

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

KIJK NAAR DE FLEXIBELE MOGELIJKHEDEN VAN DE PENSIOENREGELING

Pensioen kan best flexibel zijn

Per 1 januari 2018 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 68 jaar. Dit betekent dat u nog meer naar de mogelijkheden van flexibel pensioen moet kijken. Het vervroegen of uitstellen van pensioen kan namelijk zowel voor de werkgever als de werknemer voordelen bieden. Pensioenregelingen bieden daartoe goede opties, die werkgevers in de praktijk nog veel te weinig inzetten. Verdiep u in de verschillende mogelijkheden!

Om de ontwikkelingen en mogelijkheden rondom pensioen te begrijpen, is het handig om een onderscheid te maken tussen de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd:

- De AOW-leeftijd is de leeftijd waarop de AOW-uitkering wordt uitgekeerd. Dit is een basispensioen van de overheid waar iedereen die in Nederland woont of heeft gewoond recht op heeft. In 2017 ligt de AOW-leeftijd op 65 jaar en 9 maanden. Volgend jaar stijgt de AOW-leeftijd naar 66 jaar.

- De pensioenrichtleeftijd is de leeftijd die pensioenaanbieders als richtpunt moeten nemen voor de opbouw van pensioen via de werkgever. Dit hoeft niet de leeftijd te zijn waarop een werknemer ook daadwerkelijk de pensioenuitkering ontvangt. Vaak wordt er in pensioenreglementen echter wel aangesloten bij de pensioenrichtleeftijd. In 2017 ligt de pensioenrichtleeftijd op 67 jaar. Volgend jaar wordt deze leeftijd met een vol jaar verhoogd naar 68 jaar.

De verhoging van de pensioenrichtleeftijd kan ertoe leiden dat werknemers eerder met pensioen willen gaan. Niet iedere werknemer wil of kan immers doorwerken tot zijn 68e. Daarom wordt steeds vaker onderzocht welke mogelijkheden de pensioenregeling biedt om eerder te stoppen met werken. Toch blijven er ook werknemers die juist langer willen doorwerken. Dit kan door de ingangsdatum van het pensioen uit te stellen, maar dit hoeft niet altijd. Ook hier speelt flexibiliteit in de pensioenregeling een rol.

Ingangsdata

De behoefte aan flexibele pensionering wordt niet alleen veroorzaakt door een stijging van de pensioenrichtleeftijd, maar ook omdat werknemers met steeds meer verschillende ingangsdata van hun uitkeringen te maken krijgen, zoals:

- Het pensioen dat is opgebouwd vóór 2014 (het moment waarop de pensioenrichtleeftijd voor het eerst verhoogd werd). In veel gevallen heeft dat pensioen de pensioenleeftijd van 65 jaar gehouden. Die uitkering gaat dus in als een werknemer 65 jaar wordt.
 - De AOW-uitkering. De leeftijd waarop de AOW-uitkering ingaat, ligt in 2017 op 65 jaar en 9 maanden en stijgt volgend jaar naar 66 jaar.
 - Het pensioen dat is opgebouwd tussen 2014 en 2018. Die uitkering gaat in als een werknemer 67 jaar wordt.
- Let op: de manier waarop verschillende pensioenleeftijden in het bedrijfspensioen zijn verwerkt, verschilt per pensioenregeling. Het is dus belangrijk om te

Voorbeeld: uitruil en vervroeging pensioen

Stel, een werknemer wil graag eerder met pensioen. Zijn pensioeninkomen bedraagt vanaf zijn 67e € 10.000. Behoeft aan een partnerpensioen is er niet omdat de partner een eigen (pensioen)inkomen heeft. Door de waarde van dat partnerpensioen uit te ruilen voor extra ouderdomspensioen stijgt die uitkering naar € 11.900. Vervolgens wordt het ouderdomspensioen vervroegd van 67 naar

65 jaar. Deze werknemer kan nu eerder stoppen met werken, terwijl de pensioen-uitkering € 10.700 is.

