

BELONING & BELASTING



Vakblad gespecialiseerd in loonheffingen

Dit artikel wordt u aangeboden door Beloning & Belasting

Beloning & Belasting is hét vakblad voor professionals die op de hoogte willen zijn en blijven van de ontwikkelingen met betrekking tot loonbelasting en sociale verzekeringen. Beloning & Belasting biedt praktijkgerichte informatie over wetgeving, beleid en jurisprudentie. Dat is aangevuld met commentaren van deskundigen en lezersvragen. In Beloning & Belasting staat onmisbare informatie voor onder andere belastingadviseurs, accountants, boekhouders en HR-managers.

Dit kunt u verwachten van Beloning & Belasting:

- 12x per jaar vakblad - digitaal en/of op papier
- maandelijkse nieuwsbrief per e-mail
- informatie die u direct in de dagelijkse praktijk kunt gebruiken
- toegang tot online database
- laatste vier vakbladen offline beschikbaar op tablet.

Kijk voor meer informatie of een (proef)abonnement op <https://www.futd.nl/vakblad/beloning-belasting/abonneren/>

© 2020 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Michael Visser¹ en Jessica van den Heuvel-Warren²

Uitwerking pensioenakkoord: begin van het einde?

2020-0124

Na ruim een jaar van verdere uitwerking lijkt het er dan toch echt van te komen: een nieuw pensioenstelsel. Op 6 juli 2020 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) Wouter Koolmees de Tweede Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van alle maatregelen die zijn afgesproken in het pensioenakkoord.³ De richting van een nieuw pensioencontract is duidelijk en er is overeenstemming over de tijdlijnen. De overgang naar een nieuw pensioenstelsel zal plaatsvinden in de periode tot 1 januari 2026. Binnen deze periode moeten sociale partners afspraken maken over de nieuwe pensioenregeling, over adequate compensatie en over het al dan niet 'invaren'. Op dit moment worden de afspraken uitgewerkt in wetgeving. U kunt dan snel aan de slag met afspraken over duurzame inzetbaarheid die eraan moeten bijdragen dat medewerkers gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Ook de mogelijkheid van opname van een bedrag ineens komt er op korte termijn aan. Verder kunnen werkgevers en werknemers zich de komende tijd oriënteren op een nieuw pensioencontract en de overstap. Dat is geen sinecure. Daarbij zijn er nog verschillende open eindjes die ingevuld moeten worden. Is dit het begin van het einde?

In dit artikel nemen we u op hoofdlijnen mee in de gepresenteerde uitwerking van het pensioenakkoord. Naast de Kamerbrief van 6 juli is er op 22 juni 2020 ook een zogenoemde Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord verschenen met diverse bijlagen en doorrekeningen.⁴ In dit artikel richten we ons eerst op de vormgeving van een nieuw pensioencontract, de transitie en de tijdlijnen tot invoering. Daarna bespreken we de invoering van verschillende keuzemogelijkheden en regelingen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen.⁵ We hopen u daarmee overzicht en inzicht te bieden in de stappen die de komende periode door de wetgever en sociale partners (moeten) worden gezet en die aandacht vragen.

1. Nieuw pensioencontract

In het uitgewerkte pensioenakkoord worden twee nieuwe pensioenregelingen beschreven. Belangrijkste overeenkomst: beide zijn premieregelingen, met pensioenopbouw in termen van een persoonlijk vermogen. Naast een doorontwikkeld 'nieuw contract' kunnen partijen kiezen voor een bestaande (verbeterde) premieregeling, desgewenst met aanvullende solidariteitselementen. Verschillen tussen de premieregelingen zijn er ook. Hierna bespreken we de nieuwe premieregelingen op hoofdlijnen.

1.1 Nieuw contract

In het doorontwikkelde nieuwe pensioencontract is uiteindelijk gekozen voor opbouw in termen van vermogen in plaats van in aanspraken. Dat is te zien als een belangrijke verandering ten opzichte van het principe pensioenakkoord van juni 2019. Daar werd nog

voorgesorteerd op een directe inkoop van voorwaardelijke aanspraken uit de beschikbaar gestelde premie. In het nieuwe contract is geen sprake meer van aanspraken en (dus) ook niet meer van verplichtingen voor de pensioenuitvoerder. Voor de communicatie over het te verwachten pensioen en de fiscale begrenzing wordt gewerkt met een projectiemethode. Een jaarlijks vaste pensioenopbouw is niet langer het uitgangspunt. In plaats daarvan wordt voor iedere deelnemer een persoonlijk voor de uitkering gereserveerd vermogen geadministreerd. Er is geen sprake meer van de (risicovrije) rekenrente en dekkingsgraden. Rente speelt alleen nog een rol als element van het beleggingsrendement. Deelnemers krijgen meer inzicht in welke premie er wordt ingelegd, wat het persoonlijk voor hen gereserveerde vermogen is en hoeveel pensioen zij kunnen verwachten. Dit wordt jaarlijks zichtbaar gemaakt. Voor de pensioenuitkering wordt na pensioendatum iedere maand een deel uit het gereserveerde vermogen onttrokken. De hoogte van het projectierendement bepaalt de uitkeringsnelheid en zal wettelijk worden begrensd, in overeenstemming met de systematiek zoals die voor de verbeterde premieregeling geldt.

