



## de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs

Aan het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen  
Belastingdienst/kantoor Doetinchem  
**mr. B.G.J. Schuurman**  
Postbus 866  
7600 AW ALMELO

Amsterdam, 20 mei 2020

**Betreft: Reactie van de sectie Pensioenen van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs inzake mogelijke wijzigingen in wet- en regelgeving inzake de COVID-19 crisis**

Geachte heer Schuurman,

De sectie Pensioenen van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (hierna: de sectie) waardeert dat zij enige tijd geleden met de leden van het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (hierna: CAP) op verzoek van de sectie met u heeft kunnen overleggen inzake mogelijke wijzigingen in wet- en/of regelgeving op het terrein van toekomstvoorzieningen in het kader van de COVID-19 crisis.

In dit overleg heeft de sectie een aantal voorstellen gedaan waarop het CAP heeft gereageerd. Een aantal voorstellen hebt u besproken met uw collega's van het Ministerie van Financiën en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hierna hebt u de sectie verzocht twee onderwerpen verder uit te werken.

In dit schrijven gaat de sectie nader in op deze twee onderwerpen. Tevens geven we in de bijlage een overzicht van de onderwerpen die in ons overleg zijn besproken alsmede uw reactie hierop.

De onderwerpen waarvan u een nadere uitwerking hebt gevraagd zijn:

1. Wet verbeterde premieregeling: Verruimen mogelijkheden variabele pensioenuitkering
2. VPL-regeling/ Financiering voorwaardelijke 15-jaarsinkoop.

## **1. Wet verbeterde premieregeling**

Door de inwerkingtreding van de Wet verbeterde premieregeling in 2016, is het mogelijk om een variabele pensioenuitkering aan te kopen met een beschikbare premie. Belangrijk onderdeel hiervan is dat een pensioengerechtigde niet meer op pensioendatum het gehele kapitaal hoeft aan te wenden voor een levenslange uitkering en dat je hierdoor ook na pensioendatum kan profiteren van beleggingsrendementen (of verliezen).

De sectie ziet niet zozeer een gebrek aan wettelijke mogelijkheden, want alle pensioenuitvoerders moeten een variabele pensioenuitkering aanbieden of een waardeoverdracht op pensioendatum toestaan als de deelnemer elders een variabele uitkering wil aankopen (zie o.a. art. 63a, 80, 81 en 81a Pensioenwet). De sectie constateert dat er bijna geen bedrijfstakpensioenfondsen zijn die de variabele pensioenuitkering aanbieden en dat deelnemers nauwelijks voor een variabele pensioenuitkering kiezen. En dit terwijl ook veel deelnemers bij bedrijfstakpensioenfondsen gedeeltelijk een premieregeling hebben (meestal boven een bepaalde inkomensgrens.).

In het Pensioenakkoord is de aangezet gedaan van het beter toegankelijk maken van de variabele pensioenuitkering voor bedrijfstakpensioenfondsen (zie kamerbrief Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, 5 juni 2019, kenmerk: 2019-000009898, pag. 5).

De sectie maakt zich dan ook grote zorgen dat de mogelijkheden voor werknemers om gebruik te maken van de Wet verbeterde premieregeling door het uiterst beperkte aanbod bij bedrijfstakpensioenfondsen nauwelijks plaatsvindt en is dan ook van mening dat hiervoor veel meer aandacht moet komen.

## **2. VPL-regeling/15-jaarsinkoopregeling**

Aan het einde van 2020 loopt een deel van de voorwaardelijke pensioenregelingen op grond van het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 (VPL-regeling, 15-jaarsinkoopregeling) af. Financiering hiervan kan geleidelijk hebben plaatsgevonden, bijvoorbeeld via een opslag op de premie of geleidelijke inkoop al dan niet per leeftijdscohort. Maar een deel van de werkgevers zal de resterende voorwaardelijke aanspraken aan het einde van het jaar in één keer moeten affinancieren teneinde deze onvoorwaardelijk te maken.

Indien werkgevers als gevolg van de huidige crisis financieel niet in staat zijn de voorwaardelijke aanspraken af te financieren, zou dit betekenen dat de voorwaardelijke aanspraken komen te vervallen. De sectie acht dit ongewenst.

