

Witteveen 2015: Wat te doen met € 100.000 plus pensioen?

Per 1 januari 2015 worden de fiscale kaders voor pensioen in de tweede pijler wederom verlaagd. De aftopping is een uniek moment in de fiscale pensioengeschiedenis van Nederland. Er zijn in het verleden diverse pogingen gewaagd om de pensioengrondslag te maximeren. Tot voor kort zonder succes. Ditmaal heeft het verzet van werkgeversorganisaties, de vakbonden en de pensioenfondsen niet mogen baten. De budgettaire nood was zo hoog dat deze bezuiniging moest worden uitgevoerd.

DOOR MR. J.A. GIELINK CPL

Met ingang van 1 januari 2015 worden de fiscale kaders voor de pensioenopbouw in de tweede pijler wederom verlaagd. In veel gevallen zijn werkgevers en uitvoerders nog druk bezig met de invoering en verwerking van de vorige bezuinigingsronde, de Wet VAP. Op grond van deze wet werd de fiscale richtleeftijd met ingang van 1 januari 2014 verhoogd van 65 jaar naar 67 jaar en de fiscaal maximale opbouwpercentages verlaagd voor middel-loonregelingen van 2,25% naar 2,15%.

Op grond van de Wet Witteveen 2015 zullen de fiscale kaders opnieuw verder worden verlaagd:

- het opbouwpercentage gaat verder omlaag naar 1,875%
- het pensioengevend salaris wordt afgetopt op € 100.000.

Ter compensatie hiervan wordt een spaarfaciliteit geïntroduceerd voor het pensioengevend salaris boven € 100.000, het nettopensioen. Het is ook mogelijk om in de derde pijler gebruik te maken van deze faciliteit, de nettolijfrente.

De aftopping is een uniek moment in de fiscale pensioengeschiedenis van Nederland. Er zijn in het verleden diverse pogingen gewaagd om de pensioengrondslag te maximeren. Tot voor kort zonder succes. Ditmaal heeft het verzet van werkgeversorganisaties, de vakbonden en de pensioenfondsen niet mogen baten. De budgettaire nood was ditmaal zo hoog dat deze bezuiniging moest worden uitgevoerd.

In deze bijdrage wordt ingegaan op de gevolgen van de aftopping. Wat betekent de maximering van de pensioengrondslag voor de betrokkenen en welke mogelijkheden zijn er om hiermee om te gaan? Is een nettopensioen of nettolijfrente een reële optie en wat houdt dit dan in? Of zijn er andere opties, zoals een compensatie in pensioen of in geld? In hoeverre zal er inderdaad compensatie worden gegeven voor het verlies van toekomstige pensioen-aanspraken?

Gevolgen van de aftopping

De aftopping zal voor naar schatting 2,5% van de werkende Nederlanders gevolgen hebben. Het gaat naar verwachting om ongeveer 125.000 werknemers. Dit is weliswaar een relatief kleine groep, maar het gaat wel om personen die binnen de ondernemingen in de meeste gevallen de hoogste functies zullen vervullen.

Een belangrijk bezwaar tegen de maximering was en is dat als de aftopping eenmaal een feit is, de weg vrij is om de hoogte van de grondslag bij elke volgende bezuiniging weer ter discussie te stellen. Dit proces is in feite nu al gaande, omdat de Commissie Van Dijkhuizen in 2013 heeft voorgesteld om als onderdeel van een nieuwbelastingstelsel het pensioengevend salaris te maximeren op € 62.500. Deze voorstellen vormen een belangrijk onderdeel van de komende onderhandelingen tussen VVD en PvdA over een fiscale stelselherziening.



Mr. J.A. Gielink CPL
werkzaam bij Gielink Pensioenrecht B.V.

Bij een verdere verlaging van de grondslag naar € 62.500 zou naar schatting 15% van de beroepsbevolking te maken krijgen met een aftopping.

Voor werknemers met een pensioengevend salaris beneden de € 100.000 wordt de maximale pensioenopbouw als gevolg van de Wet VAP en de Wet Witteveen 2015 in twee jaar verlaagd met 30%. Voor werknemers met een inkomen (ver) boven de € 100.000 kan de toekomstige pensioenopbouw met meer dan 80% verlaagd worden. De gevolgen zijn voor betrokkenen dus zeer ingrijpend.