Onwenselijk

Let op: uitruil van partnerpensioen ten behoeve van eerdere pensionering is geen verplichting. Uitruil kan zelfs onwenselijk zijn, bijvoorbeeld als de partner geen eigen (pensioen)inkomen heeft.

controleren welke leeftijden voor de pensioenregeling van uw organisatie gelden.

Vervroegen

Vervroegde pensionering heeft verschillende voordelen. De wens van de werknemer om eerder te stoppen met werken wordt vervuld, eerdere uitval door ziekte kan worden voorkomen en het scheelt flink in de pensioenpremie die de werkgever moet betalen. Hoewel dit per pensioenregeling en pensioenuitvoerder verschilt, geldt vaak dat de pensioenpremie voor oudere werknemers hoger is dan voor jongere werknemers.

Pensioenregelingen kennen vaak verschillende mogelijkheden voor vervroegde pensionering, denk aan:

- vervroegen van de ingangsdatum van het pensioen;
- uitruilen van het partnerpensioen ten behoeve van een hoger ouderdomspensioen;
- hoog-laagconstructie om de periode tot de AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen;
- deeltijdpensioen.

Deze mogelijkheden kunnen ook gecombineerd worden. Denk bijvoorbeeld aan het vervroegen van de ingangsdatum van het pensioen in combinatie met uitruil van het partnerpensioen (zie kader links onderaan de pagina).

Uitstellen

Naast de behoefte om eerder met pensioen te gaan, zijn er ook veel werknemers die de pensioendatum juist willen uitstellen. Zo is de arbeidsparticipatie van AOW'ers gestegen van 6% in 2003 tot 12% in 2015. Zo'n 30% van de pensioengerechtigden zou zelfs 'onvrijwillig' met pensioen gaan. Langer doorwerken gaat soms gepaard met uitstel van de pensioenuitkering. Dit levert een hogere uitkering op. Uitstel is bijvoorbeeld aan de orde als de ingangsdatum van een 'oud' pensioen wordt opgeschoven naar de AOW-leeftijd. Bijvoorbeeld van 65 jaar naar 66 jaar (de AOW-leeftijd in 2018). Als een werknemer doorwerkt na de pensioenrichtleeftijd (in 2017: 67 jaar),



is de werkgever geen pensioenpremie meer verschuldigd omdat de werknemer vanaf die leeftijd geen pensioen meer opbouwt. Werkt een werknemer door na het bereiken van de AOW-leeftijd (in 2017: 65 jaar en 9 maanden), dan bouwt de werknemer wel pensioen op en moet de werkgever dus wel pensioenpremie betalen. Werkt een AOW-gerechtigde als uitzendkracht of zzp'er voor uw organisatie, dan hoeft de werkgever

geen pensioenpremie te betalen omdat er geen dienstverband bestaat.

Speelruimte

Bij het vervroegen en uitstellen van pensioen moet u rekening houden met de wet- en regelgeving én de bepalingen in het pensioenreglement. Fiscaal gezien kunt u de pensioenuitkering vervroegen tot in ieder geval vijf jaar vóór de ingang van de AOW-uitkering. In 2017 kan een werknemer zijn pensioenuitkering dus op zijn vroegst laten ingaan op 60 jaar en 9 maanden. De fiscale speelruimte om het pensioen uit te stellen is in 2017 verruimd. Voorheen kon het pensioen alleen worden uitgesteld als er ook werd doorgewerkt, maar dit zogenoemde doorwerkvereiste is sinds dit jaar komen te vervallen.

Flexibiliteit verschilt per pensioenreglement

De flexibiliteit van het pensioen verschilt per pensioenreglement. Niet alleen het actuele reglement moet daarop onderzocht worden, maar ook de flexibiliteit in oude reglementen die van toepassing zijn op 'oude' pensioenen moet geïnventariseerd worden. Het is verstandig om u hierover te laten adviseren door een deskundige.

Jaap Harmsen CPC, directeur/senior consultant bij Pensioen Perspectief, e-mail: j.harmsen@pensioenperspectief.nl, www.pensioenperspectief.nl