

de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs  
Commissie Wetsvoorstellen

Aan de Vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de  
Tweede Kamer der Staten-Generaal  
**T.a.v. mevrouw H.J. Post**  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

Amsterdam, 3 juni 2022

**Betreft:       Aanvullend NOB-commentaar ter zake van de Wet toekomst pensioenen  
(36 067)**

Geachte leden van de Commissie,

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen (hierna: Wetsvoorstel) op 30 maart 2022 aangeboden aan de Tweede Kamer. Vanwege het maatschappelijk belang van het Wetsvoorstel heeft de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (hierna: de Orde) reeds suggesties voor (verduidelijkende) vragen en andere opmerkingen aan u gegeven ter zake van dit Wetsvoorstel.<sup>1</sup> In vervolg op deze eerste reactie van de Orde ontvangt u hierbij enige aanvullende vragen en opmerkingen die u kunt gebruiken bij uw inbreng voor het nader verslag.

## 1. Algemeen

De Orde kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de solidaire premiereregeling en de flexibele premiereregeling erg veel op elkaar lijken. Naar mening van de Orde is het aanbevelenswaardig om in plaats van twee varianten te kiezen voor een uniforme variant, te meer daar de verschillen tussen beide voorgestelde regelingen niet groot zijn en dat dit dan de transparantie en het begrip voor het nieuwe pensioen zal vergroten. Verdient het in dit verband wellicht de voorkeur om te kiezen voor een uniforme variant? De onderhavige materie is naar de mening van de Orde voor de doorsnee (gewezen) deelnemer enorm complex en een deel van deze complexiteit kan worden weggenomen door de twee varianten die toch al veel op elkaar lijken te vervangen door één variant.

---

<sup>1</sup> Zie 'Eerste reactie op Wet toekomst pensioenen' van 3 mei 2022, <https://www.nob.net/eerste-reactie-op-wet-toekomst-pensioenen>.

In de Memorie van Toelichting (hierna: MvT) bij de artikelsgewijze toelichting van artikel 52 (p. 375) is opgemerkt dat beleggingsvrijheid in de opbouwfase alleen kan voorkomen bij flexibele premieovereenkomsten. De Orde meent dat beleggingsvrijheid in de opbouwfase ook kan voorkomen bij premie-uitkeringsovereenkomsten, zolang de werknemer nog geen keuze heeft gemaakt om een gegarandeerde vaste uitkering in te kopen. Klopt dat?

## **2. Verzekerde pensioenregelingen**

Ter zake van de aanpassing van pensioenregelingen ondergebracht bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen wordt voorgesteld om deze partijen het initiatief tot wijziging van de pensioenregeling te laten nemen (MvT, p. 89), zodat werkgevers het voorstel kunnen gebruiken als vertrekpunt voor de arbeidsvoorwaardelijke gesprekken. Hierbij wordt verwezen naar de praktijk die voor de Wet Verhoging AOW- en Pensioenrichtleeftijd (2015) gebruikelijk was. Deze vergelijking gaat naar de mening van de Orde niet op, aangezien in casu geen sprake is van aanpassing van een onderdeel in de pensioenregeling maar van de fundamentele keuze of gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht dan wel wordt overgegaan naar een regeling met een vlakke premie. De uitvoerder kan naar de stellige mening van de Orde een dergelijke keuze niet bepalen voor de werkgever. Daarnaast ontbeert de uitvoerder essentiële bedrijfsspecifieke informatie zoals verwachte in- en uitstroom van werknemers, die van grote invloed kan zijn op de financiële uitkomsten in beide scenario's. Ten slotte zal ook de hoogte van een vlakke premie op grond van dergelijke doorrekening moeten worden bepaald, niet door eenvoudigweg de gemiddelde premie uit de huidige premiestaffel toe te passen. De Orde verwacht dan ook niet dat een standaardvoorstel van uitvoerders tot een goed afgewogen besluit van werkgevers zal leiden. Het initiatief zou dus niet standaard bij de pensioenuitvoerder moeten liggen naar de mening van de Orde.

