop dus van invloed. Zeker de beperking van de pensioenopbouw voor salarissen boven de € 100.000,- kan grote gevolgen hebben voor de hoogte van het nabestaandenpensioen.

## 2. Wat zijn de gevolgen voor u?

De veranderingen in de pensioenwetgeving hebben gevolgen voor zowel werkgevers als werknemers. Moet de pensioenregeling wel of niet worden aangepast? Aanpassen kan noodzakelijk zijn wanneer de huidige pensioenregeling door de nieuwe wetgeving bovenmatig wordt (bovenmatig betekent in dit geval dat meer pensioen wordt opgebouwd dan fiscaal is toegestaan).

De invloed van de wijzigingen gaat echter verder. Aanpassingen hebben immers ook gevolgen voor uitkeringen uit hoofde van de WIA en de WW. En bovendien kan een aanpassing van de arbeidsovereenkomsten noodzakelijk zijn.

In onderstaand schema wordt in het kort weergegeven of een pensioenregeling per 1 januari 2014 al of niet direct moet worden aangepast:



Gelukkig brengen alle nu voorliggende wijzigingen ook weer kansen voor ondernemers. Zo ontstaat er een goed moment om de huidige pensioentoezegging weer eens kritisch te beoordelen en in overleg met de werknemers te komen tot nieuwe arbeidsvoorwaarden. Ook kan een herverdeling van het beschikbare pensioenbudget plaatsvinden. De door te voeren aanpassingen kunnen er toe leiden dat er budget beschikbaar komt. Dit budget kan eventueel worden ingezet ter verbetering van andere arbeidsvoorwaarden. En hoe wilt u als werkgever omgaan met werknemers die mogelijk langer willen doorwerken?

### **3. Welke oplossingen zijn er?**

#### **Vrije keuze pensioenrichtleeftijd**

In welk tempo de AOW leeftijd ook zal worden verhoogd, het is een politieke keuze en daarmee een feit. De keuze voor de verhoging van de pensioenrichtleeftijd geeft wel ruimte voor het maken van eigen keuzes. Immers de nieuwe leeftijd van 67 jaar is alleen van toepassing voor nieuwe pensioenaanspraken. Het is dus mogelijk om uit te gaan van verschillende pensioenleeftijden. Het staat de ondernemer vrij hoe hier mee om te gaan.

#### **Middellood of Eindloonregelingen**

De hoogte van de pensioenuitkeringen ligt in dit soort regelingen vast. De volgende mogelijkheden zijn aanwezig:

1. Verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 67, direct vanaf 1 januari 2014 voor zowel oude als nieuwe rechten. De oude opgebouwde rechten worden herrekend naar de nieuwe leeftijd
2. Verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 67, direct vanaf 1 januari 2014. De tot die tijd opgebouwde rechten houden een pensioenleeftijd van 65 jaar
3. Handhaven van de huidige pensioenleeftijd van 65 jaar

#### **1. Pensioenrichtleeftijd direct naar 67 jaar met herrekening van oude rechten**

Bij deze oplossing wordt voor zowel de oude als de nieuwe pensioenrechten de pensioenleeftijd in zijn geheel aangepast naar leeftijd 67 jaar. De staatssecretaris heeft aangegeven dat aan het herrekenen van de oude rechten naar een pensioenleeftijd van 67 jaar voorwaarden zijn verbonden. Hieraan zal bij aanpassing aandacht moeten worden gegeven.

Voordelen:

- De werknemers zijn beter in staat hun pensioensituatie te beoordelen omdat er sprake is van slechts één pensioendatum;
- De administratieve (uitvoerings)lasten zijn lager;
- Communicatie naar de werknemer is eenvoudiger.

#### Nadelen:

- Kosten van de omzetting. Deze kunnen afhankelijk van de situatie oplopen;
- De medewerkers kunnen bezwaar maken tegen de waardeoverdracht. Eventuele arbeidsongeschikte medewerkers die een premievrij pensioen opbouwen moeten hierbij niet vergeten worden;
- Bij het later alsnog weer vervroegen van de pensioendatum (die mogelijkheid blijft ook onder de nieuwe wetgeving bestaan) kan er als gevolg van wijzigingen in de flexibiliseringstarieven een nadeel ontstaan ten opzichte van de huidige situatie.

