

KWPS



Het Witteveen-jasje wordt steeds krappere

Amstelveen, 10 april 2014
Jan-Olivier Kuijkhoven

Agenda

1. Inhoud en impact (wets)voorstellen
2. Bestuursrecht versus arbeidsrecht
3. Passende pensioenregeling
4. Compenseren binnen of buiten de regeling
5. Wat kan de werknemer
6. Stappen zetten



Wetsvoorstellen en brief regering

- Wetsvoorstellen 33610 en 33847 aangenomen door Tweede Kamer; parlementaire behandeling Eerste Kamer zojuist voortvarend gestart
 - inperking opbouwpercentages
 - maximum pensioengevend salaris € 100.000
 - nettolijfrente in derde pijler boven aftoppingsgrens € 100.000
- Richtinggevende brief van 28 maart 2014 Financiën
 - nettolijfrente boven aftoppingsgrens (ook) in tweede pijler
 - leidt voor de zomer tot derde wetsvoorstel (voor 1,5% beroepsbevolking)
- Beoogde inwerkingtreding 1 januari 2015
- Voorstellen zijn uitvloeisel zwaarbevochten akkoord met oppositie



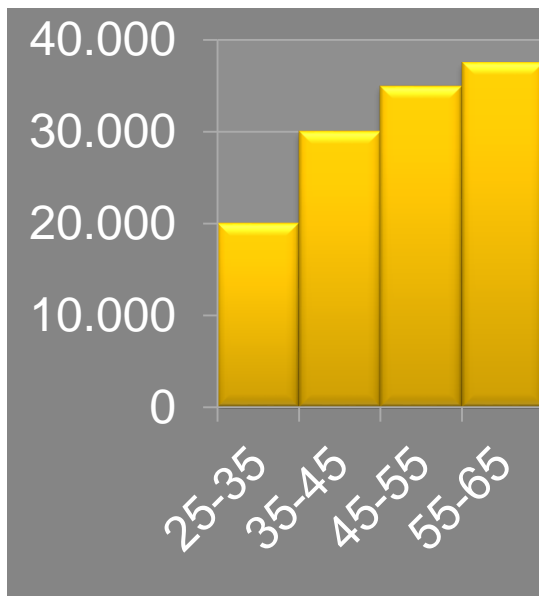
Inhoud wetsvoorstellen

- Opbouwpercentage beperkt tot 1,875% (middelloon) en 1,675% (eindloon), richtleeftijd (nu) 67
- Middelloon is default, niet langer eindloon
- Maximum pensioengevend salaris voor OP, PP en WzP € 100.000 (bedrag 2015, geïndexeerd)
- Voor arbeidsongeschiktheidspensioen blijven maatschappelijke opvattingen uitgangspunt
- Langs drie sporen (en via 9 maatregelen) premieverlagende maatregelen pensioenfondsen
 - besluit tot vaststelling premie voorleggen aan verantwoordingsorgaan
 - DNB ziet toe op evenwichtige belangenbehartiging bij vaststellen premie
 - bevoegdheden voor toekennen toeslagen worden geclausuleerd



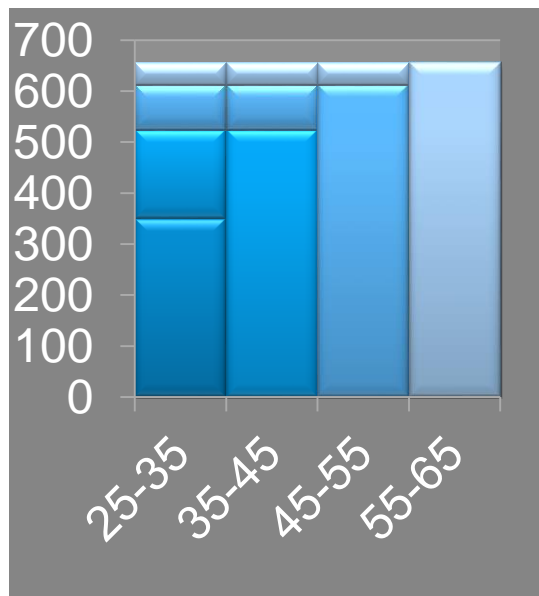
Fiscale kader krimpt (in 2014 en 2015) met 29%

