

Wat doet de werknemerspremie in de pensioenambitie?

Regelmatig zijn er nieuwsberichten over belastingtarieven, stijgende pensioenpremies en loonafspraken. Beduidend minder aandacht is er voor de splitsing van de pensioenpremie in een werknemers- en een werkgeversdeel. Dit is opmerkelijk, want deze splitsing bepaalt mede de fiscale premiebegrenzing en kan zo grote koopkrachteffecten hebben op het latere pensioen. Sociale partners kunnen dus met de premiesplitsing sturen op een maximaal belastingvoordeel op de pensioenopbouw voor hun deelnemers. In dit artikel wordt dit nader gekwantificeerd en aangegeven dat beleidsmakers de premiesplitsing fiscaal neutraal kunnen maken door de werknemerspremie achterwege te laten uit de pensioenambitie.

De fiscale premiebegrenzing legt een maximum op aan het belastingvoordeel dat werkenden maximaal kunnen ontvangen voor hun pensioenopbouw. Deze begrenzing was de afgelopen jaren relevant. Bijvoorbeeld hadden in 2020 veel pensioenfondsen de fiscaal maximale opbouw.² In 2021 hebben veel van deze fondsen weliswaar een lagere opbouw, omdat de premielasten anders te hoog zouden worden. Doordat de beoogde pensioenambitie hiermee uit het zicht kan raken, kan de premiebegrenzing in de toekomst weer een belangrijke rol gaan spelen. Dit geldt wellicht in sterkere mate in het nieuwe pensioenstelsel, omdat de fiscale premiebegrenzing niet meer direct meestijgt bij een lagere rekenrente.

In zowel het huidige als het voorgestelde nieuwe pensioenstelsel wordt de hoogte van de premiebegrenzing bepaald door de pensioenambitie die gelijk is aan een vervangingsratio van 75% van het gemiddelde bruto-inkomen ('bruto middelloon', na eventuele aftopping). Met andere woorden, de premie-inleg is zodanig dat het te verwachten bruto-inkomen na pensionering niet meer is dan 75% van het bruto middelloon voor pensionering.³ De

keuze voor het bruto-inkomen als grondslag van de pensioenambitie heeft echter onvoorziene effecten. Zo blijft na pensionering vaak meer dan 75% van de gemiddelde koopkracht behouden. Hoeveel koopkracht er precies behouden blijft, hangt af van vele factoren, waaronder de fiscaliteit en de splitsing van de pensioenpremie in een werknemers- en een werkgeversdeel.

■ ANDERE FISCALITEIT VANAF AOW-LEEFTIJD

Een pensioenambitie in termen van het bruto-inkomen is meestal niet representatief voor het koopkrachtverlies op pensioendatum. De gemiddelde belastingdruk is namelijk beduidend lager na de AOW-gerechtigde leeftijd dan daarvoor. Vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd is er een aantal lastenverlichtingen die het bruto-nettotraject verkorten:

1. Lager tarief inkomstenbelasting en mogelijk recht op (hogere) toeslagen (door lager box 1-inkomen)
2. Ouderenkorting en eventueel alleenstaand-ouderenkorting
3. Geen werknemerspensioenpremie (afhankelijk van fonds ca. -10% van pensioengrondslag, als gestopt met werken)
4. Geen AOW-premie (-17,9% tot € 35.129 box 1-inkomen)

Voorgaande lastenverlagingen zijn doorgaans beduidend groter dan de volgende lastenverzwaringen op pensioendatum:

1. Hogere eigen bijdrage Zvw-premie (5,75% tot maximumbijdrage-inkomen van € 58.311, die werkgevers (7%) en zelfstandigen (5,75%) ook betalen)
2. Lagere algemene heffingskorting (ongeveer helft lager bij zelfde box 1-inkomen)
3. Lagere arbeidskorting (ongeveer helft lager voor wie doorwerkt)
4. Halvering zelfstandigenaftrek (voor wie doorwerkt als zelfstandige)

Per saldo is de – voor deelnemers tastbaardere – netto vervangingsratio hoger dan 75%. In Figuur 1



