

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

WELKE MOGELIJKHEDEN ZIJN ER VOOR AANVULLENDE PENSIOENOPBOUW?

Een extra zakcentje voor de oude dag

Als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde kunt u uw werknemers de mogelijkheid bieden om pensioen op te bouwen via uw organisatie. Die pensioenregeling is soms op onderdelen beperkt of het niveau van de regeling is niet fiscaal maximaal. In dat geval is er ruimte voor extra pensioenopbouw. Dit kan aantrekkelijk of in sommige gevallen zelfs noodzakelijk zijn.

De opbouw van extra pensioen is in de volgende situaties een optie:

- 1 het pensioengevend loon is gemaximeerd;
- 2 het pensioengevend loon is beperkt gedefinieerd;
- 3 de pensioenregeling is op onderdelen niet fiscaal maximaal;
- 4 de pensioenregeling is qua niveau niet fiscaal maximaal.

Situatie 1: Het pensioengevend loon is gemaximeerd

In de praktijk komt het vaak voor dat het pensioengevend loon gemaximeerd is. Dat gebeurt bij bedrijfstakpensioenfondsen, maar ook bij andere pensioenrege-

lingen. Het maximum pensioengevend loon is dan bijvoorbeeld gekoppeld aan het maximumloon voor de sociale verzekeringen (2018: € 54.614). Verdient een werknemer meer, dan wordt over het verschil geen ouderdomspensioen opgebouwd. Stel dat een werknemer een jaarsalaris heeft van € 75.000, dan bouwt hij dus over € 20.386 (€ 75.000 - € 54.614) geen ouderdomspensioen op. Over dat deel van het inkomen bouwt hij ook geen partnerpensioen op. Door een aanvullende pensioenmogelijkheid aan te bieden, kan de werknemer over dit gedeelte van zijn salaris wél pensioen opbouwen.

Situatie 2: Het pensioengevend loon is beperkt gedefinieerd

Voor de opbouw van het pensioen van een werknemer tellen meestal de volgende loonbestanddelen mee:

- twaalf keer het vaste maandsalaris;
 - de vakantiebijslag.
- Zijn er meer loonbestanddelen voor de werknemer, dan bouwt de werknemer daar in principe geen pensioen over op. Het gaat dan bijvoorbeeld om de volgende loonbestanddelen:
- de dertiende maand;
 - overwerk;

- een variabele beloning (zoals een ploegtoeslag, provisie of een bonus). Vooral de variabele beloning kan een groot deel van de beloning uitmaken. In dat geval mist de werknemer ook een groot deel van de pensioenopbouw. Een mogelijkheid om de werknemer ook over dit bedrag (extra) pensioen te laten opbouwen, kan in zo'n geval een uitkomst zijn.

Situatie 3: De pensioenregeling is op onderdelen niet fiscaal maximaal

Het komt vaak voor dat er sprake is van een hogere AOW-franchise dan de fiscale minimale AOW-franchise. De AOW-franchise is dat deel van het loon waarover de werknemer geen pensioen mag opbouwen omdat de AOW daar al in voorziet. In tabel 1 ziet u een voorbeeld. U ziet hier dat de pensioengrondslag (en dus de pensioenopbouw) in regeling II hoger is dan die in regeling I omdat in regeling II 'slechts' de fiscale minimale AOW-franchise is gehanteerd. Over het verschil in AOW-franchise (€ 1.656) kan de werknemer extra pensioen opbouwen.

Situatie 4: De pensioenregeling is qua niveau niet fiscaal maximaal

Bij een middelloonregeling is de maximale jaaropbouw 1,875%. Als in de pensioenregeling de jaaropbouw lager is, bijvoorbeeld 1,75%, mag de werknemer per jaar 0,125% extra pensioen opbouwen. Bij een beschikbarepremieregeling ligt dit anders. De hoogte van de beschikbare premie (de premiestaffel) is afhankelijk van de gehanteerde rekenrente. Hoe lager de rekenrente, hoe hoger de premiestaf-

Tabel 1: AOW-franchise

Regeling	I	II
Pensioengevend loon	€ 75.000	€ 75.000
AOW-franchise	€ 15.000	€ 13.344
Pensioengrondslag	€ 60.000	€ 61.656


