

Pensioenakkoord zorgt voor verschuiving in beloning en belasting op de werkvloer  
Auteur / Instantie Michael Visser, Zelfstandig ondernemer via Pensioen GeMi en onderzoeker pensioen en belasting bij Tilburg University  
Documentdatum 11-10-2019  
Documentnummer FutD-bb 2019/0168  
Trefwoorden Uitgelicht  
Vindplaats Beloning en Belasting aflevering 2019/10

**Na bijna een decennium polderoverleg is op 5 juni 2019 een principeakkoord bereikt over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Inmiddels wordt gesproken over 'het pensioenakkoord', al dekt dat begrip misschien niet helemaal de lading. In dit artikel bespreek ik drie belangrijke onderdelen uit het akkoord: de temporisering van de AOW-leeftijd, het pakket aan maatregelen die het voor eenieder haalbaar moeten maken om gezond werkend het pensioen te bereiken en (de transitie naar) het nieuwe pensioenstelsel. Daarbij besteed ik extra aandacht aan aangekondigde belastingmaatregelen, zoals de vrijstelling van de eindheffing van 52% voor Regelingen voor Vervroegde Uittreding (RVU) en het nieuwe fiscale pensioenkader. Alle pensioencontracten worden straks fiscaal begrensd op de premie en niet langer op de opbouw en de indexatie. Dat betekent een radicaal andere manier van denken over pensioen, met grote gevolgen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid van werkgevers.**

Het pensioenakkoord<sup>1</sup> is een veelbesproken onderwerp in de media en zal dit voorlopig nog wel even blijven. Het begrip 'pensioenakkoord' dekt niet helemaal de lading. Allereerst omdat het akkoord over veel meer gaat dan hervorming van het pensioenstelsel. Maar ook omdat aan de uitwerking van de aanvullende pensioenplannen nog behoorlijk wat losse eindjes zitten. In een zogenoemde stuurgroep, met daarin vertegenwoordigers van de organisaties die het akkoord hebben gesloten, vindt momenteel de uitwerking van het pensioenakkoord plaats. Het is de bedoeling dat de stuurgroep daarmee in het voorjaar van 2020 klaar is. Voor het einde van dit jaar gaat er nog een voortgangsrapportage naar de Tweede Kamer, waarin mogelijk ook meer duidelijkheid komt over het verdere tijdsplan (bijvoorbeeld voor specifieke wetgeving).

In dit artikel kan ik niet alle onderdelen uit het pensioenakkoord behandelen, zeker niet tot in detail. Daarom bespreek ik het pensioenakkoord thematisch, met een beschouwing van een aantal ontwikkelingen die voor werkgevers en werknemers - en hun adviseurs - relevant kunnen zijn.<sup>2</sup> De actualiteit van mogelijke pensioenkortingen in 2020 is er daar natuurlijk ook één van. In het pensioenakkoord is in aanloop naar een nieuw stelsel voorzien in een tijdelijke aanpassing van de kortingsregels om de kans op kortingen op de korte termijn te verkleinen, maar worden kortingen niet uitgesloten. Op het moment van schrijven van dit artikel is de precieze vormgeving nog niet bekend. Datzelfde geldt voor de wettelijke verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen uit het pensioenakkoord. Beide onderwerpen laat ik hier verder rusten.

## **AOW**

Het meest tastbare element uit het pensioenakkoord is misschien wel de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd al vanaf 2020. Deze maatregel is direct in wetgeving omgezet en nog voor het politieke zomerreces in juli door zowel de Tweede als Eerste Kamer aangenomen. In de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd is vastgelegd dat de AOW-leeftijd vanaf 2020 voor twee jaar wordt bevroren op 66 jaar en 4 maanden. Daarna gaat de leeftijd omhoog naar 67 jaar in 2024, in plaats van in 2021 op basis van de nu nog geldende AOW-wetgeving. Verder is het kabinet met vakbonden en werkgevers in het pensioenakkoord overeengekomen om de structurele koppeling van de AOW-leeftijd (en de pensioenrichtleeftijd voor de aanvullende pensioenen) aan de levensverwachting te versoepelen. Concreet betekent dit voor de AOW-leeftijd dat deze vanaf 2025 niet 1 jaar zal stijgen per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden. Het mitigeren van de koppeling aan de resterende levensverwachting vanaf 65 jaar per 2025 zal later nog in wet- en regelgeving moeten worden verankerd.

