

Het Pensioenakkoord 2011 – Collectieve pensioenregelingen

Wie geniet straks voordeel van de lagere kosten van de pensioenregeling?

Jack Borremans en Roel Nass

In het Pensioenakkoord 2011 is afgesproken om de AOW en pensioenleeftijd in stappen te verhogen naar 67 jaar. Dit heeft ook consequenties voor collectieve pensioenregelingen. Het is zaak om deze regelingen binnen dit nieuwe kader goed onder de loep te nemen. Voor werkgevers betekent een verhoging van de pensioenleeftijd verlaging van de kosten van de pensioenregeling. Dat verlangt voorbereiding op de vraag aan wie dat voordeel dan toekomt.

In essentie zien het Pensioenakkoord en de Wet verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW op langer werken. In twee stappen worden de pensioenleeftijd en de AOW leeftijd verhoogd naar 67 jaar. De eerste stap al op 1 januari 2013 naar 66 jaar, de tweede stap op 1 januari 2015 naar 67 jaar. De verhoging van de AOW-leeftijd volgt later, in 2020 naar 66 jaar, in 2025 naar 67 jaar. De verhoging van de pensioenleeftijd vindt plaats door een simpele wijziging van het Witteveen-kader. In artikel 18a van de Wet LB wordt 65 jaar vervangen door 66 jaar respectievelijk 67 jaar. In 2015 wordt ook een formule toegevoegd, waarin is bepaald dat bij het verder toenemen van de levensverwachting de pensioenleeftijd vanaf 2020 verder wordt verhoogd. Voor de praktijk heeft het verhogen van de pensioenleeftijd allicht meer voeten in aarde.

Pensioenuitvoerders

Het is goed om onderscheid te maken naar de wijze waarop de collectieve pensioenregeling van een onderneming wordt uitgevoerd. De collectieve pensioenregeling kan worden uitgevoerd door de volgende drie, of eigenlijk vier, mogelijkheden:

- een bedrijfstakpensioenfonds (bpf);
- een ondernemingspensioenfonds (opf);

- een verzekeringsmaatschappij;
- een premiepensioeninstelling (ppi).

De vierde mogelijkheid, de premiepensioeninstelling, is er echter pas sinds 1 januari van dit jaar, maar de eerste twee vergunningen zijn nog maar net verleend en ppi's spelen op dit moment nog geen rol. Wij verwachten stellig dat dit verandert; wij zien in de ppi een geduchte concurrent voor verzekeraars die beschikbaarpremieregelingen uitvoeren. Bij uitvoering van de pensioenregeling door een bpf zal een individuele onderneming nauwelijks betrokken zijn bij de wijze waarop de verhoging van de pensioenleeftijd wordt vormgegeven. Bpf'en zijn het primaat van CAO-partijen en onderhandelingen vinden plaats op het niveau van werkgeversverenigingen en vakbonden. In het geval van uitvoering door een opfligt dat anders. De onderneming is hier direct partij bij de inhoud van de pensioenregeling. Maar het speelveld van opf'en wordt steeds kleiner, door het grote aantal fondsen dat is (of wordt) opgeheven. Wij richten ons met name op de gevolgen van de verhoging van de pensioenleeftijd voor ondernemingen met pensioenregelingen die een verzekeringsmaatschappij uitvoert.

De pensioenleeftijd verhogen...

Het verhogen van de pensioenleeftijd in een verzekerde pensioenregeling kan net

Het Pensioenakkoord 2011 – deel II

In een reeks artikelen wordt in AN aandacht besteed aan het door sociale partners en overheid gesloten Pensioenakkoord. Hierin is afgesproken om de AOW en pensioenleeftijd in stappen te verhogen naar 67 jaar. In deel I (afl. 15 van 2 september jl.) zijn de belangrijkste afspraken uit het Pensioenakkoord en het voorontwerp van Wet besproken. In dit tweede deel staan de gevolgen voor collectieve pensioenregelingen centraal, zoals veel van uw MKB-klienten die kennen. In de hierna volgende artikelen komen het DGA-pensioen en de gevolgen voor de jaarrekening van controleplichtige ondernemingen aan de orde, ook in het licht van de ontwikkelingen in IAS 19.

