

Opmerkingen bij H5 concept MvT bij Wet Toekomst Pensioenen

dr. ir. Sander Muns (Tilburg University)

12 februari 2021

Hierbij een reactie op de voorgestelde aanpassing van het fiscaal kader. De transitie ernaartoe is hier buiten beschouwing gelaten.

Hoofdpunten

1. **Het sv-loon is een geschiktere grondslag voor de premiebegrenzing en pensioenambitie dan het brutoloon**

In zowel het Ftk als de concept Memorie van Toelichting (MvT) is de fiscale premiebegrenzing gebaseerd op een pensioenambitie die afhangt van de vervangingsratio van het bruto inkomen. Door gebruik van het bruto inkomen hangt de ambitie (en daardoor de premiebegrenzing) af van de verhouding tussen het werknemers- en werkgeversdeel van de pensioenpremie. Dit is onwenselijk en vrij eenvoudig te voorkomen door de ambitie te baseren op het sv-loon.¹ Er is dus een grondige onderbouwing nodig als toch voor het bruto inkomen wordt gekozen als grondslag van de ambitie.

2. **Bepaling AOW-franchise verdient nadere toelichting**

In de MvT is een uniforme AOW-franchise aangekondigd voor de 2^e en 3^e pijler. Dit helpt het fiscaal kader arbeidsvormneutraal te maken. Op dit moment verschilt de (voltijd) franchise binnen de 2^e pijler sterk tussen pensioenregelingen, variërend van nul euro tot 25.800 euro per jaar, als gevolg van andere kenmerken van de regeling. Onduidelijk is in hoeverre deze variatie fiscaal blijft toegestaan. Een ander aandachtspunt is of en welke deeltijdfactor gaat gelden voor de franchise van zelfstandigen die niet voltijd werken.

Hoofdpunt 1 is ook van toepassing op het huidige pensioenstelsel, hoofdpunt 2 geldt specifiek voor de MvT. Hierna volgt een nadere onderbouwing van deze punten en vervolgens in paragraaf 3 een aantal overige opmerkingen bij hoofdstuk 5 van de MvT.

1. Grondslag bij fiscale premiebegrenzing

1.1 Probleemschets

Probleem 1: (als loonkosten vast)

Fiscaal worden het werknemers- en werkgeversdeel van de premie op dezelfde manier belast. Desondanks neemt de fiscaal maximale premie toe met het werknemersaandeel, waardoor het gekozen werknemersaandeel in de premie niet fiscaal neutraal is (kader 1).²

¹ Na aftopping en excl. bijtelling van auto van de zaak ([art 10b Ub LB 1965](#)). Voor zelfstandigen zonder personeel is het inkomen minus de pensioenpremie als sv-loon te gebruiken.

² Met werknemers- (WN-) en werkgeversdeel (WG-deel) wordt geduid op premiebedragen, zodat WN-deel + WG-deel = premiepercentage. Met WN- en WG-aandeel wordt geduid op fracties van de premie, zodat WN-aandeel + WG-aandeel = 100%.

Probleem 2: (als brutoloon vast)

De pensioenambitie van 75% bruto middelloon is een vervangingsratio in termen van bruto inkomen (kader 3). Dit negeert het effect van het werknemersdeel (WN-deel) van de pensioenpremie op het netto inkomen en het werkgeversdeel (WG-deel) op de loonkosten. Tussen regelingen met dezelfde ambitie maar een verschillend WN-aandeel zijn hierdoor verschillen in: (kader 2)

- a. netto vervangingsratio van deelnemers
- b. loonkosten tussen werkgevers
- c. fiscale facilitering als percentage van de loonkosten

Deelnemers zullen vooral geïnteresseerd zijn in hun vervangingsratio in termen van *netto* inkomen. Deze vervangingsratio is doorgaans hoger dan die van het bruto inkomen (kader 4).

