HEALTH WEALTH CAREER

PENSIOENLEEFTIJD VAN 67 NAAR 68 JAAR

DE WIJZIGINGEN GEZIEN VANUIT EEN BREDER PERSPECTIEF

MERCER

De pensioenrichtleeftijd stijgt per 1 januari 2018 van 67 naar 68. Dat betekent dat u nu in actie moet komen. Hoe? Door uw huidige pensioenregeling tegen het licht te houden én goed te kijken naar de overige arbeidsvoorwaarden en de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers.

De pensioenleeftijdsverhogingen van de afgelopen jaren hebben, naast andere factoren, grote gevolgen voor de toekomstige demografische opbouw van het medewerkersbestand en de daaraan verbonden kosten en risico's. Om te zorgen dat werkgevers grip houden op onder andere de pensioenmaterie en om onaangename verrassingen te voorkomen, organiseerde Mercer onder meer informatieve ontbijtsessies over de wetswijziging. In dit artikel leest u in vogelvlucht waar u rekening mee moet houden en welke stappen u nu kunt zetten om aan de slag te gaan.

KIJK 'HOLISTISCH' NAAR DE PENSIOENWIJZIGINGEN

De laatste vijf jaar is de pensioenrichtleeftijd met drie jaar opgeschoven. 'Ook de meest recente verschuiving naar leeftijd 68 is weer een uitdaging', zegt Edwin Hoogland, Account Executive bij Mercer. 'Niets doen is geen optie.' Hoogland adviseert organisaties om de aanpassing 'holistisch' te benaderen. 'Het gaat niet alleen over de technische gevolgen voor de pensioenregeling of over juridische aspecten, het gaat meer dan ooit over de menselijke kant. Organisaties die succesvol willen blijven, moeten medewerkers betrokken, vitaal en inzetbaar houden zodat zij waarde blijven toevoegen aan het bedrijf gedurende de steeds langere rit naar pensionering.

OOK DE AOW-LEEFTIJD SCHUIFT OP

De verschuiving van de ingangsdatum van de AOW-leeftijd is een relatief nieuwe ontwikkeling. Het is echter tevens een logisch vervolg op het "afschaffen" van onder andere de prepensioen en VUT-regelingen dus helemaal onverwacht is het niet. 'Op dit moment is de AOW-leeftijd nog 65 jaar en 9 maanden. In 2018 is die 66 jaar. Vervolgens loopt de leeftijd op tot 67 jaar en drie maanden in 2022'. 'De AOW-leeftijd wijkt af van de pensioenrichtleeftijd van de aanvullende pensioenregeling. De pensioenrichtleeftijd wordt per 1 januari 2018, 68 jaar', licht Hoogland toe. 'Voor mensen die toch met 65 jaar met pensioen willen, wordt het AOW-gat steeds groter. Zij kunnen het aanvullend pensioen wel gebruiken om een overbrugging te kopen. Vanzelfsprekend heeft dit wel gevolgen voor het niveau van het aanvullende pensioen, deze zal hierdoor dalen. Dit is wellicht een optie voor mensen met een zwaar beroep.'

Hoogland hoopt dat de nieuwe regering de AOW-leeftijd flexibel maakt. ‘Maar daar zijn kosten aan verbonden.’

GEVOLGEN VOOR DE MIDDELLOONREGELING

De aanpassingen van de pensioenrichtleeftijd en de AOW-leeftijd hebben consequenties voor de middelloonregeling (meer dan 90% van de pensioendeelnemers in Nederland). Werkgevers moeten toetsen of deze regeling in het nieuwe fiscale kader past. ‘Als dat zo is, hoeft er in principe met betrekking tot de pensioenregeling niets te gebeuren’, zegt Hoogland. ‘Maar als ik het fiscale kader en de pensioenregelingen per 1 januari 2014 en 2015 erbij pak, zie ik dat meer dan 85% van de pensioenregelingen er destijds boven zat. Die moesten allemaal worden aangepast. Daaruit concludeer ik dat nu ruim 85% van de regelingen op het huidige fiscale maximum zit dat nog voor dit jaar geldt. Nu dat in 2018 naar beneden wordt bijgesteld, zal dus ruim 85% van de pensioenregelingen opnieuw moeten worden aangepast.’

Werkgevers die de pensioeningangsdatum van 67 op 68 jaar zetten en het opbouwpercentage en de pensioenregeling handhaven, hebben gemiddeld ongeveer een kostenverlaging van 5%, rekent Hoogland voor. ‘De verschuiving van de pensioenrichtleeftijd heeft ook impact op andere arbeidsvoorwaarden en onderdelen in de pensioenregeling. Denk aan bijvoorbeeld de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Die moet nu ook mogelijk een jaar langer worden uitgekeerd en zal duurder worden.’

