

BELONING & BELASTING



Vakblad gespecialiseerd in loonheffingen

Dit artikel wordt u aangeboden door Beloning & Belasting

Beloning & Belasting is hét vakblad voor professionals die op de hoogte willen zijn en blijven van de ontwikkelingen met betrekking tot loonbelasting en sociale verzekeringen. Beloning & Belasting biedt praktijkgerichte informatie over wetgeving, beleid en jurisprudentie. Dat is aangevuld met commentaren van deskundigen en lezersvragen. In Beloning & Belasting staat onmisbare informatie voor onder andere belastingadviseurs, accountants, boekhouders en HR-managers.

Dit kunt u verwachten van Beloning & Belasting:

- 12x per jaar vakblad - digitaal en/of op papier
- maandelijkse nieuwsbrief per e-mail
- informatie die u direct in de dagelijkse praktijk kunt gebruiken
- toegang tot online database
- laatste vier vakbladen offline beschikbaar op tablet.

Kijk voor meer informatie of een (proef)abonnement op <https://www.futd.nl/vakblad/beloning-belasting/abonneren/>

© 2021 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Michael Visser¹ en Jessica van den Heuvel-Warren²

Wet toekomst pensioenen 2021-0098

De pensioenhervorming loopt (opnieuw) vertraging op. Demissionair minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verwacht de Wet toekomst pensioenen niet eerder dan begin 2022 te kunnen indienen bij de Kamer. Starten met de hervorming ‘uiterlijk per 1 januari 2023’ is dan realistisch, aldus Koolmees. Dit is een jaar later dan het kabinet tot nu toe heeft aangehouden als datum. Deze politieke pas op de plaats betekent overigens niet dat er stil is gezeten. Er is een consultatie geweest van de Wet toekomst pensioenen, en op andere onderdelen van het pensioenakkoord zijn al flinke stappen gezet. Een nieuwe Tweede Kamer, een nieuw kabinet en nieuwe keuzemogelijkheden in het aanvullend pensioen kunnen zorgen voor een nieuwe dynamiek. Het blijft pensioenakkoord-dansen op een dun draadje.

1. Introductie

In dit artikel informeren wij u over de stand van zaken van de uitwerking van het pensioenakkoord per medio mei 2021. Waar het erop leek dat de politieke vaart er – ondanks de COVID-19 pandemie – goed inbleef na het gepresenteerde pakket aan pensioenmaatregelen in de zomer van 2020, maakt demissionair minister Koolmees van SZW nu toch pas op de plaats. De minister verwacht de Wet toekomst pensioenen niet eerder dan begin 2022 te kunnen indienen bij de Kamer. Dat heeft onder andere te maken met de vele reacties op het conceptwetsvoorstel dat eind 2020 is opengesteld voor internetconsultatie. Althans, dat is een belangrijke reden die doorklinkt in een recente Kamerbrief van de minister over de stand van zaken.³ Tegelijkertijd concludeert de minister in die brief ‘dat er met alle betrokken partijen flinke progressie wordt geboekt bij de uitwerking van het totale pensioenakkoord’.

Hierna blikken we eerst kort terug en bespreken vervolgens op basis van de Kamerbrief welke (proces)stappen nu worden gezet. In de brief wordt ook melding gemaakt van recent gepubliceerd onderzoek – volgend uit het pensioenakkoord – naar het toevoegen van meer keuzemogelijkheden in het tweedepijlerpensioen. En onderzoek naar de mogelijkheid om het moment van uittreden onder voorwaarden te koppelen aan het aantal dienstjaren. We vatten beide onderzoeken voor u samen. Op die manier bent u weer helemaal up-to-date. Wie weet worden de uitkomsten van het nieuwe onderzoek wel ingebracht aan de formatietafel bij het schrijven van het nieuwe regeerakkoord?

2. Uitwerking pensioenakkoord: begin van het einde?

In Beloning en Belasting 2020-0124 informeerden we u over de in juli 2020 gepresenteerde uitwerking van het pensioenakkoord.⁴ Er lag toen een zogenoemde Hoofdlijnennotitie en een Kamerbrief uitwerking pensioenakkoord. Dit pensioenakkoord is een

