

VUT en prepensioen

Het deelnemen aan VUT, prepensioen en overbruggingspensioen is, ook voor bestaande regelingen, vanaf 1 januari 2005 fiscaal ontmoedigd. Daarom hebben veel werkgevers en werknemers de VUT en prepensioen-regelingen stopgezet.

Regelingen voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren, vallen echter nog onder het oude fiscale regime. Deze groep kan dus nog wel fiscaal gunstig in een vervroegde-uittreedingsregeling opbouwen. Met de term vervroegde-uittreedingsregeling wordt hier bedoeld iedere vorm van pensioen of VUT die ingaat voor de 65-jarige leeftijd.

Wat als de VUT of prepensioenregeling niet is aangepast?

Op 31 december 2004 55 jaar of ouder	Geen probleem, mits in dienst op 31 december 2004.
Op 1 januari 2005 55 jaar of jonger	Premie wordt fiscaal belast. De werknemer krijgt de fiscale bijtelling.

Compensatie

Er zijn weinig bedrijven die de vervroegde-uittreedingsregelingen afgeschaft hebben zonder de werknemers hiervoor te compenseren. Wat wel voorkomt, is dat nieuwe werknemers niet of minder gecompenseerd worden.

De werknemers worden gecompenseerd omdat zij rechten hebben verworven. Op jaarbasis wordt er geld (premie) bespaard door het stopzetten van deze regelingen. Dit kan aan de werknemer op een andere manier ten goede komen, door bijvoorbeeld collectief een bepaalde bestemming te geven aan het bespaarde geld. Als de werkgever de werknemers heeft gecompenseerd, is dit meestal minimaal kostenneutraal gebeurd. Om te komen tot een kostenneutrale compensatie waren twee punten belangrijk:

- de periode waarover de kosten zijn vergeleken.
- de regelingen die in de kostenvergelijking zijn betrokken.

Compensatie van de vóór 1 januari 2005 minimaal 55-jarigen

Voor de groep werknemers die voor 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren zijn speciale overgangmaatregelen getroffen. Voor hen zijn vaak de bestaande vervroegde-uittreedingsregelingen gehandhaafd.

Wanneer er wel is gekozen om voor deze groep de regeling aan te passen, is er niet overgegaan tot het afschaffen van de vervroegde-uittreedingsregelingen maar alleen tot het doorvoeren van een beperkte versobering. Dit houdt in dat mensen die jonger zijn langer moeten doorwerken om dezelfde pensioenuitkering te krijgen.

Het verbeteren van de ouderdomspensioentoezegging is de meest gehanteerde oplossing als compensatie voor het afschaffen van een vervroegde-uittreedingsregeling. Na een actuariële herrekening kan de werknemer op een acceptabel pensioenniveau uitkomen, zodat hij toch eerder met pensioen kan gaan. De pensioenuitkering wordt over een langere periode uitgekeerd (bijvoorbeeld vanaf 62 in plaats van 65 jaar). Hierdoor is de uitkering lager. Daarom is eerst de

pensioenregeling verbeterd en daarna de herrekening uitgevoerd, waardoor er een neutraal eindresultaat ontstaat.

Rekenvoorbeeld

Oude situatie:

Vervroegde-uittreedingsregeling tussen 62 en 65 jaar: € 45.000 per jaar.

Pensioen vanaf 65 jaar € 20.000 per jaar (levenslang)

Nieuwe situatie:

Pensioen vanaf 65 jaar: € 29.000 (levenslang)

Pensioen na herrekening vanaf 62 jaar: € 24.166,- (levenslang)

Er zijn verschillende mogelijkheden om de pensioenopbouw te verhogen. Dit heeft te maken met de diverse parameters waaruit een pensioentoezegging bestaat. De meest gebruikte parameters zijn de opbouwpercentages (verhogen) en/of de franchise (verlagen).

Werkgeversbijdrage levensloop

Ook de levensloopregeling is gebruikt om de vervroegde-uittreedingsregelingen te vervangen. Voor een 'volwaardig' alternatief is het wenselijk dat de deelnemer op 62-jarige leeftijd 210% van zijn jaarinkomen in de levensloopspaarpot heeft zitten. Dan kan de deelnemer drie jaar lang een uitkering van 70% bruto ontvangen. Vergeleken met een groot aantal vervroegde-uittreedingsregelingen geeft dat hetzelfde resultaat. Het enige verschil is dat bij de levensloopregeling de beleggings- of renterisico's veelal bij deelnemer zelf komen te liggen. Dit is op te lossen door bepaalde rendementsgaranties in te voeren, zodat de deelnemer op voorhand bepaalde zekerheden heeft ten aanzien van het kapitaal. Of de levensloopregeling de prepensioenregeling echt volledig kan vervangen, hangt van een aantal zaken af:

- de hoogte van de ingelegde premie;
- het nettorendement op het kapitaal;
- de leeftijd van de deelnemer (inlegduur van de premie).

Heeft u een pensioenadviseur nodig, bel dan met ORpensioen (070 - 304 29 00) en vraag naar Hans Kennis of Henry van Eck of mail naar info@montae.nl.