

Over de kip met de gouden eieren en het Nieuwe Pensioen

Per 1 januari 2015 is de middelloonregeling met een opbouw van maximaal 1,875% per jaar en een pensioengevend salaris van maximaal € 100.000 default geworden. Daarnaast hebben de vehikels nettolijfrente en nettopensioen het levenslicht gezien. In dit artikel maak ik de balans op, kijk naar voren en daarbij wat verder dan de fiscale neus lang is. De tijd lijkt rijp voor een collectieve, niet-gefiscaliseerde voorziening voor alle werknemers, naast de basispensioenregeling. Wachten op Den Haag is niet nodig; het Nieuwe Pensioen is er al.

In Nederland vinden we het normaal dat ons pensioen wordt belast op het moment dat de uitkeringen worden gedaan. Een fiscaal stapje dieper: ons pensioen wordt gekenmerkt door het EET-systeem (exempt-exempt-taxed). Aanspraken zijn onbelast voor de heffing van loon- en inkomstenbelasting, zijn onbelast voor de toepassing van de vermogensrendementsheffing (box 3), terwijl de uitkeringen belast zijn. Ook lijfrenten worden volgens het EET-systeem behandeld, net zoals vut, stamrechten en levensloop dat tot voor kort werden. Sinds 2015 kennen we in pensioenland echter een fiscaal vreemde vogel: het nettopensioen, dat wordt behandeld volgens het TEE-principe. De tegenhanger in de inkomstenbelasting sfeer is de nettolijfrente. Verderop in dit artikel zal ik een collectieve regeling volgens het TTE-systeem behandelen, door mij het Nieuwe Pensioen genoemd. Hierna neem ik eerst het huidige Witteveen kader en de consequenties daarvan anno 2015 onder de loep.

■ DE WITTEVEENKRAMPEN WORDEN ERGER

Sinds 29 september 1995, de dag dat de commissie-Witteveen 29 aanbevelingen deed voor een grote codificatieoperatie, hebben pensioenfiscalisten zich mo-



Jan-Olivier Kuijkhoven
Mr. J-O. Kuijkhoven is pensioenfiscalist en als partner verbonden aan KWPS

gen verheugen in steeds verdergaande beperkingen van dat kader en een groei van hun praktijk. Uit de eigen praktijk (waarnemingen) destilleer ik het volgende beeld van het Witteveen kader van hoofdstuk IIB van de Wet LB 1964. Voor de in de inleiding genoemde vreemde vogels blader ik tegenwoordig in de Wet IB 2001, meer specifiek in de afdelingen 5.3A en 5.3B. Een van de aanleidingen om destijds de commissie-Witteveen in te stellen was om los te kunnen komen van de destijds in beton gegoten maatschappelijke opvattingen rond pensioen. Daarom is het wrang te constateren dat dit oorspronkelijk ruim zittende Witteveenjasje op zijn beurt is verworpen tot een echt krap zittend keurslijf.

De achtergrond van de fiscale pensioenversobering is verklaarbaar en duurt mogelijk nog decennia voort. Nederland heeft een probleem vanwege de toenemende levensverwachting, vergrijzing van de bevolking en de daarmee gepaard gaande hogere kosten van de gezondheidszorg. De versobering van het fiscale kader voor pensioen leidt tot direct hogere belastingopbrengsten. Iedere euro die niet wordt opgepot in ons EET-pensioen wordt getroffen door een of meer van de volgende soorten heffingen: vennootschapsbelasting, dividendbelasting, loonheffing, btw, accijnzen, erfbelasting en vermogensrendementsheffing. Daarnaast heeft de versobering van het pensioenstelsel een positief effect op de bestedingen, een tweede door de regering beoogd effect.

Hierna beschrijf ik de verschijnselen die zich dankzij het huidige Witteveen kader desalniettemin voordoen en verklap ik alvast dat het Nieuwe Pensioen deze kwesties, in combinatie met een reguliere basispensioenregeling, stuk voor stuk oplost.

Let op: uw pensioen is mogelijk te laag om op de AOW-datum te pensioneren!

