

Aan de Voorzitter van de Vaste commissie voor Financiën

Uw brief van/kenmerk

Ons kenmerk

Den Haag

WDB96/184m

12 juni 1996

Onderwerp

Fiscale behandeling pensioenen

Bij het algemeen overleg op 18 april j.l. met de Vaste commissie voor Financiën over de fiscale behandeling van pensioenen is een aantal vragen van technische aard onbeantwoord gebleven. Hierbij voldoen wij aan uw verzoek deze vragen schriftelijk te beantwoorden.

Alle fracties hebben aandacht besteed aan het advies van de Stichting van de Arbeid van 16 april 1996.

Omzetting van VUT naar prepensioen

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat in de brief van 16 januari belemmeringen op het punt van de omzetting van VUT naar prepensioen worden weggenomen. Wel wijst de Stichting van de Arbeid er op dat ook als er thans geen VUT-regeling bestaat van de ruime overgangsregeling gebruik gemaakt zou moeten kunnen worden. Wij zijn dat met de Stichting van de Arbeid eens. Wij zullen daarom, in het kader van de overgangsregeling, prepensioenregelingen toestaan ook als daaraan voorafgaand geen VUT-regeling bestond.

Door de fractie van D66 is gevraagd of er niet gekomen moet worden tot een tijdshorizon in VUT-regelingen. Daarop zullen wij terugkomen in het kader van het Programma vereisten sociaal stelsel.

Overgangsrecht en structureel prepensioen

Wat betreft het overgangsrecht is het naar ons oordeel vanuit de optiek van kenbaarheid gewenst overgangstermijnen te laten lopen vanaf de ingangsdatum van het wetsvoorstel. Vooralsnog gaan wij uit van inwerkingtreding per 1 januari 1997. Dat betekent dat wij zullen voorstellen dat VUT-regelingen tot 1 januari 2007 omgezet kunnen worden in prepensioenregelingen zoals bedoeld onder het overgangsrecht. Dit overgangsrecht blijft dan van toepassing gedurende een periode die ten hoogste gelijk is aan de periode die volgens de prepensioenregeling nodig is om voor de bij aanvang van de prepensioenregeling aanwezige deelnemende werknemers het prepensioen op te bouwen. De periode tot 1 januari 2007 is naar ons oordeel ruim genoeg om binnen bedrijven of bedrijfstakken te beslissen of men bestaande VUT-regelingen onder dat overgangsregime om wil zetten in prepensioenregelingen.

De Werkgroep fiscale behandeling pensioenen heeft gekozen voor één pensioensysteem voor en na 65 jaar met daarnaast - bij pensionering vóór 65 jaar - een tijdelijke verhoging van het ouderdomspensioen door middel van een tijdelijk overbruggingspensioen. Daarmee is gekozen voor een eenvoudige en uitvoerbare regeling. Binnen deze kaders is het voor iedereen mogelijk, eventueel met aanvullende mogelijkheden via inkoop ten laste van de ruimte van het lijfrenteregime, een adequaat pensioen op te bouwen. Een structurele prepensioenregeling past niet in dit systeem en is naar ons oordeel ook niet nodig. Een structurele prepensioenregeling leidt er bovendien evenals dat bij VUT het geval is toe dat oudere werknemers duurder worden (een fors deel van de pensioenopbouw zou dan immers plaatsvinden tussen 50 en 60 jaar).

De Stichting van de Arbeid stelt dat bij collectieve regelingen inkoop eigenlijk onbeperkt mogelijk zou moeten zijn aangezien in de meeste gevallen bij omzetting van VUT in prepensioen er sprake is van een versobering. Dat hoeft echter niet het geval te zijn als de prepensioenregeling gepaard gaat met individuele modules die voor rekening van de werknemer komen. Per saldo hoeft de regeling dan niet soberder te zijn dan de oude VUT-regeling.

Inkoop van dienstjaren

Ten aanzien van inkoop van dienstjaren worden twee lijnen onderscheiden:

1. Pensioen behoort te zijn gerelateerd aan de periode dat men in dienstbetrekking is (diensttijd). Als diensttijd wordt in aanmerking genomen:
 - a. de diensttijd bij de huidige werkgever en
 - b. de diensttijd bij vorige werkgevers voorzover waardeoverdracht heeft plaatsgevonden.
2. In gevallen van pensioentekort (bij voorbeeld omdat er onvoldoende diensttijd is) zijn wij voornemens toe te staan dat pensioenstortingen kunnen worden gedaan binnen de ruimte van het lijfrenteregime. Deze stortingen mogen wel bij de pensioenuitvoerder plaatsvinden als aan bepaalde administratieve vereisten wordt voldaan. Dat heeft het voordeel dat één aanspraak ontstaat die zich kan ontwikkelen overeenkomstig de voorwaarden van de pensioenregeling, zodat de latere uitkeringen integraal worden aangemerkt als pensioenuitkeringen.

In het thans in voorbereiding zijnde wetsvoorstel zal worden uitgewerkt welke vorm deze soepele overgang van pensioen- en lijfrenteregime precies zal krijgen.

