

Noordgouwe, 19 juni 2006

Aan de Staatssecretaris van Financiën
mr drs J.G. Wijn

Betreft: Advies adviescommissie fiscale behandeling pensioenen inzake Pensioenwet in relatie tot fiscale regelgeving

Zeer geachte heer Wijn,

De adviescommissie fiscale behandeling pensioenen wil een aantal punten in relatie tot het wetsvoorstel inzake de Pensioenwet en het voorstel voor de invoeringswet bij dit wetsvoorstel onder uw aandacht brengen. Gezien de geplande inwerkingtreding van de Pensioenwet per 1 januari 2007, is het ons inziens van belang om aandacht te besteden aan de relatie met fiscale regelgeving betreffende pensioenen. In deze brief brengen wij een aantal punten onder uw aandacht waarbij de wijzigingen in de toekomstige Pensioenwet ten opzichte van de huidige Pensioen- en spaarfondsenwet mogelijk discrepantie tussen de fiscale regelgeving en de Pensioenwet tot gevolg hebben. Waar mogelijk is reeds een voorstel voor het oplossen van knelpunten toegevoegd. Ook worden in deze brief aandachtspunten aan u voorgelegd, waarbij de adviescommissie uiteraard graag bereid is om mee te denken over een oplossing voor deze punten.

Kapitaalovereenkomst

De Pensioenwet voorziet in een drietal pensioenovereenkomsten; de uitkeringsovereenkomst, de premieovereenkomst en de kapitaalovereenkomst. De fiscale grenzen van de uitkeringsovereenkomst liggen vast in artikel 18a, 18b en 18c Wet op de loonbelasting 1964. De fiscale grenzen van de premieovereenkomst liggen vast in dezelfde artikelen en zijn nader uitgewerkt in het zogenoemde "staffelbesluit" van 28 april 2003, nr. CPP2003/308M. De kapitaalovereenkomst is een nieuw fenomeen. De fiscale grenzen daarvan staan dan ook nog niet vast. Een aanknopingspunt zou gevonden kunnen worden in het "streefregelingenbesluit" van 19 december 2003, nr. CPP2003/1648M. Een kapitaalovereenkomst is blijkens de toelichting op de Pensioenwet echter iets anders dan een streefregeling. Streefregelingen zoals wij die thans kennen, zijn na de invoering van de Pensioenwet niet meer mogelijk. *Wij adviseren u daarom om de fiscale begrenzing van de kapitaalovereenkomst aan te geven.*

Pensioen in beleggingseenheden

Op grond van de Pensioenwet zijn pensioenen die zijn uitgedrukt in de tegenwaarde van beleggingseenheden – enkele overgangsmaatregelen daar gelaten – vanaf 1 januari 2008 geen pensioenen meer in de zin van de Pensioenwet. Onduidelijk is wat de fiscale status van dergelijke pensioenen dan is. *Wij adviseren u duidelijkheid te verschaffen over de fiscale status van pensioenen in beleggingseenheden.*

Waardeoverdracht pensioen directeur-grotaandeelhouder

De directeur-grotaandeelhouder (dga) valt niet onder de Pensioenwet. Op grond van artikel 19b, tweede lid Wet LB 1964 wordt waarde-overdracht gezien als afkoop en kan dit alleen zonder fiscale consequenties plaatsvinden in gevallen waarin afkoop op grond van de PSW is toegestaan. Omdat de dga niet onder de Pensioenwet valt, zal waarde-overdracht van de ene toegelaten verzekeraar naar de andere toegelaten verzekeraar voor de dga op een andere wijze moeten worden geregeld in de Wet LB 1964. *Wij adviseren u daarom artikel 19b, tweede lid Wet LB 1964 aan te passen.*

