

Hoofdlijnnota FTK: fiscaal maatwerk noodzakelijk voor reëel pensioencontract

32

Op 30 mei 2012 heeft minister Kamp de Hoofdlijnnota herziening Financieel Toetsingskader pensioenen verstuurd naar de Tweede Kamer.² Met de aanpassingen van het Financieel Toetsingskader heeft het kabinet voor ogen om het pensioenstelsel weer toekomstbestendig te maken. Met de beschreven voorstellen zet het kabinet het beleid voort dat in gang is gezet met de brief van 7 april 2010.³ Het toenmalige kabinet heeft op basis van de bevindingen van de Commissie Goudswaard aangegeven dat het Financieel Toetsingskader verbetering behoeft en ruimte zou moeten bieden voor nieuwe meer voorwaardelijke pensioencontracten.

Mede op basis van hetzelfde rapport van de Commissie Goudswaard hebben sociale partners op 4 juni 2010 een pensioenakkoord gesloten, waarin eveneens de mogelijkheid tot vernieuwing van het bestaande pensioencontract was opgenomen. Het nieuwe pensioencontract hebben de sociale partners verder uitgewerkt in het Uitwerkingsmemorandum van 9 juni 2011. Het kabinet en de Stichting van de Arbeid hebben vervolgens op 10 juni 2011 afspraken gemaakt over de oudedagsvoorziening en de ouderenparticipatie.

Door de val van het kabinet Rutte is het pensioenakkoord met de sociale partners beëindigd.

Met de op 30 mei 2012 gepubliceerde Hoofdlijnnota FTK gaat het kabinet op eigen kracht verder om de houdbaarheid van het pensioenstelsel te waarborgen. Met de verbetering en het Financieel Toetsingskader zou het huidige Nederlandse pensioenstelsel toekomstbestendig moeten blijven. In dit kader heeft het kabinet tevens toegezegd een onderzoek te doen naar een passend en eenduidig fiscaal kader dat voldoende ruimte biedt voor de vormgeving van het nieuwe pensioencontract.

In de Hoofdlijnnota wordt een deel van de uitkomsten van dit fiscale onderzoek gepubliceerd. In deze bijdrage zal de inhoud hiervan worden besproken en zal vervolgens worden nagegaan of hiermee de toekomstige fiscale kaders in voldoende mate en op basis van de juiste uitgangspunten zijn ingevuld.

Het nieuwe pensioencontract

De belangrijkste elementen van het nieuwe pensioencontract (het zogenaamde reële contract)

1. Premiestabilisatie:
uitgangspunt voor het nieuwe contract is stabilisatie van de pensioenpremies. Er dient voor gezorgd te worden dat verdere stijging van de levensverwachting en tegenvallende rendementen niet langer automatisch leiden tot hogere premies.
2. Reële indexatie:
het nieuwe pensioencontract gaat uit van een reële pensioenuitkering die (ten minste) met de prijsstijging is aangepast. In het reële contract wordt indexatie een integraal onderdeel van de pensioentoezegging.
3. Reëel kader:
bij de beoordeling van het reële contract staat de volledige aanspraak met inbegrip van de (toekomstige) indexatie centraal. Het onderscheid tussen gegarandeerde nominale aanspraken en voorwaardelijke indexaties verval. Eventuele noodzakelijke aanpassingen van aanspraken en uitkeringen zijn in het reële contract dus gericht op de reële aanspraak, dus zowel het nominale gedeelte als de indexatie.
4. Geen verplichte buffers:
volgens het kabinet zijn de aanspraken in het nieuwe contract zodanig voorwaardelijk dat geen verplichte buffers hoeven aan te worden gehouden. In plaats daarvan kunnen sociale partners ervoor kiezen om facultatief een egaliseringsreserve te vormen.

LAM en RAM: contractuele aanpassingsmechanismen

In het reële pensioencontract worden mee- en tegenvallers met betrekking tot de levensverwachting, de rendementen en de rekenrente contractueel verlegd naar de deelnemer. In het reële pensioencontract zijn mechanismen opgenomen die voorzien in een aanpassing van de aanspraken, indien de levensverwachting wijzigt of het fonds beleggingsverliezen of -winsten maakt die afwijken van de eerdere aannames.⁴

Fiscaal is met name van belang dat positieve ontwikkelingen zich vertalen in een verhoging van de reële uitkering. Dit kan ook ná ingang van de pensioenuitkering.

