

Van: Corneliën Donner-Broersma, Jan-Olivier Kuijkhoven, Natasja Winter, Dirk de Wit
Betreft: **Reactie op de internetconsultatie Wet toekomst pensioenen**
Datum: 10 februari 2021

KWPS is een nichekantoor op het gebied van pensioen(recht), actuariaat en verzekeringen. KWPS is aangesloten bij de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs en de Nederlandse Orde van Advocaten.

Samenvatting

Deel A - verzekerde regelingen

Het wetsvoorstel houdt onvoldoende rekening met het feit dat vele tienduizenden pensioenregelingen zijn ondergebracht bij pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen (hierna te noemen verzekerde regelingen). Deze regelingen betreffen voornamelijk premieovereenkomsten, soms al met een vlakke premie. Wij pleiten in deze reactie, ten aanzien van verzekerde regelingen, voor:

1. een 'transitieplan light', waarin tevens de mijlpaal van 1 januari 2014 wordt losgelaten;
2. passende regels indien compensatie in de vorm van pensioen geschiedt;
3. een beperkte informatieplicht voor de uitvoerder;
4. verduidelijken van het aspect van budgetneutraliteit voor de werkgever;
5. het uitbreiden van het overgangsrecht progressieve premie tot een stichting algemeen pensioenfonds.

Deel B - fiscaliteit en pensioenexperiment zelfstandigen

Het wetsvoorstel kan op enkele punten worden aangescherpt om de fiscale regeldruk verder te verlagen, te komen tot één oudedagsparaplu in de tweede en derde pijler en onzorgvuldigheid te voorkomen. Dit deel van onze voorstellen is niet beperkt tot de verzekerde regelingen en dus generiek van aard. Wij pleiten in deze reactie voor:

6. het weglaten van het schokmechanisme in het aanpassingsmechanisme;
7. heroverweging van de AOW-inbouw;
8. het herleven van de maatschappelijke opvattingen voor partnerpensioen vóór de pensioendatum en wezenpensioen;
9. focus op een integrale oudedagsparaplu voordat eventueel uitvoering wordt gegeven aan de experimenteerbepaling zelfstandigen.

Tot slot geven wij in overweging, onder verwijzing naar het verzoek daartoe op bladzijde 8/9 van de toelichting op het wetsvoorstel, om de nieuwe premieovereenkomst in de Pensioenwet aan te duiden met 'solidaire premieovereenkomst' en de verbeterde premieovereenkomst simpelweg aan te duiden met 'premieovereenkomst'.

Met vriendelijke groet,
KWPS

mr. Corneliën Donner-Broersma CPL
mr. Jan-Olivier Kuijkhoven
drs. Natasja Winter
Dirk de Wit, MSc

A Verzekerde regelingen

1 Voer een transitieplan light in voor verzekerde regelingen

In het voorgestelde artikel 150c Pensioenwet is geregeld dat de werkgever het transitieplan uiterlijk per 1 januari 2024 verstrekt aan de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder dient dit transitieplan te betrekken bij het opstellen van het implementatieplan.

Wij plaatsen hierbij de volgende kanttekeningen:

1. Er bestaan 52.000 verzekerde regelingen. Een dergelijke regeling geldt soms voor een handjevol werknemers, soms vele honderden. Er zijn verzekeraars en premiepensioeninstellingen die meer dan 5.000 pensioenregelingen uitvoeren. Zij kunnen onmogelijk alle afzonderlijke transitieplannen in hun implementatieplan betrekken.
2. De datum van 1 januari 2024 legt onnodig veel druk op de markt van de verzekerde regelingen (op zowel uitvoerders als werkgevers). De datum ligt maar liefst twee jaar voordat de vlakke premie wettelijk verplicht zal worden. Veel werkgevers handelen zelden zo ver vooruit als het pensioen betreft. Daarbij zullen producten allicht (ook) na de datum van 1 januari 2024 worden ontwikkeld en aangepast.
3. Transitieplannen moeten door de uitvoerder worden gebruikt om een zogenaamd implementatieplan te kunnen presenteren aan DNB op 1 juli 2024. Een transitieplan mag echter op productniveau worden gemaakt waardoor een verzekeraar of premiepensioeninstelling de implementatieplannen niet nodig heeft voor 1 januari 2024.
4. In de verzekerde pensioenmarkt is reeds veel ervaring met premieovereenkomsten. Sterker, de laatste jaren komen steeds meer vlakke premies voor. Wij begrijpen dat de regelingen met een vlakke premie al tot 15% van het totaal aantal regelingen bij een uitvoerder kan uitmaken. Juridisch, fiscaal en uitvoeringstechnisch is een vlakke premie allang mogelijk. Bovendien speelt de invaarproblematiek niet bij verzekerde regelingen.
5. In zijn algemeenheid voorziet het huidige juridische kader in de Pensioenwet, Burgerlijk Wetboek en de Wet op de Ondernemingsraden in goede waarborgen rond instemming en medezeggenschap bij verandering van pensioenregelingen.
6. Specifiek geldt dat de inhoud van het voorgestelde transitieplan grotendeels overeen zal komen met de inhoud van het instemmingsverzoek aan de OR en/of het instemmingsverzoek aan de individuele werknemer. Daarnaast zullen een aantal van de in het transitieplan voorgestelde elementen feitelijk niet aan bod komen, omdat zij niet relevant zijn in het geval van een pensioenregeling in de verzekerde markt.

Voorstel KWPS

Gezien vorenstaande pleiten wij voor een **'transitieplan light'** voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen, dat in een tweetal opzichten afwijkt van het transitieplan dat voor pensioenfondsen moet gaan gelden:

- In het transitieplan light hoeft alleen de door de wetgever voorgeschreven methodiek te worden opgenomen die de effecten van de wijziging weergeeft, bijvoorbeeld het bruto-profijt. Wij kunnen ons althans voorstellen dat een uniforme manier van communicatie richting werknemers en Ondernemingsraad gewenst is om te voorkomen dat werkgevers onverhoopt een incompleet plaatje laten zien.
- de mijlpaal van 1 januari 2024 voor de werkgever voor het indienen van een transitieplan bij de verzekeraar of de premiepensioeninstelling vervalt en wordt vervangen door de eis dat het transitieplan light door de werkgever wordt overgelegd aan de OR en individuele werknemers in

het kader van de instemming voor de omzetting van de regeling. Feitelijk is dat in alle gevallen uiterlijk 1 januari 2026.

Ook een stichting algemeen pensioenfonds voert, net als verzekeraars en premiepensioeninstellingen, de pensioenregeling uit van grote aantallen werkgevers, die in het geval van een verplichte pensioenwijziging te maken krijgen met de Pensioenwet, het Burgerlijk Wetboek en de Wet op de Ondernemingsraden. Met name wanneer het een beschikbare premiereregeling betreft, waardoor onderwerpen als invaren en solidariteitsvermogen niet of nauwelijks relevant zijn, kan een transitieplan licht uitkomst bieden.

2 Hanteer passende regels voor verzekerde regelingen bij compensatie in de vorm van pensioen

In het voorgestelde artikel 150f Pensioenwet wordt voorgeschreven dat:

- indien in een pensioenovereenkomst afspraken over compensatie in de vorm van extra pensioenaanspraken zijn gemaakt, deze compensatie ook aan nieuwe werknemers moet worden verstrekt;
- de compensatie tijdsevenredig moet plaatsvinden;
- de compensatie uiterlijk 31 december 2035 eindigt.

