

Vergaderjaar 1997–1998

26 020

Aanpassing van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet op de inkomstenbelasting 1964, de Coördinatiewet Sociale Verzekering en in samenhang daarmee enige andere wetten naar aanleiding van de voorstellen van de werkgroep Fiscale behandeling pensioenen (Wet fiscale behandeling van pensioenen)

A

OORSPRONKELIJKE TEKST VAN HET VOORSTEL VAN WET EN VAN DE MEMORIE VAN TOELICHTING ZOALS VOORGELEGD AAN DE RAAD VAN STATE EN VOOR ZOVER NADIEN GEWIJZIGD

I. VOORSTEL VAN WET

In het onderstaande zijn de gewijzigde artikelen of artikelonderdelen opgenomen zoals deze oorspronkelijk luiden:

ARTIKEL I

In de Wet op de loonbelasting 1964 worden de volgende wijzigingen aangebracht.

B. **Artikel 11** wordt gewijzigd als volgt:

5. In het in vierde lid vernummerde zevende lid wordt na «overeenkomsten van levensverzekering» ingevoegd: , de voldoening van door de werknemer bepaalde bijdragen ingevolge een pensioenregeling.

D. Na **hoofdstuk II** wordt ingevoegd:

HOOFDSTUK IIA

Pensioenregelingen en regelingen voor vervroegde uittreding

Artikel 18. 1. Onder pensioenregeling wordt verstaan een regeling:

- die ten doel heeft het treffen van:

- 1°. een levenslange inkomensvoorziening bij ouderdom voor

werknemers en gewezen werknemers (ouderdomspensioen);

- 2°. een inkomensvoorziening voor hun echtgenoten en gewezen echtgenoten, dan wel voor degenen met wie zij duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren of hebben gevoerd en met wie geen bloed- of aanverwantschap in de eerste graad bestaat (nabestaandenpensioen);

- 3°. een inkomensvoorziening voor hun eigen kinderen, stiefkinderen en pleegkinderen die de leeftijd van 30 jaar nog niet hebben bereikt (wezenpensioen);

- 4°. een inkomensvoorziening bij arbeidsongeschiktheid zodra die langer dan een jaar duurt (arbeidsongeschiktheidspensioen);

- b. die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend een pensioen inhoudt dat niet uitgaat boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen, mede in verband met diensttijd en genoten beloning, redelijk moet worden geacht; en

- c. waarvan als verzekeraar optreedt het lichaam of de natuurlijke persoon bedoeld in artikel 19a, eerste lid;

- een en ander voor zover die regeling blijft binnen de in dit hoofdstuk opgenomen begrenzingsen.

2. Onder pensioenregeling wordt mede verstaan een regeling die het ouderdomspensioen aanvult in verband met het ontbreken van uitkeringen ingevolge de Algemene Ouderdomswet voor de 65-jarige leeftijd en het verschil in verschul-

digde premie voor de volksverzekeringen over het ouderdomspensioen voor en na de 65-jarige leeftijd (overbruggingspensioen).

3. Ingeval wordt voldaan aan de in het eerste lid, onderdelen a, b en c, opgenomen voorwaarden met uitzondering van de voorwaarde in het eerste lid, dat de pensioenregeling blijft binnen de in dit hoofdstuk opgenomen begrenzingsen, kan de regeling als pensioenregeling worden beschouwd voorzover zij blijft binnen die begrenzingsen, mits de inhoudingsplichtige niet later dan op het eerste moment van overschrijding van de bedoelde begrenzingsen aan de inspecteur doet blijken welk deel van de desbetreffende aanspraak blijft binnen die begrenzingsen en hij zich voorts verplicht bij elke te zijner tijd op basis van de regeling te verstrekken pensioenuitkering overeenkomstig bij ministeriële regeling te stellen regels aan te geven welk deel daarvan tot het loon dan wel tot de inkomsten uit vermogen van de werknemer behoort. De inspecteur beslist bij voor bezwaar vatbare beschikking in hoeverre de pensioenregeling een pensioen onderscheidenlijk pensioenen in de zin van de artikelen 18 tot en met 18g behelst.

Artikel 18a. 1. Een op een eindloonstelsel gebaseerd ouderdomspensioen bedraagt per dienstjaar niet meer dan 2 percent van de

pensioengrondslag en op het tijdstip van ingang niet meer dan 100 percent van de pensioengrondslag.

2. Een op een middelloonstelsel gebaseerd ouderdomspensioen bedraagt niet meer dan, beoordeeld naar de toestand op het tijdstip van premiebetaling, ten naaste bij een ouderdomspensioen dat is gebaseerd op het eindloonstelsel. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld aan de hand waarvan de in de eerste volzin bedoelde beoordeling plaatsvindt, waarbij wordt achtgeslagen op een bepaalde veronderstelde loopbaanontwikkeling.

3. Een op een beschikbare-premiestelsel gebaseerd ouderdomspensioen bedraagt niet meer dan, beoordeeld naar de toestand op het tijdstip van premiebetaling, ten naaste bij een ouderdomspensioen dat is gebaseerd op het eindloonstelsel of het middelloonstelsel. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld aan de hand waarvan de in de eerste volzin bedoelde beoordeling plaatsvindt.

4. Een ouderdomspensioen gaat niet later in dan bij het vroegste van de volgende tijdstippen:

1°. ingeval de dienstbetrekking eindigt voor de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum: de vastgestelde ingangsdatum, dan wel op het vroegste van de tijdstippen, bedoeld onder 2°, 3°, 4° en 5°;

2°. ingeval de dienstbetrekking eindigt op of na de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum: het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt;

3°. ingeval het ouderdomspensioen 100 percent van de pensioengrondslag komt te bedragen voordat de werknemer of gewezen werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt: het tijdstip waarop hij de 65-jarige leeftijd bereikt;

4°. ingeval het ouderdomspensioen 100 percent van de pensioengrondslag komt te bedragen op of na het tijdstip waarop de werknemer of gewezen werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt: het tijdstip waarop dat maximum wordt bereikt;

5°. het tijdstip waarop de werknemer de 70-jarige leeftijd bereikt.

5. Ingeval het ouderdomspensioen later ingaat dan op de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum mag het pensioen na die ingangs-

datum worden verhoogd overeenkomstig het tot die datum gevolgde stelsel, met inbegrip van herrekening met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen, doch niet verder dan tot 100 percent van de pensioengrondslag.

6. Indien het ouderdomspensioen eerder ingaat dan bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt het herrekend ten opzichte van die leeftijd of van de in de pensioenregeling vastgestelde latere ingangsdatum met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. Hierbij kan, zonodig in afwijking van de feitelijke situatie, als uiterste uitgangspunt worden genomen een pensioen, ingaande bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd dat per dienstjaar 2 percent van de pensioengrondslag bedraagt.

7. De in dit artikel en in artikel 18b met betrekking tot het desbetreffende pensioen opgenomen maxima worden opgevat met inbegrip van een bedrag dat ten minste wordt gesteld op per dienstjaar een evenredig gedeelte van de voor dat jaar geldende uitkeringen voor gehuwde personen zonder toeslag, als omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, en vijfde lid, onderdeel b, van de Algemene Ouderdomswet, vermeerderd met de vakantietoeslag.

Artikel 18b. 1. Een op een eindloonstelsel gebaseerd nabestaandenpensioen bedraagt per dienstjaar of ontbrekend dienstjaar niet meer dan 1,43 percent van de pensioengrondslag of bereikbare pensioengrondslag en op het tijdstip van ingang niet meer dan 50 percent van de pensioengrondslag of bereikbare pensioengrondslag.

2. Een op een middelloonstelsel gebaseerd nabestaandenpensioen bedraagt niet meer dan, beoordeeld naar de toestand op het tijdstip van premiebetaling, ten naaste bij een nabestaandenpensioen dat is gebaseerd op het eindloonstelsel. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld aan de hand waarvan de in de eerste volzin bedoelde beoordeling plaatsvindt, waarbij wordt achtgeslagen op een bepaalde veronderstelde loopbaanontwikkeling.

3. Een op een beschikbare-premiestelsel gebaseerd nabestaandenpensioen bedraagt niet meer dan, beoordeeld naar de toestand op het tijdstip van premiebetaling, ten naaste bij een

nabestaandenpensioen dat is gebaseerd op het eindloonstelsel of het middelloonstelsel. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld aan de hand waarvan de in de eerste volzin bedoelde beoordeling plaatsvindt.

4. Voor de toepassing van dit artikel en van artikel 18c worden voor het geval de werknemer niet in leven is op het tijdstip waarop het ouderdomspensioen zou ingaan, ontbrekende dienstjaren en bereikbare pensioengrondslag in aanmerking genomen. Onder ontbrekende dienstjaren worden verstaan de jaren van het tijdstip van overlijden van de werknemer tot het in de pensioenregeling vastgestelde tijdstip van ingang van het pensioen. Onder bereikbare pensioengrondslag wordt verstaan de pensioengrondslag die de gewezen werknemer binnen de vastgestelde loopbaanontwikkeling in zijn functie zou hebben kunnen bereiken.

Artikel 18c. 1. Een op een eindloonstelsel gebaseerd wezenpensioen bedraagt per dienstjaar of ontbrekend dienstjaar niet meer dan 0,29 percent van de pensioengrondslag of bereikbare pensioengrondslag en op het tijdstip van ingang niet meer dan 10 percent van de pensioengrondslag of bereikbare pensioengrondslag.

2. Een op een middelloonstelsel gebaseerd wezenpensioen bedraagt niet meer dan, beoordeeld naar de toestand op het tijdstip van premiebetaling, ten naaste bij een wezenpensioen dat is gebaseerd op het eindloonstelsel. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld aan de hand waarvan de in de eerste volzin bedoelde beoordeling plaatsvindt, waarbij wordt achtgeslagen op een bepaalde veronderstelde loopbaanontwikkeling.

3. Een op een beschikbare-premiestelsel gebaseerd wezenpensioen bedraagt niet meer dan, beoordeeld naar de toestand op het tijdstip van premiebetaling, ten naaste bij een wezenpensioen dat is gebaseerd op het eindloonstelsel of het middelloonstelsel. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld aan de hand waarvan de in de eerste volzin bedoelde beoordeling plaatsvindt.

4. Voor volle wezen worden de in de vorige leden genoemde percentages verdubbeld.

Artikel 18d. 1. In afwijking in zoverre van de artikelen 18a, 18b en 18c kunnen een ouderdomspensioen, een nabestaandenpensioen en een wezenpensioen meer bedragen dan de aldaar opgenomen maxima voor zover zulks het gevolg is van:

a. aanpassing van het pensioen aan de loon- of prijsontwikkeling;
b. variatie in de hoogte van de uitkeringen waarbij de laagste uitkering niet minder bedraagt dan 75 percent van de hoogste uitkering en de mate van variatie ten laatste op de ingangsdatum van het pensioen wordt vastgesteld;

c. waardeoverdracht van pensioen-aanspraken;

d. gehele of gedeeltelijke ruil van
1°. nabestaandenpensioen en wezenpensioen en

2°. ouderdomspensioen, met dien verstande dat de ruil uiterlijk op de ingangsdatum van het ouderdomspensioen dient plaats te vinden en dat na de ruil de gezamenlijke waarde van die pensioenen herrekend met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen, niet meer mag bedragen dan de gezamenlijke waarde van die pensioenen voor de ruil.

2. Het door een ruil als bedoeld in het eerste lid, onderdeel d, ontstane verlies aan pensioen kan niet worden gecompenseerd en het nabestaandenpensioen en het wezenpensioen kunnen na een zodanige ruil niet meer bedragen dan 50 percent onderscheidenlijk 10 percent of 20 percent van de pensioengrondslag.

Artikel 18e. 1. Een overbruggingspensioen is een pensioen dat:

a. ingaat op hetzelfde tijdstip als het ouderdomspensioen en uiterlijk eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, met dien verstande dat ingeval het overbruggingspensioen eerder ingaat dan op de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum voor het overbruggingspensioen, dit wordt herrekend met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen;

b. per dienstjaar niet meer bedraagt dan 10 percent van het gezamenlijke bedrag van de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet die voor de werknemer of gewezen werknemer zou gelden indien hij 65 jaar of ouder zou zijn en het verschil in verschuldigde premie

voor de volksverzekeringen over het ouderdomspensioen voor en na de 65-jarige leeftijd, en in totaal niet meer bedraagt dan 100 percent van dat gezamenlijke bedrag, met dien verstande dat de opbouw van het overbruggingspensioen tijds-evenredig, direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het ouderdomspensioen moet plaatsvinden.

