

## Uniforme marktrentestaffels graag

Ellen Matthiesen, datum 11-12-2016

Datum	11-12-2016
Auteur	Ellen Matthiesen <sup>[1]</sup>
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)

De uniforme staffels zoals die zijn opgenomen in het laatste fiscale staffelbesluit (besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/2132M) zijn gebaseerd op een rekenrente van 4% (Bijlage I uit voornoemd besluit). In de praktijk bleken verzekeraars van zowel individuele als collectieve pensioenproducten, premieovereenkomsten te hanteren die niet binnen de huidige kaders van (art. 18a lid 3 van) de Wet LB 1964 bleven.

## Marktrentestaffel bestond al

Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan premieovereenkomsten waarbij de beschikbare premie in afwijking van de grondslagen genoemd in art. 18a lid 3 Wet LB 1964 werd berekend tegen een rekenrente van 3%. Met deze premies in combinatie met de resultaten uit de beleggingen streeft men naar de opbouw van een pensioen binnen de maximale fiscale grenzen van een middelloonpensioen. Dit gegeven was voor de staatssecretaris aanleiding om de twee beschreven varianten van de afwijkende premieovereenkomst aan te wijzen als pensioenregeling. In beide gevallen is het streven om een pensioen op te bouwen dat vergelijkbaar is met een fiscaal maximaal middelloonpensioen.

Zo gaat het om regelingen die maximaal zijn gericht op een fiscaal aanvaardbaar middelloonpensioen (de zogenaamde 3%-staffel, Bijlage III). En is in hetzelfde besluit de mogelijkheid geboden regelingen te hanteren op basis van ten hoogste de kostprijs van een fiscaal middelloonpensioen (Bijlage V). Derhalve was het al mogelijk om een staffel te hanteren die is gebaseerd op de kostprijs van een verzekerde middelloonregeling. De jaarlijks in te leggen beschikbare premie is dan ten hoogste gelijk aan de op basis van de berekeningsgrondslagen van de pensioenverzekeraar of het pensioenfonds vast te stellen kostprijs van een nominaal middelloonpensioen (dus zonder rekening te houden met indexatie), binnen de kaders van hoofdstuk IIB van de Wet LB 1964. De premie(staffel) volgt dan jaarlijks de ontwikkeling van de rente welke mede bepalend is voor de hoogte van de kostprijs van de (fictieve) middelloonregeling.

Door middel van een beschikbare-premiestaffel op basis van een lagere rekenrente kan een pensioenregeling worden vormgegeven die meer in overeenstemming is met de actuele marktrente. De kans is dan ook groter dat een beoogd middelloonniveau kan worden gerealiseerd.

### Alleen verzekeraars

De voorwaarde ten aanzien van de maximaal in te leggen beschikbare premie (kostprijs van een

verzekerde middelloonregeling) impliceert overigens dat sprake moet zijn van een (pensioen)verzekeraar die is gekwalificeerd om een middelloonregeling uit te voeren. De kostprijs van deze uit te voeren (fictieve) middelloonregeling is immers bepalend voor de berekening van de beschikbare premie. Dit heeft tot gevolg dat een premiepensioeninstelling (PPI) voor deze afwijkende premieovereenkomst niet als (pensioen)verzekeraar kan optreden.