Bij de parlementaire behandeling van de Wet Witteveen was er zeer veel aandacht voor de gevolgen voor de betreffende werknemers, onder andere het feit dat de risicodekking bij overlijden in voorkomende gevallen wordt verlaagd en dat er alsdan mogelijk keuringseisen van toepassing zijn.

Er was veel minder aandacht voor de principiële kwestie die aan de orde is. Het feit is dat in Nederland het toptarief van de loon- en inkomstenbelasting (52%) veel hoger is dan in de meeste andere hoogontwikkelde industrielanden en dat het toptarief al bij een veel lager inkomen van toepassing is dan in andere landen.

Dit afwijkende toptarief is grotendeels te verklaren door het feit dat Nederland als het de heffingsgrondslag betreft, ook een uitzonderingspositie bekleedt. Nederland kent van oudsher twee riante aftrekposten, te weten hypotheekrente en pensioen. Dit evenwicht wordt nu verstoord, doordat de pensioengrondslag gemaximeerd wordt. Hoewel het natuurlijk veel te ver gaat om deze groep werknemers als 'zielig' af te schilderen, is het een feit dat de pensioenversobering voor deze groep veel harder doorwerkt en dat de belastingdruk nog hoger wordt dan tot nu toe al het geval is. Het stelsel is dringend toe aan herziening, waarbij het pensioen hopelijk eindelijk een keer buiten schot blijft.

De werking van de maximering

De maximering van het pensioengevend loon respectievelijk het premie-inkomen geldt zowel in de tweede als in de derde pijler. Het is dus niet mogelijk om de werking van de aftopping in de pensioensfeer te vermijden door in de derde pijler gebruik te maken van de aftrek voor de lijfrente. Voor pensioen geldt het maximum voor het ouderdomspensioen, het partnerpensioen en het wezenpensioen, maar opvallend genoeg niet voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. De aftopping geldt weer wel voor de vóór 1 januari 2015 ingegane premievrijstellingen bij arbeidsongeschiktheid. De premievrijstelling valt volgens de belastingdienst onder de werking van het ouderdomspensioen en niet onder het arbeidsongeschiktheidspensioen. Voor de lopende gevallen van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zal de op grond van de premievrijstelling voortgezette pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2015 moeten worden gemaximeerd, tenzij de vrijstelling is geformuleerd als een zuivere vrijstelling van premiebetaling en er tevens sprake is van een uitgewerkte rechtsverhouding. Naar mijn mening is het standpunt van de belastingdienst niet ruimhartig genoeg en in strijd met eerdere toezeggingen in de parlementaire behandeling van de Wet VPL.

Binnen het pensioen kader zal er zowel bij middel- en eindloonregelingen als bij beschikbare premiereregelingen rekening moe-

ten worden gehouden met een gemaximeerde opbouw vanaf 1 januari 2015. De reeds opgebouwde aanspraken worden niet verlaagd. Bij inhaal en inkoop van diensttijd vóór 1 januari 2015, zal ná 1 januari 2015 voor de in de oude jaren maximaal op te bouwen rechten rekening moeten worden gehouden met het nieuwe maximum. Omdat er in de meeste gevallen in de diensttijd tot 1 januari 2015 ook over het salaris boven € 100.000 pensioen opgebouwd zal zijn, wordt de fiscale pensioenruimte voor inhaal en inkoop van pensioentekorten over verstreken diensttijd vanaf 1 januari 2015 voor deze categorie werknemers drastisch verlaagd. In voorkomende gevallen zal er naar gestreefd moeten worden om een inhaal of inkoop nog voor het einde van dit jaar te realiseren.

Bij de parlementaire behandeling is toegezegd dat de versobering van het fiscale kader, dus ook de maximering van het pensioengevend loon, niet zal gaan gelden voor het partnerpensioen op risicobasis voor diensttijd tot 1 januari 2015.

Nettopensioen en nettolijfrente

Ter compensatie voor het wegvallen van de mogelijkheid van gefaciliteerde pensioenopbouw boven € 100.000, wordt met ingang van 1 januari 2015 een nieuwe spaarfaciliteit geïntroduceerd.

Voor het inkomen boven € 100.000 kan met ingang van 2015 op vrijwillige basis via het nettopensioen (tweede pijler) of via een nettolijfrente (derde pijler) een spaarfaciliteit worden benut. De premies hiervoor zijn niet aftrekbaar van het inkomen, dus er wordt een voorziening opgebouwd vanuit het netto-inkomen.

