

## Het pensioenakkoord is er dan eindelijk: werk aan de winkel!

Het op 4 juni 2010 door de sociale partners en het kabinet bereikte pensioenakkoord lijkt een jaar later, op 9 juni 2011, dan eindelijk definitief. Hoewel er in de achterban van de FNV, vooral bij de grootste vakbond FNV-Bondgenoten, nog wordt gebroed op een strategie om het wetsvoorstel nog aangepast te krijgen, verwacht het hoofdbestuur geen inhoudelijke wijzigingen meer in het akkoord. Er is over het akkoord het afgelopen jaar al veel gesproken en geschreven, daarom zullen de hoofdlijnen slechts summier worden besproken. Het pensioenakkoord schept de kaders waarin een wetsvoorstel van pensioen zal worden geformuleerd. In dit wetsvoorstel zal worden vastgelegd aan welke fiscale spelregels pensioenregelingen dienen te voldoen, al met ingang van 2013.

Vooruitlopend op het pensioenakkoord is er al een eerste wetsvoorstel ingediend door minister Kamp begin mei dit jaar waarin een aantal belangrijke aanpassingen in de hoogte van pensioenopbouw wordt vastgelegd:

- AOW: deze gaat vanaf 2020 in op 66 jarige leeftijd;
- De aanvangsleeftijd van opbouw van AOW zal van 15 jaar 16 jaar worden zodat het recht op een volledige AOW nog steeds in 50 jaar wordt opgebouwd; De dotatie aan de Oudedags - Reserve zal worden verlaagd van 12% naar 10% (Wet IB '01 art. 3.68);
- De lijfrente aftrek, de zgn. "jaarruimte" zal worden verlaagd van 17% naar 14,5% (Wet IB '01 art. 3.127);
- Het opbouw percentage voor eindloon pensioenregelingen gaat van 2% naar 1,75%, voor middelloon regelingen van 2,25% naar 2% (Wet LB '64 art. 18a ), in beide systemen geldt een bijbehorende verlaging van het partnerpensioen.

Dit wetsvoorstel ziet dus alleen op de hoogte van de pensioenopbouw en de ingangsdatum van de AOW. Er volgen nog wetsvoorstellen waarin ook de overige kaders van de vormgeving van de pensioenregeling zullen worden aangepast.

Voor de praktijk is het voornamelijk belangrijk welke concrete gevolgen dit akkoord nu heeft voor uw klanten. Hierbij wil ik stilstaan bij een aantal concrete acties die zullen moeten worden ondernomen.

### De hoofdlijnen van het akkoord

- De pensioencontracten moeten worden aangepast aan de stijgende levensverwachting en schokbestendig worden gemaakt voor de ontwikkelingen op de financiële markten;
- De pensioenambitie en de pensioenverwachtingen moeten meer in lijn komen met realistisch ingeschatte financiële mogelijkheden;
- De AOW leeftijd en pensioenleeftijd moeten op elkaar zijn afgestemd;
- De AOW moet robuuster zijn en met de loonontwikkelingen meegroeien;
- Solidariteit moet evenwichtiger worden met meer ruimte voor individuele keuzes;
- Er moeten impulsen komen voor duurzame inzetbaarheid en verbetering van de arbeidsmobiliteit van oudere werknemers.

Concreet betekent dit voor de deelnemers in collectieve pensioenregelingen dat de risico's van langer leven en ontwikkelingen op de financiële markten nadrukkelijker bij hen liggen. Feitelijk is dat niet veel anders dan het nu al is, immers: als uitiem redmiddel kunnen fondsen de pensioenrechten nu ook verlagen (afstempelen). Waar dit tot voor kort een slechts een "theoretisch risico" was, blijkt het nu een materieel risico waarvan deelnemers zich niet bewust zijn.

