

Hierbij ontvangt u de informatiebrochure FLO-overgangsrecht 2018. Deze is gemaakt naar aanleiding van de in september 2020 gehouden informatiebijeenkomsten van werkgever en vakbonden over de laatste wijzigingen in het FLO-overgangsrecht.

U vindt hier de dia's terug welke tijdens de bijeenkomsten gebruikt zijn. Onder de dia treft u een korte toelichting aan. De meeste gestelde vragen die gesteld zijn tijdens de bijeenkomsten zijn of verwerkt in de toelichting of in de afsluitende laatste dia's.

Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u deze stellen aan uw HR afdeling.

Wellicht ten overvloede wijzen wij u er op dat u aan deze presentatie geen rechten kan ontleen.

Ede, 18 september 2020

VNG/FNV Overheid/CNV Overheid/AC/CMHF

Voorlichtingsbijeenkomst FLO-overgangsrecht najaar 2020

- ▶ Van levensloop bij Loyalis naar een individuele netto-spaarregeling
- ▶ Regeling netto FLO-spaartegoed
- ▶ Versneld sparen 2020 en 2021
- ▶ Compensatieregeling

In verband met de overgang van Loyalis naar ASR, kan overal waar Loyalis staat, Loyalis/ASR gelezen worden.

Deze voorlichting is digitaal gegeven in het eerste helft van september 2020 gezamenlijk door werkgever en vakbonden. Medio 2019 heeft ook een voorlichtingsronde plaatsgevonden; de voorlichting van 2020 gaat hier verder op in en dan m.n. op de nadere besluitvorming die inmiddels heeft plaatsgevonden m.b.t. de volgende onderwerpen t.w.

- Van levensloop bij Loyalis naar een individuele netto-spaarregeling
- Regeling netto FLO-spaartegoed
- Versneld sparen 2020 en 2021
- Compensatieregeling

Terugblik FLO-overgangsrecht 75% netto



Terugblik op het FLO-overgangsrecht zoals dit geldt vanaf 1 januari 2018. Geen aparte periodes met een bruto uitkering van 80, 78 of 75% maar één ononderbroken uitkeringsperiode met een garantie van 75% netto voor LOGA-pad volgers.

De rode cijfers (56, 57, 58 en 59) geven de uittredeleeftijden aan die gelden vanaf 1 januari 2018.

De dikke zwarte verticale streep bij de leeftijden van 55, 56, 57, 58 en 59 jaar geeft de oude uittredeleeftijd aan, ook wel oude staffelleeftijd genoemd. Op verzoek kan de medewerker stoppen met werken met volledig buitengewoon verlof op de oude uittredeleeftijd.

Dit wordt voor de groep met 5-10 dienstjaren sterk afgeraden omdat de periode van 50-90-100 dan vóór de leeftijd van 58 jaar ligt en er hierdoor sprake is van onzuivere pensioenopbouw. Een onzuivere pensioenopbouw heeft als gevolg dat er een extreme strafbelasting wordt geheven over de volledige pensioenpot door het Rijk.

Langer doorwerken

Als de nieuwe uittredeleeftijd (rode cijfers) lager is dan 59 jaar, kan de medewerker verzoeken langer door te werken en dus later gebruik te maken van het FLO-overgangsrecht. Er kan maximaal worden opgeschoven tot leeftijd 59 jaar.

Zoals te zien is bij het cohort 0 tot 5 jaar is zowel de nieuwe als de oude uittredeleeftijd 59 jaar. Medewerkers die tot dit cohort behoren kunnen dus niet langer doorwerken. Medewerkers die tot het cohort 5 tot 10 dienstjaren horen kunnen evenmin langer doorwerken. Dit komt omdat is afgesproken dat de bezwarende functie maximaal tot de leeftijd van 59 jaar mag worden uitgevoerd. Dit betekent dat ook medewerkers behorende tot de andere cohorten maximaal tot 59 jaar kunnen doorwerken.

De dikke zwarte streep bij 64 jaar geeft de leeftijd aan waarop ontslag plaatsvindt na afloop van de periode van FLO-overgangsrecht als niet langer is doorgewerkt. Vanaf 64 jaar tot 67 jaar start dan een periode van ABP keuzepensioen zonder AOW.

De ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht en daarmee de leeftijd waarop ontslag plaatsvindt en het ABP keuzepensioen ingaat, kan voor de cohorten vanaf 10 dienstjaren op een hogere leeftijd uitkomen dan 64 jaar als de medewerker verzoekt om langer te mogen doorwerken in de bezwarende functie en de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht op te schuiven. Hiervoor dient men wel medisch geschikt te zijn/blijven.

In dit stelsel wordt nog uitgegaan van een leeftijd van 67 jaar waarop sprake is van ABP keuzepensioen + AOW. Echter voor veel medewerkers ligt de AOW leeftijd al hoger dan 67 jaar. Partijen in het CAO overleg moeten nog nadere afspraken maken over hoe we om moeten gaan met deze verdere stijging van de AOW-leeftijd boven de 67 jaar.

In de “groene” periode is het levenslooptegoed/netto FLO-spaartegoed onderdeel van de uitkering FLO-overgangsrecht. Er is afgesproken dat de levenslooptegoeden en de netto FLO-spaartegoeden, ingezet worden ter financiering van de netto FLO-uitkering van 75%.

Inzet spaartegoed in FLO-2018 (vanaf 2022)

Voorbeeld:

- 75% netto = € 1.950
- Netto-spaartegoed 225% = € 70.200
- € 70.200 / 84 maanden = € 835

15-20 dienstjaren op 31-12- 2005	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	100% werk	100% werk	100% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	Vervroegd ouderdomspensioen			ABP ouderdoms- pensioen incl. ADW
	100% loon	100% loon	100% loon	43% WG 32% WN = 75% Netto	43% WG 32% WN = 75% Netto	43% WG 32% WN = 75% Netto	43% WG 32% WN = 75% Netto	43% WG 32% WN = 75% Netto	43% WG 32% WN = 75% Netto	43% WG 32% WN = 75% Netto				

- FLO-uitkering € 1.950 netto:
 - Netto-spaartegoed: € 835
 - Te bruten FLO-uitkering € 1.115
- € 1.950 netto

Deze dia geeft aan hoe de FLO-uitkering er vanaf 1 januari 2022 uit ziet, namelijk uit twee delen.

Een deel bestaat uit een opname vanuit het netto FLO-spaartegoed (€ 835 in het voorbeeld) . Dit deel vult de werkgever aan met een bruto aanvullende uitkering. Tezamen vormt dit de FLO-uitkering van 75% netto.

Transitie bruto levenslooptegoed naar netto FLO-spaartegoed

- ▶ Uitbetaling in drie delen in december 2019, 2020 en 2021
 - ▶ Demping piekinkomen.
 - ▶ Uitbetaald levenslooptegoed wordt netto FLO-spaartegoed en gestort op aparte bankrekening bij bank naar eigen keuze.
 - ▶ netto FLO-spaartegoed wordt vanaf 1 januari 2022 aangevuld tot 225% van het inkomen op leeftijd 55 jaar.
 - ▶ Spaartegoed wordt volledig ingezet voor financiering uitkering FLO-75% netto
 - ▶ Controle en juiste inhouding loonheffing voorkomt naheffingsaanslag (alleen op dienstverband FLO-functie).

Terugblik transitie vanaf 2019.

Terugblik transitie vanaf 2019.

Als gevolg van het eindigen van de levensloopregeling per 1 januari 2022 worden de bruto levenslooptegoeden uitbetaald.

Indien geen actie wordt ondernomen wordt het totale tegoed eind 2021 naar de werkgever overgemaakt, die na inhouding van loonheffing het netto bedrag uitbetaald aan de medewerker.

Om een piekinkomen te dempen is op basis van een ingewonnen advies door cao-partijen afgesproken dat uitbetaling van het bruto levenslooptegoed voor LOGA-pad volgers in 3 delen plaatsvindt: in de fiscale jaren 2019, 2020 en 2021. Het moment dat de medewerker het geld feitelijk op z'n bankrekening heeft staan, kan in januari van het nieuwe kalenderjaar zijn. Dit komt doordat de werkgever het uitbetaald in een zogenaamde 13^e productie. Ongeacht het feitelijke moment waarop het geld op de bankrekening van de medewerker staat, telt de 1^e tranche mee voor het fiscale jaar 2019, en de 2^e tranche voor het fiscale jaar 2020 etc.

De transitiebedragen worden na inhouding van (extra) loonheffing op een aparte bankrekening gestort, die de medewerker zelf heeft kunnen kiezen. Dit is niet de rekening waarop het salaris wordt gestort (advies 2019). De reden hiervoor is dat zo

op iedere salarisstrook duidelijk inzichtelijk is welk bedrag naar deze rekening wordt gestort en is bedoeld voor (een deel van de) toekomstig te ontvangen uitkering FLO-overgangsrecht. Zo is voor de LOGA-pad volger te controleren of het jaarlijks door de werkgever vastgestelde netto FLO-spaartegoed klopt met de feitelijk gestorte bedragen.

Ter voorkoming van een naheffingsaanslag inkomstenbelasting heeft de LOGA-pad volger vorig jaar verzocht om extra loonheffing in te houden op de transitiebedragen.

