

**NIEUWSBRIEF (2 augustus 2017)****Inhoudsopgave**

Inhoudsopgave .....	1
Inleiding .....	1
Pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar .....	2
Maximaal toegestane pensioenopbouw vanaf 2018 .....	2
Verlaging maximale premiestaffels beschikbare premieregelingen .....	2
Pensioenrichtleeftijd lager dan 68 jaar .....	5
Verhoging AOW-leeftijd vanaf 2022 .....	5
Gemiddelde pensioenleeftijd 2016 .....	6
Verschil tussen AOW-leeftijd en pensioenleeftijd wordt groter .....	6
Franchise bij risico partnerpensioen op eindloonbasis .....	6
Pensioenuitkering mogen blijven ingaan op de 1e van de maand waarin .....	7
Eventtoets: te veel opgebouwd pensioen naar werkgever .....	7
Afkoop kleine pensioenen vervalt .....	7
Doorbeleggen na ingang pensioen .....	7
Nieuw informatiemodel premie- en kapitaalovereenkomsten .....	8
Overige werknemersverzekeringen .....	8
Tot slot .....	9

**Inleiding**

Per 1 januari 2018 verandert er een aantal zaken in de wet- en regelgeving rondom pensioen. De belangrijkste verandering is dat de wettelijke pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2018 omhoog gaat van 67 naar 68 jaar. In deze nieuwsbrief leest u wat dit betekent voor pensioenregelingen.

Deze nieuwsbrief is algemeen van aard en gaat niet in op individuele pensioenregelingen.

## Pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar

Sinds 2014 is de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan gemiddelde levensverwachting voor de Nederlandse bevolking om ervoor te zorgen dat de pensioenen betaalbaar blijven.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft op 31 oktober 2016 de nieuwe raming van de (macro) gemiddelde levensverwachting voor de Nederlandse bevolking bekendgemaakt. De pensioenrichtleeftijd wordt hiervan afgeleid. Volgens de berekeningen van het CBS wordt iemand die in 2028 de leeftijd van 65 bereikt ruim 86 jaar. Daarom gaat de pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2018 omhoog naar 68 jaar.

## Maximaal toegestane pensioenopbouw vanaf 2018

De pensioenrichtleeftijd is een rekenleeftijd die wordt gebruikt voor de berekening van de jaarlijkse maximaal toegestane fiscale pensioenopbouw. In tegenstelling tot de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 65 naar 67 jaar, wijzigen de maximale opbouwpercentages voor middelloon- en eindloonregelingen (uitkeringsovereenkomsten) niet. Het op te bouwen pensioen komt uiteraard wel een jaar later tot uitkering.

De deelnemer kan ook een jaar langer pensioen opbouwen, daarom worden de maximale premiepercentages bij beschikbare premieregelingen wel verlaagd. De belastingdienst heeft hiervoor nieuwe premiestaffels gepubliceerd als een ['vraag & antwoord'](#) op de belastingdienstpensioensite.

Er is sprake van 'voorlopige' premiestaffels waarvan de uitkomsten zijn gebaseerd op de huidige fiscale regelgeving. Mochten hierin nog wijzigingen plaatsvinden per 1 januari 2018, dan kunnen de percentages nog worden bijgesteld. Daarom zal een definitief beleidsbesluit pas later dit jaar volgen.