Tabel 2: Voorbeeld premiestaffels

Regeling	I	II
Rentesoort	Rekenrente	Marktrente
Rentehoogte	3,0%	2,0%
Leeftijd (in jaren)		
21-25	7,7%	15,6%
25-30	8,9%	17,2%
30-35	10,4%	19,0%
35-40	12,0%	21,0%
40-45	14,0%	23,2%
45-50	16,3%	25,6%
50-55	19,0%	28,4%
55-60	22,3%	31,6%
60-65	26,5%	35,3%
65-68	30,6%	38,7%

fel en hoe beter de pensioenopbouw. Voorheen waren er alleen premiestaffels op basis van een rekenrente van 4% of 3%. Maar tegenwoordig zijn er ook premiestaffels gebaseerd op een (lagere) marktrente van bijvoorbeeld 2%. In tabel 2 ziet u een voorbeeld. Tabel 2 laat zien dat in regeling I minder premie wordt ingelegd dan in regeling II. Het verschil tussen die twee kan worden ingezet om extra pensioen op te bouwen. Let wel op:

- Dit is een vereenvoudigd voorbeeld: uitvoeringstechnische en juridische details spelen een belangrijke rol.
- Aan het gebruik van een premiestaffel op basis van een marktrente zijn speciale fiscale voorwaarden verbonden.

Behoeft

Of een werknemer behoefte heeft aan de opbouw van extra pensioen verschilt per persoon en situatie. De volgende factoren kunnen hierbij een rol spelen:

- De werknemer heeft een pensioentekort. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werknemer is gescheiden of als er bij de vorige werkgever sprake was van een beperkte pensioenregeling.
- De werknemer wil eerder met pensioen. Veel werknemers hebben de wens om eerder te stoppen met werken.

Maar eerder stoppen met werken, betekent minder pensioen. Dat kan worden opgevangen door extra pensioenopbouw.

- De pensioenregeling is onvoldoende. Bijvoorbeeld als het feitelijke loon van de werknemer veel hoger is dan het maximum pensioengevend loon of als een variabele beloning een belangrijk deel van de beloning uitmaakt.

Initiatief

Het initiatief om extra pensioen op te bouwen kan zowel vanuit de werkge-

Duidelijke omschrijving

Als uw organisatie extra opbouw van pensioen organiseert, is het belangrijk dat u duidelijk omschrijft op welke werknemers dit van toepassing is. Stel dat u extra pensioenopbouw wilt realiseren voor werknemers die een staffunctie hebben, omdat hun feitelijke loon het pensioengevend loon fors overschrijdt. Geldt deze regeling dan ook voor andere werknemers die het pensioengevend loon overschrijden? Maak hier duidelijke afspraken over!

ver als vanuit de werknemer komen. Belangrijk om te weten is hierbij dat pensioenpremies fiscaal aftrekbaar zijn. Dat geldt ook voor de pensioenpremies voor de extra pensioenopbouw. Is het verschil tussen het salaris dat de werknemer verdient en het pensioen dat hij over dat salaris opbouwt beperkt (dat kan in situaties 3 en 4 het geval zijn), dan organiseert de werkgever vaak wel de extra pensioenopbouw maar is het meestal de werknemer die daar zelf voor kiest en de kosten van de extra pensioenopbouw draagt. Is dit verschil groot (dat kan in situaties 1 en 2 het geval zijn), dan komt het initiatief voor extra pensioenopbouw vaak vanuit de werkgever en draagt hij ook (gedeeltelijk) de kosten. In het laatste geval is deelname aan die extra pensioenregeling wel verplicht.

Kosten

Wilt u werknemers de mogelijkheid geven om aanvullend pensioen op te bouwen, dan is het belangrijk om eerst te controleren of uw pensioenuitvoerder dit wel wil en kan administreren. Het opbouwen van extra pensioen is eenvoudig als dat via een beschikbare premieregeling gebeurt. Zowel de werknemer als u weten dan vooraf wat de kosten zijn. Deze mogelijkheid bestaat ook als de (basis)pensioenregeling een middel-loonregeling is. Houd er wel rekening mee dat de pensioenuitvoerder voor het opbouwen van aanvullend pensioen extra kosten in rekening kan brengen.

Komt de opbouw van extra pensioen voor rekening van de werknemer, dan is het goed om hier duidelijke afspraken over te maken. Spreek bijvoorbeeld af dat de werknemer de keuze om extra pensioen op te bouwen aan het begin van ieder kalenderjaar moet maken en dat dit dan voor het hele jaar vaststaat. Daarmee voorkomt u dat uw organisatie maandelijks wisselende extra pensioenpremies in de salarisadministratie moet verwerken.

Jaap Harmsen, directeur/senior consultant bij Pensioen Perspectief, tel. 020 240 22 93, j.harmsen@pensioenperspectief.nl, www.pensioenperspectief.nl