Regeling netto FLO-spaartegoed

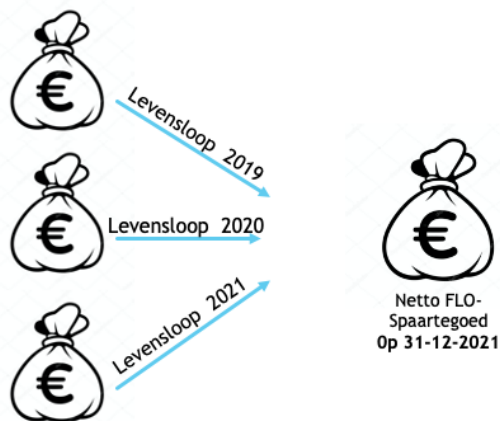
- ▶ Levensloopregeling stopt landelijk in 2022
 - ▶ Inleg in FLO-traject: 210% bruto
- ▶ Per 2022 start Regeling 'netto FLO-spaartegoed'
 - ▶ Inleg in FLO-traject: 225% netto

De levensloopregeling stopt landelijk per 1 januari 2022. Daarvoor in de plaats komt vanaf 1 januari 2022 de regeling netto FLO-spaartegoed.

Het grootste verschil met de levensloopregeling is het te bereiken doeltegoed. In de levensloopregeling wordt naar een doeltegoed van 210% bruto gespaard op de leeftijd van 59 jaar. De 210% bruto komt overeen met 3 jaar lang 70% bruto levenslooppuitkering.

In de regeling netto FLO-spaartegoed (vanaf 1 januari 2022) wordt gespaard naar 225% netto, overeenkomend met 3 jaar 75% netto, op een leeftijd van 55 jaar. Deze leeftijd van 55 jaar heeft te maken met fiscale grenzen; tot de leeftijd van 55 jaar mag de werkgever boetevrij sparen.

Regeling netto FLO-spaartegoed

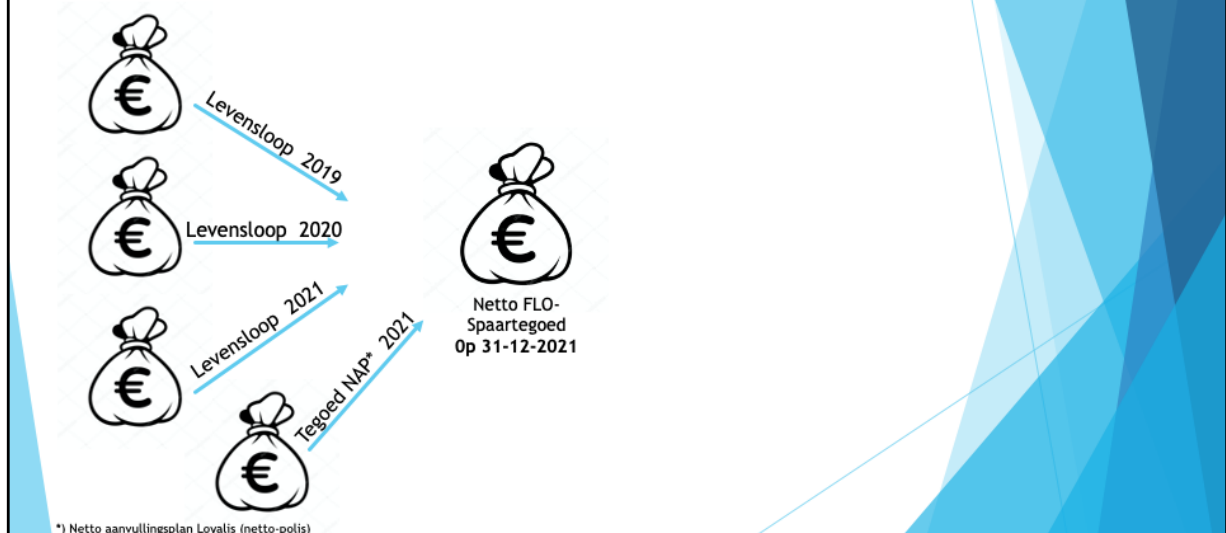


De 3 tranches waarin het bruto levenslooptegoed-(2019, 2020 en 2021) netto wordt gemaakt zijn onderdeel van het netto FLO-spaartegoed.

Na de 1^e tranche van 2019 heeft iedereen een besluit ontvangen met het (virtuele) netto FLO-spaartegoed per 1 januari 2020.

Na de 2^e tranche van 2020 zal de iedereen opnieuw een besluit ontvangen met het (virtuele) netto FLO-spaartegoed, maar dan op 1 januari 2021. En dit vindt voortaan jaarlijks plaats op basis van afgesproken waarden.

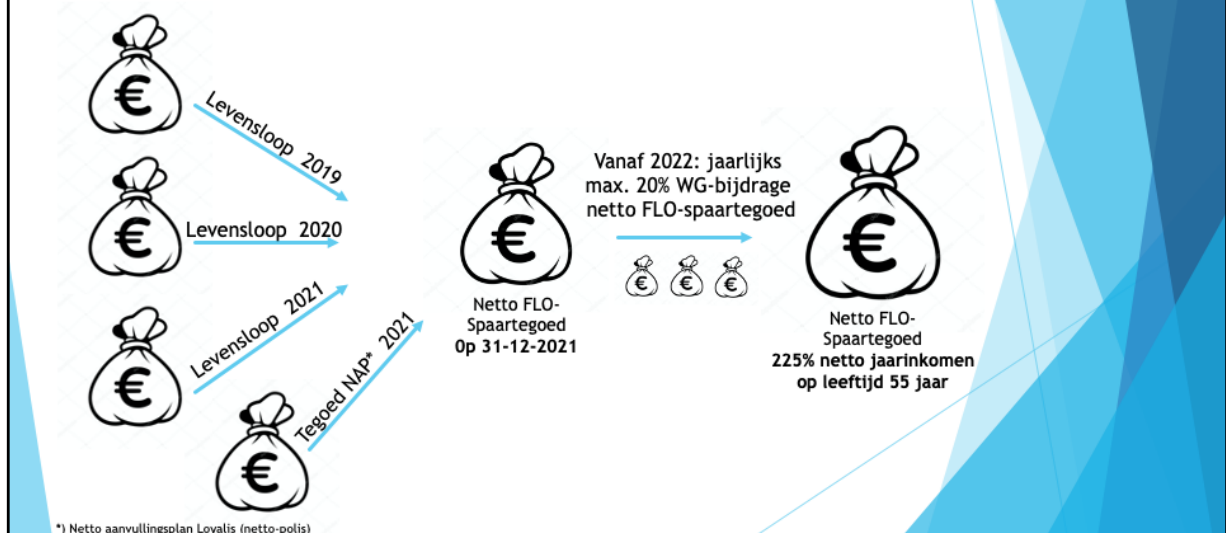
Regeling netto FLO-spaartegoed



Naast de 3 tranches van het bruto levenslooptegoed naar netto FLO-spaartegoed maakt ook een EVENTUEEL netto aanvullingsplan (NAP) onderdeel uit van het netto FLO-spaartegoed.

Het tegoed op het netto aanvullingsplan maakt de medewerker zelf eind 2021 over op de bankrekening waarop het netto FLO-spaartegoed staat, dit gaat niet vanzelf. Niet iedereen heeft een netto-aanvullingsplan, alleen voor medewerkers die tussen 2006 en nu maandelijks meer dan 12% aan werkgeverbijdrage Levensloop hebben ontvangen is een netto-aanvullingsplan aangemaakt.

Regeling netto FLO-spaartegoed

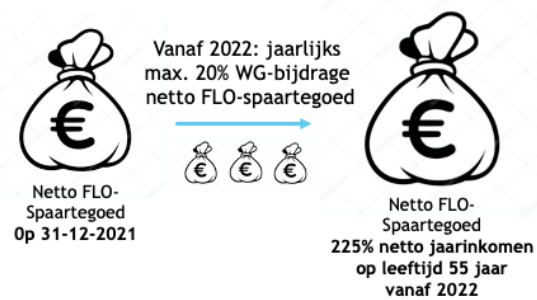


Afgesproken is dat het netto FLO-spaartegoed vanaf 31 december 2021 doorgroeit tot een doeltegoed van 225% netto FLO-spaartegoed op 55 jaar.

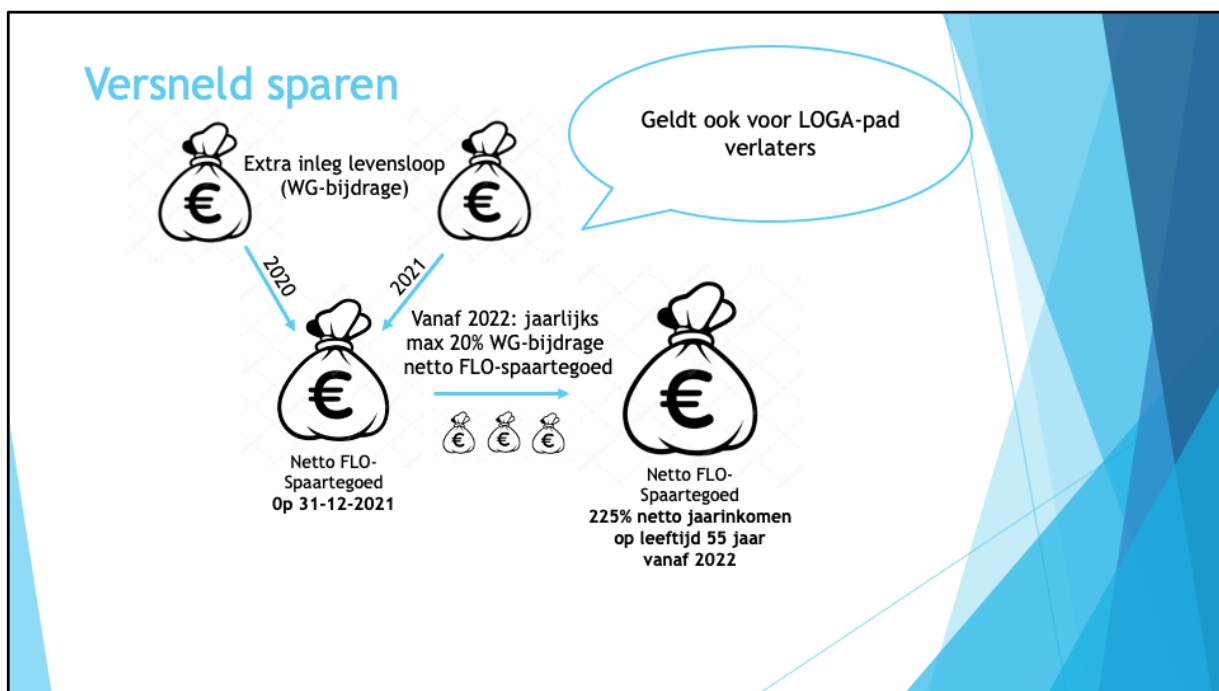
Realisatie hiervan geschiedt vanaf 2022 door middel van maandelijks werkgeversbijdragen netto FLO-spaartegoed.