1 Mr. J.A. Gielink CPL is werkzaam als belastingadviseur en pensioenjurist bij Bergamin & Gielink pensioenrechtadvies B.V.

2 *Kamerstukken II 2011/12*, 32 043, nr. 113.

3 *Kamerstukken II 2009/10*, 30 413, nr. 142.

4 Voor een uitgebreidere uiteenzetting omtrent deze mechanismen wordt verwezen naar 'Het nieuwe pensioencontract en de Pensioenfondsenrichtlijn: Buffers verplicht?' D.L. Kok en J.A. Gielink, *TPV 2012/14*.

Fiscale kaders versoberd per 1 januari 2014

Op 10 juli 2012 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel Verhoging AOW-leeftijd aangenomen.

Op grond van het wetsvoorstel zal per 1 januari 2014 de fiscale spilleeftijd worden verhoogd van 65 jaar naar 67 jaar en zullen de maximale opbouwpercentages voor eindloonregeling worden verlaagd van 2% naar 1,9% en voor middelloonregelingen van 2,25% naar 2,15%. De beschikbare premiestaffels worden dienovereenkomstig verlaagd.

Hierna volgt ter illustratie een vergelijking van de huidige staffel met de spilleeftijd van 65 jaar en een opbouwpercentage van 2,25% met de nieuwe staffel waarin de nieuwe kaders verwerkt zijn.⁵

Leeftijdsklassen tot 65/67 jaar	Staffel tot 1 januari 2014 (65 jaar)	Staffel vanaf 1 januari 2014 (67 jaar)
	Staffel 2, opbouw gericht op 2,25% per dienstjaar bij middelloonstelsel	Staffel 2, opbouw gericht op 2,15% per dienstjaar bij middelloonstelsel
15 tot en met 19	5,2	4,6
20 tot en met 24	6,0	5,3
25 tot en met 29	7,3	6,4
30 tot en met 34	8,9	7,8
35 tot en met 39	10,9	9,5
40 tot en met 44	13,3	11,6
45 tot en met 49	16,3	14,2
50 tot en met 54	20,0	17,4
55 tot en met 59	24,8	21,5
55 tot en met 59	31,1	26,8
65 tot en met 66		31,5

Gegeven de versobering van de fiscale kaders zullen er naar verwachting in de nabije toekomst veel meer regelingen dan tot nu toe uitgaan van de fiscaal maximale opbouw-c.q. maximale premiepercentages. Deze aanstaande versobering verscherpt het belang van adequate fiscale kaders voor het nieuwe pensioencontract. Indien de levensverwachting en/of de rendementen c.q. de rekenrente in de nabije toekomst zich immers positief zouden ontwikkelen,

⁵ Vgl. Vraag & Antwoord 17 juni 2012, nr. 12-005, 'Premiestaffels bij een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar'.

dienen meevallers te worden verwerkt in een verhoging van de opbouw c.q. verlaging van de spilleeftijd.

Dit zal bij ongewijzigde wetgeving en ongewijzigd beleid fiscaal niet mogelijk zijn, als bij invoering van de regeling de fiscale kaders al maximaal zijn benut.

Onderzoek Witteveenkader

In de brief d.d. 10 juni 2011 geeft het kabinet aan bereid te zijn om te onderzoeken hoe een passend en eenduidig Witteveenkader kan worden gerealiseerd.

Het fiscale regime dient hierbij aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- het biedt voldoende ruimte voor inpassing van het nieuwe contract;
- er is sprake van een generiek fiscaal kader waarbij op individueel niveau getoetst kan worden;
- het nieuwe kader is uitvoerbaar voor de Belastingdienst;
- de beoogde budgettaire besparing van € 700 miljoen per jaar moet behouden blijven.

De verwachting was dus gerechtvaardigd dat de uitkomsten van dit onderzoek een onderdeel zouden zijn van de Hoofdlijnennota FTK.

In de nota wordt echter slechts gedeeltelijk ingegaan op de uitkomsten van het onderzoek.

Het belangrijkste waar in het onderzoek aandacht aan is besteed,⁶ is beantwoording van de vraag of het nieuwe reële contract op adequate wijze kan worden ingepast binnen de huidige systematiek voor uitkeringsovereenkomsten binnen het Witteveenkader.