Voor het verdere verloop is de opbouw echter volledig vrijgesteld van belastingheffing. De rendementen op de gespaarde gelden en de uitkeringen zijn vrijgesteld van loon- en inkomstenbelasting. Hiertoe is in box 3 van de inkomstenbelasting een nieuwe vrijstelling opgenomen.

Daarnaast wordt voor de erfbelasting dezelfde specifieke vrijstelling van toepassing als die geldt voor het klassieke gefaciliteerde pensioensparen.

De waarde van de nieuwe fiscale vrijstellingen voor de betreffende categorie werknemers wordt doorgaans onderschat. Omdat het toptarief loon- en inkomstenbelasting van 52% al wordt geheven over een inkomen ruim beneden € 100.000, zal voor de opbouw van pensioen over een inkomen boven € 100.000 doorgaans gelden dat zowel de premies als de uitkeringen aftrekbaar zijn, respectievelijk belast zullen worden naar het toptarief van (momenteel) 52%. Als hiervan uitgegaan wordt, bereikt de betreffende werknemer met een nettopensioen of nettolijfrente eenzelfde netto uitkering als bij het traditionele gefaciliteerde pensioensparen.

Dit betekent dat werkgever en werknemer door het aanbieden van c.q. het gebruikmaken van de nieuwe spaarfaciliteit, eenzelfde fiscale faciliteit kunnen creëren als bij de bestaande fiscale faciliteit voor pensioenopbouw over loon boven € 100.000. Het enige verschil is dat de maximale faciliteit voor de nieuwe nettovoorziening gebaseerd is op het nieuwe regime, dus maximaal 1,875% in plaats van 2,15%.

Vanuit fiscaal perspectief is dit een zonnig vooruitzicht voor betrokkenen. Dit betekent niet dat de invoering van het nettopensioen en de nettolijfrente zonder problemen is. De uitvoerder kan te maken hebben met verschillende fiscale regimes. Er wor-

den wettelijke maatregelen getroffen om te voorkomen dat er vermenging van, en bij pensioenfondsen kruissubsidiëring tussen, bruto- en netto-pensioenpotten gaat ontstaan.

Voor het nettopensioen zal de Pensioenwet van toepassing zijn, dus onder andere het afkoopverbod. Voor de nettolijfrente geldt geen afkoopverbod. Er zullen nog nadere regels worden ingevoerd om de fiscale gevolgen van afkoop te regelen. Bij afkoop van de nettolijfrente zal de vrijstelling in box 3 voor de toekomst vervallen. Daarnaast zal ook het box 3-voordeel dat in het verleden is genoten, op forfaitaire wijze worden teruggedraaid. Het is de bedoeling dat de box 3-vrijstelling over de inleg voor een periode van maximaal tien jaar wordt gecorrigeerd.

Bij emigratie zou de werknemer met dubbele heffing kunnen worden geconfronteerd, omdat de belastingdienst in het buitenland geen vrijstelling zal verlenen zoals die in Nederland gold tot emigratie. In die gevallen wordt ook voor het nettopensioen een specifieke afkoopmogelijkheid bij emigratie in het vooruitzicht gesteld. De inhoud hiervan wordt nog nader vastgesteld.

Zoals al blijkt uit het voorgaande, is het wetgevende traject voor de nettolijfrente en het nettopensioen nog niet afgerond. Dit valt te betreuren, omdat de sector geacht wordt om per 1 januari 2015 al rond te zijn met de afspraken over de gevolgen van de aftopping. Zo zal er voor de risicodekking bij overlijden voor het inkomen boven € 100.000 gebruik kunnen worden gemaakt van het nettopensioen of de nettolijfrente, of kan er een collectieve of individuele regeling worden getroffen die niet fiscaal gefaciliteerd is. Het zou buitengewoon prettig zijn geweest voor de sector als het wetgevend traject op tijd was voltooid.

Hierna volgt een schematisch overzicht van de verschillen tussen nettopensioen en nettolijfrente. Hierbij dient bedacht te worden dat er bij bepaalde onderdelen nog wijzigingen mogelijk zijn als gevolg van nieuwe wetgeving.