Grondslag



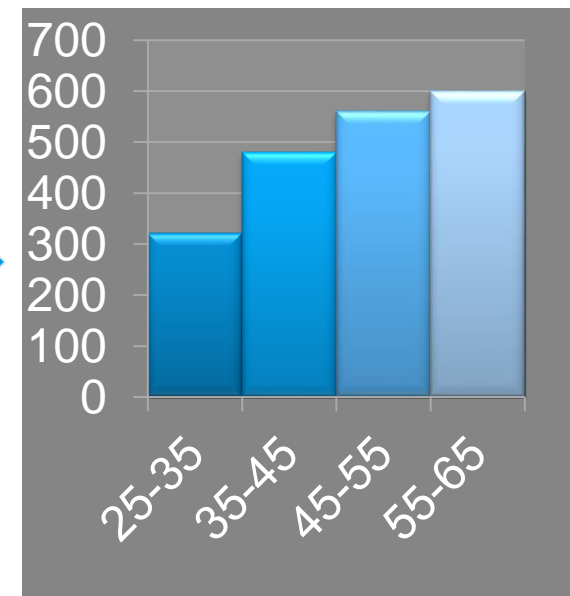
Eindloonnorm

[1,75*40=**70%** op 65]



Middelloonnorm

[1,875%*40=**75%** op 67]