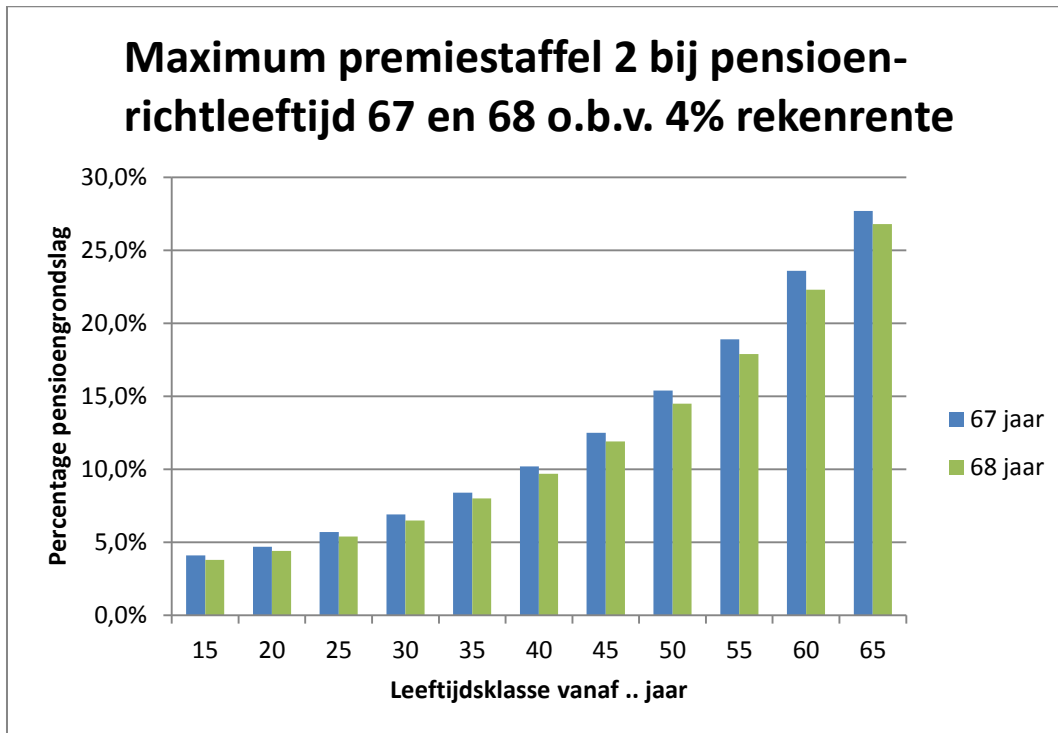
## Verlaging maximale premiestaffels beschikbare premieregelingen

Zoals hierboven is aangegeven, is er sprake van een verlaging van de beschikbare premiestaffels. Dit geldt zowel voor de vergelijkbare premiestaffels uit het besluit van 17 december 2014 als het meest recente besluit van 20 januari 2017.

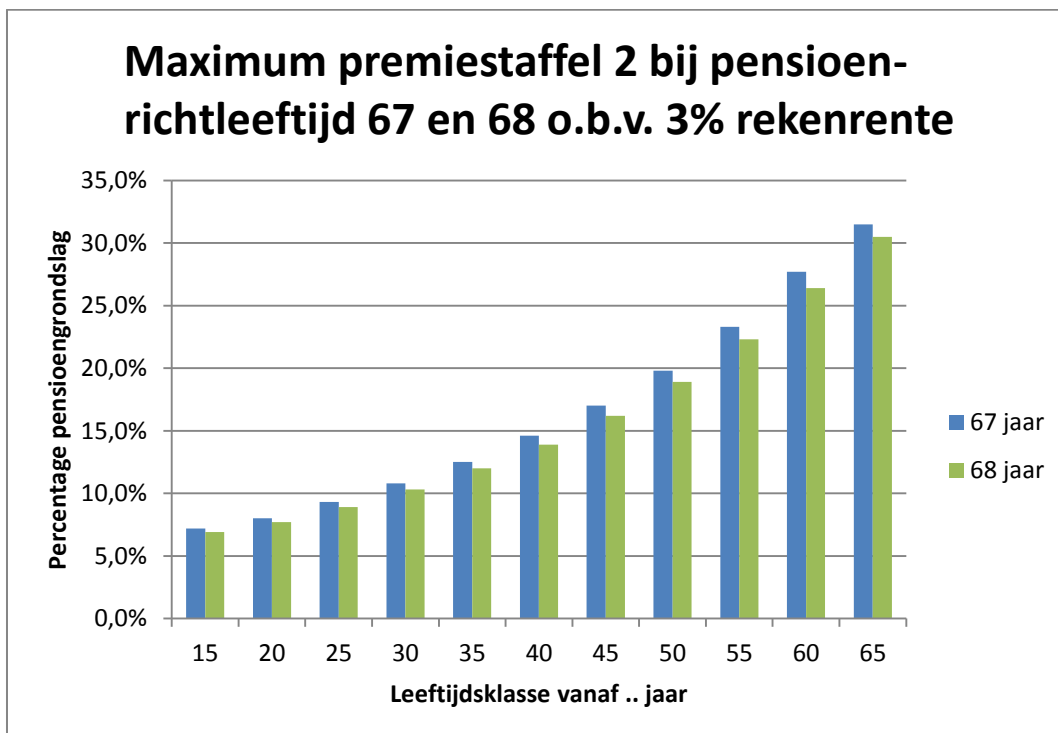
In de onderstaande grafieken 1 en 2 vindt u een vergelijking van de maximale premiepercentages op basis van het besluit van 17 december 2014 en de voorlopige premiestaffel (pensioenrichtleeftijd 68). De vergelijkingen zijn gemaakt voor de premiestaffels op basis van een rekenrente van 4% en 3%. Dit zijn de premiestaffels waarbij wordt gespaard voor ouderdomspensioen en 70% partnerpensioen vanaf de pensioendatum (staffel 2).