totaalpakket van afspraken en maatregelen. Naast afspraken over hervorming van het tweedepijlerpensioen, zijn er afspraken gemaakt over verbetering van de oudedagsvoorziening in Nederland in den brede. Denk aan afspraken over het tempo waarmee de AOW-leeftijd omhoog gaat, en afspraken gericht op het gezond doorwerken tot aan het pensioen. In ons artikel zijn we ingegaan op de vormgeving van de nieuwe pensioencontracten, de transitie en de tijdlijnen tot invoering. Ook gaven we inzicht in de invoering van verschillende keuzemogelijkheden en regelingen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen. De richting was duidelijk en er was overeenstemming over de tijdlijnen. We signaleerden dat er nog wel verschillende open eindjes ingevuld moesten worden – in het wetgevingstraject - en riepen politiek en polder op om de begrijpelijkheid voor deelnemers niet uit het oog verliezen. Wij misten verder aandacht voor het thema governance en zeggenschap van deelnemers. Dat maakt het pensioenakkoord-dansen op een dun draadje.

Het kabinet streefde naar inwerkingtreding van benodigde wet- en regelgeving op 1 januari 2022. De overgang naar een nieuw pensioenstelsel zou plaatsvinden in de periode tot 1 januari 2026. Het wetsvoorstel waarin de afspraken over het tweedepijlerpensioen uitgewerkt zouden worden was in de maak en de vaart leek er – ondanks de COVID19 pandemie – in gehouden te worden.

Consultatie Wet toekomst pensioenen

Vlak voor het kerstreces is het conceptwetsvoorstel toekomst pensioenen opengesteld voor internetconsultatie. Die conceptwet is de juridische vertaalslag van het pensioenakkoord waar het gaat om de hervorming van het tweedepijlerpensioen.⁵ Het is een lijvig wetsvoorstel, met een concept Memorie van Toelichting van 205 pagina's.⁶

MEMORIE VAN TOELICHTING**Inhoudsopgave**

1. Inleiding
2. Doelstelling
3. Wettelijk kader pensioenovereenkomsten in nieuwe stelsel
4. Wijziging financieel toetsingskader
 - a. Transitie-FTK
 - b. Financieel toetsingskader na transitieperiode
5. Wijziging fiscaal pensioenstelsel
6. Waarborgen voor evenwichtige transitie
7. Governance in het nieuwe pensioenstelsel
8. Informatievoorschriften in het nieuwe pensioenstelsel
9. Europeesrechtelijke houdbaarheid van de stelselherziening
10. Nabestaandenpensioen
11. Overige onderwerpen
 - a. Inkorten wachttijd uitzendsector
 - b. Experimenteerruimte ten behoeve van pensioensparen voor zelfstandigen
12. Adviezen en consultatie
13. Financiële gevolgen
14. Overgangsrecht
15. Artikelsgewijze toelichting

De afspraken zorgen volgens de minister voor een duurzaam houdbaar pensioenstelsel dat eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen (wat ook betekent dat het pensioen directer meebeweegt met de ontwikkeling van de economie), pensioen transparanter en persoonlijker maakt en beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. De consultatie van het conceptwetsvoorstel sloot op 12 februari 2021 en leverde ruim 800 reacties op, waarvan 484 openbaar zijn ingediend.⁷ Het zijn reacties van deelnemers, gepensioneerden, pensioenuitvoerders, toezichthouders, sociale partners, wetenschappers, adviesbureaus en diverse andere organisaties.

Nieuwe pensioenwet uiterlijk 1 januari 2023 van kracht

Uit de Kamerbrief van 10 mei 2021 van demissionair minister Koolmees blijkt nu dat de minister verwacht de Wet toekomst pensioenen niet eerder dan begin 2022 te kunnen indienen bij de Kamer. Pas op de plaats dus, of misschien wel een stapje terug? Koolmees acht inwerkingtreding van het nieuwe pensioenstelsel uiterlijk per 1 januari 2023 realistisch en bekijkt met de Kamer of de wet waar mogelijk en uitvoerbaar op onderdelen eerder dan 1 januari 2023 in werking kan treden. Als reden in de brief klinkt door het aantal reacties, en het zorgvuldig bekijken en wegen daarvan door het ministerie van SZW voor verbetering van het wetsvoorstel. 'Gezien de complexe materie en de benodigde afstemming met betrokken partijen als sociale partners, pensioenuitvoerders en toezichthouders kost dit op een aantal onderdelen meer tijd dan vooraf ingeschat', zo valt te lezen. Maar ook wijst de minister op andere (reguliere) processtappen bij een wetstraject.

Het gaat dan om een uitvraag van de toezicht- en uitvoeringstoetsen aan respectievelijk de toezichthouders en de Belastingdienst, en het inwinnen van advies bij met name het College voor de Rechten van de Mens en de Raad voor de rechtspraak. Na verwerking van de toetsen en adviezen volgt nog de adviesaanvraag aan de afdeling advisering van de Raad van State.