Deze voorschriften zijn geschreven voor pensioenfondsen en hoogst ongelukkig in het geval van verzekerde regelingen. Wij verduidelijken dit als volgt:

1. In het geval van pensioenfondsen is het compenseren van nieuwe werknemers een begrijpelijke en uitvoerbare eis aangezien het fonds deze compensatie in beginsel zal verzorgen en de rekening hiervoor niet bij de werkgever komt te liggen. In het geval van de verzekerde markt zal het voorschrift er toe leiden dat de werkgever wel degelijk een extra rekening krijgt gepresenteerd voor nieuwe werknemers. Werkgevers zullen daarom in beginsel nimmer compenseren in de vorm van pensioen. In plaats daarvan zullen zij compenseren in de vorm van salaris met als gevolg dat de pensioenopbouw in de tweede pijler wordt uitgehold.
2. Het moeten voorkomen van een pensioengat bij wisseling van werkgever, generiek uitgangspunt van het wetsvoorstel, sluit in het geval van verzekerde regelingen niet aan bij het arbeidsrechtelijk kader waarin compensatie pas relevant is indien sprake is van een versoering van overeengekomen arbeidsvoorwaarden.
3. Als de voorgestelde maatregelen niet leiden tot een compensatie in de vorm van salaris maar in de vorm van pensioen, hetgeen gezien vorenstaande overigens niet aannemelijk lijkt, dan werkt het voorstel uit als een arbeidsmobiliteit beperkende voorwaarde. De werkgever wordt financieel gestraft indien deze oudere werknemers in dienst neemt.
4. De verzekerde pensioenmarkt wordt voornamelijk gekenmerkt door met leeftijd oplopende premies. Het wetsvoorstel gaat uit van verplichte tijdsevenredige compensatie. Er kan op basis van het wetsvoorstel niet worden aangesloten bij de huidige leeftijdsafhankelijke financiering in de huidige pensioenregeling. Door het voorschrift van de tijdsevenredige compensatie wordt de werkgever geconfronteerd met het naar voren moeten halen van kosten.
5. Doordat gecompenseerd mag worden tot 31 december 2035 kan de werkgever met nog meer lasten worden geconfronteerd. Voor een 45-jarige werknemer zal het premieverschil over een periode van 22 jaar namelijk vóór ultimo 2035 moeten worden uitbetaald. Overigens is het voor een werkgever met een verzekerde regeling niet nodig gebruik te maken van de tijdelijke fiscale facilitering van het voorgestelde artikel 18ab Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) omdat voor dergelijke regelingen de maximaal toegestane vlakke premie van 30% krachtens artikel 18 Wet LB reeds voldoende fiscale ruimte bevat voor compensatie.

Voorstel KWPS

Gezien vorenstaande stellen wij voor om werkgevers met een verzekerde pensioenregeling uit te zonderen van de eisen in sub a en b van lid 1 van het voorgestelde artikel 150f Pensioenwet. Hiermee wordt gerealiseerd dat compensatie in de vorm van pensioen niet aan nieuwe werknemers hoeft te worden verstrekt, toekenning niet tijdsevenredig hoeft plaats te vinden en de compensatie niet uiterlijk 31 december 2035 hoeft te eindigen.

Overigens merken wij op, net als in onze slotopmerking onder 1., dat een stichting algemeen pensioenfonds een bijzondere positie inneemt en dat ook voor een dergelijk fonds uitzonderingen op de voorgestelde compensatieregels in bepaalde gevallen gewenst zijn.

3 Bepaalde informatieverplichting voor de uitvoerder in het geval van verzekerde regelingen

In de toelichting bij het consultatiewetsvoorstel wordt de verwachting uitgesproken dat verzekeraars en premiepensioeninstellingen een voorstel aan werkgevers zullen doen voor wijziging van de pensioenregeling, in lijn met het nieuwe wettelijke kader. Hierbij wordt een verband gelegd met de route die in 2015 gebruikelijk was bij de introductie van het maximum pensioengevend salaris.