Ingeval het tijdstip van ingang van het ouderdomspensioen wordt uitgesteld dient het overbruggingspensioen voor zover mogelijk te worden omgezet in een hoger overbruggingspensioen en voor het overige in ouderdomspensioen of nabestaandenpensioen, met dien verstande dat na de omzetting het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen niet meer kunnen bedragen dan onderscheidenlijk 100 percent en 50 percent van de pensioengrondslag.

Artikel 18f. 1. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de perioden die in aanmerking komen als dienstjaren voor het begrip diensttijd, genoemd in de artikelen 18 en 18h.

2. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de pensioengrondslag, bedoeld in de artikelen 18a, 18b, 18c, 18d, 18e en 38a, ter zake van:

a. de loonbestanddelen die daarin worden opgenomen;

b. de loonbestanddelen waarover de opbouw van het pensioen volgens een ander stelsel dan het eindloonstelsel dient plaats te vinden;

c. de situatie waarin de werknemer aan het eind van zijn loopbaan terugtreedt naar een lager gekwalificeerde functie met een lager loon dan in zijn daaraan voorafgaande functie.

Artikel 18g. 1. In afwijking in zoverre van het overigens in dit hoofdstuk bepaalde wordt met betrekking tot pensioen dat is gebaseerd op:

a. een toezegging als bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel c, van de Pensioen- en spaarfondsenwet of een toezegging waarvoor de Verzekeringskamer ingevolge artikel 29 van de Pensioen- en spaarfondsenwet toestemming kan verlenen aan de inhoudingsplichtige om het pensioen in eigen beheer op te bouwen;

b. een toezegging als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel c, en

vierde lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet, tenzij de toezegging is gebaseerd op een pensioenregeling waarvan aanneemelijk is dat zij, mede als gevolg van wezenlijk tegengestelde belangen tussen werknemers en inhoudingsplichtige, een collectieve regeling is;

c. een regeling waaraan een gering aantal werknemers deelneemt, tenzij de toezegging is gebaseerd op een pensioenregeling waarvan aanneemelijk is dat zij, mede als gevolg van wezenlijk tegengestelde belangen tussen werknemers en inhoudingsplichtige, een collectieve regeling is; het in de volgende leden bepaalde in acht genomen.

2. Een regeling inzake pensioen als bedoeld in het eerste lid is slechts een pensioenregeling indien de werknemer onderscheidenlijk de inhoudingsplichtige aannemelijk maakt dat het pensioen, verschillen in de hoogte van het loon buiten beschouwing gelaten, in zijn elementen niet ruimer is dan pensioenen, andere dan de in het eerste lid bedoelde pensioenen, van andere werknemers van de inhoudingsplichtige, van werknemers van met de inhoudingsplichtige verbonden vennootschappen of van werknemers in de bedrijfstak waarin de inhoudingsplichtige of de met hem verbonden lichamen werkzaam zijn, dan wel dat dit pensioen past binnen een bij ministeriële regeling vastgesteld kader.

3. Een in het eerste lid bedoeld ouderdomspensioen gaat niet eerder in dan bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd en niet later dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer.

4. Onder een met de inhoudingsplichtige verbonden vennootschap als bedoeld in het tweede lid en in artikel 31, derde lid, onderdelen c en d, wordt verstaan:

a. een vennootschap waarin de inhoudingsplichtige voor ten minste een derde gedeelte belang heeft;

b. een vennootschap die voor ten minste een derde gedeelte belang heeft in de inhoudingsplichtige;

c. een vennootschap waarin een derde voor ten minste een derde gedeelte belang heeft, terwijl deze derde tevens voor ten minste een derde gedeelte belang heeft in de inhoudingsplichtige.

Artikel 18h. In de regeling voor vervroegde uittreding wordt verstaan een regeling die:

a. voorziet in periodieke uitkeringen aan werknemers of gewezen werknemers die eindigen bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar of bij eerder overlijden;

b. een voorziening voor vervroegde uittreding inhoudt die niet uitgaat boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen, waaronder die ter zake van diensttijd en genoten beloning, redelijk moet worden geacht; en

c. waarvan als verzekeraar optreedt het lichaam of de natuurlijke persoon bedoeld in artikel 19a, eerste lid.

F. Het in **artikel 19b** vernummerde **artikel 11c** wordt gewijzigd als volgt:

3. In het derde lid wordt «of echtscheiding» vervangen door: echtscheiding of beëindiging van de samenleving met de partner met wie zij duurzaam een gezamenlijke huishouding hebben gevoerd en met wie geen bloed- of aanverwantschap in de eerste graad bestaat. Na «gewezen echtgenoot» wordt steeds toegevoegd: onderscheidenlijk zijn partner of gewezen partner.

G. Na het in **artikel 19b** vernummerde **artikel 11c** wordt ingevoegd:

Artikel 19c. 1. Op verzoek van de inhoudingsplichtige beslist de inspecteur bij voor bezwaar vatbare beschikking of een pensioenregeling ten aanzien van een of meer werknemers of gewezen werknemers een pensioen onderscheidenlijk pensioenen in de zin van de artikelen 18 tot en met 18g behelst.

2. Indien een zodanig verzoek is gedaan en vervolgens onherroepelijk komt vast te staan dat de regeling niet voorziet in een zodanig pensioen onderscheidenlijk zodanige pensioenen en de regeling – onverwijld en ingaand op het tijdstip van ingang van de regeling – wordt aangepast in die zin dat de regeling wel voorziet in een zodanig pensioen of zodanige pensioenen, wordt de regeling geacht met terugwerkende kracht tot uiterlijk dat tijdstip te hebben voorzien in een pensioen onderscheidenlijk pensioenen in de zin van de artikelen 18 tot en met 18g.

3. Het eerste en het tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op regelingen voor vervroegde uittreding, bedoeld in artikel 18h en

op prepensioenregelingen, bedoeld in artikel 38a.

Artikel 19d. 1. De Minister van Financiën kan, in overeenstemming met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, afwijkingen toestaan van het overigens in dit hoofdstuk bepaalde door regelingen of groepen van regelingen waarvan aannemelijk is dat zij, mede als gevolg van wezenlijk tegengestelde belangen tussen werknemers en inhoudingsplichtige, collectieve regelingen zijn, aan te wijzen als pensioenregeling, regeling voor vervroegde uittreding of prepensioenregeling, mits zij niet meer dan in geringe mate afwijken van het overigens in dit hoofdstuk bepaalde en de regeling als geheel naar maatschappelijke opvattingen redelijk moet worden geacht. Zo nodig kunnen andere, aanvullende voorwaarden worden gesteld.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op prepensioenregelingen, bedoeld in artikel 38a.

H. In **artikel 32** worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In het eerste lid, wordt na «overeenkomsten van levensverzekering» ingevoegd: , de voldoening van door de werknemer bepaalde bijdragen ingevolge een pensioenregeling.

2. Het derde lid vervalt.

J. Na **artikel 38** wordt ingevoegd:

Artikel 38a. 1. In afwijking van artikel 18 kan een pensioenregeling mede omvatten een prepensioenregeling, mits deze dient of mede dient ter vervanging van een regeling voor vervroegde uittreding en aan de regeling tot vervanging voor 1 januari 2008 een begin van uitvoering is gegeven. Ingeval de inhoudingsplichtige nog geen regeling voor vervroegde uittreding heeft ingevoerd, is de vorige volzin van overeenkomstige toepassing indien aan de vereisten voor de invoering van een regeling voor vervroegde uittreding zou zijn voldaan indien een dergelijke regeling zou worden ingevoerd.

2. Een prepensioen is een pensioen dat:

a. niet eerder ingaat dan bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd en niet later dan bij het bereiken van de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het ouderdomspensioen;

b. eindigt bij het ingaan van het ouderdomspensioen;

c. met inbegrip van een overbruggingspensioen en uitkeringen ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding, op de in de prepensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het prepensioen per dienstjaar niet meer bedraagt dan 8,5 percent van de pensioengrondslag en in totaal niet meer dan 85 percent van de pensioengrondslag, met dien verstande dat de opbouw van het prepensioen tijdsevenredig, direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het ouderdomspensioen moet plaatsvinden;

d. niet later ingaat dan op het tijdstip van het beëindigen van de dienstbetrekking op of na de in de prepensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;

e. kan variëren in de hoogte van de uitkeringen waarbij de laagste uitkering niet minder bedraagt dan 75 percent van de hoogste uitkering en de mate van variatie ten laatste op de ingangsdatum van het prepensioen wordt vastgesteld.

3. Indien het prepensioen ingaat voor of na de in de prepensioenregeling vastgestelde ingangsdatum wordt het herrekend met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen, met dien verstande dat het met inbegrip van een overbruggingspensioen en uitkeringen ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding, niet meer kan bedragen dan 100 percent van de pensioengrondslag. Hierbij kan, zonedig in afwijking van de feitelijke situatie, als uiterste uitgangspunt worden genomen een prepensioen, ingaande bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd dat per dienstjaar 8,5 percent van de pensioengrondslag bedraagt. Artikel 18e, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.

4. In afwijking in zoverre van het tweede lid, onderdeel c, kan het percentage van 8,5 tijdsevenredig worden verhoogd, mits de opbouw van het prepensioen tot de in de prepensioenregeling vastgestelde ingangsdatum plaatsvindt in een periode die minder belooft dan 10 jaren en de gezamenlijke periode waarin de werknemer belanghebbende was bij de voorafgaande regeling voor vervroegde uittreding en de vermoedelijke periode van opbouw van het prepensioen, ten minste 10 jaren belooft.

5. Dit artikel is van toepassing gedurende een periode die ten hoogste gelijk is aan de periode die volgens de prepensioenregeling nodig is om voor de bij de aanvang van de prepensioenregeling aanwezige deelnemende werknemers een volledig prepensioen op te bouwen.

Artikel 38b. Voor op 1 januari 1998 bestaande pensioenregelingen die niet voldoen aan hoofdstuk IIA, blijven tot 1 januari 2003 de artikelen 11, 11b, 11c en 11d zoals die luiden op 31 december 1997 van toepassing en is tot die datum hoofdstuk IIA niet van toepassing, met dien verstande dat ingeval de pensioenregeling in die periode op meer dan ondergeschikte punten wordt gewijzigd, deze geheel in overeenstemming dient te worden gebracht met hoofdstuk IIA.

ARTIKEL III

In de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 worden de volgende wijzigingen aangebracht.

A. Na **artikel 10a** wordt ingevoegd:

Artikel 10b

Indien een pensioenregeling als bedoeld in artikel 18g, eerste lid, onderdelen a, b of c, van de Wet op de loonbelasting 1964 niet in overeenstemming is met het bepaalde in het tweede tot en met het vierde lid van dat artikel, komen bij het bepalen van de winst mede niet in aftrek kosten en lasten met betrekking tot die regeling, voorzover deze uitgaan boven hetgeen zij zouden hebben bedragen indien die regeling in overeenstemming zou zijn met het bepaalde in het tweede tot en met het vierde lid van dat artikel. Voor de toepassing van de vorige volzin wordt onder kosten en lasten die verband houden met een pensioenregeling mede verstaan kosten en lasten die verband houden met:

a. beloningen aan een werknemer, voorzover deze werknemer ter zake van die regeling zelf pensioenpremies voldoet;

b. een op de voet van artikel 13, eerste lid, onderdeel a, van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 gevormde reserve uit hoofde van een stellig voornemen een pensioen toe te kennen.

ARTIKEL IV

Indien een pensioenregeling als bedoeld in artikel 10b van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 is overeengekomen dan wel gewijzigd sedert 31 augustus 1995, en ter zake van die regeling kosten en lasten welke bovenmatig zijn in de zin dat artikel in aftrek zijn gebracht op de winst voor de vennootschapsbelasting, wordt voor de heffing van die belasting een bedrag ter grootte van het bovenmatige gedeelte gerekend tot de winst van het boekjaar waarin deze wet in werking treedt.

ARTIKEL VI

In de Coördinatiewet Sociale Verzekering worden de volgende wijzigingen aangebracht.

A. Artikel 6 wordt gewijzigd als volgt.

2. Het vierde lid vervalt. Het vijfde tot en met het twaalfde lid worden vernummerd in onderscheidenlijk vierde, vijfde, zesde, zevende, achtste, negende, tiende en elfde lid. Het derde lid wordt vervangen door:

3. Voor de toepassing van deze wet wordt onder pensioenregeling onderscheidenlijk regeling voor vervroegde uittreding verstaan hetgeen daaronder wordt verstaan voor de toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964.

