

Minder werken voorafgaand aan pensioen

Inhoud

Inleiding	3
De geschiedenis van vervroegde pensionering	3
De financiële situatie vanaf pensioendatum	4
Geschikte middelen voorafgaand aan het pensioen	4
Pensioen vervroegen	4
Prepensioen	6
Levenslange lijfrente	6
Gouden handdrukpolis/stamrecht B.V.	6
Ontslag-/transitievergoeding	7
Generatiepact	8
Levensloop	8
Kleiner (goedkoper) gaan wonen	9
Periodiek een bedrag opzij zetten	9
Minder geschikte middelen	9
Conclusie	10
Disclaimer	10

Inleiding

Uit onderzoek dat Wijzer in geldzaken in 2018 heeft uitgevoerd blijkt dat 71% van de beroepsbevolking gemiddeld 7,5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minder wil werken.¹ Hoe dat te realiseren? Volgens de ondervraagde respondenten als volgt:

- door te sparen;
- de hypotheek (deels) af te lossen;
- het afsluiten van een aanvullende lijfrente en/of spaarproduct;
- met deeltijdpensioen te gaan; en/of
- te beleggen of gespaarde vrije dagen op te nemen.

In het onderzoek wordt niet op de (on)mogelijkheden van de aangedragen oplossingen ingegaan. Daar gaat deze whitepaper wel op in, waar mogelijk in samenhang met elkaar en aangevuld met andere opties.

Welke mogelijke middelen staan werknemers ter beschikking om voor de pensioeningangsdatum minder te kunnen werken?² Het antwoord op ‘hoeveel’ financiële middelen er benodigd zijn vloeit onder andere voort uit de wensen met betrekking tot inkomen versus uitgaven, de rentestand op pensioendatum en het mogelijke koopkrachtverlies veroorzaakt door inflatie.

Daar waar in de tekst over hij wordt gesproken wordt ook zij bedoeld.

De geschiedenis van vervroegde pensionering

Vroeger diende een arbeidsongeschiktheidsregeling, vroegpensioen en/of vervroegde uittredingsregeling (VUT) vaak als overbruggingsmiddel tussen de werkzame periode en het pensioen.³ Daarnaast waren er goudomrande ontslagvergoedingen. Deze vergoedingen waren regelmatig letterlijk en figuurlijk goudomrand, vandaar de naam gouden handdruk. De genoemde regelingen konden worden gecombineerd. Er was geen sprake van een vermindering van arbeidsuren, men ging vervroegd en volledig met pensioen. Op leeftijden die nu wel heel erg vroeg klinken, vijfenvijftig jaar was daarbij geen uitzondering. Zestig jaar was gebruikelijker rond het jaar 2000, nu in 2018 ligt deze leeftijd op vierenzestig jaar, een ontwikkeling die doorzet.⁴

Het collectief betaalde de rekening, de (vroeg)genieters waren zich nauwelijks bewust van de kosten per individu. De individualisering van de samenleving brengt daar verandering in. Eerder met pensioen is een individueel te financieren luxe.

‘Eerder’ hoeft niet een volledige beëindiging van de werkzaamheden te betekenen. Het verminderen van de werkuren kan ook een optie zijn.⁵ ‘Eerder’ is (meestal) alleen verstandig als ‘later’ goed is geregeld. ‘Later’ moet eerst in kaart worden gebracht, al is het alleen maar om vast te kunnen stellen of er sprake is van een zogenoemde ‘overkooksituatie’. Er is sprake van een overkooksituatie indien het pensioeninkomen hoger is dan het benodigde besteedbaar inkomen, waardoor het pensioen (gedeeltelijk) naar voren kan worden gehaald. Met andere woorden; hoe staat u als werknemer er vanaf pensioendatum voor?

De financiële situatie vanaf pensioendatum

Vanaf pensioendatum kunnen de pensioenvoorzieningen en producten in vijf pijlers worden onderverdeeld:

1. de AOW-uitkering, de ingangsdatum van de uitkering is afhankelijk van het geboortjaar en zorgt voor een basisinkomen op sociaal minimum niveau. Dit pensioen kan niet worden vervroegd (of worden uitgesteld).⁶ De AOW-gerechtigde leeftijd is in 2018 zesenzestig jaar en stijgt de komende jaren;
2. een aanvullend pensioen indien de werkgever daartoe een aanbod heeft gedaan en dit aanbod door de werknemer is geaccepteerd (of eventueel van rechtswege tot stand is gekomen). Veel van de keuzemogelijkheden die in deze whitepaper worden beschreven zijn afhankelijk van de tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken met betrekking tot pensioen;
3. een lijfrentevoorziening;
4. spaargeld, beleggingen en een hypotheekvrije woning;
5. inkomsten uit werk na (vervroegde) pensionering.