Het Witteveenkader gaat voor uitkeringsovereenkomsten uit van een fiscale begrenzing op de hoogte van de uitkering. De hoogte van het maximaal toe te kennen pensioen is afhankelijk van het genoten inkomen, de pensioenrichtleeftijd, het maximale jaarlijkse opbouwpercentage en het aantal dienstjaren van een werknemer. Hierbij wordt rekening gehouden met de AOW. Daarnaast biedt het Witteveenkader de mogelijkheid dit maximum pensioen aan de loon- of prijsontwikkeling (indexatie) aan te passen.

Sociale partners hebben aangegeven dat het karakter van uitkeringsbegrenzing op twee elementen van het reële contract invloed kan hebben. In de eerste plaats wensen sociale partners dat in het reële contract meevallende rendementen ten goede kunnen komen aan het collectief van deelnemers. Ten tweede kan de uitkeringsbegrenzing van invloed zijn op de door sociale partners beoogde manier om verhogingen van de fiscale richtleeftijd te verwerken, waarbij ook

⁶ Vgl. Hoofdlijnennota p. 16/17.

doorwerking kan ontstaan naar de hoogte van de pensioenaanspraak.

Ten aanzien van de wens om meevallende rendementen ten goede te laten komen aan het collectief van de deelnemers, is onderzocht welke mogelijkheden hiervoor zijn binnen de geldende uitkeringsbegrenzing.

SZW heeft onderzocht welke mogelijkheden een pensioenfonds hiervoor heeft:

- de pensioenaanspraken kunnen worden verhoogd bij meevallende rendementen tot de geldende fiscale maximale opbouwpercentages per dienstjaar;
- de indexatie van het pensioen kan worden verbeterd;
- het pensioen kan zekerder worden gemaakt door een aanpassing van het beleggingsbeleid;
- er kan een egaliseringsreserve worden gevormd of verhoogd.

De conclusie van SZW is dat er voldoende mogelijkheden zijn om meevallende rendementen ten goede te laten komen aan het collectief van de deelnemers. Het is de vraag of deze conclusie niet te optimistisch is. Hierna zal nagegaan worden of de fiscale kaders inderdaad voldoende ruim zijn, zoals de regering lijkt te suggereren.

Daarnaast was nog de vraag van sociale partners hoe de uitkeringsbegrenzing van invloed kan zijn op de door sociale partners beoogde manier om verhogingen van de fiscale richtleeftijd te verwerken, waarbij ook doorwerking kan ontstaan naar de hoogte van de pensioenaanspraak. Minister Kamp antwoordt hierop dat het onderzoek hiernaar en de gesprekken met sociale partners hierover nog lopen. Hierover zal de Kamer in een later stadium geïnformeerd worden.

Het is jammer dat over het laatste punt nog geen duidelijkheid bestaat. In het Pensioenakkoord was voorgesteld om de verhoging van de levensverwachting premie-neutraal te laten verlopen op sector- dan wel op ondernemingsniveau. In gevallen waarin de verhoging van de rekenleeftijd niet geheel premie-neutraal geschiedt, maar premieruimte oplevert, wordt deze aangewend voor bijvoorbeeld extra pensioenopbouw of verbetering van de indexatiekwaliteit. Het is de vraag of het Witteveenkader in alle gevallen voldoende ruimte biedt.

Toetsing Witteveenkader: classificatie als middelloon-, eindloon- of beschikbare premieregeling?

De eerste vraag die bij de beantwoording van de vraag of de fiscale kaders voldoende ruimte bieden, moet worden beantwoord, is of het reële contract voor fiscale doeleinden als 'defined benefit' ('DB') of als 'defined contribution' ('DC') moet worden aangemerkt.

Dit is fiscaal relevant omdat de fiscale kaders voor middel- en eindloonregelingen wettelijk aanzienlijk ruimer zijn dan voor beschikbare premieregelingen en de voorwaarden voor toetsing ingrijpend verschillen.⁷

Er gelden voor beschikbare premieregelingen de volgende wettelijke beperkingen bij de berekening van de maximale premies:

1. rekenrente tenminste 4%;
2. de inflatie wordt op nihil gesteld;
3. indexatie: geen afzonderlijke koopsommen. De indexatie moet worden gefinancierd uit de overrente, dit wil zeggen overrendementen boven 4%;
4. geen opslag voor solvabiliteit;
5. geen compensatie voor tegenvallende beleggingsresultaten.