Een wettelijk verplicht onderdeel van dit nieuwe pensioencontract is een zogenoemde collectieve solidariteitsreserve. Dit is een (niet toebedeeld) vermogen dat wordt gevuld uit premies en/of overrendement. Het uitgangspunt daarbij is, in lijn met het pensioenakkoord, dat het deel dat wordt ingelegd vanuit de premie niet groter mag zijn dan 10%. Dus minimaal 90% van de premie wordt gebruikt voor het persoonlijk

voor de uitkering gereserveerd vermogen. Met deze solidariteitsreserve worden risico's binnen en ook met toekomstige generaties volgens duidelijke en evenwichtige regels over leeftijdsgroepen verdeeld, zo valt te lezen in de uitwerking. De solidariteitsreserve kan per pensioenfonds anders worden ingevuld. De ruimte voor het opstellen voor de regels in het pensioenreglement over (vullen, uitdelen en omvang van) de solidariteitsreserve worden door de wetgever wel ingekaderd, maar de partijen die het pensioencontract afsluiten moeten 'voldoende ruimte hebben om aan de solidariteitsreserve concrete invulling te kunnen geven'. Als hoofdregel geldt dat de afspraken over de solidariteitsreserve in zijn geheel evenwichtig moeten zijn. Daarnaast geldt dat de reserve niet negatief kan worden. Hoe de regels er precies uit gaan zien, wordt de komende tijd duidelijker als de afspraken in wetgeving worden omgezet. Ook het beleggingsbeleid (op basis van impliciete lifecycles), de toerekening van rendement en de uitkeringsfase moeten nog nader worden ingevuld. In de Hoofdlijnennotitie worden de verschillende elementen van het nieuwe contract per onderdeel toegelicht.⁶ Het voert voor dit artikel te ver om deze in detail te bespreken.

1.2 Verbeterde premiereregeling

Naast het hiervoor beschreven 'nieuwe contract' kunnen partijen kiezen voor een bestaande premiereregeling. De Wet verbeterde premiereregeling maakt het sinds 2016 mogelijk om ook in de uitkeringsfase beleggingsrisico te nemen (doorbeleggen). De verbeterde premiereregeling kent twee smaken: een meer individuele en een collectieve variant. In de uitwerking van het pensioenakkoord is afgesproken dat sociale partners op fonds- of regelingsniveau voor beide smaken kunnen bepalen dat een variabele uitkering de standaard wordt voor alle deelnemers. Dat is een belangrijke wijziging, die uw aandacht vraagt. Daardoor wordt in de uitkeringsfase de kans op een verhoging van het pensioen vergroot, evenals de kans op verlaging. Deelnemers die een vaste pensioenuitkering wensen in te kopen, behouden daartoe de keuze. Het bestaande shoprecht blijft ook bestaan.

Nieuw is verder dat in het pensioenakkoord van juni 2019 was afgesproken dat in de uitwerking werd bezien hoe de verbeterde premiereregeling toegankelijker kon worden gemaakt voor verplichtgestelde bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen. De huidige wetgeving omtrent premiereregelingen kent enkele belemmeringen voor deze fondsen. De voornaamste betreft de combinatie van de fiscale premiestaffels voor een premiereregeling met de doorsneesystematiek bij (verplichtgestelde) fondsen. Nu besloten is om over te stappen op een leeftijdsonafhankelijke premie-inleg

(zie kader), wordt de verbeterde premiereregeling ook voor bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen een beter bereikbaar alternatief.