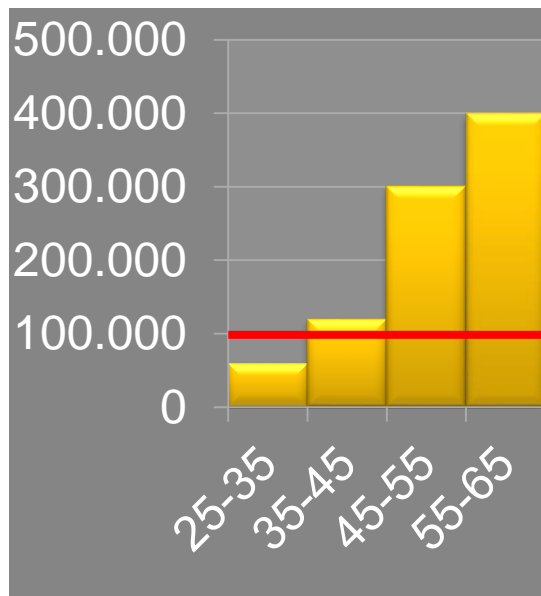


- 1,875% op 67 = **1,601%** op 65
- we komen van **2,25%** op 65

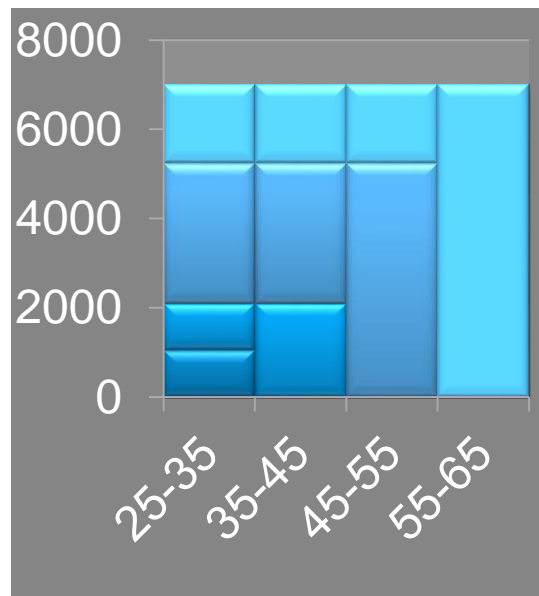


Fiscale kader voor boventonners per 2015

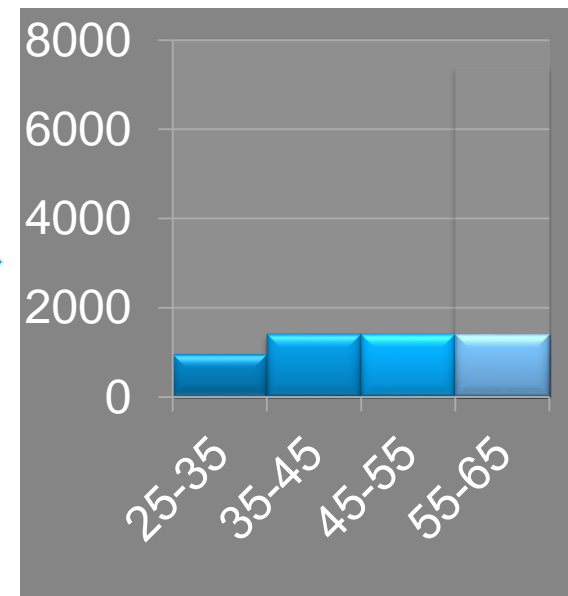
Grondslag



Eindloonnorm



Middelloonnorm



inhoud en impact

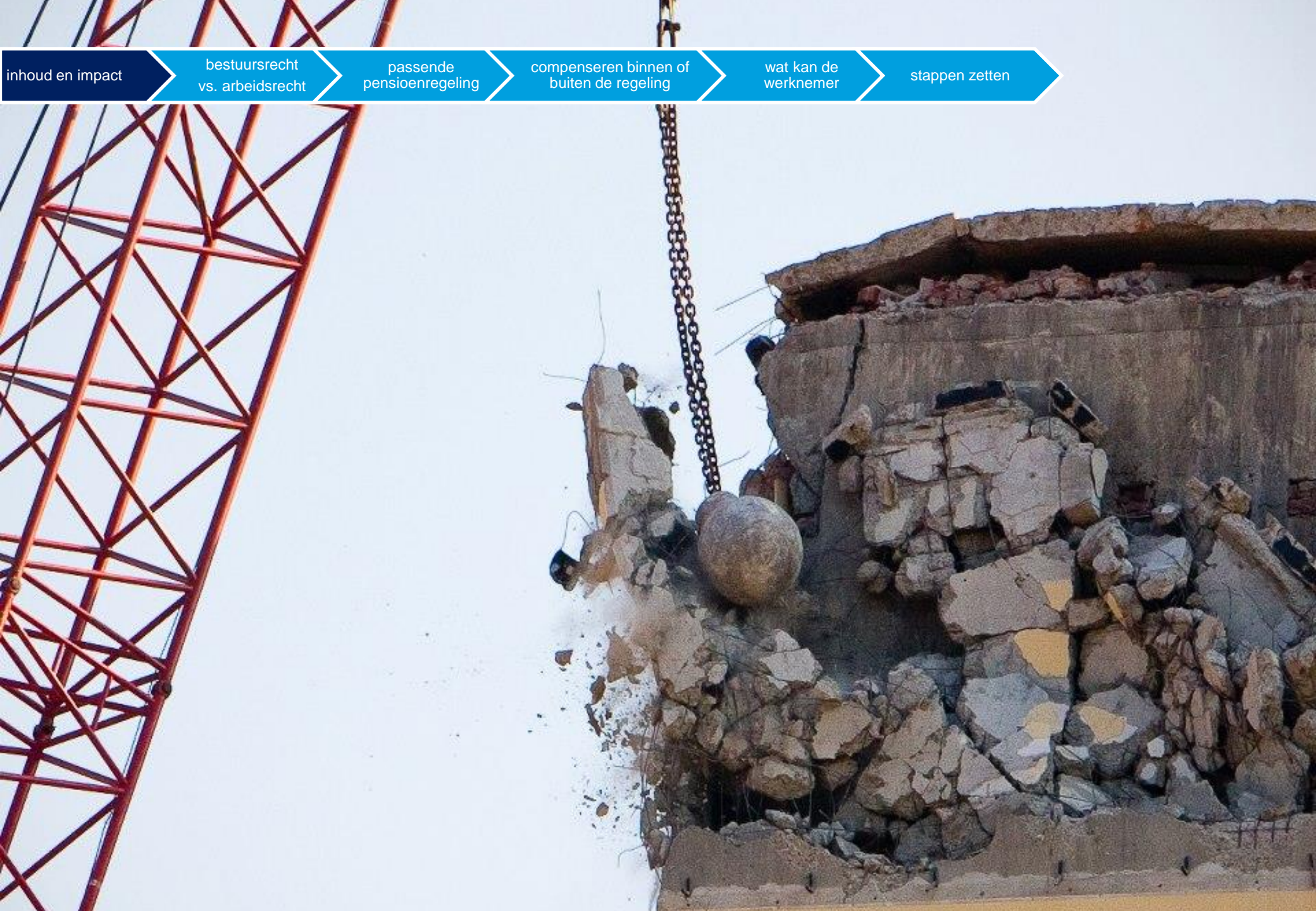
bestuursrecht
vs. arbeidsrecht

passende
pensioenregeling

compenseren binnen of
buiten de regeling

wat kan de
werknemer

stappen zetten

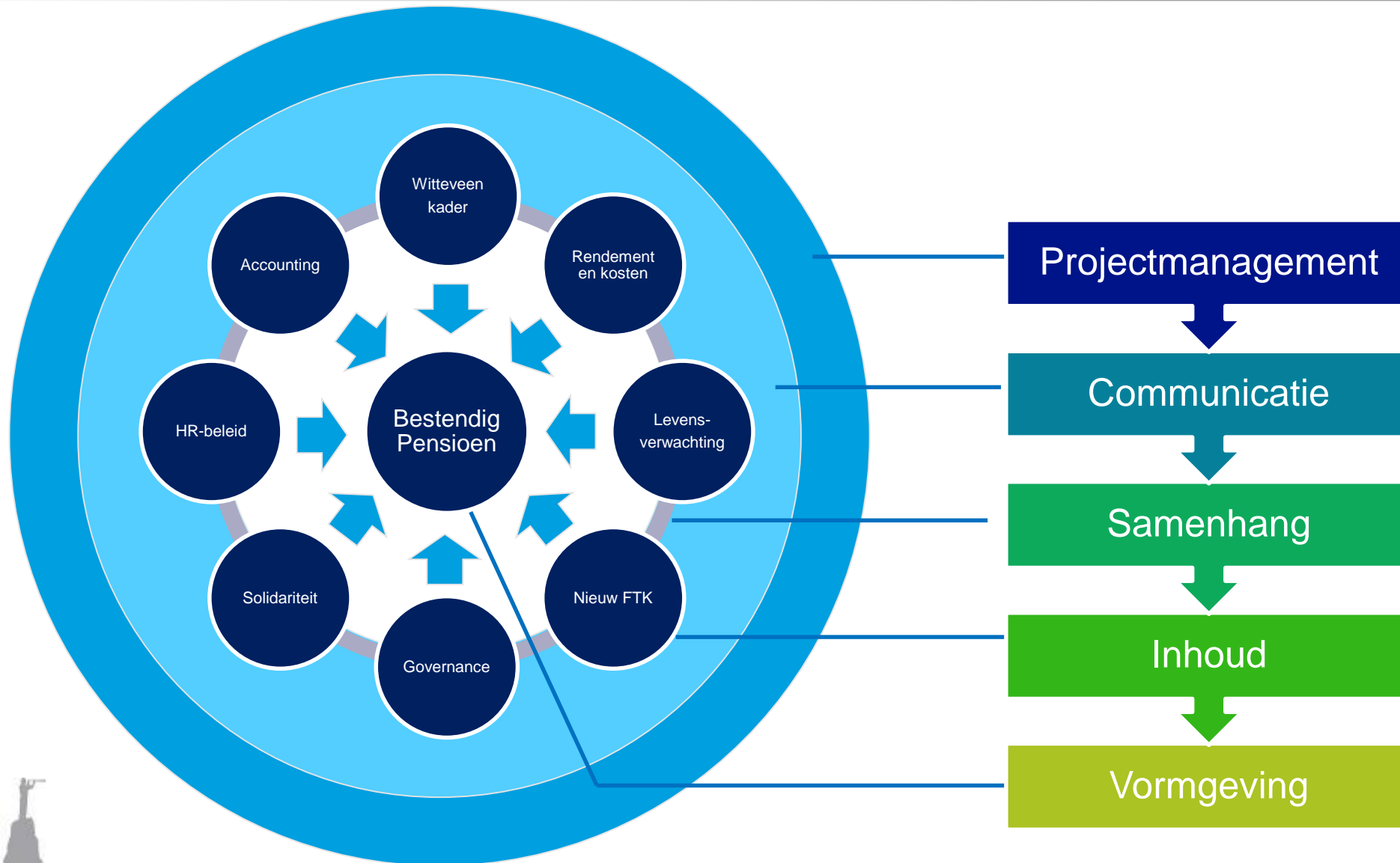


Daling betreft het fiscale kader

- Wet LB legt geen geboden of verboden op; bepaalt alleen of nu of later loonheffing plaatsvindt
- Aanspraken op uitkeringen worden direct in loonheffing betrokken, tenzij omkeerregel
- Pensioen binnen de Wet LB (Witteveenkader) is hét voorbeeld van de omkeerregel
- Fiscale sanctie op bovenmatigheid is belastingheffing ineens en 20% revisierente
- Inhoudingsplichtige zijn uitvoerder (verleden) en werkgever (toekomst)
- Belastingplichtige is de werknemer op wie verhaald kan worden

- Essentie:
 - aanpassen regeling aan Witteveenkader te legitimeren vanuit de consequenties die niet aanpassen hebben; er is een zwaarwegend belang tot wijziging
 - aanpassen zonder te compenseren kan in beginsel niet eenzijdig plaatsvinden als er overeenkomst over de premiehoogte of over het (te bereiken) pensioen is gemaakt





Fiscale grenzen zijn nog niet bereikt...

Compenseren binnen de pensioenregeling?

- verlaging franchise (min. € 12.803 in 2015)
- verlaging werknemerspremie
- kasronde
- vaste toeslag van (maximaal) 3%
- staffel op basis van rekenrente 3%
- uitbreiding pensioengrondslag

Compenseren buiten de pensioenregeling?

Brutosalaristoelage met keuze werknemer voor:

- nettopensioen
- nettolijfrente (alleen boven 100k)
- nettosparen
- anders

Aandachtspunten in verband met de vraag in hoeverre compensatie passend is:

- *generieke versus specifieke effecten van maatregelen*
- *vindt financiering plaats op basis van doorsneepremie of actuariële premie*
- *salaris boven of onder salariegrens € 100.000*
- *bestaande werknemers versus nieuwe werknemers*
- *grondslagverhogende aspecten bij compensatie in de loonsfeer*
- *verbod op verplichte loonbesteding en uitzonderingen*