Om een zorgvuldige transitie te kunnen accommoderen, acht de minister het verstandig om de maximale eindtermijn van overgang naar het nieuwe stelsel op 1 januari 2027 te zetten. Het streven van sociale partners en pensioenuitvoerders is en blijft om per 1 januari 2026 of waar mogelijk zelfs eerder de overstap te kunnen maken. Het politieke uitstel hoeft in de praktijk niet per se tot (veel) vertraging te leiden, zo is onze afdrank van de brief en eerste reacties vanuit de polder en pensioenpraktijk. Maar zeker is dat allerminst. Al was het maar omdat in maart een nieuwe Tweede Kamer is geïnstalleerd en momenteel een kabinetsformatie gaande is. Verder zijn de economische naweën van de COVID-19 pandemie ongewis en daarmee ook de uitgangspositie voor de overstap naar een nieuw pensioenstelsel.

Transitie-ftk houdt druk op de ketel

Het zogenoemde transitie-ftk maakt onderdeel uit van het wetsvoorstel toekomst pensioenen. In het transitie-ftk is het uitgangspunt dat waar mogelijk met de blik van het nieuwe pensioenstelsel naar de huidige situatie wordt gekeken en gehandeld en dat sprake is van een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap op het nieuwe stelsel. Daar valt inhoudelijk van alles over te zeggen, maar laten wij voor dit artikel rusten.⁸

De rechtstreekse koppeling tussen het transitie-ftk en het nieuwe pensioenstelsel zal naar onze verwachting in ieder geval zorgen voor druk op de ketel. Dat zit zo. Vooral vakbonden zullen de in het vooruitzicht gestelde (kans op) eerdere indexatie zo snel mogelijk willen verzilveren. Werkgevers zien ongetwijfeld uit naar duidelijkheid over de (stabielere) premiestelling de komende jaren. In de brief van Koolmees is te lezen dat bijvoorbeeld al eerder dan 2023 gebruik kan worden gemaakt van de voorgenomen verlaagde indexatiegrens 'mits het parlementaire proces dan is afgerond'. Sociale partners hebben dus een belang bij een snelle parlementaire behandeling van de nieuwe pensioenwet. En politici die kiezers sneller uitzicht op een koopkrachtig pensioen willen bieden ook, al tovert een nieuw pensioenstelsel echt niet opeens meer geld in de pensioenpot.

Er bestaat geen gratis lunch. Zo komen risico's explicieter op het bordje van deelnemers en gepensio-

neerden te liggen en kan het directer meebewegen van het pensioen met de ontwikkeling van de economie een schommelend pensioen omhoog én omlaag betekenen. En met de pensioenhervorming gaat een grote herverdeling van miljarden euro's pensioengeld gepaard. De duivel zit in de details, die we nog niet allemaal kennen en die nog kunnen veranderen in het definitieve wetsvoorstel. Maar ook nog tijdens de politieke behandeling. Voor nu biedt de minister de politiek en polder op het oog enige rust door in zijn Kamerbrief aan te geven dat zal blijven gelden dat in aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel onnodige kortingen worden voorkomen en hij voornemens is ook in 2022 een minimale dekkingsgraad van 90% te hanteren. Men zou het ook het vooruitschuiven van de pensioenpijn kunnen noemen.

Informatieplatform voor transitie in zomer 2021 gelanceerd

De Stichting van de Arbeid, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben de handen ineen geslagen om alle partijen die bij de besluitvorming betrokken zijn te faciliteren tijdens het transitietraject. Het ministerie van SZW is ook nauw bij dit project betrokken. Het online informatieplatform wordt in de zomer van 2021 gelanceerd en zal onder meer voor elke doelgroep informatie over de te nemen stappen in de verschillende fases van de transitie bevatten.⁹ Het doel van deze 'transitiehandleiding' is het overzichtelijk aanbieden van objectieve informatie op maat aan verschillende partijen. Een webadres is bij het schrijven van dit artikel nog niet bekend.