Heeft u een dergelijke waarschuwing al gezien op een UPO? Hij zou in ieder geval niet misstaan. Met name generaties die grosso modo nog een decennium of langer van hun pensioen af zitten, hebben in toenemende mate met de volgende zaken te maken:

- de fiscaal maximale jaarlijkse opbouw in een middelloonregeling is sinds de introductie van het

- Witteveenkader gedaald van 2,25 naar 1,875%;
- de vroegste fiscale rekenleeftijd is gestegen van 60 jaar naar (nu) 67 jaar en zal automatisch toenemen met het stijgen van de levensverwachting;
- in combinatie met de massale overstap van eindloon naar middelloon is het huidige fiscale kader 75% van het gemiddelde loon. Vertaald in eindloon is dat rond de 50% als het (middel)loon jaarlijks met 2% stijgt;
- een jaar eerder pensioneren leidt tot een ongeveer 8% lager pensioen;
- de indexatiekansen moeten niet worden overschat. Door de lage rekenrente en het (n)FTK lijkt het indexatiepotentieel structureel te zijn afgenomen. Onduidelijk en onvoorspelbaar is met welke inflatie werknemers en gepensioneerden zullen worden geconfronteerd;
- dienstverbanden worden steeds flexibeler, waardoor de kans op pensioenbreuken toeneemt. Het aantal zzp'ers heeft in 2015 een nieuw hoogtepunt bereikt, hetgeen niet kan worden gezegd van hun spaarzin;
- demotie en deeltijdpensioen beginnen de komende jaren mogelijk aan een opmars en zorgen ervoor dat de pensioenopbouw in de laatste jaren van het werkzame leven zullen afnemen;
- de grens van € 100.000 (voor de happy few).

Nettopensioen niet doen?

Over het nettopensioen is al veel geschreven en dat waren niet bepaald lovende kritieken. Wezenlijk nadeel van nettopensioen voor de deelnemer is dat het saldo niet vererft en niet afkoopbaar is.¹ Als financieel planners binnen mijn organisatie individuele gesprekken met werknemers voeren, blijkt nettopensioen mede vanwege genoemde aspecten zelden passend. De eigen voorkeur en individuele situatie zijn bij nettopensioen doorslaggevend, niet de wensen van werkgever of uitvoerder. Ik stel daarom vraagtekens bij de handelwijze van sociale partners en uitvoerders die alleen de mogelijkheid van opting out bieden. Niet zelden kan dat in de praktijk alleen door middel van een afstandsverklaring van deelnemer en partner. De redenen die ik hoor voor een default opting out met afstandsverklaring zijn het verkrijgen van een zo hoog mogelijke deelnamegraad, bescherming van de deelnemers tegen een lage spaarzin en een collectieve nabestaandenvoorziening zonder gezondheidswaarborgen. De intentie is weliswaar goed, maar ik onderscheid drie risico's aan deze handelwijze:

1. uitvoerder en werkgever schieten tekort in hun civielrechtelijke zorgplicht als ze niet wijzen op de mogelijke individuele nadelen van nettopensioen;
2. er zijn alternatieven voor het nettopensioen. In de risicosfeer noem ik de verplichte collectieve risicoverzekering voor partners van werknemers uit het gehele boventonse bestand. Met verzekeraars zijn inmiddels goede afspraken te maken over de afwezigheid van gezondheidswaarborgen voor dergelijke collectiviteiten. Omdat er sprake is van een verplichte dekking, doet zich immers geen zelfselectie voor. In de spaarsfeer noem ik de nettolijf-

- rente, in verzekeringsvorm of in de vorm van een bankvariant en het Nieuwe Pensioen;
- 3. de opzet van opting out verdraagt zich niet met het feit dat zowel de Pensioenwet als afdeling 5.3B Wet IB 2001 zeer duidelijk spreken van een vrijwillige regeling.

De toekomst van nettopensioen en nettolijfrente is ongewis. Met de afschaffing deze eeuw van een groot aantal EET-faciliteiten – zoals de stamrechtvrijstelling en de Witteveencomponenten overbruggingspensioen, vut, prepensioen en levensloop – mag op het eerste gezicht voor beide nettovoorzieningen het ergste worden gevreesd. Afschaffing verwacht ik echter pas nadat pogingen zijn gestrand om de € 100.000-grens (verder) omlaag te brengen. Dat laatste levert de schatkist namelijk meer op.

Ik bespeur een andere, concretere bedreiging voor het duo en dat is de tucht van de markt. De eerste uitvoerders treden alweer terug uit de markt van nettopensioen en nettolijfrente, omdat interesse en deelnamegraad soms te laag zijn, fiscale sferoovergang binnen fondsen niet geheel kan worden voorkomen en de regelingen leiden tot hoge kosten in verhouding tot het aantal deelnemers. Nettopensioen in een fonds staat in beginsel op gespannen voet met een zorgvuldige belangenafweging. Het Algemeen pensioenfonds kan voor een mogelijke oplossing zorgen door nettopensioenregelingen, eventueel gecombineerd met bruto DC-regelingen, in een aparte collectiviteitskring onder te brengen.

