

**Gevolgen
“vingeroefening”
nieuw premieplafond
Pensioenakkoord**

Onlangs heeft minister Koolmees van Sociale Zaken in een interview aangegeven dat een eerste inschatting voor de fiscale maximum premie in het nieuwe pensioenstelsel volgens het Pensioenakkoord, uitkomt op 27% van de pensioengrondslag. Daarbij wordt uitgegaan van een middelloonregeling met fiscaal optimale pensioenopbouw.

Deze 27% komt voort uit, zoals genoemd, een “vingeroefening” en geeft daarmee een eerste indruk voor het nieuw toe te passen fiscale premiemaximum binnen het nieuwe pensioenstelsel. Bij de berekening is uitgegaan van kostenneutrale overgang van het huidige fiscale stelsel naar het nieuwe stelsel, gevormd na uitwerking van het Pensioenakkoord.

In een eerdere publicatie¹ gaven wij reeds aan wat op basis van het Pensioenakkoord een mogelijk gevolg kan zijn voor het premieniveau van de pensioenregeling. Als wordt uitgegaan van een kostenneutrale overgang op een gemiddeld bestand, levert de overgang een vast premieniveau op van 18,2%. Daarbij is rekening gehouden met een rekenrente van 3%. Deze rekenrente is aanzienlijk hoger dan de huidige marktrente. Een beduidend hoger premiepercentage zal van toepassing zijn voor het vaste premieniveau (of plafond) als wordt uitgegaan van een lagere rekenrente.

Het door minister Koolmees genoemde percentage van 27% van de pensioengrondslag, lijkt passend te zijn, voor een gemiddelde populatie, bij een gehanteerde rekenrente van rond de 1,5%. Echter ook dat rekenrente percentage bevindt zich boven het niveau van de huidige marktrente. Deze beweegt thans rond de 0,5%.

De vaste premie die ontstaat bij kostenneutrale omzetting van de bestaande pensioenregeling naar een nieuwe pensioenregeling onder het regime van het Pensioenakkoord zal per regeling verschillend zijn. Regelingen met een gemiddeld oudere populatie lopen eerder tegen het (nieuwe) fiscale maximum aan of zullen dit zelfs overstijgen. De gevolgen van rekenrente en bestandsamenstelling hebben we hieronder weergegeven in tabel 1. Het eerder genoemde percentage van 18,2 komt daarbij terug bij een gemiddeld bestand en 3% rekenrente. Gevolgen van bestandsamenstelling en rekenrente worden in de verschillende combinaties weergegeven in de tabel.

rekenrente	jonger bestand	gemiddeld bestand	ouder bestand
3,0%	12,4%	18,2%	22,2%
2,0%	18,7%	24,0%	27,7%
1,5%	23,1%	27,7%	31,0%
1,0%	28,6%	32,3%	34,8%
0,5%	35,5%	37,7%	39,3%

Tabel 1 vaste premiepercentage in verschillende combinaties

Uit deze tabel blijkt dat het nieuwe fiscale maximum naar alle waarschijnlijkheid problemen zal opleveren. Het fiscaal maximale premieniveau zal niet toereikend zijn om in alle gevallen kostenneutrale overgang van de pensioenregeling te realiseren. Dit geldt met name voor oudere deelnemerspopulaties en lage rentestanden.

Er is daarbij nog geen rekening gehouden met het aanvullende compensatie vraagstuk voor deelnemers met een achteruitgang in pensioenopbouw. Dit, zal eveneens tot extra lasten, met name voor de oudere deelnemers, leiden. Voor deze compensatie wordt naar verwachting een apart overgangsregime ingevuld bij verdere uitwerking van het Pensioenakkoord.

De combinatie van overgang naar een nieuwe pensioenregeling en de compensatie van de achteruitgang leidt voor werkgevers tot beduidend hogere lasten dan thans het geval is voor pensioen. Er wordt voor jongere deelnemers na overgang een hoger premiepercentage betaald, en voor oudere werknemers zijn er aanvullende lasten voor de compensatiemaatregelen.

Wat zijn nu de gevolgen van het premieplafond in premielast per individuele werknemer? Als wordt overgegaan van een fiscaal optimale leeftijdsafhankelijke staffel (3% rekenrente) naar een uniforme premie van 27% van de pensioengrondslag², heeft dat de volgende effecten in de jaarlijkse pensioenpremie.

leeftijd	jaarsalaris	pensioen grondslag	premie stijging per jaar
25 jaar	€ 44.000	€ 30.000	€ 5.430
35 jaar	€ 54.000	€ 40.000	€ 6.000
45 jaar	€ 64.000	€ 50.000	€ 5.350
55 jaar	€ 74.000	€ 60.000	€ 2.820

Tabel 2 premiestijging bij het pensioenplafond van 27% PG

¹ Pensioenakkoord gooit pensioenstelsel op zijn kop! Wie gaat dat betalen? HVG Law en EY Actuarissen

² De pensioengrondslag is gelijk aan het vaste jaarsalaris verminderd met de AOW-franchise.

Voor alle leeftijden betekent dit dat voor een fiscaal optimaal pensioen, een significant hogere premie zal moeten worden betaald. Voor werkgevers met relatief jonge deelnemers heeft dit het grootste effect.

In figuur 1 is het procentueel verschil in pensioenkapitaal weergegeven bij enerzijds een uniforme premie van 18,2% en anderzijds een uniforme premie van 20% van de pensioengrondslag. Dit figuur hebben wij eerder opgenomen in onze publicatie. We hebben deze vervolgens aangevuld met een uniforme premie van 27%. Hierin wordt het compensatie vraagstuk voor oudere werknemers eveneens zichtbaar.

