

Verzekerd! 01

12 januari 2005

VERBOND VAN VERZEKERAARS



Levensloopregeling biedt kansen

De Tweede Kamer heeft eind vorig jaar ingestemd met het Wetsvoorstel VUT/prepensioen en levensloop. Daarmee is na een lange aanlooptijd eindelijk duidelijkheid gekomen voor de verzekeringsbedrijfstak. In dit Dossier worden naast de ins en outs van het wetsvoorstel ook de praktische gevolgen voor verzekeraars op een rijtje gezet.

Stap bij een willekeurig verjaarspartijtje naar binnen en de kans is groot dat het gespreksonderwerp 'hoe lang moet jij eigenlijk nog?' op tafel ligt. Nederland is in de ban van pensioen, langer doorwerken, nog net wel of net niet met de VUT. Er lijkt geen onderwerp in

ons land zoveel besproken te worden als dé pensioenleeftijd. Toen econoom Lans Bovenberg in september 2003 in een interview (*Verzekerd!* 2) riep dat de pensioenleeftijd op termijn fiks omhoog moet en 'we best op ons zeventigste met pensioen kunnen gaan', viel heel Nederland over

hem heen. Aan de andere kant kon hij, als één van de architecten van de levensloopregeling, wel mooi zijn pleidooi kwijt dat 'later met pensioen alleen mogelijk is als er een goede levensloopregeling is'. "Als je op je veertigste wat gas terug kan nemen, kun je per saldo ook langer doorgaan. Of je kiest ervoor om met deeltijdpensioen te gaan op je 62e."

Arbeidsparticipatie ouderen

De moraal van Bovenberg is helder: de arbeidsparticipatie van ouderen moet omhoog. En terecht. Uit cijfers van het CBS blijkt dat slechts één op de vijf mensen boven de zestig jaar een baan heeft van twaalf uur of meer. Ook het Verbond is van mening dat de arbeidsparticipatie van ouderen omhoog moet, maar zet wel de nodige vraagtekens bij de rigoureuze (fiscale) aanpak van het kabinet. "De arbeidsparticipatie van de groep 55- tot 60-jarigen is in de afgelopen jaren namelijk sterk gestegen, waarbij de geleidelijke ombouw van VUT- naar pensioenregelingen ongetwijfeld een rol heeft gespeeld. Om de arbeidsparticipatie verder te verhogen, zouden aanvullende maatregelen moeten worden genomen die ouderen stimuleren langer door te werken. >

Van ballonnetje tot wet

- Prinsjesdag 2002: het kabinet-Balkenende presenteert zijn plannen rond de verlofknip, die op 1 januari 2003 het populaire spaarloon moet vervangen.
- November 2002: minister De Geus schetst in een toespraak de contouren van een toekomstige levensloopregeling.
- September 2003: indiening wetsvoorstellen afschaffing fiscale kaders prepensioen en invoering levensloopregeling bij de Tweede Kamer.
- Oktober (14) 2003: naar aanleiding van het Najaarsoverleg wordt besloten de wetsvoorstellen op te schorten om uiterlijk in april 2004 tot overeenstemming te komen over alternatieve ingrepen.
- Mei (18) 2004: Voorjaarsoverleg mislukt! Kabinet dient – enigszins aangepaste – voorstellen voor VUT/prepensioen en levensloop weer in bij Tweede Kamer.
- November (6/7) 2004: Najaarsakkoord gesloten, wetsvoorstel aangepast.
- November (26) 2004: Tweede Kamer stemt in met Wetsvoorstel VUT/prepensioen en levensloop.
- Januari (18) 2005: voorbereidend onderzoek Eerste Kamer.
- Februari (15) 2005: plenaire behandeling wetsvoorstel Eerste Kamer.
- April 2005: uitvoeringsregelingen levensloop/prepensioen gereed.
- Januari 2006: start levensloopregeling en deadline voor implementatie pensioenmaatregelen.