Toenemend aantal discussies met Belastingdienst

Het verkrapende Witteveenkader, en dan met name de invoering van de € 100.000-grens, zorgt er steeds vaker voor dat dat de fiscale toets der kritiek niet (langer) kan worden doorstaan, ook al wordt de grens keurig opgenomen in de regeling. In het verleden konden werknemers eventuele kleine overschrijdingen van de fiscale normeringen compenseren als er sprake was van niet-pensioengevende salarisbestanddelen. Vaak waren hier met de Belastingdienst binnen het kader van de wet afspraken over te maken, aangezien er per saldo geen sprake was van een bovenmatig pensioen. Deze kleine overschrijdingen leiden door de invoering van de salarisgrens wél tot een overschrijding van de fiscale grenzen, althans voor werknemers met een salaris vlakbij, op of boven de € 100.000. Hierdoor staat de fiscale aanvaardbaarheid van de regeling ter discussie en ontstaan allerlei discussies met de fiscus over onder andere demotie, parttimepercentages, peil- en pensioendata en hoogtes van franchises. De opstelling van de fiscus stuit vaak op onbegrip, maar als er een 'schuldige' moet worden aangewezen, dan is het toch echt de wetgever zelf. Als indirect gevolg van de € 100.000-grens worden volgens mijn waarneming steeds vaker pensioenregelingen voorgelegd aan de Belastingdienst.

¹ Behalve voor emigrerende nettopensioenspaarders.

TEE-systeem en beleggingshorizon zitten intertemporele flexibiliteit in de weg

Nederland kent een zeer hoge collectieve hypotheekschuld (een nettoschuld van de gezinnen), alsmede een zeer hoge pensioendichtheid (een brutobezit van de gezinnen). Daarom is de afgelopen jaren veel gediscussieerd over het kunnen afkopen van pensioen ter verlaging van de hypothecaire schuld. Ons belastingstelsel zou echter leiden tot een progressieve claim over niet opgebouwd of af te kopen pensioen. Een TEE-systeem leent zich niet goed voor intertemporele flexibiliteit. Daarbij verhoudt een afkoop of een lager premievolume zich niet tot de beleggingshorizon en

De bijdrage is voor iedere werknemer in beginsel gelijk, waardoor oudere werknemers niet duurder zijn dan jongere werknemers

solidariteit die verbonden zijn aan het TEE-pensioen. Het verbaast mij dan ook niet dat staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deze discussie in haar brief van 21 oktober 2015 heeft verschoven naar 2020, overigens met als motivatie dat er risico's optreden op het gebied van gelijke behandeling op grond van leeftijd.

Verlaging € 100.000-grens

Het bedrag van de aftopping is een knop waar stevig aan kan worden gedraaid nu de geest over een salariscap grens uit de fles is. In de parlementaire behandeling in 2013 en 2014 zijn allerlei grenzen tussen € 50.000 en € 100.000 ter sprake gekomen. Het bedrag van € 100.000 werd door staatssecretaris Wiebes van Financiën destijds al arbitrair genoemd. Onder meer de AFM, DNB, het CPB en de commissie-Van Dijkhuizen hebben gepleit voor een lagere grens, c.q. meer beschikkingsmacht voor de werknemer. Mijn inziens is de deur allang opengezet naar een grens van ongeveer twee keer modaal. Dit kabinet en de constructieve drie hebben zich richting de sociale partners geëngageerd aan de ton en gedurende deze kabinetsperiode is een verlaging dan ook niet te verwachten. In oktober 2015 heeft ook staatssecretaris Klijnsma zich in de discussie gemengd door eveneens aan te geven dat de grens van € 100.000 arbitrair is en derhalve hoger of lager kan. De goede verstaander snapt natuurlijk dat deze grens nooit hoger zal worden, behalve dan op grond van de indexatie die vanaf 2016 jaarlijks wordt toegepast.

De werkelijke reden voor de invoering van specifiek de € 100.000 is naar alle waarschijnlijkheid dat slechts een klein percentage van de beroepsbevolking een salaris boven deze grens verdient en dit electoraal geen schade gaf. Het echte draaien aan de knop

kan beginnen als een toekomstig kabinet en parlement de grens leggen bij twee keer modaal. Dit betreft een substantieel deel van de Nederlandse beroepsbevolking en levert de staat aanzienlijke besparingen op, omdat een groot deel van het EET-pensioen voor de toekomst wordt omgezet in TTE of TEE.