De pensioenrichtleeftijd en het tijdelijk overbruggingspensioen (TOP)

Een TOP (tijdelijk AOW-overbruggingspensioen) kan worden opgebouwd voor de periode tussen de pensioenrichtleeftijd en de 65-jarige leeftijd. In sommige pensioenregelingen hanteert men formeel een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar, zodat er geen periode is tussen die richtleeftijd en 65 jaar. In die zin is er geen

ruimte voor een TOP. Materieel kan de werknemer desgewenst de pensioenrichtleeftijd voor eigen rekening vervroegen tot 60 jaar. In feite heeft men zo een glijdende (of individuele) pensioenrichtleeftijd in de regeling geïntroduceerd. Er bestaat geen bezwaar de jongste pensioeningangsdatum waarop een volledig pensioen kan worden bereikt aan te merken als de feitelijke pensioenrichtleeftijd. Opbouw van een TOP is daarmee mogelijk. De opbouw per jaar mag uiteraard voor het ouderdomspensioen niet boven 2% uitkomen en voor het TOP, vanwege de mogelijkheid van versnelde opbouw, niet boven 8,5%.

Diensttijd in relatie met uitzending naar het buitenland

Bij uitzending van werknemers naar het buitenland wordt er soms voor gekozen de pensioenregeling in stand te laten op basis van een schaduwsalaris, met doorberekening aan de werkmaatschappij waar de werknemer werkzaam is en zonder dat de premie ten laste van de Nederlandse fiscus komt. Het ontmoet geen bezwaar voor de binnenlandse belastingplichtige in dat geval deze periode in het buitenland als diensttijd aan te merken.

Aanvullend nabestaandenpensioen

Wat betreft het ambitieniveau van het aanvullend nabestaandenpensioen hebben wij onze opvatting neergelegd in de brief van 16 januari. Wij hebben het advies van de Werkgroep overgenomen dat de huidige ruimte voor het nabestaandenpensioen niet substantieel hoeft te worden verhoogd. Dat houdt in dat het nabestaandenpensioen niet meer belooft dan 50% van het 'eindloon' (dat wil zeggen 50% van het door de gewezen werknemer binnen het vastgestelde loopbaanperspectief te bereiken pensioengevend loon ter zake van de functie die door hem werd uitgeoefend). Daarbij speelt met name een rol dat, zou dat niet zo worden geregeld, door de mogelijkheid van ruil van nabestaandenpensioen in ouderdomspensioen pensioenen meer boven 100% van het eindloon uit zouden kunnen gaan dan thans het geval is.

AOW-inbouw bij nabestaandenpensioen

AOW-inbouw in het nabestaandenpensioen is niet uitsluitend vereist vanaf 65 jaar. Thans wordt de AOW ook vóór 65 jaar ingebouwd omdat dit overeenkomt met een uitkering op basis van de AWW. Wij staan voor het aanvullende levenslange nabestaandenpensioen geen verruiming voor. Wel zal, zoals aangegeven in de bijlage bij de brief van 16 januari, de mogelijkheid worden geboden het zogenoemde ANW-gat fiscaal te dichten.

Afzonderlijke regeling voor de directeur-grotoaandeelhouder

De Stichting van de Arbeid heeft gevraagd of het instellen van een apart regime voor de directeur-grotoaandeelhouder behulpzaam kan wezen om voor collectieve regelingen meer flexibiliteit te bieden. Inmiddels is duidelijk geworden dat een aparte regeling voor deze groep in de loonbelasting aanbeveling verdient. Daarnaast zal ook een regeling in de vennootschapsbelasting nodig blijven om te

voorkomen dat backservice mogelijk zou worden voor nieuwe elementen van het pensioengevend salaris.

Naast de elementen die in het advies van de Stichting van de Arbeid zijn terug te vinden is nog een aantal andere onderwerpen aan de orde gesteld.

Maximaal of gemiddeld 2%

Gevraagd is de vaste pensioenopbouw van 2% per jaar los te laten en toe te staan dat gedurende de looptijd van de regeling gemiddeld 2% per jaar wordt opgebouwd. Wij menen dat het mogelijk is de gewenste flexibiliteit op dit punt op andere wijze tot stand te brengen. Hier zal de voorziene koppeling met het lijfrenteregime de nodige extra ruimte kunnen bieden. In de voorgelegde concrete situaties lijkt deze ruimte voldoende te zijn. Nader overleg zal worden gevoerd om te bezien of dat inderdaad het geval is.

Voor exceptionele gevallen die door de voorgenomen koppeling met het lijfrenteregime nog niet voldoende geholpen zijn, doch die overigens qua intentie en uiteindelijk pensioenresultaat passen binnen het kader van het nieuwe fiscale pensioenregime, zal een oplossing worden geboden door middel van een in de wet op te nemen delegatiebepaling.