ARTIKEL VII

Onze Minister van Financiën kan in overeenstemming met onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter zake van pensioenregelingen bij koninklijk besluit nadere, van hoofdstuk IIA en artikel 38a van de Wet op de loonbelasting 1964 afwijkende regels stellen.

Hierbij kan het maximum van het te bereiken ouderdomspensioen niet lager worden gesteld dan per dienstjaar 2 percent van de pensioengrondslag in een middelloonstelsel.

ARTIKEL VIII

1. Deze wet treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin zij wordt geplaatst.

2. In afwijking van het eerste lid treedt artikel VII in werking op een nader bij algemene maatregel van bestuur te bepalen tijdstip, dat

evenwel niet kan liggen voor 1 maart 2001. Het in dat artikel bedoelde besluit wordt niet genomen voordat overleg is gepleegd met de sociale partners en voordat vier weken zijn verstreken nadat het ontwerp daarvan is voorgelegd aan de beide kamers der Staten-Generaal, en evenmin indien binnen die termijn door of namens een der kamers of door ten minste een vijfde van het grondwettelijk aantal leden van een der kamers de wens te kennen wordt gegeven dat de inwerkingtreding van dat besluit bij wet wordt geregeld.

3. Deze wet wordt aangehaald als: Wet fiscale behandeling van pensioenen.

II. MEMORIE VAN TOELICHTING

In het onderstaande is de paragraafindeling van de memorie van toelichting gevolgd.

Wijzigingen van redactionele aard, alsmede wijzigingen die uitsluitend verband houden met vernummeringen of verletteringen, zijn niet opgenomen

2. *Relatie met de nota «Werken aan zekerheid»*

In de laatste alinea luidde de voorlaatste volzin oorspronkelijk: Deze mogelijkheid is uitdrukkelijk voorbehouden voor de uitzonderlijke situatie waarin het kabinet op basis van het gevoerde overleg tot de conclusie zou moeten komen dat het convenant is mislukt. Het artikel biedt dan de mogelijkheid om na een zorgvuldige procedure (overleg met sociale partners, advies van de Raad van State en overleg met de Tweede Kamer) snel met nadere maatregelen te komen.

3. *Vormen van pensioenopbouw*

De derde alinea na **c. Beschikbare-premieregelingen** luidde oorspronkelijk: Eindloon- en middelloonregelingen zijn loongereleerde regelingen. Via een definitie van de aanspraak wordt de uitkerings sfeer geregeld. De beschikbare-premieregeling is een premiegerelateerde regeling.

Om te bezien of een beschikbare-premieregeling acceptabel is in termen van een fiscaal aanvaardbare pensioenaanspraak, dient een vertaling plaats te vinden. In het rapport is aangegeven dat dat zou moeten via staffels. Nader onderzoek

heeft uitgewezen dat met zoveel verschillende aspecten rekening gehouden dient te worden bij een dergelijke vertaling (zoals carrièreverloop, verschil in sterftekansen tussen mannen en vrouwen etc.) dat voor een adequate invulling enkele tientallen staffels nodig zouden zijn, die dan nog niet alle voorkomende situaties zouden dekken. Er is daarom voor gekozen om in een uitvoeringsbesluit de uitgangspunten neer te leggen die gehanteerd moeten worden bij de omrekening van eindloonsysteem naar beschikbare-premiesysteem. Een van die uitgangspunten is de veronderstelde loopbaanontwikkeling. Gekozen is voor een loopbaanontwikkeling volgens de verhouding 3-2-1-0. Dit betekent dat men in de eerste 10 jaar van de carrière een reële loonstijging kent van 35 per jaar, in de tweede 10 jaar jaarlijks nog 2%, in de derde 10 jaar 1% en in de laatste 5 tot 10 jaar 0%. Daarnaast mag rekening gehouden worden met een indexatie die 0,5% hoger ligt dan het peil van de inflatie. Wij beschouwen dit als een gemiddelde loopbaanontwikkeling waarvan bij de bepaling van beschikbare premies mag worden uitgegaan.

4. De pensioendefinitie

De vierde en de vijfde alinea luiden oorspronkelijk: Uitgangspunt van de fiscale pensioendefinitie blijft hetgeen maatschappelijk gebruikelijk is. Wel wordt een aantal elementen wettelijk vastgelegd. Voor zover er elementen in een pensioenregeling zitten die niet uitdrukkelijk bij wet geregeld zijn, blijft toetsing aan het maatschappelijk gebruik gangbaar, conform de thans bestaande praktijk. Zo zijn bijvoorbeeld een nabestaanden- of een wezen-overbruggingspensioen niet expliciet geregeld, maar op grond van het maatschappelijk gebruik en aansluitend bij het gewone overbruggingspensioen, uiteraard wel mogelijk. Onzekerheid over dergelijke elementen wordt weggenomen door de introductie van de mogelijkheid om via een voor bezwaar vatbare beschikking het oordeel van de inspecteur over een pensioenregeling te vragen.

Opgemerkt zij nogmaals dat de fiscale regelgeving slechts een kader biedt waarbinnen flexibilisering van pensioenregelingen mogelijk is. Het is vervolgens aan werkgevers en

werknemers om de flexibiliseringsmogelijkheden die het nieuwe fiscale kader biedt, te benutten.

Deze verdeling van verantwoordelijkheden ligt in de lijn van de in het regeerakkoord opgenomen uitgangspunt met betrekking tot de sociale zekerheid.

De laatste en de op twee na laatste alinea zijn ingevoegd. De laatste alinea luidde oorspronkelijk: Zoals hiervoor al uiteengezet is, is aanpassing van het pensioen aan de hand van het loon- of het prijsindexcijfer toegestaan en kan dit ook leiden tot een pensioen dat uitgaat boven 100%. Op grond van een resolutie uit 1978 is echter ook nog steeds een vaste klimming met maximaal 4% toegestaan. Gelet op de aard van dit wetsvoorstel waarin de normen voor pensioen worden vastgelegd en het feit dat een vaste klimming met 4% bij lage loon- en prijsstijgingen tot relatief hoge pensioenresultaten kan leiden, zal ik bij inwerkingtreding van dit wetsvoorstel de betreffende resolutie uit 1978 intrekken. Overigens betekent dit niet dat het systeem van vaste klimming als zodanig daarmee onmogelijk wordt.

6. Salaris-/diensttijdnorm

De tweede volzin en de laatste volzin van de derde alinea zijn ingevoegd.

10. Overbruggingspensioen

De tweede en de derde alinea zijn toegevoegd. De laatste volzin luidde oorspronkelijk:

Op grond van hetgeen maatschappelijk gebruikelijk is kan een overbruggingspensioen mutatis mutandis ook als aanvulling dienen op een nabestaanden- of een wezenpensioen.

11. Nabestaandenpensioen

De tweede alinea luidde oorspronkelijk: Deze aanbeveling is in het wetsvoorstel uitgewerkt.

Mede naar aanleiding van de parlementaire behandeling van de Algemene nabestaandenwet is daarnaast een besluit getroffen dat het mogelijk maakt ter dekking van het zogeheten Anw-hiaat een aanvullende voorziening te treffen, waarbij met het oog op werknemers met een minimuminkomen niet de norm van 50% van het laatste loon

als maximum voor het nabestaandenpensioen geldt. Het nabestaandenpensioen inclusief Anw-dekking mag in dat geval meer dan 50% bedragen. Dat besluit (besluit van 29 oktober 1996, nr. DB96/3965M, VN 1996/4287) blijft gehandhaafd.

12. AOW-inbouw

De laatste twee volzinnen zijn toegevoegd.

13. Niet-collectieve pensioenregelingen

De derde en de vierde alinea luiden oorspronkelijk: De werkgroep heeft zich met name laten leiden door de ruimte die aan collectieve regelingen moet worden geboden. Aan dit uitgangspunt willen wij niet tornen. Daarbij zouden de collectieve regelingen met het oog op het geschetste budgettaire risico, bepalend moeten zijn voor de overige regelingen.

Om dit te bereiken stellen wij voor om niet-collectieve regelingen net zoveel ruimte te geven als collectieve regelingen. Toegespitst op de directeur-groootaandeelhouder betekent dit dat deze evenveel pensioenruimte mag nemen als de overige werknemers in zijn bedrijf of in zijn bedrijfstak ten deel valt. Is in zijn bedrijf of bedrijfstak hieromtrent onvoldoende eenduidigheid, dan kan hij terugvallen op een ministeriële regeling waarin naar de huidige inzichten zal worden vastgelegd wat in de collectieve sfeer gebruikelijk is met betrekking tot bepaalde elementen van een pensioenregeling, zoals de behandeling van variabele loonbestanddelen en de eigen bijdrage in de pensioenpremie, de regels voor de inbouw van de AOW-uitkeringen, alsmede de mogelijkheid om een nabestaandenpensioen op te kunnen bouwen. Wel zullen ook werknemers met een individuele pensioenregeling onder de ministeriële regeling een opbouwpercentage van 2 mogen hanteren, niettegenstaande het feit dat in de praktijk vaak 1,75% nog het maximum is.

De achtergrond hiervan is dat aan directeurs-groootaandeelhouders in het verleden veelal een opbouwpercentage van 2,33 is toegestaan. Op deze wijze kan op een verantwoorde manier worden bereikt dat individuele regelingen ten opzichte

van collectieve regelingen trendvolgend zijn en niet trendbepalend.

In de brief aan de Voorzitters van de Vaste Commissie voor Financiën en de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit de Tweede Kamer der Staten-Generaal van 16 januari 1996, WDB 96/1 OM, is aangegeven dat de voorstellen van de werkgroep betrekking hebben op de toekomst en dat voor extra budgettaire lasten ten gevolge van pensioenverbeteringen naar aanleiding van het rapport van de werkgroep in het regeerakkoord geen middelen beschikbaar zijn gesteld. Het kabinet is ook niet voornemens die middelen beschikbaar te stellen. In dat verband is aangekondigd dat ingeval extra budgettaire lasten zich zouden voordoen de wet dient te worden aangepast teneinde deze lasten te voorkomen. Inmiddels is gebleken dat in de praktijk naar aanleiding van het rapport van de werkgroep reeds verzoeken tot goedkeuring van wijzigingen van pensioenregelingen van directeuren-grootaandeelhouders zijn ingediend. Als gevolg van wijzigingen of het tot stand komen van pensioenregelingen van directeuren-grootaandeelhouders na 31 augustus 1995 zouden aanzienlijke backservicelasten en ook hogere coming-servicelasten kunnen optreden. Om een budgettaire derving als gevolg van deze lasten te voorkomen wordt, zoals in voornoemde brief van 16 januari is aangekondigd, een wettelijke maatregel voorgesteld. Indien zulke hogere lasten in aftrek zijn gebracht, zal daartegenover na inwerking-treding van deze wet eenzelfde bedrag aan de winst moeten worden toegevoegd.

14. Overgangsbepalingen

De laatste alinea luidde oorspronkelijk: Steeds vaker worden echter VUT-regelingen uit kosten-overwegingen omgezet in een prepensioenregeling. De werkgroep heeft aanbevolen dit overgangs-proces fiscaal te begeleiden. In het onderhavige wetsvoorstel is daartoe een overgangsregeling opgenomen die het mogelijk maakt gedurende een periode van 10 jaar, die ingaat bij de inwerking-treding van dit wetsvoorstel, in plaats van een VUT-regeling een prepensioen-regeling op te zetten. Deze overgangs-bepaling maakt het mogelijk om in

tenminste 10 jaar een prepensioen op te bouwen voor de periode voor 65 jaar. Als de ingangsdatum ligt voor de 60-jarige leeftijd moet actuariële herrekening plaatsvinden. Een prepensioenregeling voorziet (inclusief het overbruggingspensioen) in een pensioen van maximaal 85% van het eindloon. De looptijd van een prepensioenregeling bedraagt maximaal de periode die nodig is om voor werknemers die bij aanvang van de prepensioenregeling deelnemen een volledig prepensioen op te bouwen op basis van de desbetreffende regeling. Uiteindelijk is het de bedoeling dat na afloop van de prepensioenregeling integratie in de gewone pensioenregeling plaatsvindt. Een prepensioenregeling zal daarom een einddatum moeten bevatten.