Alle pensioenuitvoerders worden wettelijk verplicht een communicatieplan op te stellen op grond van artikel 150j Pensioenwet (hierna: PW). Dit geldt dus ook voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen. Deze partijen zullen echter een algemeen communicatieplan opstellen en geen communicatieplan per werkgever. De MvT (p. 130) zegt hierover: *Om deze reden wordt tevens voorgesteld dat verzekeraars en premiepensioeninstellingen kunnen volstaan met een implementatieplan, inclusief communicatieplan voor meerdere pensioenregelingen, voor zover de pensioenregelingen dezelfde karakteristieken hebben en gebaseerd zijn op hetzelfde producttype.* Dit betekent ook dat zij niet in staat zullen zijn aan de vereisten als genoemd in artikel 150j lid 2 onder c PW te voldoen, zoals de toelichting over de financiering van de compensatie. Dit zal namelijk bij iedere werkgever anders zijn. De Orde vraagt dit punt te verduidelijken en zo nodig aan te vullen dat deze vereisten gelden voor pensioenfondsen. Tevens verzoekt de Orde te duiden in hoeverre de verplichting ex artikel 150j lid 2 onder c PW dan geldt voor individuele werkgevers.

### **3. Overgangsrecht verzekerde pensioenen**

In een pensioenregeling met een vlakke premie onder het huidige regime hebben werknemers veelal de mogelijkheid bij te sparen tot het fiscale maximum van de premiestaffel. De pensioenovereenkomst is dan gebaseerd op een vlakke (werkgevers)premie. De Orde vraagt zich af of in een dergelijke situatie gebruik mag worden gemaakt van het overgangsrecht (artikel 220e PW jo. artikel 38r Wet LB 1967) aangezien binnen de pensioenregeling wel een premiestaffel (oplopend premiepercentage) is opgenomen?

Ingeval in een pensioenregeling onder het huidig regime reeds een vlakke premie wordt gehanteerd, bedraagt deze vlakke premie maximaal de laagste premie die volgens een gangbare premiestaffel mogelijk is. De Orde meent dat er vanaf 2023 dan nog steeds sprake is van een ‘oud-regime’ pensioenregeling. De Orde verzoekt te bevestigen dat in die situatie nog steeds het oude regime van toepassing blijft, indien de vlakke premie in de ‘oud-regime’ pensioenregeling wordt verhoogd tot een premie op basis van een hogere – tevens gangbare – premiestaffel. Hierbij gaat de Orde er van uit dat de premiestaffels vóór en vanaf 2027 onder het fiscale maximum van artikel 38r Wet LB blijven.

In de MvT (p. 177) is opgenomen dat het overgangsrecht in 2037 wordt geëvalueerd. Betekent dit dat het overgangsrecht ex artikel 38r mogelijk verdwijnt, zodat werkgevers dan alsnog hun regeling moeten aanpassen naar een regeling op basis van een vlakke premie? Als dit de intentie is, verzoekt de Orde hier transparant over te zijn, zodat werkgevers daar in het arbeidsvoorwaardelijk proces reeds rekening mee kunnen houden.

In de MvT (p. 331) is ter zake het transitieplan opgemerkt dat er bij gebruik van het overgangsrecht voor progressieve premie geen transitie plaatsvindt. Dit betekent dat er geen transitieplan hoeft te worden opgesteld. Voorts is in de MvT (p. 396) opgemerkt dat het transitieplan betrekking heeft op alle wijzigingen van een pensioenovereenkomst, dus bijvoorbeeld ook afspraken over compensatie binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen en de wijzigingen ten aanzien van het nabestaandenpensioen. Alle werkgevers, ook degenen die kiezen voor het overgangsrecht, zullen hun pensioenregeling moeten aanpassen ten aanzien van het nabestaandenpensioen. Tevens dienen werkgevers bij gebruikmaking van het overgangsrecht een keuze te maken voor het soort contract. Dit impliceert eveneens een wijziging. De Orde vraagt zich af of dit inhoudt dat werkgevers die gebruik maken van het overgangsrecht toch een transitieplan moeten opstellen, hoewel dit in de MvT in beginsel anders lijkt te staan?

### **4. Arbeidsvormneutraal pensioenkader**

De Orde constateert dat het kabinet belang hecht aan een arbeidsvormneutraal pensioenkader. De Orde juicht dit ook toe. In dat kader stond in de internetconsultatie van de Wet Toekomst Pensioenen (MvT, p. 62) dat het streven was de verschillen zouden worden weggenomen.