Hierbij is de afspraak gemaakt dat deze werkgeversbijdrage netto FLO-spaartegoed maximaal 20% van het bruto-inkomen bedraagt. Deze afspraak is gemaakt om o.a. (grote) gevolgen voor het fiscaal inkomen vanaf 2022 te beperken.

Versneld sparen



Het netto FLO-spaartegoed groeit vanaf 1 januari 2022 uit naar het doeltegoed van 225% netto van het jaarinkomen op de leeftijd van 55 jaar. De werkgever betaalt hiervoor aan de medewerker een maandelijkse werkgeversbijdrage netto FLO-spaar.



Versneld sparen is voor (bijna) iedereen noodzakelijk om het doeltegoed van 225% netto op de leeftijd van 55 jaar te kunnen bereiken met een maximale werkgeversbijdrage netto FLO-spaartegoed van 20% vanaf 2022.

Voorbeeld 1: een medewerker wordt in 2021 55 jaar. Dan is er vanaf 1 januari 2022 geen mogelijkheid meer om te sparen. Daarom moet voor deze medewerker op 1 januari 2022 de 225% netto FLO-spaartegoed bereikt zijn.

Voorbeeld 2: een medewerker wordt in december 2022 55 jaar. Dan zijn er vanaf 1 januari 2022 nog maar 11 maanden waarin gespaard kan worden. In deze 11 maanden kan met maximaal 20% werkgeversbijdrage geen 225% netto behaald worden.

Uit berekeningen is gebleken dat bijna voor iedere medewerker versneld gespaard moet worden in de kalenderjaren 2020 en 2021. Dit komt omdat er minder tijd is om te sparen (namelijk tot 55 jaar i.p.v. tot 59 jaar) en het doeltegoed hoger is (225% netto i.p.v. 210% bruto). De verwachting is dat in 2020 en 2021 gemiddeld een bedrag van ca. € 30.000 bruto per jaar versneld gespaard gaat worden. Dit zal gebeuren in de vorm van extra werkgeverbijdragen levensloop in 2020 en 2021.

LOGA-pad verlaters worden methodisch gelijkgeschakeld met de LOGA-pad volgers.

Dit betekent dat ook zij deze extra werkgeversbijdragen levensloop in 2020 en 2021 ontvangen.

De versneld sparen bedragen worden door het Expertisebureau (IFV) berekend. Werkgevers leveren hiervoor gegevens aan. Hierom is het van belang dat de medewerker die een netto aanvullingsplan heeft, een kopie van de polis/waardeoverzicht waarop opgenomen de poliswaarde van 1 januari 2020, aanlevert bij de werkgever vóór 1 oktober 2020*. Dit is onderdeel van het LOGA-pad. Indien deze gegevens niet tijdig worden aangeleverd, is daardoor het LOGA-pad verlaten.

Advies: wacht niet tot het laatste moment om een kopie van die polis op te zoeken en in te leveren. In mijnloyalis.nl is het waardeoverzicht terug te vinden. Indien vanaf 1 januari 2020 niet meer ingelogd is, kan het zijn dat je je opnieuw moet registreren. Indien er geen netto aanvullingsplan in mijn.loyalis.nl te vinden is, dan zal er ook geen waardeoverzicht beschikbaar zijn.

Het waardeoverzicht van netto-aanvullingsplan, ook wel netto-polis heeft een kenmerk. Een zogenaamd polisnummer. Dit polisnummer start met 571.... Het polisnummer van de brutopolis start met 570....

*) is op 21 september 2020 in overleg aangepast naar 1 november 2020 vanwege het 'uit de lucht' zijn van mijn.loyalis.nl van 18 september tot 15 oktober 2020.

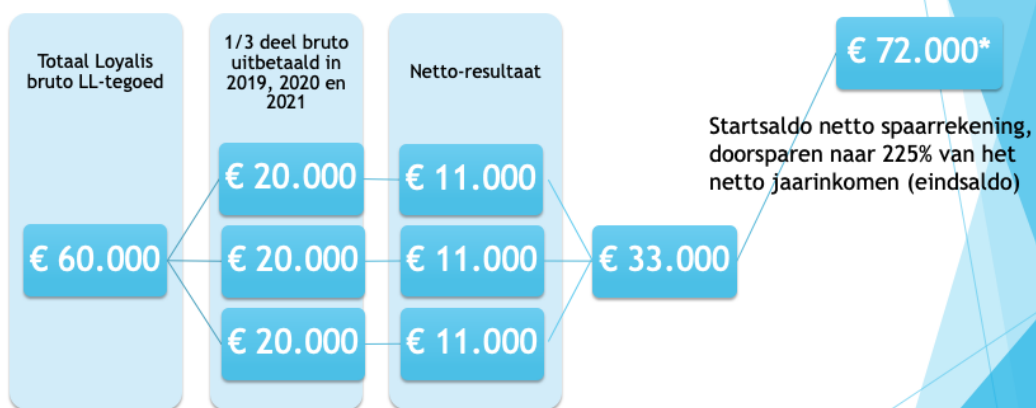
Compensatieregeling

- ▶ Van levensloop bij Loyalis naar een individuele netto-spaarregeling ✓
 - ▶ Eerste tranche 2019 ✓
 - ▶ Tweede tranche 2020 ✓
 - ▶ Derde tranche 2021
 - ▶ Regeling netto FLO-spaartegoed ✓
 - ▶ Versneld sparen 2020 en 2021 ✓
 - ▶ Compensatieregeling
- = Verhoging fiscaal inkomen
-
- The diagram illustrates the components of the compensation regulation. A list of five items is shown on the left. The first item, 'Van levensloop bij Loyalis naar een individuele netto-spaarregeling ✓', is grouped with its sub-items 'Eerste tranche 2019 ✓', 'Tweede tranche 2020 ✓', and 'Derde tranche 2021' by a bracket. Arrows from this bracket, the 'Regeling netto FLO-spaartegoed ✓' item, and the 'Versneld sparen 2020 en 2021 ✓' item all point to the text '= Verhoging fiscaal inkomen' on the right. The 'Compensatieregeling' item is listed at the bottom without an arrow pointing to the result.

Zowel het versneld sparen als de transitie van het bruto levenslooptegoed verhoogt het fiscaal inkomen aanzienlijk. Dit kan leiden tot een naheffingsaanslag inkomstenbelasting doordat het versneld spaarbedrag en de transitie levensloop in de 13^e productie worden uitbetaald en in de maanden er voor rekening is gehouden met een arbeidskorting op basis van het normale salarisinkomen. Hierdoor kan er te weinig loonheffing zijn afgedragen.

Daarnaast kan een hoger fiscaal inkomen ook leiden tot verlaging/intrekking van (eerder toegekende) toeslagen, bv. kindgebonden budget. Hiervoor is een compensatieregeling afgesproken.

Van levenslooppolis naar netto-spaartegoed



*) indicatie bij inkomen schaal 7 + ORT

Voorbeeld van de uitwerking van de transitie van het levenslooptegoed in drie tranches zonder inhouding van extra loonheffing.

In dit voorbeeld is sprake van een netto-resultaat van € 33.000. Het doeltegoed van 225% netto is in dit voorbeeld € 72.000.

Als geen extra inhouding van loonheffing over het bruto levensloop heeft plaatsgevonden, zal jaarlijks een naheffingsaanslag Inkomstenbelasting plaatsvinden.