Bij een uniforme premie van 27% is in vergelijking met de huidige fiscale (3% rekenrente) premiestaffel, voor de meeste deelnemers sprake van een vooruitgang in het te bereiken pensioenkapitaal. Maar ook hier heeft de overgang voor oudere werknemers nog steeds het effect van achteruitgang. Indien wordt vergeleken met een huidige premiestaffel op een lagere rekenrente dan 3%, zakken de lijnen in de figuur naar beneden en wordt de groep wordt de leeftijd vanaf wanneer sprake is van achteruitgang eerder bereikt en zijn is de achteruitgang relatief groter.

De conclusie is niet anders dan in onze eerdere communicatie reeds genoemd. De kostenneutrale overgang heeft, ook bij toepassing van een maximale gelijkblijvende premie van 27% als premieplafond, tot gevolg dat, ondanks gelijke lasten, grote verschuivingen optreden in het pensioenresultaat van de deelnemers in de regeling.

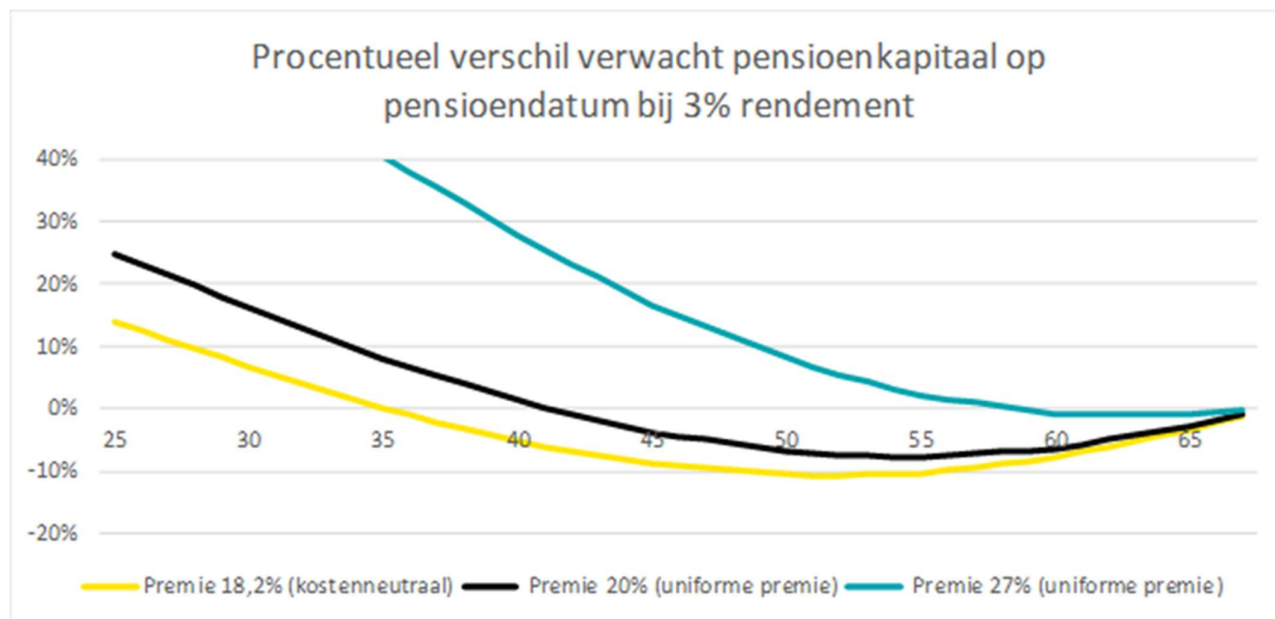
Jongere deelnemers gaan er significant op vooruit, terwijl oudere werknemers erop achteruit gaan als er niet wordt gecompenseerd. Compensatiemaatregelen zullen leiden tot aanvullende lasten hetgeen de regelingen, ook na kostenneutrale overgang, duurder maken dan ze thans zijn.

Resumerend kunnen we stellen dat het Pensioenakkoord, ook met de eerste resultaten voor de fiscale maximum premie (premieplafond), naar verwachting zal leiden tot significante lastenstijgingen. Het akkoord heeft voor zichzelf een, waarschijnlijk onbedoeld, neveneffect veroorzaakt. Gemiddeld genomen lijkt de kostenneutrale overgang, ook bij het genoemde premieplafond van 27%, het beoogde

resultaat te kunnen hebben. Dit is gemiddeld genomen en op macro-niveau gezien.

Op regeling of individueel werkgevers niveau gaat deze conclusie niet op, door enerzijds de fiscale aftopping en anderzijds de te nemen overgangs- of compensatiemaatregelen. De vraag blijft: Wie gaat dat betalen?

Figuur 1: Procentueel verschil pensioenkapitaal



Contact:

Bianca van Tilburg
HVG Law
T: +31 6 2908 3812
E: bianca.van.tilburg@hvglaw.nl

Contact:

Joost Csik
EY Actuarissen
T: +31 6 2125 1199
E: joost.csik@nl.ey.com

HVG Law

Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt. Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.

hvglaw.nl

HVG Law LLP is een limited liability partnership opgericht naar het recht van Engeland en Wales en geregistreerd bij Companies House onder registratienummer OC335658 en is geregistreerd bij het Nederlandse handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24433164.

© 2019 HVG Law LLP