



### We houden u regelmatig op de hoogte

Vanzelfsprekend volgt Vanbreda de ontwikkelingen rond VUT, prepensioen en Levensloopregeling nauwgezet. Op basis van de informatie, nieuwe ontwikkelingen en onze expertise zullen we de meest optimale oplossingen voor werkgevers zoeken. Hiertoe willen we ondermeer een aantal landelijke bijeenkomsten organiseren, waarbij we de gevolgen en mogelijkheden voor werkgevers zo helder mogelijk op een rijtje willen zetten. In onze komende nieuwsbrieven zullen we u zodra daar aanleiding voor is – over dit onderwerp uiteraard verder berichten. En tenslotte zullen we voor uw bedrijf en uw werknemers graag – heel gericht – de meest optimale invulling geven aan de nieuwe wet.

### Colofon

**Vanbreda Risk & Benefits B.V.**  
Schiekade 75-77  
3033 BD Rotterdam, Nederland  
Postbus 875  
3000 AW Rotterdam, Nederland  
Tel. +31 10 243 42 00  
[www.vanbreda-riskandbenefits.nl](http://www.vanbreda-riskandbenefits.nl)

### Redactie

FIRM en Sandy Buurman-Drenth

### Vormgeving

VDM reclame, Rotterdam

### Druk

Schefferdrukkerij b.v.

## VPL Special

VUT, Prepensioen en Levensloop:

## Ingrijpende consequenties voor werkgevers

*Zoals het er nu voorstaat, gaat er voor werkgevers op 1 januari 2006 veel veranderen wat betreft VUT, prepensioen en doorbetaald verlof. De aanleiding is duidelijk: momenteel werken ruim 700.000 mensen tussen de 55 en 65 jaar wél en 1,1 miljoen niet! Daarbij komt dat de komende jaren het aantal 65-plussers zal verdubbelen. Door deze toenemende vergrijzing, moet een dalend aantal werkenden de steeds oplopende kosten van sociale zekerheid, gezondheidszorg en oudedagsvoorzieningen dragen. Daar moet dus iets aan gedaan worden, anders verliest ons sociale zekerheid-systeem z'n waarde. De regering heeft nu gekozen voor een politieke regeling waarbij u en andere werkgevers – samen met werknemers en pensioenfondsen – de combinatie van werk en andere activiteiten tijdens het arbeidzame leven moeten vergemakkelijken.*

*Kort door de bocht: VUT en prepensioen worden niet langer gesubsidieerd, daarvoor in de plaats komt de Levensloop-regeling. Deze verandering heeft voor u als werkgever echter forse consequenties. Als specialist in 'Employee Benefits' wil Vanbreda u met deze nieuwsbrief graag nader informeren over de gevolgen van de nieuwe wetgeving.*

Speciaal voor werkgevers:

### Vanbreda volgt nieuwe wetgeving op de voet

Alle consequenties van de aanstaande veranderingen rond het pensioenstelsel en de nieuwe Levensloop-regeling zijn nog niet duidelijk. Hierdoor ontstaan er voor werkgevers een groeiend aantal vragen waarop (nog) geen duidelijk antwoord gegeven kan worden.

Vervolg zie pagina 2



## Wat gaat er precies gebeuren

In 2006 wil de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stoppen met de belasting-subsidie voor VUT- en prepensioenregelingen voor werknemers. Dit houdt in dat dan het belastingvoordeel voor deze regelingen vervalt voor iedereen die na 1 januari 1950 geboren is. Hun opgebouwde rechten worden echter niet aangetast. Voor werknemers die ouder dan 55 zijn, blijft de huidige belastingaftrek gewoon bestaan! Feitelijk verschuift de officiële pensioenleeftijd in de nieuwe wet niet en blijft er nog steeds een mogelijkheid om eerder te stoppen, maar financieel interessant en fiscaal "gesteund" kan dat dan alleen nog maar via de nieuwe Levensloopregeling.

In 2006 moeten de pensioenfondsen uw medewerkers informeren over de waarde van het door hen opgebouwde prepensioen. Hebt u medewerkers die 40 jaar in een pensioenregeling hebben deelgenomen dan mogen zij – door de nieuwe wet – vanaf 63 jaar met pensioen. Dit moet worden geregeld door hun pensioenfonds. Zouden deze werknemers besluiten om via de nieuwe Levensloopregeling maximaal te sparen, dan kunnen ze zelfs al met 60 jaar stoppen met werken.