Nieuwe maximale fiscale premiegrens naar verwachting 33%

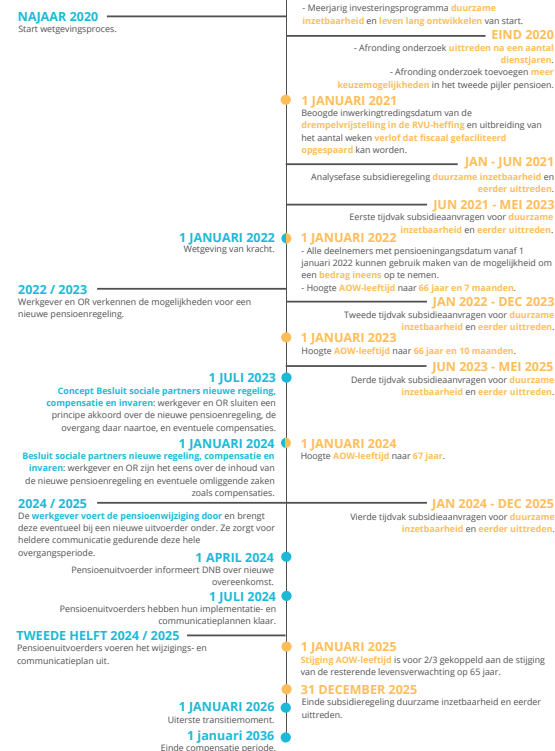
Het fiscale kader wordt aangepast door over te gaan naar het begrenzen op een leeftijdsonafhankelijke premie voor alle soorten regelingen. Uitgangspunt hierbij is dat de (maximale) pensioenambitie van 75% middelloon in 40 opbouwjaren (hetgeen neerkomt op de ambitie van 80% middelloon in ruim 42 opbouwjaren) fiscaal wordt gefacilieerd. Het kabinet zal bij indiening van het wetsvoorstel de definitieve premiegrens bekend maken. Om echter nu zekerheid te verschaffen aan sociale partners committeert het kabinet zich aan een fiscale premiegrens in een bandbreedte van minimaal 30% en maximaal 33%.

Het mogelijk maken van aanvullende solidariteits-elementen bij een verbeterde premiereregeling kan daarnaast meerwaarde hebben en bijdragen aan de onderbouwing van de verplichtstelling, zo valt te lezen in de uitwerking. Deze elementen zullen voor deze fondsen een optioneel karakter krijgen, zodat decentrale partijen de meerwaarde voor hun situatie zelf kunnen beoordelen. Concreet gaat het dan om de introductie van een solidariteitsreserve, vergelijkbaar met de solidariteitsreserve in het eerder besproken nieuwe contract. Bij de wet verbeterde premiereregeling is deze solidariteitsreserve straks dus optioneel, bij het nieuwe contract verplicht.

Tot slot van deze beschouwing van de nieuwe pensioencontracten nog een hartenkreet. We zien een nieuw palet aan premiereregelingen ontstaan waar partijen uit kunnen kiezen. Het doorontwikkelde nieuwe contract en de verbeterde premiereregelingen lijken behoorlijk op elkaar. Door in het nieuwe pensioencontract de opbouw te administreren in termen van vermogen in plaats van aanspraken zijn we af van discussies over dekkingsgraden en rekenrentes. Dat is winst. Het doorontwikkelde nieuwe contract wordt daarmee vergelijkbaar met een bestaande verbeterde premiereregeling. Het nieuwe contract kent in de basis wel meer solidariteitselementen dan de verbeterde premiereregeling. Een element dat in het oog springt is de nieuw ontwikkelde solidariteitsreserve, die nog moet worden ingevuld en waarvan in de praktijk nog moet blijken of deze werkt. Onder de motorkap lijkt het nieuwe contract toch weer complex te worden (gemaakt). Door te werken met impliciete lifecycles en het toerekenen van rendementen en het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve komen nieuwe kwesties op. In het wetgevingstraject dat is opgestart

(zie tijdlijn) zullen veel onderdelen de komende tijd nog nader moeten worden ingevuld. Daarna moeten keuzes worden gemaakt. Wij hopen dat politiek en polder de begrijpelijkheid voor deelnemers niet uit het oog verliezen.

INVOERING VAN HET PENSOENAKKOORD



2. Transitie

Dan is er de overstap naar een nieuw pensioencontract en het al dan niet invaren van bestaande pensioenopbouw. Ook daar lijkt het laatste woord nog niet over gezegd, zeker gezien het complexe compensatievraagstuk. De contouren en tijdlijnen zijn in ieder geval bekend. Het kabinet streeft naar inwerkingtreding van de voor de transitie benodigde wet- en regelgeving op 1 januari 2022. De overgang naar een nieuw pensioenstelsel zal plaatsvinden in de periode tot 1 januari 2026. Sociale partners kunnen binnen de transitieperiode op een zelfgekozen moment de overstap maken. Daar is dus ruimte voor maatwerk. Wettelijk wordt voorgeschreven wanneer bepaalde mijlpalen gehaald moeten zijn en wie daarvoor verantwoordelijk is. We hebben de mijlpalen in onze tijdlijn (zie afbeelding, in blauw) opgenomen. Die tijdlijn betreft een (indicatieve) invulling van het proces bij pensioenfondsen en is een bewerking van figuur 1 uit de Hoofdlijnennotitie. Voor het transitieproces bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen zullen aangepaste mijlpalen gelden.