Wanneer de inkomsten uit de eerste en tweede pijler samen minimaal 70% van het laatstverdiende bruto loon bedragen, is er sprake van een aanvaardbaar pensioen. Dat was in ieder geval de gedachte.⁷ Het wegvallen van de AOW-premie (17,9% in de 1^e en 2^e schijf) vanaf AOW-gerechtigde leeftijd en de (hopelijk) lagere hypotheeklasten zorgen ervoor dat netto ongeveer hetzelfde bedrag te besteden blijft.⁸ Het is overigens een misverstand dat er sprake is van een pensioentekort als het totale pensioeninkomen bijvoorbeeld slechts 50% van het huidige inkomen bedraagt. Misschien is de persoon in kwestie nooit naar zijn inkomen uit arbeid gaan leven. Is hij gaan sparen waardoor hij eerder *minder of helemaal* kan stoppen met werken. Het gaat om de wensen van de vervroegd (gedeeltelijk) gepensioneerde en hoeveel hij bij elkaar kan sparen. Vooruit plannen is voor de meeste mensen moeilijk, toch is het dé basis voor het in stand houden van de eigen financiële zelfredzaamheid.⁹ De middelen die daarbij kunnen helpen worden in de volgende paragrafen besproken.

Geschikte middelen voorafgaand aan het pensioen¹⁰

Voor alle financiële middelen geldt dat de effectiviteit toeneemt wanneer de bruto uitkeringen waarover belasting en premie volksverzekeringen moeten worden betaald, pas vanaf AOW-leeftijd worden aangewend. Zoals bruto uitkeringen afkomstig uit een (pre)pensioen, lijfrente of gouden handdrukpolis. Andere uitkeringen waarover geen belasting en premie volksverzekeringen betaald hoeven te worden, worden vóór AOW-gerechtigde leeftijd ingezet (bijvoorbeeld spaargeld of een éénmalige uitkering uit een kapitaalverzekering).

Pensioen vervroegen

Als 'later' (vanaf AOW-leeftijd) ruim voldoende financiële middelen uit de pensioenregeling(en) beschikbaar komen, kan overwogen worden de pensioeningangsdatum van de pensioenregeling naar voren te halen.¹¹ Het overschot aan pensioeninkomen kan worden gebruikt om de pensioendatum te vervroegen; als deze optie in de pensioenregeling wordt aangeboden en de oudere werknemer van het bestaan van deze mogelijkheid op de hoogte is. Dat schijnt hij regelmatig niet te zijn.¹² Deze whitepaper draagt bij aan een effectieve informatievoorziening op dit terrein.

Het vervroegde pensioen wordt lager; door het (deels) naar voren halen wordt de opbouwperiode korter en de uitkeringsperiode langer. Zaak om vooraf een aantal berekeningen te (laten) maken en de individuele effecten te bestuderen. Pensioenfondsen en verzekeraars bieden daarvoor inmiddels voldoende digitale hulpmiddelen aan. De software geeft een richting aan, niet meer dan dat. Afhankelijk van het pensioenkarakter van de pensioenregeling zijn de indicatieve berekeningen eenvoudig te controleren.¹³

Voorbeeld vervroegen pensioen:

Karin heeft vanaf pensioendatum voldoende aan een netto besteedbaar maandinkomen van € 2.500. Zij heeft dat goed geanalyseerd en onderschat haar te voorziene (en onvoorziene) kosten niet.¹⁴ Haar AOW-leeftijd is 67 jaar. Zij heeft geen partner. Het (deeltijd) pensioen kan worden verhoogd met het partnerpensioen op opbouwbasis¹⁵. Indien er overigens wel sprake zou zijn van een partner is uitruil van het partnerpensioen alleen na instemming mogelijk.¹⁶ Nu Karin geen partner heeft is een uitruil van het partnerpensioen voor een hoger ouderdompensioen een logische keuze. Indien zij tot 67-jarige leeftijd volledig blijft werken ziet haar inkomen er vanaf AOW-gerechtigde leeftijd als volgt uit.¹⁷