"Wij zijn niet blij met de heel beperkte termijn die we krijgen om bestaande regelingen aan te passen", reageert Herman Kappelle, directeur Adviesgroep juridische en fiscale zaken van AEGON, primair op het Wetsvoorstel VUT/prepensioen en levensloop. Hij noemt het zelfs "bijna een onmogelijkheid" om voor 1 januari 2006 "alles dat moet worden aangepast ook aangepast te hebben."

Kappelle voorziet dat 2005 straks al ver gevorderd is voordat verzekeraars aan de slag kunnen. "Eerst moeten de sociale partners er uit zien te komen of en hoe ze de pensioenregelingen willen aanpassen. En als je leest wat vakbonden roepen, kan het wel even duren. De vakbonden willen via de pensioenregeling het prepensioen weer repareren. Werkgevers willen dat juist niet en dat voerspelt naar mijn idee niet veel goeds."

Het zal er hoe dan ook wel op uitdraaien dat verzekeraars de pensioenregelingen moeten aanpassen en dat is "een enorme klus die niet binnen een jaar kan worden gerealiseerd". Liever zou Kappelle zien dat er minimaal een jaar extra tijd wordt gegund. "Als je ziet hoe ruim de overgangmaatregelen voor 55 jaar en ouder zijn, is het helemaal niet zo'n spectaculaire actie om de invoering voor iedereen een jaartje op te schuiven."

Nieuwe productie – geen probleem

Voor nieuwe producten, bijvoorbeeld levensloop, voorziet Kappelle geen problemen. "Daar kunnen we nu al mee aan de slag. We hoeven geen bestaande portefeuille aan te passen en zullen op 1 januari 2006 met producten klaar staan." Het wetsvoorstel biedt voor levensloop genoeg aanknopingspunten, meent Kappelle, maar hij vraagt zich wel af of er veelvuldig gebruik van zal worden gemaakt. "Acht van de tien mensen wil nog steeds eerder met pensioen, terwijl dit wetsvoorstel er nou juist op is gericht mensen langer aan het werk te houden. Die spanning blijft en daarom verwachten wij dat de levensloopregeling met name zal worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan. Sterker nog, de vakbonden hebben letterlijk gezegd, dat mensen via de levensloop nog steeds drie jaar eerder met pensioen kunnen. Dan heb ik zoiets van 'houd het huisje bij de kerk', noem het pensioen en zorg dat werknemers vanaf hun 62e met een fatsoenlijke pensioenregeling kunnen uittreden. Daarnaast kan dan een levensloopregeling bestaan waarmee tussentijds verlof kan worden gefinancierd. Het is nu een beetje gekunsteld: iets dat pensioen is, noem je niet zo, omdat het per se levensloop moet heten."

(vervolg van pagina 1)

Jammer genoeg kiest het kabinet voor een dwangmatige weg door de fiscale kaders voor het prepensioen volledig af te schaffen", schrijft het Verbond in een position paper in oktober 2004. Een gemiste kans, aldus het Verbond, want het zo rigoreus toepassen van fiscale dwang zal juist averechts werken.

Kritische noten

Het Verbond staat niet alleen in zijn kritiek op het fiscale beleid van het kabinet. Belangrijke conclusie in een recent rapport van Regioplan Beleidsonderzoek: 'Afschaffen prepensioen: nut en noodzaak' (oktober 2004) is dat het effect van de kabinetsplannen wordt geneutraliseerd door de neveneffecten van extra instroom in de WW en de WIA en door gedragseffecten van werknemers. Zelfs het officiële adviesorgaan van het kabinet, het Centraal Planbureau, 'kraakt harde noten in het kabinetsbeleid' (Volkskrant, 8 oktober 2004) en zet grote vraagtekens bij zowel noodzaak als effecten van de kabinetsplannen. En, niet geheel onbelangrijk, ook de Nederlandse bevolking kan zich niet vinden in