De afspraken uit het pensioenakkoord brengen met zich dat alle bestaande pensioenregelingen moeten worden aangepast. Na de transitie kennen in beginsel alle pensioencontracten een leeftijdsonafhankelijke premie (zie eerdere kader). In beginsel, want er is een uitzondering voor bestaande premieregelingen. Daar komen we zo op terug. In het pensioenakkoord is afgesproken dat eventuele nadelen voor het te verwachten pensioen als gevolg van de overstap naar een nieuw contract en een andere manier van pensioenopbouw 'adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd'. Uit berekeningen van het CPB en 13 verschillende pensioenfondsen blijkt dat negatieve effecten als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek veelal opgeheven worden door de (positieve) effecten van andere verdeelregels in het nieuwe contract. Daar zitten wel allerlei aannames en veronderstellingen achter. Het maakt nogal uit wat je uitgangspunt is (of je net start op de arbeidsmarkt, halverwege bent, of je pensioen in zicht is) en hoe goed of slecht je pensioenfonds ervoor staat. In het geval van een nadeel is afgesproken dat er een adequate compensatie moet komen. De vormgeving daarvan vereist maatwerk op het niveau van de pensioenregeling of van de pensioenuitvoerder, zo valt te lezen in de uitwerking van het pensioenakkoord. Werkgevers en werknemers zullen dit per sector of onderneming moeten bezien en opnemen in een transitieplan.⁷ Het opstellen van een transitieplan wordt een wettelijke plicht voor de werkgever. Als een werkgever is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds rust de verplichting op de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen. In dit transitieplan komen overigens alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken, inclusief een financieringsplan voor de compensatie (uit welke bronnen – buffers, premie, anders – wordt de compensatie betaald). Het bevat daarmee de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige overstap op het nieuwe pensioencontract.

Een belangrijke afspraak bij de uitwerking van het pensioenakkoord is verder dat 'alle deelnemers persoonlijk inzicht krijgen in de hoogte van hun pensioen dat zij vóór de overstap mochten verwachten en het verwachte pensioen na de overstap'. Ook (nieuwe) reken- en waarderingsregels kunnen naar onze mening in dat kader een rol spelen. Voor 2021 heeft minister Koolmees kortgezegd besloten de kortingsregels (wederom) te versoepelen tot een grens van 90% dekkingsgraad. Bij indiening van het wetsvoorstel zal in gesprek met relevante partijen nog 'een ingroeipad naar het nieuwe stelsel worden vastgelegd'. Er is een aangepast toetsingskader toegezegd dat 'beoogt tijdens de transitie perspectief te bieden op het

nieuwe stelsel, de overstap naar dat nieuwe stelsel aan te moedigen en geleidelijk herstel naar een gezonde financiële positie af te dwingen'. We zijn benieuwd hoe dit toetsingskader er uit gaat zien en wat hiervan de invloed is op het persoonlijke inzicht voor deelnemers. Over de transitie valt nog veel meer te zeggen. Voor dit artikel staan we alleen nog kort stil bij de bijzondere positie van deelnemers in bestaande premieovereenkomsten en de gepresenteerde wettelijke contouren van het invaren.

Overgangsregeling bestaande premieovereenkomsten
Nader onderzoek en berekeningen bij de uitwerking van het pensioenakkoord hebben laten zien dat de overstap van een premieovereenkomst met een in leeftijd oplopend premiepercentage naar een premieovereenkomst met een voor iedereen gelijk premiepercentage in de meeste gevallen niet binnen de randvoorwaarden van adequate en kostenneutrale compensatie mogelijk is. Omdat dit tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten zou leiden, is voor deze regelingen een langere uitfasering in de tijd gekozen. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om voor bestaande deelnemers in premieregelingen met een progressieve premie te blijven faciliteren. Nieuwe medewerkers starten dan in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met de vlakke premiesystematiek. Je zou kunnen zeggen dat op deze manier de compensatieproblematiek voor deelnemers in premieregelingen wordt omzeild. Of deze keuze – arbeidsrechtelijk – wenselijk is, is een andere vraag. Het kan tot scheve gezichten leiden op de werkvloer. De overgangsregeling zal in het wetsvoorstel verder worden uitgewerkt.

Invaren

De wetgever gaat een standaard transitiepad voor schrijven. Daarin vormt invaren het uitgangspunt, waarvan alleen gemotiveerd kan worden afgeweken als het tot onevenredig nadeel zou leiden voor (een deel van) de belanghebbenden.