AOW (voor een alleenstaande)	€ 15.000
Aanvullend pensioen	€ 33.000
Totaal	€ 48.000
<i>Bruto per maand</i>	<i>€ 4.000</i>
<i>Netto per maand vanaf AOW-gerechtigde leeftijd (afgerond)</i>	<i>€ 3.000¹⁸</i>

Er is dus sprake van een overkooksituatie, zij heeft immers aan netto € 2.500 per maand genoeg. Met andere woorden; er is ruimte om het pensioen (gedeeltelijk) te vervroegen. Karin wil graag vanaf 63-jarige leeftijd 50% minder gaan werken. Indien Karin vanaf haar 63^e voor 50% blijft werken neemt de uitkeringsperiode door het vervroegen van het pensioen (gedeeltelijk) toe en kan de opbouw afnemen (ze kan overigens ook volledig blijven opbouwen).¹⁹ Vanaf 63-jarige leeftijd ziet het inkomen er dan als volgt uit:

Inkomen (50%)	€ 25.000
Aanvullend pensioen gedeeltelijk vervroegd	€ 13.500
Totaal	€ 38.500
<i>Bruto per maand</i>	<i>€ 3.208</i>
<i>Netto per maand (afgerond)</i>	<i>€ 1.925²⁰</i>

Zij ontvangt op dat moment nog geen AOW-uitkering en komt ten opzichte van haar wens, € 2.500 netto per maand, vier jaar lang € 2.500 -/- € 1.925 = € 575 tekort. Hoe kan ze dat opvullen? Ten eerste dient de nieuwe pensioensituatie te worden bestudeerd. Vanaf pensioendatum (67 jaar) ziet het er door het vervroegde deeltijdpensioen als volgt uit:

AOW (voor een alleenstaande)	€ 15.000
Aanvullend pensioen	€ 30.000
Totaal	€ 45.000
<i>Bruto per maand</i>	<i>€ 3.750</i>
<i>Netto per maand (afgerond)</i>	<i>€ 2.813</i>

Dat is meer dan dat zij nodig heeft. Het eerder vastgestelde netto maandelijks tekort van € 575 kan op verschillende manieren worden aangevuld. Zoals:

- een hoger deeltijdpensioenpercentage vanaf 63 jaar. Dat kan omdat het pensioen van Karin vervroegd ingaat binnen een periode van vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Als het (deeltijd)pensioen meer dan vijf jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd vervroegd ingaat, geldt de fiscale voorwaarde dat de inkomensgenererende activiteiten in gelijke mate moeten afnemen. Anders wordt de gehele pensioenaanspraak op de vervroegde ingangsdatum belast.²¹ Alle inkomensgenererende activiteiten worden in deze toets meegenomen, ongeacht uit welk dienstverband of ondernemersinitiatief afkomstig;
- het aanwenden van een prepensioen;
- een levenslange lijfrente vervroegd laten ingaan;
- een uitkering uit een gouden handdrukpolis/stamrechtrekening niet langer uitstellen;
- meedoen met het generatiepact (als deze wordt aangeboden);
- een levenslooptegoed opnemen;
- kleiner gaan wonen; en/of
- de spaarpot openbreken.

Het vervroegd laten ingaan van het pensioen is hiervoor al besproken, de andere mogelijkheden worden in de volgende paragrafen behandeld.

Prepensioen

De wet VUT, Prepensioen en Levensloop trad in 2005 in werking. Stoppen voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt vanaf 2006 niet meer gestimuleerd. Werkgevers konden de prepensioenregeling voor werknemers geboren vóór 1-1-1950 blijven voortzetten. Inmiddels zijn de meeste van deze werknemers volledig met werken gestopt. Werknemers geboren op of ná 1-1-1950 bouwen geen extra prepensioenaanspraken op, echter wat reeds is opgebouwd kan worden gebruikt ter compensatie van het inkomensverlies door het inleveren van arbeidsuren. Mogelijk heeft Karin nog prepensioenaanspraken bij een pensioenuitvoerder staan?