Sander Muns

Dr. ir. S. Muns is als onderzoeker verbonden aan Tilburg University en Netspar.¹

is dit weergegeven voor verschillende inkomens van een werknemer en een zelfstandige. Beiden zijn alleenstaand en hebben een 75% vervangingsratio van hun bruto-inkomen, wat gelijk is aan de pensioenambitie.⁴ De vervangingsratio van hun *netto*-inkomen is echter beduidend hoger dan 75%. Het koopkrachtverlies na pensionering is dus minder dan 25%, in termen van netto middelloon. Hoe groot dit koopkrachtverlies precies uitpakt, hangt af van hoe het bruto-nettotraject van de deelnemer verandert na pensionering. Dit traject hangt af van de fiscale wetgeving, de pensioenpremie, de partnersituatie, de arbeidsvorm en het bruto-inkomen over de levensloop. Merk daarbij op dat de afgelopen jaren het verschil tussen het bruto-nettotraject voor en na pensioendatum is toegenomen door de stijging van de (werknemers)pensioenpremies.

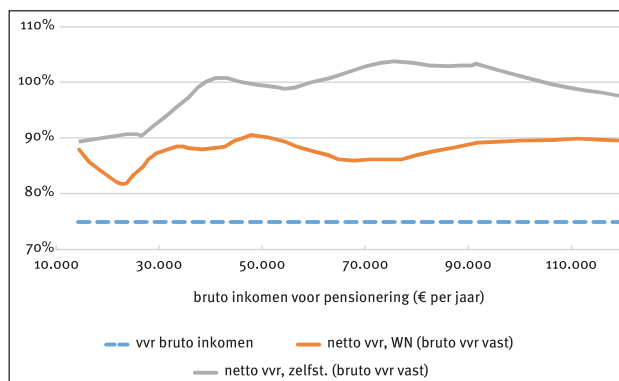
Het verschil naar arbeidsvorm is opmerkelijk. Ondanks dat zelfstandigen tijdens hun werkzame leven een fiscaal voordeel genieten van de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling, hebben zelfstandigen minder koopkrachtverlies na pensionering dan werknemers. De oorzaak hiervan is de 100% eigen bijdrage in de pensioenpremie voor zelfstandigen. Dit komt in de volgende paragraaf aan bod.

Dat er bij het fiscaal maximum (75% bruto vervangingsratio) omvangrijke verschillen zijn in koopkrachtverlies op pensioendatum heeft twee gevolgen. Een eerste gevolg is dat de koopkracht niet voor iedereen in dezelfde mate verandert op pensioendatum. Dit hangt onder andere af van het inkomensniveau en de arbeidsvorm. Een tweede gevolg is dat het bepalen van het koopkrachtverlies op pensioendatum een complexe aangelegenheid is, wat een financiële planning bemoeilijkt.

De verschillen in koopkrachtverlies (zoals uitgedrukt in de netto vervangingsratio) kunnen in principe worden tegengegaan door de fiscale premiebegrenzing te baseren op een pensioenambitie die is uitgedrukt in een netto pensioenambitie, dus een vervangingsratio van het *netto*-inkomen. Iedereen verliest dan immers evenveel koopkracht op pensioendatum. Toch lijkt een netto pensioenambitie onwenselijk.

Ten eerste betekent een netto pensioenambitie dat degenen met een lage belastingdruk voor pensioendatum daarbovenop een grotere maximale subsidie op pensioensparen genieten. Hiermee kunnen zij namelijk hun relatief hoge netto-inkomen voortzetten na pensioendatum. Sommige verschillen in het bruto-nettotraject voor pensioendatum zijn echter al moeilijk te onderbouwen zonder een grotere maximale pensioensubsidie, waar de volgende paragraaf verder op ingaat. Voor de verschillen in het bruto-nettotraject die vanuit algemeen aanvaarde principes wel goed zijn te onderbouwen⁵, vereist een uitbreiding daarvan in de vorm van een grotere pensioensubsidie een extra onderbouwing.

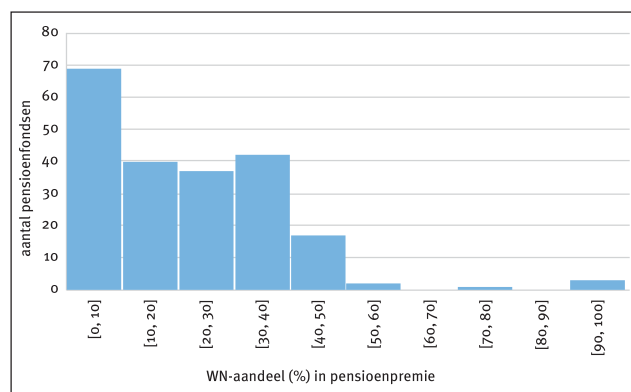
Figuur 1: Netto vervangingsratio van alleenstaande geboren tussen 1 januari 1946 en 1 januari 1963. Uitgangspunt is een 75% vervangingsratio van het bruto-inkomen. Bruto middelloon over de gehele levensloop hetzelfde.



