

Pensioen.

nummer 3, september 2014



Arjan Nollen, Directeur Commercie
Nationale Nederlanden
'Ruimte voor het individu'

Deloitte.

In dit nummer:

04



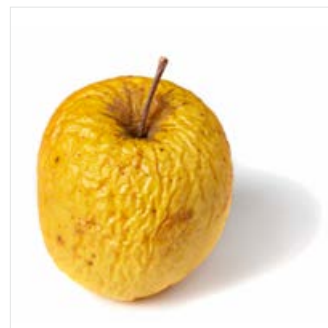
10



14



18



- 3 Redactioneel
Hoe werknemers te compenseren?
- 4 Ruimte voor het individu
- 10 Pensioen via een nettolijfrente
- 13 Kavelaars' column
Pensioen-last
- 14 Belonen na 2015
- 18 Beperking fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw: hoe lossen we dat op?
- 22 Is het einde van de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw in zicht?
- 24 De nettolijfrente bij migratie

Hoe werknemers te compenseren?

Zoals ieder jaar krijgen de pensioenfondsen weer te maken met veel nieuwe regelgeving. De Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen die per 1 juli jongstleden is ingegaan, heeft grote invloed op de wijze waarop pensioenfondsen worden bestuurd, maar zij hebben geen directe invloed op de hoogte van de pensioenen of de pensioenpremies. Twee andere wetswijzigingen hebben hier wel invloed op en zullen in de meeste gevallen leiden tot een verschraving van de mogelijkheden om tot een goed pensioen te komen op een redelijke leeftijd.

In de eerste plaats is daar het nieuwe financiële toetsingskader. Terwijl er oorspronkelijk met twee modellen werd gewerkt (een nominaal model en een reëel model) lijkt alles nu in één model samen te komen. De pensioenfondsen zullen hogere minimale buffers moeten aanhouden, zodat er hogere reserves zullen moeten worden aangehouden, voordat er sprake kan zijn van indexatie. Een groot aantal pensioenfondsen heeft door de lastige economische omstandigheden in de afgelopen jaren kortingen moeten doorvoeren op de pensioenaanspraken. Het nieuwe financiële toetsingskader zal het alsnog compenseren van deze kortingen bijna onmogelijk maken, want de voorwaarden verbonden aan inhaalindexatie worden zeer strikt.

Een tweede belangrijke wijziging is de aanpassing van het Witteveen kader per 1 januari 2015. De maximale pensioenopbouw wordt verlaagd door de vermindering van de maximale opbouwpercentages (en in de toekomst mogelijk nog verhoging van de pensioenleeftijd). Gezien het feit dat de mensen steeds ouder worden, is deze aanpassing logisch, maar het maakt het natuurlijk wel moeilijker om eerder met werken te stoppen als iemand niet meer wil of kan werken. Zeker gezien de nog steeds relatief hoge werkloosheid beperkt dit mogelijk ook de kansen voor jongeren op arbeidsmarkt.

Ook als onderdeel van de aanpassing van het Witteveen kader is het pensioengevend salaris gemaximeerd tot € 100.000. Voor mensen met een salaris boven € 100.000 wordt het lastig om een goed pensioen op te bouwen, maar de overheid is de mening toegedaan dat mensen met dergelijke salarissen zelf maar voor hun toekomst moeten zorgen zonder fiscale facilitering. In de toekomst zou het bedrag van € 100.000 nog best eens verder verlaagd kunnen worden.

Al deze maatregelen leiden voor de overheid tot een grote financiële meevaller, want de pensioenpremies dalen. Hierdoor dalen de arbeidskosten van ambtenaren en stijgen de belastingopbrengsten, want er kan minder pensioenpremie worden afgetrokken van het inkomen bij de inkomstenbelasting (voor de werknemers) en van de winst bij de vennootschapsbelasting (voor de werkgevers). Daartegenover staat wel, dat onduidelijk is in hoeverre de koopkrachtdaling van gepensioneerden in de toekomst zal zorgen voor vraaguitval, waardoor de economische groei afneemt.

Op korte termijn staan de werkgevers voor de vraag hoe zij de werknemers (met name degenen met een hoger salaris) zullen moeten compenseren voor de vermindering van de pensioenpremie. Aan deze belangrijke en urgente vraag is dit hele themanummer gewijd en op een aantal van de hieraan gerelateerde onderwerpen zullen we nader ingaan tijdens een congres op 15 oktober aanstaande, waarvoor u elders in dit blad de uitnodiging aantreft.

Reacties: pensioen@deloitte.nl

‘Ruimte voor het individu’

Nationale-Nederlanden steekt breed in met drieluik aan pensioenoplossingen

Versobering en aftopping tekenen het Nederlandse pensioenlandschap anno 2015. Werkgevers hebben keuzes te maken, maar dan moeten er wel oplossingen voorhanden zijn. In een markt die om diversiteit vraagt, beperkt verzekeraar Nationale-Nederlanden zich niet tot de opkomende beschikbare premie op basis van beleggen. Ook Defined Benefit blijft een vaste plaats houden in het portfolio, zij het in geoptimaliseerde vorm, benadrukt Directeur Commercie Arjan Nollen. Het pièce de résistance is echter een doordachte DC-oplossing met garanties. Keuzemogelijkheden bieden en risico’s dempen – dat lijkt het antwoord te zijn op het groeiende pensioenindividualisme. ►







Forse schommelingen op de financiële markten. Een rente die de afgelopen 20 jaar significant en structureel is gedaald. En een almaar stijgende levensverwachting die de verhouding werkenden en niet-werkenden ergens rond 2030-2040 doet kantelen. De impact van deze factoren op ons pensioensysteem is fors. In de tweede pijler moet je of langer doorwerken of meer sparen om aan hetzelfde pensioen te komen. Hoe dan ook, sparen voor de ouderdag wordt lastiger. Daarbij is het klantgedrag in hoog tempo aan het veranderen. Consumenten worden zelfstandiger, mondiger en oriënteren zich in toenemende mate op peers als het gaat om beslissingen voor de lange termijn. Ze hechten sterk aan keuzevrijheid en flexibiliteit. Hierdoor neemt de vraag naar oplossingen met keuzemogelijkheden voor deelnemers toe. Volgend op deze macrotrends zien we een beweging richting Defined Contribution. Betekent dit dat Nationale-Nederlanden haar focus verlegt naar beschikbare-premieregelingen?

“Tussen 1999 en 2012 is het aandeel deelnemers in een pensioenregeling op basis van beschikbare premie gegroeid van 2 naar 11 procent. Wij zien dat deze trend zich voortzet. Wij vinden dat we onze klanten het beste kunnen helpen door enerzijds in te spelen op de trend van individualisering en een groeiend DC, anderzijds door het eenvoudiger en efficiënter maken van onze DB-oplossingen. Medebepalend voor de keuze tussen beide systemen is de rol die pensioen speelt in het totale arbeidsvoorwaardenpakket. En dat hangt mede af van of je als onderneming bijvoorbeeld een Amerikaanse moeder hebt of een traditioneel Nederlands familiebedrijf bent.”

De DB-regeling stamt uit het verleden en DC-regelingen zijn in opkomst. Hebt u als pensioenpartner een uitgesproken voorkeur?

“Wij bepalen niet welke regeling het beste bij een klant past. Dat bepaalt de klant zelf. Ik stel vast: er is behoefte aan DB. En ik kan me voorstellen dat DB een flink marktaandeel blijft houden. Werkgevers zullen bereid blijven om dat te betalen. Tegemoetkomend aan de behoefte van de werkgever aan vereenvoudiging en gemak, hebben wij onze DB-oplossing gemakkelijker en efficiënter gemaakt voor onze klanten. Straight-through processing is hierbij het leidende beginsel. De operationele bedrijfsprocessen worden zoveel mogelijk zonder menselijke tussenkomst ingericht en uitgevoerd,

‘Wij helpen onze klanten het beste door enerzijds in te spelen op de trend van individualisering en een groeiend DC, anderzijds door het eenvoudiger en efficiënter maken van onze DB-oplossingen’

‘Ik kan me voorstellen dat DB een flink marktaandeel blijft houden. Werkgevers zullen bereid blijven om dat te betalen’

gericht op het verkorten van de doorlooptijd en het correct verwerken van administratieve wijzigingen. Hiervoor zijn nauwkeurige protocollen uitgewerkt. De gegevens worden vanuit de bron – de werkgever – ingevoerd en automatisch verwerkt. Dat is gemakkelijk voor werkgever en deelnemer, en borgt een hoge kwaliteit van dienstverlening. Alleen uitzonderingen binnen het proces worden eventueel handmatig verwerkt, het zogeheten exception-only processing.”

DB gaat volgens u niet verdwijnen. Maar de behoefte van werkgevers aan voorspelbare kosten is er niet minder om.