### 2. Pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar met handhaving van oude opgebouwde rechten

Bij deze oplossing wordt de pensioenleeftijd alleen voor naar de toekomst op te bouwen pensioenrechten op 67 jaar gesteld. Voor de oude rechten blijft als pensioenleeftijd 65 jaar bestaan. Besluit een werknemer op 65 jarige leeftijd door te blijven werken dan kunnen de oude rechten op dat moment alsnog worden uitgesteld. Besluit een werknemer om op leeftijd 65 jaar te stoppen dan keren de oude rechten direct uit.

#### Voordelen:

- Meer fiscale ruimte in de pensioenopbouw;
- Werknemers zullen gemotiveerd zijn om langer door te werken;
- Omdat de oude rechten ongewijzigd blijven staan hoeft er geen herrekening van de oude rechten plaats te vinden en is daarvoor geen toestemming van de werknemers nodig.

#### Nadelen:

- Communicatie met medewerkers is een stuk lastiger (verschillende pensioenleeftijden);
- Aanpassingen in de administratie zijn noodzakelijk met bijbehorende (uitvoerings)kosten;
- Er blijft een ongelijkheid in de pensioen- en AOW leeftijd bestaan.

### 3. Ongewijzigde voortzetting op leeftijd 65 jaar

Ook met de voorgestelde wetswijzigingen kan de pensioenrichtleeftijd op 65 jaar blijven staan. De regeling moet daarbij echter wel aan alle nieuwe fiscale regels voldoen. In de praktijk betekent dit dat er sprake zal zijn van een verlaagde opbouwmogelijkheid en dus een lager pensioenniveau. Is er binnen uw huidige regeling al geen sprake van een maximale pensioenopbouw dan kan het zijn dat de impact van deze keuze heel beperkt is en wellicht zelfs de voorkeur geniet. Houdt er wel rekening mee dat – zoals het er nu naar uitziet – de opbouwmogelijkheden zowel in 2014 als in 2015 worden verlaagd.



#### Voordelen:

- Juridische pensioendocumenten hoeven slechts op onderdelen te worden aangepast;
- De administratie hoeft geen grote wijzigingen te ondergaan;
- Geen omzetting van opgebouwde pensioenen nodig;
- Beperkte en eenvoudige communicatie naar werknemers.

#### Nadelen:

- Mogelijk moeten er in 2015 alsnog wijzigingen worden doorgevoerd;
- Verschil tussen de pensioenrichtleeftijd en de AOW leeftijd blijft bestaan;
- Mogelijk kunnen er problemen met de Wet Gelijke Behandeling (WGBL) ontstaan, door het beëindigen van risicodekkingen op de ontslag(pensioen)datum van 65 jaar;
- Om het pensioen na 65 jaar uit te kunnen stellen is het daadwerkelijk doorwerken een vereiste.

#### **Beschikbare premiereregelingen**

Ook dit soort regelingen wordt getroffen door alle wijzigingen. De huidige premiestaffels worden verlaagd en tevens zijn de sterftetafels geactualiseerd. Zoals in het voorgaande reeds is toegelicht dalen de opbouwpercentages bij een middelloonregeling. Omdat de premiestaffels worden afgeleid van de middelloonregeling dalen de beschikbare premiepercentages dus ook. Daarnaast zijn de staffels met de leeftijdscategorie 65-67 uitgebreid.

Oude staffels mogen worden gehandhaafd mits deze binnen de nieuwe maxima blijven. Voor 2014 komt dit neer op ongeveer 85% van de oude fiscale staffels. Regelingen die hieronder blijven behoeven op dit punt dus (nog) geen aanpassing.

De oude staffels gaan uit van een rekenrente van 4%. Inmiddels zijn er ook staffels die uitgaan van een rekenrente van 3%. Een lagere rekenrente leidt tot een hogere beschikbare premie. De premiepercentages binnen een 3%-staffel zijn dus hoger dan binnen een 4%-staffel en hiermee zou een compensatie kunnen worden bereikt. Aan het toepassen van een 3%-staffel zijn wel strengere regels verbonden. Die regels moeten voorkomen dat een hoger dan toegestaan pensioen kan worden bereikt. Bij het bespreken van alle mogelijkheden zullen we hier dieper op ingaan.



## 4. De denkrichting van Van Eekhout & Koch

### Helder overzicht

De komende tijd komen er veel veranderingen op ons af. Bovendien liggen er wetvoorstellen om de fiscale mogelijkheden rond de opbouw van pensioen nog weer verder in te perken. Al deze wijzingen kunnen gevolgen hebben voor uw pensioenregeling.