III. TOELICHTING OP DE ARTIKELEN

Hierna is de oorspronkelijke tekst van de toelichting op de artikelen opgenomen voorzover hierin wijzigingen zijn aangebracht:

ARTIKEL I (Wet op de loonbelasting 1964)

Artikel I, onderdelen A, B en C (artikelen 6, 11, 11b, 11c en 11d van de Wet op de loonbelasting 1964)

In het in vierde lid vernummerde zevende lid van artikel 11 (onderdeel B.5) en artikel 32, eerste lid, (artikel I, onderdeel H) is voor onderscheidenlijk een premiespaarregeling en een spaarloonregeling wettelijk een aanvullende deblokkeringsmogelijkheid vastgelegd. Zoals hiervoor in de paragraaf Spaarloon- en premiespaarregelingen is uiteengezet is hiermee uitvoering gegeven aan het voorstel van de werkgroep Fiscale behandeling van pensioenen (aanbeveling 20). Tijdens de blokkeringsperiode kan het gespaarde bedrag ook worden opgenomen ter voldoening van pensioenpremies die betrekking hebben op de aanvullende elementen van de pensioenregeling. Het gaat daarbij om premies die betrekking hebben op modules waarvoor de werknemer kan kiezen om zijn individuele pensioen te verbeteren. Het is overigens reeds mogelijk over het saldo van een premiespaarregeling of over spaarloon te beschikken ter voldoening van

ingevolge een overeenkomst van lijfrenteverzekering verschuldigde premies.

Artikel I, onderdeel D (hoofdstuk IIA, artikelen 18 tot en met 19e van de Wet op de loonbelasting 1964)

In het nieuwe hoofdstuk IIA zijn de bepalingen inzake pensioenregelingen en regelingen voor vervroegde uittreding opgenomen. Daarbij zijn de aanbevelingen van de werkgroep pensioenen zoveel mogelijk gevolgd.

Het nieuwe artikel 18, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 is ontleend aan artikel 11, derde lid, van die wet. Op een aantal punten zijn er evenwel wijzigingen aangebracht. In onderdeel a zijn de verschillende pensioenvormen gedefinieerd, te weten het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen, het wezenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen. De definities sluiten zo veel mogelijk aan bij het huidige artikel 11, derde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964. Met betrekking tot een aantal kleine wijzigingen kan het volgende worden opgemerkt. De term «invaliditeit» is vervangen door «arbeidsongeschiktheid» omdat daarmee beter wordt aangesloten bij het maatschappelijk gebruik. De term «verzorging» is vervangen door de meer neutrale term «het treffen van een inkomensvoorziening». Deze inkomensvoorziening kan levenslang zijn (ouderdomspensioen) of tijdelijk (wezenpensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen dat eindigt bij het ingaan van een ouderdomspensioen of bij het her krijgen van arbeidsgeschiktheid). Een nabestaandenpensioen is doorgaans een levenslang pensioen, maar er zijn, conform de ontwikkelingen op het terrein van de Algemene nabestaandenwet, ontwikkelingen zichtbaar in de richting van een tijdelijk nabestaandenpensioen. Fiscaal is dit allebei toegestaan.

Voorts is de terminologie «uitsluitend of nagenoeg uitsluitend» naar het eerste lid, onderdeel b, verplaatst. Daarmee is beoogd aan te geven dat uitbreiding van het doel en de elementen van de pensioenregeling niet is toegestaan en dat de kring van gerechtigden limitatief beperkt is tot de in de wet omschreven groep van personen. Uitbreiding van de kring van gerechtigden is niet toegestaan.

Dit betekent dat een uitkering aan de erfgenamen (restbegünstiging), ingeval alle pensioengerechtigden genoemd in de wettelijke kring van gerechtigden zijn overleden, niet is toegestaan.

Tenslotte wordt aan het slot van het eerste lid aangegeven dat de in het nieuwe hoofdstuk IIA opgenomen begrenzingen in acht moeten worden genomen.

In het tweede lid van artikel 18 is uitbreiding gegeven aan het begrip pensioenregeling. In aanvulling op het ouderdomspensioen, mag een pensioenregeling voorzien in een overbruggingspensioen in verband met het ontbreken van uitkeringen ingevolge de Algemene Ouderdomswet voor de 65-jarige leeftijd en het vermoedelijke verschil in verschuldigde premie voor de volksverzekeringen over het ouderdomspensioen dat zal worden uitgekeerd voor en na de 65-jarige leeftijd. Het overbruggingspensioen ter compensatie van de verschuldigde premie voor de volksverzekeringen mag op zodanige wijze worden bepaald dat ook de verschuldigde premie over die compensatie wordt gecompenseerd (bruterij). Hoewel een overbruggingspensioen bedoeld is als aanvulling op het ouderdomspensioen, kan een aanspraak op overbruggingspensioen ook worden toegekend, zonder dat de werknemer uitkeringen ingevolge een ouderdomspensioen ontvangt. Dit is mogelijk ingeval het niveau van het toe te kennen ouderdomspensioen lager is dan de AOW-inbouw, bedoeld in artikel 18a, zevende lid.

In artikel 18, derde lid, is geregeld dat een bovenmatig pensioen gesplitst mag worden in een zuiver deel en een onzuiver deel. De werkgever zal dan wel moeten aangeven welk deel van de premie en van de latere uitkering bij het zuivere deel van het pensioen behoort en welk deel bij het onzuivere deel. Uiterlijk op het moment dat de regeling onzuiver wordt moet een beschikking aan de inspecteur gevraagd worden om de splitsing toe te kunnen passen.

In de artikelen 18a tot en met 18g zijn de verschillende pensioenvormen nader uitgewerkt, behoudens het arbeidsongeschiktheidspensioen omdat dit zich nog maatschappelijk ontwikkelt en voorts omdat niet

gebleken is van de behoefte om op dit punt nadere regels te geven.

Artikel 18a, eerste lid, bevat de nadere voorwaarden met betrekking tot het ouderdomspensioen gebaseerd op een eindloonstelsel. In dit artikellid is uitvoering gegeven aan de aanbevelingen 1, 3, 7, 8 en 9 van de werkgroep pensioenen. Het tweede en het derde lid bevatten een delegatiebepaling voor het geval een ouderdomspensioen is gebaseerd op een middelloon- respectievelijk een beschikbaar- premiestelsel. In een algemene maatregel van bestuur respectievelijk een ministeriële regeling zullen de te hanteren opbouw-percentages en grondslagen worden vastgesteld. De bepalingen in de leden een tot en met drie vormen aldus de basis voor de berekening van het kader waar binnen de pensioenuitkeringen moeten blijven.

Ingevolge het eerste lid mag het ouderdomspensioen (inclusief de AOW-inbouw) in een eindloonstelsel per dienstjaar niet meer bedragen dan 2% van de pensioengrondslag en tevens op het tijdstip van ingang niet meer dan 100% van het eindloon. Ingevolge het tweede lid mag het ouderdomspensioen (inclusief de AOW-inbouw) in een middelloonstelsel, beoordeeld naar de toestand op het tijdstip van premiebetaling, niet meer bedragen dan het ouderdomspensioen in een eindloonregeling. Ook in dit stelsel mag op het tijdstip van ingang van het pensioen de grens van 100% van de pensioengrondslag op eindloonsbasis niet worden overschreden.

Kenmerkend voor het middelloonstelsel is dat pensioenopbouw plaatsvindt over het per dienstjaar genoten loon zodat het pensioenresultaat gebaseerd is op een gemiddeld loon. Bij een gelijk opbouwpercentage zal het pensioenresultaat daardoor lager uitkomen dan in een eindloonregeling. Indien men het pensioenresultaat toch overeen wil laten komen met het pensioenresultaat dat in een eindloonregeling zou zijn bereikt, kan een maximaal opbouwpercentage van een ouderdomspensioen van 2% zoals dat bij eindloonregelingen is toegestaan te laag zijn. Daarom zal bij algemene maatregel van bestuur aangegeven worden dat het percentage, waarmee in middelloon-systemen het ouderdomspensioen wordt opgebouwd, hoger mag zijn dan 2% doch op basis van de gekozen

uitgangspunten ten hoogste 2,25% per dienstjaar mag bedragen. Bij de vaststelling van dit pensioenopbouwpercentage is rekening gehouden met een loopbaanontwikkeling die in de eerste tien jaren van de arbeidzame periode het sterkst is en daarna geleidelijk minder toeneemt. Door de terminologie «ten naaste bij» is aangegeven dat het pensioenresultaat zo goed mogelijk moet worden geschat, waarbij zekere afwijkingen zijn toegestaan. Met opzet wordt de term niet nader gepreciseerd om in de praktijk bij de beoordeling van het pensioenresultaat enige soepelheid te kunnen bieden. Om toch enige houvast te bieden kan het begrip worden uitgedrukt in een percentage van 80 in die gevallen waarin een rekenkundige vergelijking mogelijk is. Hiermee neemt de term «ten naaste bij» een plaats in tussen twee andere begrippen die in de fiscaliteit reeds algemeen gangbaar zijn, namelijk «hoofdzakelijk» (tenminste 70%) en «geheel of nagenoeg geheel» (90% of meer).

Een en ander betekent dat de invulling die in het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1964 wordt gegeven aan de vertaling van 2% eindloon naar middelloon-, dan wel beschikbaarpremieregelingen bij benadering tot dezelfde resultaten moeten leiden. Het is derhalve niet zo dat er bovenop het vastgestelde percentage voor middelloon van 2,25% nog extra speelruimte is. Wel kan in het aanwijzingsbeleid rekening worden gehouden met afwijkingen die bijvoorbeeld hun oorzaak vinden in een loopbaanontwikkeling die duidelijk afwijkt van de veronderstellingen die ten grondslag liggen aan het percentage van 2,25.

Het totale pensioen (inclusief de ingebouwde AOW) mag niet meer bedragen dan 100% van de pensioengrondslag. Duidelijkheidshalve zij opgemerkt dat het opbouwpercentage van 2% per dienstjaar dient te worden beoordeeld, en dat het derhalve niet gaat om een gemiddeld percentage. Ingeval echter een werkgever per dienstjaar een pensioenaanspraak toekent van bijvoorbeeld 1,75% per dienstjaar en daarnaast de mogelijkheid biedt om de ruimte tussen 2% (maximaal toegestane aanspraak) en 1,75% (toegekende aanspraak) voor rekening van de werknemer dan wel de werkgever te benutten, dan heeft men daardoor de mogelijkheid ieder

dienstjaar of desgewenst in een later stadium 0,25% per dienstjaar in te kopen. Indien deze inkoopruimte in een later stadium wordt benut, kan de pensioenopbouw op dat moment hoger zijn dan 2%, namelijk 1,75% toegekende aanspraak + 0,25% inkoop over een aantal voorgaande dienstjaren bij deze werkgever. Voorwaarden daarbij zijn dat geen pensioenlasten naar voren worden gehaald en de inkoop plaatsvindt door middel van inhouding op het loon of voor rekening van de werkgever en binnen de door de werkgever in de pensioenregeling geboden ruimte. Op deze wijze kan op zeker moment meer dan 2% pensioenopbouw worden toegekend, mits het een verhoging dan wel toekenning van pensioenrechten achteraf betreft, van ten hoogste 2% per gewerkt dienstjaar bij deze werkgever en geen pensioenlasten worden voorgefinancierd. Het begrip pensioengrondslag zal op grond van de in artikel 18f, tweede lid, opgenomen delegatiebepaling nader worden uitgewerkt in een ministeriële regeling. Aangezien in artikel 18, eerste lid, en artikel 18f van de Wet op de loonbelasting 1964 over diensttijd wordt gesproken, dient het begrip dienstjaar te worden opgevat als een periode van twaalf maanden waarin de werknemer in dienstbetrekking staat tot de werkgever. Ingeval de dienstbetrekking niet het gehele jaar heeft bestaan dient de opbouw tijdsevenredig plaats te vinden.