“Juist. En met onze toekomstbestendige producten komen we tegemoet aan de wens van werkgevers om de kosten voorspelbaar te houden. Hiervoor hebben we onder andere een Premie Pensioen Instelling, PPI, opgezet. Een prachtig instrumentarium, dat inmiddels een vaste plek heeft veroverd in de Nederlandse pensioenmarkt. In Nederland heb je nu een handjevol grotere aanbieders, waaronder Nationale Nederlanden. Voor ons is het een nieuwe manier om tegen de DC-markt aan te kijken.”

Wat brengt de PPI?

“Allereerst heeft de PPI als nieuw pensioenvehikel gezorgd voor een groter aantal aanbieders van DC-oplossingen. Meer transparantie en eenvoud is een ander effect, veroorzaakt door een duidelijke scheiding tussen administratieve verwerking van vermogensbeheer en het verzekeringsdeel. Het concept is heel simpel: je hebt een pot oudedagsvoorziening en separaat heb je risicodekkingen. Beide staan los van elkaar. Die eenvoud houdt de prijs laag en haakt in op een actuele maatschappelijke behoefte: mensen zijn immers op zoek naar eenvoudige, begrijpelijke financiële oplossingen. Bovendien weet de klant precies wat hij betaalt en wat hij daarvoor krijgt. Er zijn verder geen complicerende factoren. Onze PPI biedt eenvoud, transparantie en kwaliteit. Deelnemers kunnen zelf gemakkelijk zien waar ze aan toe zijn en hoe ze zelf invloed hebben op het eigen

pensioen. Niets werkt immers beter dan deelnemers de mogelijkheid te bieden om zelf te zien hoe je je eigen potje geld – want het betreft assets, geen aanspraken – kunt vertalen naar een pensioeninkomen. En dat je daarbij keuzemogelijkheden hebt: ga ik wat offensiever beleggen of juist niet, ga ik bijsparen, et cetera. Als je dat inzichtelijk kunt maken, en dat doen wij met onze online en mobiele tooling, dan breng je het thema pensioen heel dicht bij de deelnemer. Het is volgens ons een goede manier om betrokkenheid te genereren.”

Veel werkgevers achten zich genooddaakt over te gaan op DC, maar voelen toch een bepaalde verantwoordelijkheid voor hun werknemers. Hoe pak je zo iets aan?

“Ons eigen onderzoek bij 50 grote bedrijven wijst uit dat steeds meer werkgevers stabiele financiële lasten willen – mede geïnspireerd door de veranderingen in internationale boekhoudregels en aangescherpte solvabiliteits-eisen – maar dat ze tegelijk hechten aan draagvlak onder de achterban zoals de OR. De deelnemers gaan in een aantal gevallen van garantie naar een situatie waarin de risico’s bij hen komen te liggen. Dat is nogal een overgang, en voedt hun behoefte om een stukje van de opgebouwde middelen om te zetten in zekerheid. Daarom bieden wij een tussenoplossing waar ondernemingen steeds vaker voor kiezen: Beschikbare premie met garantie. Hierbij kan de werkgever ervoor kiezen om met een vooraf vastgesteld deel van de beschikbare premie een vaste uitkering aan te kopen voor alle deelnemers in de regeling. Daarnaast kan de deelnemer al vanaf 50 jaar een gedeelte van zijn geïnvesteerde pensioenkapitaal of nieuw ingelegde premies omzetten in een vaste uitkering vanaf pensioenleeftijd, terwijl de rest van het geld belegd blijft. Die beslissing kan hij nota bene op ieder gewenst moment nemen, zodat het mogelijk is je pensioen al volledig te hebben aangekocht vóór datum pensionering. Mitigeert lifecycle-beleggen de risico’s al behoorlijk, met deze tussenoplossing wordt de deelnemer nog minder afhankelijk van het conversiemoment.” ▶

Maar je geld komt zo wel vast te staan. Deelnemers kunnen niet meer terug en verliezen hun upside. Bent u niet bang dat mensen hun pensioendoelstelling niet halen doordat die omzetting te vroeg plaatsvindt?

“We stellen nadrukkelijk als voorwaarde dat je pas toekomstig pensioen mag aankopen als je voldoende tijd hebt gehad om kapitaal op te bouwen. Dus niet als je 25 bent. Op je 50ste heb je als het goed is al aardig wat opgebouwd, zit er nog een aardige aandelenexposure in en begint de horizon al te korten; vanaf dat moment willen we die ruimte wel bieden.”

voor het individu. Als we het hebben over individuele keuzevrijheid, moet je niet beknot worden omdat je van werkgever wisselt of omdat je werkgever van regeling verandert. Deze oplossing haakt ook in op toekomstige ontwikkelingen: want nu kennen we nog een vast moment van pensioenaankoop, maar het is niet gezegd dat dat zo zal blijven. Waarom niet ook ná je 67ste een deel blijven beleggen? Anders vervalt de mogelijkheid om rendement te maken in één keer. Een deelnemer die op 55 al een flink deel heeft omgezet in vast pensioen, kan dan een resterend deel blijven beleggen en zo zijn verkregen zekerheid compenseren met een hoger risico. Iedereen kan hierin zijn eigen balans zoeken.”

Zadel je de consument zo niet op met keuzestress?

“Degenen die niet zelf willen kiezen, kunnen mee met onze default-lifecycle en hebben wat betreft de omzetting de mogelijkheid om te kiezen voor een standaard spreiding. Dan hoeft je als individuele deelnemer niet in het diepe te springen. Maar je kunt het wel als je dat wilt. Ieder maakt hoe dan ook zijn persoonlijke keuze.”

Per 1 januari 2015 worden behalve voor het ouderdompensioen ook de maximale opbouwpercentages voor het partner- en wezenpensioen aangepast. Bovendien is het pensioengevend inkomen gemaximeerd op 100k. Doet u iets om de versoering vanwege het Wetsvoorstel Witteveen 2015 te compenseren?

“In de basis is dit een compensations/benefits-vraagstuk; een zaak van de werkgever in overleg met de medewerkersvertegenwoordiging. Dat past bij pensioen als arbeidsvoorwaarde. Wij als verzekeraars gaan daar niet over. Daarnaast zal de deelnemer zelf iets moeten organiseren, wil hij er niet op achteruit gaan. Hier kunnen we wel degelijk bij faciliteren, bijvoorbeeld door het afdekken van de risico's en het bieden van mogelijkheden voor het bijsparen. De wetgeving is nog niet definitief, maar op basis van de huidige contouren is de derde pijler onzes inziens de plek om te compenseren. Dit sluit aan

‘Niets werkt beter dan deelnemers de mogelijkheid te bieden om zelf te zien hoe je je eigen potje geld kunt vertalen naar een pensioeninkomen’

En als je tussentijds van baan wisselt?

“Dat mag geen beletsel vormen, vinden we. Deelnemers die bij ons pensioen hebben opgebouwd en naar een andere werkgever gaan, dus geen premie meer inleggen, krijgen die ruimte om het opgebouwde kapitaal om te zetten in pensioen nog steeds. Dat klinkt heel makkelijk, maar het vergt een geavanceerde ‘machine’ achter de voordeur. Met simpelweg bestaande producten koppelen kom je er niet; we hebben echt een nieuwe oplossing moeten ontwikkelen. Het mooie daarvan is dat de deelnemer nu op ieder gewenst moment kan beslissen een stukje kapitaal om te zetten in zekerheid. Hij hoeft niet maanden te wachten op een gefixeerde gelegenheid. Daar zit de kracht van dit product. Ook hier weer: ruimte



bij de richting waar de politiek zich in beweegt, namelijk dat de deelnemer zelf moet kunnen bepalen of en hoe hij zijn pensioen wil aanvullen. Maar niet zonder de voordelen van collectiviteit mee te nemen. Zo is het het meest klantvriendelijk om de overlijdensrisicoverzekering via een mantelcontract te organiseren en de acceptatie op collectieve basis te laten plaatsvinden, dus zonder individuele medische keuringen. Wij kunnen dus helpen met passende opbouwproducten en risicodekkingen. Qua urgentie komen de risicodekkingen eerst: als je een week te laat start met pensioenopbouw vergaat de wereld niet, maar als je onverwacht komt te overlijden en je hebt niets geregeld voor je partner, ligt dat anders. De werkgever kan hier een faciliterende rol in spelen, bijvoorbeeld door het product bij indiensttreding al aan te bieden. Verder kunnen wij veel betekenen in het toegankelijk en begrijpelijk maken van pensioeninformatie. Zowel online, via onze werknemersportal, als in het verzorgen van medewerkersbijeenkomsten op de werkvloer.”

De pensioenwereld verandert in hoog tempo. Hoe houdt Nationale-Nederlanden voeling met de markt?