Nettopensioen

- TTE
- Pensioenuitvoerders mogen een nettopensioen (fiscaal bovenmatig pensioen) uitvoeren, splitsingsbeschikking nodig en zorgvuldige vaststelling fiscale omslagpunt i.o.m. fiscus.
- Verplichte loonbesteding toegestaan, net als voor regulier (bruto)pensioen
- Pensioenfondsen mogen niet ringfencen
- Nettopensioen:
 - mag o.g.v. Pensioenwet vanaf 2015 niet verplicht bij pensioenfonds
 - is bij overlijden belast met erfbelasting (partner- en wezenpensioen)
 - is o.g.v. Pensioenwet vanaf 2015 op verzoek gerechtigde afkoopbaar



Nettopensioen (2)

- Gevolg op verbod ringfencing en zelfselectie is dat pensioenfondsen nettopensioen niet langer kunnen, willen of (van de fiscus) mogen uitvoeren
- Nettopensioen zal in de praktijk alleen geschieden in vorm van een premieovereenkomst wegens:
 - netto-inleg en derhalve verschil in belastingdruk (doorsneepremie niet aan de orde);
 - gebrek aan solidariteitsbehoefte bij deelnemers in geval nettogeld;
 - langlevens- en renterisico;
 - afkoopmogelijkheid / vrijwillige karakter bij fondsen en daarmee zelfselectie