Ten tweede vereist een netto pensioenambitie een belasting- en toeslagensysteem dat niet al te complex is en tijdens de levensloop niet of nauwelijks aan verandering onderhevig is. Aan deze voorwaarden is redelijkerwijs niet te voldoen. Niettemin is er een pensioenambitie te bedenken, waarbij het koopkrachtverlies op pensioendatum van verschillende groepen dichter bij elkaar komt dan nu het geval is, en voorgaande kanttekeningen niet van toepassing zijn.

- 1 De onderzoekspositie is mogelijk gemaakt door financiering van Instituut Gak.
- 2 'Lagere rente en rendementsverwachtingen jagen kosten pensioen op', *Pensioen Pro*, 19 januari 2021. <https://pensioenpro.nl/pensioenpro/30042187/lagere-rente-en-rendementsverwachtingen-jagen-kosten-pensioen-op>.
- 3 Voor de leesbaarheid van dit artikel is een aantal aannames gemaakt. Men stopt met werken op de AOW-datum, die op 1 januari is, men wenst de subsidie op pensioensparen maximaal te benutten, en zelfstandigen zijn ondernemer voor de inkomstenbelasting. Werkgeverslasten voor werknemersverzekeringen zijn buiten beschouwing gelaten. De resultaten zouden met deze lasten kwalitatief niet anders zijn, mede doordat vergelijkbare lasten ook voor zelfstandigen fiscaal aftrekbaar zijn. Het fiscaal stelsel van 2021 is gebruikt.
- 4 In de berekeningen voor Figuur 1 en 4 zijn meegenomen: inkomstenbelasting, algemene heffingskorting, arbeidskorting, ouderenkortingen, zorgtoeslag, Zvw-premie en pensioenpremie 30% van pensioengrondslag waarvan bij werknemers 1/3 werknemerspremie. De pensioengrondslag van zelfstandigen is gelijk aan afgetopte winst minus franchise. Bij gegeven bruto jaarinkomen is de winst van de zelfstandige (voor zelfstandigenaftrek en mkb-winstvrijstelling) gelijkgesteld aan bruto-jaarinkomen van werknemer plus werkgeverspensioenpremie en Zvw-premie. Voltijd werkenden en fiscaal stelsel van 2021.
- 5 Bijvoorbeeld vanuit het draagkrachtbeginsel (hogere belastingdruk voor hogere inkomens) en bevorderen ondernemerschap (lagere belastingdruk voor zelfstandigen, omdat zij bereid zijn om meer inkomensrisico te lopen).

Figuur 2: WN-aandeel als percentage van de pensioenpremie
Onder toezicht van DNB staande pensioenfondsen in 2019.
Bron: DNB



■ FISCAAL ONDERSCHIED WERKNEMERS- EN WERKGEVERSBIJDRAGE

De splitsing van de pensioenpremie in een werknemers- en werkgeversbijdrage lijkt misschien fiscaal neutraal. Over zowel de werknemers- als de werkgeversbijdrage hoeft immers pas met de fiscus te worden afgerekend op het moment dat de premie-inleg als uitgesteld loon tot uitkering komt (de omkeerregel, art 11 LB 1964). Toch heeft de splitsing van de pensioenpremie wel indirect een fiscaal effect, vanwege het effect op de fiscale premiebegrenzing. Dit brengt ons op een ander gevolg van het uitdrukken van de pensioenambitie in een bruto-inkomen. In het bruto-inkomens-

Kader 1

Een werkgever heeft voor zijn werknemers een budget van € 75.000 gereserveerd, de franchise is € 15.000 (bedragen per jaar). Werknemers en werkgevers willen zoveel mogelijk profiteren van de fiscale voordelen van pensioensparen en kiezen voor een premie van 30% van de grondslag. Dit fiscale voordeel stijgt met het WN-aandeel in de premie, ondanks dat de werkgeverslasten hetzelfde blijven:

werknemersaandeel = 33⅓%:

- brutoloon = € 65.000
- fiscaal maximum = 30% × (65.000 – 15.000) = € 15.000
- premie = 5.000 WN-premie + 10.000 WG-premie = € 15.000
- totale werkgeverslast = 65.000 brutoloon + 10.000 WG-premie = € 75.000

werknemersaandeel = 100%:

- brutoloon = € 75.000
- fiscaal maximum = 30% × (75.000 – 15.000) = € 18.000
- premie = 18.000 WN-premie + 0 WG-premie = € 18.000
- totale werkgeverslast = 75.000 brutoloon + 0 WG-premie = € 75.000

Bijvoorbeeld is een premie van € 18.000 alleen fiscaal toegestaan bij een WN-aandeel van 100% in de premie. Het WN-aandeel bepaalt dus mede de maximale fiscale facilitering, uitgaande van een situatie waarbij de werkgever ongeacht het WN-aandeel dezelfde totale werkgeverslast nastreeft.

begrip is namelijk wel de werknemersbijdrage in de pensioenpremie opgenomen, maar niet de werkgeversbijdrage. Hierdoor is de werknemersbijdrage onderdeel van de pensioenambitie, terwijl dit niet geldt voor de werkgeversbijdrage:⁶

pensioenambitie

= 75% van gemiddelde bruto-inkomen

≈ 75% van gemiddelde

(sv-loon + werknemerspensioenpremie)

Hierdoor leidt een schuif van werkgevers- naar werknemerspremie tot een hogere (bruto) pensioenambitie. Een groter werknemersaandeel in de pensioenpremie geeft werknemers dus ruimere fiscale mogelijkheden tot pensioensparen.⁷ Dit is opmerkelijk, omdat de totale werkgeverslasten niet wijzigen door deze schuif. De verhouding tussen het werknemers- en werkgeversaandeel in de premie is in die zin dus niet fiscaal neutraal (kader 1).

Betekent dit dat sociale partners massaal kiezen voor een hoog werknemersaandeel? Figuur 2 laat zien dat dit geenszins het geval is, want bij veruit de meeste regelingen is het werknemersaandeel

Een groter werknemersaandeel in de pensioenpremie geeft werknemers dus ruimere fiscale mogelijkheden tot pensioensparen

nog niet de helft. Daarbij zijn er tussen pensioenregelingen wel aanzienlijke verschillen in het werknemersaandeel, en daarmee in de fiscale premiebegrenzing.⁸ Dit betreft tweedepijlerregelingen in 2019, niet de derdepijlerregelingen.

Zelfstandigen zouden zich aan het rechteruiteinde van Figuur 2 bevinden. Bij zelfstandigen maakt namelijk de volledige pensioenpremie deel uit van het bruto-inkomen. In die zin hebben zij dus een werknemersaandeel van 100% in de pensioenpremie. De spreiding in het werknemersaandeel in Figuur 2 wordt dus groter als zelfstandigen zonder personeel eraan worden toegevoegd.

■ GROTERE MAXIMALE PENSIOENSUBSIDIE ZELFSTANDIGEN DAN WERKNEMERS

De fiscale premiebegrenzing is in het voorgestelde nieuwe pensioenstelsel arbeidsvormneutraal, wat inhoudt dat de pensioenambitie hetzelfde wordt voor werknemers en zelfstandigen. Dit wordt concreet vormgegeven door het maximale premiepercentage in de derde pijler op te trekken van 13,3% naar de voorgestelde 30% van de pensioengrondslag.^{9, 10}

Toch wordt het fiscaal maximum in termen van het sv-loon niet arbeidsvormneutraal. Omdat bij zelf-

standigen de volledige pensioenpremie onderdeel is van het bruto-inkomen, is hun 'sv-loon' laag ten opzichte van hun bruto-inkomen. Het relatief hoge bruto-inkomen betekent een hoog fiscaal maximum.¹¹ Wellicht onbedoeld stelt de wetgever hiermee voor dat zelfstandigen een hogere netto vervangingsratio kunnen behalen.