“Langs diverse lijnen. We nemen bijvoorbeeld vanaf medio augustus deel aan de Nationale Pensioendialoog, een brede en open dialoog met partijen binnen en buiten de pensioensector over de toekomstbestendigheid van ons stelsel. En afgelopen half jaar hebben we onder het motto ‘Ik & Mijn later’ de discussie gezocht met jongeren. Tijdens een Debating Bootcamp hebben we hen gevraagd naar hun ideeën over later: hoe kijken zij aan tegen pensioen? Hoe denken zij over solidariteit; blijft dit bestaan of valt het ten prooi aan het opkomend individualisme? Wat zijn hun ideeën en verwachtingen? Wat is hun gevoel? Je kunt pas met adequate producten komen als je weet wat mensen willen.” ■

‘Als je een week te laat start met pensioenopbouw vergaat de wereld niet, maar als je onverwacht komt te overlijden en je hebt niets geregeld voor je partner, ligt dat anders’

Pensioen via een nettolijfrente

De aftopping van het pensioengevend salaris op € 100.000 per 1 januari 2015 in de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen lijkt een eenvoudige maatregel, maar heeft grote gevolgen voor werkgevers en werknemers die door de maatregel worden geraakt. Naar aanleiding van de ophef over de instelling van het grensbedrag heeft de Tweede Kamer het wetsvoorstel daarom aangevuld met een nettolijfrenteregeling (of nettospaarregeling). Met deze regeling zouden werknemers ook over hun salaris boven € 100.000 een oudedagsvoorziening moeten kunnen opbouwen die overeenkomt met een fiscaal maximale middelloonregeling. Door pensioenopbouw te laten plaatsvinden vanuit het nettosalaris, kan de overheid toch haar plan doorzetten om de fiscale faciliteiten voor pensioenopbouw te versoberen en zo belastinginkomsten naar voren halen.

Rol werkgevers

Werkgevers kunnen een collectieve nettolijfrenteregeling aanbieden aan werknemers met een pensioengevend salaris boven de maximumgrens, ook als dit binnen de onderneming maar voor een enkeling van toepassing is. De regeling moet volledig los komen te staan van de reguliere collectieve pensioenregelingen. Ook zal de regeling vrijwillig zijn, dat wil zeggen dat werknemers ervoor kunnen kiezen om er geen gebruik van te maken. Behalve dat met werknemers afspraken moeten worden gemaakt over compensatie voor het verlagen van opbouw- en premiepercentages, krijgt de werkgever per 1 januari 2015 dus ook te maken met een nieuw soort extra pensioenregeling. Waar de individuele lijfrenteregeling in de derde pijler een betrekkelijk eenvoudig product is, is de collectieve nettolijfrenteregeling in de tweede pijler door allerlei extra regels een stuk ingewikkelder.

Om de regelingen in de tweede en derde pijler van elkaar te kunnen onderscheiden is op 3 juli 2014 bij het aannemen van het wetsvoorstel door de Tweede Kamer besloten om de naam van de nettolijfrente in de tweede pijler te veranderen in een nettopensioen. Deze naam zullen we in de rest van dit artikel ook hanteren.

Fiscale behandeling

In de collectieve nettopensioenregeling sparen werknemers voor hun oudedagsvoorziening via een premieovereenkomst. Dit houdt in dat de ingelegde premies worden belegd en dat met het opgebouwde kapitaal op pensioendatum een levenslange (of tijdelijke) uitkering moet worden ingekocht. De regeling mag geen (rendement)garanties bevatten, omdat het een zuivere 'lijfrenteregeling' moet zijn.

Vanuit fiscaal oogpunt is de nettopensioenregeling hetzelfde ingericht als een brutopensioenregeling. Zo worden bijvoorbeeld dezelfde premiestaffels gehanteerd (leeftijdsafhankelijke premiepercentages gebaseerd op een middelloonregeling met maximaal opbouwpercentage van 1,875% van de pensioengrondslag). De premies worden gemaximeerd door de percentages uit de vierde staffel van de door de Belastingdienst in het staffelbesluit gepubliceerde staffels. De staffel is gebaseerd op een rekenrente van 4%. Na kritiek uit de markt heeft de Staatssecretaris onlangs besloten dat ook van de 3%-staffel mag worden uitgegaan onder de voorwaarde dat deze regeling door een pensioenfonds wordt uitgevoerd. Door het

¹ Wet verlaging maximum opbouw- en premiepercentages en maximering pensioengevend inkomen.



nettokarakter van de nettopensioen- en lijfrenteregeling moeten alle premiebedragen worden vermenigvuldigd met factor 0,48, omdat de uitkering te zijner tijd is vrijgesteld van inkomstenbelasting.

Wettelijk kader

Op brutopensioenopbouw is de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964) van toepassing. Voor de nieuwe nettopensioen- en lijfrenteregeling geldt de Wet inkomstenbelasting 2001 (hierna: Wet IB 2001). Bij afkoop of onreglementaire behandeling van de nettopensioen- en lijfrente geldt dat de verleende vrijstelling in box 3 met terugwerkende kracht wordt teruggedraaid. Het genoten voordeel wordt via een forfaitaire heffing ook teruggevorderd over voorgaande jaren, tot een periode van maximaal tien jaar. De heffing wordt gebaseerd op de helft van de waarde van de nettolijfrente op het moment van afkoop en vermenigvuldigd met het aantal jaren vanaf 1 januari 2015 (met een maximum van tien jaar). Er zal een tegenbewijsregeling worden ingevoerd.

Pensioenwet

Op de nettopensioenregeling is de Pensioenwet van toepassing. Concreet houdt dit in dat er geen medische keuring van de deelnemers mag plaatsvinden, dat de regels voor waardeoverdracht en de Wet Verevening pensioenrechten bij scheiding van toepassing zijn. Daarnaast moet de nettopensioenregeling worden

De individuele lijfrenteregeling in de derde pijler is betrekkelijk eenvoudig; de collectieve nettolijfrenteregeling in de tweede pijler is daarentegen een stuk ingewikkelder

opgenomen in de startbrief aan alle deelnemers en moet er jaarlijks een Uniform Pensioenoverzicht (UPO) worden opgesteld. Bij een nettolijfrenteregeling spelen deze zaken niet.

Onduidelijkheden

Veel zaken die spelen bij de nettopensioenregeling zijn nog onduidelijk. Wat zijn bijvoorbeeld de rechten van de ondernemingsraad bij de vrijwillige nettopensioenregeling? Zijn die gelijk aan die bij een gewone pensioenregeling? Is de nettopensioenregeling onderdeel van de reguliere pensioenregeling of moet deze apart in de arbeidsvoorwaarden worden opgenomen? Hoe zit het met de verplichtstelling van de regeling als deze door het Bedrijfstakpensioenfonds wordt aangeboden? Is de werkgever dan ook, ondanks het vrijwillige karakter van de regeling, verplicht de onder de Pensioenwet geldende werkgeversbijdrage van 10% van de premie te betalen? In dat geval moet de werkgever aan alle werknemers die zich in dezelfde situatie bevinden een gelijke vergoeding verstrekken, ongeacht of zij van de regeling gebruikmaken. ►

Uitvoering

Net zoals bij een reguliere pensioenregeling moet de uitvoering van de nettopensioen- en lijfrenteregeling bij een derde partij zijn ondergebracht. Het voordeel van een collectieve nettopensioenregeling is dat de uitvoering van die regeling zo veel mogelijk bij dezelfde uitvoerders zou kunnen blijven als de reguliere pensioenregeling. De in de wet aangewezen uitvoerders zijn: ondernemings- of bedrijfstakpensioenfondsen, verzekeraars, premie pensioeninstellingen (PPI's) en in de toekomst mogelijk een algemeen pensioenfonds. Bij het uitvoeren van de nettopensioenregeling moet sprake zijn van kostendekkende tarieven en (her)verzekering van het langlevensrisico tijdens de uitkeringsfase.

Op moment van schrijven zijn er (nog) geen aanbieders van nettopensioenproducten in de tweede pijler. Reden hiervoor is de onduidelijkheid over de fiscale hygiëne die als eis aan de uitvoering wordt gesteld. De nettopensioenvermogens mogen immers niet worden vermengd met de brutopensioenvermogens. Uiterlijk in de laatste week van augustus wordt hier meer duidelijkheid over verwacht.

Het grensbedrag van € 100.000 zal jaarlijks worden geïndexeerd naar de ontwikkeling van het minimumloon

Na 2015

Het grensbedrag van € 100.000 zal jaarlijks worden geïndexeerd. De indexering wordt gekoppeld aan de ontwikkeling van het minimumloon. Dit is een bijzondere koppeling. De loonontwikkelingen van beide inkomensgroepen zijn in de praktijk immers niet aan elkaar gerelateerd.

Er zijn al geluiden dat het maximum pensioengevend salaris in de toekomst stapsgewijs wordt verlaagd tot wellicht het maximumsalaris voor de sociale verzekeringen. Dit betekent dat veel meer dan nu het geval is werknemers met de effecten zullen worden geconfronteerd.

Werkgevers die per 1 januari 2015 al een nettopensioenregeling hebben ingevoerd, kunnen deze regeling dan, zonder al te veel aanpassingen, aanbieden aan een grotere groep werknemers.