	Nettopensioen Tweede pijler	Nettolijfrente Derde pijler
Fiscaal regime	Afd. 5.3A Wet IB 2001	Afd. 5.3A Wet IB 2001
PW-Pensioen	Ja	Nee
RVU	Nee	Ja
Ruimte	Regime 2015 (1,875%)	Regime 2015 (1,875%)
Medische keuring verboden	Ja	Nee
Afkoopverbod	Ja (uitz. emigratie)	Nee
Aanbieders	Pensioenfondsen, PPI, APF, Multi-OPF, buitenlandse 2e pijler aanbieders, verzekeringsmaatschappijen	Verzekeringsmaatschappijen, bancaire en beleggingsinstellingen, ook buitenlandse
Pensioenverevening	Ja	Nee
Recht waardeoverdracht	Ja	Nee
Partnerbegrip	Beperkt	Ruimer
DB/DC	Pensioenfonds: DC Andere uitvoerders: DB en DC	DB en DC
Banksparen	Nee	Ja
Begunstiging erfgenamen	Nee	Ja

Het is fiscaal toegestaan dat de werkgever de premie voor het pensioen of de nettolijfrente vanuit het netto salaris van de werknemer overmaakt naar de betreffende uitvoerder. Het is ook toegestaan dat de werkgever een werkgeversbijdrage verstrekt aan de werknemer. In dat geval wordt een deel van het loon gelabeld als bijdrage voor een nettopensioen of nettolijfrente. Er wordt fiscaal wel de voorwaarde gesteld dat deze bijdrage

ook wordt toegekend aan overige werknemers, die voor het overige in dezelfde omstandigheden verkeren. Hiermee wordt beoogd om de vrijwilligheid van de regeling te verzekeren.

Helaas is wetgevende traject voor nettolijfrente en nettopensioen nog niet afgerond

Het kabinet is voornemens om een premiestaffel te publiceren die gebaseerd is op de meest ruime 4% staffel voor beschikbare premiere-

gelingen. De Tweede Kamer heeft een motie aangenomen waarin aan de regering wordt verzocht om de staffel op basis van zodanige grondslagen vast te stellen, dat hiermee een opbouw van 1,875% daadwerkelijk kan worden gerealiseerd. De doelstelling van de indieners van de motie is dat ook een 3% staffel toegestaan zal worden.

Compensatiemogelijkheden

Er zijn verschillende manieren om het verlies aan toekomstige pensioenopbouw over het pensioengevend salaris boven € 100.000 te compenseren. Hierna zal op een aantal mogelijkheden worden ingegaan.

1. Ongewijzigde voortzetting van de bestaande pensioenregeling (splittingsvariant)

Als onderdeel van de Wet Witteveen 2015 zal er een afkooprecht worden ingevoerd voor het bovenmatige deel van een fiscaal bovenmatige pensioenregeling. De regering beoogt hiermee om een mogelijkheid te creëren dat sociale partners de bestaande pensioenregeling na 1 januari 2015 voortzetten als fiscaal bovenmatige regeling. Indien er vóór 1 januari 2015 aan de inspecteur wordt verzocht om de pensioenregeling fiscaal te splitsen in een niet-bovenmatig en bovenmatig deel, is de werknemer alleen belasting verschuldigd over het bovenmatige deel van de regeling. Voor de werknemer ontstaat er mogelijk een financieel probleem, omdat de belasting die door hem of haar verschuldigd is over het bovenmatige deel van de premie, voldaan zal moeten worden uit het netto inkomen. Voor deze situatie is er nu de mogelijkheid gecreëerd dat de werknemer het bovenmatige deel van de regeling kan afkopen, om hiermee aan zijn fiscale verplichtingen te kunnen voldoen.

De regeling heeft een sympathieke achtergrond, omdat hiermee de keuzemogelijkheden voor sociale partners verruimd worden. Niettemin is mijn verwachting dat van deze nieuwe faciliteit zeer weinig of geen gebruik zal worden gemaakt. Werknemers zullen weinig enthousiast zijn, omdat zij niet alleen belasting zijn verschuldigd over het bovenmatige deel van de premie, maar ook jaarlijks box 3-belasting zullen moeten voldoen over de waarde van het bovenmatige deel. Het betreft in wezen een fiscaal niet-gefaci-

liteerde netto variant. Uitvoerders worden geconfronteerd met het risico dat door de afkoopmogelijkheid autoselectie op gaat treden, hetgeen gevolgen zal hebben voor de premiestelling. Mogelijk zullen verzekeraars weigeren een bovenmatige regeling uit te voeren. Dit alles is voor sociale partners geen aantrekkelijk vooruitzicht.