Deze vergelijking is gemaakt met de maximale premiestaffel volgens het beleidsbesluit van 17 december 2014, omdat de premiestaffel in de meeste beschikbare premieregelingen hier nog van zijn afgeleid.

Grafiek 1

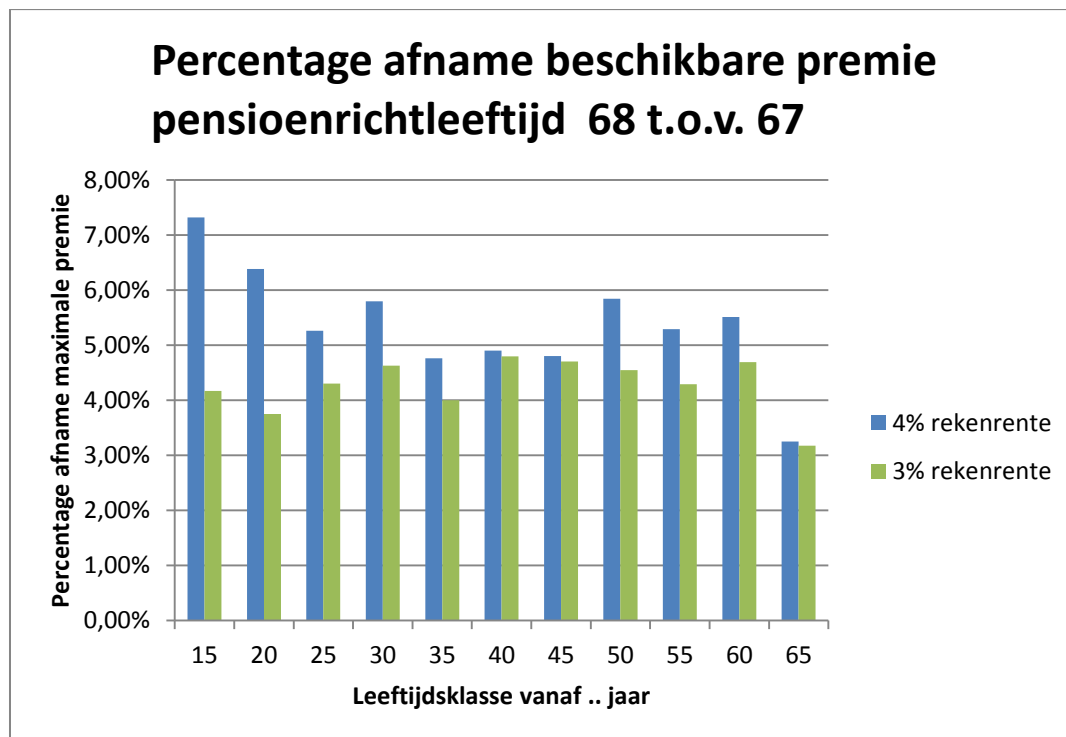


Grafiek 2



In de onderstaande grafiek 3 ziet u de procentuele verlaging van de van de maximale premiepercentages in de voorlopige premiestaffel 2 per leeftijdsklasse, voor de premiestaffels op basis van zowel een rekenrente van 4% als 3%.