Het invoeren van een nieuwe nettopensioenregeling is naast alle andere wijzigingen een tijdrovende zaak. Er komen immers veel aspecten bij kijken. Het is daarom zaak om tijdig te starten met het proces. ■

Rogier Bouwman

Pension Advisory
robouwman@deloitte.nl

Irene Laan

Pension Advisory
ilaan@deloitte.nl

Carolien Hommels

Pension Advisory
chommels@deloitte.nl

Pensioen-last

Het is dan toch gelukt: vlak voor het zomerreces is de Eerste Kamer akkoord gegaan met een belangrijk pakket pensioenvoorstellen. Voor de regering is dat niet zonder kleerscheuren gegaan. Zo zal de val van Weekers hierin mede een oorzaak hebben gevonden, gezien zijn weinig flexibele opstelling in het debat met de senatoren in december 2013. Maar belangrijker is uiteraard dat de regering de voorstellen heeft moeten aanpassen. Gelet op het feit dat dit hele nummer in het teken staat van de in 2015 in werking tredende wijzigingen, zal ik daar niet op ingaan. Met één uitzondering: de nettolijfrente of het nettopensioen ten behoeve van degenen met een inkomen boven € 100.000.

Het is vrij treurig dat een dergelijke regeling tot stand is gekomen. Het past geheel niet in ons systeem van toekomstvoorzieningen. Bovendien stelt het voordeel betrekkelijk weinig voor. Ik verwacht dan ook niet dat hier veel belangstelling voor bestaat. Alleen voor degenen die van plan zijn te emigreren is het een handige regeling. Zij kunnen het bedrag dan afkopen en hebben dus een (groot) aantal jaren belastingvrij kunnen sparen. Wellicht dat dit belastingplichtigen nog op emigratie-ideeën brengt. Voor degenen die hun pensioen gewoon in Nederland gaan genieten, zit er niets anders op dan de periodieke uitkering te genieten. Voor hen is dus de vraag: (1) nettolijfrente/pensioen vrijgesteld in box 3 maar met verplichte pensioenaanwending, of (2) permanent beschikken over vrij vermogen dat dan wel belast is, maar weer niet getroffen wordt door het risico van vooroverlijden. Ik verwacht dat de laatste variant veruit het populairste wordt en de nettolijfrente een vergelijkbaar traject ingaat als indertijd de levensloopregeling.

Maar eigenlijk gaat het me in deze column om wat anders: de permanente, soms fiscale, aanval op het pensioenvermogen. Met enige regelmaat duikt het idee op om het pensioenvermogen aan te wenden voor allerlei andere zaken. Bekend is het idee om met het pensioenvermogen de hypotheekberg te verkleinen. Ik ben daar geen voorstander van. Het pensioenvermogen heeft de afgelopen jaren stevig onder druk gestaan, hetgeen uiteindelijk heeft geleid tot kortingen op het pensioen. Daarnaast is er de toenemende vergrijzing, die een financiële tol eist. We hebben dan ook niet voor niets de pensioenleeftijd verhoogd. Dit allemaal om ons pensioen betaalbaar te houden. Dan is het toch niet direct logisch om pensioenvermogen te onttrekken voor hypotheekaflossing. Laat de mensen maar wat meer sparen voor schuldaflossing, maar tast niet vermogen aan dat we hard nodig hebben voor huidige en toekomstige generaties.

Een tweede aanval komt wat mij betreft uit sympathiekere hoek, maar moet niettemin ook worden afgeslagen. Momenteel wordt er hard nagedacht over een herziening van met name de loon- en inkomstenbelasting, waarbij een kernthema is de belastingdruk op arbeid te verlagen. Dat laatste punt wordt breed gedragen en door mij al lange tijd bepleit. Vraag is natuurlijk hoe we dat betalen? In dat kader is inmiddels Piketty de hemel in geprezen: belast vermogen zwaarder, wat onder andere wel is vertaald in een heffing over pensioenvermogen. In de eerste plaats moeten we het vermogen helemaal niet inzetten als fiscale koe, omdat het daar niet geschikt voor is, maar bovendien moet dat zeker niet gebeuren met pensioenvermogen om dezelfde reden als hiervoor vermeld. Maar ook omdat we daarmee in feite arbeid (zwaarder) belasten: pensioen is immers niets anders dan uitgesteld arbeidsinkomen. En komt er door een dergelijke heffing een tekort bij de pensioenuitvoerders, dan zal dat aangevuld moeten worden. Hoe? Uit het salaris uiteraard. Kortom, het gaat hier helemaal niet om een extra druk op vermogen, maar om een extra druk op arbeid. Niet doen dus!

Prof. dr. P. Kavelaars is
hoogleraar Fiscale Economie
aan de Erasmus Universiteit
Rotterdam en directeur
van het Wetenschappelijk
Bureau van Deloitte
Belastingadviseurs

Belonen na 2015



Belonen blijft een heet hangijzer, vooral waar het de remuneratie van bestuurders en senior leidinggevenden van grote ondernemingen betreft. Nederland beperkt in toenemende mate wat bestuurders mogen verdienen en gaat hierin veel verder dan andere Europese landen. Politiek en publieke verontwaardiging stuwen de wet- en regelgeving. De (semi)publieke en de financiële sector lopen voorop bij het introduceren van nieuwe maatregelen die erop zijn gericht om de 'excessen' in belonen aan banden te leggen.

Het wordt dus steeds belangrijker om het toekomstige pensioen tot in detail te regelen

(Semi)publieke sector

In de (semi)publieke sector geldt sinds 1 januari 2013 de Wet Normering Topinkomens (hierna: WNT). De wet bepaalt dat het totale salaris van bestuurders in de (semi)publieke sector gemaximeerd wordt op 130% van het ministersalaris, in de volksmond ook wel de Balkenende-norm genoemd. In de nabije toekomst wordt dit maximum waarschijnlijk nog teruggebracht tot 100%. Bestaande contracten worden nog gerespecteerd, maar zullen na 1 januari 2017 in drie jaar tijd afgebouwd moeten worden tot het maximum. Ondanks dat deze wetgeving is bedoeld om exorbitante beloningen in de (semi)publieke sector tegen te gaan, bestaat het risico dat de lagere bestuurdersalarissen in deze sector juist naar het wettelijke maximum zullen gaan tenderen. Bestuurders die momenteel een relatief lage beloning krijgen, zullen mogelijk op de WNT wijzen en over een salarisverhoging willen onderhandelen. Een ander risico is dat sterke bestuurders vanwege de salarisnormen mogelijk niet bij (semi)publieke instellingen willen werken, juist in dit tijdsgewricht waarin de sector hen zo hard nodig heeft¹.

Financiële ondernemingen

Werknemers van financiële ondernemingen krijgen niet te maken met een maximering van hun totale salaris, maar wel van hun variabele beloning. Deze regels gaan in Nederland een stuk verder dan in andere Europese landen. Bestuurders en bepaalde werknemers van banken en beleggingsinstellingen in andere EU-lidstaten mogen op grond van de per 1 januari 2014 ingevoerde Kapitaaleisen-richtlijn IV (CRD IV) een bonus krijgen van maximaal 100% van hun basissalaris (met goedkeuring van de algemene vergadering van aandeelhouders 200%). In Nederland echter mag een werknemer – ongeacht zijn functie – van een financiële onderneming (dit geldt dus ook voor bijvoorbeeld verzekeraars) een bonus krijgen van maximaal 20% van het basissalaris. Dit staat in het wetsvoorstel Beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo), dat naar alle waarschijnlijkheid op 1 januari 2015 in werking zal treden.

Een aantal financiële ondernemingen heeft al laten weten te onderzoeken hoe de effecten van dit bonusplafond ingeperkt kunnen worden. Recent heeft ABN Amro voor Nederland de toon gezet door aan te kondigen dat zij dit jaar het basissalaris van haar honderd belangrijkste managers heeft verhoogd met 20%. Een dergelijke stap zullen naar verwachting meer financiële ondernemingen gaan nemen. Zo een verhoging heeft echter ook consequenties voor het pensioen van deze werknemers. Wordt het pensioen opgebouwd over het gehele (verhoogde) basissalaris, dan zal de pensioenbijdrage voor de werknemers uiteraard meestijgen. Echter, voor de hoogte van mogelijke ontslagvergoedingen kan het verhoogde basissalaris eveneens een rol spelen en niet in de laatste plaats ook bij het bepalen van de bonus. Om deze redenen kiezen diverse ondernemingen voor andere structuren, zoals het verhogen van het basissalaris met aandelen in plaats van geld, het verstrekken van periodieke uitkeringen die volgens de regelgeving niet tot het vaste salaris worden gerekend, enzovoort.