de plannen. Uit TNS NIPO-onderzoek blijkt dat 70% het kabinetsbeleid afkeurt. Een ruime meerderheid wil voor het 65e jaar stoppen met werken. Het zou in de ogen van het Verbond dan ook beter zijn om de fiscale spilleeftijd niet meteen naar 65 te tillen, maar deze minder te verhogen, maximaal tot 63 jaar. Daarnaast zouden zoveel mogelijk stimulerende maatregelen moeten worden doorgevoerd, omdat deze veel meer zoden aan de dijk zetten. De Taskforce Ouderen en Arbeid heeft eind 2003 een groot aantal aanbevelingen gedaan, zoals het verruimen van de mogelijkheden in deeltijd te werken, het gericht kijken naar de inzetbaarheid van ouderen in een organisatie en het creëren van financiële prikkels om langer door te werken. En ten slotte is er bij het verhogen van de arbeidsparticipatie, overigens niet alleen die van ouderen, een grote rol weggelegd voor de levensloopregeling.

Sparen voor verlof

De levensloopregeling, die deel uitmaakt van het Wetsvoorstel VUT/prepensioen en levensloop, moet op 1 januari 2006 ingaan. Het kabinet wil dat alle werknemers straks kunnen deelnemen >

Van de lente naar de herfst

Econoom Lans Bovenberg wordt wel gezien als de 'geestelijk vader' van de levensloopregeling. Zijn belangrijkste stokpaardje is dat mensen in het spitsuur van het leven moeten worden ontzien. "Vroeger was het zo dat als je van school kwam, je meteen een gezin stichtte, maar dat is tegenwoordig heel anders. Jongeren 'experimenteren' veel meer voordat ze zich settelen." De 'lente' van de loopbaan noemt Bovenberg dat. Na de lente breekt een heel drukke zomer aan, waarin mensen én een gezin willen stichten én carrière willen maken. Daarna, als de kinderen uit huis zijn, breekt de herfst aan, waarin weer meer tijd is voor andere dingen. "Waar het dus op aankomt", aldus Bovenberg, "is hoe we de hete zomer kunnen verkoelen, door de lente en de herfst daarvoor te gebruiken. Dat is waar het bij levensloop om draait."

Belangrijk is volgens Bovenberg dat de overheid zich terughoudend opstelt bij het inrichten van de levensloopregeling. "Natuurlijk moet de overheid een fiscaal kader scheppen, maar de rest moet ze overlaten aan de markt."

Consistentie vereist

Anders dan de plannen met het prepensioen, kunnen de voorstellen voor een levensloopregeling wel op de steun van verzekeraars rekenen. Volgens het Verbond biedt de toekomstige levensloopregeling verzekeraars uitstekende kansen om een steentje bij te dragen aan de verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen. “Maar”, zo benadrukte Hans Kadiks, toenmalig voorzitter van de commissie die zich binnen het Verbond bezighoudt met fiscaliteit, in februari in *Verzekerd!*, “dan moet er wel sprake zijn van een consistente regeling. Het mooie van de levensloopregeling is dat

mensen heel flexibel kunnen omgaan met vrije tijd in relatie tot arbeid. De één wil tussentijds een pauze, een ander wil liever twee jaar eerder stoppen met werken en een derde ziet veel heil in deeltijdwerken. Als de levensloopregeling goed en consistent wordt uitgevoerd, hebben we een fantastisch instrument om op flexibele wijze met werken en vrije tijd om te gaan.”

Kadiks legde met opzet veel nadruk op het woord consistent. “Het kan natuurlijk niet zo zijn dat we op 1 januari een regeling in het leven roepen die vier jaar later weer wordt afgeschaft. Vergelijk-

baar met de spaarloonregeling. Het is onze grootste zorg dat de overheid ineens de spelregels verandert als het een groot succes blijkt te worden. Ik hoop van harte dat de levensloopregeling een succes wordt, met name vanwege de enorme flexibiliteit, maar dan is het wel een vereiste dat de overheid zich ook op de lange duur aan de afspraken houdt. Wij kunnen het ons echt niet permitteren om tegen een klant te zeggen dat het morgen weer over is, omdat er een nieuw kabinet aantreedt dat andere keuzes maakt. Als verzekeraars hebben we te maken met langetermijnverplichtingen.”