2. Pensioencompensatie door fiscale maximalisatie

Het kan de moeite waard zijn om na te gaan in hoeverre er nog onbenutte fiscale ruimte is in de pensioenregeling. Indien bijvoorbeeld variabel loon niet pensioengevend is en er substantiële variabele loonbestanddelen worden genoten, is denkbaar dat compensatie wordt verleend door het variabele loon pensioengevend te maken en ook anderszins de pensioengrondslag te maximaleren, door bijvoorbeeld de AOW-franchise te verlagen tot het fiscale minimum.

In de praktijk wordt ook compensatie verleend door de deelnemersbijdrage te verlagen. Als er geen partnerpensioen op opbouwbasis, maar op risicobasis toegekend wordt, zou een partnerpensioen op opbouwbasis kunnen worden toegezegd.

Daarnaast zou de regeling nog kunnen worden geoptimaliseerd door maximaal gebruik te maken van de indexatiemogelijkheden, bijvoorbeeld toekenning van 3% voor- en na-indexatie. Er kan worden nagegaan in hoeverre het bestaande premieniveau kan worden voortgezet door de bijdragen aan een indexatiedepot fiscaal te maximaliseren, uiteraard met inachtneming van de fiscale grenzen.

In theorie is er ook nog de mogelijkheid om compensatie te verlenen in de vorm van pensioen op grond van de inhaal van pensioen-tekorten over verstreken diensttijd bij de huidige en eventueel bij vorige werkgevers. Zoals we hiervoor al zagen, wordt de fiscale pensioenruimte vanaf 1 januari 2015 fors verlaagd. In de praktijk zal zich deze variant alleen voordoen als de compensatie plaatsvindt door storting van een eenmalige pensioenkoopsom voor 1 januari 2015. Dit zal voor de werkgever doorgaans niet acceptabel zijn, omdat in dat geval sprake kan zijn van overcompensatie indien de werknemer na 2015 voortijdig vertrekt. De werkgever zal er de voorkeur aan geven de pensioenopbouw jaarlijks voort te zetten, maar dan treedt het hierboven gesignaleerde probleem op.

3. Nettopensioen of nettolijfrente

Het nettopensioen of de nettolijfrente kan zowel een oudedagsvoorziening, nabestaandenvoorziening als arbeidsongeschiktheidsvoorziening betreffen. Het is fiscaal en juridisch ook mogelijk om een of meer van de hiervoor genoemde voorzieningen onder te brengen in een nettopensioen of de nettolijfrente, naar keuze van sociale partners, uitvoerders en gerechtigden. De maximalisering van het pensioengevend inkomen geldt niet voor het arbeidsongeschiktheidspensioen, zodat hiervoor normaal gesproken geen compensatieregeling hoeft te worden getroffen. Voor de oudedagsvoorziening en/of de nabestaandenvoorziening kan het nettopensioen of de nettolijfrente een goed alternatief zijn.



Op de fiscale aspecten van deze variant is hiervóór al ingegaan. Vanuit juridisch perspectief speelt de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de Arbeid (WGGBL) een rol. Indien een werkgever een leeftijdsafhankelijke bijdrage gaat verstrekken voor nettopensioen, is sprake van leeftijdsonderscheid. Voor zover sprake is van nettopensioen kan mogelijk de wettelijke uitzondering voor pensioen worden ingeroepen. Voor de nettolijfrente wordt verwezen naar hetgeen hierna wordt opgemerkt over compensatie in geld.

4. Collectieve overlijdensverzekering

De verlaging van de pensioenopbouw kan ook ingrijpende gevolgen hebben voor het nabestaandenpensioen. Voor zover deze gevolgen niet worden opgevangen in de pensioensfeer, via een nettopensioen of een nettolijfrente, ligt het voor de hand dat de overlijdensdekking op collectieve wijze wordt voortgezet voor het inkomen boven € 100.000.

