

Aan :

- de staatssecretaris van Financiën,  
de heer mr. drs. F.H.H. Weekers  
Postbus 20201  
2500 EE DEN HAAG
  
- de minister van Sociale Zaken en Werkgelegen-  
heid, de heer H.G.J. Kamp  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 19 januari 2012  
Ons kenmerk : S.A.12. 00210/K  
Uw Kenmerk : -  
Betreft : Motie Braakhuis/Omtzigt inzake uniformering pensioengevend loon;  
ingediend op 12 april 2011 bij de behandeling door de Tweede Kamer  
van het Wetsontwerp uniformering loonbegrip; 20 131, Nr. 24

Mijne heren,

Naar aanleiding van de aangenomen motie van de Tweede Kamerleden Braakhuis en Omtzigt, ingediend bij de behandeling van het inmiddels aanvaarde Wetsontwerp uniformering loonbegrip, is door vertegenwoordigers van uw ministeries, voor het eerst op 19 juli 2011, namens u beiden contact opgenomen met de Stichting van de Arbeid. Vervolgens heeft overleg met sociale partners plaatsgevonden, zoals in de motie is gevraagd. Met deze brief wil de Stichting van de Arbeid u graag informeren over haar opvatting over de in de motie opgenomen vraagstelling.

De Stichting van de Arbeid heeft waardering voor het initiatief van de indieners van de motie om de administratieve lasten en bijgevolg ook de uitvoeringskosten van pensioenregelingen in ons land op een lager niveau te helpen brengen. Althans, zo interpreteert de Stichting de strekking van de motie.

Uniformering van het pensioengevend loonbegrip in het Witteveenkader als zodanig leidt naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid echter niet tot een vereenvoudiging van de uitvoeringspraktijk. Bij het fiscale kader gaat het om een definiëring van het pensioengevend loon via de wet, een algemene maatregel van bestuur en een beleidsbe-

sluit op basis van de Wet fiscale behandeling van pensioenen. Die definities zijn erop gericht maximum normen te stellen voor pensioenregelingen waarbij gebruik mag worden gemaakt van de fiscale omkeerregel (pensioenpremies aftrekbaar en pensioenuitkeringen belast). Naast de duiding van de beloningselementen waarover pensioen **mag** worden opgebouwd en die op een enkele uitzondering na het brutoloon omvatten (het fiscaal loon plus premies voor pensioen, VUT en/of levensloop), omvat het Witteveenkader ook regels voor het maximum opbouwpercentage afhankelijk van het type pensioenregeling; dit in combinatie met verschillende franchiseniveau's. Een groot deel van de pensioenregelingen maakt niet op alle onderdelen van het Witteveenkader gebruik van de maximum normen. Flexibele beloningselementen bijvoorbeeld worden in de ene pensioenregeling niet meegeteld voor de pensioenopbouw, mogelijk vanwege het incidentele karakter, terwijl bij een andere pensioenregeling de betrokken sociale partners er nadrukkelijk wel voor hebben gekozen dat ook over de flexibele beloning pensioen wordt opgebouwd. Er bestaan grote verschillen tussen arbeidsvoorwaardenpakketten in ons land qua samenstelling en niveau van de componenten, die zich ook weerspiegelen in de bedrijfstak- en ondernemingspensioenregelingen.

Uniformering in de zin dat in het fiscale kader zou worden aangegeven over welke beloningselementen pensioen **moet** worden opgebouwd, zal dan ook, uitgaande van een voor de overheid budgettair neutrale operatie, leiden tot een fors en complex aanpassingsproces voor een zeer groot deel van de pensioensector. In die situatie moet namelijk worden voorkomen dat bij een deel van de pensioenregelingen als gevolg van de uniformeringsmaatregel substantieel meer pensioen wordt opgebouwd en bij andere pensioenregelingen zal moeten worden voorkomen dat substantieel minder pensioen wordt opgebouwd. Voor de pensioenregelingen zelf is het mogelijk door correcties op andere componenten van de pensioenregeling kostenneutraliteit te bereiken, maar binnen de afzonderlijke deelnemersbestanden zullen herverdelingseffecten niet te vermijden zijn. Zo'n uniformeringsmaatregel leidt derhalve niet tot administratieve lastenverlichting en tot lagere uitvoeringskosten, integendeel!

