



Wij kijken altijd verder
Bij ons bent u geen dossier

Nieuwjaarsgroet

Pensioen Perspectief wenst u een goed 2018 toe, zowel privé als zakelijk. Wat dat laatste betreft, pensioen blijft de aandacht van werkgevers/HR vragen. Daarover leest u meer in deze editie van Pensioen in de Praktijk.

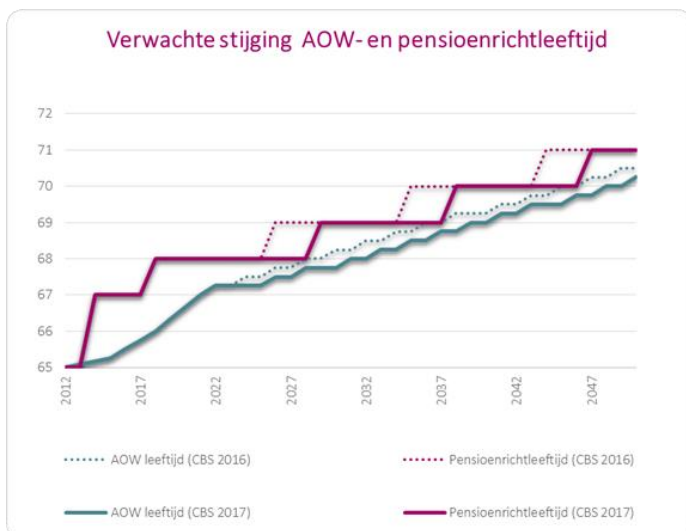
AOW- en Pensioenrichtleeftijd blijven stijgen, alleen "langzamer" ...

Afgelopen maand is de bevolkingsprognose 2017-2060 van het CBS verschenen. Wat betekent dat voor de AOW- en de Pensioenrichtleeftijd in het algemeen? Dat toont onze gratis tool.

Gevolgen ontwikkeling levensverwachting

Uit de cijfers 2017 van het CBS blijkt dat de levensverwachting nog steeds stijgt. Alleen wat minder dan op grond van de eerdere prognose uit 2016. Uit de nieuwste prognose blijkt het volgende:

- De AOW-leeftijd zal naar verwachting in 2026 stijgen naar het 67^e jaar en 6 maanden (per 01-01-2018 is die 66 jaar)
 - De pensioenrichtleeftijd zal naar verwachting in 2029 stijgen naar het 69^e jaar (per 01-01-2018 is die 68 jaar).
- In onderstaande figuur zijn de prognose 2016 én 2017 van de ontwikkeling van de AOW- en de pensioenrichtleeftijd weergegeven.



Gratis tool, bereken uw eigen AOW-leeftijd én pensioenrichtleeftijd

Uit de figuur blijkt dat de AOW-leeftijd naar verwachting nog verder stijgt tot ca. het 70^e jaar en de pensioenrichtleeftijd tot ca. het 71^e jaar. Wilt u weten wat dat voor u persoonlijk betekent? Vraag dan gratis onze [AOW tool](#) op. Daarmee berekent u eenvoudig uw eigen AOW-leeftijd én pensioenrichtleeftijd. Niet schrikken ...

Redactie

mr. C.M.C.P. (Corry) van Herpen CPL
J. (Jaap) Harmsen CPC
info@pensioenperspectief.nl

De Horsterkamp 12
7251 AZ Vorden
Tel: (0575) 55 30 50

Barbara Strozziilaan 101
1083 HN Amsterdam
(020) 240 22 93

Met Advanced Retirement Management (ARM) duurzame inzetbaarheid organiseren

De wetgeving brengt met zich mee dat we steeds langer moeten doorwerken. Maar de praktijk wijst uit dat grote groepen niet kunnen en/of niet willen doorwerken tot een steeds hogere leeftijd. Flexibele uitstroom met behulp van de pensioenregeling is voor werkgevers/HR een belangrijk instrument. In goed Nederlands noemen we dat [Advanced Retirement Management \(ARM\)](#). [Of lees één van onze recente publicaties over ARM.](#)

Duurzame inzetbaarheid: Advanced Retirement Management (ARM)

De AOW- en de pensioenrichtleeftijd zijn de laatste jaren fors gestegen. Maar niet alle werknemers kunnen en/of willen doorwerken tot een steeds hogere leeftijd. Ook pensioen wordt steeds belangrijker in het kader van duurzame inzetbaarheid.