■ EFFECT WERKNEMERSAANDEEL OP FISCALE FACILITERING

We hebben gezien dat een groter werknemersaandeel bij dezelfde totale werkgeverslasten een grotere premie-inleg fiscaal mogelijk maakt. Dit effect wordt hier nader gekwantificeerd. Voor de eenvoud kijken we alleen naar het effect binnen de tweede pijler, en gaan we uit van het fiscaal maximale premiepercentage van 30% van de huidige en voorgestelde pensioengrondslag (afgetopt bruto arbeidsinkomen minus franchise).

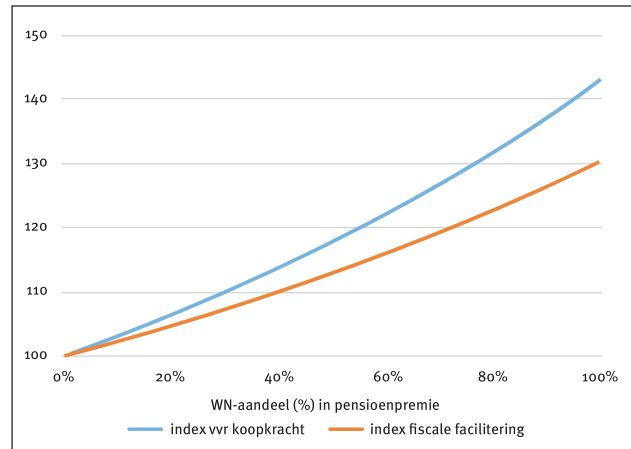
Een maatstaf voor de netto vervangingsratio, dus het koopkrachtbehoud na pensionering, is de ingelegde pensioenpremie (als maatstaf voor het netto-inkomen na pensionering) ten opzichte van de pensioengrondslag minus de werknemerspensioenpremie (als maatstaf voor het netto-inkomen voor pensionering). De blauwe lijn in Figuur 3 geeft deze maatstaf weer bij verschillende werknemersaandelen en vaste totale werkgeverslasten. Steeds is de premie-inleg gelijk aan de fiscaal maximale premie-inleg. Omdat de totale werkgeverslasten niet wijzigen, stijgt bij een groter werknemersaandeel het bruto-inkomen en daarmee de fiscaal maximale premie-inleg. De maatstaf voor de netto vervangingsratio is 3/7 hoger¹² als de premie volledig wordt betaald door de werknemer in plaats van volledig door de werkgever.

Ook de fiscale facilitering beweegt mee met het werknemersaandeel. Een maatstaf voor de fiscale facilitering in de tweede pijler is de ingelegde pensioenpremie ten opzichte van de totale werkgeverslasten, gemeten als de pensioengrondslag vermeerderd met de werkgeverspensioenpremie. Deelnemers met alleen een werknemerspremie hebben dan 30% meer maximale fiscale facilitering dan deelnemers met alleen een werkgeverspremie (Figuur 3, oranje lijn). Bij een premiepercentage boven 30% neemt de gevoeligheid voor het werknemersaandeel verder toe en zijn beide lijnen steiler. De relatief lage werknemersbijdrage in de pensioenpremie (Figuur 2) en de nadelen die dit teweegbrengt zodra de premie het fiscale maximum bereikt (Figuur 3), roept de vraag op waarom sociale partners niet voor een ruimere fiscale facilitering kiezen door een uitruil van werkgeverspremie voor werknemerspremie. Hiervoor is een aantal verklaringen mogelijk.¹³ Ten eerste kunnen sociale partners meer prioriteit geven aan (stabiele) brutolonen dan aan pensioenopbouw. De werkgeversbijdrage is dan als secundaire arbeidsvoorwaarde aan te passen zonder dat bruto- en nettolonen wijzigen.¹⁴ Ten tweede past een relatief grote werkgeversbijdrage bij regelingen met een progressieve premiestaffel,

want dit kan voorkomen dat de werknemersbijdrage afhangt van de leeftijd van de deelnemer. Ten derde is voor deelnemers hun werknemersbijdrage zichtbaarder dan de werkgeversbijdrage. Deze zichtbaarheid kan nadelig zijn voor het draagvlak voor de premieaafdracht, met name bij een laag vertrouwen in de pensioenregeling. Ten vierde kan, na vaststelling van het brutoloon en de totale pensioenpremie, de premiesplitsing voornamelijk een afspiegeling zijn van de onderhandelingsmacht tussen werkgevers en werknemers. Ten vijfde verlaagt een groter werknemersaandeel juist de pensioenopbouw als daardoor het bruto-inkomen boven de aftoppingsgrens van € 112.189 komt. Tot slot kunnen sociale partners uit gewoonte blijven kiezen voor een laag werknemersaandeel, zolang de pensioenopbouw op een acceptabel niveau is. Niettemin oogt het onwenselijk dat de premiesplitsing fiscale effecten heeft aan de cao-tafel zodra de fiscale premiebegrenzing is bereikt.