Witteveenkader

Er worden echter ook maatregelen genomen die van toepassing zijn op alle werknemers, ongeacht de sector waarin zij werkzaam zijn. Zo verlaagt het nieuwe Witteveenkader de fiscale pensioenopbouwpercentages, waarbij de fiscaal gefacilieerde opbouw van pensioenen boven € 100.000 wordt stopgezet. Deze regels gaan gelden vanaf 1 januari 2015 en zullen vooral zogenoemde 'grootverdieners' raken. Bedrijven proberen deze regels momenteel te mitigeren. Zo maakte Het Financieel Dagblad bekend dat Shell bij het Ministerie van Financiën om een uitzondering gaat vragen op het maximaal gefacilieerde opbouwpercentage voor haar middelloonpensioen. Deze uitzondering zou moeten gaan gelden voor de beloningen tot een maximum van € 92.600. Daarboven wil Shell een alternatieve regeling zonder fiscaal aftrekbare premies laten gelden. Wordt het verzoek van Shell gehonoreerd, dan kan dit een interessante precedentwerking tot gevolg hebben. Maar ook indien het Shell-initiatief niet wordt gehonoreerd, zijn er naar ons inzicht nog mogelijkheden om de beperkte pensioenopbouw te repareren.

¹ Zie http://fd.nl/Print/krant/Pagina/Opinie___dialog/832559-1407/salarisnorm-lost-problemen-semipublieke-sector-niet-op-bron_fd_krant.

Bedrijven kunnen hun werknemers bijvoorbeeld een personeelsoptie verstrekken, die pas mag worden uitgeoefend na het bereiken van de pensioenleeftijd. Over kwalificerende personeelsopties is immers pas loonbelasting verschuldigd op het tijdstip van uitoefening (net zoals kwalificerende pensioenen in beginsel pas belast zijn bij uitkering). Een optierecht kwalificeert fiscaal als personeelsoptie als het (kort gezegd) wordt verleend op aandelen in de werkgever of in een daarmee verbonden vennootschap. Voor deze verbondenheid

beloningsvoorkeuren van de zogenoemde Generatie Y (of de 'Millennials'). Dit zijn de 'bestuurders van de toekomst', die momenteel nog als student aan de Nederlandse universiteiten verbonden zijn. Het onderzoek heet *The New Ballgame*² en de tot dusverre verkregen resultaten maken duidelijk dat Generatie Y, ongeacht de studierichting, duidelijk andere remuneratievoorkeuren heeft dan de huidige generatie bestuurders.

Zeker voor de jonge generaties is een goede invulling van hun pensioenvoorziening van belang. Door de vergrijzing komt de pensioenlast van de inactieven op de schouders terecht van, relatief gezien, steeds minder werkenden. De tussentijdse resultaten van ons onderzoek lijken echter uit te wijzen dat studenten zich bij hun keuze voor een baan amper laten leiden door de wijze waarop hun pensioen wordt geregeld. Studenten kijken vooral naar zaken als uitdagend werk, carrièrekansen en salaris.

Conclusie

De invoering van nieuwe wet- en regelgeving zal naar verwachting zorgen voor een steeds soberder pensioenopbouw; voor bestuurders van (semi)publieke en financiële instellingen, maar zeker ook voor andere werknemers. Met het oog op de toekomst, en in het bijzonder op de vergrijzing, zijn deze ontwikkelingen onontkoombaar. Het wordt dus steeds belangrijker om het toekomstige pensioen tot in detail te regelen. Studenten lijken dit momenteel nog niet te beseffen. Out-of-the-box oplossingen worden echter steeds belangrijker en vereisen een steeds grotere betrokkenheid van de toekomstige pensioengerechtigde. De komende jaren zullen dus interessant worden voor bestuurders en werknemers: de pensioenontwikkelingen zijn van groot belang voor hun toekomst. ■

Niets werkt beter dan deelnemers de mogelijkheid te bieden om zelf te zien hoe je je eigen potje geld kunt vertalen naar een pensioeninkomen

is een belang vereist van ten minste 1/3 deel. Indien dit juist wordt gestructureerd, kan bijvoorbeeld in samenwerking met een pensioenfonds een dergelijke verbonden vennootschap worden opgezet waarop een personeelsoptie wordt verleend. Als de werkgever een personeelsoptie verleent op een aandelenmandje dat voldoet aan de 1/3-eis, dan kan het koersrisico worden gespreid en toch de belastingheffing worden uitgesteld totdat de optie wordt uitgeoefend. Bij de toepassing van deze mogelijkheid moet wel rekening worden gehouden met de fiscale regels tegen het genieten van loon op een ongebruikelijk tijdstip. Het optieplan moet dus wel een duidelijke reden kennen voor het feit dat de opties pas ná pensioen kunnen worden uitgeoefend.

Zelf meedenken over beloningen

Alle hiervoor genoemde ontwikkelingen oefenen invloed uit op hoe werknemers, en bestuurders in het bijzonder, in de toekomst beloond zullen worden. Deloitte doet momenteel onderzoek naar de relatieve

² Zie www.werkenbijdeloitte.nl/the-new-ballgame-facts-figures.html.

Jai Patel

Global Employer Services
jaipatel@deloitte.nl

Bedrijven kunnen hun werknemers bijvoorbeeld een personeelsoptie verstrekken, die pas mag worden uitgeoefend na het bereiken van de pensioenleeftijd

Beperking fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw: hoe lossen we dat op?



Dat ons pensioenstelsel op de schop zou gaan, werd duidelijk na de rapporten uit 2010 van de commissies Frijns en Goudswaard. De bestaande pensioenregelingen waren te duur en niet langer toekomstbestendig. Na een eerdere nederlaag in de Eerste Kamer vond het kabinet eind 2013 voldoende steun in de Tweede Kamer voor zijn gewijzigde plannen om het pensioenstelsel grondig te herzien (lees: te versoberen).

Begin 2014 werd het maximum opbouwpercentage voor een standaard middelloonregeling verlaagd van 2,25% naar 2,15%. Vanaf 1 januari 2015 wordt dit opbouwpercentage verder verlaagd naar 1,875%. Voor de eindloonregelingen zijn de betreffende percentages begin 2014 verlaagd van 2% naar 1,9% en zal per 1 januari 2015 het maximumpercentage 1,657% (!) bedragen.

Het pensioengevend salaris wordt ook vanaf 1 januari 2015 'fiscaal afgetopt': er mag dan nog tot een pensioengevend inkomen van € 100.000 fiscaal gefaciliteerd pensioen worden opgebouwd. De fiscale aftopping treft naar verwachting circa 2% van de werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid. De ervaring leert, dat indien eenmaal een nieuwe norm is ingevoerd, deze norm snel(ler) in de toekomst wordt bijgesteld. Reden genoeg om in dit artikel in te gaan op de juridische aspecten van de aanstaande aftoppingsmaatregel.

Inperking van verworvenheden

De aftopping past in een trend om excessief geachte verworvenheden aan te pakken. Denk aan de invoering per 1 januari 2013 van de Wet Normering Topinkomens (WNT). Daarbij werd in de (semi)publieke sector de maximale bezoldiging van zogeheten topfunctionarissen beperkt tot ongeveer € 230.000 bruto op jaarbasis. De contractuele ontslagvergoedingen werden gemaximeerd op een bedrag van € 75.000 bruto (dan wel een jaarsalaris indien dat lager is). Wordt er meer betaald dan onder de WNT is toegestaan, dan geldt het meerdere als onverschuldigd betaald en heeft de minister een wettelijke terugvorderingsbevoegdheid.

Ook in de particuliere sector moet men eraan geloven. We noemen de VPL-wetgeving en de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenleeftijd. Door de invoering van de nieuwe Wet Werk en Zekerheid zal de vergoeding bij ontslag vanaf 1 juli 2015 een stuk lager uitpakken. Daarnaast wordt de nieuw in te voeren zogeheten transitievergoeding gemaximeerd tot een

bedrag van € 75.000 bruto (dan wel een brutojaarsalaris indien dat hoger is). Een hogere vergoeding kan dan slechts worden toegekend indien er sprake is van 'ernstige verwijtbaarheid' aan de zijde van de werkgever.

Juridisch kader

Nu de aftopping wet wordt, zal de werkgever in voorkomende gevallen de pensioenovereenkomst moeten aanpassen. Wij wijzen er wel op dat we hier te maken hebben met faciliterende – fiscale – wetgeving en (dus) niet met wijzigingen die dwingendrechtelijk worden voorgeschreven. Partijen mogen in beginsel afwijken van de nieuwe regeling, bijvoorbeeld door continuering van de overeengekomen maar per 1 januari 2015 fiscaal bovenmatige pensioenopbouw. Dit is van belang voor het juridische kader, al merken wij op dat deze wijziging dusdanige financiële prikkels oplevert, dat het per saldo bijna niet realistisch is om te verlangen dat de werkgever de bovenmatige pensioenopbouw ongewijzigd voortzet.

De fiscale aftopping treft naar verwachting circa 2% van de werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid.

In die zin dringt de vergelijking zich op met de invoering van de Wet VPL en – in een verder verleden – de wijziging van het ziektekostenverzekeringsstelsel en de invoering van de bijtelling voor privégebruik van een leaseauto. Ook uit de wijziging van toeslagenregelingen kan lering worden getrokken, waar het gaat om de vraag of de werkgever eenzijdig een bestaande regeling mag aanpassen.