Kader 1

Een werkgever heeft voor zijn werknemers een budget van 75.000 gereserveerd, de franchise is 15.000 (bedragen in euro per jaar). Werknemers en werkgevers willen zoveel mogelijk profiteren van de fiscale voordelen van pensioensparen en kiezen voor een premie van 30% van de grondslag. Het fiscale voordeel stijgt met het WN-aandeel in de premie, ondanks dat de loonkosten gelijk blijven:

- WN-aandeel = 1/3:
 - o brutoloon = 65.000
 - o premie = 5.000 WN-premie + 10.000 WG-premie = 15.000
- WN-aandeel = 1:
 - o brutoloon = 75.000
 - o premie = 20.000 WN-premie + 0 WG-premie = 20.000

Bijvoorbeeld is een premie van 20.000 alleen fiscaal toegestaan bij een WN-aandeel van 100% in de premie. Het WN-aandeel bepaalt dus mede de maximale fiscale facilitering.

Kader 2

Werknemers A en B hebben ieder een brutoloon van 65.000, een franchise van 15.000 en de fiscaal maximale pensioenpremie van $30\% \times 50.000 = 15.000$ (bedragen in euro per jaar). *Beiden hebben dus dezelfde pensioenambitie van 75%*. Werknemer A is aangesloten bij een fonds met een WN-aandeel van 0%, terwijl werknemer B een WN-aandeel van 100% heeft. Dit verschil in WN-aandeel heeft opvallende gevolgen:

- a. Deelnemer A heeft een hoger nettoloon en dus een lagere netto vervangingsratio dan B.
- b. De werkgever van A heeft hogere loonkosten dan die van B.
- c. De ingelegde premie als percentage van de loonkosten is lager van A dan van B. Deelnemer A heeft minder fiscale fiscalitering als percentage van de loonkosten.

Kader 3

In het Ftk volgt de fiscaal maximaal gefaciliteerde opbouw 1,875% uit een 75% middelloon ambitie ([art.18a Wet LB 1964](#)). De onderbouwing van dit percentage:

maximale ambitie= 75% x bruto middelloon

$$= AOW + y \cdot 40 \text{ jaar} \cdot \underbrace{\left[\text{brutomiddelloon} - \frac{\text{franchise}}{75} AOW \right]}_{\text{middelgrondslag}}$$

Met

bruto middelloon = pensioengevend loon (incl. franchise, na aftopping)
AOW = AOW-uitkering van samenwonende AOW-gerechtigde.

Hieruit volgt $y = 1,875\%/jaar$.

In het nieuwe pensioenstelsel blijft het uitgangspunt een ambitie van 75% bruto middelloon (of 80% middelloon na 42 jaar). Niet langer is de opbouw begrensd, maar de premie (MvT, p.57/58):

maximale ambitie= 75% x bruto middelloon

$$= AOW + p \sum_{i=28}^{67} R_i \underbrace{\left[\text{brutoloon}_i - \frac{\text{franchise}}{75} AOW \right]}_{\text{grondslag}_i}$$

met

p = te bepalen fiscaal maximale premie-inleg (% grondslag)
 R_i = verwachte extra (reële) uitkering per euro premie-inleg op leeftijd i .
 brutoloon_i = brutoloon op leeftijd i (startsalaris 20.000 euro/jr, 3-2-1 carrièrepatroon)

De fiscale premiebegrenzing is dus:

$$p = \frac{75\% \text{ brutomiddelloon} - AOW}{\sum_{i=28}^{67} R_i \left[\text{brutoloon}_i - \frac{100}{75} AOW \right]}$$

Kader 4

De vervangingsratio van het bruto inkomen is doorgaans lager dan die van het netto inkomen. Het volgende verandert in het bruto-netto traject als men stopt met werken vanaf de AOW-leeftijd:

- (i) Een lager bruto inkomen waardoor een lager inkomstenbelastingtarief geldt
- (ii) Geen werknemerspensioenpremie meer (want gestopt met werken)
- (iii) Geen AOW-premie meer