zo eenvoudig zijn als de wetwijziging. Het aanpassen van de definitie van de pensioenrichtdatum van veelal 65 jaar. Maar in de praktijk is het toch wat complexer. Een werkgever sluit pensioenovereenkomsten met werknemers. Verhoging van de pensioenleeftijd is een wijziging van die overeenkomst die alleen met wederzijds goedvinden kan worden doorgevoerd. Tenzij partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de pensioenovereenkomst eenzijdig kan wijzigen in het geval van zwaarwegend belang waarvoor het belang van de werknemer moet wijken. Of daar sprake van is, staat gezinszins vast. Als er geen sprake is van een zwaarwe-

gend belang, dan zal de werkgever met zijn werknemers in overleg moeten. Het is duidelijk dat de waarde van het pensioen als arbeidsvoorwaarde door het verhogen van de pensioenleeftijd afneemt. De kosten voor de pensioenregeling ook, de premies die de verzekeringsmaatschappij in rekening brengt worden lager (bij overigens gelijke omstandigheden). Werknemers kunnen verlangen dat zij geheel of gedeeltelijk profiteren van dat voordeel. Dat is in veel gevallen eenvoudig vorm te geven door de eigen bijdrage voor de pensioenregeling die werknemers betalen door inhouding op het salaris, te verlagen. In de tabel hiernaast is te zien wat de gevolgen voor de kosten zijn van het verhogen van de pensioenleeftijd en hoe het voordeel verdeeld kan worden.

Natuurlijk zoekt iedere onderneming naar argumenten om het kostenvoordeel zoveel mogelijk zelf te genieten. Die argumenten zijn er. De verhoging van de pensioenleeftijd is immers het gevolg van de toegenomen levensverwachting. Dat speelt al langer en de daaraan gekoppelde stijging van de pensioenlasten is in de regel voor rekening van de onderneming gekomen. De verhoging van de pensioenleeftijd herstelt dit.

Geleidelijk invoeren

De pensioenleeftijd moet per 1 januari 2013 worden verhoogd naar 66 jaar, maar twee jaar later alweer naar 67 jaar. Is het dan niet praktischer om de pensioenleeftijd in 2013 direct naar 67 jaar te verhogen? Of zelfs de formule uit het wetsvoorstel over te nemen, zodat al is voorzien in verdere verhogingen in de toekomst? Laten we voorop stellen dat er wettelijk gezien geen enkele belemmering is om de pensioenleeftijd direct naar 67 jaar te verhogen. Dat kan zelfs nu al. Het voorkomt dat er twee knippen in de pensioenopbouw ontstaan en werknemers gedurende twee jaar pensioen opbouwen met 66 jaar als ingangleeftijd. Daar staat tegenover dat de aansluiting van de pensioenleeftijd met de AOW-leeftijd verder uit zicht raakt; de AOW-leeftijd gaat immers pas in 2025 naar 67 jaar.

Het incorporeren van de formule in de pensioenregeling vergt een tamelijk groot vertrouwen in de bestendigheid van het overheidsbeleid. De formule kan er toe leiden dat de pensioenleeftijd in 2020 ver-

Gevolgen voor kosten van verhogen pensioenleeftijd en verdeling voordeel

Voordeel verhogen pensioenleeftijd verdelen in bestaande verhouding

Pensioenleeftijd	Totaal	Werkgever	Werknemers
65	100,00	66,67	33,33
66	95,67	63,78	31,89
67	91,15	60,77	30,38

Voordeel verhogen pensioenleeftijd naar werkgever

Pensioenleeftijd	Totaal	Werkgever	Werknemers
65	100,00	66,67	33,33
66	95,67	62,33	33,33
67	91,15	57,82	33,33

Voordeel verhogen pensioenleeftijd naar werknemers

Pensioenleeftijd	Totaal	Werkgever	Werknemers
65	100,00	66,67	33,33
66	95,67	66,67	29,00
67	91,15	66,67	24,48

der moet worden verhoogd. Dat is ruim acht jaar van ons verwijderd. We roepen nog maar even in herinnering dat de pensioenbepalingen in de Wet LB in 2004, in 2006 en nu drastisch zijn gewijzigd. En ingrijpende wijzigingen doorvoeren kan tegenwoordig snel. Althans, als het aan de overheid ligt. Voor de herzieningen in verband met Witteveen was vijf jaar uitgetrokken. Zo'n lange periode bleek voor pensioenuitvoerders niet te overzien en dus uiteindelijk veel te kort. De overheid heeft daarvan geleerd en de afschaffing van VUT en prepensioen in 2006 moest in anderhalf jaar plaatsvinden. De sancties waren niet mals, de druk was groot en onder die omstandigheden zijn ook pensioenuitvoerders vloeibaar. Voor de verhoging van de pensioenleeftijd is er slechts tijd tot 1 januari 2013.

...of de pensioenleeftijd niet verhogen

Het Witteveen-kader in de Wet LB bepaalt de maximale fiscale ruimte voor pensioenregelingen. In een middelloonregeling mag jaarlijks 2,25% van het salaris als pensioen ingaande op 65 jaar worden opgebouwd, met inbegrip van de AOW-uitkering. In het Pensioenakkoord en het voorontwerp van wet wordt het maximale opbouwpercentage ongemoeid gelaten. Dat valt op, want in een eerder wetsvoorstel dat Minister Kamp indien-

de, was naast de verhoging van de pensioenleeftijd sprake van een verlaging van het maximale opbouwpercentage voor middelloon naar 2%. En zo'n inperking levert pas echt geld op voor de schatkist.