¹ Deze is gebaseerd op de arresten inzake Delta Lloyd en ECN, waarover wij eerder schreven in dit blad. ►

Kort samengevat, is het kader bij een (eenzijdige) wijziging van arbeidsvoorwaarden als volgt:

- Als een werkgever een arbeidsvoorwaarde wenst aan te passen, moet hij eerst de werknemer overtuigen van de redelijkheid daarvan en zijn instemming verkrijgen voor de wijziging.
- Wil de werknemer zijn instemming niet geven, dan kan de gewenste collectieve wijziging alleen eenzijdig worden bewerkstelligd als de werkgever aan de juridische norm voldoet die geldt voor zijn specifieke situatie:
 - bij een eenzijdig wijzigingsbeding: zwaarwegend belang aantonen;
 - zonder een eenzijdig wijzigingsbeding: aantonen dat niet-wijzigen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar voor hem is en dus niet van hem kan worden gevergd.
- Vertrekpunt bij de arbeidsvoorwaarde pensioen is de pensioenovereenkomst, die veelal verwijst naar het pensioenreglement en de statuten van de pensioenuitvoerder.
- Als dat is voorgeschreven, moet ook de instemming van de ondernemingsraad worden verkregen.
- Als de wijziging is voorbehouden aan een ander dan de werkgever, kan wellicht de 'pensioenfondsenroute' worden gevolgd.¹
- Onderzocht moet worden of de cao-partijen de pensioenregeling kunnen wijzigen, en als dat kan, wie onder deze cao vallen en of de cao ook de inactieven kan binden.

In geval van een eenzijdige wijziging is uit de jurisprudentie en literatuur niet direct af te leiden wanneer een werkgever kan worden geacht het zwaarwegende belang te hebben aangetoond. Als hij een economische noodzaak aanvoert voor de voorgestelde wijzigingen, is het dan voldoende dat hij kan wijzen op vergelijkbaar beleid bij de concurrentie of moet hij kunnen aantonen dat niet-aanpassing waarschijnlijk tot het faillissement van de onderneming leidt?

De jurisprudentie op de genoemde terreinen leert dat wijzigingen die de werkgever eenzijdig wenst door te voeren met enige regelmaat op begrip bij de rechter kunnen rekenen. Veel hangt uiteraard af van de financiële noodzaak die de werkgever kan aantonen. Toch lijkt het vertrekpunt dat gewijzigde omstandigheden nopen tot ingrijpen, soms zelfs zonder dat de werknemers daarvoor worden gecompenseerd.

Als wij kijken naar de jurisprudentie rondom het aanpassen van de toeslagenregelingen, dan blijkt dat de werkgever een grote mate van beoordelingsvrijheid heeft waar het de uitoefening van zijn discretionaire bevoegdheid betreft. Hetzelfde geldt bij de VPL-aanpassingen, al moet hierbij worden opgemerkt dat die meestal konden worden gecompenseerd door een ruimere opbouw van ouderdomspensioen en overgangsmatregelen.

Daar staat tegenover dat bijvoorbeeld in een bekende uitspraak waar het ging om de aanpassing van de doorbetalingsregeling bij ziekte de werknemers uiteindelijk aan het langste eind trokken. Daar speelde overigens wel een rol dat de werkgever eigenlijk geen financieel nadeel van de wijziging voor zijn onderneming kon aantonen.

Te verwachten argumenten

Bij de recente verlaging van de opbouwpercentages voor de pensioenopbouw staat de vraag centraal hoe het 'voordeel' van de lagere jaarlijkse pensioenpremie moet worden verdeeld over de werkgever en zijn werknemers.

Daarbij kan de werkgever aanvoeren dat een vergelijkbaar pensioenresultaat bereikbaar blijft, als de werknemer twee jaar langer doorwerkt² en twee jaar langer pensioenpremie betaalt. Omdat juist deze twee jaren – aan het einde van de opbouwperiode – duur zijn, rechtvaardigt dat een verdeling van het voordeel. Dit is vooral een aandachtspunt als het doemscenario van de 'fiscale glijbaan' zich verwezenlijkt. Daarbij worden de faciliteiten van de pensioenopbouw in de loop van de tijd steeds verder ingeperkt en wordt de rekening

² Dit argument geldt niet langer bij de verdere verlagingen per 1 januari 2015.

daarvan consequent bij de werkgever neergelegd. Door de werknemer te vragen langer door te werken wordt precedentwerking voorkomen.

De werknemer daarentegen wijst juist op de eerder gemaakte afspraken en de noodzaak om twee jaar langer te moeten doorwerken voor hetzelfde resultaat, waarbij het de vraag is of hij na zijn 65ste nog in dienst zal blijken te zijn.

Deze argumenten kunnen worden geplaatst in de bredere context, dat de wijziging van het Witteveen-kader een exogene factor betreft, waar noch de werkgever noch de werknemer directe invloed op heeft gehad. Juist daarom ligt het voor de hand dat, als beide partijen bijdragen aan de betreffende regeling, ook beide partijen 'profiteren' van de lastenverlichting.

De genoemde argumenten lijken niet goed bruikbaar in de discussie tussen werkgever en werknemer over de aftopping van het pensioengevend salaris. Er kan immers geen gelijke opbouw worden bereikt door langer door te werken. De werknemer wordt geconfronteerd met een abrupte verlaging van zijn pensioengevend salaris tot de ingestelde maximale norm. Daardoor blijkt zijn op de pensioendatum opgebouwde pensioen (veel) lager dan zonder de normering. De werkgever, die het meeste bijdraagt aan de pensioenopbouw, heeft wel een voordeel. Hij kan, tegen gelijkblijvende kosten, nog steeds de werknemer ten dienste zijn, zij het dat niet alleen meer in pensioen kan worden gestort. Dit zet de hiervoor aangehaalde voorbeelden in een ander licht.

Ook de vergelijking met de WNT gaat mank, omdat daarbij de wetgever het vanuit de gewijzigde maatschappelijke opvattingen niet langer wenselijk achtte om topfunctionarissen in de (semi) publieke sector te veel te betalen. Deze wijziging is dwingendrechtelijk vastgelegd, waarbij zo veel mogelijk de ontsappingsroutes bij voorbaat zijn geblokkeerd. In het geval van de aftopping is sprake van faciliterende (en dus niet dwingendrechtelijke) wetgeving. De werknemer zal stellen dat hij ondanks de aftopping

moet krijgen wat in de pensioenovereenkomst is overeengekomen (stel: pensioenopbouw over zijn pensioengevende salaris van € 200.000). Indien dat fiscaal niet langer zinvol kan in de vorm van opbouw in de tweede pijler, dan zal de werkgever moeten compenseren in de vorm van een financiële compensatie elders, bijvoorbeeld door verhoging van het salaris. Daar lijkt een werkgever veel minder tegenin te kunnen brengen, althans vanuit een argumentatie die zuiver ziet op de aftoppingsmaatregel als zodanig.

Wij concluderen dan ook dat de discussies tussen werkgever en werknemer zich naar aanleiding van de aftopping van het pensioengevend salaris veel meer zullen richten op de – zo veel mogelijk fiscaal geoptimaliseerde – compensatiemogelijkheden. Elders in deze uitgave worden deze mogelijkheden uitgebreid onderzocht. ■

Willem Wille
Global Employer Services
wwille@deloitte.nl

Wijzigingen die de werkgever eenzijdig wenst door te voeren kunnen met enige regelmaat op begrip bij de rechter rekenen

Is het einde van de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw in zicht?

De overheid verkeert in financieel zwaar weer en probeert via verschillende wegen extra geld binnen te halen. Zo ook via het aftoppen van het inkomen waarover fiscaal gefaciliteerd pensioen kan worden opgebouwd. Om de mensen die hierdoor getroffen worden tegemoet te komen, wordt het mogelijk om boven dat maximumbedrag nettopensioen op te bouwen. Hiermee snijdt de overheid zichzelf op de lange duur in de vingers en daardoor zal ze haar belofte geen belasting meer te heffen over het pensioenvermogen hoogstwaarschijnlijk geen gestand kunnen doen.