In het pensioenakkoord was afgesproken dat het de voorkeur verdient om – in onze woorden – oud en nieuw pensioen zo veel mogelijk bij elkaar te houden. Eén pensioenfonds met dezelfde regels voor nieuwe en bestaande aanspraken en rechten heeft belangrijke voordelen voor de uitvoering, de uitlegbaarheid en de mogelijkheid om mee- en tegenvallers te delen, zo is de gedachte. Het kabinet heeft toegezegd dit te bevorderen. De maatregelen rond invaren maken onderdeel uit van het wettelijke transitiekader, dat handvatten biedt voor het handelen van partijen op decentraal niveau. De wetgever schrijft daarin onder andere rekenmethoden en parameters voor die moeten

worden gebruikt voor het omzetten van oude aanspraken en rechten.⁸ Ook schrijft de wetgever informatieverplichtingen richting deelnemers voor en het bezwaarrecht dat van toepassing is tijdens de transitie. In de toelichting op het wettelijke transitiekader neemt de wetgever een juridisch sluitende onderbouwing op voor het gebruik van het standaard transitiepad, waarnaar decentrale partijen kunnen verwijzen als zij dit pad volgen.

In het wetgevingstraject dat nu wordt opgestart (zie tijdlijn) zullen veel onderdelen nog nader worden ingevuld. Politiek en polder balanceren hier op een dun draadje, te meer omdat het thema governance en zeggenschap tot nu toe (nagenoeg) geen aandacht heeft gekregen bij de uitwerking van het pensioenakkoord. Ten onrechte wat ons betreft.

3. Keuzemogelijkheden en gezond werkend naar je pensioen

Bij de herziening van de aanvullende pensioenen worden nieuwe keuzemogelijkheden voor deelnemers geïntroduceerd en verkend. Daarnaast zijn bij de uitwerking van het pensioenakkoord afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond de pensioendatum kunnen halen. Hierna bespreken we de relevante onderdelen afzonderlijk. Omdat de maatregelen verschillende data van inwerkingtreding kennen, hebben wij de afzonderlijke veranderingen en opties ook in de tijdlijn geplaatst (zie afbeelding, in geel).

3.1 AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd is niet bepaald een vrije keuze, maar heeft wel degelijk invloed op in goede gezondheid je pensioen bereiken. Omdat er veel weerstand geboden werd tegen de snelle stijging van de AOW-leeftijd, zijn er in het pensioenakkoord afspraken gemaakt over de aanpassing van het tempo waarmee de AOW-leeftijd zal stijgen. De wetgeving over de aanpassing van de stijging de komende jaren is al goedgekeurd en per 1 januari 2020 in werking getreden.⁹ De AOW-leeftijd is nu voor 2 jaar bevroren op 66 jaar en 4 maanden. Per 1 januari 2022 gaat deze naar 66 jaar en 7 maanden, per 1 januari 2023 naar 66 jaar en 10 maanden en per 1 januari 2024 naar 67 jaar. Vanaf 1 januari 2025 wordt de AOW-leeftijd (wederom) aan de stijging van de resterende levensverwachting op 65 jaar gekoppeld. Echter, voor "slechts" 2/3 deel. Dit betekent concreet dat elk jaar levenswinst wordt vertaald in gemiddeld 8 maanden langer doorwerken en gemiddeld 4 maanden langer AOW-pensioen. Minister Koolmees van SZW en Staatssecretaris Vijlbrief van Financiën hebben het wetsvoorstel verandering koppeling AOW-leeftijd op 8 juli jl. naar de Tweede Kamer

gestuurd. Naast de andere koppeling van de AOW-leeftijd voorziet dit wetsvoorstel ook in een aanpassing van de wijze waarop de fiscale pensioenrichtleeftijd wordt bepaald. Deze stijgt in de toekomst conform de 2/3-koppeling met de ontwikkeling van de levensverwachting op 65 jaar, maar de verhoging van de pensioenrichtleeftijd blijft nog steeds in stappen van minimaal een jaar lopen. Consultant LCP verwacht dat door zowel de andere koppeling als een nieuw ijkpunt in de wettelijke formule de pensioenrichtleeftijd twintig jaar bevroren kan blijven op de huidige 68 jaar.¹⁰ LCP gaat in de berekening uit van de CBS-prognoses van eind 2019. Ook onder de nieuwe wetgeving kunnen de AOW- en pensioenrichtleeftijd niet lager uitvallen als de levensverwachting daalt. In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel is wel te lezen dat 'indien op termijn sprake zou zijn van een trendbreuk in de ontwikkeling van de levensverwachting, waarbij voor langere tijd een daling zou zijn voorzien bijvoorbeeld als gevolg van de huidige COVID-19 pandemie, zou indien dit wenselijk wordt geacht, moeten worden overgestapt op een andere systematiek voor het vaststellen van de AOW-leeftijd.' De tijd zal het leren.