Van Eekhout & Koch volgt al deze ontwikkelingen op de voet en vertaalt de ontwikkelingen naar de adviespraktijk. Wij beschikken over alle noodzakelijke kennis die nodig is om u te helpen bij het maken van de juiste keuzes en het communiceren van deze keuzes naar een Ondernemingsraad en uw werknemers. Ook kunnen wij u begeleiden in het omzetten van uw bestaande pensioenregeling. Van Eekhout & Koch maakt onderdeel uit van het Platvorm Pensioen Oplossingen (PPO), een samenwerkingsverband van specialisten op onder meer het gebied van arbeids- en pensioenrecht, belastingrecht en actuariel advies. Er zijn dus weinig vragen waarop wij een antwoord schuldig moeten blijven.

**NB: op dit moment zijn de voorstellen van de wijzigingen met ingang 2015 van het kabinet, terug verwezen naar de Tweede Kamer.**

### Wat kunt u doen?

De verhoging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd en andere wetswijzigingen hebben impact op ondernemingen. U staat als ondernemer voor de keuze hoe u de op handen zijnde wijzigingen doorvoert in uw pensioenregeling. Daarbij hebt u een aantal mogelijkheden:

1. Doorvoeren van de wettelijke aanpassingen  
U beperkt zich tot de noodzakelijke aanpassingen zonder daarbij aandacht te geven aan meer inhoudelijke – en beleidsmatige aspecten.
2. Herijking pensioenregeling  
U gaat voor een meer inhoudelijk traject waarbij u ook de bestaande uitgangspunten van uw pensioenregeling, zoals de hoogte van de toezegging, premieontwikkeling en risicoverdeling kritisch beoordeeld.
3. Integrale aanpak  
U grijpt de verhoging van de pensioenleeftijd en de vergrijzing aan om niet alleen het pensioendossier aan te pakken, maar dit te bezien vanuit uw integrale personeelsbeleid en daarmee samenhangende arbeidsvoorwaarden. Langer doorwerken gaat niet alleen over pensioen maar heeft ook alles te maken met uw bedrijfsvoering op de lange termijn.

### Onze aanbevelingen

Van Eekhout & Koch adviseert u om tijdig te beoordelen voor welke aanpak u kiest. Dit stelt u in staat om alle betrokkenen tijdig te informeren en voorkomt dat u steeds op het laatste moment tot aanpassingen moet komen die onvoldoende zijn doordacht.

Op korte termijn kunt u de volgende stappen nemen:

- Stel vast of uw pensioenregeling, uitgaande van de nieuwe regels, bovenmatig is
- Is er sprake van bovenmatigheid, breng dan de verschillende mogelijkheden in kaart en zet de voor- en nadelen op een rij. Het is daarbij verstandig om ook al vooruit te kijken naar 2015 en de mogelijke wijzigingen die vanaf dat moment van kracht worden
- Overleg met uw pensioenuitvoerder (verzekeraar) welke oplossingen mogelijk zijn en hoe u deze in gang kunt zetten
- Kiest u voor de integrale aanpak, zorgt u er dan voor dat dit traject vooraf goed in kaart wordt gebracht zodat de verschillende stappen die hiermee samenhangen tijdig kunnen worden gezet
- Schakel een onafhankelijke partij in ter ondersteuning van een aanpassing-/wijzigingstraject. Pensioen is een complexe materie en is naast het salaris één van de kostbaarste arbeidsvoorwaarden. Het is dus in het belang van uzelf en uw werknemers hier de nodige zorg en aandacht aan te geven.

## 5. Wij zijn u graag van dienst

Van Eekhout & Koch is als onafhankelijke partij dé gesprekspartner als het gaat om Pensioenadvisering. Onze jarenlange ervaring stelt ons in staat om u snel en vakkundig terzijde te staan bij al uw pensioenvraagstukken. Onze deelname aan het Platvorm Pensioen Oplossingen biedt u bovendien de mogelijkheid om op al uw pensioenvragen het juiste antwoord te vinden.



Postbus 310  
2900 AH Capelle aan den IJssel  
Nijverheidstraat 40  
2901 AR Capelle aan den IJssel  
Tel. +31 (0)10-436 3830  
Fax +31 (0)10-436 0243  
info@van-eekhout.nl

[www.van-eekhout.nl](http://www.van-eekhout.nl)