Voor verzekeringen waarop de Pensioenwet van toepassing is, geldt een keuringsverbod op grond van de Wet op de Medische Keuringen. Omdat in dit geval de verzekering wordt voortgezet buiten het kader van de Pensioenwet, is het keuringsverbod niet meer van toepassing. Dit is derhalve een belangrijk punt van aandacht. In de praktijk blijken verzekeraars doorgaans zonder veel problemen bereid om de overlijdensdekking zonder verdere keuringseisen voort te zetten voor de werknemers die pensioen opbouwen over het inkomen tot € 100.000. Indien de uitvoerder, bijvoorbeeld een pensioenfonds, niet bereid of in staat is om de risicodekking voort te zetten, is denkbaar dat de werkgever op collectieve wijze de risicodekking elders verzekert. Het is zaak om hier tijdig maatregelen te treffen. Indien de werkgever geen collectieve regeling treft, is het voor de werkgever van belang dat de betreffende werknemers hiervan tijdig en adequaat op de hoogte worden gesteld, zodat ze de mogelijkheid hebben om desgewenst privé nog een voorziening te treffen.

5. Compensatie in geld

Indien geen van de hiervóór genoemde compensatiemogelijkheden benut wordt, kan er aan gedacht worden om een compensatie in geld te verlenen. Dit kan eenvoudig door het vaste salaris te verhogen. Indien het vaste pensioengevende salaris al hoger was dan € 100.000, zal het extra salaris niet pensioengevend zijn.

Het is denkbaar dat de compensatieregeling leeftijdsonderscheid maakt. De compensatie zal normaal gesproken namelijk aansluiten bij de pensioenpremie die voordien op basis van het ongemaximeerde loon werd betaald. Deze premie is leeftijdsafhankelijk.

Op grond van de WGGBL is iedere vorm van onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid verboden, tenzij sprake is van een wettelijke uitzonderingsgrond of van een objectieve rechtvaardigingsgrond. In dit geval is er geen sprake van een wettelijke uitzonderingsgrond, zodat er voor het leeftijdsonderscheid door sociale partners een objectieve rechtvaardigingsgrond in de zin van de WGGBL zal moeten worden gegeven. De compensatieregeling zal derhalve getoetst moeten worden op gronden van legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit. Het is zaak dat hierbij stil wordt gestaan en dat bij het totstandkomen van deze regeling wordt onderzocht en vastgelegd dat voldaan wordt aan

deze vereisten. In zijn algemeenheid lijken er goede gronden aanwezig om te kunnen voldoen aan de rechtvaardiging van het gemaakte leeftijdsonderscheid, omdat de bijdrage verband houdt met het feit dat er een compensatie wordt gegeven voor het wegvallen van een arbeidsvoorwaarde waarvan de waarde leeftijdsafhankelijk is.

Bij een rechterlijke toetsing of een beoordeling door het College voor de Rechten van de Mens wordt er belang aan gehecht dat sociale partners naar oplossingen hebben gezocht die niet leiden tot leeftijdsonderscheid of naar oplossingen die minder bezwaarlijk zouden zijn. In dit verband kan het van belang zijn dat compensatie in geld pas aan de orde is als andere, mogelijk meer voor de hand liggende, alternatieven onderzocht zijn.

Wijzigingstraject

Indien de werkgever in verband met de fiscale wijzigingen ertoe over wil gaan om het pensioengevend loon te maximaleren tot € 100.000, is hiervoor een wijziging van de pensioenovereenkomst noodzakelijk. Omdat het een wijziging van de fiscale regelgeving betreft en geen dwingendrechtelijke civielrechtelijke maatregel, werkt de wetswijziging niet van rechtswege door in de pensioenovereenkomst.

Het argument dat de nieuwe fiscale wetgeving een eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst door de werkgever zou rechtvaardigen, gaat in zijn algemeenheid niet op. Een eenzijdige wijziging zal slechts mogelijk zijn als de werkgever een zwaarwichtig belang kan aantonen, dat prevaleert boven het belang van de werknemer. Hiervan zal in de meeste gevallen slechts sprake zijn indien er voldoende financieel economische redenen zijn om een verlaging van de opbouw te rechtvaardigen.