### *Belangen*

Volgens de sectie zijn de belangen als volgt te kwalificeren:

*A: voor werknemers:* voorkomen dat de VPL-aanspraken niet gefinancierd kunnen worden en daardoor komen te vervallen aan het einde van dit jaar/volgend jaar (en werknemers/deelnemers geconfronteerd worden met een lager pensioen dan verwacht);

*B: voor werkgevers:* voorkomen dat financiering van VPL-aanspraken leidt tot onmiddellijke liquiditeitsproblemen en het voorkomen dat de VPL-aanspraken niet gefinancierd kunnen worden en daardoor komen te vervallen (juridische geschillen en verlies vertrouwen werknemers);

*C: voor pensioenuitvoerders:* voorkomen dat de VPL-aanspraken niet gefinancierd kunnen worden en daardoor komen te vervallen (verlies vertrouwen deelnemers) en voorkomen dat werknemers VPL-aanspraken opeisen (juridische geschillen);

*D: voor de overheid:* voorkomen dat de VPL-aanspraken niet gefinancierd kunnen worden en daardoor komen te vervallen (verlies vertrouwen deelnemers) en voorkomen van onmiddellijke liquiditeitsproblemen bij werkgevers.

### *Reikwijdte*

Zonder dit uitgebreid te hebben onderzocht, hebben volgens de sectie vooral bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen nog VPL-regelingen. Bij PPI's en APF'en komen dergelijke regelingen naar verwachting niet of nauwelijks voor. Op verzekeraars hebben wij minder goed zicht. In de praktijk komen we daar tot op heden weinig VPL-regelingen tegen.

Waar bij een deel van de bedrijfstakpensioenfondsen de VPL-aanspraken inmiddels al volledig zijn ingekocht dan wel een reservering van gelden voor inkoop heeft plaatsgevonden (al dan niet door een VPL-premie) lijken vooral VPL-regelingen bij ondernemingspensioenfondsen nog (grotendeels) gefinancierd te moeten worden.

Voor de beeld- en oordeelsvorming zou het naar de mening van de sectie goed zijn om statistisch materiaal te verzamelen over de nog lopende VPL-regelingen zodat de oplossingsrichting hierop afgestemd kan worden. Denk hierbij aan:

- het aantal nog lopende VPL-regelingen,
- een onderverdeling hiervan naar type uitvoerder
- een overzicht van branches waar nog relatief weinig VPL-aanspraken zijn afgefinancierd;
- een overzicht van de sectoren die reeds afspraken hebben gemaakt om de ruimte na VPL financiering in te zetten voor pensioenopbouw of anderszins, enz.

De sectie vraagt zich af of wellicht DNB al data beschikbaar heeft over VPL regelingen?

### *Randvoorwaarden*

De sectie signaleert de volgende mogelijke randvoorwaarden bij het creëren van een oplossing.

#### *A. Optionele verlengingsregeling*

De sectie kan zich een verlenging van de termijn voor betaling van de koopsommen voor VPL-aanspraken voorstellen. Dit is nadrukkelijk een optionele regeling: werkgevers mogen hiervan gebruik maken maar zijn hiertoe niet verplicht.

### *B. Beperken verlengingstermijn*

De sectie zou enerzijds ruimte voor uitstel voor daadwerkelijke betaling koopsommen VPL-aanspraken door werkgevers tot na 31-12-2020 omarmen, maar anderzijds zou de uitsteltermijn in redelijkheid begrensd kunnen worden om (1) het VPL-overgangsregeling niet te lang te laten voortduren met de bijbehorende onzekerheid voor alle belanghebbenden en (2) het VPL-overgangsregeling af te wikkelen voor einde overgangstermijn Pensioenakkoord (vanaf 1 januari 2022 vijf jaar?).

### *C. Voorwaarden aan verlenging*

De sectie signaleert dat de coronacrisis voor veel bedrijven een forse impact op hun liquiditeitspositie heeft. Er zullen werkgevers zijn die hierdoor de VPL-koopsommen niet kunnen financieren. Tegelijkertijd begrijpt de sectie dat er ook werkgevers zijn die ook zonder de coronacrisis niet in staat waren geweest om de VPL-koopsommen volledig te voldoen. Dat heeft te maken met macro-economische factoren zoals de gedaalde marktrente maar ook doordat een deel van de werkgevers nog weinig tot geen actie ondernomen lijken te hebben en aan het einde van het jaar daardoor in één keer geconfronteerd worden met een hoge extra pensioenlast. Om te voorkomen dat werkgevers aan het einde van de verlengingstermijn wederom in eenzelfde situatie terechtkomen, lijkt het de sectie raadzaam om vanuit de overheid voorwaarden aan de verlenging te stellen.