- 6 In dit artikel is het sv-loon excl. bijtelling van auto van de zaak, omdat deze inkomenscomponent is uitgesloten van pensioenopbouw (art 10b UBLB 1965). Voor zelfstandigen zonder personeel wordt met sv-loon de winst minus de pensioenpremie bedoeld.
- 7 Met werknemers- (WN-) en werkgeversdeel (WG-deel) wordt geduid op premiebedragen, zodat WN-deel + WG-deel = pensioenpremiebedrag. Met WN- en WG-aandeel wordt geduid op fracties van de premie, zodat WN-aandeel + WG-aandeel = 100%.
- 8 Binnen een fonds kan er ook tussen regelingen variatie in het WN-aandeel zijn. Bijvoorbeeld geldt bij hetzelfde fonds een WN-aandeel van 29,4% voor de mortelsector en is dit aandeel 50% voor de baksteensector.
- 9 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Concept Memorie van Toelichting Wet Toekomst Pensioenen*, 16 december 2020 <https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen>.
- 10 Doordat de inkomsten van zelfstandigen jaarlijks sterk kunnen fluctueren, kan er additionele fiscale ruimte komen om een eerder pensioentekort te kunnen dichten. Dit is vergelijkbaar met de huidige reserveringsruimte.
- 11 Overigens kiezen op dit moment weinig zelfstandigen voor de fiscaal maximale pensioenopbouw, zie bijvoorbeeld CBS, 'Hebben zzp'ers een voorziening voor arbeidsongeschiktheid of pensioen?', 15 mei 2019, <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/zzp/hebben-zzp-ers-een-voorziening-voor-arbeidsongeschiktheid-of-pensioen->.
- 12 Dit is gelijk aan 100%/70% - 1: Het relatieve verschil tussen (i) grondslag en (ii) grondslag minus 30% pensioenpremie.
- 13 Zie ook N. Bosch, C. van Ewijk, M. Micevska Scharf en S. Muns, 'The incidence of pension contributions - What matters: marginal or average rates?', Netspar/CPB Discussion Paper 02/2019.
- 14 Hieraan gerelateerd zijn incidentele werkgeversstortingen om de financiële positie van ondernemingspensioenfonds te verbeteren (2020: € 149 miljoen). Deze stortingen zijn op macroniveau echter verwaarloosbaar ten opzichte van de totale premie-inleg (2020: € 44,1 miljard) en beduidend kleiner dan in 2013 en 2014. Bron: DNB Statistieken Tabel 8.1.3.

Figuur 3. Effect van WN-aandeel in pensioenpremie. Premie 30% van grondslag, grondslag gelijk aan brutoloon minus franchise (dus incl. WN-premie en excl. WG-premie), en vaste totale werkgeverslasten. Genormaliseerd naar 100 als WN = 0%.



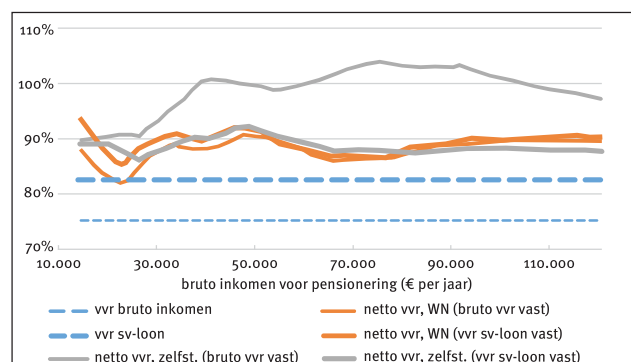
Blauwe lijn: Vervangingsratio koopkracht, gemeten als pensioenpremie ten opzichte van pensioengrondslag minus WN-premie.

Grijze lijn: Fiscale facilitering, gemeten als pensioenpremie ten opzichte van pensioengrondslag plus WG-pensioenpremie.