Hoewel belangrijke stappen gezet worden om de verschillen te verkleinen, blijven er toch verschillen bestaan, onder andere in verband met inhaal van ruimte voor het verleden en maximale stortingen, welke verschillen op grond van budgettaire kaders en administratieve lasten acceptabel worden geacht. Kan het kabinet nader toelichten welke extra administratieve lasten en welk budgettair beslag gepaard zou gaan met verdere harmonisering? De Orde zou het kabinet willen verzoeken te kijken naar de verdere harmonisering van de tweede en derde pijler, om daarbij de budgettaire kader los te laten evenals de administratieve lasten. Eventueel zou dit op termijn kunnen.

De Orde denkt in dit kader bijvoorbeeld aan de volgende verschillen die zouden kunnen worden weggenomen:

- a. Overeenkomstige toepassing van AOW-overbrugging conform artikel 18d lid 3 Wet LB 1964 (reeds vermeld in ons commentaar van 22 april 2022);
- b. Overeenkomstige toepassing van de variabilisering 100%-75% conform artikel 18d lid 1 aanhef en onderdeel b Wet LB 1964;
- c. De inhaal van oude jaren voor een langere periode dan 10 jaar in de reserveringsruimte al dan niet met verzwaarde bewijslast voor de belastingplichtige;
- d. Het in aftrek brengen van uitvoeringskosten bijvoorbeeld voor bankspaarproducten die separaat door aanbieders berekend worden;
- e. het toepassen van een deeltijdfranchise, al dan niet gekoppeld aan verzwaarde bewijslast en/of koppeling met het urencriterium voor ondernemers. In andere wettelijke bepalingen vormt het opnemen van een – al dan niet iets meer grofmazige – urencriterium namelijk geen probleem (zelfstandigenaftrek).

De Orde suggereert te vragen naar de visie van de Minister hierop.

In het kader van het arbeidsvormneutraal pensioenkader, adviseert de Orde voorts het kabinet om het verschil in behandeling van premies tussen de tweede en derde pijler voor de Zorgverzekeringswet (Zvw) weg te nemen. Ook lijfrentepremies zouden voor de heffing van bijdragen Zvw in mindering moeten kunnen worden gebracht, te meer daar de uitkeringen te zijner tijd wel onderworpen zijn aan Zvw-bijdrage en dus leiden tot dubbele heffing, welke zich niet voordoet voor werknemersbijdragen.

## **5. Fiscaal kader**

In de Voorjaarsnota wordt voorgesteld de AOW-uitkering te koppelen aan het gestegen minimumloon.<sup>2</sup> Indien de vaststelling van de AOW-franchise ongewijzigd blijft, betekent dit een generieke stijging van de AOW-franchise en dus lagere pensioenopbouw voor iedereen, maar vooral voor lager gesalarieerden. Deze stijging van de AOW-franchise is volgens de Orde niet voorzien bij het opstellen van het wetsvoorstel.

---

<sup>2</sup> [Kamerstukken II, 2021–2022, 36 120, nr. 1](#), p. 12.

De Orde vraagt zich af of deze ontwikkeling tot een verhoging van het maximale premiepercentage van 30 procent zou moeten leiden.

Ook onder de Wet Toekomst Pensioenen blijft het mogelijk dat gewerkt wordt met een verlaagde AOW-franchise (artikel 10aa UBLB). De Orde vraagt het kabinet om toe te lichten hoe toepassing hiervan doorwerkt voor de compensatie ex artikel 38s Wet LB 1964 op basis waarvan maximaal 3 procent en in aanvulling daarop het niet-benutte deel van de premieruimte ex artikel 18a Wet LB (in beginsel 30 procent) beschikbaar is.

