

Krimpand fiscaal kader vergroot complexiteit pensioen

(dit artikel is op 18 juli 2012 geplaatst op www.pensioenbestuurenmanagement.nl)

Op basis van het recent door de Eerste Kamer aangenomen wetsvoorstel¹ zal de verhoging van de AOW-leeftijd vanaf 2013 plaatsvinden en zal het fiscale kader, voor het eerst per 2014, steeds verder krimpen. In dit artikel behandelen wij de gevolgen voor het tweede pijlerpensioen en de uitdagingen waarvoor pensioenfondsen zich gesteld zien. Allereerst gaan wij kort in op de hogere AOW-leeftijd.

mr. Jan-Olivier Kuijkhoven en Krista Nauta MPLA

Pensioenfiscalist respectievelijk pensioeneconoom bij KWPS

AOW-maatregelen

De wet regelt dat de AOW-leeftijd met ingang van 2013 tot en met 2023 stapsgewijs wordt verhoogd naar 67 jaar. Het onderstaand schema geeft inzicht in de snelheid waarmee dit gebeurt.

	Verhoging met aantal maanden	AOW-leeftijd
2013	1	65 en 1 maand
2014	1	65 en 2 maanden
2015	1	65 en 3 maanden
2016	2	65 en 4 maanden
2017	2	65 en 6 maanden
2018	2	65 en 9 maanden
2019	3	66
2020	3	66 en 3 maanden
2021	3	66 en 6 maanden
2022	3	66 en 9 maanden
2023	3	67

Vanaf 2024 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting. De verschuiving van de AOW-leeftijd heeft arbeidsrechtelijke en HR-consequenties; werknemers blijven in beginsel langer in dienst. Sociale partners zullen (collectieve) arbeidsovereenkomsten hierop voor 1 januari 2013 moeten controleren en zo nodig aanpassen. Voor (de hoogte van) het tweede pijlerpensioen heeft de AOW-verschuiving in beginsel geen consequenties, maar pensioenuitvoerders doen er verstandig aan de definities in de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement er op na te slaan. Wordt het pensioen

¹ Wetsvoorstel 33 290 verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd, aangenomen op 11 juli 2012.

bijvoorbeeld uitgedrukt in een grondslag waarvan de AOW onderdeel uitmaakt, dan ontstaat voor de werknemer een tekort ten opzichte van de pensioenovereenkomst.

Tweede pijlerpensioen

De pensioenrichtleeftijd in artikel 18a Wet op de loonbelasting 1964 wordt per 2014 in één keer verhoogd van 65 naar 67 jaar. Vanaf 2015 wordt, net als bij de AOW-leeftijd op basis van de stijging van de levensverwachting een hogere pensioenrichtleeftijd voorgeschreven. Een in beginsel eenmalige verandering betreft de verlaging van de fiscaal maximale percentages voor premieovereenkomsten, middelloon- en eindloonregelingen. Deze dalen voor de laatstgenoemde twee pensioenvormen van 2,25% naar 2,15% respectievelijk van 2,0% naar 1,9%.

Wat betekent dit fiscale gegoochel nu concreet voor de fiscale ruimte in de tweede pijler? Op verzoek van Minister Kamp heeft de Belastingdienst vragen en antwoorden gepubliceerd. De meeste pensioenregelingen gaan momenteel uit van pensioenrichtleeftijd 65. De Belastingdienst heeft de nieuwe maximale opbouwpercentages van 2,15% en 1,9% ingaande op 67 actuarieel herrekend indien pensioenrichtleeftijd 66 of 65 zou worden gekozen in de pensioenovereenkomst c.q. het pensioenreglement per 1 januari 2014. Deze percentages dalen verder indien de pensioenrichtleeftijd door de stijgende levensverwachting op een later moment wordt verschoven naar 68 of een hogere leeftijd. In onderstaande tabel zijn de nieuwe fiscale maxima per 2014 vermeld.

Pensioenrichtleeftijd in pensioenregeling	Maximaal opbouwpercentage eindloon per 2014	Maximaal opbouwpercentage middelloon per 2014
67	1,9%	2,15%
66	1,76%	1,99%
65	1,63%	1,84%

De tabel maakt duidelijk dat de fiscale gevolgen van het wetsvoorstel groot zijn. Gezien de huidige opbouwpercentages zullen de meeste pensioenregelingen in Nederland zonder nadere maatregelen tot bovenmatigheid en loonheffing ineens leiden, de meeste al direct in 2014. Zo past een middelloonregeling met pensioenrichtleeftijd 65 en een opbouwpercentage van 2% niet meer per 2014, aangezien het maximale opbouwpercentage dan 1,84% is. Als gevolg van verlaging van de opbouwpercentages verslechtert het arbeidsvoorwaardenpakket. Deze wijziging kan niet eenzijdig door de werkgever worden doorgevoerd. De werkgever heeft instemming nodig van de werknemer. Dit kan leiden tot compensatie-eisen van de werknemers.