De minder snelle verhoging van de AOW-leeftijd kun je op twee wijzen benaderen.<sup>3</sup> De positieve benadering is dat mensen eerder kunnen terugvallen op een AOW-uitkering. Sommige medewerkers zullen dat ervaren alsof ze daardoor eerder kunnen stoppen met werken en een gat in de lucht springen, wanneer zij tot soms wel een jaar eerder AOW zullen gaan ontvangen. De keerzijde is dat werknemers in veel gevallen ook eerder moeten stoppen

met werken, ook als zij dat misschien niet willen, bijvoorbeeld omdat hun aanvullende pensioenpot nog onvoldoende gevuld blijkt. Ik verwacht dat dat een hele uitdaging wordt op de werkvloer voor HR. Bijvoorbeeld als het gaat om medewerkers die net voor hun pensioen zitten en graag nog zouden doorwerken. Extra aandacht, in het bijzonder op het arbeidsrechtelijke vlak, is dan geen overbodige luxe.

In beginsel rust er geen verplichting op de werkgever om de arbeidsovereenkomst ook na de AOW-leeftijd te continueren. Dit is alleen dan anders, als blijkt dat partijen eerder een andere (hogere) leeftijd dan de AOW-leeftijd met elkaar zijn overeengekomen als moment waarop de arbeidsovereenkomst zou (moeten) eindigen. Nu in de meeste gevallen aansluiting gezocht zal zijn bij het objectief gerechtvaardigde moment van het bereiken van de AOW-leeftijd, bijvoorbeeld in pensioenontslagbedingen in veel (collectieve) arbeidsovereenkomsten, zullen dit naar verwachting uitzonderingssituaties zijn. Maar misschien zijn er wel individuele (oudere) afspraken met medewerkers in uw organisatie, waarbij discussie over de bedoeling van partijen kan bestaan? Met inmiddels meerdere 'pensioenleeftijden' in de wet en pensioenreglementen is dat niet zo vreemd.

Als werkgever en werknemer ook na de nieuwe AOW-leeftijd graag met elkaar door willen, kan dat natuurlijk. Zo kan de werkgever ervoor kiezen om niet direct per het moment van het bereiken van de AOW-leeftijd een pensioenontslag te verlenen, maar pas op een later moment. Voor zover het einde van de arbeidsovereenkomst per de AOW-leeftijd een automatisme zou zijn als gevolg van een pensioenontslagbeding, heeft de werkgever ook nog de mogelijkheid om opnieuw met de werknemer voor bepaalde tijd een contract aan te gaan. Dit is sinds invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in 2016 makkelijker geworden. Zo zijn er soepelere regels voor AOW-gerechtigden, bijvoorbeeld als het gaat om het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (ketenregeling) en de loondoorbetaling bij ziekte.

De temporisering van de AOW-leeftijd heeft direct gevolgen voor de inzetbaarheid van (oudere) medewerkers binnen organisaties. Ga daarom tijdig het gesprek aan over de wensen.

### **Gezond werkend naar je pensioen**

In aanvulling op de generieke maatregel van temporisering van de AOW-leeftijd, komt er ruimte voor werkgevers en werknemers om mensen met zwaar werk eerder te laten stoppen met werken. Onder het kopje 'Gezond werkend naar je pensioen' worden in het pensioenakkoord verschillende maatregelen voorgesteld die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond de eindstreep kunnen halen. Het gaat om afspraken over duurzame inzetbaarheid voor zowel de korte als langere termijn. Voor de langere termijn wordt naast een meerjarig investeringsprogramma en inzet op Leven Lang Ontwikkelen bijvoorbeeld onderzocht of het mogelijk is om de AOW te laten ingaan na bijvoorbeeld 45 dienstjaren.

Concreter is de toezegging van het kabinet voor meer fiscale ruimte om verlof te sparen. Nu kunnen werknemers maximaal 50 weken fiscaal gefaciliteerd verlof opsparen. Het idee is dat de grens wordt verhoogd naar 100 weken. Ook hiermee probeert het pensioenakkoord bij te dragen aan de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken, al is het natuurlijk de vraag welke werknemers straks daadwerkelijk (kunnen) beschikken over zo'n stuwmeer aan verlofuren voor dit specifieke doel.

