

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

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

STIJGING PENSIOENRICHTLEEF TIJD VRAAGT OM AANPASSING PENSIOENREGELING

Gewijzigde oude dag

Per 1 januari 2018 stijgt de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar. Voor veel organisaties betekent dit dat de huidige pensioenregeling aangepast moet worden. Op een wijziging van de pensioenregeling heeft de ondernemingsraad (OR) in de meeste gevallen instemmingsrecht. Het is dus zaak dat u weet wat er wijzigt en wat daarvan de mogelijke gevolgen zijn.

Per 1 januari 2018 wijzigen de fiscale pensioenmaxima waarbinnen een pensioenregeling móet blijven. De jaaropbouw blijft gelijk, maar de pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd van 67 jaar naar 68 jaar. Uit tabel 1 blijkt dat een pensioenleeftijd van 67 jaar nog wel is toegestaan, maar dan moet de pensioenopbouw per jaar zodanig worden verlaagd dat het resultaat ‘rekenkundig’ gelijk is. Zoals bijvoorbeeld bij de middelloonregeling (zie ook pagina 11) : wie de pensioenleeftijd van 67 jaar wil handhaven moet de jaaropbouw verlagen van 1,875% naar 1,738%. Dat is zo’n 7% lager. Met andere woorden: blijft de jaaropbouw gelijk en wordt de pensioenleeftijd verhoogd, dan wordt het pensioen feitelijk met zo’n 7% versoberd. Of anders gezegd: had een werknemer eerst recht op € 100 pensioen ingaand op het 67^e jaar. Dat wordt nu € 100 ingaand op het 68^e jaar. Als die

laatste uitkering wordt vervroegd naar het (oorspronkelijke) 67^e jaar is die uitkering zo’n € 93. De pensioenuitkering versobert dus met zo’n 7%. Als de pensioenregeling versobert, daalt ook de pensioenpremie. In principe ook met zo’n 7%, uitzonderingen buiten beschouwing gelaten. Een verhoging van de pensioenrichtleeftijd leidt normaal gesproken dus tot een daling van de werkgeverslast.

Reden

De versobering van de pensioenregeling heeft een fiscale reden. In zo’n geval geldt de juridische hoofdregel dat die versobering gecompenseerd moet worden. Tenzij er bijzondere omstandigheden zijn. Voor de OR zijn in dit verband twee wetsartikelen belangrijk:

- Artikel 19 Pensioenwet bepaalt dat een werkgever de pensioenregeling éénzij-

dig kan wijzigen als er sprake is van een ‘zwaarwichtig belang’.

- Artikel 27, lid 4 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt dat als er sprake is van bijvoorbeeld ‘zwaarwegende bedrijfseconomische redenen’ de rechter instemming kan verlenen in plaats van de OR.

Is het de bedoeling om de pensioenregeling zonder compensatie te wijzigen, dan moet de noodzaak daarvan door de werkgever aangetoond worden. Kan dat niet, dan ligt het voor de hand dat de OR pas kan instemmen als er passende afspraken over een compensatie zijn gemaakt.

Instemmingsrecht

De WOR bepaalt in welke gevallen de OR instemmingsrecht op de pensioenregeling heeft. Dat is onder andere afhankelijk van de soort pensioenuitvoerder:

- De OR heeft bijna altijd instemmingsrecht als een verzekeraar, een premie pensioeninstelling (PPI) of een algemeen pensioenfonds (APF) het pensioen uitvoert.
- De OR heeft meestal géén instemmingsrecht als een bedrijfstakpensioenfonds de regeling uitvoert.
- Voert een ondernemingspensioenfonds het pensioen uit, dan verschilt het per geval of de OR instemmingsrecht heeft.

Er gelden altijd specifieke regels en uitzonderingen! Maak dus gebruik van uw recht om een deskundige in te schakelen en laat hem uitzoeken of uw OR instemmingsrecht heeft op de pensioenregeling.