### *D. Tripartite afspraken*

Werkgever, werknemers(vertegenwoordiging) en pensioenuitvoerder dienen de verlengingsregeling overeen te komen, moeten de gemaakte afspraken schriftelijk vastleggen en de deelnemers in de VPL-regeling hierover informeren.

### *Oplossingsrichtingen*

Belangrijk aandachtspunt bij het uitwerken van een oplossing is dat er cao's zijn waarin voor de toekomst hogere premies zijn afgesproken door gebruik te maken van het budget dat vrijvalt na affinanciering VPL. Dit betekent dat mogelijk bestaande cao's moeten worden opgebroken als aan de VPL-financiering wordt gesleuteld.

Voorts is het raadzaam om de 'lessons learned' van het financieringsuitstel op grond van het huidige VPL overgangsrecht in de uitwerking van een eventuele verlengingsregeling en de communicatie hierover naar werkgevers mee te nemen. Hierbij moeten naar de mening van de sectie signalen zoals "uitstel is geen afstel" en "de rekening kan hard oplopen als de rente daalt/lang laag blijft" duidelijk gecommuniceerd worden.

Hieronder werkt de sectie twee mogelijke oplossingsrichtingen uit.

#### *Oplossingsrichting 1: Lening van pensioenuitvoerder aan werkgever*

Hierbij verstrekt de pensioenuitvoerder een lening ter grootte van (een deel van de) VPL-koopsommen aan de werkgever. In dat geval draagt de pensioenuitvoerder initieel de kosten van de inkoop van VPL-aanspraken en de werkgever betaalt dit later terug. Een expliciete goedkeuring

voor deze oplossingsrichting en een verruiming voor de mogelijkheden om te beleggen in de bijdragende ondernemingen (nu max. 5% van totale portefeuille) zouden in dat geval gewenst zijn.

De sectie hecht er aan op te merken dat in deze oplossingsrichting een cruciale rol is weggelegd voor de pensioenuitvoerder in de zin van of men wil en kan meewerken aan het verstrekken van leningen. Zo dient bij pensioenfondsen het bestuur een afweging te maken of het verstrekken van een dergelijke lening past binnen de financiële positie van het fonds zelf, de evenwichtige belangenafweging (wat als de werkgever failliet gaat?), het beleggingsbeleid van het fonds inclusief de risk appetite, etc. Daarbij kan worden opgemerkt dat er geen eenduidige definitie van ‘evenwichtige belangenafweging’ is. Dat pleit er wellicht voor om de mogelijke consequenties voor actieven, slapers en uitkeringsgerechtigden op een rij te zetten.

### *Oplossingsrichting 2: Beperkte uitsteltermijn met fasegewijze affinanciering*

In deze oplossingsrichting komen werkgever, werknemersvertegenwoordiging en pensioenuitvoerder optioneel een regeling overeen die ten minste aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Maximale verlengingstermijn: 5 jaar (dus uiterlijk tot 31-12-2025);
- Gefaseerde inkoop van VPL-aanspraken gedurende de verlengingstermijn waarbij:
  - \* 31-12-2021 minimaal 10% van de dan nog resterende VPL-aanspraken van iedere deelnemer is ingekocht en de koopsom betaalt door de werkgever aan de uitvoerder
  - \* 31-12-2022 minimaal 30% van de dan nog resterende VPL-aanspraken van iedere deelnemer is ingekocht en de koopsom betaalt door de werkgever aan de uitvoerder
  - \* 31-12-2023 minimaal 50% van de dan nog resterende VPL-aanspraken van iedere deelnemer is ingekocht en de koopsom betaalt door de werkgever aan de uitvoerder
  - \* 31-12-2024 minimaal 70% van de dan nog resterende VPL-aanspraken van iedere deelnemer is ingekocht en de koopsom betaalt door de werkgever aan de uitvoerder
  - \* 31-12-2025 100% van de dan nog resterende VPL-aanspraken van iedere deelnemer is ingekocht en de koopsom betaalt door de werkgever aan de uitvoerder
- Het is mogelijk om de VPL-aanspraken sneller in te kopen;
- Er blijft onverkort gelden dat uiterlijk op de pensioeningangsdatum van een werknemer de VPL-aanspraken geheel zijn gefinancierd. (overigens kan deze eis, afhankelijk van de werknemersbestand van individuele werkgevers, wel fors roet in het eten gooien);
- Door in het inkoopschema uit te gaan van ‘de dan nog resterende VPL-aanspraken’ kan rekening gehouden worden met eventuele indexatie en/of korting van VPL-aanspraken;
- De pensioenuitvoerder stelt tijdig de koopsom voor de in te kopen VPL-aanspraken in enig jaar vast en communiceert dit aan de werkgever.