Niet stilzitten

Achter de schermen zit men niet stil. De Wet toekomst pensioenen mag dan vertraging op hebben gelopen, op diverse andere onderdelen van het pensioenakkoord zijn al flinke stappen gezet.¹⁰ Maatregelen uit het pensioenakkoord om gezond werkend je pensioen te kunnen halen zijn al in wetgeving omgezet en door het parlement aanvaard.¹¹ Daarover in de volgende paragraaf meer. Ook bespreken we hierna twee recent gepubliceerde onderzoeken, die aangekondigd waren in het pensioenakkoord. Het betreft een onderzoek naar de zogenoemde '45 dienstjarenregeling' en een verkenning naar het toevoegen van meer keuzemogelijkheden in het tweedepijlerpensioen. De eerder geïntroduceerde nieuwe keuzemogelijkheid van een bedrag ineens is al door het parlement aanvaard en treedt per 1 januari 2023 in werking. Geen tijd te verliezen om te zorgen voor een goede keuzebegeleiding voor deelnemers.

3. Gezond werkend naar pensioen en onderzoek '45 dienstjarenregeling'

In het pensioenakkoord is niet alleen overeenstemming tussen sociale partners en het kabinet over de hervorming van de tweede pijler, maar hebben zij ook de nood-

zaak uitgesproken dat werkenden gezond hun pensioen moeten kunnen bereiken. Om dit te bewerkstelligen zijn er afspraken gemaakt over onder andere duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. Omdat niet iedereen kan doorwerken tot pensioendatum, zijn ook afspraken gemaakt over eerder uittreden. Het gaat hier dan om zowel overgangmaatregelen op de korte termijn (minder snelle stijging van de AOW-leeftijd tot 2025 en de tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU) voor de periode van 2021 tot en met 2025) als structurele maatregelen voor de lange termijn (minder strenge koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting en mogelijkheden voor extra verlofsparen). Zoals gezegd, zijn deze maatregelen uit het pensioenakkoord al in wetgeving omgezet en door het parlement aanvaard.

In dit kader is ook overeengekomen om de mogelijkheid van het moment van uittreden – onder voorwaarden – te koppelen aan het aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45 jaar, te onderzoeken. Eind januari 2021 is dit onderzoek, een samenwerking van CNV, FNV, VNO-NCW en MKB-Nederland, VCP en SZW, gepubliceerd. 'Het onderzoek toont aan dat een regeling voor een pensioen na 45 dienstjaren niet de doelgroep bereikt waarvoor het is bedoeld, geen oplossing is voor zware beroepen en dat het technisch heel ingewikkeld is', zo valt te lezen in een nieuwsbericht bij de kabinetsreactie.¹²

Waar de doelgroep mensen met een lagere opleiding of zwaar beroep betreft, zijn deze mensen vaak vroeg begonnen met werken en hebben ze minder mogelijkheden om vroegpensioen te realiseren. Het onderzoek laat echter zien dat de 45-dienstjarenregeling hen niet specifiek bereikt. Weliswaar vallen relatief veel lager opgeleiden binnen de doelgroep, echter vormen middelbaar en hoger opgeleiden samen in absolute aantallen het merendeel van de groep. Daarnaast blijkt ook dat de gemiddelde duur van het arbeidsverleden en de startleeftijd van mensen met zwaar werk amper afwijkt van andere werkenden. Het onderzoek laat tevens zien dat vrouwen veel minder vaak een arbeidsverleden van 45 dienstjaren behalen omdat zij vaker loopbaanonderbrekingen kennen en vaker in deeltijd werken. Wanneer een onderscheid gemaakt wordt op basis van het jaarlijks gewerkte aantal uren zal dit leiden tot een direct onderscheid naar arbeidsduur en mogelijk ook tot een indirect onderscheid naar geslacht, iets geheel onwenselijks en juridisch zeer kwetsbaar.

Verder blijkt dat een dienstjarenregeling moeilijk uitvoerbaar is omdat gegevens over het arbeidsverleden maar beperkt beschikbaar zijn. Zo is van de meeste werknemers geen goed overzicht van het aantal dienstjaren omdat er (voorheen) geen aanleiding was om dit (centraal) goed bij te houden. Voor werknemers was

er ook geen reden deze gegevens langer te bewaren dan bijvoorbeeld voor de belastingaangifte noodzakelijk was. Hierdoor kunnen er werkenden worden gemist die juist wel tot de doelgroep behoren. Ook komt naar voren dat de regeling op korte termijn kan leiden tot een afname van het arbeidsaanbod, terwijl we de komende jaren juist alle handen nodig zullen hebben op de arbeidsmarkt.