Van levenslooppolis naar netto-spaartegoed

Voorbeeldberekening model Deloitte

2019	Regulier
Inkomen	50.000,00
Ingeh. LH	13.000,00
% bijz. tarief	38,10+11,15
Aanslag	-/- 42,00

2019	+ 20.000 LL
Inkomen	70.000,00
Ingeh. LH	22.000,00
% bijz. tarief	38,10+11,15
Aanslag	810,00

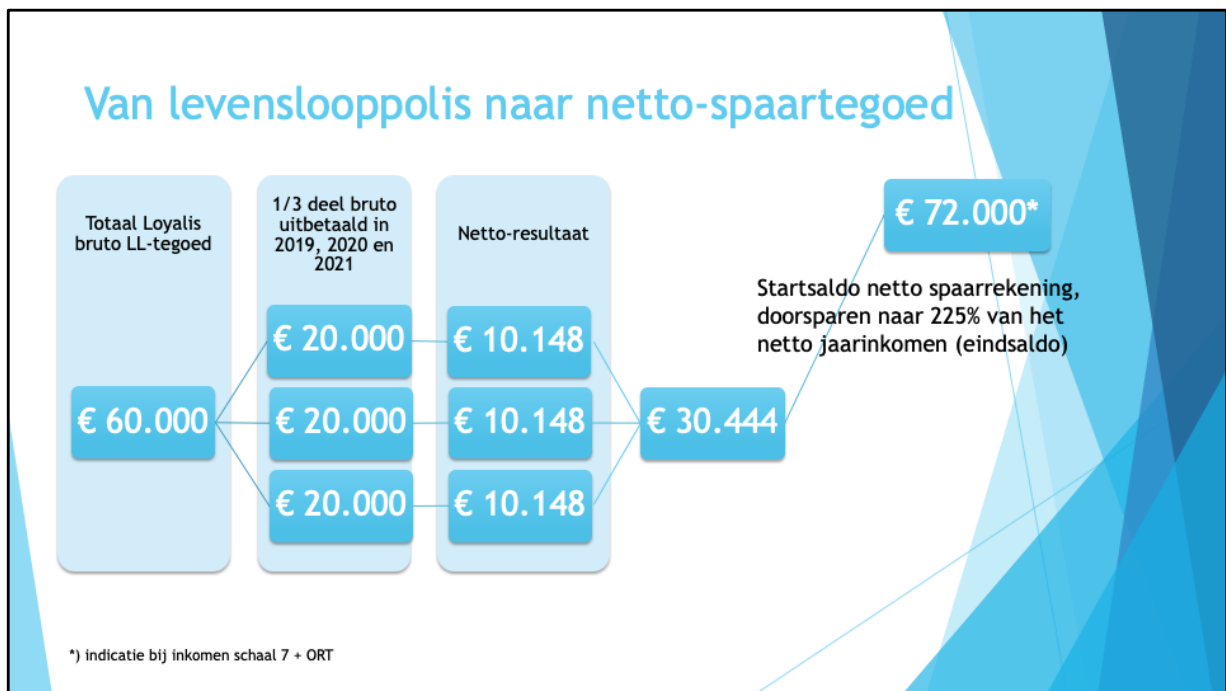
2019	+ 20.000 LL
Inkomen	70.000,00
Ingeh. LH	22.852,00
% bijz. tarief	38,10+11,15
Aanslag	-/- 42,00

Zoals in 2019 ook aangegeven is in samenwerking met Deloitte het IB-model ontwikkeld. In dit model wordt een aangifte inkomstenbelasting gesimuleerd met en zonder transitie levensloop, waarbij alleen rekening is gehouden met het inkomen uit de functie die recht geeft op FLO-overgangrecht.

In het eerste blok is zichtbaar wat de verwachte aanslag zou zijn als er geen transitie levensloop zou plaatsvinden.

In het tweede blok wordt duidelijk hoe dit eruit zou zien met de transitie.

Door extra loonheffing in te houden op het transitiebedrag, zie derde blok, is zichtbaar dat de verwachte aanslag weer gelijk is aan de verwachte aanslag zonder transitie.

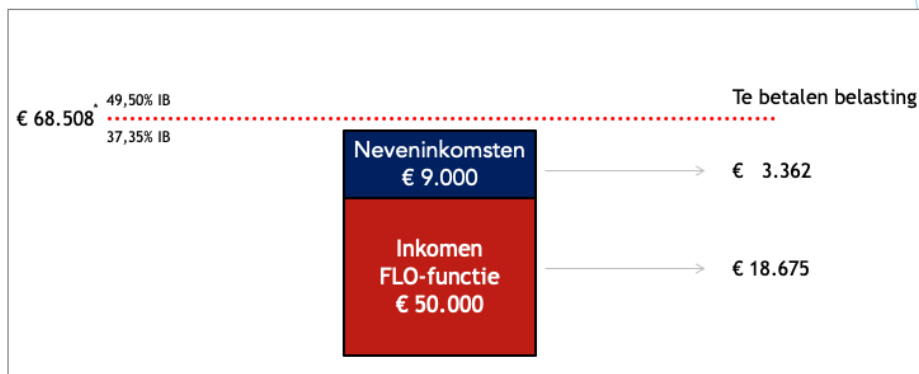


Een terechte reactie op dit proces was dat het een “sigaar uit eigen doos” is omdat dan alsnog netto minder overblijft van het levensloopbedrag. In plaats van dat bij een aanslag het tekort aan ingehouden loonheffing betaald zou moeten worden, wordt dit nu (extra) ingehouden op het transitiebedrag.

Dat klopt, maar de medewerker heeft hier geen nadeel van omdat het doelbedrag waar naartoe wordt gespaard niet wijzigt.

Dit betekent dat de werkgever in de toekomst meer werkgeversbijdragen netto FLO-spaartegoed moet inleggen om aan het doeltegoed te komen. Maar het voorkomt een aanslag inkomstenbelasting.

Compensatieregeling bij neveninkomsten uit loondienst: IB situatie zonder transitie levenslooptegoed



Begin 2020 bleek toch dat veel medewerkers alsnog een naheffingsaanslag over 2019 kregen vanwege de transitie van het levenslooptegoed. De oorzaak hiervan lag in de neveninkomsten, bijvoorbeeld als brandweervrijwilliger.

Deze aanslag leidde er alsnog toe dat medewerkers er financieel op achteruit gingen. En dat staat haaks op hetgeen in 2019 was afgesproken in de zgn.

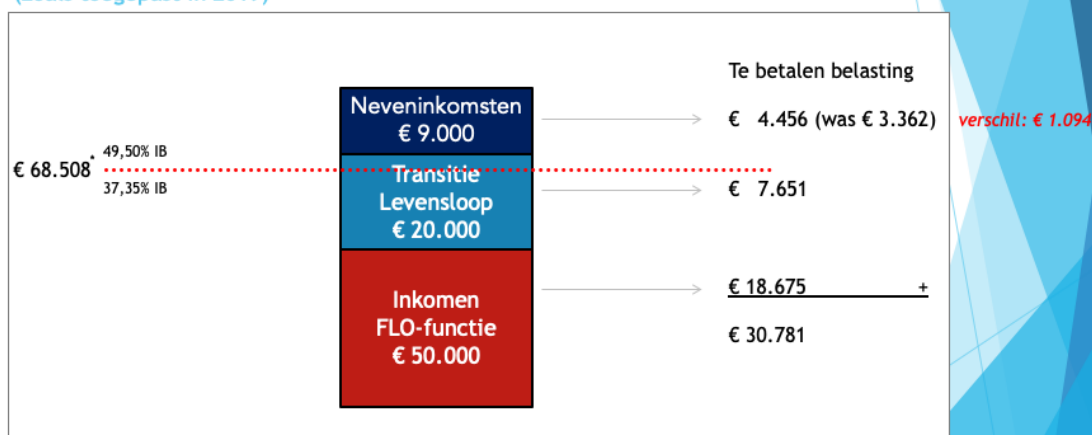
compensatieregeling. In 2019 was nl. afgesproken dat als de medewerker er vanwege de transitie van het levenslooptegoed en/of het versneld sparen meer dan 1% erop achteruit zou gegaan in besteedbaar inkomen, dat dan het meerdere door werkgever gecompenseerd wordt.

Tussen werkgevers en vakbonden zijn hierover nadere afspraken gemaakt in 2020 (zie ook verderop in de presentatie).

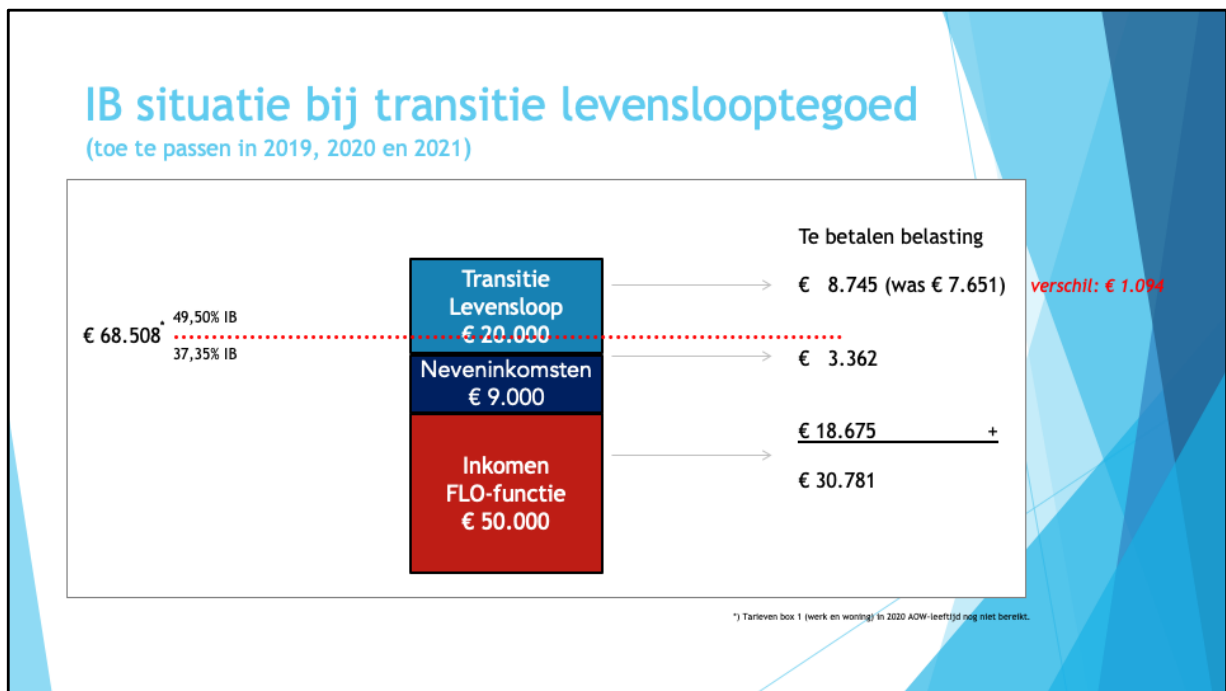
Als gevolg hiervan zijn aanvullende afspraken gemaakt voor het berekenen van de hoogte van de in te houden extra loonheffing op het transitiebedrag. Er wordt niet alleen rekening wordt gehouden met het inkomen uit de functie die recht geeft op FLO-overgangsrecht, maar ook op neveninkomsten uit loondienst, met een maximaal € 9.000 per kalenderjaar.