Een lange historie

In Nederland is het sinds lang gebruikelijk om voor werknemers een pensioenvoorziening te vormen waarbij de pensioenopbouw wordt gestimuleerd door een fiscale faciliteit die pensioenaanspraken op het moment van verwerving vrijstelt van belastingheffing. Op die manier wordt het sparen voor een voldoende oudedagsvoorziening gestimuleerd en zouden werknemers na hun arbeidzame periode zelf in hun inkomen moeten kunnen voorzien. Oud-werknemers zijn zo niet afhankelijk van kinderen en/of de overheid. Gezien de verdere versoering van de AOW lijkt dit argument alleen maar sterker te zijn geworden. Daarnaast kan de overheid hiermee de overheidsfinanciën in een vergrijzende samenleving op orde houden. Als een werknemer stopt met werken, gaat hij pensioentermijnen ontvangen en kan de overheid daarover belasting heffen. Dit levert de zekerheid op dat tegenover de kosten die de overheid moet maken voor gepensioneerd werknemers, ook belastinginkomsten worden genoten. Op het huidige door alle werknemers gespaarde pensioenkapitaal ligt dus nog een fiscale claim. De overheid kan zich echter niet rijk rekenen door deze claim als vrij besteedbaar vermogen in te boeken. Deze toekomstige inkomsten heeft de overheid nodig om de toekomstige kosten van de gepensioneerden te dekken. Het pensioenniveau dat men fiscaal gefaciliteerd kan opbouwen, is altijd afgeleid geweest van het volledige inkomen. Daarbij was steeds het idee dat eenieder zijn

levensstandaard voorafgaande aan pensionering moet kunnen voortzetten na pensionering. Opvallend was overigens wel dat in de sfeer van de lijfrenteaftrek altijd wel een maximumniveau heeft gegolden. De verklaring daarvoor is dat er sprake is van twee verschillende systemen, waarbij de lijfrente een aanvulling vormt op het pensioensysteem.

Kleinere rol overheid bij pensioenopbouw

Inmiddels is de politieke gedachte hierover blijkbaar gewijzigd. Mede onder druk van budgettaire doelstellingen gaat er per 1 januari 2015 een aftopping komen van het pensioengevende inkomen dat in aanmerking komt voor een belastingvrijstelling in de opbouwfase. Dit is in de pensioensfeer een nieuw fenomeen. De gevolgen daarvan zullen op korte termijn het grootst zijn bij risicodekkingen voor het nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Die dekking zal immers per 1 januari 2015 fors lager zijn dan de dekking per 31 december 2014. Omdat budgettaire aspecten hierbij een veel minder grote rol spelen dan bij het ouderdomspensioen, lijkt er een principiële politieke keuze aan ten grondslag te liggen: boven het salarisniveau van € 100.000 heeft de overheid geen rol in de vorming van de inkomensvervangende voorzieningen voor werknemers. Dit wordt volledig de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer.

Nettopensioen opbouwen

Voorname visie sluit aan bij een aftopping van het fiscaal gefaciliteerd pensioengevend inkomen. Bij een logische interpretatie inzake de principiële keuzes die het kabinet heeft gemaakt, raakt men echter het spoor bijster door de regeling die is getroffen voor inkomens boven € 100.000. Ook voor dit inkomen dicht de overheid zichzelf een rol toe om de opbouw van een voorziening te stimuleren. Deze faciliteit bestaat uit een levenslange vrijstelling in box 3 voor pensioen dat uit netto-inkomen is gefinancierd. Het opbouwen van een nettopensioen over dit inkomen betekent dat de overheid direct belasting ontvangt over de opgebouwde pensioenaanspraken. Met andere woorden: de overheid heeft haar geld al binnen. Na aankoop van het pensioen kan de overheid levenslang over het nettopensioen geen belasting meer heffen. Voor bijvoorbeeld een werknemer van 35 jaar die een nettopensioen gaat opbouwen en uiteindelijk de leeftijd van 90 bereikt, geeft de wetgever aan dat de komende 55 jaar geen belasting zal worden geheven over de pensioenaanspraak. Dit terwijl de levensduur van een belastingstelsel gemiddeld circa 15 jaar blijkt te zijn.

Beloofd is beloofd?

Is het opportuun dat de overheid een levenslange vrijstelling toezegt zonder nadrukkelijk over haar eigen graf heen te willen regeren? Ook praktisch lijkt een levenslange vrijstelling te mooi om waar te kunnen zijn. Tegenover de kosten die de overheid heeft ter verzorging van gepensioneerde werknemers staan dan geen inkomsten voor de overheid. Dit scenario wordt nu nog gebagatelliseerd, omdat het gaat om een klein deel van het totale pensioen, nu slechts een kleine groep werknemers ook nettopensioen gaat ontvangen. De schijn lijkt echter te bedriegen. Het stellen van een maximum aan de pensioenopbouw maakt een volgende stap veel eenvoudiger. Bij een volgend budgettair probleem zal het verleidelijk zijn de grens van € 100.000 te verlagen, waardoor een steeds groter deel van de pensioenopbouw van werknemers in de nettovariant

zal plaatsvinden. Op langere termijn zadelt de overheid zich dan met een megagroot probleem op door het naar voren halen van een belastingclaim over inkomen dat pas in een latere fase door de werknemer zal worden ontvangen. Gepensioneerde werknemers zullen dan immers nog steeds kosten voor de overheid met zich brengen waartegenover weinig opbrengsten uit belasting staan. Het vervolg daarop laat zich raden: de levenslange vrijstelling van het nettopensioen zal uiteindelijk niet houdbaar zijn en de overheid zal de verleiding niet kunnen weerstaan om het nettopensioen alsnog te gaan belasten. Al eerder heeft de overheid immers laten zien dat levenslang toegezegd (overgangs)recht uiteindelijk niet langer stand houdt dan circa tien jaar.

Wat te doen?

Er lijken dus voldoende redenen te zijn om pensioenopbouw zo veel mogelijk vorm te geven binnen het reguliere fiscale kader. In 2014 zou men de in de toekomst te derven pensioenopbouw mogelijk nog geheel of gedeeltelijk kunnen inkopen binnen het huidige kader (zonder maximum pensioengevend inkomen). De tijd begint daarvoor echter te dringen, dus haast is geboden. ■

Carl Luijken

Pension Advisory
caluijken@deloitte.nl

Opbouwen van nettopensioen betekent dat de overheid direct belasting ontvangt over de opgebouwde pensioenaanspraken

De nettolijfrente bij migratie



Wat betekent de nettolijfrente in de praktijk voor inkomende en uitgaande werknemers, en wat voor pensionado's? Welke regels hanteren andere EU-landen en welke consequenties hebben die voor de belastingheffing over het opgebouwde nettopensioen van internationaal mobiele werknemers? Aan het optuigen van een mogelijkheid tot opbouw van nettopensioen en nettolijfrente zitten kortom ook heel wat internationale aspecten.

Waarom nettosparen?

Het verschil tussen pensioensparen en gewoon sparen met nettoloon is het ontbreken van belastingheffing over de oprenting in box 3 bij pensioensparen. Daarnaast wordt er bij de inleg van pensioenpremies meestal meer verdiend dan bij de pensioenuitkering op pensioengerechtigde leeftijd, dus er is ook nog een tariefvoordeel bij pensioensparen te onderkennen. Zijn het tarief bij inleg en uitkering gelijk, dan is het enige verschil de heffing in box 3. Wat betekent dat voor de vrijstelling van de nettolijfrente in box 3? Precies, dat het uiteindelijke pensioenresultaat bij pensioen of nettolijfrente precies hetzelfde is, wederom uitgaande van dezelfde tarieven bij inleg en uitkering. Maar als het resultaat precies hetzelfde is, waarom dan al die poespas? Omdat de overheid dan nu en niet pas op termijn haar belastingopbrengst kan bij schrijven. En, zo zult u denken, van uitstel komt afstel, dus die potentiële pensioenvlucht waar we al jaren tegen strijden, behoort ook tot het verleden.

Wat is een nettolijfrente?

De nettolijfrente – in de tweede pijler nettopensioen genoemd – is een vrijwillige regeling voor werknemers met een inkomen boven € 100.000. Wanneer een werkgever een regeling aanbiedt, is de werknemer niet verplicht om hieraan deel te nemen. Hij kan ook zelf een nettolijfrente afsluiten in de derde pijler of helemaal niets doen en de werkgeversbijdrage als belast loon laten uitkeren.

Een werkgever die een bijdrage verstrekt aan zijn werknemers, moet deze bijdrage ook verstrekken als zij niet deelnemen aan de nettolijfrente. Voor de nettolijfrente gaat zowel in de tweede als in de derde pijler dezelfde premiestaffel gelden. De staffel zal worden gebaseerd op de meest ruime staffel op basis van 4% uit bijlage 1 van het staffelbesluit (staffel 4). De premie of inleg wordt betaald uit het netto-inkomen. De waarde van een aanspraak op een nettolijfrente is vrijgesteld in box 3. De uitkeringen worden niet belast in box 1. De lijfrente moet verder gewoon voldoen aan de bestaande lijfrentewetgeving en moet dus voorzien in een inkomen voor de oudedag.

Bij afkoop zal het box 3-voordeel worden teruggenomen. In dat geval zal een forfaitaire box 3-heffing moeten worden betaald over de gemiddelde inleg. De gemiddelde inleg wordt bepaald (op de helft van de waarde van de nettolijfrente op het moment van afkoop), alsmede het aantal jaren waarin het box 3-voordeel is genoten (uitgaande van een inleg vanaf 1 januari 2015, met een maximum van tien jaar). Er komt een tegenbewijsregeling voor de situatie dat deze forfaitaire benadering onevenredig ruw uitwerkt. Bij afkoop vlak voor emigratie zal deze heffing achterwege blijven.