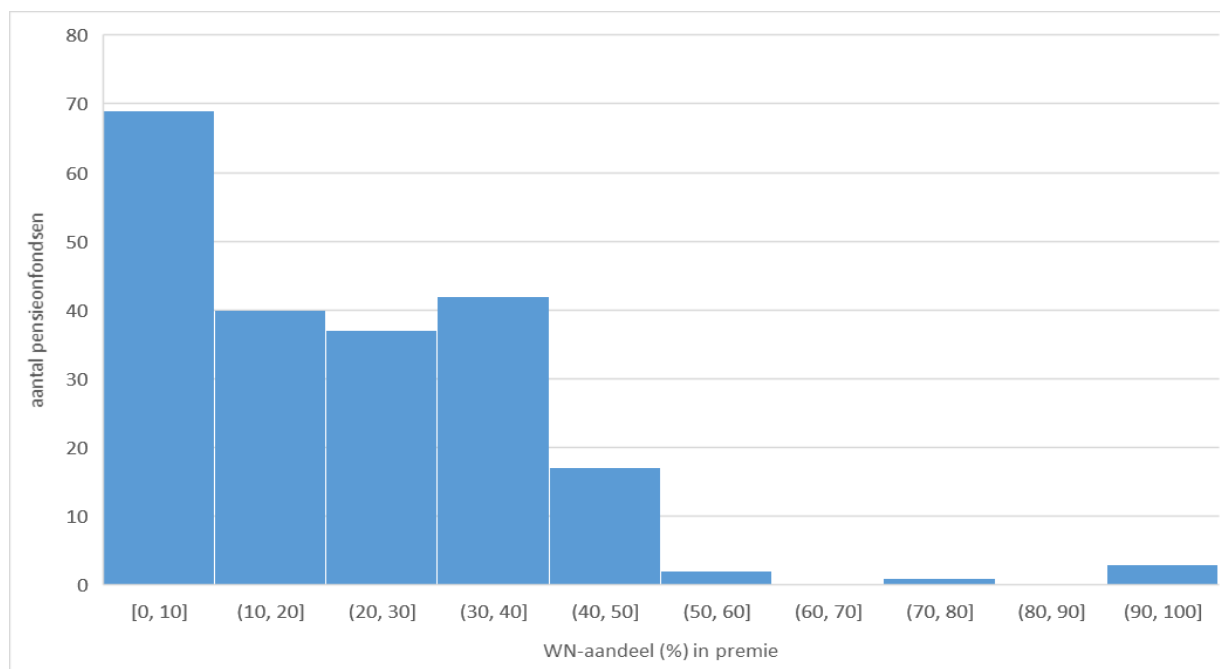
Deze effecten zijn doorgaans beduidend groter dan de tegengestelde effecten:

- (i) Hogere eigen bijdrage Zvw-premie
- (ii) Lagere algemene heffingskorting (bij zelfde bruto inkomen)
- (iii) Arbeidskorting verdwijnt na AOW-leeftijd (voor wie doorwerkt).

1.2 Verschillen in WN-aandeel

In paragraaf 1.1 kwam naar voren dat het WN-aandeel de maximale fiscale facilitering en de netto vervangingsratio beïnvloedt. Dit probleem was de afgelopen jaren relevant:

- In 2020 hadden veel pensioenfondsen de fiscaal maximale opbouw.³ In 2021 hebben veel van deze fondsen een lagere opbouw, omdat de premielasten anders te hoog zouden worden. Omdat de beoogde pensioenambitie hiermee uit het zicht kan raken, kan dit in de toekomst weer anders worden.
- De feitelijke opbouw hangt mede af het WN-aandeel (zie par 1.1). In 2019 was er een redelijk grote spreiding in het WN-aandeel in de premie van fondsen (Figuur 1).⁴ Bij de meeste regelingen is het WN-aandeel minder dan de helft. Dit betreft regelingen van werkkenden die in 2019 waren aangesloten bij een 2^e pijlerregeling, dus zonder 3^e pijlerregelingen. Zelfstandigen en werknemers gaan in het nieuwe pensioenstelsel dezelfde premiebegrenzing krijgen (MvT, p.61). De spreiding in het WN-aandeel in Figuur 1 wordt groter als zelfstandigen zonder personeel worden toegevoegd. Bij zelfstandigen zonder personeel gaat de volledige pensioenpremie van het brutoloon af. In die zin hebben zij dus een WN-aandeel van 100% in de pensioenpremie. Zij bevinden zich dus aan het rechteruiteinde van Figuur 1.