> aan de regeling, waarmee ze geld kunnen sparen voor een periode van onbetaald verlof. Onderliggend doel is dat meer mensen in staat worden gesteld werk en privé beter te combineren. Het Verbond kan zich in grote lijnen goed vinden in de plannen en meent dat het wetsvoorstel voldoende kansen biedt aan verzekeraars om levensloop tot een succes te maken.

Het werkt straks als volgt: van het brutoloon wordt een bedrag ingehouden dat op een speciale spaarrekening van de werknemer wordt gestort of als premie voor een ‘levensloopregeling’ van de werknemer wordt overgemaakt. In overleg met de werkgever kan de werknemer ook gespaarde tijd, bijvoorbeeld overwerkuren of adv-dagen, om laten zetten in geld. Dit bedrag kan ook op de levenslooprekening worden gestort. Jaarlijks kan er maximaal 12% van het brutoloon worden gespaard. Een simpel rekensommetje leert dat er na twee jaar sparen een kwartaal verlof kan worden gefinancierd tegen 100% van het salaris. En iemand, die tijdens zijn verlof genoeg neemt met 70% van zijn inkomen, kan na bijna zes jaar sparen 52 weken verlof financieren.

In de levensloopregeling mag maximaal 210% van het bruto jaarsalaris worden gespaard. Werknemers krijgen per gespaard jaar recht op een levensloopverlofkorting van maximaal 183 euro bij opname van hun tegoed. Als het tegoed is gebruikt, kan het weer opnieuw tot het maximum worden aangevuld.

Het spaarsaldo mag ook worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan. Met het maximale tegoed (210% van het bruto jaarsalaris) en afhankelijk van de opgebouwde levensloopkorting kunnen werknemers tussen de drie tot vier jaar eerder stoppen met werken tegen 70% van het laatstverdiende loon. De werknemers die op 1 januari 2006 tussen de 50 en 55 jaar zijn, kunnen versneld het maximale tegoed bij elkaar sparen. Zij mogen per jaar meer sparen dan 12% van hun bruto jaarloon.

Laatste wijzigingen

Op het nippertje heeft het kabinet nog enkele belangrijke wijzigingen in het wetsvoorstel voor de levensloopregeling aangebracht voordat de Tweede Kamer er in november 2004 mee instemde. Zo heeft het kabinet onder meer de deeltijdeis laten vervallen, waar-

door werknemers er ook voor kunnen kiezen om eerder te stoppen met werken. Daarnaast is de totale opbouw verruimd van 150 naar 210%.

Het Verbond meent dat de levensloopregeling na deze laatste aanpassingen een goed werkbaar, flexibele en uitvoerbare regeling is geworden. “De voorstellen in het wetsvoorstel maken het mogelijk producten te ontwikkelen die in grote mate tegemoetkomen aan de wensen van de Nederlandse bevolking”, aldus het Verbond, dat het vooral belangrijk noemt dat “mensen individueel kunnen sparen voor verlof en het tegoed zo flexibel mogelijk kan worden opgenomen gedurende de hele loopbaan”.

Toch toont het Verbond zich niet op alle punten tevreden. Een belangrijk struikelblok wordt nog gevormd door de anti-cumulatiebepaling, op grond waarvan werknemers jaarlijks kunnen kiezen tussen deelname aan spaarloon of levensloop. “Onwenselijk”, noemt het Verbond deze keuze, omdat het een belemmering kan vormen voor het goed van de grond komen van de levensloopregeling. “Een groot aantal mensen zal liever kiezen voor het spaarloon, terwijl uit-

>

> voerders terughoudend zullen zijn het product aan te bieden als zij niet verzekerd kunnen zijn van een min of meer constante premiestroom”, voorspelt het Verbond. Beter zou het dan ook zijn om te kiezen voor een koppeling van beide regelingen via een imputatieregeling: de inleg in het spaarloon kan dan in mindering komen op de (maximale) levenslooppinleg. Helaas bleek voor dit voorstel geen meerderheid in de Tweede Kamer te zijn.