In de nieuwe situatie zal er een veel directere relatie worden aangebracht tussen de dekking van het fonds en de fluctuatie in de hoogte van de pensioenrechten. Er zijn hiervoor vier oplossingsrichtingen beschreven in het uitwerkingsmemorandum van het pensioenakkoord d.d. 09-06-2011. Per bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds zal moeten worden bekeken welke variant men wil kiezen.

Welke variant het pensioenfonds ook kiest: de toegenomen risico's voor de deelnemers zullen veel nadruk moeten krijgen in de communicatie met de deelnemers.

### **Welk acties voor de DGA met pensioen in eigen beheer?**

Veel van de pensioenregeling van de DGA zijn vormgegeven als een eindloon- of middelloonregeling. De aangekondigde aanpassingen van het fiscale kader, zoals verwoordt in het wetsvoorstel *Wet verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar* betekenen dat de pensioenbrieven zullen moeten worden aangepast.

De opbouw percentages zullen moeten worden verlaagd en de pensioenleeftijd zal moeten worden gesteld op 66 jaar. Het blijft mogelijk een eerdere pensioenleeftijd aan te houden echter, net als bij VPL, met actuariael herrekenende opbouwpercentages.

Van enig overgangsregime is op dit moment nog niets bekend. Het lijkt echter onwaarschijnlijk dat dit ook uit zal blijven. Naar alle waarschijnlijkheid leidt deze wijziging tot een derde excedent binnen 10 jaar, na het "Witteveen excedent" (2004) en het "VPL excedent" (2006) zal bij deze fiscale operatie een "v/d Kamp excedent" ontstaan, zowel over de rechten opgebouwd op leeftijd 65 versus 66jr als over het hogere opbouw percentage.

### **Is het nog de moeite waard?**

Met deze aanpassingsoperatie in het verschieft valt het wellicht te overwegen eens met de DGA de vraag te bespreken hoe interessant het voorzetten van de pensioenopbouw bij de eigen BV nog is. Hierbij kunnen de volgende zaken de aandacht krijgen:

1) Allereerst is pensioen opbouw fiscaal vooral interessant indien en voor zover het belastbare pensioeninkomen de grens van de 2<sup>e</sup> naar de 3<sup>e</sup> schijf van de IB (€ 33.485,-) (ik ken 33.436) niet overstijgt. Het inkomen boven deze grens zal worden belast tegen 42% waar de cumulatieve heffing van Vpb en dividendbelasting in BOX II rond de 41% ligt. Dit maakt dat winstreserve te verkiezen is boven een hoger pensioenrecht, immers: een winstreserve is ook veel flexibeler in de opbouwfase.

2) De al maar terugkomende wijzigingen van de pensioenregeling van de DGA zorgen voor relatief hoge kosten voor het correct vastleggen en berekenen van deze pensioenregelingen. Als we nu eens aannemen dat de "v/d Kamp aanpassing" resulteert in een nieuwe pensioenbrief, voorlichting aan de DGA en vastlegging van de besluiten in notulen AvA, moet de DGA toch rekenen op € 300,- tot € 750,- kosten, afhankelijk van het tarief van de adviseur.

3) Veel BV's verkeren op dit moment in een niet al te florissante financiële situatie. Als de pensioenvoorziening op de werkelijke waarde in het economisch verkeer wordt gewaardeerd, zal veelal schrijnend duidelijk(er) worden dat de BV voor deze verplichting niet voldoende dekking heeft. Als de opbouw van pensioen wordt gestaakt zal dit de BV de financiële ruimte kunnen geven om deze dekking op orde te krijgen.

4) Als deze aanpassing wordt overwogen, bekijk dan vooraf goed de pensioenbrief. Als deze ongewenste risico's bevat zoals:

- een nabestaanden overbruggingspensioen;
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
- een arbeidsongeschiktheidspensioen;
- een niet herverzekerd nabestaanden pensioen voor de pensioendatum.

Pas de pensioenbrief dan nog aan voordat de opbouw wordt gestaakt. Let bij de aanpassing van de aanspraken op nabestaandenpensioen dat de partner hiervoor mee tekent. Voorts moet men erop attent zijn dat de rechten van een ex-partner niet door een dergelijke actie verloren mogen gaan.