Levenslange lijfrente

Een lijfrente keert een rente uit, zolang het hart in het lijf klopt. Een levenslange lijfrente mag op ieder gewenst moment ingaan. Een lijfrente ondergebracht bij een verzekeraar eindigt bij het overlijden van de uitkeringsgerechtigde. Voor een bancaire lijfrente is de uitkeringsduur 20 jaar plus het aantal jaren dat de lijfrente voor AOW-gerechtigde leeftijd ingaat.

Stel Karin heeft een bancaire lijfrente en laat deze vanaf 63 jaar 'levenslang' tot uitkering komen. De AOW-leeftijd is inmiddels 67 jaar.²² De uitkeringsduur van haar bancaire lijfrente is 24 jaar (20 plus de extra 4 opgenomen jaren voor 67-jarige leeftijd). Zij kan het tekort hier (gedeeltelijk) mee aanvullen.

Gouden handdrukpolis/stamrecht B.V.

Er staan nog behoorlijk wat gouden handdrukpolissen (en uitkeringen uit een stamrecht B.V.) te wachten om periodiek tot uitkering te komen. De uitkeringen moeten uiterlijk ingaan in het jaar dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Eerder mag ook. Als de uitkeringen maar voldoen aan de

onzekerheidstoets (het zogenoemde 1%-criterium), waarmee wordt bedoeld dat het risico dat verzekerde(n)/rekeninghouder(s) komt te overlijden gedurende de looptijd van de uitkeringen minimaal 1% moet zijn.²³ De uitkeringen worden vanaf AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk lager belast, zijn tevens vrij van AOW-premie, echter als de inkomsten vanaf pensioendatum al matchen met de inkomens- en uitgaven wensen is het naar voren halen van stamrecht-, lijfrente-en/of pensioenuitkeringen een middel om de werkzaamheden vervroegd te verminderen.

Stel Karin heeft eerder een ontslagvergoeding ontvangen die inmiddels (door rendementen) is aangegroeid tot € 50.000. De vergoeding is geparkeerd op een stamrechtrekening. De uitkeringen kunnen over een periode van vier jaar (vanaf 63 jaar tot 67 jaar) worden opgenomen.

Inkomen (50%)	€ 25.000
Aanvullend pensioen	€ 13.500
Periodieke uitkeringen uit stamrechtrekening ²⁴	€ 12.500
Totaal	€ 51.000

De stamrechtuitkeringen zorgen ervoor dat het totale bruto inkomen als parttime-medewerkster net iets hoger is dan haar fulltime-inkomen. Door het pensioen gedeeltelijk te vervroegen en gebruik te maken van de eerdere ontslagvergoeding vangt Karin de inkomstensterugval op. Als zij niet in deeltijd gaat werken maar wordt ontslagen zijn de fiscale regels met betrekking tot haar transitie-/ontslagvergoeding anders. In de volgende paragraaf wordt dit behandeld.

Ontslag-/transitievergoeding

Als de werkgever (eventueel in overleg) de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen kan dat leiden tot een transitie-/ontslagvergoeding en een uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW-uitkering).²⁵ De transitievergoeding is bedoeld om de transitie van-werk-naar-werk te bevorderen en ter compensatie voor ontslag. Het is niet de bedoeling dat de werkgever een regeling optuigt die het voor (nagenoeg) uitsluitend oudere werknemers financieel mogelijk maakt de periode tussen ontslag en de ingang van de aanvullende pensioenuitkeringen (en/of AOW) te overbruggen. De regering wil immers langer doorwerken stimuleren.

Een collectief ontslag op basis van het afspiegelingscriterium zorgt ervoor dat:²⁶

- de werkgever geen boete van 52% is verschuldigd over de transitie/ontslagvergoeding. Een Regeling voor vervroegde uitkering (RVU) wordt namelijk beboet;²⁷ en
- er naast oudere ook jongere werknemers worden ontslagen.

Over een transitie-/ontslagvergoeding vindt belastingheffing en inning premie volksverzekeringen plaats. Nadat de werknemer over de ontslagvergoeding direct heeft afgerekend, is de resterende netto vergoeding vrij besteedbaar om eventuele inkomstentekorten mee aan te vullen.