## Event-toets

De staffels uit Bijlage IV en V kunnen worden toegepast onder de voorwaarde dat de uitkomst bij bepaalde events (waardeoverdracht, scheiding, overlijden, onderlinge ruil van pensioen e.d.) wordt getoetst op bovenmatigheid. Doet die zich daadwerkelijk voor, dan moet de pensioenuitvoerder het bovenmatige deel inhouden. Deze event-toetsing gaat als volgt. Jaarlijks wordt, op basis van de maximale pensioengrondslag, 1,875% pensioenopbouw vastgesteld. Dit wordt elk jaar geïndexeerd met 3% en hieruit volgt op de pensioendatum een maximaal middelloonpensioen. Op de pensioendatum wordt vervolgens bepaald wat de benodigde koopsom is voor een 3% stijgende uitkering op basis van dat maximale middelloonpensioen. Dit alles tegen de dan geldende tarieven (sterftetafel en rente). Is het aanwezige kapitaal hoger dan dit maximale kapitaal, dan is er sprake van bovenmatigheid. Volgens de huidige wetgeving mag een ouderdomspensioen niet hoger zijn dan 100% van het laatstgenoten loon. Pensioenuitvoerders moeten dit controleren. Als de 100%-grens is bereikt mag het pensioen niet verder worden opgebouwd. Bij beschikbarepremieregelingen moet de uitvoerder het deel dat op pensioendatum uitgaat boven de 100%-grens in een keer uitkeren. Het voorstel is (op dit moment ligt dit ter behandeling in de Tweede Kamer) dat de zogenaamde 100%-toets komt te vervallen. Het vervallen van deze toets heeft echter geen effect voor de eventtoets. Deze blijft gewoon bestaan.

## De verbeterde marktrentestaffel

Het bezwaar van een dergelijke op de kostprijs gebaseerde staffel is dat de premie(staffel) jaarlijks kan wijzigen. De lobby om het (ten opzichte van de fiscale ruimte van uitkeringsovereenkomsten) discriminerende karakter van 4% en 3% staffels zo veel mogelijk weg te nemen was al langer gaande, maar recent overleg tussen het Verbond van Verzekeraars en het ministerie van Financiën heeft ertoe geleid dat het voor verzekeraars mogelijk is om te werken met staffels op basis van een kostprijs die behoort bij een lagere rekenrente dan 3%, die voor vijf jaar na ingang van de regeling blijven gelden. Na deze vijf jaar zal de staffel weer moeten worden aangepast aan de kostprijs op dat moment. Dat maakt een marktrentestaffel voor de praktijk werkbaar. De staffels gelden overigens niet voor de zogenaamde nettopensioenstaffels.

### Ook marktrentestaffel PPI

De voorwaarde voor het hanteren van een marktrentestaffel is dat de staffel is afgeleid van de inkoopprijs van een middelloonregeling. Een premiepensioeninstelling (PPI) mag geen risico's dragen en kan daarom geen uitkeringsovereenkomst aanbieden. Het is dan ook niet mogelijk om bij die uitvoerder een middelloonregeling te verzekeren en dus de kostprijs daarvan te bepalen. Het platform van PPI's is hierover in overleg getreden met het ministerie van Financiën. Dit heeft er in geresulteerd dat ook PPI's een marktrentestaffel mogen gaan aanbieden. Het besluit hiervoor is in voorbereiding en wordt naar verwachting vóór 1 januari 2017 gepubliceerd.

Inmiddels hebben de meeste PPI's hun staffels kenbaar gemaakt. Wordt het besluit echter na 1 januari 2017 gepubliceerd, dan zal de PPI voor de tussenperiode een oplossing vinden in het toepassen van een 4% of 3% staffel, en na publicatie van het besluit de marktrentestaffel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 terugdraaien.

## Event-toets

Gelijk aan de eis van Bijlage V geldt de event-toets onverminderd voor de staffels op basis van een rekenrente lager dan 3%. Bij bovenmatigheid komt een (eventueel) overschot in de pensioenopbouw nu niet toe aan de werkgever maar aan de uitvoerder. Maar op grond van een lopende stevige lobby van het Verbond van Verzekeraars is de verwachting dat dit onderdeel zal zijn van het formeel besluit van het ministerie.

## Veelheid aan staffels

Door het aanpassen van de voorwaarden voor de toepassing van de staffel op basis van kostprijs, met een rekenrente van 2,5%, 2%, 1,5% of mogelijk zelfs 1% is de hoogte en het verloop van de staffel, naast verschil in rekenrente, afhankelijk van de prijsstelling van de betreffende uitvoerder. Dit betekent zoveel aanbieders zoveel staffels. De verschillende staffels op basis van (alleen) 2% rekenrente zijn hieronder opgenomen. De uitkomst is wel een ongewenste hoeveelheid aan staffels.