Krappe termijn

Laatste punt van kritiek betreft de krappe invoeringstermijn. Het Verbond vindt het onbegrijpelijk dat het kabinet, in een tijd dat de reductie van administratieve lasten zo hoog in het vaandel staat, volledig voorbij lijkt te gaan aan de enorme gevolgen die de plannen hebben voor de uitvoerings-

praktijk. “Voordat het Wetsvoorstel VUT/prepensioen en levensloop door de Eerste Kamer is behandeld/goedgekeurd en definitief is gepubliceerd in het Staatsblad is de lente van 2005 al in zicht. De gevolgen van de voorgestelde wetswijzigingen zijn echter zo groot dat onmogelijk kan worden verwacht dat verzekeraars in enkele maanden tijd alle nieuwe en bestaande contracten kunnen aanpassen.” Het Verbond wijst op het feit dat werkgevers en werknemers zowel op centraal als decentraal niveau tijd nodig hebben om overeenstemming te bereiken over de noodzakelijke aanpassingen. “Pas als dat proces rond is, kan de pensioenuitvoerder aan de slag. Er is bij de overgang naar de nieuwe Witteveen-wetgeving toch ook niet voor niets voor een overgangstermijn van vijf jaar gekozen?” ■

Het wetsvoorstel in vogelvlucht

De belangrijkste consequenties van het Wetsvoorstel VUT/prepensioen en levensloop, zoals dat door de Tweede Kamer is aangenomen, zijn dat de fiscale facilitering van het huidige prepensioen verdwijnt en een levenslooppregeling wordt ingevoerd. Daarnaast bevat het wetsvoorstel een aantal andere onderdelen die voor verzekeraars van belang zijn. Een kort overzicht.

VUT en prepensioen

De huidige aftrekbaarheid van VUT- en prepensioenpremies komt te vervallen. Voor nieuwe producten geldt dit al per 1 januari 2005; de producten die op die datum al bestaan, moeten per 1 januari 2006 zijn gewijzigd. Een en ander betekent niet dat (pre)pensioenregelingen geen lagere uittreedleeftijd dan 65 mogen kennen, alleen de premies voor het prepensioen zijn niet langer fiscaal gefaciliteerd. Ondanks eerdere voorstellen wordt de aftrekbaarheid van premies voor het oudedagpensioen niet aange-tast. Het kabinet trok de voorstellen omtrent verlaging van de

opbouwpercentages binnen het Witteveen-kader eerder dit jaar al in.

Voor mensen die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn, geldt een overgangsregeling: de prepensioenpremies blijven voor deze groep in principe aftrekbaar. Wel dienen, op basis van een in de Tweede Kamer aangenomen amendement, deze prepensioenregelingen te zijn voorzien van een mogelijkheid tot actuariële herrekening en deeltijdprepensioen.

Mensen die 40 jaar in een pensioenregeling hebben deelgenomen, mogen door de nieuwe maatregelen vanaf 63 jaar alsnog

“Wij vinden het bezigheidstherapie”, zegt Patrick Koimans, beleidsadviseur bij Delta Lloyd. “We moeten nu wederom majeure aanpassingen doen, terwijl we nog maar nauwelijks zijn gekomen van Witteveen.”

Koimans noemt een jaar om bijvoorbeeld de pensioenleeftijden in pensioenregelingen aan te passen, veel te kort. “Het lijkt wel of de politiek last heeft van voortschrijdend inzicht. In het verleden kregen we een aantal jaren de tijd en nu moet het in nog geen jaar. Verzekeraars, dat moet gezegd, zijn intussen zeer ervaren in het aanpassen van hun systemen en administratieve processen naar aanleiding van wetswijzigingen, maar ik betwijfel ten zeerste of we alle wijzigingen op tijd kunnen doorvoeren.”