Stel Karin wil na ontslag vanaf haar 60^e levensjaar parttime beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt. Ze ontvangt een WW-uitkering. Het inkomstentekort kan zij aanvullen met spaargeld, eventueel afkomstig uit de ontvangen ontslag-/transitievergoeding. De pensioenuitkering vervroegen is pas verstandig na de beëindiging van de WW-uitkering. Liever niet eerder, want pensioen wordt in de meeste gevallen gekort op de WW-uitkering. Een korting kan worden voorkomen of weegt financieel soms op tegen de te behalen voordelen. Geheel afhankelijk van de persoonlijke situatie van betrokkene(n). Voor deze whitepaper voert een uitleg hierover te ver. In het boek 'Pensioenoplossingen bij ontslag, gevolgen en mogelijkheden uitgebreid behandeld' gaat de auteur

zoals de titel al doet vermoeden uitgebreider op deze materie in. Vanaf het moment dat Karin een nieuw parttime-dienstverband aangaat en de WW-uitkering stopt, kan ze een eventueel inkomenstekort aanvullen met (deeltijd) pensioen of spaargeld. Als het jaarcontract vervolgens afloopt, wordt de aansluitende WW-uitkering niet met het reeds tot uitkering komende pensioen gekort.²⁸

Generatiepact

Het is ook mogelijk dat er sprake is van een groter plan; een plan uitgewerkt op werkgevers- of sectoraal niveau met als doel het bevorderen van de werkgelegenheid onder jongeren. Beter bekend als het generatiepact. De oudere werknemers krijgen bij een generatiepact vrijwillig de mogelijkheid een deel van hun arbeidsuren in te leveren. Vervolgens wordt er een kleinere loonsverlaging toegepast dan dat de vermindering van de arbeidsduur rechtvaardigt.

Voorbeeld:

De oudere werknemer die vrijwillig aan het generatiepact wil deelnemen verlaagt het aantal werkuren van 40 uur naar 24 uur, een parttime-percentages van 60%. Zijn werkgever betaalt hem 80% uit. De pensioenopbouw mag onder voorwaarden voor de volle 100% worden voortgezet.²⁹ Meerdere oudere werknemers kiezen voor deze regeling. Jongere werknemers vullen de vrijgevallen uren op en worden opgeleid door de ervaren oudere werknemers. Dit is op collectief niveau een prima regeling om de oudere werknemers de mogelijkheid te bieden zonder een al te grote inkomensachteruitgang in deeltijd te gaan werken. Een achteruitgang van 20% in bruto salaris is netto omgerekend lager en kan worden aangevuld met spaargeld of deeltijdpensioen. Dat maakt het generatiepact voor meerdere partijen aantrekkelijk.

Bij kleine(re) bedrijven zonder cao komen dit soort seniorenregelingen sporadisch voor. Vanwege de onbekendheid, relatief dure advieskosten (door het gering aantal werknemers) en omdat het vaak organisatorisch moeilijk is in te passen. De werkgever en werknemer die dit avontuur wel samen aangaan, doen er verstandig aan zich te laten adviseren; een seniorenregeling kan verkeerd geconstrueerd of in combinatie met andere regelingen leiden tot een fiscale sanctie. De combinatie tussen een seniorenregeling en bijvoorbeeld de in de volgende paragraaf te behandelen levensloopregeling kan in die zin gevaarlijk zijn.

Levensloop

De levensloopregeling geïntroduceerd in 2006 was maar een kort leven beschoren, zes jaar later stond de regeling al niet meer open voor nieuwe deelnemers, de bestaande deelnemers kunnen de regeling onder voorwaarden continueren. Levensloopbedragen worden zodra ze worden opgenomen verminderd met belasting en premie volksverzekeringen (en de werkgever verrekent de opgebouwde levensloopverlofkorting).

Het levenslooptegoed komt ineens bovenop het normale inkomen tot uitkering op:

- 31-12-2021 als de levensloopregeling definitief stopt;
- AOW-gerechtigde leeftijd; of
- pensioendatum, echter als het pensioen gedeeltelijk ingaat voor de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen de levensloopbedragen gespreid voor die tijd worden opgenomen.³⁰

Stel de bijna 63-jarige Karin werkt 40 uur per week. Zij wil haar werkweek verminderen naar 24 uur. Feitelijk werkt ze dan nog 60%. Op basis van de in de vorige paragraaf behandelde seniorenregeling betaalt de werkgever haar een inkomen op basis van 80%, zijnde 32 uur. Als zij door periodieke opnamen uit de levenslooptegeling feitelijk minder dan 20 uur werkt (< 50%) krijgt de werkgever een RVU-boete.³¹ Deze regeling wordt namelijk als een verkapte VUT-regeling gezien. Dat wil de regering niet, langer werken wordt immers gestimuleerd, niet andersom.