Het voorbeeld geeft de hoogte van de te betalen belasting aan zonder transitie levensloop bij € 9000 neveninkomsten, t.w. € 3.362.

Compensatieregeling bij neveninkomsten uit loondienst: IB situatie zonder transitie levenslooptegoed (zoals toegepast in 2019)



In dit voorbeeld wordt duidelijk dat door de transitie van het levenslooptegoed de neveninkomsten in het hogere belastingtarief komen en daarom meer loonheffing verschuldigd is over de neveninkomsten. In dit voorbeeld € 1.094 meer, voor dit bedrag ontvangt de medewerker dan een naheffingsaanslag waardoor er voor hem een financieel nadeel als gevolg van de levenslooptransitie ontstaat.



Tussen werkgevers en vakbonden zijn hierover nieuwe afspraken gemaakt in 2020. Namelijk dat bij het inhouden van extra loonheffing op het transitiebedrag niet alleen rekening wordt gehouden met het inkomen uit de functie die recht geeft op FLO-overgangsrecht, maar ook met eventuele neveninkomsten uit loondienst, met een maximum van € 9.000 euro per kalenderjaar.

Indien sprake is van neveninkomsten uit eigen bedrijf/ZZZP kan achteraf in 2022 (tot een maximum van € 9.000 per kalenderjaar) een beroep worden gedaan op de compensatieregeling.

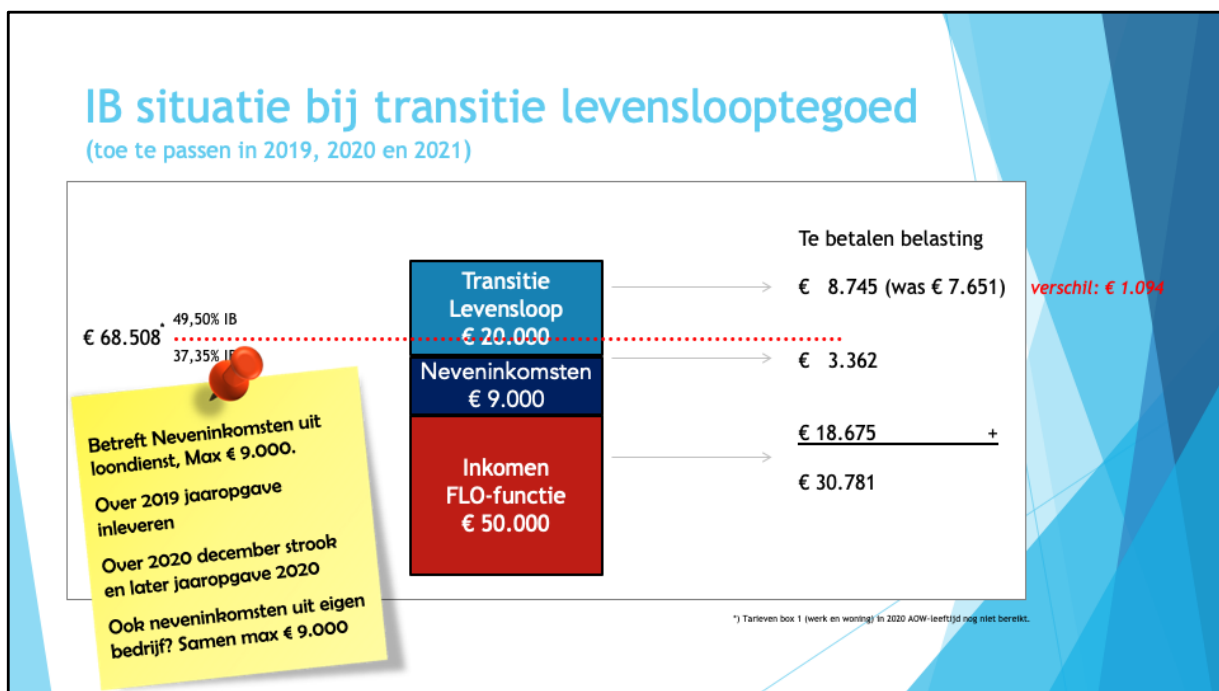
Zoals in bovenstaand voorbeeld is te zien, is de € 1.094 nog steeds verschuldigd aan de belastingdienst; echter dit bedrag wordt nu door de werkgever extra ingehouden op het transitiebedrag, waardoor een aanslag als gevolg van neveninkomsten uit loondienst tot max. € 9.000 wordt voorkomen.

Indien er sprake is van neveninkomsten uit zowel loondienst als ZZZP geldt dat loondienst voor gaat.

Voorbeeld: er is kalenderjaar 2020 € 6.000 neveninkomsten uit loondienst en € 6.000 uit eigen bedrijf. Dan wordt € 6.000 uit loondienst verwerkt in het IB-model Deloitte.

Achteraf kan over dit kalenderjaar in 2022 nog een beroep worden gedaan op de compensatieregeling voor € 3.000 neveninkomsten uit eigen bedrijf.

Ongeacht de loonschaal, de neveninkomsten waarmee rekening wordt gehouden is maximaal € 9.000 per kalenderjaar in te brengen in het model. Het betreft geen gemiddelde. Dat wil zeggen dat als er in een van de drie kalenderjaren sprake is geweest van neveninkomsten van bijvoorbeeld € 15.000, dan kan slechts één keer voor één kalenderjaar € 9.000 worden opgegeven.



Uitvoering.

Het IB-model Deloitte 2019 wordt opnieuw ingevuld voor hen die in 2019 neveninkomsten uit loondienst hadden, met een maximum van € 9.000. Indien daaruit blijkt dat er een nadeel voor de medewerker is, dan wordt het nadeel als extra loonheffing ingehouden op het transitiebedrag 2020. De medewerker merkt dit bij de aangifte inkomstenbelasting 2020, omdat het teveel ingehouden bedrag (dat van 2019) in mindering gebracht wordt op de aangifte van 2020. Dit zal dan resulteren in ofwel een lagere aanslag of een teruggave afhankelijk van ieders persoonlijke situatie.

In het IB-model Deloitte 2020 worden - indien deze er zijn - neveninkomsten uit loondienst over 2020 tot een maximum van € 9.000 verwerkt en wordt op het transitiebedrag 2020 - indien nodig - de extra loonheffing ingehouden.

Wat is hiervoor nodig:

Bij neveninkomsten bij de eigen veiligheidsregio (waar de functie die recht geeft op FLO-overgangsrecht wordt vervuld), zal dit "automatisch" verwerkt worden.

Bij neveninkomsten uit loondienst elders dient de medewerker, indien hij hiervan gebruik wil maken, de jaaropgave 2019 aan te leveren én de december loonstrook

2020 indien daarop de cumulatieven (de totalen van het hele jaar) staan. Zo niet dan dienen alle salarisstroken van 2020 ingeleverd te worden.

Indien de medewerker de gegevens van de neveninkomsten niet tijdig inlevert waardoor ze niet meegenomen kunnen worden in het IB-model Deloitte, kan **niet** later alsnog op dit onderdeel compensatie plaatsvinden.

Van levenslooppolis naar netto-spaartegoed

Voorbeeldberekening model Deloitte

2019	Regulier	2019	+ 20.000 LL	2019	+ 20.000 LL
VNG/Deloitte model "extra inhouding loonheffing"					
Vanaf 2020:	50.000,00	Inkomen	70.000,00	Inkomen	70.000,00
Inge✓ 2 ^e tranche levenslooptegoed ✓	13.660,00	Wett. LH	22.000,00	In	52,00
% bij✓ Neveninkomsten uit loondienst ✓		tarief	38,10+11,15	%	11,15
Aans✓ Extra werkgeversbijdragen Levensloop (versneld sparen) ✓				Aa	2,00

Bij neveninkomsten uit loondienst over 2019 wordt het Deloitte-model 2019 in 2020 opnieuw berekend

Om een naheffingsaanslag inkomstenbelasting te voorkomen wordt in het IB-model Deloitte rekening gehouden met:

- Versneld sparen
- Transitie levensloop
- Neveninkomsten uit loondienst met een maximum van € 9.000

Compensatieregeling

Vanwege transitie en/of versneld sparen meer dan 1% achteruit gegaan in besteedbaar inkomen? Dan wordt het meerdere door werkgever gecompenseerd.

Let op:

- ▶ 1% besteedbaar jaarinkomen wordt 0,5% bruto (toetsings-)jaarinkomen;
- ▶ Voordelen en nadelen worden tegen elkaar weggestreept
- ▶ Staat open voor LOGA-pad volgers en -verlaters*
- ▶ Per 2022 kan een beroep worden gedaan op de regeling voor een achteruitgang over drie jaren (2019, 2020 en 2021)
- ▶ Drempelbedrag alleen bij nadelen

*) LOGA-pad verlaters o.b.v. virtueel tegoed in drie delen incl. extra inhouding loonheffing moet zijn gedaan

Vorig jaar waren de contouren van de compensatieregeling helder, die worden hier herhaald. In 2020 zijn de contouren verder uitgewerkt en zijn uitvoeringsafspraken gemaakt.