Kortom, het onderzoek laat zien dat een generieke en publiek gefinancierde dienstjarenregeling niet het gewenste doel bereikt, zeer lastig uitvoerbaar is en bovendien juridisch kwetsbaar is. Daar komt nog bij dat het forse gevolgen voor de overheidsfinanciën met zich meebrengt. Het kabinet hecht wel sterk aan het belang dat iedereen gezond de pensioengerechtigde leeftijd moet kunnen bereiken en wil hierover de komende periode dan ook (verder) in overleg gaan met de sociale partners. Het voeren van dit gesprek wordt echter aan het volgende kabinet overgelaten.

4. Verkenning nieuwe keuzemogelijkheden bij aanvullend pensioen

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft PwC een literatuuronderzoek uitgevoerd naar de keuzemogelijkheden voor de individuele deelnemer. Het kabinet heeft het onderzoek zonder nadere standpuntbepaling aan de Tweede Kamer voorgelegd.¹³ Het gaat hier om keuzes die momenteel nog niet zijn opgenomen in de uitwerking van het Pensioenakkoord, maar nog op de tafel liggen als mogelijke opties. Het onderzoek gaat in op de meest genoemde en voor de hand liggende keuzemogelijkheden:

- keuze voor de pensioenuitvoerder, die in potentie beter aansluit of voorkeuren van de deelnemer;
- keuze voor het beleggingsprofiel met meer of minder risico of met meer of minder groen beleggen;
- keuze voor voortijdig aanwenden van pensioenvermogen, bijvoorbeeld voor
- aflossen eigenwoningsschuld; en een
- keuze voor een tijdelijk lagere premie, meer inkomen nu en een lager pensioen later.

Hierna vatten we de uitkomsten van dit literatuuronderzoek samen.¹⁴

Vrije keuze pensioenuitvoerder

Een van de keuzemogelijkheden is vrije keuze van de pensioenuitvoerder op individueel niveau. Hierbij kunnen deelnemers ieder overstappen naar een andere uitvoerder. Deze mogelijkheid is vergelijkbaar met de keuze van een zorgverzekeraar, maar er zijn ook belangrijke verschillen tussen pensioen en zorg, waardoor het model niet één op één gekopieerd kan worden. Verder lijkt deze optie niet hand in hand te gaan met

de verplichtstelling en de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars.

Een nog onbeantwoorde vraag is of de vrije keuze van pensioenuitvoerder ook betekent dat de deelnemer zelf mag kiezen hoe hij zijn pensioenregeling invult. Tot nu toe lijkt het geval te zijn dat de deelnemer een bestaande regeling mag onderbrengen bij een andere uitvoerder. Een andere mogelijkheid is dat de deelnemer een premiepercentage toegezegd krijgt en hiermee zelf kan bepalen hoe de pensioenregeling wordt ingericht. Dan zijn er uiteraard ook nog tussenvarianten, zoals standaard (default) regelingen of regelingen waarbij bepaalde risico's (zoals overlijden en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) verplicht verzekerd worden. Of de vrije keuze van pensioenuitvoerder administratief uitvoerbaar is, hangt sterk af van de eisen die worden gesteld aan de regeling. Wanneer de deelnemer volledige vrije keuze heeft, zal dit in beginsel uitvoerbaar zijn. Ook een standaard (default) regeling zal gemakkelijker zijn voor de uitvoering.

Daarnaast concludeert PwC dat risicodeling via een solidariteitsreserve zich slecht verhoudt tot vrije keuze van de pensioenuitvoerder. Bij de overstap naar een andere pensioenuitvoerder kan de deelnemer in beginsel niet een deel van de solidariteitsreserve meenemen, terwijl hij hier wel aan meebetaald heeft. Dit kan tot gevolg hebben dat de deelnemer er niet voor zal kiezen de regeling elders onder te brengen. Aan de andere kant zal een nieuwe toetredende – die niet heeft meebetaald aan de solidariteitsreserve – wel direct toegang krijgen tot de opgebouwde reserve.

De vrije keuze van een pensioenuitvoerder zal met name voor pensioenuitvoerders uitdagend zijn met betrekking tot marketing en communicatie. Deze zullen namelijk moeten worden afgestemd op individuele deelnemers in plaats van op werkgevers. Pensioenuitvoerders zullen ook aanzienlijk meer werkgevers in hun administratie op moeten nemen. Daarnaast zullen verplicht gestelde fondsen een groot deel van hun toegewezen klantenkring kwijtraken. Wanneer deze fondsen zich ook in de vrije markt mogen begeven, zullen zij ook investeren in marketing en distributie aangezien de meeste nu waarschijnlijk te weinig expertise hierover in huis hebben. Voor verzekeraars zal dit niet van toepassing zijn aangezien zij zich al op de vrije markt begeven.

