

Pensioenleeftijd naar 68 jaar

We gaan langer werken!



Pensioenleeftijd omhoog naar 68 jaar:

De pensioenleeftijd gaat omhoog

Het is zover; per 1 januari 2018 stijgt de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar en de AOW-leeftijd gaat omhoog naar 66 jaar. We mogen met z'n allen langer doorwerken. In de meeste gevallen betekent dit een aanpassing van de pensioenregeling. Weet jij al wat er staat te gebeuren?

Ingang AOW-leeftijd omhoog naar 66 jaar

Op 1 januari 2018 gaat de AOW-leeftijd omhoog naar 66 jaar. Vervolgens gaat de AOW-leeftijd gedurende een aantal jaar nog met vier maanden per jaar omhoog. Hierdoor verschuift de ingangsdatum van de AOW steeds meer richting 68 jaar. In 2021 ontvangt de werknemer pas vanaf 67 jaar AOW en in 2022 pas vanaf 67 jaar en drie maanden. Vermoedelijk in december 2017 zal het CBS bepalen of de AOW-leeftijd nóg hoger dient te worden als gevolg van de gestegen levensverwachting.

Pensioenrichtleeftijd omhoog naar 68 jaar

Naast een stijging van de AOW-leeftijd stijgt ook de pensioenrichtleeftijd. Op 1 januari 2018 gaat de pensioenrichtleeftijd voor pensioenopbouw (als aanvulling op de AOW) in een keer omhoog van 67 naar 68 jaar. Dit betekent dat een werknemer tot maximaal 68 jaar pensioen op kan bouwen en dat dit opgebouwde pensioen vanaf de 68 jarige leeftijd uitgekeerd wordt.

Wat betekent dit voor jou als werkgever?

Deze wijzigingen kunnen gevolgen hebben voor de pensioenregeling van je werknemers. Je zult de inhoud van de pensioenregeling dus weer opnieuw moeten bekijken.

Het is niet verplicht om de pensioenrichtleeftijd in de pensioenregeling te verhogen naar 68 jaar. Het blijft ook na 1 januari 2018 gewoon toegestaan om een eerdere pensioenrichtleeftijd dan 68 jaar binnen de pensioenregeling te hanteren. De fiscale mogelijkheden voor pensioenopbouw gaan echter wel uit de nieuwe pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Dat betekent dat als je als werkgever een lagere pensioenrichtleeftijd wilt blijven hanteren, er minder pensioen opgebouwd kan worden.

Fiscale toets

Vanaf 1 januari 2018 wordt jouw pensioenregeling fiscaal getoetst aan de nieuwe pensioenrichtleeftijd. Als blijkt dat de pensioenregeling bovenmatig is, wat betekent dat de pensioenopbouw de fiscale grenzen overschrijdt,

Pensioenleeftijd omhoog naar 68 jaar:

moet de pensioenregeling aangepast worden. Zowel de pensioenuitvoerder als wij informeren je als dit het geval is.

Ook als de regeling niet bovenmatig is, is een aanpassing van de pensioenregeling naar 68 jaar te overwegen. Hierdoor ontstaat er wellicht een betere aansluiting bij de overige arbeidsvoorwaarden en sociale verzekeringen.

Instemming

Als de pensioenregeling aangepast wordt, betekent dit een wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer. Daarom vereist een aanpassing instemming van de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging en daarnaast van elke individuele werknemer.

Aansluiting tussen AOW en ouderdomspensioen

Er is geen automatische koppeling tussen de ingangsdatum van de AOW en de ingangsdatum van het ouderdomspensioen. Een werknemer kan zelf besluiten wanneer de pensioenuitkering start, onafhankelijk van de ingangsdatum van de AOW.