Nettolijfrente

	Tweede pijler	Derde pijler
Fiscale behandeling	TEE	TEE
Grondslag	Salaris boven € 100.000 (geïndexeerd) * 0,48	idem
Verplichte deelname	nietig	nietig
Werkgeversbijdrage (onder inhouding van loonheffing)	Ja, indien aan alle werknemers en deze in plaats daarvan kunnen kiezen voor uitbetaling werkgeversbijdrage. In geval pensioenfonds is netto- werkgeversbijdrage van 10% verplicht ogv Pensioenwet	Ja, indien aan alle werknemers en deze in plaats daarvan kunnen kiezen voor uitbetaling werkgeversbijdrage.
Toegestane uitvoerders	Pensioenfonds, premiëpensioeninstelling, verzekeraar	Beleggingsinstelling, bank, premiëpensioeninstelling, verzekeraar

Nettolijfrente (2)

	Tweede pijler	Derde pijler
Aanwending	(tijdelijke) oudedags- of nabestaandelijfrente	Idem
Keuringsverbod	Ja, tenzij	Nee
Sanctie op afkoop	Forfaitaire aanslag genoten vrijstelling vermogensrendementsheffing	Idem
Voorkomen vermenging bruto- en nettodeel	Waarborgende regels in de Pensioenwet	Waarborgende regels in een AMVB
Systeem	Alleen beschikbare premie (in de opbouwfase)	Contractueel alleen sparen of beschikbare premie. Eind- en middelloon wordt door Financiën overwogen?

Nettosparen

- TTE
- spaar- en beleggingsfaciliteit bij een spaarfonds of bank;
- Pensioenwet niet van toepassing;
- verplichte loonbesteding is mogelijk (BW en Besluit fondsen en spaarregelingen); alsdan verplichte deblokkeringsmogelijkheden zoals uitdiensttreding, arbeidsongeschiktheid
- bij vrijwillige deelname deblokkeringsmogelijkheden in te vullen, bijvoorbeeld aflossing huis;
- salarishoogte niet relevant en bedrag niet gemaximeerd;
- uitvoeringskosten in de regel lager dan bij nettolijfrente of nettopensioen.





MEMBEK...
WIJ ZIJN
DE WEG
KWIJT...

DE DE KORT WEG

JE
STAAT
'R OP!

Pensioenschijf van vijf

- Werknemer is het meestal goed gewend
- Werknemer is meestal pensioenonbewust
- Integrale en andere kijk op 'pensioen' nodig
- Anders communiceren



mr. drs. M.R. Visser, Tilburg University

Stappen zetten (1)

- Gaan sociale partners een onderzoek doen naar een houdbare regeling of vindt (louter) aanpassing aan nieuwe fiscale grenzen plaats?
- Moet de werkgever arbeidsrechtelijk gezien compenseren voor de lagere pensioenopbouw?
- Gaat de werkgever feitelijk compenseren voor de lagere pensioenopbouw en welke EB-aspecten en corporate aspecten spelen daarbij een rol?
- In hoeverre willen sociale partners trachten binnen de (bruto)pensioenregeling te compenseren en in hoeverre zijn deze passend en houdbaar?
- Gaat de werkgever buiten de (bruto)pensioenregeling compenseren en dan alleen bestaande of ook nieuwe werknemers?



Stappen zetten (2)

- Gaat de werkgevers buiten de (bruto)pensioenregeling om alleen bestaande werknemers met een salaris boven de € 100.000 compenseren, of ook werknemers die in de toekomst boven deze grens verdienen, als ook werknemers die nog niet in dienst zijn maar deze in de toekomst of bij indiensttreding reeds overschrijden?
- Geschiedt de compensatie buiten de regeling om in de vorm van een salaristoelage op basis van een doorsneepremie of een actuariële premie voor pensioen?
- Is de compensatiemethode in combinatie met de aan te passen (bruto)pensioenregeling toekomst-bestendig / houdbaar, aangezien zeker is dat het fiscale pensioenmaximum verder zal dalen?



Stappen zetten (3)

- Welk soort regeling gaat de werkgever opzetten voor het netto-residu van de compensatie en hoe toekomstbestendig is deze regeling, kijkend naar economie, demografie en verdwenen faciliteiten als VUT, prepensioen, stamrecht en levensloop?
- Hoe wordt op een passende manier voorzien in de daling van het partnerpensioen dat in tegenstelling tot ouderdompensioen een faciliteit is voor onvoorziene omstandigheden?
- Welke stappen gaat de werkgever zetten op het gebied van communicatie met mogelijkheden variërend van pensioenkrant tot financiële planning?