In de meeste situaties zal de verlaging van de pensioengrondslag alleen kunnen worden doorgevoerd als partijen hierover overeenstemming bereiken. Om de individuele instemming van de betreffende werknemers te verkrijgen, zal er onderhandeld moeten worden over de wijziging. Het ligt voor de hand dat de werknemers compensatie zullen vragen voor de verlaging van de pensioenopbouw. Op de wijze van compensatie voor de achteruitgang van toekomstige opbouw is in het voorgaande al ingegaan. Op grond van de jurisprudentie zal de werkgever gehouden zijn om een passende compensatie aan te bieden, waarbij kostenneutraliteit ten opzichte van de bestaande regeling het uitgangspunt zal zijn. Het is de vraag in hoeverre het in de huidige omstandigheden redelijk is om hierbij nog rekening te houden met de kostenstijgingen waarmee de werkgever in de afgelopen jaren geconfronteerd is.

In de meeste gevallen zal de juridische status van de wijzigingbevoegdheid slechts in beperkte mate relevant zijn voor de werkgever. De werknemers waar het hier om gaat, zullen een leidinggevende functie hebben bij de betreffende onderneming en de afweging zal minder te maken hebben met juridische dan met economische en governance-aspecten, de vraag in hoeverre de compensatie wenselijk is in verband met de concurrentiepositie van de onderneming, en het eventuele behoud van de key personeel.

Hierbij zal ook aandacht moeten worden besteed aan de vraag in hoeverre het wenselijk en gerechtvaardigd is om de wijze en om-

vang van de compensatie voor het pensioen boven het salarisniveau van € 100.000 af te laten wijken van het pensioen beneden het salarisniveau van € 100.000.

Conclusies

Na jarenlang politiek touwtrekken is de aftopping van de pensioengrondslag per 1 januari 2015 een feit. Een uniek moment als het gaat om de fiscale pensioenwetgeving. De gevolgen van het introduceren van een maximum pensioengevend loon van € 100.000 voor de betrokken werknemers worden onderschat. Ook over het belang van de fiscale faciliteiten voor nettopen-

Compensatie dient om verlies aan leeftijdsafhankelijke pensioenrechten te compenseren

sioen en nettolijfrente wordt vaak te negatief gedaan. Het nettopensioen en de nettolijfrente zijn complexe regelingen, maar dit geldt ook voor het reguliere pensioen. Door gebruik te maken van de nieuwe spaarfaciliteit kan de werkgever voor werknemers niet alleen bereiken dat er op passende wijze gecompenseerd wordt voor het verlies aan toekomstige pensioenopbouw, maar kan er ook een adequate fiscale faciliteit worden aangeboden.

Er zijn ook mogelijkheden om in pensioen of in cash te compenseren. Waar het het pensioen betreft zullen er doorgaans individuele pensioenruimteberekeningen moeten worden gemaakt. De uitkomsten hiervan kunnen de moeite lonen, althans als blijkt dat hiermee voldoende compensatie wordt aangeboden en de pensioenregeling kan worden voortgezet.

Een compensatie in contanten is eveneens een optie, voor het geval de andere alternatieven niet blijken te werken. Er zal dan wel een goede onderbouwing voor het leeftijdsonderscheid moeten worden gemaakt, maar in de meeste gevallen zal aan de wettelijke voorwaarden voldaan kunnen worden. Belangrijk element hierbij is dat de compensatie dient om een verlies aan leeftijdsafhankelijke pensioenrechten te compenseren.

In de meeste gevallen zal de werkgever verplicht zijn om een compensatie te verlenen. Alleen als er zwaarwegende bedrijfseconomische of organisatorische redenen kunnen worden aangetoond door de werkgever, zal een eenzijdige wijziging toegestaan zijn. Omdat de aftopping doorgaans betrekking heeft op leidinggevenden binnen de onderneming, zal er bij de vraag of er gecompenseerd wordt, eerder gelet worden op niet-juridische argumenten dan op juridische argumenten.

Er zal de komende maanden veel worden nagedacht en gesproken over de compensatie voor deze groep werknemers. Het is in ieder geval voor de risicoelementen in de pensioenregeling van groot belang dat er tijdig maatregelen worden genomen door de werkgever of door de werknemer zelf, als hiervoor aanleiding is. Gevreesd moet worden dat verdere daling van het fiscale maximum voor het pensioengevende salaris al op zeer korte termijn weer op de politieke agenda zal verschijnen. Het zou een goede zaak zijn als er eindelijk een keer rust komt op het terrein van de fiscale faciliteiten voor pensioen. ■

