




## Wet toekomst pensioenen

Gevolgen:	ingrijpend / middelgroot / beperkt		
			
Interactie burgers/bedrijven		x	
Maakbaarheid systemen			x
Handhaafbaarheid		x	
Fraudebestendigheid		nvt	
Complexiteitsgevolgen		x	
Risico procesverstoringen:	groot / gemiddeld / <b>klein</b>		
Uitvoeringskosten	<i>incidenteel</i>	<i>structureel</i>	
• Dienstverlening	€ 1.430.000	€ 0	
• Handhaving/toezicht	€ 12.840.000	€ 3.890.000	
• Automatisering	€ 50.000	€ 0	
Personele gevolgen:	107	fte incidenteel	
	34	fte structureel	
Invoering mogelijk per:	01 – 01 – 2023		
Beslag portfolio:	beperkt/inpasbaar		
Eindoordeel:	uitvoerbaar		

### Beschrijving voorstel/regeling

De Wet toekomst pensioenen voorziet in een herziening van de inrichting van de tweede pijler van ons pensioenstelsel. Onderdeel van de herziening is een aanpassing van de fiscale wetgeving rondom het tweede pijlerpensioen (Wet op de loonbelasting 1964 en Wet inkomstenbelasting 2001). De inwerkingtreding van het wetsvoorstel is voorzien per 1 januari 2023, waarna een overgangperiode van vier jaar (tot 2027) geldt.

De kern van het wetsvoorstel is de overstap naar een nieuwe manier van pensioen opbouwen. Deze overstap ziet in de eerste plaats op het type pensioencontract. Na

de overgangperiode blijft alleen de premieovereenkomst over. De premieovereenkomst kent wel verschillende verschijningsvormen. De verschillen tussen die verschijningsvormen zitten vooral in het moment waarop en de mate waarin risico's, die inherent zijn aan pensioenopbouw, worden verzekerd of collectief worden gedeeld. De manier waarop pensioen kan worden opgebouwd wijzigt in de tweede plaats door de afschaffing van de zogenoemde doorsneesystematiek. Na de overgangsfase kan pensioen in beginsel alleen worden opgebouwd in een premieregeling met een leeftijdsafhankelijke (vlakke) premie.

Onder de nieuwe opbouwssystematiek begrenst het fiscale kader niet langer de opbouw van pensioenaanspraken, maar enkel de inleg van pensioenpremies. Dit wetsvoorstel strekt tevens tot het zo veel mogelijk uniformeren van de regels voor pensioenopbouw in de tweede en derde pijler. Ook het kader voor de bestaande verbeterde premieregeling wordt met dit wetsvoorstel gewijzigd.

Het financieel toetsingskader inzake pensioenfondsen zal ten behoeve van de overgangsfase tijdelijk worden aangepast, het zogenoemde 'transitie-ftk'.

Het wetsvoorstel voorziet in de mogelijkheid om in gevallen waarin overgang naar het nieuwe stelsel door het invaren van opgebouwde rechten voor gerechtigden onevenredig nadelige gevolgen heeft, de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane uitkeringen niet om te zetten naar het nieuwe contract.

Het wetsvoorstel omvat ook bepalingen rondom informatievoorschriften en governance. Deze worden in overeenstemming gebracht met de hierboven beschreven stelselherziening.

Tot slot omvat het wetsvoorstel wijzigingen in de artikelen ten aanzien van het nabestaandenpensioen in de tweede pijler, artikelen ten behoeve van een nieuwe experimenteeruimte ten behoeve van pensioensparen voor zelfstandigen in de tweede pijler, artikelen die de inkorting van de wachttijd voor werknemers in de uitzendsector betreffen en aanpassingen in de artikelen over de nettolijfrente en –pensioen.

### Interactie burgers/bedrijven

Gezien de omvang van de wijziging, de landelijke uitstraling en de doelgroepen houdt de Belastingdienst rekening met een intensief communicatietraject.

### Maakbaarheid systemen

De Belastingdienst verwacht dat het wetsvoorstel een beperkte impact heeft op de IV-capaciteit. Daarbij wordt opgemerkt dat op onderdelen, zoals de ten behoeve van de tijdelijke experimenteerbepaling - een nieuwe gegevensstroom wordt voorzien. De impact daarvan wordt bij toetsing van de lagere regelgeving bepaald.

### Handhaafbaarheid

De Belastingdienst verwacht tijdens de overgangperiode, maar ook daarna, een toename van verzoeken om een beoordeling van de pensioenregeling (artikel 19c-beschikkingen) en van verzoeken om vooroverleg.

Verder wordt opgemerkt dat de Belastingdienst in vooroverleg geen oordeel kan geven ten aanzien van enkele elementen in een pensioenregeling die op grond van koppelbepalingen in de Wet op de loonbelasting 1964 moeten voldoen aan de kaders van de Pensioenwet waar de DNB toezichthouder van is. Het gaat onder meer om de systematiek voor het bepalen van het projectierendement op basis van artikel 63a Pensioenwet. Op deze punten zal de Belastingdienst bij toetsing een voorbehoud maken.

Door deze specifieke verwijzingen kan bij toezicht door de Belastingdienst discussie ontstaan over de interpretatie door de Belastingdienst van deze bepalingen. De Belastingdienst schat daarom in dat voor handhaving aanvullende controlecapaciteit nodig is. Dit geldt voor de overgangperiode, maar ook daarna.

Om de toezichtstaak goed uit te kunnen voeren, is het noodzakelijk om de benodigde kennis en expertise te vergaren door medewerkers te werven of op te leiden. Daarmee kan de (civiele) kennis en capaciteit worden bereikt die benodigd is. Als het niet lukt om deze nieuwe medewerkers (tijdig) te werven dan komt daarmee de uitvoerbaarheid van de in deze uitvoeringstoets opgenomen (extra) werkzaamheden onder druk te staan.

**Fraudebestendigheid**

In vergelijking met de huidige situatie treden nauwelijks gevolgen op voor de fraudebestendigheid.

**Complexiteitsgevolgen**

Het wetsvoorstel heeft gedurende de transitieperiode (twee regimes die gelijktijdig van kracht zijn) een toename van complexiteit als gevolg. Na de transitieperiode voorziet de Belastingdienst dat het voorstel leidt tot een eenvoudiger uitvoerbaar stelsel en zal de complexiteit afnemen. De complexiteit als gevolg van de mogelijkheid om bestaande rechten niet in te varen, blijft echter bestaan.

**Risico procesverstoringen**

Het risico op procesverstoringen is klein.

**Uitvoeringskosten**

De incidentele (automatiserings)kosten van het wetsvoorstel bedragen € 14.320.000. De structurele (automatiserings)kosten bedragen € 3.890.000.

**Personele gevolgen**

Met het voorstel is een incidentele inzet gemoeid van  
2022: 2 fte  
2023: 23 fte  
2024: 24 fte  
2025: 29 fte  
2026: 29 fte  
en met ingang van 2027 34 fte structureel.

**Invoeringsmoment**

Invoering is mogelijk per: 1 januari 2023

**Eindoordeel**

De Belastingdienst oordeelt dat het voorstel uitvoerbaar is, maar maakt daarbij enkele kanttekeningen. De Belastingdienst merkt op dat het voorstel zeker gedurende de transitieperiode een toename van complexiteit met zich meebrengt en mede daardoor een negatief effect heeft op de handhaving. De handhaafbaarheid is ook afhankelijk van de nog uit te werken lagere regelgeving, waarvoor de Belastingdienst de uitvoerbaarheid nog zal toetsen.