In het laatstverschenen Staffebesluit van het Ministerie van Financiën⁸ wordt beleidshalve een aanmerkelijke verruiming van de wettelijke kaders voor collectieve beschikbare premieregelingen geboden. In bijlage IV en V bij het Staffebesluit wordt onder strikte voorwaarden een 3%-staffel respectievelijk een staffel op basis van de kostprijs van een fiscaal maximaal middelloonpensioen toegestaan. Met name de 'kostprijs-middelloon'-staffel leidt tot een aanmerkelijke fiscale verruiming van de fiscale kaders, omdat de eerste drie hiervoor genoemde wettelijke beperkingen alsdan niet van toepassing zijn.

Een belangrijk nadeel bij toepassing van deze ruime staffels is dat er beperkende voorwaarden gelden. Zo dienen overschotten te vervallen aan de pensioenuitvoerder (restitutieverbod) en dient onder andere bij waardeoverdracht, echtscheiding of beëindiging van het partnerschap getoetst te worden of het kapitaal niet resulteert in fiscaal onzuivere uitkeringen. Hierbij mag voor de toetsing worden uitgegaan van een fiscaal maximaal middelloonpensioen, inclusief fiscaal maximale indexatie. Deze 'eventtoets' is administratief erg bewerkelijk. Deze belastende voorwaarden zouden mogelijk gedeeltelijk worden herzien.⁹

Naar mijn mening dienen de aanvullende voorwaarden, dat wil zeggen zowel het restitutieverbod als de eventtoets, integraal te vervallen. Zij dienen geen redelijk doel, vloeien niet voort uit het wettelijk systeem, zijn administratief bewerkelijk en zijn voor deelnemers die in zakelijke waarden wensen te beleggen, onevenwichtig in hun uitwerking. Bij ruime overrendementen vervalt het overschot aan de uitvoerder, terwijl de deelnemers wél volledig opdraaien voor de verliezen.

⁷ Vgl. B. Starink en C. Straatman 'Fiscaal pensioenakkoord moet op de schop: naar Witteveen 2.0', *PensioenMagazine* 2012/58.

⁸ 21 december 2009, CPP 2009/1487M.

⁹ Vgl. J.O. Kuijkhoven en B.G.J. Schuurman 'Fiscaal pensioenakkoord hoeft niet op de schop', *PensioenMagazine* 2012/94. Volgens de auteurs zou de middelloontoets mogelijk worden vervangen door een eindloontoets.

Het reële contract wordt volgens de *Hoofdlijnennota FTK* echter niet getoetst als een beschikbare premieregeling, maar als een middel- of eindloonregeling. Het zou goed zijn dat dit wettelijk wordt vastgelegd. Er is namelijk sprake van een regeling die zowel beschikbare premie als DB-kenmerken heeft.

Eenzijds wordt een levenslange uitkering toegezegd (DB-kenmerk), maar anderzijds wordt de premie gestabiliseerd en worden door contractuele aanpassing van de pensioen-uitkering bij tegenvallende rendementen en/of een toename van de levensverwachting risico's grotendeels verlegd naar de deelnemers (DC-kenmerk).

In de fiscale wetgeving is een samenloopbepaling opgenomen voor hybride regelingen. Bij samenloop van verschillende pensioenstelsels in een pensioenregeling worden alle elementen van de pensioenregeling tezamen in acht genomen en in onderlinge samenhang bezien.¹⁰ Deze bepaling geeft onvoldoende duidelijkheid over de fiscale classificatie van het reële contract. Het is wenselijk dat de classificatie wettelijk geregeld wordt. Er dienen concreet toepasbare toets-elementen te worden gepubliceerd, ter uitwerking van de bestaande hoofdlijnen die in art. 43 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 zijn opgenomen. In aansluiting bij de classificatie van deze contracten in de *Hoofdlijnennota FTK* en de ervaringen bij de beoordeling van CDC-regelingen door de Belastingdienst, lijkt het aannemelijk en verdedigbaar dat in de meeste gevallen een classificatie als middel- of eindloonregeling de uitkomst van dit traject is.

Classificatie als DB-regeling: de toepassing van de uitkeringentoets

Zoals hiervóór aangegeven gaat de regering er van uit dat het reële contract fiscaal als DB moet worden geclassificeerd. Zonder nadere voorziening zal in dat geval continue getoetst worden of de levenslange aanspraak op ouderdomspensioen met inbegrip van de AOW-uitkering niet uitgaat boven 100% van het pensioengevend loon. Hierbij mag een overschrijding vanwege de maximaal toegestane indexatie buiten aanmerking blijven.¹¹

Een verhoging van de aanspraak op pensioen kan derhalve tot overschrijding van het fiscale 100%-maximum leiden, met als gevolg dat het pensioen direct in moet gaan. Ná ingangsdatum is in de huidige wettelijke fiscale systematiek niet voorzien in een wijziging van de uitkering, behalve een verhoging op grond van indexatie. Met andere woorden: de fiscale gevolgen van een verhoging van het ingegane pensioen op grond van het LAM of het RAM zijn onduidelijk. Er is hier behoefte aan een wettelijke regeling.