3.2 Duurzame inzetbaarheid, eerder uittreden en leven lang ontwikkelen

Het pensioenakkoord bevat ook afspraken over duurzame inzetbaarheid die eraan moeten bijdragen dat mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Naast de brief over de totale uitwerking van het pensioenakkoord is op 6 juli jl. derhalve door minister Koolmees tevens een brief aan de Tweede kamer aangeboden met de contouren van de tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.¹¹

Mensen worden ouder en loopbanen worden langer. Om ervoor te zorgen dat mensen gezond en met plezier werkend hun pensioen bereiken, is het belangrijk regelmatig stil te staan bij duurzame inzetbaarheid. Een van de maatregelen van het kabinet om ervoor te zorgen dat mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken betreft een tijdelijke subsidieregeling. In totaal is er 1 miljard euro beschikbaar gesteld voor een periode van 5 jaar vanaf 2021. Hiermee wil het kabinet een flinke impuls geven aan beleid en maatregelen op duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en een goede overgang van het werkende leven naar pensionering.¹² Samenwerkingsverbanden van sociale partners in alle sectoren van de samenleving kunnen subsidie aanvragen voor activiteiten die duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en een goede overgang van werken naar pensioen bevorderen. Er wordt gestreefd naar één aanvraag per sector om zo samenwerking binnen de sectoren te bevorderen en het totaal aantal aanvragen

binnen de perken te houden. Het is belangrijk dat per aanvraag wordt ingezet op zowel maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid als op maatregelen gericht op eerder uittreden.¹³ Tevens moet een regeling voor eerder uittreden specifiek gericht zijn op een groep werkenden voor wie doorwerken tot aan het pensioen lastig is. Verder mag een regeling geen structureel karakter hebben, hij mag niet voorzien in individuele uitkeringen hoger dan de drempelvrijstelling in de RVU-heffing¹⁴ en de aanvangsdatum mag niet eerder dan 3 jaar voor de AOW-leeftijd zijn. In de tijdlijn (zie afbeelding, in geel) hebben we de tijdvakken voor subsidieaanvragen tussen 2021 en 2026 uit de tijdelijke subsidieregeling voor u op een rij gezet. In verschillende sectoren zijn vooruitlopend op de uitwerking van het pensioenakkoord door sociale partners al nieuwe afspraken gemaakt over vroegpensioen. Bijvoorbeeld in de thuiszorg, bij de politie en in de vleesverwerkende industrie. Er komt de komende periode ongetwijfeld meer aandacht voor de mogelijkheden om (gedeeltelijk) eerder te stoppen met werken. Daarbij zijn mensen gebaat bij goede voorlichting over hun mogelijkheden en de (financiële) gevolgen daarvan. Want het mag dan voor werkgevers misschien iets makkelijker en goedkoper worden om een regeling te treffen, het zal lang niet voor alle medewerkers financieel haalbaar blijken. Ook straks zal bij een aantal jaar eerder stoppen met werken gelden dat de betreffende werknemers geconfronteerd worden met een forse inkomsterugval en een pensioengat.¹⁵ Bestaande mogelijkheden zoals deeltijdpensioen of een Generatieregeling én nieuwe kansen via het pensioenakkoord en de besproken subsidieregeling kunnen niettemin nieuw perspectief bieden. Bij voorlichting en advisering over de verschillende keuzes van eerder (of later) stoppen met werken, lijkt specifieke aandacht voor het effect op belastingen en toeslagen ons geen overbodige luxe.

Naast de tijdelijke subsidieregeling heeft het kabinet vanaf dit jaar structureel €10 miljoen beschikbaar gesteld voor een meerjarig investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (MIP) om op deze manier werkgevers, werkenden, opdrachtgevers en zzp'ers aan te sporen tijdig te investeren in duurzame inzetbaarheid. Het is een overkoepelend programma dat praktisch en kennis versterkt en verbindt. De invulling is tweeledig:

- 1) Creëren van bewustwording.
- 2) Verspreiden en toepasbaar maken van bestaande kennis en interventies.

3.3 Uittreden na een aantal dienstjaren

Het kabinet, in samenwerking met de sociale partners, is verder een onderzoek gestart naar de vraag of het mogelijk is om het moment van uittreden – onder voor-

waarden – te koppelen aan het aantal dienstjaren – zeg 45 jaar. De verwachting is dat dit onderzoek eind 2020 wordt afgerond. Daarna worden de resultaten van het onderzoek door het kabinet en de sociale partners besproken.