De praktijk

De praktijk wijst uit dat (steeds) langer doorwerken in veel gevallen niet mogelijk is. En dat terwijl de wetgeving dat wel veronderstelt. De AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd zijn immers de laatste jaren fors gestegen en zullen dat ook in de [toekomst](#) doen.

De pensioenregeling

Maar pensioenregelingen kunnen wel flexibel worden ingezet. Wist u dat “deeltijd werken” de belangrijkste factor is die werknemers in staat stelt om toch door te kunnen werken tot de hoge AOW- of pensioenrichtleeftijd? Dat is in een pensioenregeling goed te organiseren. Zeker als daar ook wat pluspunten aan worden toegevoegd zoals bijvoorbeeld “demotie”. Dat betekent zoveel als: de werknemer gaat parttime werken ...maar bouwt wel fulltime pensioen op! Deze manier van “duurzame inzetbaarheid” heet in goed Nederlands “Advanced Retirement Management” (ARM). Er zijn ook andere pensioenmogelijkheden om ARM op toe te passen.

ARM in de praktijk

[Wilt u meer weten over ARM?](#) Of lees [één van onze recente publicaties over ARM.](#)

ARM in de praktijk betekent bijvoorbeeld het toetsen van het eigen pensioenreglement. Zijn daar al ARM bepalingen in opgenomen, kan dat worden uitgebreid en kan de pensioenuitvoerder daaraan meewerken? ARM in de praktijk, dat betekent ook het informeren van (oudere) werknemers: wat zijn de (on)mogelijkheden en gevolgen van eerder stoppen of deeltijdwerken. Daartoe leveren wij pensioenscans en houden we pensioengesprekken tegen een vaste prijs.

Wilt u meer weten over ARM in de praktijk? Neem dan met ons [contact](#) op.

Algemeen Pensioenfondsen (APF) tonen beperkte groei

Sinds 1 januari 2016 mag een pensioenregeling ook ondergebracht worden bij een Algemeen Pensioenfonds (APF). Cijfers van DNB tonen dat de APF'n sindsdien slechts beperkt zijn gegroeid.

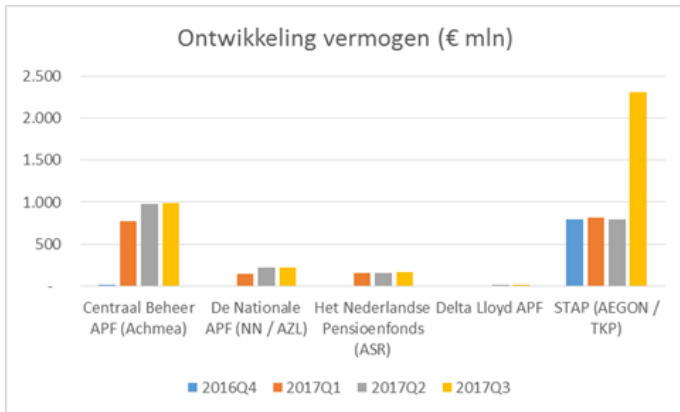
Algemeen Pensioenfonds

Pensioenregelingen bij een verzekeraar worden steeds duurder. Dan gaat het met name om eind- en middelloonregelingen. En daarnaast is het voor kleinere ondernemingspensioenfondsen steeds lastiger om zelfstandig te blijven. O.a. daarom is het sinds 2016 mogelijk om de pensioenregeling bij een APF onder te brengen. [Wat zijn nu de kenmerken van een APF?](#)

Vaak is toetreding tot een APF één van de opties die wordt onderzocht als het contract met de huidige uitvoerder (verzekeraar of ondernemingspensioenfonds) eindigt.

Groei APF'n beperkt

Meerdere partijen hebben een “APF hengel” in de (pensioen)vijver uitgegooid. Er zijn 7 APF'n actief in Nederland. Daarvan zijn er voor de praktijk van de werkgevers/HR met name 5 relevant. Uit cijfers van DNB (2017 Q3) blijkt dat die APF'n maar beperkt gegroeid zijn. Dat hebben we samengevat in onderstaande figuur.



Let op

- De figuur is gebaseerd op de meest recente informatie DNB, 2017 Q3. Over de positie van de APF'n per 1 januari 2018 is door DNB nog geen informatie verstrekt;
- Naast de ontwikkeling van het "vermogen" zijn er ook andere gegevens en kenmerken die bij de beoordeling van een APF van belang zijn. Wilt u meer weten, neem dan met ons [contact](#) op.