Voor de kortere termijn springt de vrijstelling van de boete op Regelingen voor Vervroegde Uittreding (RVU-heffing) in het oog. Het gaat om een begrensde vrijstelling van de pseudo-eindheffing van 52% vanaf 2021 voor een periode van 5 jaar. Een bruto uitkeringsbedrag van ongeveer € 19.000 per jaar wordt volledig vrijgesteld van RVU-heffing als de uitkering 3 jaar vóór de AOW-leeftijd ingaat.

'Eerder stoppen met werken is straks weer mogelijk en betaalbaar, maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum. Want werkgevers en vakbonden kunnen afspraken in de cao maken dat een werkgever meebetaalt aan eerder stoppen met werken zonder dat hij daarvoor een extra belastingaanslag krijgt', meldt CNV Vakmensen op haar website met vragen en antwoorden over het pensioenakkoord.<sup>4</sup> Ik vraag me af of de tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing, zeker gelet op het gemaximeerde uitkeringsbedrag, straks echt het verschil gaat maken. Binnen de huidige wet- en regelgeving zijn er voor werkgevers en werknemers immers nu al mogelijkheden om afspraken te maken, ook zonder risico op RVU-heffing. Denk aan extra stortingen in het aanvullend pensioen (waaronder bekostiging van vrijwillige voortzetting van pensioen tijdens WW) of deelname aan een Generatiepact. In de praktijk wordt van deze mogelijkheden nog beperkt gebruik gemaakt. Het wordt straks voor werkgevers misschien iets makkelijker en goedkoper om een regeling te treffen, maar het zal lang niet altijd

financieel haalbaar blijken. Immers, ook straks zal bij eerder stoppen met werken gelden dat de betreffende werknemers geconfronteerd worden met een forse inkomensterugval en een pensioengat. Eerder pensioen opnemen een aantal jaren vóór de AOW-datum kon altijd al in verreweg de meeste pensioenregelingen, dat verandert niet. Een lager pensioen door die eerdere opname was altijd het logische gevolg en zal dat blijven.

In ruimere (fiscale) pensioenopbouw mogelijkheden tijdens het dienstverband voor zware beroepen voorziet het akkoord niet direct. Wel wordt onderzocht of het mogelijk is om toeslagen bij bijvoorbeeld onregelmatigheid of overwerk omgezet kunnen worden in individuele vrijwillige pensioenopbouw. Daar komt bij dat de opbouw van pensioen bij eerder stoppen met werken in beginsel voortijdig eindigt, met nóg een lager pensioenresultaat tot gevolg. Met deze financiële nadelen zullen werknemers dus geconfronteerd (blijven) worden. Te betwijfelen valt of de werkgever bereid en in staat is om deze financiële gevolgen in voldoende mate op te vangen (door toekenning van een beëindigingsvergoeding waarop ook nog de nodige fiscale inhoudingen verricht moeten worden). Zo niet, dan zal de werknemer met het zware beroep zich ook in de toekomst wellicht genooddacht zien te blijven doorwerken, ondanks dat het werk eigenlijk te zwaar is geworden.

### **Nieuw pensioenstelsel met nieuw fiscaal kader**

Tot slot waar het eigenlijk om te doen was: een nieuw pensioenstelsel. In het pensioenakkoord zijn daarover diverse afspraken gemaakt. Wat opvalt, is dat het vooral principe-afspraken betreft die grotendeels nog moeten worden uitgewerkt. Een kernelement is dat het pensioen persoonlijker en transparanter wordt doordat de opbouw meer gaat aansluiten bij de premie die mensen inleggen. Of in vakjargon: de doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Ik kom daar zo op terug.