Ingevolge het derde lid mag de pensioenopbouw ingeval van een beschikbare-premiestelsel plaatsvinden met inachtneming van bij algemene maatregel van bestuur te geven grondslagen. In dit stelsel vindt de opbouw van pensioenrechten, net als in een middelloonstelsel, per dienstjaar plaats zonder dat dit naar andere dienstjaren doorwerkt of terugwerkt. Daarbij wordt de pensioenaanspraak niet uitgedrukt in een recht op te verwachten uitkeringen, maar wordt per dienstjaar een bepaald percentage van de pensioengrondslag na vermindering met een franchise afgezonderd, waarmee de pensioenrechten worden gefinancierd. Het op grond van de af te storten premies te behalen pensioenresultaat moet worden beoordeeld naar de toestand op het tijdstip van premiebetaling en mag in principe niet hoger zijn dan het pensioen-

resultaat in een eindloonregeling. Op het moment van premiebetaling is het op de ingangsdatum van het pensioen te behalen pensioenresultaat echter niet exact te bepalen. Ook hier is door de terminologie «ten naaste bij» aangegeven dat het pensioenresultaat zo goed mogelijk moet worden geschat, waarbij zekere afwijkingen zijn toegestaan.

In het vierde lid, is geregeld wanneer het ouderdomspensioen uiterlijk in moet gaan. Onder 1° is bepaald dat ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd voor de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, het pensioen niet later mag ingaan dan op die ingangsdatum. Met deze hoofdregel is bedoeld het pensioen dat opgebouwd is in vorige dienstbetrekkingen op de vastgestelde ingangsdatum van die pensioenregelingen in te laten gaan of eerder. Zou dit niet het geval zijn, dan zouden de pensioenuitvoerders regelmatig moeten controleren of de (gewezen) werknemers die de vastgestelde ingangsdatum hebben bereikt en de ingangsdatum van hun pensioen wensen uit te stellen, nog in dienstbetrekking zijn. Dit zou een te grote administratieve last betekenen. Ingeval een werknemer echter met de pensioenuitvoerder van de pensioenregeling uit een vorige dienstbetrekking overeenkomt dat die pensioenregeling op een later tijdstip ingaat, bijvoorbeeld op het moment dat ook zijn pensioen uit de huidige dienstbetrekking ingaat, bestaat daartegen geen bezwaar. Het ingangstijdstip wordt dan het vroegste van de onder 2° tot en met 5° genoemde tijdstippen.

Onder 2° is bepaald dat het pensioen moet ingaan zodra de werknemer stopt met werken op of na de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Met andere woorden, de werknemer kan zijn pensioen, indien hij stopt met werken op of na de pensioeningangsdatum, niet uitstellen. Indien een werknemer verschillende dienstbetrekkingen heeft gehad, is het mogelijk dat hij heeft deelgenomen in meerdere pensioenregelingen en zijn opgebouwde pensioenen niet heeft overgedragen naar één pensioenfonds. Deze pensioenregelingen zullen mogelijk verschillende vastgestelde ingangsdata hebben. Ingeval de werknemer blijft werken na de vastgestelde ingangsdatum kan hij de ingangsdatum van zijn pensioen uitstellen, met inacht-

neming van de onder 3° tot en met 5° opgenomen uiterste tijdstippen, tot – bijvoorbeeld – het moment van beëindigen van de huidige dienstbetrekking.

Onder 3° is bepaald dat ingeval een ouderdomspensioen (met inbegrip van de AOW-inbouw), het niveau van 100% van de pensioengrondslag heeft bereikt, de ingangsdatum van het pensioen mag worden uitgesteld tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. De keuze van de 65-jarige leeftijd hangt samen met de pensioenleeftijd in de Algemene Ouderdomswet. De werknemer moet in dat geval uiteraard wel door blijven werken (voorwaarden onder 1° en onder 2°). Het uitstel mag er nimmer toe leiden dat meer dan de 100%-norm als pensioen wordt opgebouwd. Indien het pensioen niet ingaat op het moment dat de 100%-norm is bereikt, maar verder wordt uitgesteld tot de 65-jarige leeftijd, wordt het pensioen als het ware bevroren.

Hiermee wordt ongewenst belastinguitstel voorkomen. Het «bevroren» van het pensioen op de 100%-norm betekent dat er in wezen pensioenrechten worden prijsgegeven. Ingeval in die situatie het pensioen is ondergebracht bij een pensioenlichaam als bedoeld in het in artikel 19a, eerste lid, onderdeel d, gewijzigde artikel 11b, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964, zoals veelal aan directeuren-grotaandeelhouders is toegestaan, is ingevolge het in artikel 19b, eerste lid onderdeel c, vernummerde artikel 11c, eerste lid, onderdeel c, van de Wet op de loonbelasting 1964 de gehele pensioenaanspraak belastbaar.

Om dit te voorkomen zal bij het opbouwen van de pensioenrechten aanstonds rekening moeten worden gehouden met het niet overschrijden van de 100%-norm.

Onder 4° is in samenhang met onder 3° bepaald dat een pensioen steeds moet ingaan als het ouderdomspensioen met inbegrip van de AOW-uitkeringen het niveau van 100% van de pensioengrondslag heeft bereikt indien de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

Onder 5° is de laatst mogelijke ingangsdatum opgenomen. In dit onderdeel is bepaald dat het pensioen niet later ingaat dan bij het bereiken van de 70-jarige leeftijd. Dit betekent dat ingeval de werknemer

op of nabij het bereiken van de 70-jarige leeftijd in dienstbetrekking blijft terwijl de 100%-norm nog niet is bereikt, de ingangsdatum van het ouderdomspensioen desondanks niet langer kan worden uitgesteld. In het vijfde lid is bepaald dat wanneer het pensioen na de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum ingaat, de werknemer tot het moment van de ingangsdatum van het pensioen kan doorgaan met de opbouw van zijn pensioen overeenkomstig het tot dan toe gevolgde stelsel. Daarnaast zal het pensioen actuariëel kunnen herrekend. Het resultaat van opbouw en herrekening mag evenwel niet boven de norm van 100% van de pensioengrondslag (100%-norm) uitkomen, behoudens de in artikel 18d opgenomen uitzonderingen. Het ouderdomspensioen kan in afwijking van de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum eerder ingaan. Ingeval de ingangsdatum van het pensioen wordt vervroegd ten opzichte van de 60-jarige leeftijd of van een in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum welke na de 60-jarige leeftijd ligt, heeft dat actuariële korting tot gevolg. In het zesde lid is geregeld dat indien het pensioen voor de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum ingaat een actuariële herrekening dient plaats te vinden met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. Hieronder wordt verstaan de in de actuariële praktijk algemeen aanvaarde grondslagen, waarop ook wordt gedoeld in artikel 9b van de Wet op de inkomstenbelasting 1964. Voorzover in fiscaal opzicht een andere interpretatie dan de actuariële wordt bedoeld zal dit uitdrukkelijk worden aangegeven, zoals bijvoorbeeld in genoemd artikel 9b is gebeurd met betrekking tot de rekenrente. In ieder geval kan men ervan uitgaan dat de grondslagen van de gewone pensioenregeling ook bij de herrekening kunnen worden toegepast.

De actuariële korting mag zodanig plaatsvinden dat voor de herrekening wordt uitgegaan van een pensioen, ingaande bij 60-jarige leeftijd dat, met inbegrip van uitkeringen ingevolge de Algemene Ouderdomswet, per dienstjaar niet meer bedraagt dan 2% van de pensioengrondslag, dan wel in geval van een middelloonstelsel 2,25% van het gemiddeld genoten pensioengevend loon. Ingeval de

ingangsdatum van het pensioen na de 60-jarige leeftijd ligt, mag voor de herrekening toch worden uitgegaan van een pensioeningangleeftijd van 60 jaar. Bij deze herrekening mogen pensioenjaren die zijn gelegen voor de ingangsdatum van dit wetsvoorstel in de berekening worden meegenomen.

Ter illustratie dient het volgende voorbeeld. Een werknemer zal bij zijn werkgever gedurende 40 jaar 1,75% per jaar opbouwen; de ingangsdatum van zijn pensioen ligt op 62-jarige leeftijd.

Hij besluit zijn pensioen op 58-jarige leeftijd in te laten gaan. In dit geval zou er in beginsel een herrekening van zijn pensioen dienen plaats te vinden die is gebaseerd op $36 \times 1,75\% = 63\%$ op 62-jarige leeftijd. Deze 63% moeten dan nog eens actuariëel worden herrekend omdat het pensioen al op 58-jarige leeftijd ingaat en de uitkeringsperiode met vier jaren is verlengd. De tweede volzin van het zesde lid biedt evenwel de mogelijkheid dat in dit geval, in afwijking van de feitelijke situatie, niet wordt uitgegaan van 63% maar van 72% ($36 \times 2\%$) op 60-jarige leeftijd.

Deze 72% hoeft in verband met de ingang op 58 jaar dan nog slechts 2 jaren actuariëel te worden gekort. Op deze wijze behoeft in feite slechts een gedeeltelijke of geen actuariële korting plaats te vinden.

In het zevende lid is bepaald dat voor de toepassing van de artikelen 18a en 18b in het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen een bedrag moet worden ingebouwd ter grootte van de AOW-uitkeringen (AOW-inbouw). Deze AOW-inbouw moet per dienstjaar worden gesteld op ten minste een evenredig gedeelte van de naar een jaarbedrag herleide AOW-uitkering voor een gehuwde persoon zonder toeslag (zoals omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b en vijfde lid, onderdeel b, van de Algemene Ouderdomswet), vermeerderd met de vakantievergoeding, hetgeen overeenkomstig aanbeveling 6 van de werkgroep Fiscale behandeling pensioenen is. Overigens kan technisch ook op andere wijze dan via AOW-inbouw met de AOW-uitkering rekening gehouden worden. Wat betreft het evenredig deel van de AOW-uitkering zij het volgende opgemerkt. Bij de opbouw van het ouderdomspensioen is als uitgangspunt gekozen dat een

vol pensioen van 70% in ten minste 35 jaar moet kunnen worden opgebouwd. Ingeval van een vol pensioen in 35 jaar moet na 35 jaar dan ook tenminste een volledige AOW-uitkering voor een gehuwde persoon zijn ingebouwd. Voor een evenredige AOW-inbouw betekent dit dat per dienstjaar een zodanig deel van de AOW-uitkering moet worden ingebouwd dat bij een vol pensioen van 70% de volledige AOW-uitkering is ingebouwd.

Ingeval het pensioen minder dan 70% bedraagt kan de AOW-inbouw evenredig worden verminderd. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat ingeval een werknemer meer dan 35 dienstjaren heeft en dientengevolge meer dan 70% ouderdomspensioen opbouwt, door de evenredige inbouw per dienstjaar, een hogere AOW-inbouw denkbaar is dan de AOW-uitkering.

In dat geval mag evenwel de AOW-inbouw tot de AOW-uitkering worden beperkt. Zodra volledige inbouw is gerealiseerd hoeft het pensioengevend loon dus niet langer verminderd te worden in verband met de AOW-inbouw.

In het eerste lid van artikel 18b, zijn nadere regels gesteld met betrekking tot het niveau van het nabestaandenpensioen ten behoeve van de echtgenoot/partner gebaseerd op een eindloonstelsel. In het tweede en derde lid is voor het nabestaandenpensioen gebaseerd op het middelloonstelsel en een beschikbare premiestelsel aangegeven dat het ambitieniveau naar de toestand op het tijdstip van premiebetaling, ten naaste bij mag overeenkomen met het ambitieniveau een nabestaandenpensioen dat is gebaseerd op het eindloonstelsel. Voor verdere uitwerking van het ambitieniveau zijn delegatiebepalingen opgenomen.

Het eerste lid geeft uitvoering aan aanbeveling 5 van de werkgroep pensioenen. Het ambitieniveau van dit pensioen is ingeval de (gewezen) werknemer in leven is op het tijdstip van het ouderdomspensioen bepaald op 50% van de pensioengrondslag.

Ook bij de opbouw van het nabestaandenpensioen is ervan uitgegaan dat dit in 35 jaar moet kunnen worden opgebouwd. Dit leidt tot een opbouwpercentage van 1,43 van de pensioengrondslag per dienstjaar (het gaat derhalve niet om een gemiddeld percentage).

Opbouw in één keer of in korte tijd wordt daarmee voorkomen.

Daarnaast is het wel toegestaan een aflopende overlijdensrisicoverzekering mee te verzekeren op basis van het bereikbare ambitieniveau, zodat in geval van overlijden van de werknemer voor de pensioenleeftijd wel een volledig nabestaandenpensioen van in totaal niet meer dan 50% van de pensioengrondslag kan worden uitgekeerd.