Rentestandskortingsdepots

Toeslagen worden in de Pensioenwet gedefinieerd als de verhoging van een pensioenrecht en als zodanig vallen zij onder de werking van de Pensioenwet. Er bestaan diverse zogenoemde rentestandskortingsdepots. Dit zijn depots waarin werkgevers de door de verzekeraar verleende rentestandskortingen storten. Op deze wijze kunnen zij toch de op 4% berekende pensioenpremie ten laste van de winst brengen, op voorwaarde dat de middelen van het rentestandskortingsdepot uitsluitend kunnen worden gebruikt voor het verbeteren van de pensioenrechten in verband met stijging van lonen en prijzen. Deze depots zijn juridisch eigendom van de werkgever. *Wij adviseren u de fiscale status van dergelijke depots te verduidelijken.*

Definitie diensttijd

Op grond van artikel 10a, eerste lid, onderdeel c, Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 mogen als diensttijd meetellen: perioden direct na het verbreken van het dienstverband gedurende drie jaar of perioden welke na onvrijwillig ontslag een loongerelateerde uitkering wordt ontvangen. In de Pensioenwet wordt deze laatste situatie iets anders gedefinieerd, namelijk de periode(n) waarin sprake is van een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een ontslaguitkering van of namens de werkgever. *Wij adviseren u om beide definities gelijkloidend te laten zijn.*

Maximum toetredingsleeftijd in relatie tot beschikbare premiereregelingen

Wettelijke introductie maximum toetredingsleeftijd pensioenregeling

Eén van de essentialia van de beoogde pensioenwetgeving is de specifieke bepaling van artikel 7, vijfde lid, Pensioenwet dat de toetredingsleeftijd in een pensioenregeling ten hoogste 21 jaar mag bedragen. Een dergelijke toetredingsleeftijd komt in de huidige pensioenpraktijk voor als resultante van zakelijk tussen de sociale partners bepaalde arbeidsvoorwaarden. Onder de Pensioenwet is op dit specifieke pensioenonderdeel echter niet langer sprake van contractvrijheid, maar een wettelijke

verplichting om in de pensioenregeling een toetredingsleeftijd van maximaal 21 jaar te hanteren. In de dagelijkse pensioenpraktijk komen nog pensioenregelingen voor die een hogere toetredingsleeftijd kennen dan 21 jaar.

Gevolg voor beschikbarepremieregelingen

Een werkgever die een beschikbarepremieregeling –(bijvoorbeeld) gebaseerd op vaste beschikbare premie, zie punt 1 van bijgaande technische bijlage c.q. een staffel afgeleid van de theoretische 3%-staffel, zie hierna - aan de eisen van de Pensioenwet wil laten voldoen, zal bij aanpassing van zijn bestaande pensioenregeling gebaseerd op beschikbare premie rekening moeten houden met:

(1) de fiscale regels die gelden ten aanzien van de maximale pensioenopbouw. Deze zijn vastgelegd in het "staffelbesluit" van 28 april 2003, nr. CPP 2003/308M;

(2) de geldende bepalingen op grond van de Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid(WGBI).

Beschikbare premiestaffel afgeleid van de theoretische 3%-staffel

Ten aanzien van laatstgenoemde regelgeving is conform het oordeel 2005-7 van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) een staffel toegestaan die is afgeleid van een *theoretische 3%-staffel*, waarbij voor het leeftijdscohort 25-30 het staffelpercentage gelijk is aan het fiscaal maximaal aanvaardbare percentage. Heel veel werkgevers hebben voor een dergelijke "afgeleide 3%-staffel" gekozen. Het ligt in de rede dat de pensioentoezeggende werkgever deze staffel "**naar beneden wil doortrekken**" indien hij bij de introductie van de PW wordt geconfronteerd met de wettelijk verplichte uitbreiding van de leeftijdsgroep 21-25. Past dezelfde werkgever conform de WGBI voor de leeftijdsgroep 21-25 hetzelfde verhoudingsgetal toe op de *theoretische 3%-staffel* als op het leeftijdstraject 25-65, dan resulteert dit al snel in een fiscaal bovenmatige pensioentoezegging. Zie daartoe ook punt 2 van bijgaande technische bijlage.