Figuur 1: WN-aandeel als percentage van de pensioenpremie

Onder toezicht van DNB staande pensioenfondsen in 2019. Bron: DNB [link](#)

³ PensioenPro, 19 januari 2021. [link](#)

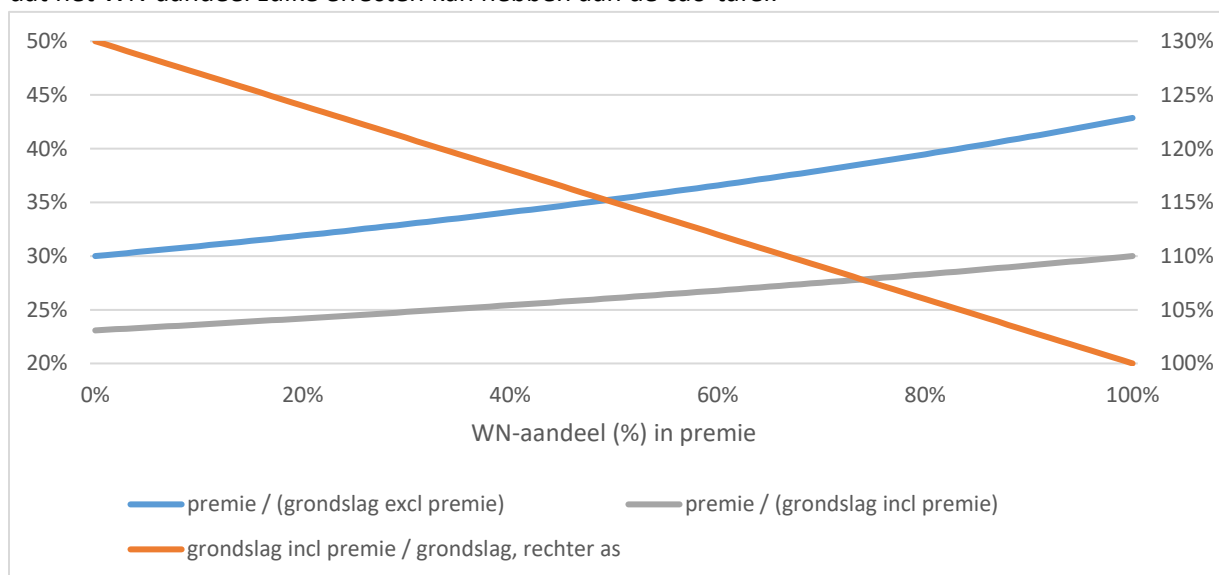
⁴ Binnen een fonds kan er tussen regelingen ook variatie in het WN-aandeel zijn. Bijvoorbeeld geldt bij hetzelfde fonds een WN-aandeel van 29,4% voor de mortelsector en is dit aandeel 50% voor de baksteensector. [link](#)

1.3 Kwantificering effect van WN-aandeel

De drie genoemde effecten bij probleem 2 in paragraaf 1.1 worden nader gekwantificeerd. Bij een vast brutoloon en het fiscaal maximale premiepercentage van 30% van de huidige en voorgestelde grondslag (brutoloon minus franchise):

- Een maatstaf voor de netto vervangingsratio in de 2^e pijler is de ingelegde pensioenpremie ten opzichte van de huidige grondslag minus WN-pensioenpremie. De blauwe lijn in Figuur 2 geeft deze netto vervangingsratio weer bij verschillende WN-aandelen in hetzelfde premiepercentage en dus dezelfde (bruto) ambitie (kader 3). De vervangingsratio is 3/7 hoger⁵ als de premie volledig wordt betaald door de werknemer in plaats van de werkgever.
- De loonkosten nemen een-op-een af met het WN-aandeel. De loonkosten na aftrek van de franchise zijn hierdoor tot 30% hoger worden bij WN-aandeel =0% (Figuur 2, oranje lijn).
- Deelnemers met WN-aandeel = 100% hebben 30% meer maximale fiscale facilitering dan deelnemers met alleen een WG-deel (Figuur 2, grijze lijn). Pensioendeelnemers die ten opzichte van hun loonkosten meer premie inleggen, genieten relatief veel fiscale subsidiëring.