GEVOLGEN VOOR DE BESCHIKBARE PREMIEREGELING

De impact voor deelnemers met een beschikbare premieregeling is vergelijkbaar met die van de middelloonregeling. De pensioenrichtleeftijd verschuift en de beschikbare premiestaffels worden neerwaarts bijgesteld. ‘Ook hier zal de kostenverlaging voor de werkgever ongeveer 5% zijn. En ook hier zullen andere delen, zoals arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, iets duurder worden.’

Een belangrijk aandachtpunt bij de beschikbare premieregeling is de pensioenuitkomst. ‘Wie realistische aannames doet, zal schrikken’, zegt Hoogland. ‘Een beschikbare premiestaffel gebaseerd op marktrente is gewenst. Dit kost geld. Echter, het handhaven van staffels die rekening houden met een rendement en een aankooptarief van 3% of 4% geven bij de huidige lage marktrente dramatisch tegenvallende pensioenuitkomsten.’

DOORBELEGGEN NA PENSIONEREN

Per 1 januari 2018 maakt nieuwe wetgeving het mogelijk om bij beschikbare premieregelingen door te beleggen na pensioneren. Het verplichte aankoopmoment op de pensioendatum is daarmee gelukkig niet meer de enige optie. Hoogland: ‘Bij de optie doorbeleggen, is de beleggingshorizon langer en is het mogelijk om voor een langere duur en meer in zakelijke waarden te beleggen. Gemiddeld gezien zal dit extra rendement opleveren, maar er kleven vanzelfsprekend altijd risico’s aan waarvan de deelnemer en de werkgever op de hoogte moeten zijn. De uitvoerders

‘UIT RECENT MERCER ONDERZOEK BLIJKT DAT MEER DAN 60% VAN DE WERKNEMERS VOORTIJDIG WIL STOPPEN ALS ZE GENOEG PENSIOENGELD HEBBEN’

bieden een breed scala aan doorbeleg-oplossingen. Een bewuste keuze maken is lastig maar wel belangrijk.'

DE NIEUWE WERKELIJKHEID

Het alsmaar verschuiven van de pensioenleeftijd, de neerwaartse aanpassingen van het fiscale kader en de huidige leeftijdsopbouw van de werknemerspopulatie in Nederland heeft een enorme impact op de werknemer en werkgever. 'Uit recent Mercer onderzoek blijkt dat meer dan 60% van de werknemers voortijdig wil stoppen als ze genoeg pensioengeld hebben', stelt Hoogland. 'Dat is niet realistisch. Het idee dat je op je zestigste genoeg hebt gespaard, is gebaseerd op de oude situatie van zo'n dertig jaar geleden toen "iedereen" nog een eindloon-, VUT-, of prepensioenregeling had.

Daarnaast denken werknemers dat hun salaris en dus het pensioen in de toekomst zal stijgen met de leeftijd en ervaring. Maar zo werkt het niet meer. Nu al en in de toekomst zal het gemiddelde salaris van de vijftigplussers zeker verder afvlakken en wellicht zelfs afnemen in plaats van toenemen.'

Kortom, de kosten van de gemiddeld steeds oudere werknemer nemen toe. 'Dat is op een gegeven moment niet meer houdbaar. Het bewijs hiervan is er al. De afgelopen jaren hebben we meerdere ontslaggolven gezien. Vaak met de oudere werknemers in de hoofdrol. De werknemers die het gelukt is om een nieuwe baan te vinden, verrichten hun werkzaamheden nu vaak voor een lagere beloning.'

Hoogland verwacht dat toekomstige beloningsgebouwen zullen gaan anticiperen op een gemiddeld ouder werknemersbestand zodat de kosten beheersbaar en de minder leuke maatregelen vaker achterwege kunnen blijven.

WAT NU?

Garanties zijn er steeds minder en dus neemt de onzekerheid toe. Wat is mijn financiële toekomst in relatie tot mijn uitgaven? Hoe ziet mijn zorgbehoefte er straks uit? Moet ik doorbeleggen of niet? Kan ik mijn hypotheek nog betalen als ik met 68 met pensioen ga? Hoe staat het dan met de marktrente? Wordt er wel of niet geïndexeerd? Hoogland: 'Allemaal vragen waarvoor mensen steeds meer op het deskundige advies van een financieel planner moeten varen.'