Omdat 1% van netto besteedbaar inkomen, een ogenschijnlijk makkelijke term, maar moeilijk uit te leggen en te beschrijven bleek, is dit gewijzigd in ½ % van het bruto (toetsings)jaarinkomen. Deze is eenvoudiger te berekenen en pakt net iets gunstiger uit voor de medewerkers.

De compensatieregeling is nog niet in een regeling vastgelegd, maar wel in woorden omschreven in een LOGA-brief.

De compensatieregeling staat open voor LOGA-pad-volgers en verlaters. Vorig jaar was dit nog alleen voor LOGA-pad volgers, zij kregen immers te maken met en verhoogd inkomen vanwege de transitie van de bruto levensloopbedragen. Door het versneld sparen is het fiscaal inkomen ook voor de LOGA-pad verlaters hoger worden, daarom is dus ook de compensatieregeling van toepassing op de LOGA-pad verlaters.

Met uitzondering van het inbrengen van het maximumbedrag aan neveninkomsten uit loondienst in het Deloitte rekenmodel, kan pas in 2022 een beroep gedaan worden op de compensatieregeling. De reden hiervan is dat eerst na afloop van de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 – als alle transitiebedragen en versneld spaarbedragen levensloop zijn betaald - het totale nadeel kan worden vastgesteld.

Compensatieregeling

Wanneer een 'achteruitgang besteedbaar inkomen'?

1. Wegvallen of verlaging toeslagen;
2. Extra belastingheffing op neveninkomsten* max. € 9.000 bruto
3. Hardheidsclausule (bijvoorbeeld afkoop scheefhuur, extra belastingheffing op nabestaandenpensioen)

*) Eerst loondienst daarna uit eigen bedrijf (samen max € 9.000 bruto)

Er zijn 3 items afgesproken wanneer sprake kan zijn van achteruitgang in besteedbaar inkomen die (deels) voor compensatie in aanmerking komt.

1. Het wegvallen of verlagen van door overheidswege toegekende toeslagen bv. zorgtoeslag.
2. Extra belastingheffing op neveninkomsten tot maximaal € 9.000. Neveninkomsten uit loondienst worden meegenomen in het IB-model Deloitte waardoor een naheffingsaanslag wordt voorkomen. Neveninkomsten uit eigen bedrijf kunnen in 2022 worden opgegeven, waarbij inkomsten uit loondienst voor gaan op neveninkomsten uit eigen bedrijf.
3. Hardheidsclausule: Een beroep doen op de hardheidsclausule wil zeggen dat de medewerker een verzoek kan doen tot compensatie indien een achteruitgang in besteedbaar inkomen als gevolg van de transitie van het levenslooptegoed en het versneld levensloop sparen wordt aangetoond. Op basis van dat verzoek zal een besluit genomen worden in het licht van de bedoeling van de compensatieregeling.

In de compensatieregeling is ook opgenomen wat in ieder geval niet wordt gecompenseerd.

Compensatieregeling

Wegvallen of verlaging toeslagen

Indien de verlaging wordt veroorzaakt door een verlaging of intrekking van een of meerdere hieronder genoemde toeslagen (**limitatieve opsomming**) dan komt de ambtenaar voor compensatie in aanmerking t.w.:

- Huurtoeslag
- Kind gebonden budget
- Kinderopvangtoeslag
- Zorgtoeslag
- Scheef wonen/-huur
- Studiefinanciering kinderen
- Reiskostenvergoeding studerende kinderen (dans- en muziekopleiding)
- Loonheffingskorting minstverdienende partner (zgn. aanrechtssubsidie)

Een hoger fiscaal inkomen in een kalenderjaar kan leiden tot verlaging of intrekking van door overheidswege verstrekte toeslagen/vergelijkbare tegemoetkomingen. Dit leidt tot verlaging van het inkomen van de medewerker. Indien de verlaging wordt veroorzaakt door een verlaging of intrekking van een of meerdere hier genoemde toeslagen (limitatieve opsomming) dan komt de medewerker voor compensatie in aanmerking.

Er is een limitatieve opsomming van toeslagen of het wegvallen van toeslagen. Indien de medewerker een toeslag heeft die niet in de limitatieve lijst staat, dan wordt hij niet gecompenseerd, maar zou een beroep gedaan kunnen worden op de hardheidsclausule. De hardheidsclausule geeft geen garantie op toekenning van een compensatie.

Compensatieregeling

Wegvallen of verlaging toeslagen

Wat valt er niet onder:

Geen rekening wordt gehouden met onder andere (wijzigingen in) alimentatie, vermogensrendementsheffing, verhoging contributies etc.

In de compensatieregeling is ook afgesproken dat indien er sprake is van verlaging van het inkomen door bijvoorbeeld verhoging alimentatie, verhogingen contributies en (verhoging van) vermogensrendementsheffing door versneld sparen en/of de transitie levensloop, dat dit niet wordt gecompenseerd.

NB: Het kabinet gaat het heffingsvrije vermogen, het bedrag waar je geen belasting over hoeft te betalen, in 2021 verhogen. Van € 30.846 naar € 50.000 per persoon. Bij fiscale partners wordt het totale heffingsvrije vermogen € 100.000. En dat daarmee zal de vermogensrendementsheffing voor veel medewerkers lager en/of niet aan de orde zijn.

Waar in de lijst van toeslagen sprake is van een limitatieve opsomming zijn de hierboven genoemde uitzonderingen NIET limitatief. Er zijn waarschijnlijk nog veel meer zaken die niet gecompenseerd worden.

Compensatieregeling

Wegvallen of verlaging toeslagen

Compensatie: wanneer, hoe en wat telt mee?

- ▶ Eenmalig in 2022.
- ▶ Periode: de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021.
- ▶ Nadeel boven het drempelbedrag van 0,5% bruto inkomen waarop toeslag of tegemoetkoming is gebaseerd komt voor compensatie in aanmerking.
- ▶ Eventuele voordelen (bijvoorbeeld een hogere hypotheekrenteaftrek of een hogere teruggave of lagere aanslag inkomstenbelasting) worden meegenomen in de berekening van het nadeel. De achteruitgang die resteert wordt eenmalig gebruteerd aan de ambtenaar uitbetaald.
- ▶ Voorschot mogelijk.

Uitvoering

Centraal worden gezien of het mogelijk is – door een onafhankelijke derde - modellen (aangifte inkomstenbelasting, kindgebonden toeslag, zorgtoeslag etc.) te ontwikkelen en aan de medewerker beschikbaar te stellen zodat de ambtenaar zelf kan vaststellen of hij voor compensatie in aanmerking komt. Dan wel na te gaan of bestaande aangifte modellen (van bijvoorbeeld de Belastingdienst) kunnen worden gebruikt voor de berekening van een eventueel nadeel. De ambtenaar dient alle op de aanvraag compensatie in aanmerking komende stukken in. Deze worden getoetst door een commissie en mogelijk gecheckt door een externe onafhankelijke partij (hoe, wie, wat en waar precies wordt later bekendgemaakt). Op basis hiervan wordt een advies tot toekenning/afwijzing van een compensatie aan de werkgever gegeven. In de compensatieregeling is afgesproken dat indien er voordelen zijn door de transitie van het levenslooptegoed of het versneld sparen levensloop, deze voordelen worden meegenomen in de berekening van het nadeel.

Compensatieregeling

Wegvallen of verlaging toeslagen

Voorbeeld

- ▶ Begin 2019 kindgebondenbudget (KGB) van € 3.000 per jaar
- ▶ Door transitie levensloop wordt dit bijgesteld op € 700.

Voorbeeld van het verlagen van een toeslag.

Compensatieregeling

Wegvallen of verlaging toeslagen

KGB zonder LL-transitie/versneld sparen:	€ 3.000
KGB met LL-transitie/versneld sparen:	<u>€ 700</u>
Verschil	€ 2.300
0,5% bruto jaarinkomen* (€ 50.000)	€ 250 -/-
Voordeel belastingaftrek vanwege hoger inkomen	<u>€ 50 -/-</u>
Compensatie	€ 2.000

*) jaarinkomen waarop KGB is gebaseerd zonder transitiebedragen en versneld sparen

Zowel het drempelbedrag van 0,5% als het voordeel wordt in mindering gebracht van de achteruitgang.

Let op: de compensatie in het voorbeeld is een netto compensatie die gebruteerd aan de medewerker uitgekeerd wordt.

Compensatieregeling

Extra belastingheffing op neveninkomsten* uit ZZP/eigen bedrijf

Voorbeeld

- ▶ Aanslag IB 'normaal gesproken' € 1.200 retour
- ▶ Door transitie levensloop in 2019 moet € 800 worden betaald

*) max € 9.000 en neveninkomsten uit loondienst gaan voor

Voorbeeld van neveninkomsten uit ZZP/eigen bedrijf.

Compensatieregeling

Extra belastingheffing op neveninkomsten* uit ZZP/eigen bedrijf

Aanslag IB zonder LL-transitie/versneld sparen:	- € 1.200
Aanslag IB met LL-transitie/versneld sparen:	<u>€ 800</u>
Verschil	€ 2.000
 Compensatie	 € 2.000

*) max € 9.000 en neveninkomsten uit loondienst gaan voor

Omdat bij de neveninkomsten wordt gewerkt met een normbedrag van maximaal € 9.000 geldt hier geen drempelbedrag.

Let op: de compensatie in het voorbeeld is ook hier een netto compensatie die gebruteerd aan de medewerker uitgekeerd wordt.