Bij de bepaling van het ambitieniveau van het nabestaandenpensioen worden de uitkeringen van de nabestaande ingevolge de Algemene Ouderdomswet in aanmerking genomen. Evenals bij het ouderdomspensioen geldt dat daarbij voor de hoogte van de in te bouwen (evenredige) AOW mag worden uitgegaan van ten minste een AOW-uitkering van een gehuwde persoon zonder toeslag (zoals omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, en vijfde lid, onderdeel b, van de Algemene Ouderdomswet), inclusief de vakantie-uitkering. Het is uiteraard denkbaar dat bij het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen rekening wordt gehouden met verschillende AOW-uitkeringen, bijvoorbeeld bij het ouderdomspensioen met een dubbele gehuwde AOW-uitkering en bij het nabestaandenpensioen met een ongehuwde AOW-uitkering.

Duidelijkheidshalve zij opgemerkt dat bij de inbouw geen rekening behoeft te worden gehouden met uitkeringen ingevolge de Algemene nabestaandenwet (Anw).

In het vierde lid is het ambitieniveau van het nabestaandenpensioen geregeld voor het geval de (gewezen) werknemer is overleden voor de ingangsdatum van het ouderdomspensioen. Voor dat geval mag worden uitgegaan van het aantal dienstjaren dat de (gewezen) werknemer tot aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum bij de inhoudingsplichtige zou hebben kunnen bereiken, indien hij niet voortijdig was overleden. Voorts is geregeld dat als ambitieniveau (inclusief de AOW-uitkering) geldt 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. Hierbij kan bij voorbeeld worden gedacht aan vastgestelde uitloopmogelijkheden binnen eenzelfde salarisschaal. Indien er geen gebruik wordt gemaakt van salarisschalen dan zou het te bereiken

pensioengevend loon kunnen worden vastgesteld door een vergelijking te maken met andere werknemers die een vergelijkbare functie uitoefenen. Eventuele promoties waarvoor de werknemer in aanmerking had kunnen komen worden evenwel niet in aanmerking genomen.

In het eerste lid van artikel 18c, zijn nadere regels gesteld met betrekking tot het niveau van het wezenpensioen. Evenals in de artikelen 18a en 18b is in het eerste lid het wezenpensioen gebaseerd op een eindloonstelsel uitgewerkt en zijn in het tweede en derde lid delegatiebepalingen opgenomen voor het wezenpensioen gebaseerd op het middelloonstelsel respectievelijk het wezenpensioen gebaseerd op het beschikbare premiestelsel.

Het in het eerste lid geregelde niveau van het wezenpensioen op basis van een eindloonstelsel mag per dienstjaar niet meer dan 0,29% en op het tijdstip van ingang maximaal 10% van de pensioengrondslag bedragen. Wat betreft het aantal dienstjaren en de pensioengrondslag geldt hetzelfde als hiervoor is opgemerkt bij het nabestaandenpensioen. Het percentage van 10 stemt overeen met 20% van het ambitieniveau van het nabestaandenpensioen na 35 dienstjaren (50% van de pensioengrondslag). Ervan uitgaande dat het maximale niveau van het wezenpensioen wordt bepaald door een opbouwperiode van 35 jaar, betekent dit een opbouwpercentage van 0,29 per dienstjaar van het eindloon op de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum (het gaat derhalve niet om een gemiddeld percentage).

In het vierde lid is aangegeven dat, voor het geval het een wezenpensioen betreft voor een volle wees, de percentages mogen worden verdubbeld. Een wezenpensioen voor een volle wees wordt over het algemeen toegekend ingeval beide ouders van het kind zijn overleden. Er zijn echter ook andere interpretaties van het begrip «volle wees» mogelijk, waarbij kan worden aangesloten.

In artikel 18d is bepaald dat het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen en het wezenpensioen de maximale opbouwpercentages en respectievelijk de 100%-, 50%- en 10/20%-norm mogen overtreffen indien dit het gevolg is van de in onderdeel a tot en met d

genoemde bijzondere omstandigheden. Hiermee is uitvoering gegeven aan de aanbevelingen 4, 21 en 22 van de werkgroep pensioenen.

Onderdeel a heeft betrekking op aanpassing van pensioenuitkeringen aan de loon- of prijsontwikkeling (na-indexatie). Daarbij dient voor de loonontwikkeling te worden uitgegaan van de loonontwikkeling in de bedrijfstak waarin de werknemer werkzaam is geweest. Daarbij mag worden uitgegaan van een algemene loon- of prijsindex of van de loonontwikkeling in de bedrijfstak waarin de werknemer werkzaam is geweest.

Onderdeel b ziet op het aanbrengen van een variatie in de hoogte van de pensioentermijnen binnen een bepaalde bandbreedte (hoog-laag verhouding van 100 : 75), waarbij de laagste uitkering ten minste 75% moet bedragen van de hoogste uitkering. De mate van variatie dient ten laatste bij de ingangsdatum van het desbetreffende pensioen te worden vastgelegd. Bij de vaststelling of aan deze verhouding van 100 : 75 wordt voldaan, blijven indexeringen buiten beschouwing en wordt ook met het overbruggingspensioen geen rekening gehouden. Uiteraard kan, binnen deze bandbreedte, ook met een lagere uitkering worden begonnen en pas later worden overgegaan naar een hogere uitkering. De omstandigheid dat de variatie alleen betrekking heeft op het aanvullende pensioen, heeft tot gevolg dat het effect op de totale pensioenuitkering procentueel gezien veelal geringer zal zijn. De systematiek van hoofdstuk IIA brengt mee dat voor de toets aan het 100/50%- of 10/20%-plafond moet worden uitgegaan van het pensioen vóór variabilisering binnen de 100:75-band.

De derde uitzondering heeft betrekking op de waarde-overdracht en is opgenomen in onderdeel c. In geval van waarde-overdracht kan in een aantal uitzonderlijke gevallen de situatie ontstaan dat het te zijner tijd uit te keren pensioen na de waarde-overdracht in termen van de nieuwe pensioenregeling hoger is dan daarvoor in termen van de oude pensioenregeling. Dit mag er niet toe leiden dat het pensioen om die reden als bovenmatig wordt beschouwd. De eventuele verhoging na de waarde-overdracht zal doorgaans kunnen worden beschouwd als een extra, bij de vorige werkgever opgebouwd,

premie-vrij pensioen. De oorzaak van een dergelijke pensioensprong kan bij voorbeeld zijn gelegen in de omstandigheid dat men in de nieuwe situatie een lager salaris of een hogere pensioenleeftijd heeft dan daarvoor. Gedacht kan ook worden aan een werknemer die vanuit een regeling met een tijdelijk overbruggingspensioen overstapt naar een regeling zonder tijdelijk overbruggingspensioen. Het opgebouwde tijdelijk overbruggingspensioen zal dan worden omgezet in een hoger ouderdomspensioen vanaf bij voorbeeld 65 jaar. Overigens hoeft bij waarde-overdracht geen herrekening via fictieve dienstjaren plaats te vinden. Als het aantal feitelijke dienstjaren voldoende aangetoond kan worden, is ook waarde-overdracht op basis van nominale jaren toegestaan.

In onderdeel d is de vierde uitzondering opgenomen. Deze betreft de gehele of gedeeltelijke ruil van nabestaandenpensioen en wezenpensioen voor ouderdomspensioen of omgekeerd. Met ingang van 1 januari 2000 stelt de Pensioen- en spaarfondsenwet verplicht om gelijkwaardige keuzemogelijkheden op te nemen tussen nabestaandenpensioen en wezenpensioen of een hoger dan wel eerder ingaand ouderdomspensioen. Het onderhavige wetsvoorstel sluit daarbij aan. Reden voor het opnemen van deze verplichte keuzemogelijkheden is dat niet alle werknemers behoefte hebben aan een nabestaanden-/wezenvoorziening, bijvoorbeeld omdat ze geen nabestaanden/wezen hebben of omdat ze nabestaanden hebben die economisch zelfstandig zijn. Hierdoor is er behoefte aan de mogelijkheid een nabestaanden- of wezenpensioen in te wisselen in ruil voor een verhoging van het ouderdomspensioen. Na een dergelijke ruil is het mogelijk dat werknemers pensioenuitkeringen krijgen die meer bedragen dan de 100%-norm. De ruil moet uiterlijk op de ingangsdatum van het ouderdomspensioen plaatsvinden. Uiteraard kan ook geen ruil in ouderdomspensioen plaatsvinden nadat het nabestaandenpensioen is ingegaan. Ten einde oneigenlijk gebruik bij ruil te voorkomen is bepaald dat de som van de contante waarden van het ouderdomspensioen en het nabestaanden-/wezenpensioen – actuariel neutraal herrekend – niet

meer mag bedragen dan de som van de contante waarden van de onderscheidene pensioenen voor de ruil (de waarden van maximaal 100% ouderdomspensioen + 50% nabestaandenpensioen echtgenoot/partner + 10 of 20% wezenpensioen). Ook de ruil van ouderdomspensioen in nabestaanden-pensioen en wezenpensioen is mogelijk. Deze ruil wordt echter beperkt door de maximumnorm van die pensioenen. Na de ruil van ouderdomspensioen in nabestaanden- en/of wezenpensioen mogen het nabestaandenpensioen en het wezenpensioen de grenzen van 50%, respectievelijk 10 of 20% van de pensioengrondslag niet overschrijden. Tevens is bepaald dat het door de ruil ontstane verlies aan pensioen niet meer kan worden gecompenseerd in de pensioensfeer.

In artikel 18e, eerste lid, is overeenkomstig aanbeveling 16 van de werkgroep pensioenen de mogelijkheid opgenomen om een overbruggingspensioen op te bouwen. Dit overbruggingspensioen dient, zoals hiervoor reeds opgemerkt, ter compensatie van de ontbrekende AOW-uitkering voor de 65-jarige leeftijd (het AOW-compensatiedeel) en het verschil in premieheffing volksverzekeringen over de pensioenuitkeringen vóór en vanaf de 65-jarige leeftijd (het premie-compensatiedeel) en moet gezien worden als een tijdelijke ophoging van het ouderdomspensioen. Hiermee wordt voorkomen dat het totale netto pensioen vóór de 65-jarige leeftijd lager is dan daarna. In onderdeel a is bepaald dat dit overbruggingspensioen (naast het ouderdomspensioen) in beginsel betrekking dient te hebben op de periode van de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Ingevolge onderdeel a is het toegestaan de ingangsdatum van het overbruggingspensioen te vervroegen. Indien, in afwijking van de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, tot vervroeging wordt overgegaan, dient uiteraard actuariële korting plaats te vinden.

Het overbruggingspensioen gaat gelijktijdig in met het ouderdomspensioen. De bedoeling van het overbruggingspensioen is immers het totale netto pensioen voor en na 65 jaar gelijk te kunnen laten zijn. Uit de aard van het overbruggingspensioen vloeit daarom een

koppeling aan het oudedagspensioen voort.

In onderdeel b is geregeld aan welke voorwaarden de opbouw van het overbruggingspensioen moet voldoen. Het overbruggingspensioen kan desgewenst versneld in minimaal 10 jaar direct voorafgaand aan de voor het ouderdomspensioen vastgestelde ingangsdatum worden opgebouwd, hetgeen tot gevolg heeft dat per dienstjaar de opbouw niet meer belooft dan 10% van de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet en het vermoedelijke verschil in premie voor de volksverzekeringen over het ouderdomspensioen voor en na de 65-jarige leeftijd, met een maximum van in totaal niet meer dan 100% van deze som.

Een en ander betekent dat bijvoorbeeld kan worden gekozen voor een verhoogde opbouw van 5% per jaar, in de 20 dienstjaren direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling opgenomen pensioen-ingangsdatum.

Het tweede lid bepaalt dat ingeval het tijdstip van ingang van het ouderdomspensioen wordt uitgesteld het overbruggingspensioen voor zover mogelijk omgezet moet worden in een hoger overbruggingspensioen of anders in een ouderdomspensioen of een nabestaandenpensioen. In dat geval mag echter niet het toegestane maximum van onderscheidenlijk de 100%-norm (ouderdomspensioen) en de 50%-norm (nabestaandenpensioen) van het ouderdomspensioen (inclusief eventueel verhoogd overbruggingspensioen) en nabestaandenpensioen worden overschreden. Gedacht is aan de situatie dat een werknemer besluit langer door te werken dan de vastgestelde ingangsdatum. In dat geval kan het niet opgenomen overbruggingspensioen worden doorgeschoven naar dat van volgende jaren voor zover er nog ruimte voor opbouw mogelijk is. Is er reeds een volledig overbruggingspensioen dan kan dit worden omgezet in een ouderdomspensioen, echter niet verder dan tot het maximum van de 100%-norm (te zamen met eventuele langere opbouw en actuariële oprenting). Duidelijkheidshalve zij opgemerkt dat als het ouderdomspensioen met inbegrip van het eventueel omgezette overbruggingspensioen het maximum van 100% heeft bereikt, dit pensioen direct moet ingaan (eventueel naast het arbeidsin-

komen), tenzij in dat geval de pensioengerechtigde nog niet de 65-jarige leeftijd heeft bereikt (artikel 18a, vierde lid, onderdeel b, onder 3°).