Staffel II	4%	3%	2%	2%	2%	2%
			Amersfoortse/ BND	Delta Lloyd/ Be Frank	Aegon/ PPI	NN/ PPI
15-19	4,10%	7,20%	13,40%	15,10%	15,30%	15,10%
20-24	4,70%	8,00%	14,50%	16,40%	16,30%	16,20%
25-29	5,70%	9,30%	16,00%	18,10%	18,10%	17,90%
30-34	6,90%	10,80%	17,70%	20,00%	19,90%	19,80%
35-39	8,40%	12,50%	19,50%	22,10%	22,00%	21,90%
40-44	10,20%	14,60%	21,60%	24,40%	24,40%	24,20%
45-49	12,50%	17,00%	23,90%	27,00%	27,00%	26,80%
50-54	15,40%	19,80%	26,50%	29,90%	30,00%	29,80%
55-59	18,90%	23,30%	29,60%	33,30%	33,40%	33,20%
60-64	23,60%	27,70%	33,20%	37,10%	37,60%	37,30%
65-66	27,70%	31,50%	36,10%	40,70%	40,80%	40,60%

## Praktijk

### Vergelijking uitvoerders

De marktrentestaffels zijn een welkome aanvulling voor de praktijk, maar vergt ook de nodige aandacht in het advies. Nu in de regel in het adviestraject eerst wordt besloten over de inhoud van de pensioenovereenkomst leidt dit er veelal toe dat de staffel is bepaald en daar aan de hand van meerdere uitvoerders een uitvoerder bij wordt gezocht. En die uitvoerders zijn er niet is, althans niet met een gelijke staffel. Het is daarmee van belang de diverse staffels al onderdeel te laten uitmaken van het

overleg over de inhoud van de pensioenregeling. Mooier is als het ministerie zou komen met een staffelbesluit waarin uniforme staffels worden opgenomen tegen bijvoorbeeld 2,5% of 2%. Het bezwaar hiervan (voor het ministerie) zal zijn dat het ministerie de staffels weer zal willen herzien als de marktrente weer is aangetrokken.

## Flexibele toepassing

Daarnaast zal een werkgever niet zonder meer een hogere staffel willen toepassing. Dit biedt vooral uitkomst als er sprake is van een omzetting van een uitkerings- (DB) naar een premieregeling (DC). Werkgevers die aan contractverlenging of -herziening van hun verzekerde DB-regeling toe zijn betalen voor dezelfde gegarandeerde aanspraken veel hogere tarieven. In de praktijk blijken werkgevers de overheveling van risico's naar werknemers (deels) te compenseren. Dit kan dan door een hogere staffel te hanteren op basis van een rekenrente lager dan 3%. Daarnaast creëert het ook (weer) mogelijkheden tot besparen. In het algemeen (de arbeidsvoorwaardelijke toezegging is bijvoorbeeld 75% van de 2%-staffel, het meerdere kan dan op individuele basis worden bijgespaard) of voor de compensatie als gevolg van de overgang van DB naar DC die door de werknemer in de vorm van een bruto vergoeding beschikbaar wordt gesteld.

En als laatste, er is ook de mogelijkheid tot toepassing van een hoger gelijk percentage voor alle leeftijden. Dit kan voor veel bedrijven een uitkomst bieden. Deze behoefte bestond al langer maar de lage aanvangspercentages van de 4% en 3% staffel hebben ertoe geleid dat dit niet vaak wordt toegepast. Met de marktrentestaffels is deze mogelijkheid voor de werkgever die wil belonen onafhankelijk van leeftijd een serieuze optie. Uiteraard vergt de overgang naar een dergelijke 'flat rate' de vereiste aandacht.

Voetnoten

[1]

Ellen Matthiesen is werkzaam als consultant bij de Flexis Groep.