Hierboven zijn de gevolgen genoemd in de setting van probleem 2, dus als het WN-aandeel varieert bij een vast brutoloon en een vast premiepercentage. In probleem 1 zijn de loonkosten vast, en ademt het brutoloon mee met het WN-aandeel. In die setting is Figuur 2 echter exact hetzelfde: Ook bij vaste loonkosten geldt dat een groter WN-aandeel meer premie-inleg mogelijk maakt. Het oogt onwenselijk dat het WN-aandeel zulke effecten kan hebben aan de cao-tafel.



Figuur 2. Effect van WN-aandeel in pensioenpremie met 30% premie van grondslag, grondslag gelijk aan brutoloon minus franchise (dus incl. WN-premie en excl. WG-premie), en ofwel (i) vast brutoloon tussen franchise en aftoppingsgrens, ofwel (ii) vaste loonkosten tussen franchise en aftoppingsgrens.

Blaue lijn: Netto vervangingsratio, gemeten als pensioenpremie genormaliseerd naar pensioengrondslag excl. WN-premie.

Grijze lijn: Fiscale facilitering, gemeten als pensioenpremie genormaliseerd naar pensioengrondslag incl. pensioenpremie.

Oranje lijn: Loonkosten, gemeten als pensioengrondslag incl. pensioenpremie genormaliseerd naar pensioengrondslag.

⁵ Dit is gelijk aan $100\%/70\% - 1$: Het relatieve verschil tussen (i) grondslag en (ii) grondslag minus 30% pensioenpremie. Bij een hogere premie (bijv. door een lager reëel rendement) neemt de gevoeligheid voor het WN-aandeel dus toe en wordt de blauwe lijn steiler.

1.4 Oplossing

Probleem 1 en 2 kunnen worden voorkomen door de ambitie niet langer afhankelijk te laten zijn van het WN-aandeel. Daarvoor is een iets andere grondslag nodig in de formule voor de premiebegrenzing (kader 3):

$$\text{ambitie} = z\% \text{ middelgrondslag } G(0) = AOW + p \sum_{i=28}^{67} R_i \left[G_i(0) - \frac{100}{z} AOW \right]$$

met⁶

$$G(0) = \text{brutoloon minus WN-premie} = \text{sv-loon.}$$

Het fiscaal maximale premiepercentage is dan

$$p(0) = \frac{z\% \text{ middelgrondslag } G(0) - AOW}{\sum_{i=28}^{67} R_i \left[G_i(0) - \frac{100}{z} AOW \right]}$$

Dit lost probleem 1 en 2 op:

1. De premiebegrenzing $p(0)$ hangt niet meer af van het WN-aandeel. Dit is wenselijk, omdat in Nederland het WN- en WG-deel beide volledig fiscaal aftrekbaar zijn.
2. De lijnen in Figuur 2 worden allemaal horizontaal:
 - a. De pensioenpremie genormaliseerd naar $G(0)$ is uiteraard gelijk aan p , ongeacht het WN-aandeel. De netto vervangingsratio komt dichterbij de ambitie van $z\%$, want het bruto-netto traject vóór de AOW-leeftijd gaat sterker lijken op dat daarna.
 - b. De maximale loonkosten veranderen niet meer met het WN-aandeel.
 - c. De maximale fiscale facilitering hangt niet meer af van het WN-aandeel.

Bij dezelfde feitelijke ambitie geldt $z \geq x$, omdat de premiebegrenzing in euro's gelijk moet blijven ($x\%$ van bruto middelloon = $z\%$ van $G(0)$) en de sv-loongrondslag $G(0)$ kleiner is dan de bruto middelloongrondslag uit de MvT. Dit maakt de implementatie van de grondslag $G(0)$ dus eenvoudiger te communiceren, al is het geen feitelijk hogere ambitie.