De motivatie voor de € 100.000 grens was dat mensen die drie keer modaal verdienen, zeer wel in staat zijn boven deze grens te voorzien in eigen oudedagsvoorzieningen. Anderen vonden daarvoor twee keer modaal al voldoende. Ik zet daar grote vraagtekens bij; het idee dat iemand van twee of drie keer modaal per definitie financieel vitaal is, kan ik althans niet stelen op praktijkwaarnemingen.

■ HET NIEUWE PENSIEN

Het onderwerp pensioen wordt door zowel werkgevers als werknemers met een gematigde interesse, geregeld met achterdocht en zelden met sympathie tegemoet getreden. Het sentiment is negatief. Een stroom van toezichtswetgeving – zoals Pensioenwet, FTK en Solvency – en fiscale wetgeving, alsmede voorspelde en niet te voorspellen ontwikkelingen, maken van pensioen een hoofdpijndossier. De pensioenpraktijk zoekt vaak in de eigen omgeving en binnen het eigen verdienmodel naar oplossingen. Sociale partners en pensioenfondsen willen veelal graag het stempel pensioen kunnen blijven opplakken om te voorkomen dat een groter deel aan de markt wordt overgelaten. De vraag is of we moeten vasthouden aan pensioenoplossingen voor pensioenproblemen of dat we van de nood een deugd kunnen maken, vanzelfsprekend met behoud van het goede.

Een klein aantal werkgevers heeft recentelijk naast de reguliere pensioenregeling een nieuw soort arbeidsvoorwaarde geïntroduceerd en daarbij bewust gekozen voor een TTE-systeem. Er is ook voor gekozen de regeling zodanig vorm te geven dat de Pensioenwet en de Wet LB niet van toepassing zijn. Er is dus geen sprake van een gesplitste pensioenregeling als bedoeld in art. 19c Wet LB 1964. Alhoewel een dergelijke TTE-regeling fiscaal noch juridisch de term pensioen mag dragen, noem ik haar toch het Nieuwe Pensioen. De regeling lijkt immers sterk op een premieovereenkomst. Hierna beargumenteer ik waarom het Nieuwe Pensioen een oplossing kan zijn voor meer dan alleen de nadelen waarvoor het Witteveen-kader de praktijk en werknemers stelt.

Het Nieuwe Pensioen is kortgezegd een TTE-systeem, sterk gelijkend op een premieovereenkomst, waarin collectief wordt belegd als waren de middelen het pensioenkapitaal, waarin het geïndividualiseerd kapitaal bij overlijden toekomt aan de erfgenamen, onder voorwaarden opneembaar is en waarbij de regeling aansluit op het HR-beleid. Hierna beschrijf ik een aantal in het oog springende kenmerken.

Juridische aspecten:

- de Pensioenwet en de Wet LB 1964 zijn zoals gezegd niet van toepassing. Er is hierdoor sprake van een toekomstbestendige regeling die na implementatie nauwelijks wijzigingen en onderhoud be-

hoeft. Mits correct vormgegeven, is evenmin sprake van een regeling voor vervroegde uittrekking in de zin van art. 32ba Wet LB 1964;

- sociale partners kunnen bepalen of de participatie vrijwillig of verplicht plaatsvindt;
- als uitvoerder kunnen bank, beleggingsinstelling, vermogensbeheerder of een Stichting Spaarfonds optreden.

Collectiviteitsaspecten:

- alle werknemers kunnen – of moeten in geval van verplichte deelname – deelnemen aan de regeling, ongeacht het salarisoniveau;
- de regeling kan worden opengesteld voor zzp'ers werkzaam in de desbetreffende branche;
- door een collectiviteit kunnen de kosten van vermogensbeheer fors worden teruggeschroefd en zal er meer bruto- en nettorendement worden gemaakt dan wanneer de participanten de gelden individueel (laten) beheren. Hierdoor kan het nadeel van een vermogensrendementsheffing geheel of gedeeltelijk worden teruggebracht.