Compensatieregeling

Extra belastingheffing op neveninkomsten max. € 9.000 bruto

uit loondienst	uit eigen bedrijf/zzp
Wanneer compensatie? - In 2020: over 2019 en 2020. - In 2021: over 2021	Wanneer compensatie? In 2022 voor nadeel in 2019, 2020 en 2021
Hoe? Extra inhouding loonheffing model Deloitte: naheffingsaanslag wordt voorkomen	Hoe? Op basis van aangiften IB worden aangiften gesimuleerd met en zonder transitie levensloop/versneld sparen
Eventuele voordelen worden meegenomen in berekening van het nadeel	Eventuele voordelen worden meegenomen in berekening van het nadeel
Geen drempel vanwege normbedrag	Geen drempel vanwege normbedrag
Eventueel nadeel wordt voorkomen via extra inhouding loonheffing	Eventueel nadeel wordt gecompenseerd via gebruteerde betaling WG

Indien in 2022 een beroep wordt gedaan op de compensatieregeling en compensatie wordt toegekend, kan dat in 2022 leiden tot opnieuw een verhoging van het fiscaal inkomen (door de toegekende compensatie).

Indien dat opnieuw leidt tot een nadeel bij de medewerker, wordt dat niet gecompenseerd.

Voorbeeld:

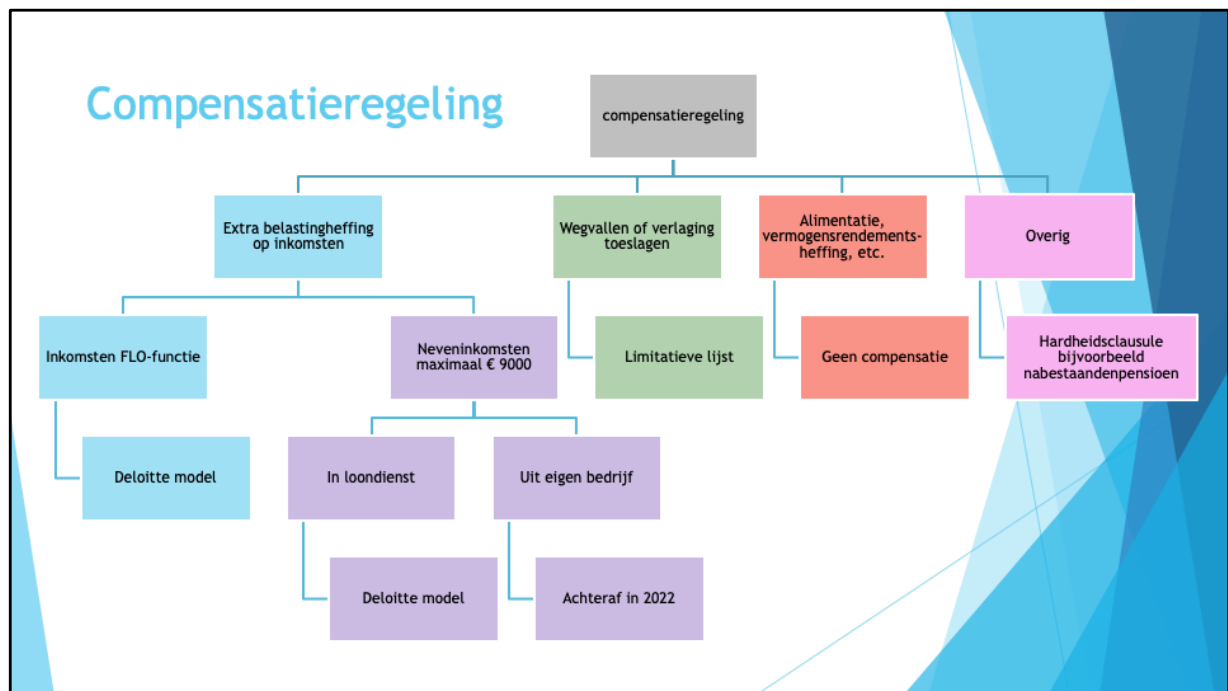
Over de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 is er per kalenderjaar een nadeel van € 3.600 door de verlaging van kindgebonden budget. Totaal nadeel € 10.800.

Er was per kalenderjaar € 100 voordeel door meer hypotheekrente aftrek.

Er is per kalenderjaar een drempel van 0,5% van het bruto inkomen, voorbeeld € 250 per kalenderjaar.

Totaal nadeel dat gecompenseerd wordt: $€ 10.800 - (€ 300 + € 750) = € 9.750$.

Dit bedrag van € 9.750 moet de werkgever gebruteerd uitbetalen. Dit betekent dat het bruto compensatiebedrag in dit voorbeeld circa € 19.500 is. Indien hierdoor opnieuw nadeel ondervonden wordt, bestaat geen recht meer op compensatie.



Totaaloverzicht van de compensatieregeling schematisch weergegeven.

Wat moet u doen?

- Formulier 'Opname levenslooptegood' is reeds ingevuld voor 2019, 2020 en 2021 ✓
- Inleveren polisblad /waardeoverzicht netto-aanvullingsplan Loyalis (per 1-1-2020) voor 1 oktober 2020 bij salarisadministratie. Op te vragen in september 2020 via mijn.loyalis.nl
- Inleveren jaaropgave 2019 en salarisstrook december 2020 van neveninkomsten uit loondienst
- Verzoek extra inhouding loonheffing versneld sparen (alleen LOGA-pad verlaters)

Niet inleveren maakt van
een LOGA-pad volger een
LOGA-pad verlater!

Het polisblad van het netto aanvullingsplan is nodig om het juiste bedrag voor versneld sparen te kunnen berekenen.

Indien het waardeoverzicht niet tijdig wordt ingeleverd, wordt de LOGA-pad volger een LOGA-pad-verlater, waarna wordt uitgegaan van virtuele netto en bruto levenslooptegood.

Wacht niet te lang met het opzoeken van de waarde van het netto aanvullingsplan op 31 december 2019/1 januari 2020, i.v.m. inloggen en mogelijk opnieuw registreren.

Salarisstroken over 2020 van de neveninkomsten uit loondienst moeten allemaal ingediend worden als op de salarisstrook van december 2020 geen cumulatieven (de totalen van het hele jaar) staan.

LOGA-pad verlaters hebben nog geen verzoek gedaan tot extra inhouding loonheffing. I.v.m. versneld sparen kunnen de LOGA-pad verlaters extra loonheffing laten inhouden op het versneld sparen bedrag. Dit voorkomt een naheffingsaanslag van de belastingdienst.

Indien er geen verzoek tot extra inhouding loonheffing wordt gedaan, is een eventueel nadeel hierdoor n.a.v. de aangifte inkomstenbelasting voor rekening van de medewerker en komt dit niet voor compensatie in aanmerking.

Veelgestelde vragen hierna

Vragen?

Vraag/opmerking: IKB / Overwerk

- ▶ Transitie levensloop in 2019 zorgt in 2020 voor hoger percentage bijzonder tarief. Ik houd dit jaar netto minder over van mijn IKB en overwerk!

Door de verhoging van het bruto jaarinkomen zal ook het bijzonder tarief hoger zijn dan gebruikelijk.

Dit zal gecorrigeerd worden in de aangifte inkomstenbelasting. Mocht ondanks de correctie in de aangifte alsnog een nadeel blijken, dan komt dit in aanmerking voor compensatie.

Vraag/opmerking: IKB / Overwerk

- Transitie levensloop in 2019 zorgt in 2020 voor hoger percentage bijzonder tarief. Ik houd dit jaar netto minder over van mijn IKB en overwerk!

Inkomen	bruto	loonheffing	netto	Verwachte aanslag IB	
Salaris	43860	11690	32170	Te ontvangen	8
IKB	6140	3010	3130		
Bijz. tarief	49,02%				
Inkomen	bruto	loonheffing	netto	Verwachte aanslag IB	
Salaris	43860	11690	32170	Te ontvangen	389
IKB	6140	3407	2733		
Bijz. tarief	55,50%				

Vraag/opmerking: IKB / Overwerk

- Transitie levensloop in 2019 zorgt in 2020 voor hoger percentage bijzonder tarief. Ik houd dit jaar netto minder over van mijn IKB en overwerk!

2020	Regulier + neveninkomsten
Inkomen	€ 50.000
Ingeh. loonheffing	€ 14.700
% bijz.tarief	49,02%
Verwachte aanslag (te betalen)	€ 8

2020	Regulier + neveninkomsten + levensloop
Inkomen	€ 70.000
Ingeh. loonheffing regulier	€ 14.700
% bijz.tarief	49,02%
Inhouding loonheffing uitbetaling levensloop	€ 9.804
Verwachte aanslag (te betalen)	€ 104

2020	Regulier + naasteninkomsten + levensloop + versneld sparen
Inkomen	€ 95.000
Ingeh. loonheffing regulier	€ 14.700
% bijz.tarief	49,02%
Inhouding loonheffing uitbetaling levensloop	€ 9.804
Inhouding loonheffing uitbetaling versneld sparen	€ 12.255
Verwachte aanslag (te betalen)	€ 1.724

2020	Regulier + naasteninkomsten+ levensloop + versneld sparen + extra inhouding
Inkomen	€ 95.000
Ingeh. Loonheffing regulier	€ 14.700
% bijz.tarief	49,02%
Ingehouden loonheffing uitbetaling levensloop	€ 9.804
Ingehouden loonheffing op versneld spaarbedrag	€ 12.255
Ingehouden extra loonheffing op uitbetaling levensloop	€ 1.718
Verwachte aanslag (te betalen)	€ 8

Vraag/opmerking: IKB / Overwerk

- ▶ Transitie levensloop in 2019 zorgt in 2020 voor hoger percentage bijzonder tarief. Ik houd dit jaar netto minder over van mijn IKB en overwerk!

