Inrichting fiscaal kader bij afschaffing doorsneesystematiek

Bastiaan Starink

Tilburg University

Understanding Society

Agenda

1. Aanleiding onderzoek

2. Nieuw fiscaal pensioenkader:

- Uniforme maximale premiegrens: met welke elementen en parameters moet rekening gehouden worden?
- Hoe en hoe vaak wordt het premiemaximum herzien?
- Een fiscaal overgangsregime
- Op weg naar een arbeidsvormneutraal pensioenkader

Pensioenakkoord 5 juni 2019

"De omzetting van het fiscale kader leidt op macroniveau niet tot een bezuiniging ten opzichte van de huidige premiesom. In het nieuwe fiscale kader wordt de uniforme fiscaal gemaximeerde premiegrens, macro bezien, gebaseerd op de huidige ambitie van 75% van het gemiddelde loon in 40 opbouwjaren (hetgeen neerkomt op 80% van het gemiddelde loon in ruim 42 opbouwjaren), waarbij de marktrente het uitgangspunt is waarbij frequente schommelingen in de fiscale premiegrens zoveel mogelijk moeten worden voorkomen."

Pensioenakkoord 5 juni 2019

'Het bovenstaande betekent dat de fiscale ruimte voldoende moet zijn om een adequaat pensioenniveau te kunnen realiseren en daar een passend premieniveau bij vast te stellen. Dit blijft 80 procent middelloon op basis van ruim 42 jaar pensioenopbouw. Daarbij dient ook rekening te worden gehouden met eventuele gerichte compensatie waarbij mogelijk nog sprake is van enige herverdeling. Het is essentieel dat een nieuw fiscaal kader alle verschillende regelingen gelijkwaardig en afdoende faciliteert. Het is wenselijk dat het niveau van het fiscale kader bestendig wordt vastgesteld. Dit premiegerichte kader geldt na de overgang voor alle regelingen en alle contracten.'

Pensioenakkoord 5 juni 2019

'Deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek in hun te verwachten pensioenresultaat dienen daarvoor adequaat gecompenseerd te worden. Dit moet kostenneutraal mogelijk zijn. Er wordt onderzoek gedaan in hoeverre uitvoerders deze compensatie kunnen toekennen in het jaar dat wordt overgegaan naar een nieuwe regeling. Hierover dienen harde afspraken te worden gemaakt. Er moet voldoende tijd en ruimte zijn in het fiscale kader om de transitie mogelijk te maken.'

Vaststelling leeftijdsonafhankelijke premie

- Huidige fiscale kader DC afgeleid van DB: ook bij DC ‘denken’ wij nog in uitkering
- Leidt tot fiscale ongelijkheid op de volgende punten:
  - In aanmerking te nemen rekenrente bij premiestaffels
  - Betalen voor indexatie
  - Herstelpremie
  - Solvabiliteitsopslag
- Dat pleit voor een ruimere premie dan de huidige fiscale DC staffels
- Desondanks zal een deel van de regelingen versoberd moeten worden

Methoden

1. Actuariële methode

2. Budgetneutraliteit

Actuariële methode: parameters

- Pensioenambitie
- Rente
- Pensioencomponenten die worden meegenomen

Premieniveau voor OP en NP opbouw

Rente	Premiegrens circa
RTS met gewijzigde UFR per 30-9-2019 (30-jaars: 0,22%)	46%
RTS met huidige UFR per 30-9-2019 (30-jaars: 0,46%)	31%
RTS met huidige UFR per 30-9-2018 (30-jaars: 1,66%)	26%
RTS met huidige UFR per 30-9-2017 (30-jaars: 1,75%)	24%
Vlakke rente: 0%	53%
Vlakke rente: 1%	38%
Vlakke rente: 1,5%	33%
Vlakke rente: 2%	28%

Periodieke aanpassing

- Redenen voor verandering
  - Gewijzigde rente
  - Wijziging levensverwachting/pensioenleeftijd
  - Pensioenambitie