**Grafiek 3**



De verlaging van de maximale beschikbare premie-inleg hoeft niet altijd tot een versoering van de pensioenregeling te leiden. Door de gedaalde rente werd het steeds moeilijker om in beschikbare premieregelingen een pensioen op te bouwen dat vergelijkbaar is met een middelloonregeling die een veel lagere rente hanteert bij het vaststellen van de premie. Vorig jaar mochten pensioenverzekeraars al verzekerde beschikbare premieregelingen aanbieden waarbij de premiepercentages zijn gebaseerd op de prijs van een gegarandeerd middelloonpensioen, dit zijn de zogenoemde marktrentestaffels. Premiepensioeninstellingen (PPI's) mogen nu ook hun premies baseren op marktrentestaffels.

In de marktrentestaffels zijn de maximum premiepercentages hoger. Het verloop van de premiepercentage is echter volledig anders dan van de traditionele 4%-staffel. Voor jongere deelnemers betekent dit mogelijk een verdubbeling van de pensioenpremie, de pensioenlasten zijn relatief hoog zijn in deze leeftijdscategorieën. Dit zorgt wel voor extra hoge pensioenkapitalen.

Als de kostprijs van een middelloonregeling in de toekomst lager wordt, bijvoorbeeld door een stijgende rente, dient de marktrentestaffel verlaagd te worden. Hierdoor kan er voor de werkgever veel discussie ontstaan over het instemmingstraject. Immers, de werknemers dienen in te stemmen met een (toekomstig) lagere beschikbare premieregeling. Het is dus belangrijk om hierover vooraf goede afspraken te maken.

De verwachting is dat het toepassen van een marktrentestafel de weerstand van bonden tegen de overgang naar een beschikbare premiereregeling kan wegnemen, omdat de werkgevers kunnen laten zien dat ze evenveel premie betalen als bij de huidige middelloonregeling.

### Pensioenrichtleeftijd lager dan 68 jaar

Bij een lagere pensioenrichtleeftijd dan 68 moet het pensioen actuariael worden herrekend. Het Centraal Aanspreekpunt Pensioen (CAP) van de Belastingdienst heeft hiervoor verlaagde maximale opbouwpercentages gepubliceerd.

De omvang van het op te bouwen ouderdomspensioen mag niet hoger zijn dan het actuariael herrekenende fiscaal maximale ouderdomspensioen ingaande op 68 jaar. In de opbouwfase leidt de herrekening tot een lagere jaarlijkse maximale opbouw voor het ouderdomspensioen. In de tabel hieronder zijn de vanaf 1 januari 2018 geldende maximale, herrekenende opbouwpercentages opgenomen voor ouderdomspensioen ingaande op 68, 67, 66, 65, 64, 63, 62, 61 en 60 jaar.

Pensioenleeftijd volgens pensioenregeling	Maximaal opbouwpercentage ouderdomspensioen in een middelloonstelsel	Maximaal opbouwpercentage ouderdomspensioen in een eindloonstelsel
68	1,875	1,657
67	1,738	1,535
66	1,614	1,426
65	1,502	1,327
64	1,400	1,237
63	1,307	1,155
62	1,222	1,080
61	1,145	1,011
60	1,073	0,949

Als in de pensioenregeling een pensioenrichtleeftijd lager dan 68 jaar is opgenomen, betekent dit niet dat ook de maximale opbouwpercentages per (bereikbaar) dienstjaar voor het partnerpensioen en het wezenpensioen op een lager niveau moeten worden vastgesteld. Vanzelfsprekend is het aantal (bereikbare) dienstjaren voor het partner- en wezenpensioen wel lager dan bij een in de regeling opgenomen pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.

### Verhoging AOW-leeftijd vanaf 2022

Door de toegenomen levensverwachting stijgt ook de AOW-gerechtigde leeftijd. Die gaat met ingang van 1 januari 2022 van 67 jaar naar 67 jaar en 3 maanden voor iedereen die na 1954 is geboren. Daarna stijgt de AOW-leeftijd stapsgewijs met 3 maanden als de prognose van de levensverwachting van 65-jarigen daartoe aanleiding geeft. Het ministerie van SZW moet een dergelijke verhoging op basis van de resterende levensverwachting vijf jaar van te voren aankondigen.