Een ander element van het nieuwe pensioenstelsel is een 'nieuw pensioencontract'. In het pensioenakkoord worden twee varianten geschetst, waaruit straks gekozen kan worden. Het ene contract is gebaseerd op de Wet verbeterde premieregeling, met oneerbiedig gezegd wat extra toeters en bellen voor het delen van risico's tussen generaties. De SER doet daarnaast een voorstel voor een nieuwe premieregeling met uitgebreide risicodeling in de opbouwfase, waarbij jaarlijks pensioenaanspraken worden ingekocht. Beide varianten worden op dit moment verder uitgewerkt.<sup>5</sup>

Ongeacht de keuze voor het nieuwe contract, staan er in het pensioenakkoord belangrijke (randvoorwaardelijke) afspraken over een nieuw fiscaal pensioenkader. Zo worden alle pensioencontracten straks fiscaal begrensd op de premie en niet langer op de opbouw en de indexatie. Dat betekent een radicaal andere manier van denken over pensioen. Er komt een uniforme leeftijdsonafhankelijke premiegrens die gaat gelden voor iedereen; niet alleen voor alle pensioencontracten in de tweede pijler, maar ook voor pensioenopbouw in de derde pijler. Dit is een belangrijke stap in de richting van een arbeidsvormneutraal pensioenkader.<sup>6</sup>

Een interessante vraag is op welk niveau de premie straks fiscaal begrensd gaat worden.<sup>7</sup> Volgens een eerste inschatting van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid komt de fiscale maximumpremie in het nieuwe pensioenstelsel uit op 27%, zo viel 6 september te lezen in PensioenPro.<sup>8</sup> Het ministerie benadrukt daarbij dat het getal geen formele status heeft en het 'alleen een vingeroefening' is.

### *Gevolgen*

Wat betekent dit voor de praktijk als de overstap wordt gemaakt naar een uniforme maximale vlakke premiegrens van, stel, 27%? Dat hangt helemaal van de huidige pensioenuitvoerder en soort pensioenregeling af. Bij veel bedrijfstakpensioenfondsen (Bpf) worden nu doorsneepremies gehanteerd onder de door minister Koolmees genoemde premiegrens van 27%. Een wijziging van de maximale premiegrens heeft voor werkgevers en deelnemers bij een Bpf dan ook veelal geen direct gevolg voor de maximale premie-inleg. Wel voor de toekomstige verwachte opbouw vanwege de invoering van een leeftijdsonafhankelijke premie.

Dit is anders voor ondernemingspensioenfondsen en werkgevers die nu al een premieregeling hebben. Daar zal straks vooral de gemiddelde leeftijd binnen de onderneming bepalen hoe hoog de leeftijdsonafhankelijke premie wordt, en of deze binnen de uniforme maximale premiegrens blijft. In het huidige fiscale kader geldt nu voor premieregelingen op basis van het zogenoemde staffelbesluit<sup>9</sup> een met de leeftijd oplopende maximale premie.

Door een kanteling van de huidige premiestaffel naar een vlakke premie komt het compensatievraagstuk bij werkgevers en werknemers prominent op tafel te liggen.

### *Voorbeeld*

Stel dat u een werkgever bent met een premiereregeling met een relatief oud personeelsbestand. U draagt nu premies af op basis van het staffelbesluit, oplopend met de leeftijd van uw medewerkers. Stel dat deze premie nu gemiddeld 30% is. Wanneer een premieplafond van 27% gaat gelden, kan er op werkgeversniveau straks 3%-punt minder premie worden ingelegd, zonder fiscale bovenmatigheid. De medewerkers van pakweg 45 jaar en ouder zullen dan zien dat er voor en door hen minder premies (kunnen) worden ingelegd. Daarvoor zullen ze mogelijk compensatie verlangen. Daar staat tegenover dat uw jongere medewerkers initieel een hogere premie (kunnen) inleggen dan nu het geval is, maar dat die premie in latere jaren niet meer oploopt met de leeftijd.

### *Ander voorbeeld*

Stel, u runt een Techbedrijf met relatief veel jonge medewerkers in dienst. U draagt nu gemiddeld 12% premie af en wil dat percentage straks budgetneutraal ook ter beschikking blijven stellen. Voor de allerjongsten wordt nu 6% premie afgedragen. In het nieuwe stelsel verdubbelt deze premie-inleg, maar anders dan nu zal de pensioenpremie niet hoger worden dan die 12%. Vanuit een levensloopbenadering 'profiteren' deze jongeren straks dus niet meer van hogere premies over veelal hogere inkomens in latere jaren. In dit geval kan de nieuwe premiesystematiek zelfs voor jongere deelnemers financieel nadelig uitpakken.

Er zijn ook voorbeelden te bedenken waarbij groepen medewerkers erop vooruit kunnen gaan. Aan werkgevers en werknemers samen de uitdaging om te gaan werken vanuit dit nieuwe pensioenperspectief. Premie prikken kan dan best een beetje pijn doen. Een overgangsregeling of herschikking van arbeidsvoorwaarden kan die pijn mogelijk verzachten, maar lang niet altijd.

Het pensioenakkoord heeft nadrukkelijk aandacht voor de transitie en het compensatievraagstuk, maar de financiering ervan komt naar verwachting voor het grootste deel op het bordje van werkgevers en werknemers. Naast extra fiscale ruimte die door het kabinet beschikbaar wordt gesteld om een eventuele compensatie te faciliteren, zal het kabinet een wettelijk kader scheppen voor een evenwichtige overstap.

### **Tot slot**

Hoewel nog diverse onderdelen van het pensioenakkoord worden uitgewerkt, is het raadzaam om tijdig te starten met een inventarisatie van de gevolgen van het pensioenakkoord voor uw organisatie. Zo heeft de temporisering van de AOW-leeftijd per 2020 mogelijk direct al gevolgen voor de inzetbaarheid van (oudere) medewerkers. Daarnaast zijn er meer (belasting)maatregelen aangekondigd om gezond werkend het pensioen te bereiken. Voor wie daarop niet kan wachten, weet dat er binnen de huidige wet- en regelgeving voor werkgevers en werknemers al mogelijkheden zijn om afspraken te maken om bijvoorbeeld eerder - in deeltijd - te stoppen met werken. Ook zonder risico op RVU-heffing. De transitie naar een nieuw pensioencontract zorgt mede door een nieuw fiscaal premiekader voor een verschuiving in beloningen van uw medewerkers. Dat gaat waarschijnlijk veel tijd en aandacht vragen. Onderschat de kosten van deze operatie niet.

### **Noten**

1. Kamerbrief SZW 'Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel', 5 juni 2019 (referentie 2019-000009898).
2. In dit artikel komen passages voor uit andere publicaties van de auteur zonder dat deze steeds worden geciteerd.
3. Samen met Frédérique Hoppers schreef ik daar eerder een uitgebreide blog over. Zie: <https://www.dirkzwager.nl/kennis/artikelen/aow-leeftijd-wordt-minder-snel-verhoogd-goed-nieuws-of-valt-dat-te-betwifelen/> (website Dirkzwager, gepubliceerd op 18 juni 2019).
4. Zie: <https://www.cnvvakmensen.nl/themas/pensioen/pensioenakkoord-2019/vraag-en-antwoord-pensioenakkoord-2019>
5. Gestileerde eerste berekeningen laten zien dat een slimme contractinvulling bij de Wet verbeterde premiereregeling tot hogere pensioenen leidt dan het door de SER voorgestelde nieuwe contract. Zie: B. Werker en S. Muns, Baten van slimme toedeling rendementen hoger dan van intergenerationele risicodeling, ESB 104(4777), 26 september 2019.

6. In de literatuur is al vaker gepleit voor een Arbeidsvormneutraal pensioenkader. Zie bijvoorbeeld: G.J.B. Dietvorst (e.a.), Arbeidsvormneutraal pensioenkader: een logische vervolgstap, Brochures Toekomstvoorzieningen Tilburg University, juli 2013.
7. Voor meer informatie welke parameters van belang zijn voor het objectief bepalen van een wettelijke uniforme maximale premiegrens en hoe een fiscale overgangsregeling vormgegeven kan worden, zie: B. Starink en M.R. Visser, Nieuw fiscaal pensioenkader stuurt staffelbesluit met pensioen, PensioenMagazine 2019/10.
8. 'Nieuw premieplafond komt volgens 'vingeroefening' uit op 27%', M. van Wijk en A. de Vos, PensioenPro 6 september 2019.
9. Besluit Loonheffingen, inkomstenbelasting. Pensioenen; beschikbare-premieregelingen en premie- en kapitaalovereenkomsten en nettopensioenregelingen (Staffelbesluit pensioenen) (besluit van 10 december 2018, nr. 2018-28515).