OPLOSSINGSMOGELIJKHEID

De fiscale premiebegrenzing kan onafhankelijk van de premiesplitsing worden gemaakt door de pensioenambitie uit te drukken in het (afgetopte) sv-loon in plaats van het (afgetopte) bruto-inkomen. Hiervoor moet de werknemersbijdrage worden weggelaten uit de pensioengrondslag. Het sv-loon als grondslag biedt vier voordelen ten opzichte van het brutoloon als grondslag. Ten eerste verkleint dit de verschillen in koopkrachtverlies door verschillen in het bruto-nettotraject tussen deelnemers. Figuur 4 geeft weer dat het koopkrachtverlies dan beduidend minder verschilt tussen werknemers en zelfstandigen, en zelfstandigen onderling. Een tweede voordeel van een pensioenambitie op basis van het sv-loon is dat de premiesplitsing dan geen effect heeft op het koopkrachtverlies na pensionering. De premiesplitsing is dan dus volledig fiscaal neutraal. Ten derde komt de netto vervangingsratio een stuk

Figuur 4: Netto vervangingsratio van alleenstaande geboren tussen 1 januari 1946 en 1 januari 1963. Uitgangspunt is 82,5% vervangingsratio van sv-loon (dikste lijnen) of 75% van bruto-inkomen (dunnere lijnen, uit Figuur 1).



dichter bij de gecommuniceerde pensioenambitie. Tot slot is een pensioenambitie op basis van het sv-loon in lijn met de vele belasting- en toeslagregelingen waarin de pensioenpremie ook geen deel uitmaakt van de grondslag.

Naast de grondslag van de pensioenambitie, zou ook de grondslag van de pensioenpremiepercentages kunnen worden aangepast naar het sv-loon (excl. franchise). Bij dezelfde premie-inleg in euro's zijn de pensioenpremiepercentages dan hoger, omdat de werknemerspremie dan geen deel meer uitmaakt van de pensioengrondslag. Het fiscaal maximale premiepercentage kan echter budgetneutraal worden verhoogd, waarbij de maximale premie-inleg in euro's op macroniveau hetzelfde blijft na aanpassing van de grondslag. Dit betekent een hoger fiscaal maximaal toegestaan premiepercentage in termen van sv-loon en dat de aftoppingsgrens wordt verlaagd met een macrogemiddelde werknemersbijdrage. Een andere mogelijkheid is om premiepercentages uit te drukken ten opzichte van de huidige grondslag vermeerderd met de werkgeversbijdrage (voor zelfstandigen: de winst). Het is ook mogelijk om pensioenpremies in termen van het huidige brutoloon (excl. franchise) te blijven communiceren naar deelnemers, terwijl de grondslag voor de fiscale premiebegrenzing gebaseerd is op het sv-loon.

CONCLUSIE

De fiscale premiebegrenzing voorkomt dat pensioendeelnemers dusdanig veel belastingvoordeel kunnen genieten door te veel pensioen op te bouwen. De premie wordt fiscaal begrensd door de pensioenambitie van een vervangingsratio van 75% van het bruto-inkomen. Door een lagere belastingdruk na pensioendatum blijft echter vaak beduidend meer dan 75% van de koopkracht behouden. Hoe hoog dit percentage precies is, hangt af van het bruto-nettotraject voor en na pensionering. Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor de splitsing van de pensioenpremie in een werknemers- en een werkgeversbijdrage. In het bruto-nettotraject voor pensioendatum is de werknemersbijdrage inbegrepen, maar dit geldt niet voor de werkgeversbijdrage. Dit kan opmerkelijke gevolgen hebben. Bij een omzetting van werkgevers naar werknemersbijdrage blijven de totale werkgeverslasten hetzelfde, maar neemt de fiscaal maximaal toegestane pensioenopbouw toe. Hierdoor kunnen sociale partners met de premiesplitsing sturen op de fiscale facilitering, en lijken in het nieuwe pensioenstelsel aanzienlijke verschillen in fiscale premiebegrenzing te ontstaan tussen zelfstandigen en werknemers.

Een open vraag is in hoeverre beleidsmakers en sociale partners zich tot nu toe bewust zijn van deze fiscale effecten. Indien een faire maximale pensioenopbouw voldoende prioriteit heeft, dan moet de werknemerspremie verdwijnen uit de grondslag voor de fiscale premiebegrenzing. ●