Wij hebben grote moeite met deze vergelijking en plaatsen de volgende kanttekeningen:

- De voorliggende wijziging is van een geheel andere aard dan de wijziging in 2015. De wijziging in 2015 betrof een aftopping van het fiscale kader. Het voorstel van de verzekeraar of premiepensioeninstelling was in de praktijk vaak niets anders dan een verlaagde pensioenopbouw op basis van het verlaagde fiscale maximum uit hoofdstuk IIB Wet LB. Bij de huidige wijziging biedt het nieuwe fiscale kader geen enkel praktisch handvat. Er is sprake van een systeemwijziging, zowel in juridische als fiscale zin. De vergelijking gaat mank.
- De hoogte van de vlakke premie die voor de werkgever tot een budget neutrale overgang naar de nieuwe pensioenregeling leidt, is afhankelijk van het gemiddelde salaris, de gemiddelde leeftijd van toekomstige nieuwe werknemers en (andere) gegevens en verwachtingen rond in- en uitstroom. Budgetneutraliteit kan, maar hoeft niet, het uitgangspunt te zijn van de werkgever. Evenmin hebben uitvoerders inzicht in genoemde variabelen waardoor zij niet in staat zullen zijn om een voorstel te doen waarmee zij de belangen van de werkgever dienen. Als uitvoerders deze inzichten wel op zouden (moeten) gaan doen en op die manier optreden als belangenbehartiger van de werkgever, dan ontstaat naast de relatie uitvoerder/werkgever de relatie adviseur/werkgever. Dit geldt niet zozeer of niet alleen in de zin van de Wet op het financieel toezicht, maar ook in verbintenisrechtelijke zin, waardoor tegenstrijdige belangen ontstaan. De rol van zowel uitvoerder in de Pensioenwet als onafhankelijk adviseur kan en wil een verzekeraar of premiepensioeninstelling niet combineren.

Voorstel KWPS

Wij begrijpen en onderschrijven het belang van informatievoorziening vanuit de uitvoerder richting de werkgever. Daarom stellen wij voor om expliciet vast te leggen wat de werkgever precies van de verzekeraar of premiepensioeninstelling mag verwachten in termen van ondersteuning bij de wijziging van de pensioenregeling. Dit hoort aan te sluiten bij de rol van verzekeraar of premiepensioeninstelling *als uitvoerder*. Het bepalen van de hoogte van de nieuwe vlakke premie, of overgangsrecht wordt benut en de hoogte en wijze van compensatie zijn bijvoorbeeld uitsluitend de verantwoordelijkheid van de werkgever en diens - van de uitvoerder onafhankelijke - adviseur. Zodra de werkgever op basis van onafhankelijk advies een keuze heeft gemaakt of deze wenst te laten onderzoeken, dan kan hij de uitvoerder verzoeken informatie aan te leveren die de werkgever nodig heeft om aan zijn verplichtingen ten aanzien van het

transitieplan te voldoen. Dat wil zeggen dat de uitvoerder bijvoorbeeld het bruto profijt van de gekozen wijziging inzichtelijk maakt alsmede de verwachte pensioenuitkomsten.

Tot slot vragen wij ook ter zake de informatieverplichting aandacht voor de afwijkende rol die een stichting algemeen pensioenfonds ten opzichte van bedrijfstak- en ondernemingspensioenfonds inneemt voor een belangrijk deel van haar contracten.

4 Verduidelijken van de budgetneutraliteit voor de werkgever

Binnen de randvoorwaarde van kostenneutraliteit die in het Pensioenakkoord is afgesproken, is het niet mogelijk om de pensioenregeling met een progressieve premie aan te passen naar een vlakke premie en (oudere) werknemers te compenseren voor de nadelige effecten. Dat zou tot een kostenstijging leiden. Daarom wordt artikel 220e Pensioenwet voorgesteld waardoor overgangsrecht het mogelijk maakt om deze pensioenregelingen te behouden voor werknemers die reeds deelnemer waren vóór de wijziging van de pensioenregeling. Dit betreft het overgangsrecht voor bestaande regelingen met progressieve premies.