Compensatie

Veel pensioenregelingen zijn nu gebaseerd op het fiscale maximum van

Tabel 1: wijziging fiscaal kader

	Eindlooon		Middelloon	
	2017	2018	2017	2018
Pensioenrichtleeftijd				
68 jaar		1,657%		1,875%
67 jaar	1,657%	1,535%	1,875%	1,738%

Tabel 2: fiscaal kader beschikbare premieregeling

		Fiscaal 2017		Fiscaal 2018 'standaard'		Fiscaal 2018 'marktrente'
		67 jaar		68 jaar		
Leeftijdsgroepen		rekenrente 4,00 %	rekenrente 3,00 %	rekenrente 4,00 %	rekenrente 3,00 %	rekenrente 2,50 %
	20	25	4,7%	8,1%	4,4%	7,7%
25	30	5,7%	9,4%	5,4%	8,9%	13,3%
30	35	7,0%	10,9%	6,5%	10,3%	15,0%
35	40	8,5%	12,7%	8,0%	12,0%	17,0%
40	45	10,4%	14,8%	9,7%	13,9%	19,2%
45	50	12,7%	17,2%	11,9%	16,2%	21,8%
50	55	15,5%	20,1%	14,5%	18,9%	24,8%
55	60	19,1%	23,6%	17,9%	22,3%	28,2%
60	65	23,8%	28,0%	22,3%	26,4%	32,3%
65	67	27,9%	31,8%			
65	68			26,8%	30,5%	36,1%

1,875% (middelloon). Omdat 1,875% op 67 jaar niet langer is toegestaan, moet de pensioenrichtleeftijd omhoog van 67 jaar naar 68 jaar. De versoering die daardoor optreedt kan binnen de pensioenregeling op verschillende manieren gecompenseerd worden, zoals met een:

- uitbreiding van het pensioengevend loon; is er variabel loon, dan mag dat in een middelloonregeling ook meetellen voor de (extra) pensioenopbouw.
- verlaging van de AOW-franchise; de AOW-aftrek bedraagt voor een middelloonregeling in 2017 minimaal € 13.123. Is de AOW-franchise in de pensioenregeling hoger, dan leidt een verlaging van die franchise tot extra pensioenopbouw.
- verlaging van de eigen bijdrage.

Versoepeld

Deze compensaties hangen met elkaar samen en moeten soms gecombineerd worden toegepast. Om een goede inschatting te maken van het effect kunt u het beste een expert vragen de berekening te controleren. Kan de compensatie niet binnen de pensioenregeling worden ge-

regeld, dan is er nog de optie om de versoering te compenseren door het brutoloon te verhogen. Ook voor beschikbare premieregelingen treedt een versoering op. De beschikbare premie is vastgelegd in een zogeheten premiestaffel. De hoogte daarvan is onder andere afhankelijk van de rekenrente die daaraan ten grondslag ligt. Hoe lager de rekenrente, hoe hoger de premiestaffel. De Belastingdienst heeft het beleid op dit punt versoepeld! In het verleden mocht standaard alleen worden uitgegaan van een rekenrente van 4% of 3% (de rekenrente is het rendement dat men denkt te behalen met de gestorte pensioenpremies). Tegenwoordig mag ook van een lagere (markt)rente worden uitgegaan, bijvoorbeeld van 2,50%. In tabel 2 is dat samengevat.

Effect

Uit tabel 2 blijkt dat per 2018 de toegestane beschikbare premie daalt met zo'n 7%. Dat effect is gelijk aan dat bij een middelloonregeling. Maar tabel 2 maakt ook duidelijk dat er een eenvoudige manier is om die versoering te voorkomen, namelijk door de beschikbare

premieregeling voortaan te toetsen aan de ruimere norm die geldt bij een lagere rekenrente of marktrente. Neem bijvoorbeeld een deelnemer van veertig jaar:

- Bij handhaving in 2018 van een rekenrente van 4% daalt de toegestane premie van 10,4% naar 9,7%. Maar door per 2018 de regeling te toetsen aan de ruimere norm bij een rekenrente van 3% blijft die premie van 10,4% ruimschoots binnen die norm (13,9%).
- Is in 2017 een rekenrente van 3% het uitgangspunt (premie 14,8%), stap dan voor de toetsing over naar een marktrente (19,2%).

