

BENCHMARKING NETTOPENSIOEN

Per 1 januari 2015 is de belastingvrije pensioenopbouw afgetopt tot een inkomen van € 100.000. Uit onderzoek van Focus Orange ¹ blijkt dat alle grote Nederlandse ondernemingen hun hoogst betaalde managers gecompenseerd hebben. Drie van de vier grote bedrijven hebben gekozen voor een nettopensioenregeling in aanvulling op het reguliere basispensioen, de andere bedrijven bieden een compensatie in geld.

BREDE ACCEPTATIE BIJ ONDERNEMINGEN

De acceptatie van het nettopensioen blijkt veel breder dan veel marktpartijen verwachtten na aankondiging van de aftopping. De keuze voor een nettopensioenregeling is onder andere ingegeven door de verwachting dat het maximum voor belastingvrije pensioenopbouw verder zal worden verlaagd, zo blijkt uit gesprekken met de betrokken ondernemingen.

Aanscherping van de aftopping leidt tot een exponentiële toename van het aantal werknemers voor wie het nettopensioen relevant is. Bij het huidige maximum van circa een ton gaat het om ongeveer 200.000 mensen in loondienst. Als de belastingvrije pensioenopbouw wordt afgetopt op een inkomen van 62.500 euro, zoals het Planbureau voorstelt, wordt het nettopensioen voor ruim 1 miljoen werknemers een optie.

WERKNEMERS GAAN MEE

De acceptatie onder de betrokken werknemers is al even groot als onder hun werkgevers. De keuze voor contante compensatie in plaats van aanvullend pensioen is bij de meeste ondernemingen op basis van zogenaamd *opting-out*, waarvan slechts een minderheid gebruik maakt. Meer dan tachtig procent doet mee aan de nettopensioenregeling.

Bij circa drie van de vier ondernemingen is de compensatie leeftijdsafhankelijk, waarbij ouderen meer premie of meer contanten ontvangen dan jongeren. Dit komt vaak overeen met de kosten van (bruto) pensioenopbouw die vanaf 2015 door aftopping is komen te vervallen. Gegeven het doel van de compensatie wordt dit niet gezien als leeftijdsdiscriminatie.

WAT DOET U ALS WERKGEVER?

- Houd uw gekozen oplossingsrichting nog eens tegen het licht van marktontwikkelingen;
- Ga na of uw oplossing een bewuste keuze is geweest of een “oplossing uit gemak”;
- Heroverweeg wellicht – bijvoorbeeld door het inmiddels goede aanbod van uitvoering van nettopensioenregelingen – uw oplossingsrichting van de uitvoerder;
- Zorg dat een werknemer tegen de pensioendatum ook daadwerkelijk zorgenvrij kan pensioneren;
- Bedenk dat een collectief arrangement voor uw medewerkers veelal een goedkoper alternatief is dan een individuele oplossing.

¹ Onderzoek onder 25 van de grootste Nederlandse ondernemingen, uitgevoerd eind 2015.

MEER WETEN?

Bel of mail met Ronald Doornbos, 06 - 50 89 18 44 / ronalddoornbos@focusorange.com of
Myrthe Oosterhout, 06 - 29 20 80 08 / myrtheoosterhout@focusorange.com

LEES OOK DE OVERIGE HOOFDLIJNEN FOCUS ORANGE RETIREMENT

- [Algemeen Pensioenfonds](#)
- [Benchmarking nettopensioen](#)
- [Bijbetaling waardeoverdrachten](#)
- [Doorbeleggen na pensioendatum](#)
- [OR krijgt meer invloed op wijziging pensioen](#)
- [Verdere overgang IDC](#)