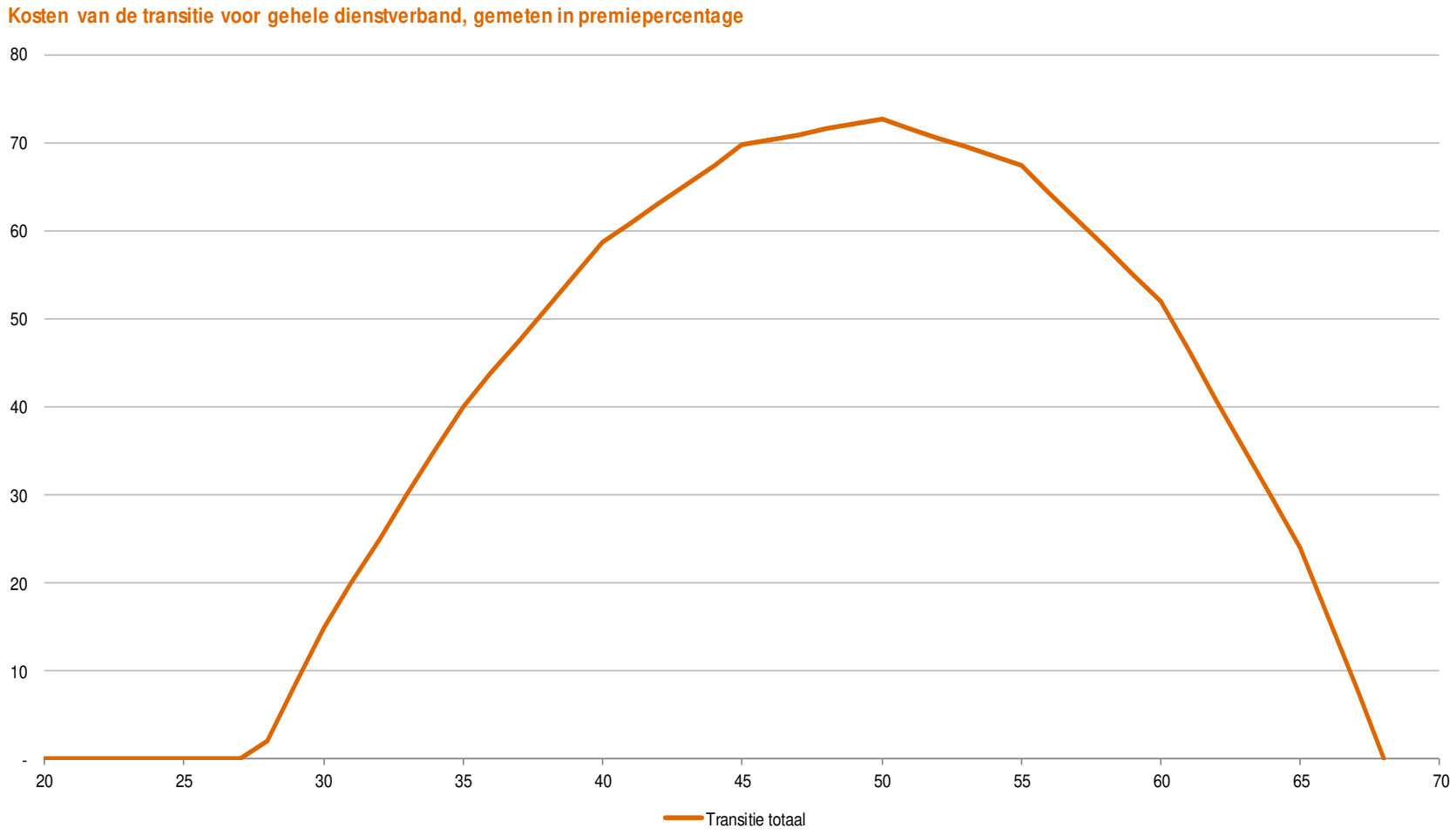
- Frequentie van aanpassing

- Argumenten
  - Stabiliteit versus volatiliteit premie
  - Administratieve lasten
  - In lijn blijven met de markt

Compensatie

- Afschaffen doorsneesystematiek vergt adequate compensatie
- Tijdelijke verruiming fiscaal kader
  - Tijdelijk twee kaders naast elkaar handhaven (overgangsperiode)
  - Extra premie bovenop de vlakke leeftijdsonafhankelijke premie
- Bronnen:
  - Langere beleggingshorizon door front loading
  - Contract zonder garanties
  - Premieniveau 2017 (dus voor verhoging pensioenleeftijd naar 68)
  - Buffers?
  - Premie (opslag) met fiscale faciliteit (1 miljard)

Compensatie



Compensatie

				Totale transitiekosten		Transitiekosten jaar 1	
Leeftijd	# actieven	Premie	Grondslag	% van PG	in € mln.	% van PG	in € mln.
< 20 jaar	41.377	294	1.337				
20 - 24 jaar	507.957	3.611	16.415	0%	-	0,0%	-
25 - 29 jaar	632.177	4.494	20.429	2%	435	0,1%	0
30 - 34 jaar	591.725	4.207	19.122	25%	4.776	0,7%	34
35 - 39 jaar	569.667	4.050	18.409	47%	8.735	1,5%	135
40 - 44 jaar	577.469	4.105	18.661	63%	11.760	2,4%	287
45 - 49 jaar	702.531	4.994	22.702	71%	16.095	3,4%	546
50 - 54 jaar	726.207	5.163	23.467	71%	16.560	4,4%	735
55 - 59 jaar	690.421	4.908	22.311	61%	13.641	5,6%	764
60 - 64 jaar	523.555	3.722	16.919	41%	6.888	6,9%	472
65 - 69 jaar	63.304	450	2.046	12%	245	8,0%	20
70 - 74 jaar	64	0	2				
75 - 79 jaar	2	0	0				
80 - 84 jaar	2	0	0				
85 - 89 jaar	-	-	-				
90 - 95 jaar	-	-	-				
Totaal	5.626.458	40.000	181.818		79.134		2.992

Bijkomend voordeel: Integratie 2e en 3e pijler

- 3e pijler gaat nu al uit van een leeftijdsonafhankelijke fiscale premieregulering (13,3% van de grondslag)
- Bij invoering leeftijdsonafhankelijke premie in 2e pijler kunnen beide pijlers op elkaar worden afgestemd
- Fiscaal level playing field tussen werknemers en ZZP-ers / ondernemers
- Arbeidsvorm Neutraal Pensioenkader (ANP)
- Aandachtspunten:
  - Franchise (deeltijd), auto van de zaak, inhaal/inkoop, variabilisering, 10% lump sum etc.)

b.starink@uvt.nl
@bastiaanstarink