Het zonder meer toestaan van een opbouw van gemiddeld 2% per jaar stuit echter op bezwaren. Bedacht moet worden dat pensioenregelingen beoordeeld worden vanuit de systematiek van de loonbelasting. Dat betekent dat gekeken wordt naar het totaal van de regeling, per werkgever per jaar. Bij één werkgever zou een te hoge opbouw in een jaar wel gecompenseerd kunnen worden met een iets mindere opbouw in een ander jaar. Uit de aard van de loonbelasting vloeit echter voort dat pensioenlasten per dienstjaar en per dienstbetrekking worden beoordeeld en dat niet wordt teruggekeken naar wat bij andere werkgevers is gebeurd. Met andere woorden, als iemand gedurende een periode meer dan 2% per jaar zou hebben opgebouwd en verandert van werkgever, gaat dat surplus aan opbouw niet teniet. Integendeel, door waardeoverdracht mag hij dat hoge pensioen zelfs omzetten in een surplus aan dienstjaren in de nieuwe regeling. Wij menen dat dit in de sfeer van de loonbelasting niet gewenst is.

Middeloonregelingen en beschikbare-premieregelingen

Gevraagd is om geen belemmeringen op te werpen voor toepassing van middeloonregelingen en beschikbare-premieregelingen. Beschikbare premie-of middeloonstelsels worden niet belemmerd; het tegendeel is beoogd. Er wordt gestreefd naar een eenvoudig toepasbare regeling die bewerkstelligt dat bij ieder stelsel hetzelfde pensioenresultaat bereikt kan worden, zodat beschikbare-premieregelingen en middeloonregelingen niet worden belemmerd.

Loon in natura

Er zijn verschillende vragen gesteld over het opnemen van loon in natura in de

pensioengrondslag. Volgens de VVD-fractie is dit een begrijpelijke ontwikkeling. De PvdA-fractie meent dat hierdoor de kosten van pensioenregelingen aanmerkelijk kunnen toenemen. Met name bij het opbouwen van pensioen over de auto van de zaak stelt de PvdA vraagtekens. Ook is gevraagd wanneer loon in natura eigenlijk structureel te noemen is.

Wat betreft het opnemen van loon in natura in de pensioengrondslag zijn wij met de VVD-fractie van mening dat hier in beginsel gewoon sprake is van salaris, zij het in een bijzondere vorm. Een uitzondering willen wij zeker zolang de gedachtevorming daarover niet is afgerond vooralsnog maken ten aanzien van het opnemen van het privé-gebruik van de auto van de zaak in de pensioengrondslag.

Loon in natura is structureel als er sprake is van vaste en regelmatige beloningen. Dat wil normaliter zeggen dat het moet gaan om loon waarop de normale tijdvaktabel wordt toegepast.

Actuariële herrekening

D66 heeft gevraagd of de vereisten van actuariële herrekening niet enigszins rigide zijn. Wij kiezen hier een wat soepeler opstelling. Matige reductie in plaats van onverkorte actuariële herrekening zal worden toegestaan binnen het maximum-eindresultaat van 2% per jaar. Ook kunnen werkgever en werknemer afspreken om het pensioen niet te laten ingaan voor de 65-jarige leeftijd en vervolgens (actuariële) oprenting achterwege te laten.

Snel slijtende beroepen

Vanuit verschillende fracties is aandacht gevraagd voor de problematiek van snel slijtende beroepen in het algemeen en die van het koopvaardij- en luchtvaartpersoneel in het bijzonder. Wij zijn ons er van bewust dat het hier gaat om al jaren bestaande regelingen die als gevolg van wijziging van de fiscale regelgeving aangepast zouden moeten worden. Voor wat betreft de collectieve regelingen wordt thans nog gezocht naar een oplossing. Die zal naar het zich laat aanzien kunnen liggen in de al eerder geschetste soepele overgang van het pensioen- en het lijfrenteregime.

Levensjarenbeginsel

In het overleg met de Vaste commissie heeft de tweede ondergetekende aangegeven dat het levensjarenbeginsel vanuit pensioenoptiek vooralsnog kan worden gehanteerd. Het levensjarenbeginsel lijkt maatschappelijk echter op z'n retour, omdat de inwerkingtreding van de Wet Nypels/Groenman (verplichte indexatie van 'slapers') in combinatie met toepassing van het levensjarenbeginsel in feite tot dubbele indexatie leidt. De thans nog verplichte werkgeversbijdrage werkt bovendien remmend op de toepassing van het levensjarenbeginsel. Door het laten vervallen van een minimale werkgeversbijdrage vervalt de remmende werking en wordt de pensioenruimte door individuele bijstortingen vergroot. De lijn in het rapport is dat voor pensioen wordt aangesloten bij de arbeidzame periode. Ook op

dit punt wordt gekeken naar de mogelijkheden van een soepele overgang van pensioen- en lijfrenteregime. In een dergelijk systeem is het naar ons oordeel voor iedereen mogelijk een adequate oudedagsvoorziening op te bouwen. Voor nieuwe pensioenregelingen is er daarom vanuit fiscale optiek geen duidelijke behoefte meer aan handhaving van het levensjarenbeginsel. Wij overwegen om, daar waar het levensjarenbeginsel nog wordt toegepast, voortzetting toe te staan.

De Staatssecretaris van Financiën,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,