Op grond van de huidige wetgeving is het toegestaan een pensioenleeftijd lager dan 65 jaar in de pensioenregeling op te nemen. Het opbouwpercentage moet dan wel worden verlaagd. Het valt te verwachten dat het ook na de verhoging van de pensioenleeftijd mogelijk blijft om een lagere pensioenleeftijd te hanteren, mits het opbouwpercentage wordt verlaagd ten opzichte van het fiscale maximum. Op basis van dezelfde rekenregels die de Belastingdienst nu hanteert, komen wij tot de volgende maximale opbouwpercentages (zie tabel op de volgende pagina).

In veel verzekerde pensioenregelingen blijft het opbouwpercentage met 1,75% duidelijk binnen het nu geldende maximum. In dat geval kan de pensioenleeftijd onveranderd op 65 jaar worden gehouden, het maximum opbouwpercentage – verwachten wij – ligt bij die pensioenleeftijd daarboven. Voor de eerste verhoging van de pensioenleeftijd, naar 66 jaar per 1 januari 2013, zouden zelfs middelloonregelingen met een opbouwpercentage van 2% nog binnen het Witteveen-kader kunnen vallen. Een verhoging van de pensioen-

Maximale opbouwpercentages

Pensioenleeftijd	Eindloon	Middelloon
66 jaar	2,00%	2,25%
65 jaar	1,86%	2,09%
64 jaar	1,76%	1,98%
63 jaar	1,66%	1,87%
62 jaar	1,57%	1,77%
61 jaar	1,49%	1,68%
60 jaar	1,41%	1,59%

leeftijd, of een beperkte verlaging van het opbouwpercentage, is dan pas per 1 januari 2015 nodig.

Analoog aan bovenstaande tabel zullen ook de maximale staffels voor beschikbaar-repremieregelingen worden aangepast. Ook hiervoor geldt dat als de premiepercentages binnen de nieuwe fiscale maxima blijven, er geen noodzaak is om de pensioenleeftijd te verhogen.

Tips voor de praktijk

Voor de praktijk is het goed om te weten dat:

- collectieve pensioenregelingen lang niet altijd de maximale fiscale ruimte benutten. Ga voor en met uw relaties na of het wel gewenst of noodzakelijk is om de pensioenregeling aan te passen;
- een verhoging van de pensioenleeftijd de kosten van de pensioenregeling verlaagt. Wees voorbereid op de vraag aan wie dat voordeel toekomt. Zorg er daarnaast voor dat de eigen bijdrage ook 'mee-ademt' als de kosten in de toekomst weer stijgen;
- omzettingvoorstellen van verzekeraars niet per definitie geaccepteerd hoeven te

worden. Verzekeraars zullen vanwege de beperkte invoeringstermijn veel moeite hebben om deadlines te halen en kiezen, gestuurd vanuit hun eigen administratie (ve beperkingen), de voor hen prettigste aanpassing. Werkgevers moeten eerst met hun werknemers tot overeenstemming komen alvorens met de verzekeraar om tafel te gaan, niet andersom.

- pensioenovereenkomsten vaak een (eenzijdig) wijzigingsbeding bevatten. Ga na of daar voor het verhogen van de pensioenleeftijd succesvol een beroep op kan worden gedaan. **An**



Roel Nass, actuaire AG (l.) en drs. Jack Borremans zijn partner bij LNBB actuarissen + pensioenconsultants te Soest en Dordrecht. Zie www.lnbb.nl

the perfect match

15 jaar ervaring in bedrijfsoverdrachten

Wij hebben in portefeuille:

Afdeling Accountants-, belastingadvies-, en administratiekantoren:

- **Fiscalistenkantoor** nationaal en internationale praktijk zoekt aansluiting omzet euro 700.000,-.
- **Accountantskantoor** Zuid-West Brabant te koop. Omzet euro 200.000,-.
- **Administratiekantoor** in Zuid Limburg te koop. Omzet euro 600.000,-.
- **Administratiekantoor** in de regio Eindhoven te koop. Omzet euro 600.000,-.

Algemene Corporate Finance:

Nieuw

- **Niche bedrijf** in medische/gezondheidssector zoekt passende participant.
- **Niche bedrijf** in de beveiligingssector zoekt passend participant.

Afdeling Waarderingen, cursussen en lezingen:

Heeft een klant van u een waardering nodig? Wij kunnen u daarmee helpen!

Bel of mail theperfectmatch@telenet.be ons voor vrijblijvende informatie.

Kees Hermans AA
 Mobiel 06-549 527 28
 Tel: + 32(0)14 63 15 00
www.theperfectmatchcf.nl

Corporate Finance®
The Perfect Match