Premies, beleggingen en opnames

- sociale partners bepalen de hoogte van de inleg en de eventuele maximering daarvan;
- de premies worden ingelegd uit het nettoloon of door middel van gebruteerde werkgeversbijdragen;
- werknemers kunnen zelf bepalen hoeveel ze bijdragen, de sociale partners letten op een maximering van de bedragen met het oog op het geblokkeerde karakter en de doelstelling van de regeling;
- de bijdrage van de werkgever, voor zover van toepassing, is voor iedere werknemer in beginsel hetzelfde bedrag of hetzelfde percentage, waardoor oudere werknemers niet duurder zijn dan jongere werknemers;
- de beleggingen vinden plaats door middel van een of meer life cycles. Beleggingsvrijheid is mogelijk, maar niet in alle gevallen even logisch;
- de bezittingen, bestaande uit aandelen, obligaties, liquide middelen en alternatieve beleggingen, staan op naam van de individuele werknemer;
- het kapitaal is geblokkeerd en kan in beginsel niet vrijelijk worden opgenomen;
- er vinden opnames van het saldo plaats; er is dus geen sprake van een periodieke uitkering, waardoor langlevensrisico, renterisico en complexiteit ontbreken. Opnames kunnen over een korte of langere periode plaatsvinden;
- bij overlijden valt het kapitaal in de boedel en komt dit beschikbaar voor de erfgenamen;
- onder voorwaarden kunnen er – door de sociale partners – in beleid te definiëren opnames plaatsvinden voor bijvoorbeeld aflossing van de hypotheek, zorg en opleiding. Hierdoor wordt intertemporele flexibiliteit gecreëerd.

Omdat het Nieuwe Pensioen niet wordt geregeerd door het keurslijf van de Pensioenwet en de Wet LB 1964 is maatwerk mogelijk. Tegenover deze voordelen staat, vanwege het TTE-systeem, vanzelfsprekend

het nadeel dat er jaarlijks vermogensrendementsheffing is verschuldigd. Dat is feitelijk de enige bestaansreden voor nettopensioen en nettolijfrente. Werknemers met een pensioengevend salaris boven € 100.000 kunnen overigens zowel in een nettopensioen of nettolijfrente als in het Nieuwe Pensioen participeren. Ik noem tot besluit nog enkele aandachtspunten van het Nieuwe Pensioen:

- net als bij pensioen is het faillissementsrisico van de uitvoerder een aandachtspunt. Wat dat betreft zou een Stichting Spaarfonds de voorkeur verdienen. Ik breng echter in herinnering dat de beleggingen in beginsel op naam staan van de individuueel tot het kapitaal gerechtigde;
- de regeling moet uiteraard ook worden geadmistreerd. Denk aan het bewaken van het deblokkeerbeleid, de hoogte van de stortingen, (extra) inhouding op het nettoloon, et cetera. De werkgever kan dit zelf administreren en zal dat dan zo simpel mogelijk willen houden, of hij kan dit uitbesteden aan een Stichting Spaarfonds of aan een derde;
- onderdeel van het Nieuwe Pensioen kan desgewenst een verplichte collectieve nettorisicoverzekering zonder gezondheidswaarborgen zijn;
- tot slot merk ik op dat bij verplichte deelname aan het Nieuwe Pensioen de regels rond verplichte loonbesteding ex art. 7:631 BW en Besluit fondsen en spaarregelingen nauwgezet in de gaten moeten worden gehouden.

■ CONCLUSIE

Het Nieuwe Pensioen is niet de ideale oplossing, maar komt daar gegeven de omstandigheden vaak bij in de buurt. Het systeem is houdbaar, transparant, simpel, collectief op te zetten, toekomstbestendig en kan worden ingepast in het HR-beleid. De regeling kan in zijn algemeenheid worden opgezet als een excedentregeling, maar ook specifiek als een alternatief voor een vrijwillig vroeg- of prepensioen, als een internationale regeling voor het internationale expatbestand of als een regeling voor functioneel leeftijdsontslag. Het is zaak er bij de vormgeving op te letten dat de Pensioenwet niet van toepassing is en er geen sprake is van een regeling voor vervroegde uittrekking. Het nadeel van de regeling is het moeten betalen van vermogensrendementsheffing. Dat nadeel kan voor een deel worden goedge maakt door kortingen op de beleggingskosten.

Tot slot verwijs ik naar de brief van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs van 31 oktober 2014. De NOB heeft hierin gepleit voor een verhoging van de vrijstelling voor de vermogensrendementsheffing, in plaats van de invoering van nettopensioen en nettolijfrente. Dat pleidooi was en is goed doordacht. Een generieke vrijstelling is op langere termijn beter te rechtvaardigen en te handhaven dan een specifieke vrijstelling. Een toekomstig kabinet zou er goed aan doen te onderzoeken of nettopensioen en nettolijfrente kan worden afgeschaft, in ruil voor een verhoogde algemene vrijstelling in box 3. ●