Naast de toetsing van het absolute 100% maximum zal ook een toetsing aan de jaarlijkse opbouw vereist zijn. De toepassing van de aanpassingsmechanismen kan er echter toe leiden dat het toekomstige opbouwpercentage en/of de indexatie uitgaat boven de jaarlijks toegestane fiscaal maximale opbouwpercentages en/of de hierbij behorende maximaal toegestane indexatie (3% vaste toekenning, loon- of prijsindexatie).

Er dient naar mijn mening niet voetstoots van uitgegaan te worden dat in dergelijke gevallen getoetst moet worden aan de jaarmaxima. Deze toets is passend en door de wetgever bedoeld in gevallen waarin sociale partners de jaarlijkse opbouw bepalen en dus verhogen, zoals dit in een zuivere DB-regeling het geval is. Bij het reële contract zal de verhoging van bijvoorbeeld de toekomstige opbouw niet het gevolg zijn van een besluit van sociale partners, maar het gevolg zijn van hoge rendementen, wijzigingen in de levensverwachting of een verhoging van de rekenrente. Indien het principe van stabiele premie zuiver wordt toegepast, wordt bij toepassing van het aanpassingsmechanisme de premie niet verhoogd door sociale partners. Er is derhalve geen aanleiding om in deze gevallen te toetsen aan het fiscale jaarmaximum. Er zal wettelijk geregeld dienen te worden dat een dergelijk premieneutrale verhoging van de jaarlijkse opbouw uitgezonderd is voor de 100%-toets én aan de toetsing aan het maximale jaarlijkse opbouwpercentage.

Een uitkeringentoets werkt voor het reële contract ook eenzijdig naar de deelnemers. Indien de toepassing van de aanpassingsmechanismen leidt tot een verhoging van de uitkeringen dienen fiscale begrenzings in acht te worden genomen, maar dit geldt niet voor een verlaging van de uitkeringen. Oftewel: de verhogingen zijn wél gemaximeerd, maar de verlagingen niet.

De generieke uitkeringstoetsen werken dus wel voor zuiver DB, maar zijn niet geschikt voor het reële contract. Als onderdeel van een wettelijke regeling zullen specifieke toetsregels moeten worden opgenomen voor de bepaling van het fiscale maximum.

Voor reële contracten met een vaste premie, waarbij geen bijstortingen of teruggaven zijn voorzien door sociale partners, ligt het voor de hand om op basis van wettelijk vastgestelde grondslagen een maximum premievolume te voorzien en deze wettelijke grondslagen periodiek (bijvoorbeeld na vijf of 10 jaar) te herzien. Indien sociale partners geen premiestabiliteit in het reële contract opnemen, zal afhankelijk van de inrichting van het contract een uitkering- en/of premietoets kunnen worden voorzien. Voorgesteld wordt om vast te leggen in welke situatie welke toetsingsregels gelden, zodat sociale partners bij de inrichting van het reële contract hiermee rekening kunnen houden. Het fiscale regime moet vooraf kenbaar zijn.

¹⁰ Art. 19f Wet op de loonbelasting 1964 jo. art. 4.3 lid 1 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011. De inhoudingsplichtige kan vooraf om een voor bezwaar vatbare classificatiebeschikking verzoeken aan de inspecteur.

¹¹ Vgl. art. 18a lid 7 Wet op de loonbelasting 1964 en art. 18d lid 1 letter a Wet op de loonbelasting 1964.

In een recent gepubliceerd vakartikel uit Starink en Straatman terecht hun zorg over de fiscale toets.¹² In een reactie op dit artikel stellen Kuijkhoven en Schuurman¹³ onder andere dat de fiscale kaders niet aangepast hoeven te worden, omdat het niet aannemelijk is dat 'de rendementen door het dak zullen gaan' c.q. op andere wijzen grote overschotten te voorzien zijn.