3.4 Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

Concrete(re) plannen liggen er in de vorm van de aangekondigde Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen, die naar verwachting voor het begin van het nieuwe parlementaire jaar bij de Kamer ingediend wordt. Over de RVU (en een beetje verlofsparen) bent u al eerder geïnformeerd in Beloning en Belasting 2019-0047. Vervolgens heeft Michael Visser u verder geïnformeerd over de mogelijkheid van een opname van een bedrag ineens in Beloning en Belasting 2020-0051 (nummer 4). Derhalve behandelen wij deze onderwerpen hier globaal en verwijzen we voor een verdergaande analyse naar deze artikelen.

3.4.1 Bedrag ineens

Allereerst introduceert de wet de keuzemogelijkheid een bedrag ineens op te nemen op pensioeningangsdatum. De opname van een bedrag ineens is niet beperkt tot gelden voor het via de werkgever opgebouwde pensioen in de tweede pijler, maar wordt ook mogelijk gemaakt voor ouderdomsvoorzieningen in de derde pijler. Het bedrag is vrij besteedbaar en biedt deelnemers dus de mogelijkheid om keuzes te maken die passen bij hun persoonlijke situatie. Desalniettemin gelden er wel een aantal voorwaarden voor het opnemen van een bedrag ineens, namelijk:

- Maximaal 10% van de waarde van het opgebouwde ouderdomspensioen mag als bedrag ineens opgenomen worden.
- Afkoop is alleen mogelijk op de ingangsdatum van het pensioen.
- Er is geen stapeling met hoog-laag constructie mogelijk.
- De resterende levenslange pensioenuitkering na de gedeeltelijke afkoop moet boven de afkoopgrens liggen.

Alle deelnemers met een pensioeningangsdatum vanaf 1 januari 2022 kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om een bedrag ineens op te nemen.

3.4.2 Aanpassing RVU-heffing

De huidige groep werkende zestigers heeft de afgelopen jaren te maken gehad met een aantal veranderingen in de AOW-leeftijd waarop niet iedereen zich even goed heeft kunnen voorbereiden. Om deze groep – en hun werkgevers – tegemoet te komen heeft het kabinet voor de periode van 2021 tot en met 2025 een tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen

voor vervroegde uittrekking (RVU) geïntroduceerd. De uitkeringen uit deze regelingen zijn vrijgesteld van pseudo-eindheffing (de RVU-heffing), voor zover ze niet boven de drempelvrijstelling uitkomen en niet meer dan drie jaar vóór de AOW-leeftijd worden uitgekeerd.

3.4.3 Mogelijkheden inzet toeslagen voor pensioen

We zien dat voor zware beroepen relatief vaak vormen van toeslagen¹⁶ zijn opgenomen in cao's. Deze toeslagen zouden de keuzemogelijkheden voor de uittreedleeftijd kunnen vergroten – uiteraard binnen de bestaande fiscale kaders. Wanneer bijvoorbeeld een pensioenregeling niet fiscaal maximaal is vormgegeven, kunnen sociale partners afspreken dat de werkgever een vrijwillige bijspaarmodule aanbiedt. Geïnteresseerde werknemers kunnen dan zelf extra pensioensparen, aanvullend op de basisregeling. De werkgever houdt daar dan premie voor in op het brutoloon en draagt die af aan de pensioenuitvoerder. Een ander alternatief waarop toeslagen kunnen worden ingezet om de keuzemogelijkheden voor de uittreedleeftijd te vergroten is het sparen van extra verlof. Dit is momenteel al fiscaal gefaciliteerd. Momenteel is het mogelijk om 50 weken verlof te sparen. In het pensioenakkoord is afgesproken dit te verhogen naar 100 weken. Een werkgever kan dan zijn werknemers de keuze bieden om een onregelmatigheidstoeslag geheel of gedeeltelijk uit te keren in verlofuren in plaats van in geld. Als men hiervoor kiest, dan kunnen deze uren gebruikt worden om het einde van de loopbaan naar eigen idee in te richten.

3.5 Overige keuzemogelijkheden

In het pensioenakkoord heeft het kabinet aangekondigd onderzoek te doen naar het toevoegen van meer keuzemogelijkheden in het tweede pijler pensioen.¹⁷ Voor deze aanvullende keuzemogelijkheden kunt u denken aan het inzetten van een deel van de premie voor het aflossen van de hypotheek en de mogelijkheid om te kiezen voor een groener pensioen dat meer duurzaam belegd wordt.¹⁸ De verwachting van minister Koolmees is dat het onderzoek hiernaar eind 2020 beschikbaar zal komen. We merken op dat voor deelnemers die straks overgaan naar een wet verbeterde premieregeling de keuze tussen een vast of variabel pensioen voor hen ook te zien is als een nieuwe keuze. Meer keuzevrijheid zorgt ervoor dat de pensioenuitkering beter kan aansluiten op persoonlijke voorkeuren, maar vraagt wel om duidelijke communicatie en begeleiding. Een goede standaard (default) kan daarbij helpen voor wie niet wil of kan kiezen.

