

Onderwerp: Fiscale kaders van pensioen

Het pensioen in de eerste pensioenpijler is natuurlijk geen vetpot. Werknemers kunnen daarom vaak via de werkgever een aanvullend pensioen opbouwen. Het pensioen via de werkgever in de tweede pijler moet aan veel wet- en regelgeving voldoen.

Het is belangrijk dat een pensioenregeling binnen de fiscale kaders blijft want de financiële gevolgen van een 'onzuivere' regeling zijn heel groot.

Pensioen is in principe loon voor de werknemer. Om precies te zijn gaat het om uitgesteld loon van de werknemer. Een pensioenregeling valt echter onder de omkeerregel in de loonbelasting.

Dit betekent: de pensioenaanspraak is nu onbelast en de pensioenuitkering is later belast. De belastingheffing wordt dus uitgesteld.

Daarom betaalt een werknemer ook geen belasting over de premie die u als werkgever voor hem betaalt en is de eigen bijdrage van de werknemer fiscaal aftrekbaar. Maar dan moet de pensioenregeling wel binnen de fiscale kaders blijven.

Onzuivere pensioenregeling

Overschrijdt de pensioenregeling ergens die fiscale kaders, dan is de omkeerregel niet meer van toepassing (onzuivere pensioenregeling).

Dit betekent dat:

- de werknemer direct belasting moet betalen over de waarde van de pensioenregeling;
- pensioenpremies niet langer vrijgesteld zijn en voortaan direct worden belast;
- de werknemer 20% revisierente moet betalen, omdat ten onrechte een fiscaal voordeel is genoten;
- de werknemer over de pensioenuitkering later geen belasting hoeft te betalen.

De gevolgen van een onzuivere pensioenregeling zijn dus drastisch. Daarom is het belangrijk dat een pensioenregeling binnen de fiscale kaders blijft.

Over alle loonbestanddelen kan de werknemer pensioen opbouwen. Vaak bouwt een werknemer alleen pensioen op over het vaste jaarloon en de vakantietoeslag.

Pensioenregeling verplicht

In Nederland bestaat geen algemene pensioenplicht. De schattingen lopen uiteen, maar gesteld kan worden dat grofweg zo'n 10% van de werknemers geen pensioenregeling kent. Dit komt onder andere voor bij kleinere werkgevers.

Op de hoofdregel dat pensioen niet verplicht is, zijn twee uitzonderingen: een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds en een collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

Andere variabele loonbestanddelen

Maar een werknemer mag ook pensioen opbouwen over andere (variabele) loonbestanddelen zoals een vaste of variabele dertiende maand, onregelmatigheidstoeslag, bonus en winstdeling.

Er gelden echter wel drie belangrijke regels:

- Over de bijtelling auto van de zaak bouwt de werknemer geen pensioen op.
- In een eindloonregeling mag een werknemer alleen over de vaste loonbestanddelen pensioen opbouwen.
- Het pensioengevend loon is gemaximeerd op € 114.866 (2022). Over het meerdere kan de werknemer wel een netto pensioen opbouwen zonder toepassing van de omkeerregel. Het opgebouwde vermogen is dan vrijgesteld voor de box 3-heffing van de IB.

De AOW-franchise

De AOW voorziet al deels in een inkomen voor de oude dag. Een werknemer mag daarom niet over het hele loon pensioen opbouwen. U moet de aanspraak op de AOW-uitkering dus eerst in mindering brengen op het pensioengevend loon, dat is de zogenoemde AOW-franchise.

Werkgevers en werknemers leiden de hoogte van de AOW-franchise af van de AOW-uitkering. Er bestaat een verschil per pensioensysteem. Voor 2022 geldt de volgende AOW-franchise:

- bij de middelloonregeling en beschikbare premiereregeling: € 14.802;
- bij de eindloonregeling: € 16.749.

Dit is de fiscaal minimale AOW-franchise. Een hogere franchise mag dus wel worden toegepast. Het gevolg is dan wel dat de werknemer over een kleiner deel van het loon pensioen opbouwt en ook dat de pensioenkosten lager zijn.

Het pensioengevend loon minus de AOW-franchise resulteert in de pensioengrondslag. Een werknemer bouwt over die grondslag pensioen op (en dus niet over het hele loon!).