Het kan handig zijn om – bij dezelfde ambitie z – de op grondslag $G(0)$ gebaseerde premiebegrenzing $p(0)$ om te rekenen naar de grondslag

$$G(\eta) = G(0)(1 + \eta) \quad \text{waarbij } \eta \in [0, p(0)].$$

Fondsen kunnen zo bijvoorbeeld desgewenst een grondslag gelijk aan het brutoloon gebruiken als deze tijdens cao-onderhandelingen al vast ligt ($\eta = \text{WN-premie tov } G(0)$), en zelfstandigen kunnen een grondslag inclusief pensioenpremie gebruiken ($\eta = p(0)$). Het fiscaal maximale premiepercentage bij grondslag $G(\eta)$ is:⁷

⁶ Dit is het sv-loon na aftopping en exclusief bijtelling van auto van de zaak ([art 10b Uv LB 1965](#)). Deze opmerking wordt in het vervolg achterwege gelaten.

⁷ Dit volgt uit de premiebegrenzing in euro's die hetzelfde moet zijn: $p(0)G(0) = p(\eta)G(\eta) = p(\eta)G(0)(1 + \eta)$

$$p(\eta) = \frac{p(0)}{1 + \eta}$$

De communicatie naar werknemers over premie, ambitie en grondslagen hoeft niet per se gewijzigd te worden. Het fiscale maximum speelt immers alleen aan de cao-tafel, en zelfstandigen kijken bij de bepaling van hun premie-inleg al naar hun totale arbeidsinkomsten.

2. AOW-franchise⁸

MvT, p.62:

- *‘Tevens wordt voorgesteld om het AOW-drempelbedrag (de AOW-franchise) in de tweede en de derde pijler gelijk te trekken. Hiertoe wordt de AOW-franchise die in de tweede pijler geldt, ook in de derde pijler toegepast.’*

Het is goed dat er een AOW-franchise is en blijft. Met de AOW-franchise anticipeert de OP-pensioenpremie erop dat naast de toekomstige OP-uitkering ook een AOW-uitkering wordt ontvangen (zie punt 1).⁹ Een gewenst gevolg is dat veel deelnemers met een laag inkomen (en vaak een lagere levensverwachting) nauwelijks pensioenpremie afdragen, zodat (i) zij niet een vervangingsratio van boven de 100% krijgen en (ii) hun koopkracht tijdens hun werkzame leven niet (nog) lager wordt. Dit neemt niet weg dat er aandachtspunten zijn:

1. Op dit moment kent de derde pijler geen deeltijdfactor voor de franchise. Bij een AOW-franchise van zelfstandigen is een aandachtspunt of en welke deeltijdfactor voor hen gaat gelden. Een reeds bestaande urenadministratie voor het uren criterium voor de zelfstandigenaftrek kan hier mogelijk uitkomst bieden.
2. Er zijn momenteel substantiële verschillen tussen de hoogte van de (voltijd) AOW-franchise van pensioenregelingen¹⁰ en hoe de jaarlijkse aanpassing van de franchise per regeling wordt bepaald.¹¹ De toegestane minimale franchise hangt per regeling af van de pensioenrekenleeftijd, het opbouwpercentage en of er een vaste toeslag is.¹² Een grotere toezegging aan de deelnemers betekent dat de regeling een hogere toegestane minimaal franchise heeft, en omgekeerd. Met het oog op uniformiteit ligt het voor de

⁸ De franchise van het arbeidsongeschiktheidspensioen (AO-pensioen) is doorgaans gelijk aan ongeveer het minimumloon, en anticipeert daarmee op een WIA-uitkering naast de AO-pensioenuitkering. Deze franchise blijft hier buiten beschouwing.

⁹ Voor deeltijders ligt dit genuanceerder. De franchise wordt vermenigvuldigd met een deeltijdfactor. Deeltijders die bij elkaar een voltijd baan hebben, hebben daardoor bij elkaar een voltijdsfranchise. Daarnaast voorkomt de deeltijdfactor in de franchiseberekening dat werkgevers een prikkel hebben om werk op te splitsen over deeltijders om zo minder werkgeverspensioenpremies af te hoeven dragen.