Deze voorwaarde behoeft volgens de sectie verdere uitwerking. Denk hierbij aan de peildatum waarop de jaarlijkse koopsom voor inkoop van VPL-aanspraken wordt vastgesteld (parameters per 1 januari van enig jaar of al eerder, bijvoorbeeld 1 oktober of 1 november?), moment waarop de werkgever uiterlijk wordt geïnformeerd over de hoogte van de koopsom, het moment dat de koopsom uiterlijk betaald moet zijn door de werkgever (bijvoorbeeld maximaal 3 maanden of maximaal 6 maanden na de peildatum). Hierbij zou zoveel mogelijk aangesloten kunnen worden bij de huidige regels/huidige gebruik;

- Voor zover er onvoldoende financiële middelen zijn om in enig jaar financieel de verschuldigde koopsom voor de minimaal voorgeschreven inkoop te voldoen worden de VPL-aanspraken van de deelnemers dienovereenkomstig verminderd (kortten). Dit is een besluit van de uitvoerder. De werkgever dient een accountantsverklaring te overleggen aan de uitvoerder waaruit blijkt dat de werkgever financieel niet in staat is de koopsommen te financieren (art. 72 sub c PW zou hierbij als voorbeeld kunnen dienen);
- De uitvoerder informeert de deelnemers aan de VPL-regeling over de overeengekomen regeling (eenmalig) en jaarlijks over de stand van zaken.

Werkgever, werknemersvertegenwoordiging en pensioenuitvoerder kunnen nadere voorwaarden overeenkomen zolang de hiervoor beschreven minimale uitstelfinanciering niet wordt verruimd.

### **3. Overige besproken punten**

Zoals hiervoor aangegeven, zijn in de bijlage alle tussen het CAP en de sectie besproken punten opgenomen. Bij een aantal punten vindt nog nader overleg plaats. De sectie houdt zich aanbevolen te vernemen van het CAP zodra hierover meer duidelijkheid is. Uiteraard is de sectie ook bereid om verder mee na te denken over de diverse punten.

### **4. Ten slotte**

De sectie hoopt hiermee een bijdrage te leveren aan verdere gedachtevorming.

Uiteraard is de sectie graag bereid het bovenstaande nader toe te lichten.

Hoogachtend,  
de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs

mr. dr. G.M.C.M. Staats  
voorzitter sectie Pensioenen Nederlandse Orde van Belastingadviseurs