Bij afkoop vlak voor emigratie zal deze heffing achterwege blijven

Internationale kanttekeningen

De nettolijfrente is duidelijk een politiek compromis, waarbij enige kanttekeningen vanuit internationaal perspectief te plaatsen zijn. In de eerste plaats zijn de huidige belastingverdragen voor zover het pensioen betreft niet ingericht op netto pensioensparen, waardoor dubbele heffing op de loer ligt. Het pensioen-aanwijfsbesluit van de staatssecretaris van 31 januari 2008 gaat tot grote ongelijkheid op de werkvloer leiden tussen van andere Europese landen afkomstige werknemers en Nederlandse werknemers. Ik kom hier verderop in dit artikel nog op terug. Eerst een meer algemene opmerking. Vroeger vonden we dat een pensioen redelijk moest zijn in verhouding tot het genoten salaris en de bereikte diensttijd. Afkoop of gedeeltelijke afkoop was daarbij uit den boze; de Nederlandse werknemer moest beschermd worden tegen zijn bestedingsdrang op jonge leeftijd. Het lijkt erop dat we nu de overheid moeten beschermen tegen haar bestedingsdrang, want ze doet nu zelf een greep uit de kas ten laste van de toekomst. Ook het beschermingsdoel van de Pensioenwet gaat schuiven. Het afkoopverbod is vanaf een bepaald salarisniveau uit de wet verdwenen. ►

Ik vind dat we dan ook wat minder allergisch zouden moeten staan tegenover het afkooprecht in onze buurlanden als België en het Verenigd Koninkrijk. Waar een land zijn grens legt, is aan dat land. In dat licht zouden we nog eens naar de reviserende moeten kijken en het gegeven dat gedeeltelijke afkoop gelijkgesteld wordt aan gehele afkoop.

aanvullende heffing leidt. Dat is even wennen voor de fiscalist, na al het getouwtrek over de zogenoemde pensionado's die hun pensioen belastingvrij in het buitenland genoten.

Door de afkoop verliest de nettolijfrente het karakter pensioen net voor emigratie en wordt het vermogen. Het pensioenartikel uit het verdrag is dan niet meer van toepassing, het risico van dubbele heffing is van de baan.

Ik vraag me af wie deze afkoopmogelijkheid zonder sanctie uiteindelijk gaat gebruiken. De eerste groep werknemers die emigreren, zijn de expats die tijdelijk naar Nederland komen om hier te wonen en te werken. Het zijn deze inkomende werknemers, en zeker die met een salaris boven de € 100.000, die veelal ook in aanmerking komen voor de 30%-regeling. Onder die regeling betaalt die werknemer geen belasting in box 3 over zijn vermogen. Voor hem biedt de nettolijfrente of het nettopenpensioen geen voordeel boven iedere andere vorm van sparen. Het is dan voor hem een sigaar uit eigen doos als hij bij afkoop van de nettolijfrente bij terugkeer naar het buitenland geen forfaitaire heffing voor box 3 hoeft te betalen; dat hoefde hij immers toch al niet.

Welke andere groep werknemers zouden kunnen emigreren? Ik zie voor me de veel verdienende en welvarende 55-plusser die al jaren plannen heeft om naar Spanje te emigreren. Hem raad ik aan wel in de nettolijfrente te stappen. De premie voor hem zou zo 20% van zijn inkomen kunnen zijn en als dat maar hoog genoeg is, kan hij een flink bedrag opzij zetten. Dat bedrag rent op zonder box 3, terwijl hij bij afkoop geen forfaitaire heffing voor box 3 hoeft te betalen op het moment dat hij gaat emigreren. Toch snel verdiend. De vraag is of dit de werknemer is die we fiscaal moeten beschermen.

Nederland zou in nieuwe verdragen de heffing over de nettolijfrente aan Nederland moeten voorbehouden

Ontbreken saldomethode in ons omringende landen

Heffing over pensioen is thans nog in een groot aantal verdragen toebedeeld aan het woonland. Het woonland kijkt veelal niet of de aanspraak op pensioen in het opbouwland mogelijk belast is geweest. Nederland heeft dat opgelost met de invoering van de saldomethode. Als de aanspraak op pensioen bij de opbouw al belast is geweest, belast Nederland alleen het (positieve) saldo van de ontvangen pensioenuitkeringen en de betaalde (belaste) premies. De in Nederland bekende saldomethode wordt niet overal toegepast. Als we dus over een deel van ons pensioen belasting hebben betaald en we gaan emigreren, kan zo nogmaals belasting in het buitenland moeten worden betaald. Hier wringt de schoen. Pensioen dat in Nederland is opgebouwd en relateert aan Nederlandse diensttijd wordt in feite ten onrechte in het buitenland belast. Dus Nederland zou in nieuwe verdragen de heffing over de nettolijfrente aan Nederland moeten voorbehouden. Ik ben dan ook benieuwd naar het nieuwe verdragsbeleid van Nederland in dezen. Nu het uitonderhandelen van een nieuw pensioenartikel enkele jaren in beslag neemt, heeft Nederland voor een andere oplossing gekozen. Op het moment van emigratie mag de nettolijfrente (lees: pensioen) worden afgekocht zonder dat dit tot

Aanwijsbesluit van 31 januari 2008

De staatssecretaris heeft een besluit uitgebracht waarin buitenlandse pensioenregelingen onder voorwaarden kunnen kwalificeren voor Nederlandse belastingdoeleinden. Dit is een bijzonder buitenlandvriendelijke regeling voor de werknemers uit andere EU-lidstaten. Voor zover aldaar aftrek wordt genoten op pensioenpremies, wordt deze ook hier verleend. Dus als dat land geen pensioenmaximum kent, mag de buitenlandse werknemer over een inkomen tot (ver) boven de € 100.000 belastingvrij pensioensparen. Gaat dit besluit vanaf 1 januari ook wijzigen? Het besluit noemt zelf de volgende rechtvaardiging voor zijn bestaan:

“De fiscale erkenning heeft als achtergrond de bevordering van een zo veel mogelijk ongewijzigde opbouw van het aanvullende pensioen van mobiele werknemers alsmede het voorkomen van complicaties in de uitvoering ten gevolge van het stellen van aanvullende voorwaarden en het verminderen van administratieve lasten voor werkgever en werknemer.”

Het lijkt me dan lastig voor de staatssecretaris om onze versobering van het pensioenstelsel aan de inkomende Europese werknemer op te leggen. De ongelijkheid met de Nederlandse werknemer wordt alleen wel groter. Ik kijk uit naar de discussie die dat met zich mee gaat brengen.

Harm Prinsen

Global Employer Services
hprinsen@deloitte.nl

Colofon

Pensioen. is het kwartaalmagazine van Deloitte over actuariële, financiële, juridische, fiscale en verzekeringsaspecten van pensioen.

Redactie

Robert-Jan Hamersma,
Deloitte Financial Advisory Services
Carl Luijken,
Deloitte Financial Advisory services
Johannes Penon,
Deloitte Accountants
Harm Prinsen,
Deloitte Belastingadviseurs
Roderik van Sluis,
Deloitte Belastingadviseurs

Contactadres

T.a.v. Marcia van Zundert-Oosse
Postbus 2031
3000 CA Rotterdam
telefoon: 088 288 2303
e-mail: pensioen@deloitte.nl
www.deloitte.nl

Coördinatie & realisatie

Deloitte Communicatie, BCCR

Eindredactie

Paulina Damen, Willemstad

Interview

Vincent Peeters

Ontwerp

Brand, Communications & Corporate
Social Responsibility

Fotografie

Sabine Bison, Bionder Producties
Rotterdam

Aan dit nummer werkten mee

Rogier Bouwman, Carolien Hommels,
Peter Kavelaars, Irene Laan, Jai Patel en
Willem Wille.

Drukwerk

Tuijtel, Hardinxveld-Giessendam

Abonnement

Wilt u dit magazine kosteloos ontvangen? Gebruik dan bijgevoegde antwoordkaart of mail naar: pensioen@deloitte.nl.

ISSN: 1873 - 3921

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. Please see www.deloitte.nl/about for a more detailed description of DTTL and its member firms.



Pensioenseminar

Nieuwe pensioenregels: kansen voor HR managers?

De fiscale mogelijkheden voor pensioenopbouw worden vanaf 1 januari 2015 verder versoepeld. Voor met name de hogere inkomens zullen werkgevers een alternatief moeten bieden. Diverse sprekers gaan tijdens het pensioenseminar op 15 oktober in op de gevolgen van de nieuwe regels voor het netto inkomen en de voor- en nadelen van mogelijke alternatieven.

Wilt u deelnemen aan dit seminar of heeft u vragen, stuur dan een e-mail naar pensioen@deloitte.nl of neem contact op met Marcia van Zundert- Oosse op 088 288 2303.