Wij merken hierbij het volgende op:

1. Ook het toepassen van overgangsrecht zal op de korte termijn tot een kostenstijging voor de werkgever leiden. Nieuwe werknemers zijn veelal jonger dan gemiddeld binnen de organisatie, zodat de vlakke premie direct tot hogere kosten zal leiden ten opzichte van voortzetting van de oude pensioenregeling. De pensioenlasten van werknemers onder het overgangsrecht blijven stijgen met de leeftijd, zodat de werkgever zowel voor het huidige als voor het nieuwe personeel wordt geconfronteerd met een premiestijging.
2. Werkgevers zullen de stijgende kosten waarschijnlijk willen drukken door middel van een laag percentage voor de vlakke premie voor nieuw personeel. Immers alleen op deze manier kunnen de pensioenlasten voor nieuwe werknemers worden beheerst. Er kan in dat geval ongelijke behandeling ontstaan c.q. een objectieve rechtvaardiging daarvoor zou kunnen ontbreken.

Voorstel KWPS

Wij verzoeken de wetgever te verduidelijken wat budgetneutraliteit betekent bij verzekerde pensioenregelingen en dat dit voor de werkgever in beginsel het uitgangspunt is bij verzekerde regelingen, of door hem gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht of niet.

Tot slot vragen wij ook ter zake de budgetneutraliteit graag aandacht voor de gevallen waarin de lasten van de pensioenwijzigingen direct voor rekening van de werkgever komen, als sprake is van een stichting algemeen pensioenfonds als uitvoerder.

5 Uitbreiden van het overgangsrecht progressieve premie tot een stichting algemeen pensioenfonds, in het geval van een uitkeringsovereenkomst

In het voorgestelde artikel 220e Pensioenwet wordt het onder voorwaarden toegestaan door middel van overgangsrecht een progressieve premie te blijven hanteren. Dat wordt allereerst toegestaan als het een premieovereenkomst is, bij welke uitvoerder ook. De tweede categorie betreft een uitkeringsovereenkomst bij een verzekeraar, waarvoor immers ook progressieve premies gelden.

Wij merken op dat ook een stichting algemeen pensioenfonds uitkeringsovereenkomsten met een progressieve premie uitvoert. Op basis van de definitie van verzekeraar in artikel 1 Pensioenwet, is het voorgestelde overgangsrecht echter niet van toepassing op een stichting algemeen pensioenfonds. Wij

wijzen er op dat het, gezien de korte bestaansperiode van het algemeen pensioenfonds, financieel gezien niet altijd mogelijk zal zijn een compensatie te financieren uit de aanwezige reserves. Als de werkgever dan gevraagd wordt compensatie te betalen, dan is sprake van dezelfde situatie als bij een uitkeringsovereenkomst uitgevoerd door een verzekeraar.

Voorstel KWPS

Ons voorstel is om de stichting algemeen pensioenfonds toe te voegen aan het voorgestelde artikel 220e, eerste lid, onderdeel a, Pensioenwet. Op deze manier kan door werkgevers gebruik worden gemaakt van het overgangsrecht progressieve premies als het een uitkeringsovereenkomst betreft.

Deel B Fiscaliteit en pensioenexperiment zelfstandigen

6 Abstraheer van het schokmechanisme in het aanpassingsmechanisme

Kortgezegd wordt voorgesteld om in de Wet LB een maximaal toegestane premie van 30% van de pensioengrondslag te faciliteren. Er wordt een aanpassingsmechanisme voorgesteld waarbij eens per vijf jaar een nieuwe premiegrens wordt gedefinieerd, voor het eerst per 1 januari 2036. Indien zich schokken voordoen in het reële rendement die leiden tot een wijziging van dit maximum met 5%-punt of meer, dan vindt er tussentijds een wijziging plaats (het schokmechanisme).