Bijlage

	<b>Vraag sectie</b>	<b>Reactie CAP</b>
1.	<p><i>Regeling voor vervroegde uittrekking (tijdelijk) afschaffen</i></p> <p>Niet elke werkgever kan of wil voor de tegemoetkoming in loonkosten van de NOW opteren.</p>	<p>De verwachting is dat het Kabinet naast de drempelvrijstelling die vanaf 2021 gaat gelden niet snel stappen op dit punt zal willen ondernemen. Het streven van het kabinet is juist de ouderen aan boord houden, ook tijdens de coronacrisis.</p>
2.	<p><i>Wet verbeterde premieregeling: Verruimen mogelijkheden variabele pensioenuitkering.</i></p> <p>Bij het pensioen van relatief oude werknemers die deelnemen in een beschikbare premieregeling, kunnen beleggingsverliezen een grote impact hebben op de aan te kopen jaarlijkse pensioenuitkering. Dit geldt niet als voor een variabele pensioenuitkering kan worden geopteerd. Het conform Pensioenakkoord verruimen van de mogelijkheden voor een variabele pensioenuitkering kan hierbij helpen.</p>	<p>NOB verzoek nader uitleggen en uitwerken en dan voorleggen aan SZW</p>
3.	<p><i>Pensioen: Vrijwillige voortzetting drie jaar voor pensioendatum</i></p> <p>Voormalige werknemers kunnen de pensioenopbouw na onvrijwillig ontslag voortzetten zolang zij een inkomensvervangende, loongerelateerde uitkering ontvangen (art. 10a, lid 1, onder c, UB LB 1965). Voorts is het mogelijk om de pensioenregeling vrijwillig voort te zetten onder de in het Besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 gestelde voorwaarden. Hierin staat onder meer dat de vrijwillige voortzetting niet mag aanvangen in de periode van drie jaren voorafgaande aan de voor de voormalige werknemer geldende pensioendatum. Deze beperking zou kunnen vervallen om ex-werknemers meer mogelijkheden te bieden.</p>	<p>Vorgelegd aan Coronateam of hiervoor een (tijdelijke) tegemoetkoming kan komen.</p>
4.	<p><i>Pensioen: Inhaal stopgezette pensioenopbouw zonder berekening</i></p> <p>Het is mogelijk dat premiebetaling en opbouw in regelingen tijdelijk stopgezet wordt door de coronacrisis. In dat geval wil men in economisch betere tijden de gemiste opbouw van de crisistijd wellicht inhalen. Dit kan via inhaal- en inkoopbepalingen. Daarvoor moet wel een berekening gemaakt worden van de inhaal- of inkoopruimte op het niveau van de individuele deelnemer.</p> <p>Oplossing: de gemiste opbouw uit de crisistijd later inhalen als reguliere opbouw. Er moet dan een wettelijke bepaling komen die de opbouw- of inlegruimte in een jaar (bijv. 2021) verruimt. Zo kan de inhaal beschouwd worden als reguliere opbouw en hoeven geen individuele berekeningen gemaakt te worden voor de vaststelling van de inhaalruimte.</p>	<p>Het gaat hier om enerzijds stopzetten van premiebetalingen, waarbij inhaal en inkoop geen rol speelt en anderzijds stopzetten van de opbouw van pensioen.</p> <p>Het gaat te ver en is een inbreuk op het wettelijk systeem, om bij latere inhaal of inkoop van de stopgezette opbouw uit te gaan van een collectieve berekening zonder daarbij te letten op de individueel gemiste opbouw.</p>

<p>5.</p>	<p><i>Pensioen: Ingegaan vroegpensioen en weer gaan werken</i></p> <p>Bredere goedkeuring voor van vroegpensioen genieten en weer aan het werk gaan als gevolg van het coronavirus. Er is reeds een V&amp;A op dit gebied voor zorgmedewerkers, maar in andere sectoren kan dit ook spelen.</p>	<p>Volgens NOB is het eigenlijk voor iedereen bedoeld en dat is ook zo. Niet alleen voor zorgmedewerkers. De mogelijkheid van herintreden geldt voor iedereen mits geen vooropgezet plan bij het vervroegd pensioneren. Verder geen actie</p>
<p>6.</p>	<p><i>Pensioen: Afkoopmogelijkheden verruimen</i></p> <p>Verruimen mogelijkheden voor afkoop, verpanding en belening van pensioenpolissen. Afkoopmogelijkheid zonder revisierente. Het gaat hierbij voornamelijk om de mogelijkheid voor ondernemers om tot belening of verpanding van hun pensioenaanspraak over te gaan als overbruggingsmaatregel om liquiditeit te genereren.</p> <p>Deze mogelijkheid zou geboden kunnen worden aan zzp'ers die beschikken over een tijdens de werknemersperiode opgebouwde pensioenaanspraak. Een (gedeeltelijke) eenmalige gefaciliteerde afkoopmogelijkheid zou hen wat meer financiële armslag kunnen bieden.</p> <p>Het wetsvoorstel bedrag ineens, enz. bevat al een 10%-afkoopmogelijkheid bij pensioeningang. Aan een vervroeging van deze afkoopmogelijkheid naar 2020 kan nauwelijks een nadelige invloed op de daadwerkelijke uitkering van toekomstige reguliere pensioenuitkeringen verbonden worden geacht.</p> <p>In de sfeer van de derde pijler zou een soortgelijke maatregel genomen kunnen worden. Dan kunnen ook de als zzp'er opgebouwde aanspraken gedeeltelijk eerder verzilverd worden.</p> <p>Het heeft de voorkeur verplichte rekenregels voor de afkoop voor te schrijven om "woekerafkopen" te voorkomen.</p>	<p>Ruimere afkoopmogelijkheden zijn beleidsmatig ongewenst en ook onderhandelingspartners in het pensioenakkoord vinden dit ongewenst. Hiervoor is wetswijziging nodig, maar dat is, naast de voor 2022 aangekondigde afkoop van 10%, ongewenst en bovendien niet snel te realiseren. De vraag over afkoop voor ZZPers hebben we al gehad en dat gaan we niet doen. Wederom voldoende steunmaatregelen. Zie ook punt 15</p>
<p>7.</p>	<p><i>Pensioen: Verruimen condities voor uitruil OP in NP</i></p> <p>Dit zou op meer momenten moeten kunnen en ook de mogelijkheid van terugruil van al ingegaan OP zou mogelijk moeten worden. Wij denken hierbij aan de gevolgen van overlijdens door corona en de plotselinge onverwachte (extra) behoefte aan NP. Als je een extra ruilmoment zou creëren, zou dat in bepaalde situaties gewenst kunnen zijn.</p>	<p>Zoals besproken komt dit overeen met het verzekeren van een brandend huis. Vanuit de gedachte van een spaarcontract of een pensioen in eigen beheer kun je dat anders zien, maar voor verzekerde producten of pensioenregelingen van pensioenfondsen is dit een brug te ver.</p>
<p>8.</p>	<p><i>Pensioen: Gedeeltelijk stoppen pensioenregeling</i></p> <p>Is het mogelijk om de pensioenregeling voort te zetten sec op risicobasis voor de nabestaandende dekking(en), wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid alsof er wel een ouderdomspensioen/kapitaalopbouw is?</p> <p>Voordelen: Lagere werkgeverslasten, maar ook geen werknemersbijdrage dus ook hoger netto loon.</p>	<p>Je kunt op dit moment al de spaardekking tijdelijk stoppen en de risicodekking voorzetten. Voorwaarde is wel dat je volledig pensioengevende diensttijd en pensioengevend salaris hebt. Ofwel de werkgevers zullen het zelf op de werkvloer moeten regelen. Je moet dat stoppen van het spaardeel wel goed moeten regelen zodat er niet onbedoeld pensioen in eigen beheer ontstaat. Met name het signaal dat je niet onverzekerd bent voor overlijden is</p>