Als in de afgelopen jaren echter één ding duidelijk is geworden, is dat de ontwikkelingen in de nabije toekomst zich moeilijk laten voorspellen. Bij de totstandkoming van de Pensioenwet is indertijd (2005 en 2006) door de wetgever veel aandacht besteed aan de aanwending van overschotten. Een adequate regeling voor het korten van pensioen werd echter niet opgenomen. Het lijkt mij niet wenselijk om in deze zelfde valkuil te trappen. De fiscale wetgeving voor reële contracten dient te voorzien in een adequate en evenwichtige behandeling van tekorten en overschotten. De huidige fiscale systematiek voldoet niet aan dit vereiste.

Het benutten van de fiscale ruimte

In de *Hoofdlijnennota FTK* wordt het standpunt ingenomen dat de overschotten die tussentijds ontstaan in het reële contract op afdoende wijze kunnen worden benut binnen de bestaande kaders. Er wordt een aantal suggesties gedaan.

De optie om de opbouwpercentages te verhogen is hiervoor al besproken.

Er is ook aangegeven in de *Hoofdlijnennota FTK* dat de indexatieambitie kan worden verhoogd. Er kan inderdaad in plaats van prijsindexatie worden overgegaan naar loonindexatie of naar een vaste indexatie van 3% per jaar (voor en na ingang in een middelloonregeling).

Hoewel administratief bewerkelijk kunnen ook nog fiscale tekorten over verstreken diensttijd bij de huidige en bij vorige werkgevers worden ingehaald c.q. ingekocht. Hierbij dient naar mijn mening bij inkoop van tekorten bij vorige werkgevers de eis van waardeoverdracht te vervallen voor de inkoop van diensttijd na 8 juli 1994.¹⁴

Daarnaast zal nog geregeld dienen te worden dat bij collectieve inkoop de spijleeftijd voor de tot 1 januari 2014 opgebouwde aanspraken op 65 jaar mag worden gesteld bij de bepaling van de inkoopruimte, indien de inkoop plaats vindt na 31 december 2014. Deze regeling is nodig voor in-

kopen die plaats vinden onder het nieuwe regime, waarbij een fiscale spijleeftijd van 67 jaar wordt gehanteerd.¹⁵

Conclusie

Er is nog veel werk aan de winkel voor de fiscale wetgever om ervoor te zorgen dat de fiscale kaders passend zullen zijn voor de inrichting van het reële contract. Ook als men geen rooskleurige verwachtingen heeft over de toekomstige economische ontwikkelingen zijn wettelijke aanpassingen nodig. De fiscale regelgeving mag niet gebaseerd zijn op de gedachte dat het niet zo'n vaart zal lopen met de overschotten. Dit doet ook deelnemers tekort, omdat er potentieel een systematiek dreigt voor de fiscale toetsing die anders omgaat met overschotten dan met tekorten.

Een terugkeer naar de open norm van de maatschappelijke redelijkheid zoals bepleit door Starink en Straatman, wijs ik niet bij voorbaat af. Het huidige stelsel is immers niet de eenvoudige oplossing gebleken voor de vraagstukken die voordien bestonden. De bereidheid om deze stap 'terug' te zetten, zal bij het Ministerie van Financiën niet erg groot zijn in budgettaire moeilijke omstandigheden.

Het is eveneens aangewezen om fiscaal maatwerk te leveren voor het nieuwe reële contract. Dit contract is naar het oordeel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een belangrijk onderdeel van een modern en toekomstbestendig pensioenstelsel. Modernisering van het fiscale kader is eveneens dringend gewenst. De nota is in dit opzicht naar mijn oordeel een gemiste kans.

Een principiële bezinning op het fiscale regime voor het reële contract ontbreekt helaas in de nota. In het vervolgtraject heeft het Ministerie van Financiën nog ruim voldoende gelegenheid om alsnog met een uitgewerkt plan te komen.

12 B. Starink en C. Straatman 'Fiscaal pensioenkader moet op de schop: naar Witteveen 2.0', *PensioenMagazine* 2012/58.

13 J.O. Kuijkhoven en B.G.J. Schuurman 'Fiscaal pensioenkader hoeft niet op de schop', *PensioenMagazine* 2012/94.

14 Vgl. J.A. Gielink 'Verhoging fiscale spijleeftijd wordt versneld en dus met knelpunten?', *TPV* 2012/12.

15 Hierbij kan aangesloten worden bij art. 38i Wet op de loonbelasting, die een vergelijkbare regeling bevat voor de verhoging van de spijleeftijd van 60 jaar naar 65 jaar per 1 januari 2006.