Indien deelnemers – net als bij zorgverzekeraars – jaarlijks kunnen switchen, kunnen pensioenuitvoerders grotere fluctuaties in hun belegd vermogen verwachten. Waarschijnlijk moeten uitvoerders door de inkomende en uitgaande waardeoverdrachten ook meer liquide gaan beleggen. Dit heeft doorgaans geen

positief effect op de rendementen die behaald kunnen worden.

Keuze individueel beleggingsprofiel

Wanneer deelnemers zelf een beleggingsprofiel kunnen kiezen, kan dit ervoor zorgen dat de gekozen risico- en rendementsverhouding beter aansluit bij de deelnemer. Pensioenuitvoerders kunnen tevens groene beleggingsprofielen aanbieden als alternatief om zo beter te voldoen aan de duurzaamheidsverwachtingen van hun deelnemers.

Deze individuele keuzemogelijkheid botst met solidariteit. Met name wat betreft beleggingen aangezien deelnemers via solidariteitselementen risico's met elkaar delen. Dit is onmogelijk wanneer deelnemers zelf kunnen kiezen voor een risicoprofiel. Indien er een solidariteitsreserve wordt ingericht binnen de regeling, lijkt deze keuzemogelijkheid geen optie.

Profielkeuze is echter niet iets nieuws. Bij verbeterde premiereregelingen wordt immers het lifecycle-principe toegepast dat we nu ook al kennen bij de huidige individuele premiereregelingen. Deze uitvoerders richten zich echter vaak alleen op een defensief of offensief beleggingsprofiel. Winst kan dus behaald worden wanneer zij ook specifieke groene lifecycles aan zullen bieden. Profielkeuze binnen de huidige vormgeving van het nieuwe pensioencontract is niet zonder meer uitvoerbaar doordat het contract geen persoonlijke pensioenvermogens kent, maar een collectief beleggingsbeleid voert waarbij rendementen leeftijdsafhankelijk worden toebedeeld. Net zoals bij lifecycles wordt het risico afgebouwd naarmate de deelnemer ouder wordt. PwC komt met het voorstel om te kijken naar de mogelijkheden om te variëren in risicohouding door de deelnemer rendementen toe te bedelen uit een jonger of juist ouder leeftijdscohort. Wanneer een deelnemer dan tot een jonger cohort wordt gerekend dan zijn daadwerkelijke cohort, zal hij meer risico nemen en minder zekerheid krijgen. Bij toerekening tot een ouder cohort zal het risico en de rendementsverwachting juist lager zijn. Om dit in de praktijk uit te kunnen voeren, is het wel noodzakelijk dat er redelijk veel verschillende leeftijdscohorten worden vastgesteld. Wanneer er namelijk slechts twee of drie cohorten zijn, kan het zijn dat het risico tussen de cohorten te veel van elkaar verschilt om de deelnemer te beschermen tegen een te laag verwacht pensioen of juist een te hoog beleggingsrisico.

Pensioenvermogen eerder of anders aanwenden dan voor een annuïteit

Een derde keuzemogelijkheid is het aanwenden van het pensioenvermogen voor iets anders dan een annuïtaire uitkering. Het vaakst aangehaalde doel hierbij is het gebruiken van een deel van het pensioenvermogen om

een woning te kopen of om de eigenwoningschuld af te lossen. De mogelijkheid om een woning te kopen is met name bedoeld om jonge koopstarters te helpen. Aangezien deze deelnemers vaak maar een beperkt pensioenkapitaal hebben, is het de vraag of zij inderdaad geholpen zijn met deze maatregel.

Bezwaren tegen deze mogelijkheid richten zich met name op de risico's voor de deelnemer waarbij het meest voor de hand liggende risico is dat het pensioenkapitaal te laag wordt om nog te voorzien in een adequate annuïtaire pensioenuitkering in de toekomst. Dit risico kan aanzienlijk verkleind worden door restricties te stellen aan de aanwending van het pensioenkapitaal, zoals het maximaliseren van de onttrekking. Per 1 januari 2023 kunnen deelnemers ook al 10% van hun pensioenkapitaal opnemen op pensioendatum en andere keuzemogelijkheden zoals het vervroegen van de pensioendatum kunnen ook al voor een aanlijk lagere annuïtaire pensioenuitkering zorgen. Het risico van een te ver uitgehold pensioenkapitaal kan verder gemitigeerd worden door bijvoorbeeld de plicht om het gebruikte kapitaal terug te storten bij verkoop van de woning.