	Doordat geen pensioen wordt opgebouwd is er ook geen factor A en heeft werknemer de keuze in privé een lijfrente te sluiten.	belangrijk. Verder kan er een probleem ontstaan als naast een volledige diensttijd sprake is van een tijdelijk loonoffer. Op dat moment is het lagere loon de basis voor pensioenopbouw en PVAO. Voor deze twee knelpunten ligt een verzoek bij het coronateam om er eventueel iets aan te doen.
9.	<i>Pensioen: Voortzetting pensioenregeling bij werkloosheid</i>  Indien werknemer werkloos wordt, mogelijkheid bieden risicodeel van bestaande pensioenregeling voort te zetten voor bepaalde periode ter bescherming gezin.	Hiervoor is een V&A en de daarin opgesomde mogelijkheden (zie Besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514)
10.	<i>Pensioen: 10% afkoopmogelijkheid versneld invoeren</i>  Versnellen ingangsdatum afkoop 10% pensioen of lijfrente op pensioeningangsdatum conform voorstel Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen, al dan niet enkel voor zzp'ers. Overwegen om deze afkoop ook op eerdere momenten mogelijk te maken. Wellicht zou de afkoopwaarde een verplichte aanwendingsmogelijkheid moeten hebben zoals het aflossen van de eigenwoningschuld dan wel andere schulden. Voorts zou het niet zo moeten zijn dat schuldeisers afkoop kunnen vorderen.	Zie punt 6.
11.	<i>Pensioen in eigen beheer: Afkoopmogelijkheid verlengen</i>  Verlengde mogelijkheid pensioen eigen beheer alsnog af te kopen (evenals ODV) zonder revisierente en evt. met dezelfde korting als in 2019. Kan leiden tot liquiditeitsverruiming op de korte termijn.	Op dit moment leven er bij financiën geen plannen om afkoop PEB of andere ouderdagsvoorzieningen mogelijk te maken. We hebben wel aangegeven dit in het kader van toekomstige plannen eens met Financiën te bespreken.
12.	<i>Pensioen in eigen beheer: Stopzetten pensioenuitkeringen</i>  Uitkerende bv's recht geven om uitkeringen tijdelijk te verlagen of stop te zetten.	Niet veel animo om hier iets mee te doen. Ongewenste uitstralingseffecten.
13.	<i>Pensioen in eigen beheer</i>  Mogelijk maken om ODV om te zetten in lijfrente later dan vijf jaar na AOW. Dit geeft de DGA mogelijkheden de bv te liquideren en kosten te besparen.	Tijdens parlementaire behandeling is aangegeven dat de ODV een tussenoplossing is voor BV's die de afkoop of omzetting financieel niet rond krijgen. Wetgeving heeft meerdere keren aangegeven daar verder geen verruiming in aan te willen brengen.
14.	<i>Lijfrente: Ander referentiejaar voor lijfrentepremieaftrek</i>  Momenteel wordt de voor het bepalen van de fiscale ruimte in de derde pijler het salaris van het voorgaande jaar in aanmerking genomen (t-1). Dat betekent men in 2020 lijfrente mag opbouwen op basis van pensioengevende inkomensbestanddelen uit 2019. Voor veel mensen die een lijfrente opbouwen kan het zijn dat hun inkomen in 2019 significant hoger was dan in 2020 door inkomstenverlies	Dit kan inderdaad opgevangen worden door reserveringsruimte.  Lijkt een kwestie van voorlichting door zowel aanbieders van de lijfrenten en wellicht ook nog extra door belastingdienst (maar staat al wel in aangifte, op website en in rekenhulp inleg)