Wat in het bijzonder bij bedrijfstakpensioenfondsen wel tot substantieel lagere uitvoeringskosten kan leiden, zowel voor de fondsen als voor de aangesloten werkgevers, is het gebruik van de zogeheten 'loonaangifteketen'. Voor private uitvoeringsorganisaties zoals pensioenfondsen gaat het hier om een nieuwe ontwikkeling. De loonaangifteketen zelf bestaat al enige tijd en is gebaseerd op de loonbelastingaangiften van inhoudingsplichtigen (werkgevers, UWV, SVB en pensioenfondsen). Deze aangiftegegevens worden door de Belastingdienst aan UWV doorgegeven ten behoeve van de polisadministratie en vormen een gegevensset voor de loonaangifteketen. UWV stelt vervolgens gegevens uit deze database weer beschikbaar aan alle publiekrechtelijke organisaties die bepaalde gegevens uit deze set nodig hebben, zoals gemeenten, waterschappen, provincies, CBS, CVZ, GBA, SVB, ministeries en andere publiekrechtelijke uitvoeringsorganisaties. De gegevensset van de loonaangifteketen is, althans zo is de Stichting medege-deeld in het overleg met vertegenwoordigers van uw beide ministeries, thans een effi-

cënte, betrouwbare database met actuele gegevens van meer dan 12 miljoen burgers met betrekking tot dienstverbanden, lonen en uitkeringen<sup>1</sup>.

Sommige gegevens uit de database van de loonaangifteketen kunnen tegen vergoeding ook beschikbaar worden gesteld aan uitvoerders van private regelingen, zoals pensioen-uitvoerders. Op dit moment is het aantal beloningsgegevens dat op grond van vigerende wet- en regelgeving aan private partijen beschikbaar kan worden gesteld echter zodanig beperkt dat het voor de meeste pensioenfondsen nog niet mogelijk is de pensioenregeling zonder wezenlijke aanpassing van die regeling op basis van uitsluitend die gegevens uit te voeren.

De Pensioenfederatie heeft onlangs verzocht om een uitbreiding van het aantal beloningselementen, die reeds onderdeel uitmaken van de loonaangifteketen, dat aan pensioenuitvoerders beschikbaar kan worden gesteld. Hiervoor dient de SUWI-regelgeving te worden aangepast. Deze aanpassing is thans in voorbereiding.

Verwacht wordt, zo heeft de Stichting van de Arbeid van de Pensioenfederatie begrepen, dat na realisatie van de uitbreiding nagenoeg elk pensioenfonds aan de gegevensset van de loonaangifteketen voldoende data kan ontlenen om de pensioenregeling correct te kunnen uitvoeren, zonder dat de thans nog noodzakelijke periodieke opgaven van alle aangesloten werkgevers daarvoor nodig zijn. Hiermee kan een substantiële verlaging van de uitvoeringskosten worden bereikt. Niet alleen profiteren hiervan de pensioenfondsen, maar ook de aangesloten werkgevers kunnen hierdoor een aanmerkelijke vermindering van de administratieve lastendruk verwachten. Lagere uitvoeringskosten voor het pensioenfonds hebben ook een positieve invloed op het uiteindelijke pensioenresultaat van de deelnemers.