Zoals gezegd wordt niet alleen de pensioenregeling aangepast maar beweegt het hele arbeidsvoorwaardelijke spectrum mee. 'Dat zien we al jaren gebeuren, maar we doen er gemiddeld gezien nog te weinig aan', aldus Hoogland. 'Daarom moeten werkgevers en werknemers samen een vitale workforce creëren die voor de steeds langere duur een toegevoegde waarde heeft voor de gezondheid van de onderneming.'

BIJ PON ZIJN MEDEWERKERS ZELF VERANTWOORDELIJK VOOR HUN INZETBAARHEID

PON Nederland zet zich met Pon Fit in voor de duurzame inzetbaarheid van haar mensen. De helft van de zesduizend man tellende populatie is monteur. 'Goede ervaren technici zijn schaars. Daarom moeten we in ze investeren om hen zo lang mogelijk bij ons te houden', vertelt Rik-Jan Modderkolk, gezondheidsmanager. 'Als je op een goede manier aandacht geeft aan je mensen, hoeft ziekte niet meer dan hooguit twee jaar te duren.'

POWERWALKS BIJ GAZELLE

Modderkolk neemt Gazelle als voorbeeld. 'Daar organiseren de medewerkers op eigen initiatief lunchwandelingen en powerwalks. Op haar beurt zorgt de organisatie voor gezonde buffetten en een saladebar voorzien van kleinere borden en kommen.' Gazelle-werknemers mogen onder werktijd nergens meer roken, ook niet buiten. 'Uiteraard volgde daar protest op. Maar we hielden voet bij stuk totdat mensen zeiden: als het zo moet, stop ik ermee. En dat was precies ons doel.'

EEN CULTUUR VAN AANMOEDIGEN EN INSPIREREN

Modderkolk is ervan overtuigd dat dit soort maatregelen tot een cultuur leiden waarin mensen worden aangemoedigd en geïnspireerd. 'Het gezondheidsniveau stijgt. Het verzuim bij Gazelle is 1,7%, een mooi resultaat. Van de werknemers doet 56% aan beweging, dat was 40%.'

Fit zijn voor de job, tot op latere leeftijd van meerwaarde zijn voor het bedrijf en een leuk leven hebben, zijn de uitgangspunten van PON. 'We praten liever over inzetbaarheid dan over gezondheid', aldus Modderkolk. 'Een gesprek aangaan over gezondheid is lastig omdat de werknemer je algauw bemoeizuchtig vindt. Het werkt averechts en je bereikt slechts de 'usual suspects' die toch al gezond leven en het leuk vinden om aan een sportevenement mee te doen.'

In plaats van aanbod gedreven preventieprogramma's zoals een cursus stoppen met roken of een consult bij een voedingsconsulent of fysiotherapeut, vraagt PON haar medewerkers om eigen verantwoordelijkheid te nemen voor een gezonde en veilige leefstijl. 'Dat doen we door mensen via activiteiten, sociale me-

dia en interactieve tools zoals de Health Check te laten zien dat ze er zelf het meeste belang bij hebben. Om mensen te triggeren erbij te willen horen, 'branden' we ons inzetbaarheidsbeleid.'

EYEOPENER

Zo gingen twintig medewerkers in op de uitdaging om de Stelvio Pass in Italië over te fietsen. Met 2,5 keer de klim van de Alpe d'Huez een verplicht nummer voor wielrenners. Negen maanden intensieve voorbereiding, wekelijkse trainingen (2,5 uur spinnen) en driewekelijkse opdrachten, resulteerde in een fit peloton met ook 'unusual suspects'. Modderkolk: 'Sommigen leverden een buitengewone prestatie, zoals een jonge medewerkster die in haar familie de gevolgen zag van een ongezonde leefstijl, overgewicht en diabetes. Zij was gestopt met medicatie en ging na een half jaar trainen weer naar het ziekenhuis voor cardiologische controle. Het medisch personeel raakte die dag niet over haar uitgesproken. Wat bleek? Ze kon haar fietstest niet afmaken omdat het toestel door haar beenkracht te zwaar werd belast. Dat ze zelf invloed heeft op haar gezondheid, was een enorme eyeopener voor haar.'

RESULTAATDELING

In Nederland beweegt slechts 40% van de bevolking voldoende. 'Via de Health Check-app kunnen we de prestaties van onze workforce met de landelijke cijfers vergelijken. Als wij het beter doen dan de benchmark en aan onze verzekeraar kunnen laten zien dat onze zorgconsumptie en daarmee de zorgkosten dalen, kunnen we met de verzekeraar aan resultaatdeling doen. Het geld dat niet uitgekeerd wordt in de aanvullende verzekering, investeren we in ons inzetbaarheidsprogramma.'