In het verleden was de ingangsdatum van de AOW en de ingangsdatum van het pensioen gelijk aan elkaar. Dit is nu niet het geval. Toch zijn er een aantal mogelijkheden om AOW en ouderdomspensioen op elkaar aan te laten sluiten. Wij zetten de mogelijkheden op een rijtje:

- + Stoppen met werken op de AOW-leeftijd;
De werknemer kan ervoor kiezen om het ouderdomspensioen met de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar in te laten gaan op de ingangsdatum van de AOW. Het pensioen is dan wel lager omdat het eerder ingaat en de pensioenopbouw eerder stopt dan 68 jaar.
- + Gedeeltelijk stoppen met werken op de AOW-leeftijd;
Als de AOW ingaat, kan ook een gedeelte van het ouderdomspensioen ingaan. Daarnaast kan de werknemer als de werkgever daarmee akkoord gaat gedeeltelijk blijven werken. Hierbij geldt ook dat het pensioen wat lager zal zijn.

Een werknemer kan het ouderdomspensioen ook vóór de AOW ingangsdatum al (gedeeltelijk) laten ingaan. Er zijn verschillende situaties denkbaar waarbij gekeken moet worden wat voor de individuele werknemer een passende oplossing is. Het pensioen kan (gedeeltelijk) ingaan waarbij de werknemer bijvoorbeeld nog (gedeeltelijk) blijft werken. Maar de werknemer kan ook met wederzijds goedvinden ontslag nemen.

Gevolgen voor personeelsbeleid

Ondanks de verschillende mogelijkheden, is het meest voor de hand liggend dat werknemers doorwerken tot de AOW ingaat en de ingang van het ouderdomspensioen daaraan aanpassen.

Pensioenleeftijd omhoog naar 68 jaar:

Als werkgever moet je nadenken op welke manier je jouw werknemers gezond en fit laat doorwerken tot deze latere datum. Worden de werkzaamheden van de oudere werknemers aangepast aan de naderende pensioenleeftijd? Hoe zorg je ervoor dat oudere werknemers actief en gemotiveerd participeren binnen jouw organisatie en hun toegevoegde waarde overbrengen aan de jongere werknemers? Of zoek je samen met jouw werknemer naar andere oplossingen zoals gedeeltelijk met pensioen gaan? Kortom; strategisch personeelsbeleid wordt nog belangrijker.

Vastlegging van pensioenrichtleeftijd 68 jaar in arbeids- en pensioenovereenkomst

Bij deelname aan een pensioenregeling zijn de afspraken tussen werkgever en werknemer vastgelegd in een pensioenovereenkomst. Vaak wordt in de arbeidsovereenkomst naar deze pensioenovereenkomst verwezen. Wij raden altijd aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst gelijk te stellen aan de ingangsdatum van de AOW. Hiermee heb je op AOW-leeftijd van de medewerker een ontslagmoment waarbij je zonder financiële gevolgen uit elkaar kunt gaan. De pensioenrichtleeftijd die vastligt in de pensioenregeling kan anders zijn dan de AOW-leeftijd. Bij ontslag of bij ingang AOW moet je hier afspraken over maken met je werknemer.

Wij houden je op de hoogte!

Als het helder is of jouw pensioenregeling binnen de gestelde fiscale grenzen valt, informeren wij je.

Wij informeren je dan over het vervolg van het traject en over de acties die ondernomen moeten worden. Als er een aanpassingstraject nodig is of gewenst wordt, dan stellen wij hiervoor een adviesopdracht op en informeren wij je over de kosten die hieraan verbonden zijn. Ook ondersteunen wij jou met de communicatie naar je werknemers.

“Als je het zelf echt begrijpt, kun je het ook simpel uitleggen!”

Zeker bij pensioen en inkomen. Daarom beloven wij ondernemers en hun werknemers:

- + Wij spreken duidelijke taal
- + Wij zijn open over onze aanpak
- + Wij zijn bevlogen in ons vak
- + Wij zijn creatief in oplossingen zoeken

Deze informatie is met zorg samengesteld door:

Wij hebben voor ieder vraagstuk een passende oplossing. En, is er geen kant-en-klare oplossing, dan ontwikkelen wij die zelf. Dat is helder+ over nu en later!