	<p>door de coronacrisis. Dit brengt twee problemen met zich mee:</p> <p>1) de ruimte voor pensioenopbouw in 2020 is veel te hoog. In 2020 is er wellicht veel minder inkomen en daarom geen cash om je fiscale ruimte voor pensioenopbouw te benutten;</p> <p>2) als in 2021 het inkomen hoger is door herstel na de coronacrisis, zal de ruimte om pensioen op te bouwen kleiner zijn dan gewenst omdat deze is gebaseerd op de pensioengevende inkomensbestanddelen van 2020.</p> <p>Oplossing: bereken fiscale ruimte in 2021 op verzoek van de belastingplichtige op basis van t-2 of vergelijk de ruimte tussen t-1 en t-2 en stel de ruimte vast op het hoogste inkomen van deze twee jaren.</p> <p>Voorts zou over een verruiming van de betaaltermijn kunnen worden nagedacht.</p> <p>Kanttekening: in de derde pijler kan niet-gebruikte ruimte gebruikt worden voor de inhaal van pensioen tot zeven jaar terug. Theoretisch is dit probleem dus al op te lossen door de belastingplichtige, maar dit weet waarschijnlijk een groot deel van de belastingplichtigen niet. Een one size fits all-oplossing zou hier helpen.</p>	
15.	<p><i>Lijfrente: Afkoopmogelijkheid voor diverse contracten</i></p> <p>Introductie van een afkoopmogelijkheid van stamrechtpolissen, lijfrenten zonder revisierente alsmede levenslooptegoed met fiscale faciliteit.</p>	<p>Reactie kennisgroep verzekeringsproducten: de enige mogelijkheid die wellicht ingeregeld kan worden is een afkoop a la bij arbeidsongeschiktheid (artikel 3.133 lid 9 Wet IB 2001). Dan zou er een soort goedkeuring gemaakt moeten worden dat gedurende 2020 gebruik kan worden gemaakt van de afkoopregeling bij arbeidsongeschiktheid zonder dat sprake is van arbeidsongeschiktheid. De afkoopsom wordt dan behandeld als een reguliere uitkering (loonheffing wordt ingehouden). Het sluit aan bij de geachte achter de regeling afkoop bij arbeidsongeschiktheid dat je in ieder geval je vaste lasten kan betalen. Dit wordt in de overwegingen meegenomen.</p>
16.	<p><i>Kapitaalverzekeringen: Premievrijmaking</i></p> <p>Tijdelijke premievrijmaking van kapitaalverzekering toestaan zonder dat dit ten koste gaat van de fiscale vrijstelling op de einddatum.</p>	<p>Reactie wordt nog nader afgestemd</p>
17.	<p><i>Pensioen: Opschorten betaling pensioenpremie of pensioenopbouw</i></p> <p>Een separaat V&amp;A wijden aan de fiscale gevolgen van een betalingsregeling of langere betaaltermijn voor pensioenpremies danwel opschorting van de pensioenopbouw. Wat zijn de gevolgen voor de werknemerspremies (i.e. op welk moment zijn deze fiscaal</p>	<p>Reactie afstemmen met kennisgroep LHA en indien gewenst een V&amp;A publiceren.</p>