Kleiner (goedkoper) gaan wonen³²

Het aflossen van de hypotheek, een middel uit het onderzoek van Wijzer in geldzaken, kan de maandlasten drukken, echter het geld wordt op deze manier wel in de stenen gemetseld. Het is niet meer beschikbaar. De overwaarde uit de verkoop van een duurder huis gebruiken om het verlies aan arbeidsinkomen op te vangen is ook een middel. Goedkoper wonen zorgt én voor een verlaging van de maandlasten én kan geld direct beschikbaar maken.

Periodiek een bedrag opzij zetten

Beter bekend onder de zekerheidszoekers als het sparen van een geldbedrag. Een doel helpt om onderweg de discipline te behouden. De rentevergoeding voor het (tijdelijk) afzien van consumptie is anno 2018 nog steeds erg laag. Bij beleggen kunnen er hogere rendementen worden behaald. Een periodieke aankoop (timing), een lange beleggingshorizon en een verantwoorde beleggingsmix (bijvoorbeeld volgens het lifecycle-principe) kunnen spaarrendementen overtreffen.³³ Beleggen is echter niet voor een ieder geschikt, geeft geen garanties voor de toekomst en zou niet gebruikt moeten worden om de maandelijks inleg (door de te verwachten hogere rendementen) te verlagen. Zodra de beleggingsrendementen inflatie, vermogensrendementsheffing en spaarrenteniveau overstijgen, zal de buffer eventueel toekomstig tegenvallende resultaten op kunnen vangen.³⁴

In het voorbeeld van Karin kan het zijn dat:

- het pensioen niet kan worden vervroegd (deze optie wordt bijvoorbeeld niet in de pensioenregeling aangeboden);
- er eerder geen prepensioen is opgebouwd;
- er geen lijfrentevoorziening aanwezig is;
- zij nooit een gouden handdruk heeft ontvangen;
- geen seniorenregeling wordt aangeboden;
- geen levenslooptegoeid is opgebouwd; en/of
- zij niet kleiner/goedkoper wil wonen.

Spaargeld is dan nog altijd een oplossing. De overbruggingsperiode is achtenveertig maanden. 48 maal € 575 = € 27.600.

Minder geschikte middelen

Er zijn ook minder geschikte middelen. Zoals bruto uitkeringen (bijvoorbeeld stamrecht-, lijfrente- en/of pensioenuitkeringen) waarover nagenoeg dezelfde belasting en premie volksverzekeringen moeten worden betaald dan eerder uitgesteld. Tenzij een overkooksituatie vanaf pensioenleeftijd deze actie rechtvaardigt. Het te lang uitstellen van een pensioenuitkering kan ook gevaarlijk zijn, stel de pensioengerechtigde komt, voordat er ook maar één uitkering heeft plaatsgevonden te overlijden?³⁵ Hiermee moet bij het opstellen van het plan rekening worden gehouden. Het leven is immers als het plan; een aaneenschakeling van onzekere gebeurtenissen.

Conclusie

Minder of anders werken voorafgaand aan het bereiken van de AOW- en/of pensioengerechtigde leeftijd is de nieuwe luxe. Om deze luxe te bereiken zijn er meerdere alternatieven mogelijk waarvan naar dit doel sparen er één is. Sparen kan lastig zijn. Zeker in een maatschappij waar consumeren wordt aangemoedigd en sparen door de lage tot geen rentevergoeding (en de vermogensrendementsheffing) wordt ontmoedigd. Om minder te kunnen werken voor pensioen, moet er volhardend worden vastgehouden aan het persoonlijke plan, een realistisch plan waarbij alle mogelijkheden zijn verkend.

Dirk-Jan Plate CPC, zelfstandig pensioenspecialist en auteur van onder andere het boek: 'Pensioenoplossingen bij ontslag, gevolgen en mogelijkheden uitgebreid behandeld'.