In artikel 18f, eerste lid, is de mogelijkheid geopend om bij ministeriële regeling aan te geven welke perioden onder het begrip diensttijd, bedoeld in de artikelen 18 en 18h vallen. Met betrekking tot diensttijd wordt in beginsel gedacht aan de tijd die in dienstbetrekking wordt doorgebracht bij de huidige werkgever. Daaronder kunnen ook begrepen worden perioden van ouderschapsverlof, sabbatsverlof, zorgverlof, studieverlof etcetera. Voor zover over jaren doorgebracht bij de huidige werkgever geen of onvoldoende pensioen is opgebouwd, bestaat de mogelijkheid om deze jaren bij die werkgever in te kopen. Daarnaast kan worden gedacht aan perioden na onvrijwillig ontslag indien en voor zover na het ontslag een loongerelateerde uitkering wordt ontvangen. In deze perioden zou de diensttijd derhalve voor de pensioenregeling of VUT-regeling kunnen doorlopen. Hierbij dient te worden opgemerkt dat als diensttijd ook meetellen fictieve dienstjaren die ontstaan ten gevolge van waardeoverdracht van pensioen naar de pensioenuitvoerder van de huidige werkgever. Met deze wijziging is uitvoering gegeven aan de aanbevelingen 14 en 15 van de werkgroep pensioenen om het begrip diensttijd steeds ruim op te vatten.

In de ministeriële regeling zal voorts worden aangegeven dat de jaren waarover de werknemer een VUT-uitkering of prepensioen, als bedoeld in het nieuwe artikel 38a van de Wet op de loonbelasting 1964 geniet, kunnen meetellen als diensttijd voor pensioenregelingen.

In het tweede lid is de mogelijkheid opgenomen om bij ministeriële regeling regels op te nemen met betrekking tot het begrip pensioengrondslag. Hiermee is uitvoering gegeven aan de aanbevelingen 11 en 12 van de werkgroep pensioenen.

Onderdeel a biedt de mogelijkheid nadere regels te stellen met betrekking tot de bestanddelen die in een eindloonstelsel in de pensioengrondslag mogen worden begrepen. Hierbij wordt gedacht aan de structurele beloningen in geld en in natura, alsmede in hoeverre salaristijgingen boven de algemene

loonindex in de laatste vijf jaren voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum zijn toegestaan. Met betrekking tot het privé-gebruik van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto wordt opgemerkt dat wat betreft reiskosten in het algemeen en het voordeel van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto in het bijzonder nog een aantal keuzen moet worden gemaakt. Hangende deze keuzen zou het niet passend zijn om thans, onafhankelijk daarvan, een extra prikkel te geven aan het ter beschikking stellen van een auto door de waarde van het privé-gebruik tot de pensioengrondslag te rekenen. Daarom is ervoor gekozen dat de waarde van het privé-gebruik van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto niet tot de pensioengrondslag mag worden gerekend. Met pensioengevend loon wordt in zijn algemeenheid bedoeld het loon vóór toepassing van op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 toegestane verminderingen.

Onderdeel b strekt ertoe nadere regels te stellen met betrekking tot niet in het structurele loon begrepen variabele loonbestanddelen waarover moet worden opgebouwd volgens een ander stelsel dan het zogenoemde eindloonstelsel.

De in onderdeel c opgenomen delegatiebepaling biedt de mogelijkheid regels te stellen voor de situatie waarin de werknemer aan het eind van zijn loopbaan terugtreedt naar een lager gekwalificeerde functie met een lager loon dan in zijn oude functie (demotie). Overigens is er verschil tussen deeltijdpensioen en demotie. In het volgende voorbeeld wordt dat onderscheid duidelijk gemaakt.

Iemand verdient 100 met 40 uur werk per week. Hij gaat 32 uur werken en ontvangt voortaan nog maar 80. Bovendien krijgt hij een lager gekwalificeerde functie, waardoor zijn salaris verder afneemt tot 60. Hij kan nu met deeltijdpensioen gaan voor 20%, dat wil zeggen alleen voor de tijd die hij minder is gaan werken (8/40°). Voor het overige mag hij op basis van de regels voor demotie pensioen op blijven bouwen over een salaris van 80 in plaats van het feitelijke salaris van 60. Hij mag echter niet voor 40% met pensioen gaan.

In artikel 18g is het begrip pensioen nader uitgewerkt voor pensioenen

gebaseerd op toezeggingen als omschreven in de onderdelen a, b, en c. Voor deze toezeggingen moeten de in het tweede tot en met het vierde lid opgenomen beperkingen in acht worden genomen.

Onderdeel a heeft betrekking op een toezegging als bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel c, van de Pensioen- en Spaarfondsenwet. Hiermee is de aandeelhouder bedoeld aan wie een pensioenaanspraak is toegekend door het lichaam waarin hij voor ten minste 10% aandeelhouder is, welke aanspraak in eigen beheer – dat wil zeggen in de vennootschap of in een door de aandeelhouder beheerst pensioenlichaam – wordt opgebouwd. Tevens omvat onderdeel a pensioen-toezeggingen waarvoor de Verzekeringskamer op basis van artikel 29 van de Pensioen- en spaarfondsenwet aan de inhoudingsplichtige toestemming kan verlenen om het pensioen in eigen beheer op te bouwen. Onderdeel a omvat daarmee alle pensioentoezeggingen die in eigen beheer worden gehouden.

In onderdeel b zijn de zogenaamde B- en C-polissen, gebaseerd op toezeggingen als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel c, en het vierde lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet, omschreven. Daarbij is een uitzondering gemaakt voor toezeggingen waarvan aannemelijk is dat zij, mede als gevolg van wezenlijk tegengestelde belangen tussen werknemers en inhoudingsplichtige zijn gebaseerd op een collectieve pensioenregeling. Tevens is een uitzondering gemaakt voor pensioenregelingen waaraan een gering aantal werknemers deelneemt ingeval de inhoudingsplichtige aannemelijk maakt dat, mede als gevolg van wezenlijk tegengestelde belangen, toch sprake is van een collectieve regeling.

Voor pensioenregelingen waarvan niet aannemelijk is gemaakt dat sprake is van een collectieve pensioenregeling, gelden ook bepaalde van de in het tweede tot en met vierde lid opgenomen beperkingen.

In het tweede lid is geregeld dat een pensioen als bedoeld in het eerste lid, onderdelen a, b en c, geen pensioen is indien het een of meer elementen bevat die tot een hoger pensioenresultaat leiden dan de niet-individuele pensioenen van de andere werknemers van de inhou-

dingsplichtige. Tot deze elementen kan ook de verdeling van de kosten van de pensioenregeling tussen werkgever en werknemer worden gerekend. Ingeval de inhoudingsplichtige geen collectieve pensioenregeling voor zijn andere werknemers heeft getroffen die op grond van de artikelen 18a tot en met 18e en artikel 18g van de wet als een pensioen wordt aangemerkt, mag de individuele pensioenregeling als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, b, en c, worden afgestemd op collectieve pensioenen van werknemers van de met hem verbonden lichamen, bedoeld in artikel 32, derde lid, of van werknemers in de bedrijfstak waarin de inhoudingsplichtige of de met hem verbonden lichamen werkzaam zijn. Bij de beoordeling in hoeverre de pensioenaanspraak afwijkt van niet-individuele regelingen mogen loonverschillen buiten beschouwing worden gelaten. Zo nodig kan Onze Minister aanwijzen tot welke bedrijfstak de inhoudingsplichtige voor de toepassing van deze regeling geacht wordt te behoren en op welke niet-individuele regeling de individuele regeling kan worden afgestemd.

De in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum kan op grond van artikel 18a van de wet ook voor de 60-jarige leeftijd zijn gelegen. In de meeste collectieve regelingen is echter een ingangsdatum tussen 60- en 65-jarige leeftijd gebruikelijk. Een eerdere ingangsdatum zal wellicht in de toekomst ook in collectieve regelingen mogelijk worden gemaakt, indien de kosten voor rekening van de werknemer komen. Gezien de hoogte van de kosten die een vervroeging van de ingangsdatum van het pensioen met zich meebrengt ligt het niet in de verwachting dat werknemers daar op grote schaal gebruik van zullen en kunnen maken. Met de in het derde lid opgenomen bepaling wordt beoogd voor de in het eerste lid bedoelde pensioentoezeggingen aan te sluiten bij een thans gebruikelijke ingangsdatum. Daarom is bepaald dat de ingangsdatum van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen gelegen moet zijn in de periode vanaf de 60-jarige tot en met de 65-jarige leeftijd van de werknemer.

Het nieuwe artikel 18h, dat is ontleend aan het vervallen artikel 11, vierde lid, van de Wet op de

loonbelasting 1964, ziet op regelingen voor vervroegde uittreding (VUT-regelingen). De wijzigingen ten opzichte van artikel 11, vierde lid (oud), houden verband met het nieuwe hoofdstuk IIA, waarin verschillende pensioenen nader zijn aangeduid. Ingeval van omzetting van VUT in prepensioen of andere vormen van vroegpensioen (voor 65 jaar) kan samenloop plaatsvinden van pensioen- en VUT-uitkeringen. Wij menen dat het niet noodzakelijk is een anti-cumulatiebepaling op te nemen overeenkomstig aanbeveling 27 van de werkgroep pensioenen omdat in collectieve regelingen het totaal van de kosten van VUT en pensioen zal worden beoordeeld. Dit vormt een natuurlijke rem.

Artikel I, onderdeel G (artikel 19c, 19d, en 19e van de Wet op de loonbelasting 1964)

In artikel 19c is de mogelijkheid opgenomen om beoogde (wijzigingen in) pensioenregelingen vooraf ter beoordeling aan de Belastingdienst voor te leggen. Een beslissing daarover zal dan door de inspecteur bij voor bezwaar vatbare beschikking moeten worden genomen. Hiermee is uitvoering gegeven aan de aanbevelingen 18 en 19 van de werkgroep, waarbij de bevordering van de rechtszekerheid voorop heeft gestaan.

In het tweede lid is bepaald dat indien een pensioenregeling ter beoordeling is voorgelegd aan de inspecteur en vervolgens, nadat de pensioenregeling in werking is getreden, komt na eventueel bezwaar en beroep, vast te staan dat de pensioenregeling niet voorziet in een pensioen, dat dan de zogenaamde glijclausule mag worden toegepast. Als voorwaarde wordt gesteld dat de pensioenregeling onverwijld tot het moment waarop de regeling is ingegaan moet worden aangepast nadat is komen vast te staan dat de regeling onzuiver is. Daarbij wordt de pensioenregeling naar een aanvaardbaar niveau teruggebracht. Eventueel in dat kader door werknemers teveel betaalde en daarom gerestitueerde premies zullen bij de werknemers als loon worden belast.

Deze glijclausule kan uitsluitend werken ten aanzien van een gehele pensioenregeling. De glijclausule kan niet worden toegepast ten aanzien van individuele deelnemers aan de

pensioenregeling. Het is dus niet zo dat deelnemers uit een reeks van individuele modules hun pensioen kunnen samenstellen en dat bepaald wordt dat als blijkt dat het totaal van de gekozen modules bovenmatig blijkt te zijn, de keuze in overeenstemming wordt gebracht met hetgeen wel aanvaardbaar is. Een dergelijke mogelijkheid zou grensverkennend gedrag in de hand kunnen werken en een te zware uitvoeringslast voor de belastingdienst kunnen betekenen.

Artikel 19d is ontleend aan artikel 11, vijfde lid (oud) en bevat de aanwijzingsbevoegdheid voor pensioenregelingen en regelingen voor vervroegde uittreding. De aanwijzingsbevoegdheid voor pensioenregelingen kan worden gebruikt voor collectieve regelingen die op bepaalde onderdelen afwijken van de bepalingen van de artikelen 18a tot en met 18g, maar waarvan de omvang van het uiteindelijke pensioenresultaat niet meer dan in geringe mate van die artikelen afwijkt, maar die in hun geheel nog steeds als maatschappelijk gebruikelijk kunnen worden aangemerkt.