De Orde verzoekt het kabinet om een toelichting ter zake van de doorwerking van wijzigingen in de maximale premie voor de voortgezette pensioenopbouw op basis van een premievrijstelling bij invaliditeit/arbeidsongeschiktheid (paragraaf 7.1.1. (Aanpassingsmechanisme), MvT p. 117). Dit geldt ongeacht het type uitvoerder. Hoewel dit voor de pensioenfondsen logisch(er) is – vanwege het voortgezette deelnemerschap – ligt dit voor de verzekeraars wellicht minder voor de hand. Door de verzekeringstechniek kan een premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeschiktheid die van kracht is geworden, leiden tot een recht op basis van overeengekomen premie op het moment dat het risico zich voordeed. Waarom is hier nadrukkelijk een andere keuze gemaakt? En de Orde vraagt zich af dat als dit leidt tot verlaging van de premieruimte, aan wie het verschil dient te vervallen?

De Orde begrijpt dat in aanvulling op de 30 procent ruimte ex artikel 18a Wet LB 1964 overige kosten betaald kunnen worden. Dit wordt uitgewerkt in artikel 10 Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965. Kosten voor vermogensbeheer mogen niet vergoed worden (waaronder voor het afdekken van beleggingsrisico's, rendements- of inleggaranties). Overige kosten wel waaronder administratiekosten, aan- en verkoopkosten van beleggingen (voor zover deze kosten geen onderdeel zijn van kosten van normaal vermogensbeheer), incasso- en excasso-kosten en kosten voor gespreide betaling van de pensioenpremie. De Orde verzoekt het kabinet om voorbeelden te geven wanneer aan- en verkoopkosten van beleggingen onderdeel uitmaken van normaal vermogensbeheer en wanneer niet? En is het denkbaar dat deze kosten uit de vermogensbeheervergoeding worden gehaald, om vervolgens separaat te berekenen? De Orde vindt het belangrijk dat er duidelijk is omtrent deze kosten, te meer daar overschrijding kan leiden tot aanzienlijke fiscale gevolgen (heffing van inkomstenbelasting en revisierente).

De Orde begrijpt dat in aanvulling op de maximale 30 procent premie voor OP en uitgesteld PP de risicodekkingen voor het pensioen voor partnerpensioen, wezenpensioen, nabestaandenoverbruggingspensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling voor arbeidsongeschiktheid betaald mogen worden, mits dat maar niet kan worden aangewend voor hoger OP en uitgesteld PP. Bij een verzekeraar worden de risicodekkingen separaat in rekening gebracht. De Orde vraagt zich af hoe dit werkt bij pensioenfondsen?

## **6. Gevolgen voor burgers, bedrijven en overheid**

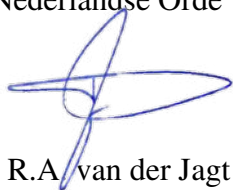
In de MvT (hfd. 14) wordt opgemerkt dat het nieuwe pensioensysteem naar verwachting zal leiden tot lagere pensioenuitkeringen voor toekomstige generaties. De Orde vraagt zich af of het dus een bewuste keuze is dat naar alle waarschijnlijkheid pensioenuitkeringen voor toekomstige generaties lager zullen zijn. Naar de mening van de Orde lijkt het wetsvoorstel dus toch te leiden tot een soberder pensioen voor toekomstige generaties.

In de MvT wordt een schatting van kosten gegeven. In de voetnoten 311 en 312 wordt een onderbouwing van de vermoedelijke lasten gegeven, waarbij op p. 243 wordt vermeld dat advieskosten buiten beschouwing worden gelaten. De Orde begrijpt deze opmerking omdat dit per werkgever zal verschillen, maar naar de mening van de Orde is het erg makkelijk om dit aspect maar buiten beschouwing te laten. De advieskosten in het kader van de ongeveer 50.000 verzekerde regelingen zullen ongetwijfeld tientallen miljoenen aan kosten overschrijden. De Orde suggereert de Minister te verzoeken hier nog nader op in te gaan en dit dus inzichtelijker te maken.

## **7. Tot slot**

De Orde is uiteraard graag bereid het vorenstaande commentaar op het wetsvoorstel nader toe te lichten en daartoe in overleg te treden. Een afschrift van deze brief is heden verzonden aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de staatssecretaris van Financiën en de Vaste commissie Financiën van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, en de Orde zal deze brief ook op haar eigen website publiceren.

Hoogachtend,  
de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs



drs. R.A. van der Jagt  
voorzitter Commissie Wetsvoorstellen