Pensioenrichtleeftijd 67

Staat het de sociale partners in beginsel vrij de pensioenrichtleeftijd te kiezen, een lagere pensioenrichtleeftijd in het tweedepijlerpensioen dan de stijgende AOW-leeftijd is onlogisch. Sociale partners kunnen er voor kiezen de pensioenrichtleeftijd direct op 67 te stellen aangezien de AOW op termijn ook die richting op gaat, onder welk kabinet ook. Dat betekent dat ook het reeds verworven niet-ingegane pensioen voorlopig maar één keer herrekend hoeft te worden naar de 67-jarige leeftijd, totdat de levensverwachting verder toeneemt. In theorie is het ook mogelijk dat de sociale partners afspreken de verschuivende pensioenrichtleeftijd bij wijze van automatisme te volgen en dit onderdeel is van de pensioenovereenkomst. De pensioendatum voor het tweedepijlerpensioen kan de werknemer onverkort zelf blijven kiezen en deze zal vaak samenvallen met de AOW-gerechtigde leeftijd.

Compensatiemaatregelen

Omdat het fiscale kader verkrappt, is het van belang ruim van te voren na te denken hoe in de toekomstige regeling met deze verkrapping om te gaan. Er bestaat desgewenst een aantal fiscale mogelijkheden om over te gaan tot verbetering van de pensioenregeling om zodoende verslechtering van het arbeidsvoorwaardenpakket te voorkomen. Wij noemen een niet-uitputtend aantal mogelijkheden die, ook in combinatie, kunnen worden toegepast:

1. Het verbreden van de pensioengrondslag met elementen die nog niet pensioengevend zijn.
2. Het verlagen van de franchise, voor zover het fiscaal voorgeschreven minimum niet is bereikt.
3. Het verbeteren van de toeslagregeling, bijvoorbeeld door een deel van de toeslag vast te laten zijn.
4. Voor zover de ruimte in een bepaalde pensioensoort niet benut is, is het overschrijden van de fiscale grenzen van een andere pensioensoort mogelijk. Hiervoor dient een aanwijzing te worden gezocht bij het ministerie van Financiën.
5. Het verlagen van de werknemersbijdrage.

Of pensioencompensatie plaatsvindt of een vorm van compensatie geheel ontbreekt, is in beginsel een zaak van de sociale partners. Hierbij speelt een aantal afwegingen, zoals:

1. Een dalend fiscaal maximum wil niet automatisch zeggen dat de sociale partners geconfronteerd worden met een dalend premievolume.
2. Werkt de compensatie generiek (voor alle deelnemers) of specifiek (voor bepaalde groepen).
3. Pensioencompensatie maakt een pensioenregeling meer complex uit te voeren en te begrijpen.
4. Moet de pensioencompensatie alleen voor de huidige of ook voor toekomstige werknemers/deelnemers vormgegeven worden en waarom.

5. Het fiscale kader zal steeds verder verkrappen waardoor pensioencompensatie op den duur onmogelijk blijkt.

Fiscaliteit staat niet langer op zich

Pensioen wordt steeds minder goed begrepen en gewaardeerd. Bijna 70% van de Nederlanders is volledig pensioenonbewust. Alle maatregelen, onderzoeken en campagnes ten spijt, hebben wij er een hard hoofd in dat een ommekeer kan worden bereikt zonder de regeling zelf te versimpelen en zonder de deelnemer medeverantwoordelijk te maken. Natuurlijk gedrag van de wetgever is met extra regels te komen. Deze missen hun uitwerking als de communicatie gericht blijft op zenden in plaats van op ontvangen en begrijpen. De pensioenfiscaliteit neemt in belang toe, compliceert de zaken en trekt een wissel op de communiceerbaarheid, uitvoerbaarheid en administreerbaarheid van de regeling. Het pensioenfondsbestuur dient vaker dan voorheen voldoende countervailing power te hebben of aan te trekken om de wensen en oplossingen van sociale partners, adviseurs en bestuurdersondersteuners kritisch tegen het licht te houden.