¹⁰ De franchise per jaar bedraagt bijvoorbeeld bij een pensioenfonds nul euro, bij sommige fondsen 11.614 euro, bij veel fondsen ongeveer de wettelijke 100/75-franchise van 14.544 euro, en 25.800 euro bij een ander pensioenfonds. Sommige fondsen communiceren een franchise op uurbasis.

¹¹ Bron: DNB [link](#)

¹² Zie art 18 lid 7a van [Wet LB 1964](#) en aanwijzing 8.9 in <https://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/2018-12-29>.

hand dat alle regelingen dezelfde grondslag hanteren voor de (voltijd) AOW-franchise en de indexatie daarvan (zie kader 3 voor technische toelichting).

- a. Als de AOW-franchise het nieuwe pensioenstelsel worden geüniformeerd:
 - Onduidelijk is hoog de AOW-franchise dan wordt. Wordt deze gelijk aan de huidige wettelijke 100/75-franchise (14.544 euro) die hoort bij 75% middelloon van een enkelvoudige AOW-samenwonende¹³, of een 100/80-franchise die hoort bij de ook genoemde 80% middelloon na 42 jaar (MvT, p.7, 57, 130).
 - Wordt de minimale AOW-franchise geüniformeerd op uurbasis of op jaarbasis? In het eerste geval krijgen regelingen bij cao's met een 36-urige werkweek een 10% lagere franchise op jaarbasis vergeleken met regelingen bij cao's met een 40-urige werkweek. In het tweede geval krijgen regelingen een verschillende minimale AOW-franchise per uur.
 - Fondsen met op dit moment een afwijkende AOW-franchise zouden een uniformering tijdig op hun netvlies moeten hebben. Naast de franchise moeten dan ook pensioenpremiepercentages en pensioenrekenleeftijden tijdig worden aangepast, en de effecten voor hun deelnemers moeten ze weten met het oog op eventuele compenserende maatregelen.
 - b. Als er in het nieuwe pensioenstelsel geen uniforme AOW-franchise komt, dan is van belang in welke mate afwijkingen van de wettelijke minimale AOW-franchise mogelijk blijven, zoals nu het geval is.¹⁴ Denk hierbij aan (i) een afwijkende hoogte van de AOW-franchise door een afwijkende pensioenrekenleeftijd of een premiepercentage dat afwijkt van het voorgestelde fiscale maximum van 30%, of (ii) een afwijkende indexatiegrondslag van de AOW-franchise.
3. Op dit moment zijn er tussen pensioenfondsen aanzienlijke verschillen in de maximale salarisgrens waarover pensioen wordt opgebouwd en het aanbieden van excedentregelingen.¹⁵ Voor deze verschillen valt iets voor te zeggen als deelnemers met een hoger loon een afwijkende levensverwachting hebben ten opzichte van de andere deelnemers in dezelfde regeling. In andere gevallen lijken deze verschillen de complexiteit te vergroten en de ongelijkheid tussen deelnemers van verschillende pensioenfondsen te vergroten. In dat geval kan het de arbeidsmobiliteit verminderen.
- *'Vaststaat dat indien belastingplichtigen reeds een pensioen opbouwen in de tweede pijler, deze opbouw de fiscale ruimte in de derde pijler vermindert. De wijze waarop opbouw in de tweede pijler in de derde pijler wordt geïmputeerd wordt nog uitgewerkt.'*

¹³ Art. 3.127 Wet IB 2001

¹⁴ Zie art 18 lid 7a van [Wet LB 1964](#) en aanwijzing 8.9 in <https://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/2018-12-29>.

¹⁵ Bij veel fondsen is het maximaal pensioengevend loon gelijk aan de wettelijke aftoppingsgrens van 112.189 euro (2021). Maar niet bij alle, bijvoorbeeld is dit maximum bij een pensioenfonds 39.676 euro en bij sommige pensioenfondsen rond het maximale sv-loon van 58.311 euro. Bij sommige fondsen kunnen deelnemers met een excedentregeling tot de wettelijke aftoppingsgrens fiscaalvriendelijk worden bij gespaard. Ook bieden sommige fondsen nettopensioenregelingen aan voor inkomens boven de wettelijke aftoppingsgrens.