Pessimistisch

Het wetsvoorstel is bij Delta Lloyd sowieso niet met gejuich ontvangen. Koimans: “Wij zijn altijd erg pessimistisch geweest over de levenslooppregeling. Bijna twee jaar geleden hebben we een consumentenonderzoek gedaan en daaruit bleek dat er weinig animo voor een levenslooppregeling zou zijn. Als mensen kunnen kiezen tussen ‘contant geld in de hand’ of ‘nu sparen voor een aanwending waarvan ik nu nog niet weet wat ik ermee wil’, dan kiezen ze voor consumptieve besteding. In de tussentijd is de levenslooppregeling veel in het nieuws geweest en zal er wel meer animo zijn, maar het is natuurlijk niet voor niets dat het CPB heeft voorspeld dat de levenslooppregeling vooral door bemiddelde hogeropgeleide mannen van 55+ zal worden gebruikt om eerder met pensioen te kunnen.”

Veel liever had Delta Lloyd gezien dat het prepensioenstelsel was gehandhaafd en een levenslooppregeling was opgetuigd zoals het CDA dat had voorzien. “Het CDA-rapport ‘Druk van de ketel’ ging veel verder dan de huidige regeling, namelijk ook aanpassingen in de sociale zekerheid. Dat maakte de levenslooppregedachte interessanter. Het compromis dat nu uit de bus is gekomen, moet meer als lapmiddel voor het afschaffen van het prepensioen worden gezien en niet als een nieuwe regeling waardoor mensen in het spitsuur van het leven even gas terug kunnen nemen.”

Toch is Delta Lloyd zich al zeer vroeg gaan verdiepen in een levenslooppregedachte. “Niemand weet of de levenslooppregeling een succes zal worden, maar door het afschaffen van de prepensioenregeling en het feit dat levensloop als vervanger voor eerder pensioeneren grote potentie heeft, gaan wij mee. Wij realiseren ons dat je je kansen moet grijpen en als een van de eersten een product op de markt moet brengen.”

“Natuurlijk zien wij ook dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers omhoog moet. Dit wetsvoorstel levert een bijdrage aan het verhogen van die arbeidsparticipatie, maar het is slechts ‘een van de mogelijkheden’. Er kleven grote nadelen aan”, aldus Marco Keim, algemeen directeur bij Zwitserleven.

Net als zo ongeveer alle verzekeraars zet Zwitserleven vooral een groot vraagteken bij de deadline van het kabinet. “De datum van 1 januari 2006 is in onze ogen niet haalbaar. Het aanpassen van een pensioenregeling vergt nu eenmaal overleg (en dus tijd) tussen werkgever en werknemer. Daarnaast moeten wij onze klanten ruim van tevoren informeren over de gevolgen van deze wijziging op de pensioenregeling en ze moeten tijdig aangepaste voorstellen ontvangen. Dat betekent dat wij de wijzigingen voor 1 juli in ons offertesysteem moeten hebben doorgevoerd. Een geweldige uitdaging, maar waarschijnlijk niet haalbaar.”

Uitvoeringslasten

Ronduit jammer noemt Keim het dat het kabinet geen aansluiting heeft gezocht bij zowel huidige als toekomstige wetgeving. “Het kabinet heeft een kans laten liggen om de eigen verantwoordelijkheid van de burger voor zijn pensioen te vergroten. Ik noem dat wel eens het principe dat ‘honing beter werkt dan azijn’. Ook de betrokkenheid van werkgevers en werknemersorganisaties had vergroot kunnen worden door ze verantwoordelijk te maken voor een forse toename van de arbeidsparticipatie binnen enkele jaren.”

Ander – groot – nadeel van het huidige wetsvoorstel zijn de vele extra uitvoeringskosten. In Keim’s ogen onnodige extra lasten. “Als het kabinet beter had aangesloten bij zowel de huidige als toekomstige wetgeving, hadden de uitvoeringslasten een stuk lager uitgevallen. Zo is de Nieuwe Pensioenwet nog niet definitief en ook deze wet zal weer tot extra uitvoeringskosten leiden. Waarom kan de invoering van beide wetten niet samenvallen?