Tekening gemaakt door Mike Redman in opdracht van Pensioenlogica.

Disclaimer

Hoewel aan de totstandkoming van deze whitepaper de uiterste zorg is besteed, aanvaardt de auteur geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan. Tevens verwijst auteur naar de algemene voorwaarden van Pensioenlogica

(<https://www.pensioenlogica.nl/wp-content/uploads/2018/06/11960-dirk-jan-plate-cpc-pensioenlogica-def..pdf>) Deze algemene voorwaarden zijn uitdrukkelijk mede van toepassing.

1 Wijzer in geldzaken 2018, *Pensioenmonitor 2018*, Den Haag:
Wijzer in geldzaken 2018.

2 Met werknemer kan ook een directeur-grotaandeelhouder worden bedoeld of een zelfstandig
ondernemer (die eerder werknemer is geweest).

3 J. Bolhaar & D. van Vuuren, *Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen*, Tilburg: Netspar
2018, p. 11.

4 J. Bolhaar & D. van Vuuren, *Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen*, Tilburg: Netspar
2018, p. 4.

5 Deze keuze is ook afhankelijk van de wensen en/of mogelijkheden van de werkgever. Kan een
werkgever een vermindering van arbeidsuren organisatorisch wel dragen?

6 Onderzocht en geconcludeerd is dat te weinig mensen baat hebben bij een flexibele AOW-leeftijd.
(L. Kok e.a., *Gevolgen flexibele AOW-leeftijd*, Amsterdam: SEO 2017).

7 *Kamerstukken I 1998/1999*, 26020, 104b, p. 7 en 14.

8 Het fiscaliseren van de AOW houdt in dat ook AOW-gerechtigden over het belastbaar
inkomen AOW-premie betalen. Dat zou een verlaging van het netto besteedbaar inkomen betekenen.
Tot op heden is deze maatregel niet doorgevoerd.

9 J. Bolhaar & D. van Vuuren, *Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen*, Tilburg: Netspar
2018, p. 9; Zie ook M. Knoll (2011), Behavioral and Psychological Aspects of the Retirement Decision,
Social Security Bulletin, Vol. 71, No. 4.

10 Het betreft hier geen limitatieve oplossing.

11 Als er aan meerdere pensioenregelingen is deelgenomen én geen waardeoverdracht heeft
plaatsgevonden kunnen er op meerdere regelingen keuzeopties van toepassing zijn. Indien de financiële
behoefte groter zijn dan het totale inkomen vanaf pensioenleeftijd blijven er drie keuzes over: het
pensioentekort oplossen (1), de verwachtingen bijstellen (2) of het hoofd diep in het zand steken (3,
figuurlijk bedoeld).

12 J. Bolhaar & D. van Vuuren, *Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen*, Tilburg: Netspar
2018, p. 4,5.

13 Bij een middelloonregeling kunnen deze berekeningen bijvoorbeeld relatief eenvoudig worden gemaakt
door gebruik te maken van de in het pensioenreglement opgenomen vervroegingsfactoren.

14 [https://www.schroders.com/en/media-relations/newsroom/all_news_releases/schroders-global-investor-
study-2018-people-significantly-underestimating-cost-of-living-in-retirement/](https://www.schroders.com/en/media-relations/newsroom/all_news_releases/schroders-global-investor-study-2018-people-significantly-underestimating-cost-of-living-in-retirement/)

15 Een partnerpensioen op opbouwbasis kent een waarde. Deze kan onder andere op pensioendatum
worden uitgeruild voor een hoger ouderdompensioen. Anders is een partnerpensioen op risicobasis.
Deze keert alleen bij overlijden van de deelnemer uit. Er zit geen waarde in en komt meestal gelijktijdig
met het deelnemerschap te vervallen (het bespreken van de uitzonderingen reikt te ver voor deze
whitepaper maar is wel uitgewerkt in: D.J. Plate, *Pensioenoplossingen bij ontslag – gevolgen en
mogelijkheden uitgebreid behandeld*, Zutphen: Paris 2018).