Een ander risico voor de deelnemer is de fiscale bestraffing bij het aanwenden van het pensioenkapitaal. Het opgenomen kapitaal zal voor het hoogste marginale tarief in de inkomstenbelasting worden betrokken. Het kan daardoor financieel erg nadelig zijn om dit kapitaal eerder aan te wenden. Daarbovenop komt dat het (eerder) aanwenden van dit pensioenkapitaal volgens de huidige wetgeving ook nog eens afkoop is, waardoor er een revisierente van 20% wordt geheven over het gehele pensioenkapitaal van de deelnemer. Aanmerkelijk is dat wanneer de wetgever deze aanwending mogelijk wil maken, de revisierente wordt geschrapt in deze situaties. Deelnemers met een lager inkomen worden niet alleen geconfronteerd met de belasting, maar raken door deze verhoging van het belastbaar inkomen in het jaar van aanwending vaak ook nog eens het recht op toeslagen kwijt.

Daarnaast mist iedere deelnemer jaren rendement op het pensioenkapitaal wanneer kapitaal (gedeeltelijk) wordt onttrokken voor meerdere jaren. Hiertegenover staat wel dat wanneer het kapitaal gebruikt wordt om de eigenwoningschuld af te lossen, de deelnemer minder hypotheekrente hoeft te betalen.

Tijdelijk verlagen van de premie-inleg

De laatste mogelijkheid die PwC onderzocht heeft, is de mogelijkheid om tijdelijk minder pensioenpremie in te leggen. Doel hiervan is om op een passende wijze inkomsten en uitgaven te verdelen over de gehele levensloop. Hier gaat het dan met name om jonge

gezinnen in het spitsuur van hun leven. Zij worden vaak geconfronteerd met hoge kosten van levensonderhoud, terwijl hun inkomen nog niet op zijn top is. Vaak sparen deze jonge deelnemers flink voor hun pensioen en lossen ook hun eigen woning af. Hierdoor kan het zijn dat zij meer dan noodzakelijk sparen voor hun oude dag, terwijl ze juist nu geconfronteerd worden met (te) hoge lasten. Het tijdelijk verlagen van de premie-inleg zou ervoor kunnen zorgen dat werknemers de werknemerspremie (tijdelijk) niet hoeven te betalen, en dat de werkgeverspremie wordt uitbetaald als salaris in plaats van in de pensioenpot wordt gestort.

Conclusie onderzoek nieuwe keuzemogelijkheden

Uit dit literatuuronderzoek blijkt dat al deze keuzemogelijkheden bijdragen aan verschillende politieke doelen. Voor iedere mogelijkheid geldt wel dat er relevante nadelen aan zijn verbonden. Zo is de vrije keuze van een pensioenuitvoerder volgens de PwC-onderzoekers eigenlijk niet in te richten zonder een nieuwe hervorming van het pensioenstelsel. De keuzemogelijkheden betreffende beleggingsprofielen, aanwending van het pensioenvermogen en premie-inleg zijn onder bepaalde voorwaarden wel uitvoerbaar, maar dan vooral in de verbeterde premiereregeling zonder solidariteitsreserve. Ook hiervoor geldt dat men dan wel zal moeten besluiten dat de nadelen en risico's die hieraan kleven niet opwegen tegen de voordelen. Er zullen dan nog wel wijzigingen moeten worden aangebracht aan enkele wettelijke bepalingen in het conceptwetsvoorstel toekomst pensioenen. De vraag is dan of het nieuwe kabinet het straks aandurft om zulke ingrijpende wijzigingen door te voeren in een tekst waar zoveel belanghebbenden mee moeten instemmen. En hoe dit nieuwe kabinet eruit zal zien, is op dit moment nog niet duidelijk. Wij begrijpen dat de uitkomsten van het nieuwe onderzoek worden ingebracht aan de formatietafel bij het schrijven van het nieuwe regeerakkoord. De tijd zal het leren welke keuzes (kunnen) worden gemaakt.