5) Als de pensioenopbouw wordt gestaakt dient er, op grond van art. 12 Wet LB'64, rekening te worden gehouden met het effect op de beloning van de DGA. De kosten van de pensioenopbouw maken deel uit van het gebruikelijk loon van de DGA. Deze kan, zonder gevolgen voor diensttijd (art. 19 Wet LB'64) met 30% worden verlaagd. Mocht dit meer dan 30% bedragen, en daarbij kan vooral sprake zijn bij oudere DGA's, dan dient hiermee rekening gehouden te worden.

Wat betreft de aspecten van zakelijkheid zal, om de beloning zakelijk te houden, het staken van pensioen minimaal deels, dienen te worden gecompenseerd in het loon. Dit uiteraard mits er andere zakelijke argumenten zijn om de opbouw te staken.

6) Indien de opbouw van pensioen wordt voortgezet, valt het de DGA aan te bevelen verschillende pensioenleeftijden, voor zover dat nu niet het geval is, gelijk te trekken naar één pensioenleeftijd. Bij de intrede van het VPL regime is nogal eens gekozen voor de optie om de pensioenrechten, opgebouwd onder het zgn. (pre) Witteveen regime, te laten staan op 60 jaar. Vervolgens is de opbouw van pensioen in het VPL regime voortgezet op pensioenleeftijd 65 jaar. Deze twee pensioenleeftijden zorgen in de praktijk voor de nodige problemen en zijn tevens onoverzichtelijk voor de DGA. Onder het overgangsregime van art. 38 d,e,f Wet LB '64, kan het pensioen, opgebouwd onder (Pré) Witteveen, ook nu nog ineens worden uitgesteld naar 65 jaar.

#### **Welke acties voor de IB ondernemer?**

De beperkte opbouw mogelijkheden voor de ondernemers worden verder ingeperkt door de verlaging van zowel de jaarruimte als de (F)OR-ruimte.

In veel gevallen zal, als we rekening houden met de eerder genoemde pensioen-inkomensgrens van de 2<sup>e</sup> schijf (€ 33.485,-) op 65 jaar, een totaal lijfrentekapitaal niet toereikend zijn om deze opbouw te realiseren, een rekenvoorbeeld:

		toelichting
leeftijd ondernemer	35 jaar	
pensioenleeftijd	66 jaar	
winst uit onderneming	€ 75.000,-	gebaseerd op gegevens 2010
jaarruimte 2011	€ 9.198,-	uitgaande van 14,5%
te bereiken kapitaal	€ 567.530,-*	bij 4% gemiddeld netto rendement
AOW op 66 jaar	€ 9.029,-	
Aanvullende lijfrente	€ 24.456,- +	benodigd om grens 2 <sup>e</sup> schijf te bereiken
Totaal pensioeninkomen	€ 33.485,-	fiscaal optimaal pensioeninkomen
lijfrente gecorrigeerd met index	€ 43.430,-	uitgaande van gemiddeld 2% indexatie
Benodigd kapitaal voor levenslange uitkering	€ 855.000,-	uitgaande van 2% stijgend uitkering met 70% overgang op 2 jaar jongere partner en rentestand 4%
Tekort lijfrentekapitaal	€ 287.470,-	

Uit dit voorbeeld blijkt dat het maximaal op te bouwen kapitaal (€ 567.530,-) ver beneden het benodigde niveau van een tijdsevenredige pensioeninkomen ligt. Dit belemmert ook de mogelijkheden om fiscaal maximaal pensioen op te bouwen.

Uiteraard valt er bij dit rekenvoorbeeld nog het één en ander op te merken. Zo is er geen rekening gehouden met een stijging van de jaarwinst en daarmee de jaarruimte. Essentieel is echter dat veel IB ondernemers de jaarruimte al niet maximaal gebruiken, waar dit maximum nu al een te sterke beperking van mogelijkheden in zich heeft.

