

# Ingangsdatum Wet toekomst pensioenen uitgesteld: fiscale aanpassingen noodzakelijk

02-11-2022 | Door Kees van Oostwaard werkzaam bij  
Fiscale Zaken Athora



Het hing al enige tijd in de lucht, maar tijdens de Kamerbehandeling van het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen bevestigde minister Schouten voor Armoedebelid, Participatie en Pensioenen dat het streven nu is om de wet per 1 juli 2023 in werking te laten treden. Het wetsvoorstel is hierop al aangepast. Voor de betrokken uitvoerders klinkt dat als een goede zaak, aangezien het (hopelijk) meer voorbereidingstijd biedt. Maar fiscale wijzigingen in de loop van een kalenderjaar is het vaak lastig om deze door te voeren. Dit geldt ook voor een deel van de fiscale aspecten in dit wetsvoorstel.

## Inleiding

Na een lang voortraject is op 30 maart 2022 het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen ingediend bij de Tweede Kamer. De beoogde ingangsdatum was op dat moment 1 januari 2023. Gedurende de Kamerbehandeling bleek deze datum te ambitieus. De Tweede Kamer heeft veel vragen over het wetsvoorstel en een deel van de Kamer vindt dat het proces zeer zorgvuldig moet plaatsvinden en dat daarom meer tijd nodig is voor de behandeling. Minister Schouten heeft dat onderkend en in haar reactie op Kamervragen op 6 oktober 2022 aangegeven dat een ingangsdatum van 1 januari 2023 niet langer realistisch is en de beoogde ingangsdatum op te schuiven naar 1 juli 2023. Via de derde Nota van wijziging heeft de minister hier ook uitvoering aan gegeven.<sup>1</sup>

## Fiscale aspecten

Zoals hiervoor aangegeven is het vaak lastig om fiscale wijzigingen in de loop van het kalenderjaar door te voeren. Dat geldt niet voor alle wijzigingen in dit wetsvoorstel. Op zich zal het voor een pensioenuitvoerder geen probleem zijn als de beschik-



bare premie van (maximaal) 30% per 1 juli 2023 wordt ingevoerd. Er is ook geen noodzaak om pensioenregelingen op die datum aangepast te hebben. In de praktijk hebben veel regelingen ook een einddatum per 31 december van een jaar en door de duur van het overgangsrecht kan daarop worden gewacht.

## Jaarruimte

Het eerste probleem dat opkomt ziet op de jaarruimte (en in het verlengde daarvan de inhaalruimte). Hoe ga je om met twee systemen in een jaar? Het eerste halfjaar de systematiek zoals we die nu kennen en in het tweede halfjaar de nieuwe systematiek met een ruimte van 30% van de premiegrondslag waarbij de franchise ook nog eens anders is? En hoe dan om te gaan met de premiebetalingen? Moeten die dan ook passen bij de systematiek van dat moment?

<sup>1</sup> TK, 36 067, nr. 43

Gelukkig heeft de wetgever dat ook onderkend. De nieuwe systematiek van de berekening van de jaarruimte werkt - bij een ingangsdatum van het wetsvoorstel per 1 juli 2023 - terug naar 1 januari 2023. Terugwerkende kracht dus. Vooralsnog lijkt dat akkoord. De belastingplichtige gaat er niet op achteruit en deze keuze lijkt de hiervoor genoemde problemen op te lossen.

Het lijkt voor belastingplichtigen aan te raden niet vooruit te lopen op deze aanpassing. Zeker bij dit wetsvoorstel geldt: eerst zien dan geloven. Dit wetsvoorstel kan zowel in de Tweede Kamer als Eerste Kamer nog sneuvelen.

## Factor A

De factor A hangt nauw samen met de jaarruimte. De berekening van de jaarruimte is mede afhankelijk van factor A. Het is immers de pensioenaangroei van pijler 2 waarmee de jaarruimte wordt verminderd. In het huidige systeem te vermenigvuldigen met de factor 6,27. Onder de nieuwe wet is het de premie die in mindering wordt gebracht op de maximale jaarruimte (even afgezien van de systematiek behorende bij het in te voeren artikel 38r Wet op de loonbelasting<sup>2</sup>).