16 Art. 60 lid 1 en 6 PW.

17 Alle bedragen zijn bruto op jaarbasis tenzij anders vermeld.

18 Bij een belasting- en volksverzekeringendruk van 25%.

19 Ondanks het feit dat een gedeelte van het pensioen al wordt uitgekeerd mag de werknemer toch onder
voorwaarden over het voorheen volledige inkomen pensioen opbouwen (Brief Minister SZW 16 januari
2017, nr. 2016-0000277396; Zie ook [https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/speciaal-
voor/werkgevers/nieuwsoverzicht/belastingdienst-keurt-generatiepact-onder-voorwaarden-goed.aspx](https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/speciaal-voor/werkgevers/nieuwsoverzicht/belastingdienst-keurt-generatiepact-onder-voorwaarden-goed.aspx);
Zie ook V&A 15-011).

20 De belasting- en volksverzekeringendruk voor AOW-leeftijd is hoger.

21 *Stcrt.* 2017, 70301, onderdeel 6.2.

22 Voor het gemak van het voorbeeld is een AOW-leeftijd van 67 jaar gebruikt. In werkelijkheid kan haar
AOW-leeftijd (licht) afwijken.

23 *Stcrt.* 2012, nr. 12493, p. 4.5.1.

24 De uitkering kan nog worden vermeerderd met een rentevergoeding.

25 Een transitievergoeding wordt onder voorwaarden uitgekeerd als de werknemer op initiatief van een
werkgever wordt ontslagen. In onderling overleg (al dan niet op collectief niveau, middels bijvoorbeeld
een sociaal plan) kan een ontslagvergoeding hoger uitvallen.

26 Afspiegeling betekent dat over alle leeftijdscategorieën ontslagen vallen. Het betreft niet voornamelijk
oudere werknemers. Er zijn ook andere manieren, zoals het voldoen aan de kwantitatieve toets, om een
RVU-heffing te voorkomen. Voor deze whitepaper voert een verdere uitwerking te ver. Een uitwerking
is te vinden in D.J. Plate, *Pensioenoplossingen bij ontslag – gevolgen en mogelijkheden uitgebreid
behandeld*, Zutphen: Paris 2018.

27 Art. 32ba lid 1 Wet LB 1964. Een eventuele eindheffing neemt de werkgever voor zijn rekening. Er
vindt geen verrekening met de inkomstenbelasting van de werknemer plaats.

28 Brief minister van SZW 24 mei 2018, nr. 2018-0000078526.

29 Art. 10a lid 4 UBLB 1965.

30 De belastingdienst verwoordt het als volgt op de site: ‘Laat uw werknemer het pensioen gedeeltelijk
ingaan, dan hoeft u het restant levenslooptegoed niet in 1 keer te belasten. Want voor de
levenslooptegeling geldt het gedeeltelijk ingaan van het pensioen niet als het ingaan van het pensioen’
([https://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/thema_s-
levenslooptegeling.html](https://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/thema_s-levenslooptegeling.html)).

31 Art. 8.7 lid 1 onderdeel b URLB 2011; De referentie (arbeids)duur zijn haar uren in het 11^e jaar voor de
in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum; Er zijn uitzonderingen die in V&A 12-003 worden
behandeld; Zie ook D.J. Plate, *Pensioenoplossingen bij ontslag – gevolgen en mogelijkheden uitgebreid
behandeld*, Zutphen: Paris 2018.

32 Overwaarde is het verschil tussen de marktwaarde van het huis en de resterende (hypotheek)schuld op
hetzelfde onroerend goed.

33 Bij beleggingen volgens het lifecycle-principe wordt er steeds defensiever belegd naarmate de
pensioendatum nadert.

34 Over een deel van het vermogen moet er vermogensrendementsheffing worden betaald.

35 Begunstigden kunnen de (gewezen) deelnemer, de partner en/of de (pleeg) kind(eren) zijn. Voor een
eventuele restbegunstiging zijn er onder specifieke voorwaarden volgens de Wet op de loonbelasting
mogelijkheden (art. 18 lid 1 onderdeel a Wet LB 1964); Volgens de Pensioenwet zijn die
mogelijkheden er niet; ‘Als de verzekerde voor de ingang van het ouderdomspensioen overlijdt en hij
heeft geen nabestaanden, dan valt het voor hem gereserveerde geld vrij ten behoeve van de
pensioenuitvoerder. Het komt niet toe aan erfgenamen’ (*Kamerstukken II* 2005/06, 30413, 3, p. 14
(MvT)).