Let daarom op de vermogensvorming voor de IB ondernemer. Daar waar deze fiscaal reeds maximaal is benut kunt u bijvoorbeeld aandacht geven aan de aflossing eigen woningschuld of beleggingen in BOX III.

### Welke gevolgen voor de verzekerde collectieve pensioenregelingen?

Naast de evidente aanpassing van de pensioenleeftijd naar 66 jaar, is het effect van het pensioenakkoord op de verzekerde pensioenregeling voor een belangrijk deel nog niet duidelijk. Het pensioenakkoord heeft betrekking op pensioenregelingen die worden uitgevoerd door pensioenfondsen. Voor werkgevers die de pensioenregeling voor de werknemers hebben ondergebracht bij verzekeraar ligt de zaak anders. Allereerst zal onderscheid gemaakt moeten worden tussen de beschikbare premie- en de middelloonregelingen. Is er sprake van een beschikbare premieregeling dan ligt het langlevensrisico en het beleggingsrisico in de opbouwfase (tot aan de pensioendatum) bij de werknemer. Via Life Cycle concepten of door het sparen in garantiefondsen kan de deelnemer dat risico verminderen. Na de pensioendatum wordt een levenslange uitkering aangekocht. Het bedrag van die uitkering is vanaf dat aankoopmoment gegarandeerd. De verzekeraar draagt het langlevensrisico en het beleggingsrisico. Een verlaging van ingegane uitkeringen is dus niet aan de orde. Is er sprake middelloonregeling of ook wel uitkeringsovereenkomst genoemd, dan wordt het langlevensrisico en het beleggingsrisico, zowel in de opbouwfase als in de uitkeringsfase, door de verzekeraar gedragen.

De beschikbare premieregelingen zullen geconfronteerd worden met een aanpassing van de premiestaffel. Deze staffel is een afgeleide van de opbouw van 2,25% in een middelloonregeling. Nu de opbouw naar het zich laat aanzien verlaagd zal worden naar 2%, zal ook de staffel in gelijke mate worden verlaagd. Of dit ook consequenties heeft voor alle staffels die nu minder dan 89% ( $2\% / 2,25\% = 89\%$ ) van de huidige maximum staffel bedragen is nog niet bekend.

Pensioenaanspraken die in het verleden bij verzekeraars zijn opgebouwd in een middelloonregeling, zijn onvoorwaardelijk. Verzekeraars hebben niet de mogelijkheid die opgebouwde rechten te verlagen op basis van gestegen levensverwachting, lagere rentestand of tegenvallende beleggingsopbrengsten. Ook een overheveling naar een nieuwe pensioenverzekering waarin meer risico's bij de deelnemer liggen, kan niet plaatsvinden zonder instemming van de werknemer. Op dat punt wijken de regels voor verzekeraars af van die voor pensioenfondsen. In nader overleg tussen kabinet, werkgevers, werknemers en pensioenverzekeraars zal worden doorgesproken over de vraag in welke mate de afspraken uit het akkoord doorvertaald kunnen worden naar het terrein van pensioenverzekeringen.

### **Hoe verder?**

Het Uitwerkingsmemorandum van 9 juni 2011 laat nog veel punten open. Minister Kamp heeft al aangegeven dat hij nog moet onderzoeken welke aanpassingen in de wetgeving nodig zijn om uitvoering van het akkoord mogelijk te maken. Daarbij moet ook een toetsing plaatsvinden aan Europese verdragen en regels. Bovendien moet er nog een achterbanraadpleging plaatsvinden bij de vakbonden. Totdat er duidelijkheid is over de definitieve acceptatie van het Pensioenakkoord en wijzigingen die in de wetgeving zullen worden aangebracht, kan nog geen aanpassing van bestaande regelingen plaatsvinden.

Wij houden u uiteraard op de hoogte van deze ontwikkelingen.