Een bijkomend voordeel van het gebruik van gegevens uit de loonaangifteketen voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen is dat hierdoor ook veel informatie beschikbaar kan komen over werkgevers die niet of anders georganiseerd zijn, maar wel onder de verplichtstelling van de desbetreffende fondsen vallen. Deze informatie zal echter naar verwachting niet volledig dekkend kunnen zijn. Daarom zal, waar het gaat om het detecteren van werknemers in dienst van werkgevers die onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds vallen, het pensioenfonds in verreweg de meeste gevallen nog zelf aanvullend onderzoek moeten doen. Werkgevers waarvan de benodigde gegevens van de in dienst zijnde werknemers in eerste aanleg niet automatisch via de cao-code door UWV aan het pensioenfonds worden aangeleverd, bijvoorbeeld vanwege een afwijkende cao-code, kunnen door het pensioenfonds bij UWV worden aangemeld zodat daarna ook de gegevens van die werknemers bij de periodieke aanlevering van de gegevens voor de pensioenadministratie door UWV worden meegenomen.

Uiteraard zal moeten worden afgewacht of de verwachting die op dit moment bestaat in de praktijk ook bewaarheid zal worden. De situatie echter die na de uitbreiding van de voor pensioenuitvoerders ter beschikking staande gegevensset vanuit de loonaangifteketen ontstaat, zal voor de Pensioenfederatie reden zijn om de aangesloten bedrijfstakpensioenfondsen nadrukkelijk te wijzen op deze mogelijkheid van administratieve lasten-

---

<sup>1</sup> Zie ook de publicatie *Loonaangifteketen – De aorta van de BV Nederland*; Papernote 35, Sdu Uitgevers, september 2011.

verlichting en uiteraard ook op de verlaging van de uitvoeringskosten die daarmee kan worden bereikt. Dit is in het belang van alle belanghebbenden bij het fonds.

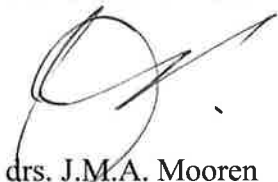
De Stichting van de Arbeid wil deze ontwikkeling nadrukkelijk gaan ondersteunen. Zij maakt van deze gelegenheid gebruik u als verantwoordelijke bewindspersonen op te roepen om de door de Pensioenfederatie gevraagde uitbreiding van de voor private uitvoerders beschikbare gegevens uit de gegevensset van de loonaangifteketen zo spoedig mogelijk door aanpassing van de SUWI-regelgeving tot stand te brengen.

Zoals gezegd zullen, na uitbreiding van de voor private uitvoeringsorganisaties beschikbaar komende gegevens, vooral bij bedrijfstakpensioenfondsen aanmerkelijke voordelen kunnen worden behaald van het gebruik van de loonaangifteketen. Ondernemingspensioenfondsen, waarbij veelal de salarisadministratie van de betrokken onderneming en de deelnemersadministratie van het fonds min of meer direct aan elkaar zijn gelieerd, hebben hiervan minder profijt. Veel van deze fondsen zullen dan ook naar verwachting hiervan geen gebruik gaan maken.

De Stichting van de Arbeid ziet in dit nieuwe project, waar de Pensioenfederatie samen met de stakeholders van de loonaangifteketen al enige tijd aan werkt en dat na realisatie van de gevraagde uitbreiding van de gegevensset ook voor pensioenfondsen bruikbaar en nuttig is, een goed voorbeeld hoe de overheid met de loonaangifteketen een faciliterende rol kan vervullen. Dit leidt ertoe dat niet alleen in de relatie met publiekrechtelijke instellingen een substantiële administratieve lastenverlichting en besparing aan uitvoeringskosten gerealiseerd wordt, maar dat dit ook mogelijk is voor private uitvoeringsorganisaties zoals bedrijfstakpensioenfondsen en de daarbij aangesloten werkgevers die op basis van vrijwilligheid van de loonaangifteketen gebruik kunnen maken.

De Stichting van de Arbeid verzoekt u om deze brief ook ter kennis te brengen van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Hoogachtend,  
STICHTING VAN DE ARBEID



drs. J.M.A. Mooren  
secretaris