Een andere nieuwigheid is dat pensioenfondsen vanaf 1 januari 2006 de afkoop van prepensioenrechten toestaan. Hierdoor kunnen uw werknemers hun gespaarde geld in handen krijgen, maar daar moet dan wel meteen belasting over worden betaald. Het gespaarde geld kan – zonder onmiddellijke belastingheffing – echter ook worden overgeheveld naar een Levensloopregeling.

Vervolg van pagina 1

### Vanbreda volgt nieuwe wetgeving op de voet

**Wat wel duidelijk is, is dat er voor werkgevers het nodige papier- en regelwerk aan vastzit. Maar bij wie liggen welke verantwoordelijkheden? Hoe verlopen de geldstromen? Logischerwijs speelt u daar als werkgever een centrale rol in, als een soort 'sluis'. Maar hoe ligt het met de aansprakelijkheid, oftewel welk risico loopt u als werkgever? Naar mate de wet meer vorm krijgt, zullen ook de vragen duidelijker in beeld komen en daarmee de antwoorden.**

Heeft u vragen over VUT, prepensioen of de nieuwe Levensloopregeling, neem dan contact op met Vanbreda: (010) 243 42 00, of e-mail ons: [levensloop@vanbredanl.com](mailto:levensloop@vanbredanl.com)

## De voorgestelde Levensloopregeling

De nieuwe Levensloopregeling is bedoeld om uw medewerkers te laten sparen voor een periode van onbetaald verlof, of om eerder dan hun 65<sup>ste</sup> te stoppen met werken. Via deze regeling kunnen ze maximaal 210% van hun loon sparen. Dit is 2,1 jaar verlof met behoud van het volledige inkomen, of 3 jaar tegen 70% van hun laatste inkomen. Als een werknemer in overleg met u besluit om verlof op te nemen, dan mag hij/zij daarna de Levensloopregeling opnieuw aanvullen tot het maximum van 210%. Over de inleg van de Levensloopregeling wordt geen belasting

gegeven. Dit gebeurt pas als de werknemer het tegoed opneemt. Wel zijn premies verschuldigd voor de werknemersverzekeringen, waardoor de Levensloopregeling geen gevolgen heeft voor de hoogte of duur van een eventuele WW- of WAO-uitkering. Als extraatje krijgen werknemers die hun tegoed opnemen een belastingkorting van maximaal € 183,00 per gespaard jaar.

### Addertjes onder het gras

Als werkgever kunt u besluiten mee te betalen aan de Levensloopregeling van uw werknemers. Maar daar zitten twee addertjes onder het gras. In de eerste plaats keurt de belastingdienst dit alleen goed, als u geen voorwaarden stelt aan het moment van opname van het verlof. Ten tweede moet u die bijdrage ook betalen aan werknemers die niet meedoen aan een Levensloopregeling. Uw werknemers moeten overigens jaarlijks kiezen of ze gebruikmaken van de Levensloopregeling of de spaarloonregeling. Ze kunnen echter niet in één jaar zowel van de ene, als de andere regeling gebruikmaken.

### Wie neemt wanneer verlof op

Met de nieuwe Levensloopregeling komt u voor het praktische probleem van medewerkers die 'gespaard' hebben en dan ook echt op verlof willen. Zoals de zaken er nu voor staan heeft elk van uw medewerkers het recht op deelname aan de Levensloopregeling, maar niet per se het recht op verlof. De Levensloopregeling kan voor elke vorm van verlof worden gebruikt. O.a. zorgverlof, palliatief verlof (stervensbegeleiding), ouderschapsverlof, educatief verlof en sabbatical. De hoofdregel in de nieuwe regeling is echter, dat er altijd toestemming van de werkgever nodig is om het verlof op te nemen. Werknemers die hun spaartegoed gebruiken voor ouderschapsverlof krijgen een belastingvoordeel.

Samen met uw werknemers kunt u bijvoorbeeld afspreken om een collectief contract af te sluiten (deelname daaraan kan overigens niet verplicht worden gesteld). Zodra de regering op alle punten duidelijkheid heeft geschapen, zal Vanbreda u ook op dit punt vanzelfsprekend graag een voorstel voor doen.