Om de medewerkerinzetbaarheid te bevorderen zet PON al een paar jaar in op een integraal programma waarbij leidinggevenden, HR, bedrijfsartsen, fysiotherapeuten maar ook pensioenfondsen en verzekeraars een rol hebben. Zo is PON eigenrisicodrager voor de ziektewet geworden. 'Bij bedrijven met 6000 medewerkers gaan er in Nederland gemiddeld 34 ziek uit dienst. Wij zaten daar ver onder waardoor we besloten de overstap te maken. Per 1 januari 2017 hebben we dat ook gedaan voor de WGA vast en flex samen.'

En er volgde nog een stap: 'We hebben het eigenrisicodragerschap niet herverzekerd maar betalen het zelf. Na doorrekening weten we precies wat we jaarlijks apart moeten leggen. Ons streven is om over vijf jaar nauwelijks meer arbeidsongeschiktheid te hebben. Dat willen we omdat wij ons heel goed realiseren dat wij nu zelf verantwoordelijk zijn voor de doorbetaling van een uitkering voor een periode van tien jaar. Gemiddeld is dat in Nederland drie jaar, maar daar kunnen wij nu beter invloed op uitoefenen.

WAT U TE DOEN STAAT IN 4 STAPPEN

STAP 1: BEGIN NU EN WEET WAT U WILT

Om meer grip te krijgen op pensioen, moet u nu weten wat u echt wilt. Daarom raadt Hoogland werkgevers aan strategische sessies te houden en samen met alle stakeholders een toekomstperspectief op hoofdlijnen te maken. 'U stelt vast hoe de huidige regeling eruit ziet en welke toekomstrichting u wenst, wat het nieuwe fiscale kader is en welke aanpassingen u moet doorvoeren. Daarnaast ontwikkelt u diverse scenario's om te kijken hoe uw werknemerspopulatie er nu en straks uitziet en welke impact die heeft op uw pensioenregeling en vanzelfsprekend ook op andere arbeidsvoorwaarden. Ligt er een contractverlenging in het verschiet? Wilt u toch van een middelloonregeling naar een beschikbare premieregeling als u weet dat de kosten enorm gaan toenemen? Al dit soort vragen komen aan de orde in de strategische fase.'

STAP 2: BLIJF IN CONTROL, BRENG DE GEVOLGEN VAN DE WIJZIGING IN KAART

Hoe eerder u inzicht heeft in de gevolgen, hoe meer u in control bent. 'Begin daarom op tijd', zegt ook Kees-Pieter Dekker, pensioenjurist bij Kortman Advocaten in Den Haag. Hij adviseert werkgevers om tevens andere relevante betrokkenen zoals HR, de OR en financiële en actuariële adviseurs vanaf de start bij het proces te betrekken. 'Voor advies en om de neuzen dezelfde kant op te krijgen. Denk ook aan de inbreng van een juridisch adviseur. Die wordt er vaak pas bijgehaald als er een conflict dreigt, terwijl deze juist constructief kan meedenken over oplossingen bij juridische knelpunten en risico's. Houd de gevolgen van de wijzigingen op grote schaal én op deelnemersniveau in de gaten. Wat betekent het voor andere verzekerbare arbeidsvoorwaarden en de vitaliteit van uw medewerkers? En ook niet onbelangrijk: hoe zit het met uw aansprakelijkheid en zorgplicht als werkgever?'

STAP 3: COMMUNICEER DUIDELIJK EN VERTEL EEN COMPLEET VERHAAL

Communiceer regelmatig en houd uw medewerkers bij de wijzigingen betrokken. 'Organisaties die dat doen, verkrijgen eerder instemming', aldus Dekker. 'Communiceer in de context. Liever een ons te veel dan een kilo te weinig. Mensen zijn niet pensioendeskundig. U wordt geacht dat wél te zijn. Vermijd juridisch taalgebruik en hanteer geen verborgen agenda. Niets is zo erg voor een medewerker als erachter komen dat een wijziging een ordinaire kostenbesparing is. Als dat geld naar een vitaliteitsprogramma of extra fitnessfaciliteit gaat, zeg dat dan.'