Voor deze optie gelden wel een aantal aandachtspunten, zoals:

- De beschikbare premie wordt niet feitelijk verhoogd maar blijft gelijk. Alleen de fiscale toetsing vindt plaats aan een hoger premiemaximum.
- Wordt er getoetst aan een rekenrente van 3% of een (lagere) marktrente, dan gelden er speciale voorwaarden.
- Vraag de uitvoerder óf en hoe men deze speciale toetsing kan verwerken.

Zorgvuldig

Bij de wijziging van de pensioenregeling per 2018 zijn met name twee zaken van belang:

- De pensioenregeling moet op tijd worden aangepast. Als de regeling te hoog is, belast de fiscus de hele regeling inclusief boete in de vorm van loonheffing die de werkgever bij de werknemers moet inhouden (loonbelasting).
- Eindigt per 1 januari 2018 ook het contract (de uitvoeringsovereenkomst) met de pensioenuitvoerder, dan kan het zijn dat de premie enorm stijgt omdat de uitvoerder op actuele grondslagen overstapt.

Onderzoek of de pensioenregeling moet worden aangepast en welke rechten de OR heeft. Ga hierover op tijd in overleg met de bestuurder zodat de aanpassingen tijdig en zorgvuldig plaatsvinden.

Jaap Harmsen, directeur/senior consultant bij Pensioen Perspectief, e-mail: j.harmsen@pensioenperspectief.nl, tel.: (020) 240 22 93, www.pensioenperspectief.nl



Verschillende pensioenregelingen

De meeste werkgevers bieden hun werknemers een pensioenregeling aan. Wettelijk is dit niet verplicht, maar er kan binnen een bedrijfstak wel een verplichting gelden voor deelname in een bedrijfstakpensioenfonds. Als uw organisatie onder een cao valt, is het aanbieden van een pensioenregeling vaak ook verplicht. Er zijn verschillende soorten pensioenregelingen.



Pensioenovereenkomst

Afspraak tussen werkgever en werknemer over pensioen

Drie soorten

Uitkeringsovereenkomst

- uitgangspunt: hoogte pensioenuitkering
- uitkering staat vast, benodigde premie wordt daarop afgestemd

Twee soorten

Middelloonregeling

- hoogte pensioenuitkering gekoppeld aan gemiddeld verdiende loon
- maximale opbouw per jaar: 1,875%.
- bij 37 jaar deelname is het middelloonpensioen 70% van gemiddelde loon

Eindloonregeling

- hoogte pensioenuitkering gekoppeld aan laatstverdiende loon
- maximale opbouw per jaar: 1,657%
- bij 42 jaar deelname is het eindloonpensioen 70% van laatstverdiende loon

Premieovereenkomst (beschikbare premieregeling)

- uitgangspunt: hoogte beschikbare premie
- premie staat vast, hoogte pensioenuitkering niet
- daarom: opbouwambitie, maximale opbouw per jaar: 1,875% (net als bij middelloon) maar uitkering kan hoger of lager uitvallen, bijvoorbeeld door behaalde rendement op basis van betaalde premies

Kapitaalovereenkomst

- uitgangspunt: hoogte pensioenkapitaal
- kapitaal staat vast, hoogte pensioenuitkering niet
- vergelijkbaar met de beschikbare premieregeling maar komt nauwelijks voor

Combinatieregeling (hybride pensioenregeling)

- verschillende soorten mogelijk
- werkgever kan tot bepaald loon middelloonregeling bieden, voor het salaris daarboven geldt dan een beschikbare premieregeling (hybride pensioenregeling)

Pensioen-uitvoerders verschillende soorten:

