

# Pensioenakkoord zorgt voor verschuiving in beloning en belasting op de werkvloer

Actualiteitenbijeenkomst WENB  
10 december 2019

Arnhem

Mr. drs. Michael Visser



# Even voorstellen: de Pensioenschiif van 5



# Programma

## **Pensioenakkoord:**

- nieuw pensioenstelsel
- gezond werkend naar je pensioen
- temporisering AOW-leeftijd

## **ABP:**

- premie 2020 en verder?
- pensioenkorting?

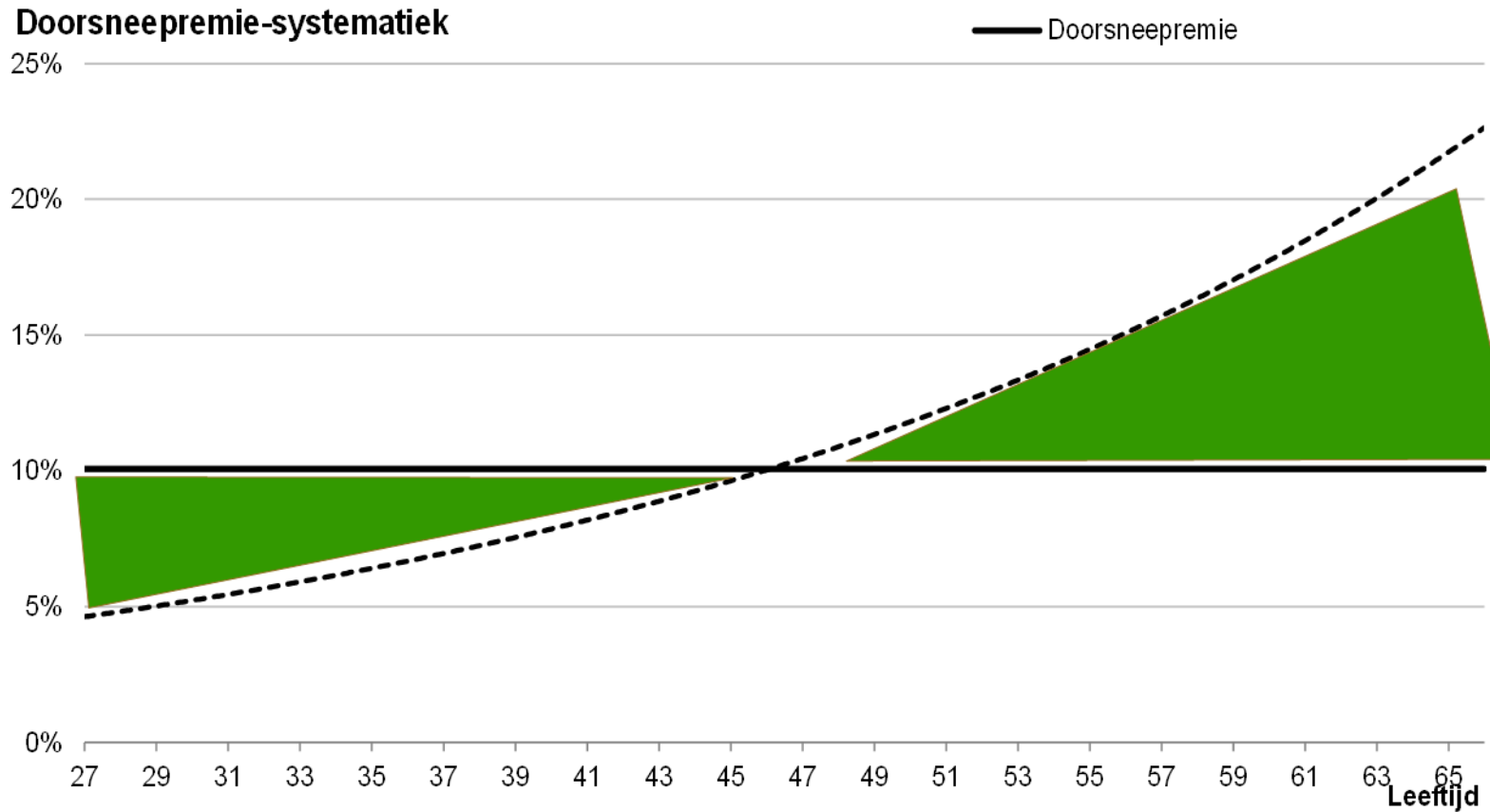
## **Van oud naar nieuw!**

- transitie en compensatie?

# Pensioenakkoord: wat verandert er in nieuw pensioenstelsel?

- Doorsneesystematiek afschaffen
- Leeftijdsonafhankelijke vlakke premie wordt verplicht
  - uit 'vingeroefening SZW' max. 27%?
- Opbouw die bij die premie past (dus degressief)
- Pensioen blijft levenslang
  - met optie bedrag ineens op pensioendatum (max. 10% lumpsum)
- Keuze uit 2 nieuwe contracten:
  - Wet verbeterde premieregeling + (evt begrensde solidariteitspremie en/of gerichter delen macro-langlevensrisico)
  - SER-contract (premieregeling met inkoop pensioenaanspraken zonder zekerheidsmaat)
- Uitwerking stuurgroep

# Actuariële premie oudere deelnemers is hoger



# Pensioenakkoord: wat verandert er in nieuw pensioenstelsel?

- Doorsneesystematiek afschaffen
- Leeftijdsonafhankelijke vlakke premie wordt verplicht
  - uit 'vingeroefening SZW' max. 27%?
- Opbouw die bij die premie past (dus degressief)
- Pensioen blijft levenslang
  - met optie bedrag ineens op pensioendatum (max. 10% lumpsum)
- Keuze uit 2 nieuwe contracten:
  - Wet verbeterde premieregeling + (evt begrensd solidariteitspremie en/of gerichter delen macro-langlevensrisico)
  - SER-contract (premieregeling met inkoop pensioenaanspraken zonder zekerheidsmaat)

# Gezond werkend naar je pensioen

- Hoe dan? Maatregelen voor de korte en lange(re) termijn:
  - Temporisering stijging AOW (inwerking vanaf 2020)
  - 1-op-1 koppeling AOW en pensioen wordt 1 op 2/3<sup>e</sup> (2025)
  - Tijdelijke drempelvrijstelling RVU-heffing (2021)
  - 200 miljoen per jaar (x 4) voor duurzame inzetbaarheid, om- bijscholing, generatiepact etc. (vanaf 2021)
  - Regeling verlofsparen uitgebreid (2021)
  - Opname bedrag ineens (2021)
  - Stoppen na 45 jaar? Onderzoek.

# Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd





# Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd

<b>Jaar</b>	<b>Aantal maanden eerder met AOW</b>	<b>Geboortedatum</b>	<b>Inschatting aantal personen</b>
2020	4	1-9-1953 t/m 31-4-1954	145.000
2020	8	1-5-1954 t/m 31-8-1954	75.000
2021	8	1-9-1954 t/m 31-12-1954	75.000
2021	11	1-1-1955 t/m 31-8-1955	145.000
2022	8	1-9-1955 t/m 31-5-1956	165.000
2023	5	1-6-1956 t/m 28-2-1957	165.000
2024	3	1-3-1957 t/m 31-12-1957	185.000

# Regeling voor Vervroegde Uittreding?

- Art. 32ba Wet loonbelasting 1964 blijft aandachtspunt werkgevers en werknemers over afspraken om vervroegd uit te treden met een regeling (in geld of tijd)
- **Risico = 52% fiscale boete (strafheffing/eindheffing werkgever) naast kosten regeling zelf**
- HR uitspraak in 2018:
  - objectieve voorwaarden en kenmerken van de regeling relevant (niet feitelijke uitwerking / intenties werkgever en werknemer)
- **Alternatieven?**
  - Optimaal benutten (flexibilisering) aanvullend pensioen
  - Betere communicatie?
- En vanaf 2021: tijdelijke drempelvrijstelling RVU-heffing (Pensioenakkoord)

# Drempelvrijstelling RVU-heffing

- Tijdelijke tegemoetkoming tot 1 januari 2026
- Vrijstelling drempelbedrag van eindheffing
- Ongeveer € 21.200 vrijstelling per jaar
- Vrijstelling voor 36 maanden voorafgaande aan AOW-leeftijd
- Na 5 jaar weer over volledige bedrag eindheffing
- Werkgever moet duurzame oplossing zoeken

# Regeling voor verlofsparen naar 100 weken

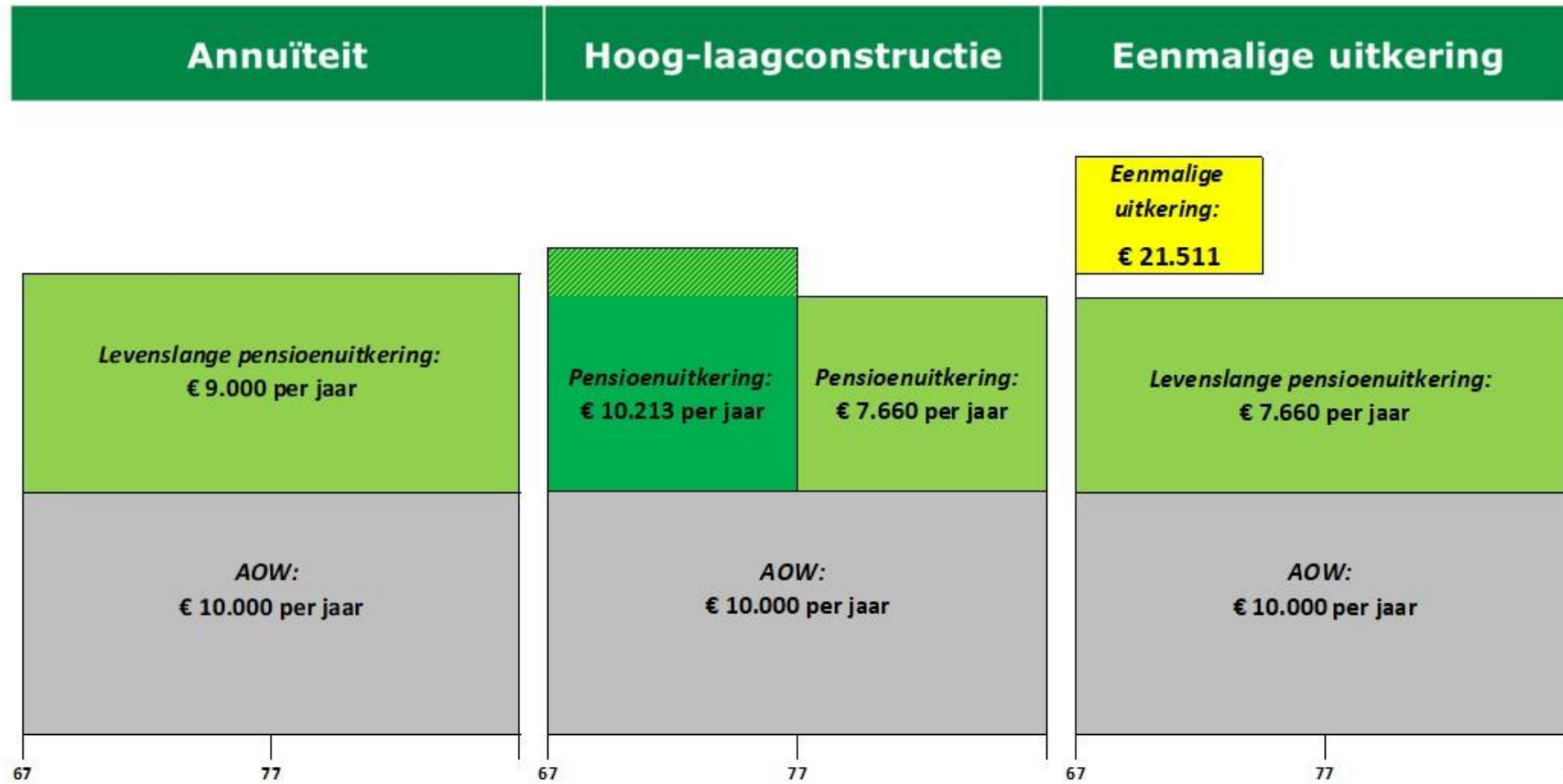
- Vrijstelling voor verlofstuwmeren begrensd op de omvang van de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken.
- Uitbreiden naar 100 weken! (structureel)

# Opname bedrag ineens (max. 10% lumpsum)

*Op basis consultatie document concept wettekst:*

- Wettelijk recht deelnemer
- Max. 10% opname bedrag ineens (= belast loon)
  - Let op inkomensafhankelijke regelingen, hogere progressie ('meer belasting, minder toeslagen' bij lagere en middeninkomens)
- Opname alleen op moment van pensioeningang
- Geen verplicht bestedingsdoel
- Na afkoop moet pensioen boven de afkoopgrens overblijven
- Niet in combinatie met variabilisering 100:75 (hoog/laag)
- Max. 10% lumpsum gaat ook gelden voor derde pijler (lijfrenten)

# Omzetting annuïteit in hoog-laag en eenmalige uitkering (voorbeeld)



Bron: Niels Kortleve, Merle Willemsen, "Hoe kunnen we een eenmalige uitkering bij pensionering veilig en eenvoudig maken?", Me Judice, 23 oktober 2017

# ABP: premie 2020 en verder?



Pensioenfonds voor overheid en onderwijs



[Pensioen bij ABP](#) ▾

[Plan uw pensioen](#) ▾

[Uw situatie verandert](#) ▾

[Over ABP](#) ▾

[Service & Contact](#)

[Home](#) > [Over ABP](#) > [Actueel](#) > [Nieuws](#) > Premie stijgt licht in 2020, kans op pensioenverlaging volgend jaar klein

## Premie stijgt licht in 2020, kans op pensioenverlaging volgend jaar klein

**De premie die u en uw werkgever voor uw pensioen betalen, gaat bij ABP licht omhoog, met 0,4%-punt. Dat heeft het bestuur van ABP vandaag besloten. In 2021 gaat de premie waarschijnlijk fors omhoog. ABP kan de pensioenen helaas ook dit jaar niet laten meegroeien met de gemiddelde prijsontwikkeling (indexeren). Wel is de kans aanzienlijk afgenomen dat we de pensioenen in 2020 moeten verlagen. Dit komt door versoepelende maatregelen van minister Koolmees.**

# ABP: premie 2020 en verder? (II)

[Home](#) > [Werkgevers](#) > [Nieuws](#) > Pensioenpremie stijgt licht in 2020



## Pensioenpremie stijgt licht in 2020

**De premie die u en uw werknemers voor het pensioen betalen, stijgt in 2020 licht. Dat heeft het bestuur van ABP vandaag besloten. Het totale premiepercentage stijgt met 0,4%-punt. De premies worden door werkgevers (70%) en werknemers (30%) samen betaald.**

De premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen blijft op hetzelfde niveau als in 2019: 24,9%. De sectorale premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) stijgt met gemiddeld 0,4%-punt naar 0,82%. Dat is nodig, want de kans op arbeidsongeschiktheid neemt met name op hogere leeftijd toe. [Bekijk alle premies in de premietabel](#) .



# ABP premie en franchise 2020



## Premiepercentages (%) en franchisebedragen (€)

van de regelingen van ABP per 1 januari 2020 (bij aftoppingsgrens € 110.111)

### 1. Collectieve regelingen

	Totaal	Premie (%)		Franchise (€)
		Werkgever	Deelnemer	
ABP KeuzePensioen - OP / NP	24,9	17,43	7,47	14.200
Inkoop voorwaardelijk pensioen	2,6	2,6	0,0	-

ABP ArbeidsOngeschiktheidsPensioen (percentage verschilt per sector)	Totaal	Premie (%)		Franchise (€)
		Werkgever	Deelnemer	
A. Rijk	0,7	0,49	0,21	21.400
B. Defensie	0,9	0,63	0,27	21.400
C. Politie	1,1	0,77	0,33	21.400
D. Rechterlijke Macht	0,7	0,49	0,21	21.400
E. Gemeenten	0,9	0,63	0,27	21.400
F. Provincies	0,6	0,42	0,18	21.400
G. Waterschappen	0,6	0,42	0,18	21.400
H. Primair onderwijs	0,9	0,63	0,27	21.400
I. Voortgezet onderwijs	0,9	0,63	0,27	21.400
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,9	0,63	0,27	21.400
K. Hoger beroepsonderwijs	0,5	0,35	0,15	21.400
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,5	0,35	0,15	21.400
M. Academische ziekenhuizen	0,6	0,42	0,18	21.400
N. Onderzoekinstellingen	0,5	0,35	0,15	21.400
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	1,1	0,77	0,33	21.400
P. Overig	1,0	0,70	0,30	21.400

# ABP: 'minister verkleint kans op pensioenverlaging aanzienlijk'



Pensioenfonds voor overheid en onderwijs



[Pensioen bij ABP](#) ▾

[Plan uw pensioen](#) ▾

[Uw situatie verandert](#) ▾

[Over ABP](#) ▾

[Service & Contact](#)

[Home](#) > [Over ABP](#) > [Actueel](#) > [Nieuws](#) > Minister stelt versoepeling regels voor: kans op verlaging aanzienlijk kleiner

## Minister verkleint kans op pensioenverlaging aanzienlijk

**In een brief aan de Tweede Kamer stelt minister Wouter Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor om de pensioenregels, onder bepaalde voorwaarden, voor één jaar te versoepelen. Hiermee neemt de kans op een verlaging van uw pensioen in 2020 aanzienlijk af. Donderdag bespreekt hij het voorstel in de kamer. Wij zetten alvast de belangrijkste punten uit de brief voor u op een rij.**

- **Regeling geldt voor één jaar (2020)**
- **Ondergrens dekkingsgraad naar 90%**
- **Fondsen moeten verantwoorden waarom keuze voor de regeling evenwichtig is voor alle deelnemers**

# Van oud naar nieuw!

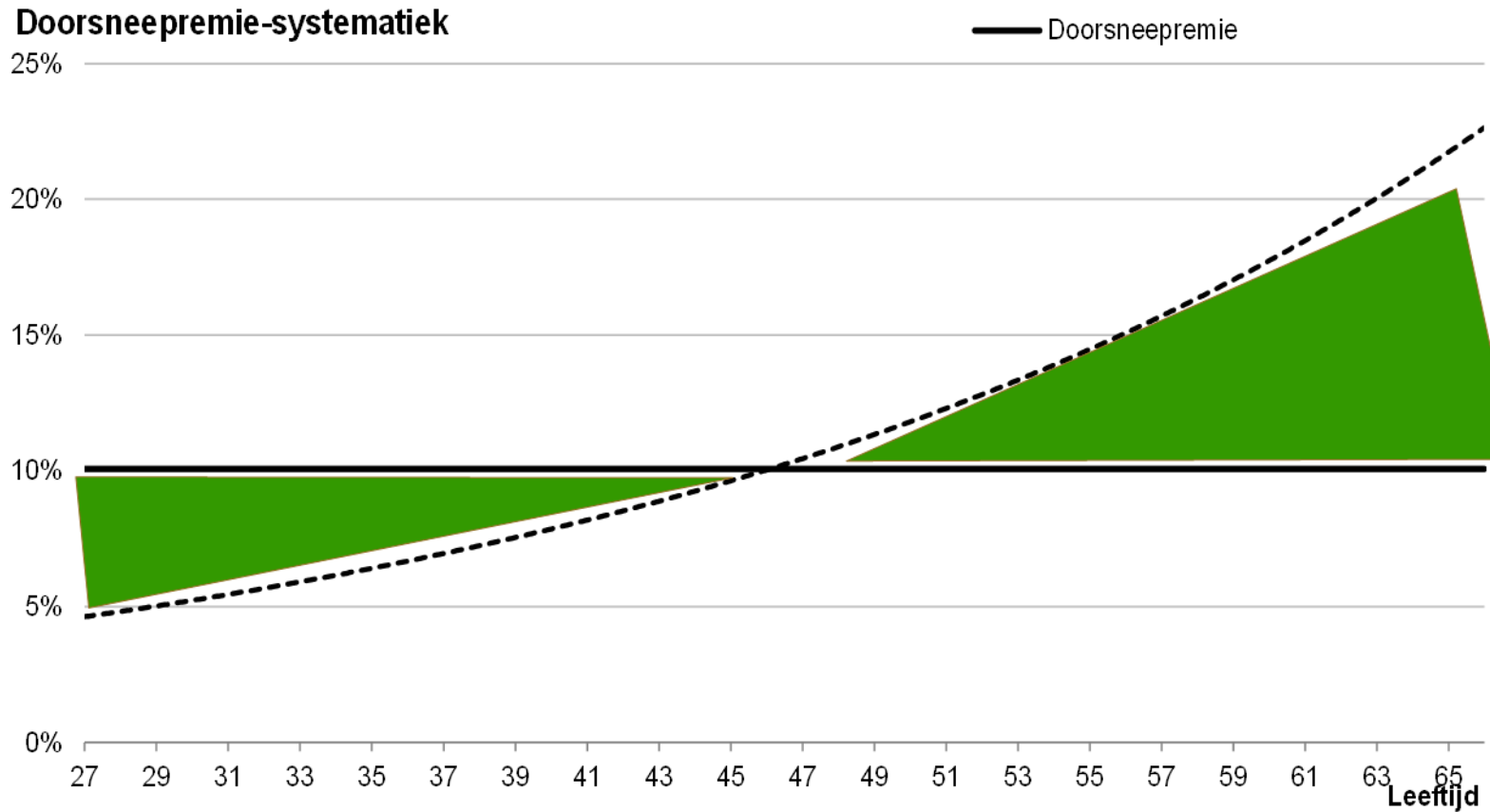
- ABP dekkingsgraad 31 december 2019 bepalend of een pensioenkorting voorlopig van de baan is...
- Actuele dekkingsgraad ABP: 93,2% (per 31 oktober 2019)
- Beleidsdekkingsgraad: 96,3%
- Maximale indexatieachterstand: 19,1%

# Van oud naar nieuw!

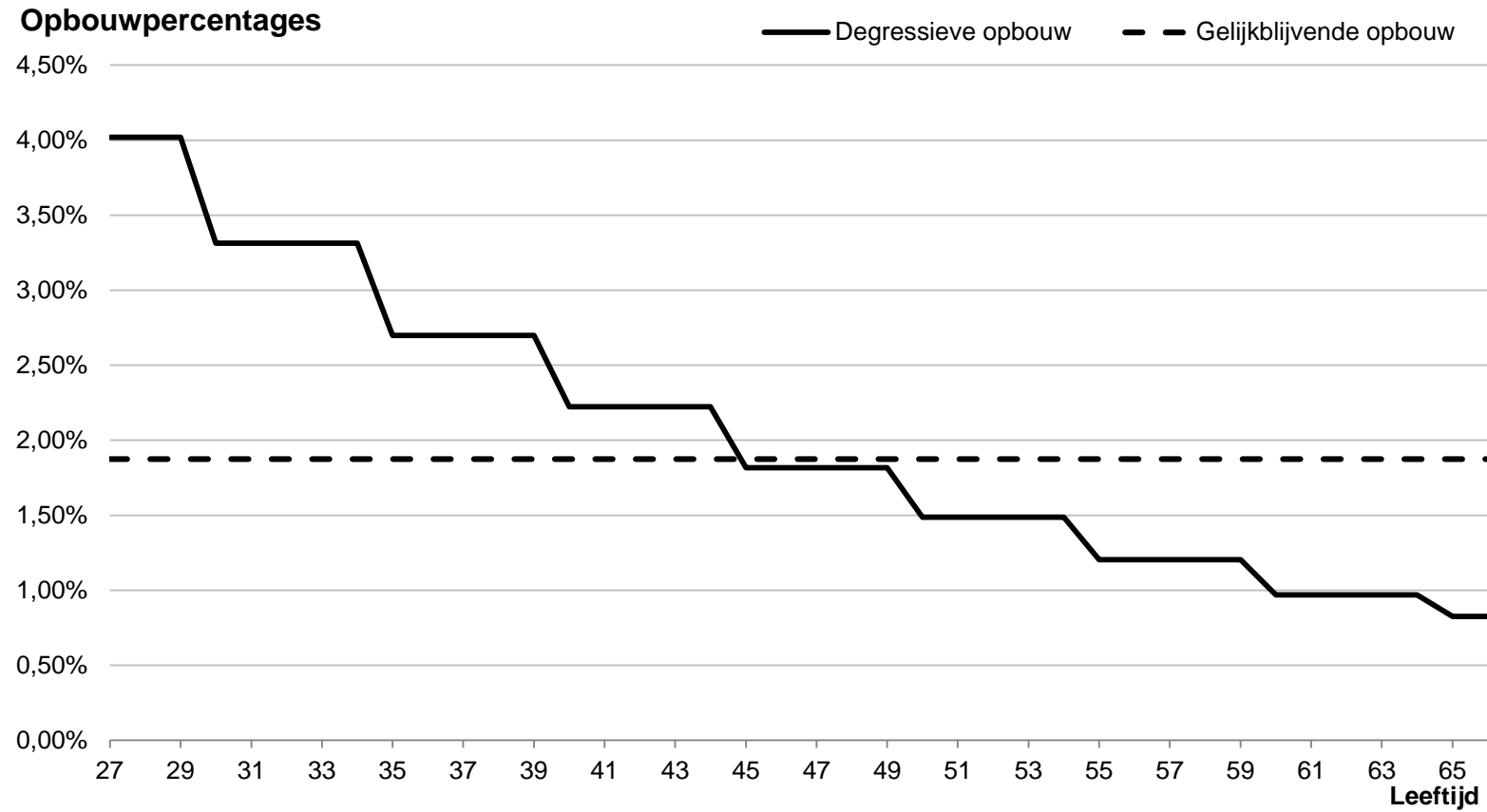
## Transitie en compensatie?

- Overstap naar systeem met degressieve opbouw
- Uitgangspunt (eerder): "geen onevenredige negatieve effecten" (maar grote verschillen op micro niveau)
- Kan/moet nadeel huidige generaties worden gecompenseerd?
- Er komt een wettelijk transitiekader
- Werkgevers in overleg met werknemers: verplicht transitieplan!
- Compensatievraagstuk en wijziging pensioenregeling gaan veel tijd en aandacht vragen van werkgevers, werknemers (OR) en hun adviseurs.

# Actuariële premie oudere deelnemers is hoger

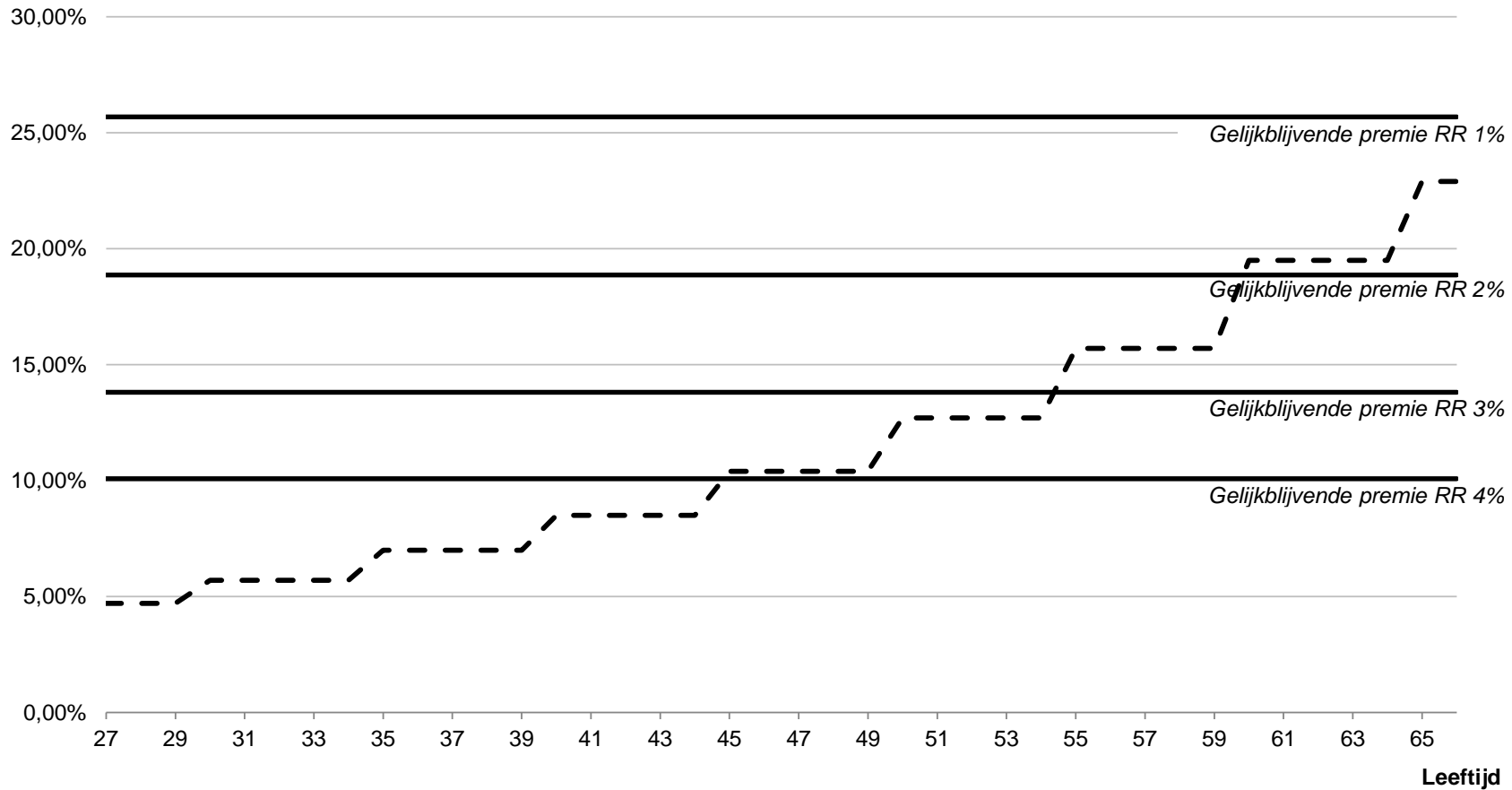


# Degressieve opbouw (middelloonregeling)



# “Degressieve opbouw” in premieregeling

## Staffelpercentages



# Compensatie?

- Afschaffen doorsneesystematiek vergt adequate compensatie
- Tijdelijke verruiming fiscaal kader:
  - Tijdelijk twee kaders naast elkaar
  - Ruimte voor premieopslag op de vlakke leeftijdsonafhankelijke premie
- Uit welke bronnen financieren?
  - premievrijval door langere beleggingshorizon
  - premievrijval hogere pensioenrichtleeftijd per 2018
  - overstap naar nieuw contract (zonder garantie) met 'invaren'
  - gericht inzetten opgebouwde buffers
  - premie (opslag) met fiscale faciliteit (1 miljard)



# Van oud naar nieuw!

- Per 1-1-2020:
  - Wet temporisering AOW-leeftijd
- Per 1-1-2021:
  - RVU-drempelvrijstelling, verruiming verlofsparen, opname bedrag ineens
  - 200 miljoen subsidie duurzame inzetbaarheid per jaar (x 4)
- Per 1-1-2022:
  - Leeftijdsonafhankelijke premiebegrenzing/transitie/nieuw contract
  - Uniform nabestaandenpensioen
  - Verdere stappen richting Arbeidsvormneutraal pensioenkader
- Per 1-1-2025:
  - AOW en pensioenrichtleeftijd: loslaten 1 op 1-koppeling wordt 2/3<sup>e</sup> koppeling

# Pensioenakkoord zorgt voor verschuiving in beloning en belasting

- verschuiving in beloning komt (vooral) door:
  - afschaffing doorsneesystematiek
  - invoering leeftijdsonafhankelijke vlakke premie
  - nieuw pensioencontract en al dan niet ‘invaren’
  - compensatie?
- verschuiving in fysieke en financiële belasting komt (vooral) door:
  - maatregelen duurzame inzetbaarheid (verlofsparen, RVU vrijstelling, generatiepact, deeltijdpensioen etc), temporisering AOW
  - nieuw fiscaal (pensioen)kader
- tijdige inventarisatie arbeidsvoorwaarden in brede zin wenselijk

Michael Visser

[Michael@pensioengemi.nl](mailto:Michael@pensioengemi.nl)

0642122640

[www.pensioengemi.nl](http://www.pensioengemi.nl)



# Bronnen:

- Advies SER juni 2019
- Brief minister Koolmees 5 juni 2019 (principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel)
- Brief minister Koolmees 27 juni 2019 (hoofdpijnen opname bedrag ineens)
- Brief minister Koolmees 7 oktober 2019 (roadmap)
- Brief minister Koolmees 19 november 2019 (voorkomen onnodige pensioenkortingen)
- Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd
- Conceptwet bedrag ineens, RVU en verlofsparen