Concluderend zien we dus aan de ene kant dat een aantal keuzemogelijkheden en regelingen ter bevordering van gezond werkend naar je pensioen al vergevorderd

zijn en er wetsvoorstellen ter goedkeuring voor klaarliggen. Aan de andere kant zijn er verschillende keuzemogelijkheden die nog in de pijplijn zitten en waar verder onderzoek later dit jaar verwacht wordt. Het is dus belangrijk hier goed van op de hoogte te blijven en ook uw werknemers hierover te (blijven) informeren.

Tot slot

In dit artikel hebben wij u beschouwend meegenomen in de hoofdlijnen van de uitwerking van het pensioenakkoord en het tijdspad van de verschillende aanpassingen. We bespraken de vormgeving van een nieuw pensioencontract, de transitie en de tijdlijnen tot invoering. Ook verschillende keuzemogelijkheden en regelingen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid passeerden de revue. Daarmee kunt u aan de slag. En dan te bedenken dat we ook veel onderwerpen uit het pensioenakkoord nog niet hebben besproken. Wordt ongetwijfeld vervolgd.

Noten:

1. Michael Visser is werkzaam als pensioenonderzoeker bij Tilburg University en wetenschappelijk medewerker bij het Nibud. Daarnaast is hij zelfstandig ondernemer via Pensioen GeMi.
2. Jessica van den Heuvel-Warren is promovendus aan het Fiscaal Instituut van Tilburg University.
3. Kamerbrief SZW 'Uitwerking pensioenakkoord' 6 juli 2020 [referentie 2020-0000086400].
4. Kamerbrief SZW 'Aanbieding documenten uitwerking pensioenakkoord' 22 juni 2020 [referentie 2020-0000086889].
5. We gaan in dit artikel op veel elementen ook niet in. Zo laten we bijvoorbeeld de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen (zie <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/nabestaandenpensioen>), het zogenoemde aanvalsplan witte vlekken (zie <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/witte-vlekpensioenen>) en de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen buiten beschouwing.
6. Zie pagina 11 tot en met 16 van de Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord.
7. In het verlengde worden pensioenuitvoerders verplicht een implementatie- en communicatieplan op te stellen voor de transitie.
8. In de Hoofdlijnennotitie worden twee invaarmethoden besproken: een standaardmethode en een value based ALM-methode. Beide methodes geven andere uitkomsten voor de waardering van de bestaande pensioenopbouw.
9. Stb. 2019, 246.
10. Van Alfen, Pensioenrichtleeftijd blijft tot 2041 op 68 jaar, PensioenPro 6 augustus 2020.
11. Kamerbrief SZW 'Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden' 6 juli 2020 [referentie 2020-0000086251].
12. Het gaat hierbij om het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, het bevorderen van goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap en het bevorderen van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit. Werkenden moeten tevens beter geïnformeerd, geïnspireerd en geëquipeerd worden om zo zelf de regie te kunnen voeren over (het laatste gedeelte van) hun loopbaan.
13. Hier zit wel een kanttekening aan: activiteitenplannen enkel gericht op het eerder laten uittreden van werknemers in de komende jaren komen niet voor subsidie in aanmerking. Activiteitenplannen die enkel of grotendeels gericht zijn op duurzame inzetbaarheid komen wél voor subsidie in aanmerking.
14. De drempelvrijstelling is gebaseerd op de netto-AOW en komt neer op een bedrag van ongeveer €19.000.
15. Zie ook: M. Visser, Pensioenakkoord zorgt voor verschuiving in beloning en belasting, Beloning en Belasting aflevering 2019/10.
16. Denk hierbij bijvoorbeeld aan onregelmatigheidstoelagen, overwerk en inconvenienten.
17. De sociale partners hebben zich met het pensioenakkoord niet gecommitteerd aan de verkenning van deze verdergaande keuzemogelijkheden, zo valt te lezen in voetnoot 9 in de Kamerbrief SZW 'Uitwerking pensioenakkoord' 6 juli 2020 [referentie 2020-0000086400].
18. Kamerbrief SZW 'Kabinetbrief vernieuwing pensioenstelsel' 1 februari 2019 [referentie 2019-0000004160].