Voorts kan de aanwijzingsbevoegdheid mede worden gebruikt voor het aanwijzen van buitenlandse pensioenregelingen ten behoeve van tijdelijk in Nederland te werk gestelde werknemers.

Niet meer dan in geringe mate afwijken betekent dat de pensioenregeling met betrekking tot één of een beperkt aantal elementen de toegestane normen overschrijdt. De bedoeling hiervan is wat speling te bieden, waardoor een regeling vanwege een geringe afwijking van de definitie niet onmiddellijk haar status van pensioenregeling kwijtraakt.

In ieder geval kan op basis van dit criterium toegestaan worden dat een pensioen, met inbegrip van de AOW en van eventueel eerder elders opgebouwde pensioenrechten, via inkoop op een niveau van 70% van het eindloon op de in de pensioenregeling opgenomen pensioeningangslieftijd (60 jaar of later) gebracht mag worden. In ieder geval kan niet worden toegestaan dat een pensioen van meer dan gemiddeld 2% per dienstjaar op eindloonbasis wordt opgebouwd of dat de norm van 100%, de betreffende uitzonderingen daargelaten, wordt overschreden.

Artikel I, onderdeel J (artikel 38a en artikel 38b van de Wet op de loonbelasting 1964)

In het nieuwe 38a van de Wet op de loonbelasting 1964 is, overeenkomstig aanbeveling 26 van de werkgroep pensioenen, een overgangsregeling getroffen om de overgang van bedrijfstaks- of ondernemings-gewijze getroffen VUT-regelingen naar prepensioenregelingen mogelijk te maken. In het eerste lid is bepaald dat het opnemen van een pensioen in de pensioenregeling tot 1 januari 2008 (10 jaar na de inwerkingtredingsdatum van het voorliggende wetsvoorstel) mogelijk is, ingeval dit pensioen is voortgekomen uit de omzetting van een regeling voor vervroegde uittreding. Het gaat daarbij niet alleen om VUT-regelingen die nog zullen worden omgezet in een pensioen, maar ook om reeds voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel in een pensioen omgezette VUT-regelingen, die niet geheel aan de voorwaarden van het nieuwe artikel 38a voldoen. Ingeval de inhoudingsplichtige in het geheel nog geen regeling voor vervroegde uittreding heeft ingevoerd, mag hij tot 1 januari 2008 alsnog overgaan tot invoering van een prepensioenregeling, onder voorwaarde dat aan de vereisten voor de invoering van een regeling voor vervroegde uittreding zou zijn voldaan.

Deelname aan een VUT- of prepensioenregeling is in beginsel voor iedere werknemer mogelijk. In de vennootschapsbelasting kunnen echter de kosten voor een directeur-grotaandeelhouder van een vennootschap waarin hij de enige werknemer is vaak niet in aftrek gebracht worden. Een dergelijke situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen ten aanzien van deskundigen, zoals medische specialisten of ingenieurs, die hun werkzaamheden via een BV verrichten. De arbeid die zij via de BV verrichten is sterk gebonden aan hun persoon. Zo is het bijvoorbeeld niet of nauwelijks mogelijk om zich ingeval van ziekte te laten vervangen. Dit betekent tevens dat wanneer deze deskundigen hun werkzaamheden zouden staken door gebruik te maken van vervroegde uittredings- of prepensioenregelingen in feite ook de vennootschap zijn activiteiten staakt. Onder die omstandigheden kan niet meer worden gesproken van een

vervroegde uittreding of van een prepensioen maar van een vervroegd ingaand ouderdomspensioen. Het vormen van een voorziening om te zijner tijd VUT- of prepensioenuitkeringen te doen kan daarbij tot ongewenste budgettaire effecten leiden.

Bovendien is de onderhavige regeling getroffen in het kader van het overgangsrecht. Het is niet de bedoeling dat binnen dit kader aan bepaalde groepen van werknemers verruimingen worden toegestaan ten opzichte van de thans bestaande mogelijkheden.

Bij de invoering van een prepensioenregeling kunnen ook mengvormen van gedeeltelijk VUT en gedeeltelijk pensioen ontstaan. Dit stuit niet op bezwaren indien de uitkeringen niet het toegestane ambitieniveau van prepensioenregelingen overtreffen.

In het tweede lid zijn de voorwaarden vermeld waaraan het pensioen moet voldoen. Deze voorwaarden hebben betrekking op het tijdstip waarop het pensioen in mag gaan (onderdeel a), de einddatum (onderdeel b), het toegestane opbouwpercentage en het ambitieniveau (onderdeel c). Onderdeel d heeft betrekking op de laatst toegestane ingangsdatum en de toegestane vervroeging dan wel uitstel van de ingangsdatum van het pensioen.

Onderdeel e ziet, evenals onderdeel b van artikel 18d, op het aanbrengen van een variatie in de hoogte van de pensioentermijnen binnen een bepaalde bandbreedte (hoog-laag verhouding van 100 : 75), waarbij de laagste uitkering ten minste 75% moet bedragen van de hoogste uitkering. De mate van variatie dient ten laatste bij de ingangsdatum van het desbetreffende pensioen te worden vastgelegd.

In het derde lid is bepaald dat wanneer het pensioen ingaat voor of na de in de regeling opgenomen vastgestelde ingangsdatum, het pensioen dient te worden herrekend met inachtneming van algemene aanvaarde actuariële grondslagen, met dien verstande dat het met inbegrip van een overbruggingspensioen en uitkeringen ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding, niet meer kan bedragen dan 100 percent van het pensioengevend loon. Ingeval de ingangsdatum van het pensioen wordt uitgesteld kunnen prepensioenrechten overeenkomstig het

bepaalde in artikel 18e, tweede lid, worden omgezet in hogere prepensioenrechten of, ter voorkoming van overschrijding van de 100%-norm, in ouderdomspensioen of nabestaandenpensioen. Voor zover het pensioen nog niet het in het tweede lid, onderdeel c, of het in het vierde lid toegestane ambitieniveau heeft bereikt, mag voor de actuariële korting van dat toegestane ambitieniveau worden uitgegaan.

Het vierde lid biedt de mogelijkheid om in een bijzondere situatie af te wijken van het opbouwpercentage van 8,5%. Het gaat daarbij om werknemers die minder dan 10 jaar van hun pensioen af zijn. Voor deze categorie werknemers mag onmiddellijk voorafgaand aan het ouderdomspensioen een versnelde opbouw van het pensioen tot 85% plaatsvinden, waarbij als aanvullende voorwaarde is gesteld dat de periode waarin de desbetreffende werknemer heeft deelgenomen in de VUT-regeling tezamen met de periode waarover de werknemer vermoedelijk zal deelnemen tot aan het pensioen ten minste 10 jaar belooft.

Tenslotte is in het vijfde lid bepaald dat de maximale looptijd van de onderhavige overgangsregeling niet langer mag zijn dan de periode die nodig is om voor werknemers die reeds bij de aanvang van de prepensioenregeling daaraan deelnemen (dat wil zeggen: feitelijk prepensioenrechten opbouwen) een volledig pensioen op te bouwen op basis van de desbetreffende prepensioenregeling. Indien de prepensioenregeling bij voorbeeld een opbouwpercentage van 4,25% kent, belooft de overgangperiode 20 jaar. Deze systematiek brengt mee dat werknemers die later toetreden nog maar beperkt pensioen kunnen opbouwen.

In het nieuwe artikel 38b is een overgangsregeling opgenomen voor bestaande pensioenregelingen, die nog niet aan de voorwaarden van hoofdstuk IIA voldoen. Met deze overgangsregeling wordt uitvoering gegeven aan aanbeveling 28 van de werkgroep pensioenen.

Op grond van deze overgangsregeling dienen op 1 september 1995 bestaande pensioenregelingen die niet volledig passen binnen de nieuwe voorwaarden voor 1 januari 2003 (vijf jaar na inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel)

aan de nieuwe voorwaarden te worden aangepast. Zolang de regeling niet is aangepast voor deze datum en er wel reeds werknemers toetreden kunnen zij eerst nog aan de bestaande pensioenregeling deelnemen.

Indien een regeling voor het eerst gewijzigd wordt voor deze datum, dient deze echter geheel in overeenstemming te worden gebracht met de nieuwe voorwaarden. Hiermee wordt beoogd te voorkomen dat inhoudingsplichtigen aan het begin van de overgangperiode alle voor partijen gunstige elementen uit de nieuwe voorwaarden in de pensioenregelingen zullen opnemen en vervolgens vlak voor het verstrijken van de overgangperiode alle andere noodzakelijke voorwaarden opnemen.

Ook directeuren-groootaandeelhouders die hun pensioen in eigen beheer hebben opgebouwd zijn op grond van het nieuwe artikel 38b van de Wet op de loonbelasting 1964 verplicht hun bestaande pensioenregeling op zijn laatst met ingang van 1 januari 2003 in overeenstemming te brengen met de bepalingen van hoofdstuk IIA van het onderhavige wetsvoorstel. Dit betekent onder andere dat het voor hen thans toegestane maximale opbouwpercentage van 2,33 per jaar niet langer dan tot 1 januari 2003 gehanteerd mag worden en dat dit uiterlijk per genoemde datum moet worden teruggebracht tot 2 indien het een pensioenregeling op basis van het eindloonstelsel betreft.

ARTIKEL III (Wet op de vennootschapsbelasting 1969)

Het in onderdeel A voorgestelde artikel 10b van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 strekt ertoe met betrekking tot het pensioenbegrip voor de vennootschapsbelasting aan te sluiten bij het voorgestelde artikel 18g van de Wet op de loonbelasting 1964. Ingevolge artikel 10b wordt de aftrek van kosten en lasten in verband met een bovenmatig pensioen van bepaalde werknemers beperkt. Onder bovenmatig pensioen wordt verstaan een pensioen dat ruimer is dan de normen van het voorgestelde artikel 18g van de Wet op de loonbelasting 1964.

Het artikel ziet op directeuren-groootaandeelhouders, werknemers met B- of C-polissen en werknemers die deelnemen in een niet-collectieve pensioenregeling waarvan het totale aantal deelnemers gering is.

De onderdelen a en b van artikel 10b hebben betrekking op respectievelijk een bovenmatige pensioenregeling waarbij premies geheel of gedeeltelijk worden betaald door de werknemer en een als bovenmatig te beschouwen kosten-egaliserende reserve in verband met een stelling voornemen een pensioen toe te kennen.

ARTIKEL IV

Dit artikel heeft tot doel extra budgettaire lasten te voorkomen die zouden kunnen optreden als gevolg van wijzigingen of het tot stand komen van pensioenregelingen van directeurengroootaandeelhouders na 31 augustus 1995. De belastingplichtige dient daarom een bedrag ter grootte van de kosten en lasten van het bovenmatige deel die eerder ten laste van zijn winst zijn gebracht toe te voegen aan de winst van het boekjaar waarin deze wet in werking treedt. Voor wat wordt moet verstaan onder een bovenmatig pensioen wordt verwezen naar de toelichting bij Artikel III onderdeel A.

ARTIKEL VII Delegatiebepaling

Op grond van deze delegatiebepaling kunnen de Ministers van Financiën en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij algemene maatregel van bestuur wijziging aanbrengen de fiscale behandeling van pensioenen. Daarbij is bepaald dat in ieder geval een pensioenopbouw van per dienstjaar 2 percent van de pensioengrondslag op basis van een middelloonstelsel fiscaal in aanmerking genomen moet kunnen worden. Van deze bepaling zal uitsluitend gebruik gemaakt worden als de resultaten van het zogeheten pensioenconvenant niet in overeenstemming blijken te zijn met de in dat convenant gemaakte afspraken. Daarom zal eerst bij algemene maatregel van bestuur en na overleg met de sociale partners, deze bepaling in werking moeten worden gesteld.

ARTIKEL VIII Inwerkingtreding

Het eerste lid van deze bepaling regelt de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel.

Met betrekking tot artikel VII is bepaald dat dit artikel pas in werking treedt per 1 januari 2001.

Op dat moment zal moeten worden vastgesteld of de afspraken die zijn gemaakt tussen overheid, werkgevers en werknemers in het zogeheten pensioenconvenant ook daadwerkelijk zijn gerealiseerd. Indien dat het geval blijkt te zijn, zal van de mogelijkheid die artikel VII biedt geen gebruik worden gemaakt.