

# Minder pensioen, samen oplossen

De pensioenwetgeving is per 1 januari veranderd. Een van de belangrijkste wijzigingen is dat boven een brutosalaris van € 100.000 geen pensioen meer kan worden opgebouwd: de zogeheten tweede pijler. Alle reden om goed te kijken hoe werkgevers en werknemers dat in de derde pijler kunnen opvangen, zegt Ronald Sminia, bij NN Investment Partners verantwoordelijk voor beleggingsplatform FitVermogen.nl.

Tekst Redactie



## NIEUWE PENSIOENREGELS

- Boven € 100.000 brutojaarsalaris geen pensioenopbouw meer.
- Ook geen opbouw van nabestaandenpensioen.
- Middelloonregeling: maximaal 1,875 procent pensioenopbouw.
- Eindloonregeling: maximaal 1,657 procent pensioenopbouw.
- Werkgevers mogen werknemers alternatieven aanreiken.

De aanpassingen in de wetgeving kenmerken de trend naar individualisering van de pensioenopbouw. Traditioneel bestaat het pensioenstelsel in ons land uit drie pijlers: AOW, pensioen dat wordt opgebouwd via werkgever en aanvullende individuele pensioenvoorzieningen, zoals lijfrentes. De eerste twee pijlers zijn collectieve voorzieningen. Die worden steeds verder uitgekleeft, waardoor werknemers zelf meer moeten gaan doen om het gewenste pensioen te bereiken via extra oplossingen in de 'eigen' individuele derde pijler.

### De gevolgen

“De maatregelen kunnen voor een werknemer die boven de aftoppingsgrens zit, zomaar 35 procent aan pensioenopbouw schelen”, zegt Sminia. Een rekenvoorbeeld voor een werknemer van 50 met een jaarsalaris van € 130.000, die deelneemt aan een middelloonregeling met een pensioenleeftijd van 67:

- Oorspronkelijk zou hij in het resterende deel van zijn loopbaan jaarlijks 2,15 procent opbouwen – met een franchise- oftewel drempelbedrag van € 13.500. Zijn pensioenopbouw zou dan uitkomen op 2,15 procent maal 17 jaar maal € 116.500: in totaal € 42.581 bruto op jaarbasis.
- In de nieuwe situatie bouwt hij jaarlijks nog 1,875 procent op over maximaal € 86.500 (want de franchise geldt nog steeds): in totaal € 27.572 bruto.
- Deze werknemer verliest 13 procent aan pensioenopbouw, omdat het opbouwpercentage is verlaagd en 22 procent doordat het pensioengevende salaris is beperkt. Dat is samen een daling van 35 procent.
- De lagere pensioenopbouw raakt ook het partner- en nabestaandenpensioen.

- Deze daling heeft alleen betrekking op de nog op te bouwen pensioenaanspraken; de bestaande pensioenaanspraken worden door de nieuwe wetgeving niet geraakt.

Het aftoppen van de pensioenopbouw kan de oudedagsvoorziening dus behoorlijk aantasten. En de maximering tot € 100.000 is naar verwachting nog maar het begin van de beweging naar meer individuele pensioenopbouw. Werknemers blijken er nog niet mee bezig te zijn en vinden pensioen vaak te ingewikkeld om zich in te verdiepen. “Hun verwachtingen lopen zelfs steeds verder uit de pas met de realiteit”, zegt Sminia. “Ondanks de verhoging van de pensioenleeftijd verwachtte 27 procent van de werknemers begin dit jaar nog voor zijn 65e met pensioen te gaan, terwijl dat begin 2014 nog 21 procent was. Meer dan 40 procent denkt tussen zijn 65<sup>e</sup> en 67<sup>e</sup> te stoppen met werken.” Als HR-afdeling kun je daarom niet volstaan met alleen een netto-uitbetaling. Wie het pensioen van werknemers echt belangrijk vindt, kiest voor een bredere aanpak.

### Oplossingen

Veel bedrijven voelen de zorgplicht voor de pensioenen van hun medewerkers. In het algemeen wordt in veel gevallen een nettobedrag aan de werknemer betaald als compensatie voor de lagere pensioenopbouw. “Maar veel werkgevers nemen de zorgplicht heel serieus en willen duidelijk maken dat het belangrijk is om het geld te besteden aan extra pensioenopbouw. De trend dat het (werkgevers)pensioen in de tweede pijler verder wordt versoberd, zet naar verwachting door. Dan zal voor een

veel grotere groep werknemers het pensioen dat bruto via de werkgever wordt opgebouwd, lager uitvallen. Een maandelijkse netto-uitbetaling is dan niet genoeg om de pensioenopbouw veilig te stellen”, zegt Sminia.

### De derde pijler

De oplossing wordt vaak gezocht in de derde pijler, waar de werknemer zelf een aanvullende voorziening regelt. “De werkgever kan daarbij wel helpen”, geeft Sminia aan. “Diverse partijen, ook FitVermogen.nl, bieden producten waarmee aanvullend vermogen kan worden opgebouwd. Dat zijn over het algemeen beleggingsproducten. Grofweg zijn er twee varianten te onderscheiden: een nettolijfrente, waarbij de werknemer premie betaalt van zijn netto-inkomen en later geen belasting betaalt over het uit te keren bedrag, en een ‘vrije’ oplossing waarbij de werknemer zonder voorwaarden vermogen opbouwt.”

### Nettolijfrente

De nettolijfrente is vrijgesteld van de vermogensrendementsheffing in box 3. Daarbij is de inleg wel gemaximeerd en moet de uitkering worden aangewend voor een lijfrente. Het vermogen is geblokkeerd tot het moment dat de pensioenleeftijd wordt bereikt. Deze variant is speciaal bedoeld voor werknemers die meer dan € 100.000 verdienen.

De werknemer kan zo'n beleggingspensioen individueel starten door online een rekening te openen en vanaf zijn betaalrekening de inleg over te maken. “Uiteindelijk kan dus iedere werkgever zelf bepalen in welke mate hij zijn werknemers op dit belangrijke gebied faciliteert. En ook in hoeverre hij zichzelf door een derde partij laat ontzorgen”, zegt Sminia.