Meer opbouw in tweede pijler mogelijk

Pensioenregelingen zijn niet altijd fiscaal maximaal. De werknemer kan het verschil tussen de feitelijke pensioenopbouw en de fiscaal toegestane opbouw gebruiken voor extra pensioenopbouw. In jargon heet dat bijsparen. Enkele voorbeelden:

- Is het pensioengevend loon gemaximeerd, bijvoorbeeld tot € 57.000? (de premiegrens voor sociale verzekeringen). En is het feitelijke loon hoger? Dan kan de werknemer over het meerdere extra pensioen opbouwen.
- Een werknemer kan alsnog extra pensioen opbouwen als niet alle inkomensbestanddelen meetellen als pensioengevend loon, zoals een variabele dertiende maand, provisie of ploegentoeslag. Daarbij geldt wel dat deze (extra) pensioenopbouw over de variabele beloning niet mogelijk is in een eindloonregeling en over de bijtelling auto van de zaak.
- Extra pensioenopbouw is ook mogelijk over het verschil tussen de feitelijk hogere AOW-franchise en het fiscale minimum (eindloonregeling € 16.749, andere regelingen € 14.802).
- Is de feitelijke jaaropbouw lager dan het fiscaal maximum (eindloonregeling 1,657%, andere regelingen 1,875%)? Dan is er ook ruimte voor extra pensioenopbouw.

Voorgeschreven pensioenrichtleeftijd

De basis voor een pensioenregeling is de voorgeschreven pensioenrichtleeftijd. In 2022 is die 68 jaar. Als u de pensioenregeling baseert op een lagere pensioenrichtleeftijd, moet u ook de jaaropbouw verlagen.

Let op dat het hierbij gaat om een richtleeftijd.

Het is mogelijk om onder voorwaarden de feitelijke ingangsdatum te vervroegen of uit te stellen.

Jaarlijkse pensioenopbouw

Jaarlijks bouwt de werknemer pensioen op over de pensioengrondslag. De hoogte is gemaximeerd en verschilt per pensioensysteem:

- middelloonregeling: 1,875% per jaar;
- eindloonregeling: 1,657% per jaar.

Het fiscaal maximale partnerpensioen bedraagt 70% van deze percentages. Is de pensioenrichtleeftijd lager dan 68 jaar (2022), dan moet u de jaaropbouw neerwaarts bijstellen.

Beschikbare premie

In een beschikbare premiereregeling is niet de jaaropbouw maar de beschikbare premie het uitgangspunt. Die beschikbare premie wordt vastgelegd in een zogenoemde premiestaffel.

De beschikbare premie wordt vastgelegd in een zogenoemde premiestaffel

Daarom is de hoogte van die premiestaffel fiscaal gemaximeerd. De Belastingdienst publiceert daartoe maximale premiestaffels. Die premiestaffels hebben onder andere de volgende uitgangspunten:

- het pensioenresultaat (het ambitieniveau) is vergelijkbaar
- met een jaaropbouw van 1,875% in een middelloonregeling;
- de rekenrente is 4% of 3%.

Een lagere rekenrente leidt tot een hogere premiestaffel. Gelet op de actuele lage marktrente staat de Belastingdienst ook premiestaffels toe die zijn gebaseerd op een lagere rekenrente dan 3%.

Aan het gebruik van een marktrente bij een premiestaffel stelt de Belastingdienst voorwaarden. Dit betekent dat als de marktrente is gestegen u de premiestaffel daarop moet aanpassen (lees: verlagen).

Wanneer kan er een toetsing plaatsvinden?

Als de premiestaffel wordt gebaseerd op een rekenrente lager dan 4%, kan er een toetsing plaatsvinden op de volgende momenten:

- pensioendatum: is er een te hoog pensioenkapitaal opgebouwd, dan vloeit het surplus terug naar de pensioenuitvoerder of het wordt uitgekeerd aan de (ex-)werkgever;
- tussentijds: dit is bijvoorbeeld het geval bij een waardeoverdracht van het opgebouwde pensioen.

Uitgangspunt van premiestaffels

Het uitgangspunt van deze premiestaffels is dat het opgebouwde pensioenkapitaal wordt omgezet in een ouderdompensioen inclusief partnerpensioen bij overlijden ná de pensioendatum. Voor de verzekering van het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum moet u als werkgever (meestal) een extra premie betalen.

Is een lager ambitieniveau gewenst, bijvoorbeeld 1,75%, dan is de daarvoor beschikbare premie af te leiden door een evenredig deel ($1,75/1,875$) van de desbetreffende premiestaffel te nemen.

Fiscus staat inkopen extra pensioen over verleden toe

De Belastingdienst staat toe dat een werknemer ook over het verleden extra pensioen kan inkopen, bijvoorbeeld omdat de pensioenregeling van een beperkt niveau was of omdat er (deels) helemaal geen pensioen is opgebouwd.

Dat kan op basis van de zogenoemde inhaal- en inkoopregeling, die uit twee delen bestaat: inhaal van extra pensioen over de diensttijd bij de huidige werkgever en inkoop van extra pensioen over de diensttijd bij vorige werkgevers.

Bron: verdiepingsartikel op www.rendement.nl van 4 augustus 2022