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft (ook) gevolgen voor de leeftijdsafhankelijke regelingen die de Wet IB 2001 kent voor lijfrenten. Denk daarbij aan de jaarruimte voor pensioentekortlijfrenten en de uiterste ingangsdata voor een levenslange en tijdelijke lijfrente.

In 2040 telt Nederland 3,9 miljoen inwoners in de AOW-leeftijd, 30% meer dan nu. Dit is inclusief de verhoging van de AOW-leeftijd. Dat blijkt uit ook uit een prognose van het CBS. Volgens het CBS blijft de levensverwachting de komende decennia stijgen. Als de wetgeving niet verandert, ligt de AOW-leeftijd in 2040 op 69 jaar en 6 maanden. Er zijn dan 10,3 miljoen inwoners tussen de 20 jaar en de AOW-leeftijd. Dat betekent 26 mensen in de werkende leeftijd (20+) op elke 10 AOW'ers. Nu is die verhouding 33 op de 10.

Op de website van de rijksoverheid kunt u uw [AOW-leeftijd berekenen](#).

### **Gemiddelde pensioenleeftijd 2016**

Nederlanders gaan steeds later met pensioen, dit blijkt uit een onderzoek van het CBS. Voor het eerst in 10 jaar is de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan niet gestegen. In 2016 was de gemiddelde pensioenleeftijd 64 jaar en 5 maanden, net als in 2015.

Wel bestaan er nog grote verschillen tussen de verschillende sectoren. In de landbouw en visserij ligt de gemiddelde pensioenleeftijd nu al boven de 67 jaar en is daarmee het hoogst. Andere sectoren waarin men laat met pensioen gaat zijn de cultuur, milieu en andere dienstverlening. In de zakelijke dienstverlening wordt op nagenoeg 65 jaar gestopt met werken. Bij de overheid gaat men (nog steeds) het vroegst met pensioen. In de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten is de pensioenleeftijd gemiddeld 63,5 jaar.

### **Verskil tussen AOW-leeftijd en pensioenleeftijd wordt groter**

Als gevolg van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar, wordt de periode tussen het bereiken van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd langer. Dat komt doordat een verhoging van de pensioenleeftijd 1 jaar bedraagt, terwijl de verhoging van de AOW-leeftijd maximaal 3 maanden bedraagt. In veel arbeidsovereenkomsten is vastgelegd dat het dienstverband eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd gaat de AOW-uitkering in, ontvangt men geen salaris meer, terwijl ook het pensioen nog niet is ingegaan. Bovendien kan de dekking voor het partnerpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen in de periode vanaf de beëindiging van het dienstverband tot de ingang van het werkgeverspensioen komen te vervallen.

### **Franchise bij risico partnerpensioen op eindloonbasis**

Bij veel beschikbare premiereregelingen is er een partnerpensioen verzekerd op het moment dat de deelnemer overlijdt vóór de pensioendatum. Dit partnerpensioen is vaak verzekerd op eindloonbasis, waarbij soms nog de lagere middelloonfranchise gehanteerd wordt. In 2015 is het fiscale besluit genomen dat deze constructie tijdelijk is toegestaan tot 2018 voor regelingen zonder een zogenoemde risicoknip. De staatssecretaris van Financiën heeft toegezegd dat dit ook vanaf 1 januari 2018 is toegestaan.

In regelingen waar het partnerpensioen op risicobasis nog niet is gebaseerd op de deze lagere franchise, is het mogelijk om de franchise te verlagen naar de minimum franchise voor een middelloonregeling. Een verlaging van de franchise leidt tot een hoger partner- en wezenpensioen. Indien de franchise voor het bepalen van de beschikbare premie ook is gebaseerd op de hogere eindloon franchise, kan die ook verlaagd worden. Uiteraard gaat dit gepaard met een stijging van de pensioengrondslag en de premie-inleg.