Gratis tool : Pensioenfondsen in Perspectief

Met behulp van de DNB cijfers brengen we ook de positie van Bedrijfstak- en Ondernemingspensioenfondsen in beeld. Kortom, [onze tool "Pensioenfondsen in Perspectief"](#) is geactualiseerd. Deze tool geeft u inzicht in de vermogenspositie van uw pensioenfonds.

Deelname aan bedrijfstakpensioenfonds verplicht?

Voor een aantal branches geldt een verplicht gesteld Bedrijfstakpensioenfonds. Dan is deelname aan de pensioenregeling van dat fonds verplicht. Dat blijkt in de praktijk lang niet altijd duidelijk te zijn. En dat brengt risico's met zich mee.

Verplichte deelname aan bedrijfstakpensioenfonds

Er zijn diverse branches waarvoor een verplicht gesteld Bedrijfstakpensioenfonds toepasselijk is. Zoals bijvoorbeeld voor de bouw, metaal, transport, toerisme, etc. Let op: de verplichting om deel te nemen aan die pensioenregeling vloeit niet voort uit de cao maar uit een zogenaamde "verplichtstellingsbeschikking". Daarin is voor een specifieke branche vastgelegd welke werkgevers tot deelname verplicht zijn. Valt een werkgever onder de "werkings sfeer" van die verplichtstellingsbeschikking? Dan is deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds verplicht. Het "duiden" van zo'n "verplichtstellingsbeschikking" is complex. Zo moeten bijvoorbeeld indirecte uren die niet onder de werkings sfeer vallen (denk bijvoorbeeld aan IT) wel (deels) worden toebedeeld aan directe uren die wel onder de werkings sfeer vallen. Ook de toetsing of de werkzaamheden "in hoofdzaak" onder de reikwijdte van de verplichtstellingsbeschikking vallen is complex. Want dat criterium "in hoofdzaak" is voor meerdere uitleg vatbaar. Kortom, voer voor specialisten.

Deelname niet meer/nu wel verplicht?

Ondernemingen zijn niet statisch, bedrijfsactiviteiten kunnen in de loop van de jaren wijzigen. Dat kan in dit kader tot bijvoorbeeld de volgende situaties leiden:

- A De werkgever valt nog steeds onder de werkings sfeer;
- B De werkgever viel niet en valt nog steeds niet onder de werkings sfeer;
- C De werkgever viel eerst niet en nu wel onder de werkings sfeer;
- D De werkgever viel eerst wel en nu niet meer onder de werkings sfeer.

Met name situatie C en D zijn relevant. Let op:

- Ingeval van situatie C loopt werkgever een heel groot risico dat het bedrijfstakpensioenfonds met terugwerkende kracht afdracht van pensioenpremies zal eisen.
- Ingeval van situatie D. Vrijwillige voortzetting is vaak een optie, maar financieel gezien niet altijd. Maar ook aan het vertrek bij het fonds kleven financiële en juridische voetangels en klemmen.

Tip:

Onderzoek of u wel/niet onder de reikwijdte van een verplichtstellingsbeschikking valt. Uiteraard zijn wij u graag behulpzaam bij dit [werkings sfeer onderzoek](#).

Gedispenseerde pensioenregeling

Het komt vaak voor dat een werkgever wél onder de verplichtstelling valt maar (van oudsher) daarvan dispensatie heeft. De pensioenregeling wordt dan meestal uitgevoerd door een verzekeraar. De voorwaarde is dat de eigen regeling ten minste “[gelijkwaardig](#)” moet zijn.

Maar anno 2018 is het op voorhand niet duidelijk of de eigen pensioenregeling goedkoper of duurder is dan de regeling bij het bedrijfstakpensioenfonds. Daarbij spelen niet alleen de hoge premies een rol die verzekeraars anno 2018 in rekening brengen, maar bijvoorbeeld ook de gemiddelde leeftijd van het werknemersbestand. Soms is overstap naar het bedrijfstakpensioenfonds gunstiger.

Tips:

- Lees meer over dit onderwerpen in één van onze [publicaties](#).
- Onderzoek wanneer het contract met de verzekeraar afloopt en breng de financiële verschillen in kaart tussen de eigen (gedispenseerde) regeling en die van het bedrijfstakpensioenfonds.
- Of nog beter, raadpleeg een [deskundige](#).