Knelpunt: versoering van de pensioenregeling

Indien een werkgever wil voldoen aan de Pensioenwet, alsmede aan de in de hiervoor genoemde punten 1 en 2 genoemde regelgeving is de meest voor de hand liggende keuze een verlaging van de beschikbarepremiestaffel, en wel zodanig dat het verhoudingsgetal ten opzichte van de theoretische 3%-staffel lager wordt teneinde voor het leeftijdscohort 21-25 op fiscaal maximale niveau te komen. Als dit onverkort ook wordt doorgevoerd voor degenen die op 31 december 2006 al deelnamen in de pensioenregeling, geeft dat een onwenselijke aantasting van arbeidsvoorwaarden.

Het alternatief, behoud van de bestaande pensioenregeling voor nieuwe deelnemers, is in ieder geval voor de pensioenuitvoerder flink belastend, en mogelijk zal de werkgever niet zeer langdurig met de verschillende regelingen willen voortgaan. Dit alternatief zal daarom in de praktijk niet realistisch blijken te zijn. Zeker als daarbij in ogenschouw wordt genomen dat de salarissen in het leeftijdstraject 21-25 gemiddeld doorgaans zeer bescheiden van omvang zijn. In veel gevallen wordt zelfs het niveau van de reglementair geldende franchise niet gehaald c.q. als dat wel het geval is slechts in geringe mate overstegen. Het pensioengedeelte dat in het leeftijdstraject 21-25 wordt opgebouwd levert

uiteindelijk – bij een veronderstelde loopbaan van 40 jaar – een geringe bijdrage aan het uiteindelijk pensioeninkomen van een betrokkene.

Nagenoeg budgettair neutrale gevolgen bij aanpassing leeftijdsgroep 21-25

In een dergelijke situatie moet worden beseft dat indien een (geringe) verruiming van het leeftijdscohort 21-25 zou worden toegestaan dit slechts een geringe impact heeft en qua financieel beslag door fiscale facilitering als "nagenoeg budgettair neutraal" moet worden aangemerkt.

In bijgaande technische bijlage wordt op bladzijden 2 en 3 naast het hiervoor gepresenteerde principiële en (hoofd)argument nog een drietal complementaire argumenten genoemd die zonder meer pleiten voor een specifieke verruiming van het fiscaal beschikbaar premiepercentage voor de leeftijdsgroep 21-25. Zie ook de op bladzijde 2 van bijgaande technische bijlage gepresenteerde beschikbare premiestaffel, kolom C.

Advies

De adviescommissie adviseert u de mogelijkheid te bieden om per definitie uit te gaan van een rekenrente van 3% (PM budgettaire consequenties). Mocht u besluiten dit advies niet te volgen, dan adviseren wij u, onder verwijzing naar het bepaalde in artikel 19d, onderdeel a van de Wet op de loonbelasting 1964, ten aanzien van de onderhavige problematiek als volgt te besluiten:

Indien in een pensioenregeling volgens een beschikbare premiestelsel een staffel wordt gehanteerd die is afgeleid van een theoretische staffel op basis van 3%-rekenrente, wordt goedgekeurd dat het staffelpercentage voor deelnemers jonger dan 25 jaar uitgaat boven het resultaat op basis van de uitgangspunten van artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964, mits de toegepaste staffel voor alle leeftijdscohorten een gelijk verhoudingsgetal heeft ten opzichte van de theoretische staffel op basis van 3%-rekenrente.

Indien een beschikbare premie wordt gehanteerd die voor alle deelnemers eenzelfde percentage van de pensioengrondslag bedraagt, wordt goedgekeurd dat een zodanig percentage wordt gehanteerd als maximaal is geoorloofd voor deelnemers van 25 tot 30 jaar.

Gaarne verneemt de adviescommissie uw reactie.

Met verschuldigde hoogachting,

Prof. dr. L.F. van Muiswinkel

Voorzitter adviescommissie fiscale behandeling pensioenen