...

'Eveneens wordt voorgesteld andere verschillen voor pensioenopbouw in de tweede en de derde pijler weg te nemen waarbij de tweede pijler doorgaans als uitgangspunt zal worden genomen. Hierbij gaat het om verschillen op het gebied van het inhalen van niet gebruikte fiscale ruimte in het verleden om een oudedagsvoorziening op te bouwen, ...'

Met de huidige regelgeving betekent een laag inkomen in een bepaald jaar dat in de jaren daarna minder premie-inleg fiscaal is toegestaan, ook als het inkomen in die jaren substantieel hoger blijkt te zijn. Voor zelfstandigen met fluctuerende inkomens is het daarom nuttig als de fiscale ruimte bepaald gaat worden door het huidige inkomen, dus zoals nu al het geval in de tweede pijler.¹⁶ Zelfstandigen kunnen dan bijvoorbeeld maandelijks een bepaald deel van hun inkomen inleggen in de derde pijler.¹⁷ Tot op zekere hoogte zou het mogelijk moeten blijven om niet gebruikte fiscale ruimte later te kunnen inhalen. Anders worden in een moeilijk jaar ondernemers benadeeld die uit voorzorg een grotere liquide buffer aanhouden door de minste premie in te leggen.

3. Overige opmerkingen

p.59:

- *'Voorts wordt uitgegaan van een modelportefeuille voor de helft bestaande uit beursgenoteerde aandelen en voor de helft bestaande uit AAA-staatsobligaties met een looptijd van 30 jaar. Deze looptijd benadert de gemiddelde duur tussen premie-inleg en uitkering.'*

De naar vermogen gewogen gemiddelde looptijd van opgebouwde aanspraken is eerder in de orde van grootte van 20 jaar dan 30 jaar.

- *'Voor het bepalen van het maximale fiscale kader wordt uitgegaan van een verwacht rendement. Consequentie hiervan is dat er geen fiscale ruimte meer wordt geboden voor een gegarandeerde opbouw van aanspraken tegen de risicovrije rente volgens bovengenoemde ambitie van 75% middelloon in 40 jaar.'*

Het verdient nadere toelichting hoe de fiscale premiebegrenzing eruit komt te zien bij premie-uitkeringsovereenkomsten (p.16).

- *'De ruimte onder de premiegrens is inclusief een partnerpensioen op opbouwbasis bij overlijden op of na pensioendatum van 70% van het ouderdompensioen. De premiegrens is exclusief kosten zoals administratiekosten en incasso- en excassokosten maar inclusief kosten voor vermogensbeheer en het afdekken van beleggingsrisico, zoals het kopen van een beleggingsgarantie. De premiegrens is ook exclusief risicopremies voor een partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum, wezenpensioen, nabestaandenoverbruggingspensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij invaliditeit. Deze risicopremies zijn (additioneel) fiscaal aftrekbaar. De vergoedingen voor kosten en de risicopremies mogen niet*

¹⁶ Zie ook PensioenPro, 27 januari 2021. [link](#)

¹⁷ Tussen de dan geldende franchise en aftoppingsgrens. Verder is van belang dat de middelingsregeling niet met terugwerkende kracht de fiscale ruimte kan veranderen.

worden aangewend voor hogere aanspraken op ouderdomspensioen of partnerpensioen op opbouwbasis.'

Het is onduidelijk waarom een vrij complexe indeling van kosten wordt voorgesteld. Beter lijkt het om een vaste opslag te hanteren bovenop het uitgerekende fiscale maximum voor de maatman uit Tabel 1 in MvT:

- Dit voorkomt onwenselijk schuiven tussen kostenposten, zoals tussen soorten nabestaandenpensioen.
- Gemakkelijker toezicht.
- Sterkere prikkel voor kostenefficiëntie in de uitvoering.