5. Tot slot

In dit artikel hebben wij u meegenomen in de stand van zaken van de uitwerking van het pensioenakkoord per medio mei 2021. Eerst hebben we kort teruggeblikt op de in juli 2020 gepresenteerde uitwerking van het pensioenakkoord. Er lag toen een zogenoemde Hoofdlijnennotitie en een Kamerbrief uitwerking pensioenakkoord. De richting was duidelijk en er was overeenstemming over de tijdlijnen. Het kabinet streefde naar inwerkingtreding van benodigde wet- en regelgeving op 1 januari 2022. De overgang naar een nieuw pensioenstelsel zou plaatsvinden in de periode tot 1 januari 2026. Vlak voor het kerstreces is het conceptwetsvoor-

stel toekomst pensioenen opengesteld voor internetconsultatie. Deze sloot op 12 februari 2021 en leverde ruim 800 reacties op. Uit een Kamerbrief van 10 mei 2021 van demissionair minister Koolmees blijkt nu dat de minister verwacht de Wet toekomst pensioenen niet eerder dan begin 2022 te kunnen indienen bij de Kamer en wordt de maximale eindtermijn van overgang naar het nieuwe stelsel op 1 januari 2027 gezet. Oftewel: pas op de plaats, of misschien wel een stapje terug? Ook al hoeft het in de praktijk niet per se tot (veel) vertraging te leiden, zeker is dat allerminst. Naast de economische naweeën van de COVID-19 pandemie, is het wachten tot het nieuwe kabinet gevormd is en hoe zij dit verder zullen oppakken. De praktijk heeft wat extra voorbereidingstijd, kan voorlopige keuzes maken en kan al aan de slag met reeds inwerking getreden maatregelen rond eerder uittreden en duurzame inzetbaarheid. Ook de keuzemogelijkheid van een bedrag ineens per 2023 is al door het parlement aanvaard. Geen tijd te verliezen om te zorgen voor een goede keuzebegeleiding.

Noten:

1. Michael Visser is werkzaam als pensioenonderzoeker bij Tilburg University en wetenschappelijk medewerker bij het Nibud. Daarnaast is hij zelfstandig ondernemer via Pensioen GeMi.
2. Jessica van den Heuvel-Warren is promovendus aan het Fiscaal Instituut van Tilburg University.
3. Kamerbrief 'Stand van zaken uitwerking pensioenakkoord', 10 mei 2021 [2021-0000065612].
4. M. Visser en J. van den Heuvel-Warren, Uitwerking pensioenakkoord: begin van het einde?, *Beloning & Belasting* 2020 nummer 9 (september).
5. Dit wetsvoorstel bevat ook wijzigingen voor het nabestaandenpensioen, een voorstel voor experimenteerwetgeving voor pensioenopbouw door zelfstandigen en een wijziging waardoor in de uitzendsector eerder pensioen opgebouwd zal worden dan nu.
6. In dit artikel geven wij een stand van zaken van de uitwerking van het pensioenakkoord. Voor een uitgebreide inhoudelijke bespreking van diverse onderdelen van het conceptwetsvoorstel, zie bijvoorbeeld het themanummer Consultatie Wet toekomst pensioenen van *Pensioen Magazine* (maart 2021).
7. Zie: <https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen/reacties>.
8. Voor een interessante analyse van het transitie-FTK, zie bijvoorbeeld: A. Joseph en L. Werner, Het transitie-FTK een no-brainer?, *PensioenMagazine* 2021/37.
9. Zie: <https://www.pensioenfederatie.nl/actueel/nieuws/2021/openbaar/05-mei/stichting-van-de-arbeid-pensioenfederatie-en-verbond-van-verzekeraars-ontwikkelen-handleiding-als-hulpmiddel-bij-transitie-naar-een-moderner-pensioenstelsel>
10. In ons artikel zijn we niet op alle onderdelen ingegaan. Wie meer wil weten over de stand van zaken met betrekking tot bijvoorbeeld het nieuwe nabestaandenpensioen of de pensioenexperimenten voor zelfstandigen verwijzen we naar de Kamerbrief.
11. Het betreft de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd, de Wet verandering koppeling AOW-leeftijd en Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Ook de tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) is al inwerking getreden. Dit betreft een subsidieregeling waarvoor het kabinet voor de periode van 2021 tot en met 2025 1 miljard euro beschikbaar heeft gesteld om de totstandkoming van sectorale maatwerkplannen te bevorderen.
12. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/05/10/kabinetsreactie-onderzoek-pensioen-na-45-dienstjaren> bij Kamerbrief 'Onderzoek 45 dienstjaren', 10 mei 2021 [2021-0000072104].
13. Kamerbrief 'Verkenning Keuzemogelijkheden bij aanvullend pensioen', 11 mei 2021 [2021-0000063495].
14. Daarbij hebben we ons mede gebaseerd op het artikel: 'Nieuwe pensioenkeuzes voor individuele deelnemers ingebracht bij kabinetsformatie' van R. d'Adelhart Toorop in *PensioenMagazine* 2021/75.