2020	Regulier + neveninkomsten
Inkomen	€ 50.000
Ingeh. loonheffing	€ 14.700
% bijz.tarief	49,02%
Verwachte aanslag (te betalen)	€ 8

2020	Regulier + neveninkomsten
Inkomen	€ 50.000
Ingeh. loonheffing	€ 15.097
% bijz.tarief	55,50%
Verwachte aanslag (te ontvangen)	€ (389)

Vraag/opmerking: extra loonheffing op vrijwilligersaanstelling

- ▶ Ik laat al extra loonheffing inhouden op de uitbetaling van mijn vrijwilligersvergoeding, ben ik nu een dief van mijn eigen portemonnee?

Nee, hierdoor zal je geen/minder nadeel ondervinden dan wanneer je dat niet deed. De extra inhouding loonheffing zal dan alleen over het transitiebedrag nodig zijn.

Vraag/opmerking: extra loonheffing op vrijwilligersaanstelling

- Ik laat al extra loonheffing inhouden op de uitbetaling van mijn vrijwilligersvergoeding, ben ik nu een dief van mijn eigen portemonnee?

Volgens model uit 2019				Aangepast model 2019 met neveninkomsten			
2019	Regulier zonder neveninkomsten	2019	Regulier + Levensloop + extra inhouding zonder neveninkomsten	2019	Regulier met neveninkomsten	2019	Regulier + Levensloop + extra inhouding + neveninkomsten
Inkomen	€ 50.000	Inkomen	€ 88.314	Inkomen	€ 50.000	Inkomen	€ 97.314
Ingeh. loonheffing % bijz. tarief	€ 14.900 49,25%	Ingeh. loonheffing % bijz. tarief	€ 14.900 49,25%	Ingeh. loonheffing regulier % bijz. tarief	€ 19.800 49,25%	Ingeh. Loonheffing % bijz. tarief	€ 19.800 49,25%
Verwachte aanslag (te betalen)	€ 456	Inhouding loonheffing uitbetaling levensloop	€ 17.580	Verwachte aanslag (te ontvangen)	€ (12)	Ingehouden loonheffing uitbetaling levensloop	€ 17.580
		Ingehouden extra loonheffing op uitbetaling levensloop	€ 1.683			Ingehouden extra loonheffing op uitbetaling levensloop	€ 2.052
		Verwachte aanslag (te betalen)	€ 456			Verwachte aanslag (te ontvangen)	€ (12)

Vraag/opmerking: extra loonheffing op vrijwilligersaanstelling

- Ik laat al extra loonheffing inhouden op de uitbetaling van mijn vrijwilligersvergoeding, ben ik nu een dief van mijn eigen portemonnee?

Volgens model uit 2019				Aangepast model 2019 met neveninkomsten			
2019	Regulier zonder neveninkomsten	2019	Regulier + Levensloop + extra inhouding zonder neveninkomsten	2019	Regulier met neveninkomsten	2019	Regulier + Levensloop + extra inhouding + neveninkomsten
Inkomen	€ 50.000	Inkomen	€ 88.314	Inkomen	€ 59.000	Inkomen	€ 97.314
Ingeh. loonheffing % bijz. tarief	€ 14.900 49,25%	Ingeh. loonheffing % bijz. tarief	€ 14.900 49,25%	Ingeh. loonheffing regulier % bijz. tarief	€ 20.100 49,25%	Ingeh. Loonheffing % bijz. tarief	€ 20.100 49,25%
Verwachte aanslag (te betalen)	€ 456	Inhouding loonheffing uitbetaling levensloop	€ 17.580	Verwachte aanslag (te ontvangen)	€ (312)	Ingehouden loonheffing uitbetaling levensloop	€ 17.580
		Ingehouden extra loonheffing op uitbetaling levensloop	€ 1.683			Ingehouden extra loonheffing op uitbetaling levensloop	€ 2.052
		Verwachte aanslag (te betalen)	€ 456			Verwachte aanslag (te ontvangen)	€ (312)

Transitie Loga-pad volgers

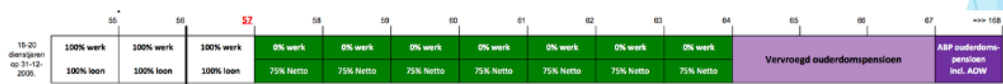
- ▶ Met FLO voor 1-9-2020
 - ▶ 1 tranche; 2021
- ▶ Met FLO tussen 1-9-2020 en 1-9-2021
 - ▶ 2 tranches; 2019 en 2021
- ▶ Met FLO vanaf 1-9-2021
 - ▶ 3 tranches; 2019/2020/2021

NB: Loga-pad verlaters kunnen de werkgever verzoeken om hun eventuele levenslooptegoed op gelijke wijze te behandelen

Uit dit overzichtje blijkt dat de medewerker die op 1 oktober 2020 met FLO gaan, het tweede transitiebedrag in 2020 niet overkomt.
Deze medewerker gaat met ingang van 1 oktober 2020 zijn levensloop gebruiken voor de financiering van de 75% netto.
Indien op 31-12-2021 nog een restsaldo aanwezig is in de Levensloop-polis, dan zal dit via de werkgever uitgekeerd worden.

Inzet spaartegoed in FLO-2018 (vanaf 2022)

- Uitkering FLO-overgangsrecht bestaat uit een netto deel en een bruto deel
- Netto deel = Tegoed netto-spaarregeling (225% van het inkomen op leeftijd 55 jaar) is basis voor FLO-uitkering 75% netto garantie.
- Bruto deel = Bruto aanvulling door werkgever om samen met netto deel uit te komen op 75% netto garantie.

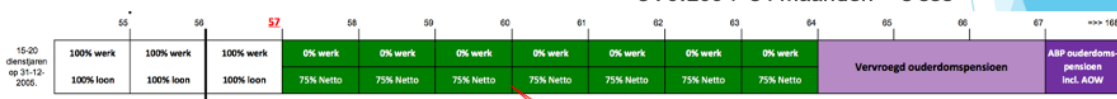


Voorbeeld hoe de FLO-uitkering er vanaf 2022 uit gaat zien.

Inzet spaartegoed in FLO-2018 (vanaf 2022)

Voorbeeld:

- 75% netto = € 1.950
- Netto-spaartegoed 225% = € 70.200
- € 70.200 / 84 maanden = € 835



FLO-uitkering € 1.950 netto:

- Netto-spaartegoed: € 835
 - Te bruten FLO-uitkering € 1.115
- € 1.950 netto

Voorbeeld hoe de FLO-uitkering er vanaf 2022 uit gaat zien.

Deels komt de FLO-uitkering uit het netto-spaartegoed en wordt door de werkgever aangevuld tot 75% netto.

Inzet virtueel spaartegoed in FLO-2018

(LOGA-pad verlater)

Voorbeeld:

- 75% netto = € 1.950
- Netto-spaartegoed 225% = € 70.200
- € 70.200 / 84 maanden = € 835

15-20 dienstjaren op 31-12- 2005	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	100% werk	100% werk	100% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk	0% werk				
	100% loon	100% loon	100% loon	43% WG 32% MW = 75% Netto	43% WG 32% MW = 75% Netto	43% WG 32% MW = 75% Netto	43% WG 32% MW = 75% Netto	43% WG 32% MW = 75% Netto	43% WG 32% MW = 75% Netto	43% WG 32% MW = 75% Netto				

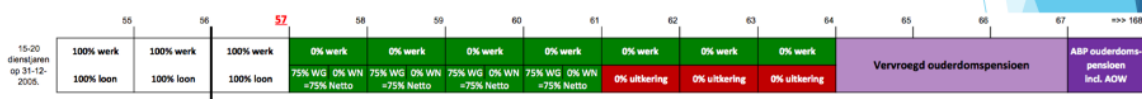
- FLO-uitkering € 1.950 netto = 75%:
 - Netto-spaartegoed: € 0
 - Te bruten FLO-uitkering € 1.115

€ 1.115 netto

De LOGA-pad verlater heeft geen levensloop/netto-spaartegoed.

Voor de berekening van de door de werkgever te betalen netto aanvulling, wordt uitgegaan van een virtueel netto-spaartegoed (wat had de medewerker kunnen hebben als het spaartegoed wel beschikbaar zou zijn.)

Alternatieve Inzet virtueel spaartegoed (LOGA-pad verlater)



Voorbeeld:

- Circa 48 maanden 75% netto = € 1.950 en
circa 36 maanden 0% netto
- In plaats van 84 maanden 43% netto = € 1.115

De LOGA-pad verlater kan ervoor kiezen om het netto spaartegoed in te zetten aan het einde van de FLO-uitkeringsduur. Dit betekent echter wel dat er gedurende die periode geen inkomsten zijn waarop de werkgever de pensioenpremie kan inhouden – dat leidt dus tot een te betalen factuur aan de medewerker – en de belastingdienst geen aftrekposten kan honoreren. Of de LOGA-pad volger ook deze keuze heeft is nog onderwerp van besluitvorming.

Afkoop FLO-overgangsrecht bij verlaten bezwarende functie

- ▶ Voorheen afkoop o.b.v. een levenslooptegoed van 210% van het bruto jaarinkomen op leeftijd 59 jaar
- ▶ Vanaf 1 januari 2020 afkoop o.b.v. netto FLO-spaartegoed van 225% netto jaarinkomen

Einde presentatie