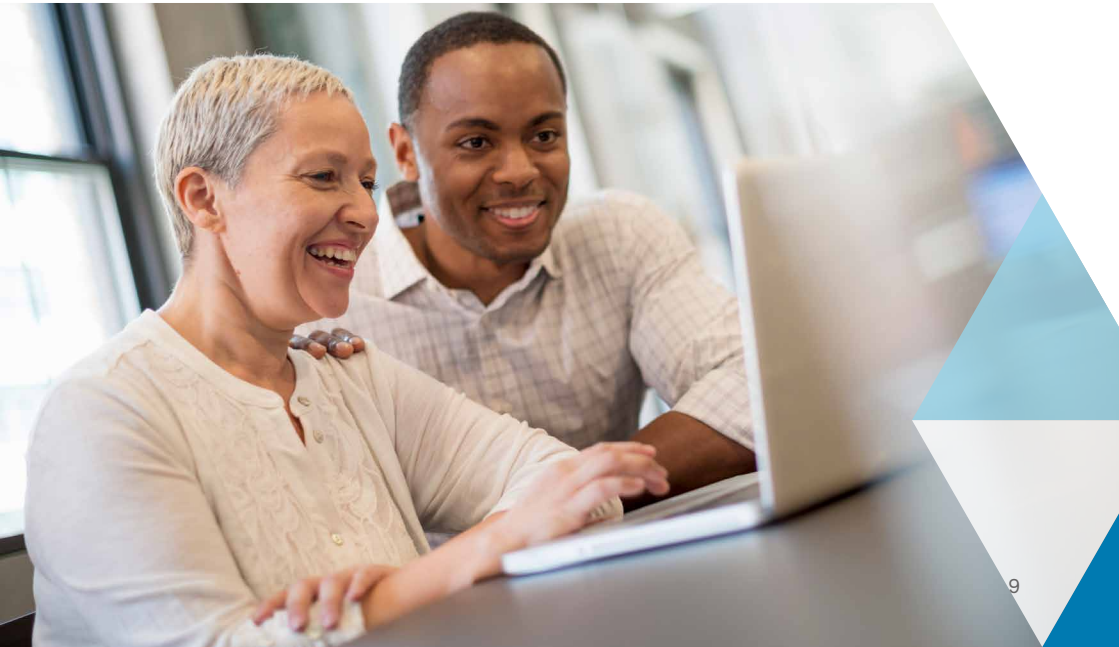
STAP 4: VRAAG INDIVIDUELE INSTEMMING VAN WERKNEMERS

Vertelt u een transparant verhaal zonder verborgen agenda dan zullen de meeste werknemers instemmen met de wijziging. Dekker: 'De instemming van de OR is een signaal dat het wijzigingsvoorstel reëel is. Maar het feit dat de OR instemt, betekent niet dat de werknemers ook instemmen. U heeft de individuele toestemming van iedere werknemer nodig om een wijziging van de pensioenregeling door te voeren. Dat is niet nodig als u het met de vakbonden regelt, want de medewerker wordt dan vertegenwoordigd.'

Mag u het 'wie zwijgt stemt toe-principe' hanteren? Volgens Dekker ligt dat genuanceerd. 'De positieve optie voor instemming heeft de juridische voorkeur. U laat de werknemer een verklaring ondertekenen waarin duidelijk staat hoe de regeling tot stand is gekomen en welke mogelijkheden hij heeft gehad.' De negatieve optie bestaat ook: u stuurt elke werknemers een brief waarin u stelt dat hij instemt met de wijziging als hij niet binnen vier weken reageert. 'Voor grote organisaties is dit de beste manier', aldus Dekker. 'Met het risico dat een werknemer later zegt dat hij nooit heeft ingestemd. Rechters zijn geneigd om werknemers in bescherming te nemen. Daarom stelt deze optie strenge eisen aan uw communicatie.'

Wilt u meer weten over de (pensioen) uitdagingen waarmee uw onderneming te maken krijgt? Of verder praten over het toekomstbestendig maken van uw arbeidsvoorwaarden? Wij helpen u graag.

Neem contact op met Edwin Hoogland: edwin.hoogland@mercer.com



MEER WETEN?

Mercer is de mondiale aanbieder van advies op het gebied van Health, Wealth en Career.

Bij Mercer bevorderen we de gezondheid, welvaart en carrières van meer dan 110 miljoen mensen. Dit doen wij door werkgevers te faciliteren bij het maken van weloverwogen keuzes. De 21.000 Mercer-consultants, verspreid over meer dan 170 kantoren in 43 landen, bieden de klant ondersteuning bij het oplossen van complexe vraagstukken ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en menselijk kapitaal. Maar ook bij het ontwerpen en beheren van ziektekostenregelingen, sociale voorzieningen en pensioenen. Zo helpen wij onze relaties een goede werkgever te zijn.

Mercer is een volledige dochteronderneming van Marsh & McLennan Companies Inc. (NYSE:MMC). MMC heeft wereldwijd 57.000 medewerkers en om een omzet van ruim $13 miljard.

Copyright Mercer 2017

MARSH & McLENNAN COMPANIES