### **Pensioenuitkering mogen blijven ingaan op de 1e van de maand waarin**

Het sinds 1 januari 2015 geldende fiscaal maximaal op te bouwen pensioen geldt voor een pensioen dat ingaat op de 67e verjaardag van de deelnemer. Een pensioen dat ingaat op de 1e van de maand waarin een deelnemer 67 jaar wordt, is daarmee volgens de Belastingdienst fiscaal bovenmatig en moet actuarieel worden herrekend. Tot 1 januari 2018 was al goedgekeurd dat zo'n minimale herrekening achterwege mocht blijven. Nu wordt door het kabinet voorgesteld om via wetgeving te regelen dat deze herrekening definitief achterwege kan blijven.

### **Eventtoets: te veel opgebouwd pensioen naar werkgever**

Bij een premiestafel op basis van een rekenrente van 3% of lager is de pensioenuitvoerder verplicht om in bepaalde situaties een eventtoets te doen. Op het toetsmoment moet de opgebouwde waarde worden vergeleken met de maximale ruimte van de fiscaal zuivere middelloontoezegging. Wanneer bij een eventtoets blijkt dat er te veel pensioen is opgebouwd kan deze voortaan niet alleen aan de pensioenuitvoerder, maar ook aan de (ex-)werkgever vervallen. Onder een andere noemer (verloning) zou deze overwaarde dan weer aan de (ex-)werknemer kunnen worden toegekend. Partijen dienen dit wel vooraf goed vast te leggen.

De toetsing kan beperkt blijven tot het moment waarop het opgebouwde kapitaal de regeling geheel of gedeeltelijk verlaat, maar uiterlijk op pensioeningangsdatum. Voor zover het pensioen gedeeltelijk ingaat, kan de toets beperkt blijven tot dat deel.

### **Afkoop kleine pensioenen vervalt**

Voor pensioenuitvoerders vervalt in 2018 het recht om kleine pensioenen af te kopen. In plaats daarvan krijgen pensioenuitvoerders het recht om kleine pensioenen zonder tussenkomst van de gewezen deelnemer over te dragen naar de nieuwe uitvoerder waar de deelnemer actief pensioen opbouwt.

Voor een plicht voor pensioenuitvoerders om kleine pensioenen over te dragen naar een nieuwe uitvoerder, is geen noodzaak omdat er uitvoerders zijn die nu bewust geen afkoopbeleid voeren.

### **Doorbeleggen na ingang pensioen**

Op 1 september 2016 is de Wet verbeterde premieregeling ingevoerd. Vanaf dat moment is het mogelijk om bij een direct ingaand pensioen te kiezen voor een variabele pensioenuitkering door te gaan beleggen, of door te gaan met beleggen, met het pensioenkapitaal. De plicht om een vaste pensioenuitkering aan te kopen is daarmee vervallen. Hierdoor is een gepensioneerde op het moment dat zijn/haar pensioen moet ingaan niet meer afhankelijk van de dan geldende rentestand, die momenteel historisch laag is. Bovendien mag er bij de keuze voor doorbeleggen na

pensioeningangsdatum langer worden doorbelegd in de opbouwfase. Uiteraard moet doorbeleggen wel bij de klant passen.

Veel verzekeraars bieden inmiddels een product met doorbeleggen. Ze bieden allemaal een andere variant op het doorbeleggen. De ene verzekeraar geeft de mogelijkheid te kiezen tussen een verhouding beleggen/garantie, de andere geeft juist geen enkele keuze en belegt in een vaststaande verhouding tussen een aantal beleggingsfondsen. Ook zijn er verzekeraars die een basisuitkering garanderen. Wettelijk is de periode van 'uitsmeren' van positieve en negatieve beleggingsresultaten 10 jaar. De keuze voor de spreidingsduur is een verantwoordelijkheid voor de pensioenuitvoerder. Voor de deelnemer valt er dus meer te kiezen.

Pensioengerechtigden die in de periode 1 januari 2014 (einde oude pensioenknip) en 8 juli 2015 (start nieuwe pensioenknip) een vaste pensioenuitkering hebben aangekocht, kunnen die alsnog omzetten in een variabele pensioenuitkering. Tussen deze twee pensioenknipregeling konden pensioengerechtigden uitsluitend kiezen voor een vast pensioen. De omzetting moet in 2017 plaatsvinden.