Suggesties KWPS

- Om wijzigingen van het fiscale premie maximum en de gevolgen daarvan voor de sociale partners tot een minimum te beperken, hetgeen een doelstelling is van het kabinet, geven wij in overweging om het schokmechanisme geen onderdeel uit te laten maken van het aanpassingsmechanisme.
- Wij geven in overweging om bij of krachtens de Wet LB, in plaats van in de Memorie van toelichting, te bepalen dat de premiegrens inclusief de kosten van vermogensbeheer en het afdekken van beleggingsrisico's is.

7 Heroverweeg de AOW-inbouw

In de voorgestelde wettekst blijft de AOW bepalend voor de hoogte van de pensioengrondslag. Bij de vaststelling van het premie maximum zoals hiervoor genoemd, is de AOW in aanmerking genomen als één van de twaalf parameters. Het rekening moeten houden met de AOW in het nieuwe fiscale regime wordt niet nader gemotiveerd, afgezien van het feit dat dit in het Pensioenakkoord is afgesproken en dit sinds jaar en dag gebeurt.

Het moeten inbouwen van de AOW stamt echter uit midden vorige eeuw toen de eindloongarantie haar intrede deed in Nederland. De AOW-inbouw is rond de eeuwwisseling bewust gecontinueerd, op basis van de aanbevelingen van 29 september 1995 van de Commissie Witteveen. Sindsdien is er veel gewijzigd, waaronder een van de pensioenrichtleeftijd afwijkende AOW-leeftijd en het massaal eindigen van eindloonregelingen. Het is voorts vanuit de aard van een premieovereenkomst, waarin rendement en langlevensrisico de uitkeringshoogte bepalen, onlogisch en onnodig complicerend rekening te houden met een vast bedrag als de AOW. Vanzelfsprekend zorgt het buiten beschouwing laten van de AOW voor een herverdeling tussen hogere en lagere inkomens van het budget beschikbaar voor de fiscale facilitering. De laatste groep gaat immers meer pensioen verwerven, hetgeen overigens wenselijk lijkt, omdat er in het geval van lagere inkomens eerder sprake is van slijtende beroepen. Dat het fiscale maximum van 30% fors daalt als gevolg van de grondslagverbreding is een logisch gevolg. Er ontstaat niet meer fiscale ruimte en de premie uitgedrukt in het salaris is eenvoudiger te begrijpen en sluit internationaal beter aan.

Suggestie KWPS

Wij roepen het kabinet en de sociale partners op het laten vervallen van de AOW-inbouw te onderzoeken op effecten en (on)haalbaarheid, ook in het kader van een onderzoek naar de zogenaamde 45-dienstjarenregeling en andere maatregelen als de recent ingevoerde tijdelijke drempelvrijstelling voor de RVU weer is vervallen.

8 Herintroduceer de maatschappelijke opvattingen voor alle risicoverzekeringen

Door het consultatiewetsvoorstel wordt het partnerpensioen vóór pensioendatum alsmede het wezenpensioen in alle gevallen een risicoverzekering, op basis van de te wijzigen Pensioenwet. Deze maatregel zorgt voor een grotere eenvoud binnen het pensioenstelsel. In de Wet LB wordt desalniettemin een fiscale limitering voorgesteld¹.

Suggestie KWPS

Herintroduceer de maatschappelijke norm voor het partnerpensioen voor de pensioendatum en het wezenpensioen. Omdat na invoering van het consultatiewetsvoorstel sprake is van een risicoverzekering is de voorgestelde fiscale limitering voor deze pensioensoorten goed beschouwd overbodig. Wij leggen de koppeling met het arbeidsongeschiktheidspensioen waarvoor sinds jaar en dag probleemloos de open norm van de maatschappelijke opvattingen geldt². Deze norm is bij de invoering van het Witteveenkader in de vorige eeuw nadrukkelijk gehandhaafd voor het arbeidsongeschiktheidspensioen, omdat sprake is van een risicoverzekering en er daardoor geen sprake kan zijn van een substantiële impact op de fiscale facilitering. De maatschappelijke norm impliceert overigens dat in het algemeen niet kan worden uitgegaan boven het partnerpensioen dat de grote bedrijfstakpensioenfondsen in Nederland ter zake uitvoeren. Door deze maatschappelijke norm in artikel 18 Wet LB te herintroduceren voor het partnerpensioen voor de pensioendatum en het wezenpensioen:

- i) kunnen de artikelen 18b en 18c geheel verdwijnen uit de Wet LB;
- ii) is de aftoppingsgrens van artikel 18ga Wet LB alleen nog maar relevant voor het ouderdompensioen en het partnerpensioen voor de pensioendatum, waarvoor immers de premiegrens van 30% wordt voorgesteld;
- iii) hebben sociale partners en uitvoerders de komende decennia enige flexibiliteit en kunnen zij desgewenst inspelen op ontwikkelingen, zonder dat er een star fiscaal kader is.

9 Leg de focus op een integrale oudedagsparaplu en geef voorsnog geen uitvoering aan de experimenteerbepaling zelfstandigen

Het voorgestelde hoofdstuk 6a van de Pensioenwet maakt het mogelijk om te experimenteren met pensioenopbouw door zelfstandigen in de tweede pijler. Om te beginnen passen de woorden 'experimenteren' en 'pensioen' niet in dezelfde zin. Wij plaatsen overigens de volgende kanttekeningen:

- De voorgestelde vooraf vastgestelde gemiddelde premie bij een bedrijfstakpensioenfonds betekent dat een zelfstandige geen sturing kan geven aan deze uitgave terwijl vaste lasten in periodes van lagere opdrachten gewoon blijven doorlopen. Pensioen is belangrijk, maar de betaling van vaste lasten als huur, hypotheek alsmede eten en drinken zijn nu eenmaal belangrijker. De huidige crisis maakt dat maar weer eens duidelijk.

¹ De voorgestelde limitering is 50% van het salaris van de deelnemer voor het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum en 20% van het salaris voor het wezenpensioen. Tevens worden in de Wet LB de fiscaal toegestane ingangsdata vastgelegd.

² Zie artikel 18, eerste lid, onderdeel a, ten vierde Wet LB.

- Premies bij pensioenfondsen zijn en blijven tussen de 20% en 30% van de pensioengrondslag. Dergelijke premies zijn voor zelfstandigen lang niet altijd op te brengen omdat zij de premie volledig zelf moeten betalen. Dit in tegenstelling tot werknemers die gemiddeld 1/3 van de totale premie betalen.
- Pensioenexperimenten voor zelfstandigen zijn overbodig als de derde pijler zo veel mogelijk gelijk is aan de tweede pijler. Dat is immers één van de fiscale doelstellingen van het pensioenakkoord. Er zijn weinig beletselen om het fiscale kader voor de derde pijler volledig gelijk te maken aan de (aangepaste) tweede pijler. Voorts opent een simpele en transparante derde pijler de weg om tussen organisaties van zelfstandigen en uitvoerders goede afspraken te maken op het gebied van semi-collectiviteiten³.

Suggesties KWPS

- Werk allereerst het nieuwe kader uit voor de derde pijler en overleg vervolgens met de organisaties van zelfstandigen in hoeverre de alsdan tot stand gekomen oudedagsparaplu in voldoende mate voorziet in de opbouw van oudedagsvoorzieningen en risicoverzekeringen voor zelfstandigen en op welke manier er meer spaar- en verzekeringszin kan ontstaan bij zelfstandigen.
- Implementeer de aanbevelingen van de Commissie Borstlap en bezie alsdan in hoeverre het nodig, wenselijk en juridisch haalbaar is alsnog te gaan experimenteren met pensioen voor zelfstandigen.

³ Zie voor een uitgebreide behandeling het artikel van N.M. Winter en J-O. Kuijkhoven: 'Aanbevelingen voor het nieuwe fiscale pensioenkader (deel III), kom maar op met die oudedagsparaplu' (PensioenMagazine 2020/12)