Ook hier is aan gedacht door de wetgever. De overgangsbepalingen zijn gewijzigd, in die zin dat de oude wetgeving niet langer tot en met 31 december 2022 loopt, maar tot en met de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen<sup>3</sup>. Wetstechnisch zit het 'dicht'. Maar is dat ook voldoende?

Vanaf 1 juli 2023 hebben uitvoerders - en belastingplichtigen - te maken met drie verschillende berekeningswijzen voor de factor A, afhankelijk van de vraag welk regime van toepassing is (huidige regime, nieuwe regime, of artikel 38r Wet op de loonbelasting 1964). Dan is het zeker dankbaar dat een uitvoerder binnen één kalenderjaar voor een en dezelfde werkgever per deelnemer te maken krijgt met twee verschillende regelingen en daarmee twee verschillende berekeningen van de factor A.

Stel dat een werkgever bij uitvoerder A de pensioenregeling heeft ondergebracht en het betreft een beschikbarepremieregeling volgens het huidige wettelijk kader. Die werkgever wil per 1 juli 2023 overstappen naar een beschikbarepremieregeling volgens de nieuwe wetgeving. Dan zijn er twee opties denkbaar:

<sup>2</sup> Zie voor meer toelichting op dit onderwerp '[Factor A: drie verschillende berekeningen!](#)', *Financieel Actief*

<sup>3</sup> Zie met name het aangepaste artikel 10a.25 Wet IB 2001

- De uitvoerder zorgt voor één UPO<sup>4</sup> per deelnemer voor het gehele kalenderjaar met daarop één factor A. De uitvoerder moet op dat UPO dan rekening houden met de verschillende berekeningswijzen gedurende dat kalenderjaar 2023. Dit klinkt mooi voor de deelnemer, maar zal in de praktijk niet snel praktisch uitvoerbaar zijn voor de pensioenuitvoerder.
- De uitvoerder stopt de bestaande regeling per 30 juni 2023 en verstrekt voor dat deel een UPO met de factor A. Voor het resterende deel van het jaar geldt een andere regeling en wordt een separate UPO verstrekt. Voor uitvoerders betekent dit dubbel werk. Maar ook voor de belastingplichtige heeft dit gevolgen. Hij krijgt (minimaal) twee UPO's van uitvoerder A over 2023. Dat vereist op zijn minst heel duidelijke communicatie hierover. Anders zou de belastingplichtige zo maar kunnen denken dat slechts een van de twee UPO's geldt en daarop zijn lijfrente-inleg en -aftrek kunnen baseren.

Een oplossing hiervoor is niet eenvoudig te bedenken. De systematiek zoals die nu voorligt is het meest zuiver. Het lijkt me in ieder geval niet juist om bijvoorbeeld de periode met de oude of de nieuwe regeling te extrapoleren naar een heel jaar, ook al komt dat wellicht het dichtst in de buurt bij de oplossing van de terugwerkende kracht van de 'nieuwe' jaarruimte naar 1 januari 2023.

## Slotopmerking

Het opschuiven van de ingangsdatum voor de Wet toekomst pensioenen lag voor de hand, maar vereist extra aandacht voor de fiscale aspecten. Voor deelnemers is pensioen toch al een lastig onderwerp, en de factor A is nu niet bepaald een aspect dat tot de verbeelding spreekt. Dat vraagt zoals gezegd dus goede communicatie. Of staat het wetsvoorstel op losse schroeven door de 'brandbrief' van ruim veertig oud-politici, oud-bestuurders en pensioenexperts?<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Uniform Pensioenoverzicht

<sup>5</sup> Zie '[Voortgang wetgevingstraject Wet toekomst pensioenen \(3\)](#)'