### **Nieuw informatiemodel premie- en kapitaalovereenkomsten**

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een standaard informatiemodel vastgesteld waarmee deelnemers aan premie- en kapitaalovereenkomsten vanaf 1 januari 2018 eenduidige informatie ontvangen. Met dit model, dat is ontwikkeld door het Verbond van Verzekeraars, stellen verzekeraars en premiepensioeninstellingen hun deelnemers in staat om op een eenduidige wijze vaste en variabele pensioenen, bij verschillende pensioenuitvoerders, te vergelijken.

Het model moet inzicht bieden in de keuzemogelijkheden voor de deelnemers. Hierbij dient men er zich van bewust te zijn dat het bieden van informatie alleen niet voldoende zal zijn om een deelnemer te activeren tot het maken van een passende keuze. Wel zal het een goed hulpmiddel zijn voor het inzichtelijk maken van voor de deelnemer relevante beslisriteria.

Alle pensioenuitvoerders die een vaste en/of variabele pensioenuitkering aanbieden zijn vanaf 1 januari 2018 verplicht om gebruik te maken van dit standaard informatiemodel bij de communicatie richting de deelnemers. Het standaardmodel, getiteld "vast-variabel pensioen" is te vinden op de website van het Verbond van verzekeraars:

<https://www.verzekeraars.nl/verzekeringsbranche/dossiers/standaardmodel/Paginas/home.aspx>

### **Overige werknemersverzekeringen**

De keuze voor een maximale eindleeftijd van 67 jaar en 3 maanden is geen structurele oplossing voor werknemersverzekeringen zoals een verzuim- of WIA-aanvullingsverzekering. De verwachting is immers dat de AOW-leeftijd de komende jaren verder gaat stijgen. Het is nog niet duidelijk hoe verzekeraars hier rekening mee gaan houden.



## Tot slot

De verhoging van de pensioenrichtleeftijd heeft tot gevolg dat vrijwel alle pensioenregelingen moeten worden aangepast. Dit betekent onder andere:

- Overleg tussen werkgever en ondernemingsraad en/of werknemers  
Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en mag niet eenzijdig worden gewijzigd. Daarvoor zal instemming aan de Ondernemingsraad gevraagd moeten worden en/of de individuele werknemers. Uitzondering hierop vormt een pensioenregeling die wettelijk verplicht is gesteld, dan wel volledig via een cao is geregeld. Ook indien sprake is van een pensioenregeling waarbij wettelijke wijzigingen automatisch worden doorgevoerd, is overleg met de OR en/of de werknemers noodzakelijk.
- Compensatie voor de werknemers?  
De waarde van pensioen dat ingaat op leeftijd 68 jaar is lager dan de waarde van pensioen dat ingaat op leeftijd 67. Het verschil in waarde is ongeveer 6%. De arbeidsbeloning gaat daardoor omlaag en werknemers kunnen hiervoor compensatie verlangen, tenzij een vast pensioenbudget is afgesproken. Overigens kan het zo zijn dat de werkgever (bij een komende contractverlenging) door de hogere levensverwachting en/of de sterk verlaagde marktrente, met een hogere pensioenlast wordt geconfronteerd.

Pensioenuitvoerders informeren werkgevers binnenkort hoe pensioenrichtleeftijd 68 kan worden doorgevoerd in de pensioenregeling. Het is verstandig dat werkgevers en werknemers tijdig met elkaar in overleg gaan om de gevolgen van deze wijziging(en) in de pensioenregeling te bespreken en na te gaan welke compensatie nodig, mogelijk en passend is. Uiteraard ben ik u hierbij graag van dienst.

Heeft u vragen, opmerkingen of wilt u een afspraak maken, dan kunt u mij bereiken via:

T 055-7851377  
M 06-16026504  
E [erik@hertgerspensioenadvies.nl](mailto:erik@hertgerspensioenadvies.nl)

Apeldoorn, 2 augustus 2017

Erik Hertgers  
[Hertgers Pensioen Advies](#)

## Disclaimer

Dit artikel is geschreven naar de inzichten van 2 augustus 2017. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van deze nieuwsbrief de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in dit artikel.