Bovendien”, zo benadrukt hij, “heeft het verleden wel aangetoond dat de weg van geleidelijkheid ook tot een gewenst resultaat kan leiden. Het Pensioenconvenant is een goed voorbeeld. Werkgevers en werknemers zijn er samen in geslaagd de kosten van pensioenregelingen in Nederland niet te laten toenemen. De overheid zou een vergelijkbaar convenant kunnen sluiten met werkgevers en werknemers, dat ertoe moet leiden dat de stijgende arbeidsparticipatie nog sneller toeneemt. Bijkomend voordeel zou zijn dat een dergelijk convenant het beperken van de fiscale gevolgen voor VUT en prepensioen overbodig maakt.”

met pensioen, onder bepaalde voorwaarden. Pensioenfondsen krijgen vanaf 1 januari 2006 de mogelijkheid afkoop van prepensioenrechten toe te staan. In dat kader moeten pensioenfondsen in 2006 hun deelnemers informeren over de waarde van hun prepensioen. Zowel voor de mogelijke afkoop van het prepensioen als de 40-deelnemingsjarenregeling moeten nog nadere regels worden opgesteld door het ministerie van SZW, in overleg met onder meer het Verbond.

Levensloopregeling

Per 1 januari 2006 zal een individuele levensloopregeling worden ingevoerd, waarmee kan worden gespaard voor tussentijds verlof. Per jaar kan een bedrag ter grootte van 12% van het bruto inkomen worden gespaard. In totaal kan de levenslooppot worden bijgevuld totdat deze 210% van het jaarinkomen bedraagt. Na opname van het verlof mag het tegoed weer volledig worden aangevuld. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen extra snel sparen.

Over de inleg in de levensloopregeling hoeft geen belasting te worden betaald. Dit gebeurt – door toepassing van de omkeeregel – pas als het tegoed wordt opgenomen. Er zijn wel premies voor de werknemersverzekeringen verschuldigd. Werknemers krijgen een extra heffingskorting van maximaal 183 euro per gespaard jaar bij opname van het tegoed.

Werkgevers kunnen meebetalen aan de levensloopregeling van hun werknemers, mits de werkgever geen voorwaarden stelt aan het moment van opname van verlof en de werkgeversbijdrage ook wordt betaald aan werknemers die niet meedoen aan een levensloopregeling.

Hoewel levensloop een individueel product is, kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken over een collectief contract voor een levenslooppool met een bank, verzekeraar of dochteron-

Stamrechtvrijstelling

In tegenstelling tot hetgeen door het kabinet was voorgesteld, blijft de (gouden handdruk) stamrechtvrijstelling voornamelijk overeind. De toekomst van die vrijstelling zal nu worden besproken in de SER-commissie die adviseert omtrent de toekomst van de WW. Op basis van dat advies – dat uiterlijk op 1 april 2005 moet verschijnen – wordt besloten of de vrijstelling in het Belastingplan 2006 alsnog wordt afgeschaft of aangepast.

dername van een pensioenfonds. Deelname aan dit collectieve contract is niet verplicht.

De eis dat direct voorafgaand aan het pensioen het levenslooptegoed alleen in deeltijd zou kunnen worden opgenomen, is komen te vervallen, zodat door middel van opname uit het levenslooptegoed eerder kan worden gestopt met werken. Ook wordt het mogelijk een kredietfaciliteit aan te bieden, op grond waarvan een werknemer verlof kan opnemen voordat het benodigde tegoed is gespaard en dit later terugbetaalt uit toekomstige levenslooptoelagen als hij weer (volledig) aan de slag gaat.

Een werknemer kan niet gelijktijdig gebruikmaken van de spaarloon- en de levensloopregeling vanwege de in te voeren anticumulatiebepaling, waardoor wordt bepaald dat slechts aan een van beide regelingen kan worden deelgenomen. Voor de door het Verbond voorgestelde imputatieregeling, waardoor gelijktijdige deelname aan beide regelingen mogelijk zou worden, bleek – om budgettaire redenen – in de Tweede Kamer onvoldoende steun.