	<p>afteikbaar) bij een betalingsregeling/uitstel betaling pensioenpremies?:</p> <p>1) werknemerspremies worden pas later ingehouden op het loon van de werknemer en afgedragen door de werkgever aan de pensioenuitvoerder</p> <p>2) werknemerspremies worden volgens het reguliere tijdspatroon ingehouden op het loon van de werknemer maar pas later afgedragen door de werkgever aan de pensioenuitvoerder</p>	
18.	<p><i>Pensioen: Inhaal opgeschorte pensioenopbouw</i></p> <p>Wij nemen aan dat bij tijdelijke opschorting van de pensioenopbouw de niet-benutte premieruimte in een beschikbare premieregeling ook in <u>hetzelfde</u> jaar ingehaald kan worden/met terugwerkende kracht gestort kan worden. Is het dan ook mogelijk om hierover fiscaal onbelast een gecumuleerd maandelijks (fictief) rendement te vergoeden?</p>	Reeds hiervoor besproken
19.	<p><i>Pensioen: Financiering voorwaardelijke 15-jaarsinkoop</i></p> <p>Aan het einde van dit jaar loopt een deel van de voorwaardelijke pensioenregelingen o.g.v. het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 (VPL-regeling, 15-jaarsinkoopregeling) af. Financiering hiervan kan geleidelijk hebben plaatsgevonden, bijvoorbeeld via een opslag op de premie of geleidelijke inkoop al dan niet per leeftijdscohort, maar een deel van de werkgevers zal de resterende voorwaardelijke aanspraken aan het einde van het jaar in één keer moeten affinancieren teneinde deze onvoorwaardelijk te maken. Indien werkgevers als gevolg van de huidige coronacrisis financieel niet in staat zijn de voorwaardelijke aanspraken af te financieren, zou dit betekenen dat de voorwaardelijke aanspraken komen te vervallen. Heeft de Belastingdienst dit probleem al geadresseerd en wordt nagedacht over eventueel tegemoetkomend beleid jegens de werkgevers en diens werknemers? Bijvoorbeeld een of meerdere jaren extra uitstel van financiering?</p>	<p>We hebben dit signaal al eens gehoord en het probleem zal groter zijn geworden. We moeten dit afstemmen en doorgeven aan SZW. Zij zullen dan het besluit aan moeten passen om de termijn van 15 jaar te verlengen.</p> <p>Advies CAP: via wetgeving afstemmen met SZW? SZW gaat dit onderzoeken en komt hierop terug.</p>
20.	<p><i>Pensioen: Pensioenopbouw zelfstandig beroepsbeoefenaren</i></p> <p>Komt er guidance voor de pensioenopbouw van IB-ondernemers (zelfstandig beroepsbeoefenaren) o.g.v. artikel 3.18 Wet IB 2001? Zij kunnen financieel hard geraakt worden door de coronacrisis, in hun inkomen en in hun werkzame uren. Voor hun pensioengevend inkomen is jaar t-3 het referentiejaar voor pensioenopbouw waardoor nu wordt uitgegaan van een hoger inkomen en dus hogere premie terwijl de financiële middelen ontbreken en over drie jaar wordt uitgegaan van een lager inkomen en dus lagere premie terwijl de financiële middelen dan hopelijk wel weer aanwezig zijn.</p>	<p>Reactie: punt van afstemming met wetgeving. Er is nog geen nadere standpuntbepaling.</p>

<p>21.</p>	<p><i>Pensioen: Uitstel ingangsdatum uitkeringen beschikbare-premieregelingen</i></p> <p>Voor beschikbare-premie-pensioenregelingen die hard geraakt worden door de recente marktdalingen (ook bij veilig geachte beleggingen) kan de ingangsdatum normaliter worden uitgesteld, voor mensen die hun pensioendatum bereiken (de doorwerk-eis geldt niet meer; werkgevers zullen werknemer in deze tijd vermoedelijk niet (snel) willen laten doorwerken). Het volledige uitstel zal in alle gevallen mogelijk zijn; een knip in de pensioenregeling zou uitkomst kunnen bieden, zodat een deel van het vermogen belegd kan blijven om kans op herstel te bieden.</p>	<p>Aftasten of de Wet verbeterde premieregeling hier geen uitkomst kan bieden. Dit is besproken met SZW en zij denken hierover na.</p>
------------	--	--