In de levensloopregeling kan voorts – in tegenstelling tot het oorspronkelijke wetsvoorstel – alleen in geld worden gespaard (en dus niet ook in tijd!). De levensloopregeling zal ten slotte binnen vier jaar na 1 januari 2005 worden geëvalueerd. ■

Behandeling Eerste Kamer bijna van start

Als alles volgens plan verloopt, zal de Eerste Kamer nog deze maand het Wetsvoorstel VUT/prepensioen en levensloop behandelen. Formeel gezien kunnen de Eerste-Kamerleden alleen 'ja' of 'nee' tegen het voorstel zeggen, maar het Verbond hoopt dat de Eerste Kamer hier en daar nog wel een mits of een maar aan haar 'ja' verbindt.

Volgens het Verbond is de datum waarop de voorgenomen wetwijzigingen voor bestaande (pre)pensioenregelingen moeten zijn doorgevoerd (1 januari 2006) volstrekt onhaalbaar. "Voor implementatie is beduidend meer tijd, minimaal 2 à 3 jaar, nodig om alles op een goede manier te kunnen verwerken", schrijft het Verbond eind 2004 in een brief aan de Eerste Kamer, waarin een vergelijking wordt gemaakt met de 'Witteveen-operatie'. "Daarvoor is toen wel ruim de tijd gegeven (5 jaar) voor implementatie, terwijl er nu minder dan een jaar rest om de vele honderdduizenden regelingen aan te passen." Het Verbond wijst erop dat niet alleen de technische aanpassingen door uitvoerders van belang zijn. "Eerst moet er nog overleg plaatsvinden tussen werkgevers en werknemers over de manier waarop met de nieuwe wetgeving wordt omgegaan. Daarna moeten alle pensioenreglementen worden aangepast, zodat de fiscus en De Nederlandsche Bank deze kunnen beoordelen. Pas als dat allemaal achter de rug is, kunnen uitvoerders daadwerkelijk aan de slag met het aanpassen van (pre)pensioencontracten, -admi-

nistraties en -systemen. Het is niet ondenkbaar dat het jaar 2005 dan al voor een groot deel is verstreken, terwijl de aanpassingen te grootschalig zijn om deze in een paar maanden te realiseren."

In overleg blijven

In de brief geeft het Verbond ten slotte met klem aan graag betrokken te willen blijven bij de nadere

regels die nog moeten worden uitgewerkt. "Wij hebben herhaaldelijk overleg gevoerd met de ministeries van SZW en Financiën over de vormgeving van de levensloopregeling. De hoofdlijnen zijn nu vastgelegd in het wetsvoorstel, maar een groot aantal details moet nog worden uitgewerkt. Het kabinet heeft toegezegd deze nadere regels op 1 april 2005 gereed te hebben en wij willen graag op zeer korte termijn betrokken worden bij de uitwerking, zodat we in goed overleg kunnen komen tot een werkbaar uitvoeringskader." ■



Colofon

Verzekerd! Dossier is een uitgave van het Verbond van Verzekeraars en bedoeld om politici, media, beleidsmakers, verzekeraars en andere opinion leaders te informeren over de activiteiten van het Verbond en ontwikkelingen in de verzekeringsbedrijfstak.

Redactie

Marjolein Dekker (hoofdredacteur)
Miranda de Groene
Geert Gunneweg
Laura Rath

Abonnementenadministratie

Hilde van Diest
Telefoon 070-3338681
E-mail: h.van.diest@verzekeraars.nl

Redactiesecretariaat

Olga van Droffelaar
Postbus 93450, 2509 AL Den Haag
Telefoon 070-3338704
Telefax 070-3338680

E-mail: verzekerd@verzekeraars.nl

Verbond op internet:
www.verzekeraars.nl

Vormgeving

Artmark BNO, Rijswijk

Druk

DeltaHage bv, Den Haag

ISSN: 1573-2436