

Toetsmomenten na waardeoverdracht in 3%-rekenrentestaffel

Met het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/2132M is het mogelijk een beschikbare premieregeling overeen te komen met een rekenrente van 3%. Voorwaarde daarbij is dat niet meer pensioen wordt opgebouwd dan bij een fiscaal maximale middelloonregeling. Dit laat zich eenvoudig bepalen aan de hand van het maximale opbouwpercentage middelloon en de verstreken diensttijd. Althans, als er geen binnenkomende waardeoverdracht heeft plaatsgevonden.

DOOR COREY DEKKERS EN ROB VAN HORSSSEN

Een binnenkomende waardeoverdracht in een beschikbare premieregeling wordt vertaald naar extra kapitaal en niet naar extra dienstjaren. In dit artikel gaan we nader in op de problematiek van de verplichte toetsmomenten binnen een 3%-rekenrentestaffel, nadat er een waardeoverdracht heeft plaatsgevonden. Tevens worden er een aantal mogelijke oplossingen voorgesteld.

Waardeoverdracht en de Pensioenwet

Een werknemer die van werkgever verandert heeft op grond van art. 71 Pensioenwet (PW) recht op waardeoverdracht. Om te zorgen dat de werknemer geen aanspraken verliest is in de wet vastgelegd dat de over te dragen waarde moet worden bepaald overeenkomstig het standaardtarief. Dit staat in art. 25 *Besluit uitvoering Pensioenwet* en *Wet verplichte beroepspensioenregeling* (Besluit uitvoering PW) en art. 18 *Regeling Pensioenwet* en *Wet verplichte beroepspensioenregeling* (Regeling PW). Het standaardtarief is alleen van toepassing op uitkeringsovereenkomsten en geldt dus niet voor premie- en kapitaalovereenkomsten, behoudens als de premie wordt omgezet in een aanspraak. Bij een uitgaande waardeoverdracht uit een verzekerde uitkeringsovereenkomst geldt dat als de overdrachtswaarde afwijkt van het standaardtarief dit verschil ten gunste of ten laste van de (oude) werkgever komt (art. 26 *Besluit uitvoering PW*). Deze problematiek doet zich niet voor bij een uitgaande waardeoverdracht uit een premieovereenkomsten. Daar is de overdrachtswaarde gelijk aan de opgebouwde waarde.

Voor de nieuwe pensioenuitvoerder geldt dat deze de overdrachtswaarde aanwendt overeenkomstig de nieuwe pensioenovereenkomst (art. 28, lid 1 *Besluit uitvoering PW*). Is sprake van een uitkeringsovereenkomst dan worden de aanspraken berekend tegen het standaardtarief en vervolgens ingekocht tegen het tarief van de nieuwe pensioenuitvoerder. De verkregen aanspraken dienen nadien te worden behandeld alsof ze zijn opgebouwd binnen de nieuwe pensioenregeling (zie voorbeeld). In art. 28 lid 3 *Besluit uitvoering PW* is expliciet benoemd dat bij een uitkeringsovereenkomst de overdrachtswaarde vertaald dient te worden naar extra dienstjaren die meetellen in de nieuwe regeling. Dit is duidelijk een verschil met een premieovereenkomst waar de overdrachtswaarde wordt verwerkt als extra storting.

Voorbeeld

Werkgever A hanteert een uitkeringsovereenkomst waar zowel ouderdomspensioen als partnerpensioen wordt opgebouwd. Werkgever B hanteert een uitkeringsovereenkomst waarin alleen ouderdomspensioen wordt opgebouwd. Bij een waardeoverdracht van een werknemer van werkgever A naar B zal de totale overdrachtswaarde van het OP en PP volledig worden omgezet in een OP. Als de werknemer het PP wil behouden dient hij alleen de waarde van het OP over te dragen.



Mr. drs. Corey Dekkers

MFP FFP

Senior pensioenspecialist
fiscale en juridische zaken
Pensioennavigator



Rob van Horssen

Senior pensioenspecialist
VIB Rob van Horssen BV



Premieovereenkomst gebaseerd op 3%- rekenrente

In het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/2132M, onderdeel 6, zijn twee afwijkende premieovereenkomsten opgenomen die de staatsecretaris aanwijst als een toegestane premieovereenkomst. Bij één van deze regelingen gaat het om een beschikbare premiereregeling die gericht is op een fiscaal maximaal middelloonpensioen waarbij een rekenrente is gehanteerd van 3%. Hiermee wijkt de regeling af van de beschikbare premiereregeling zoals opgenomen in art. 18a, derde lid Wet LB. In onderdeel c van dat artikel is immers bepaald dat de rekenrente ten minste 4% dient te bedragen. De verlaging van de rekenrente leidt tot een verruiming van de toe te zeggen beschikbare premie. Met de lage markttrenten van de laatste jaren is dit een verwelkoming voor de praktijk. Maar zoals Cruijff al vaker stelde, *'elk nadeel heb zijn voordeel'*. En dat geldt ook bij het hanteren van de 3%-rekenrentestaffel. Aan het hanteren van een 3%-rekenrentestaffel is een aantal voorwaarden verbonden. Deze zijn uitgewerkt in bijlage IV van het besluit.

Eén van de voorwaarden van pensioenopbouw binnen een beschikbare premiereregeling is dat dit niet tot een bovenmatig pensioen mag leiden. De toets op bovenmatigheid bij een beschikbare premiereregeling vindt plaats bij aanvang en bij aankoop van het pensioen. Bij een 3%-rekenrente gelden echter meerdere toetsmomenten. In het besluit is bepaald dat eveneens op bovenmatigheid moet worden getoetst bij:

- (uitgaande)waardeoverdracht, behoudens waardeoverdrachten naar een 3%-rekenrentestaffel;
- onderlinge ruil van pensioen;
- overlijden van de pensioengerechtigde;
- echtscheiding of beëindiging van partnerschap van de pensioengerechtigde;
- emigratie van de pensioengerechtigde;
- een relevante wijziging van de fiscale wetgeving.

Om te beoordelen of in een 3%-rekenrentestaffel sprake is van een bovenmatige pensioenopbouw wordt het kapitaal op het moment van toetsen herrekend naar een maximaal geïndexeerde middelloonregeling. Als na het vaststellen van deze fictieve aanspraak nog waarde over is kan deze waarde niet toekomen aan de deelnemer, zo is bepaald in onderdeel f van bijlage IV. In de praktijk zal dit erop neerkomen dat de waarde toekomt aan de pensioenuitvoerder.

De hoogte van de (fictieve) aanspraak dient volgens de bepalingen in het besluit als volgt berekend te worden. Er mag getoetst worden op basis van een middelloon- of een eindloonregeling. De eindloonregeling geniet de voorkeur aangezien deze eenvoudig is uit te voeren. Als er wordt getoetst op basis van eindloon dan geldt dat het opbouwpercentage niet hoger mag zijn dan 1,657% per dienstjaar. Tevens dient de hoge AOW-franchise (2015) te worden gehanteerd en er dient te worden gerekend met het actuele loon. Wel mag over het jaar 2014 gerekend worden met 1,90% en de nog oude franchise van 100/70 enkelvoudige gehuwde AOW. Voor de jaren 2013 en daarvoor kan gerekend worden met 2,00% met daarbij de AOW-franchise over 2013.

Voor het tarief om de fictieve aanspraken in te kopen dient aansluiting gezocht te worden bij de tarieven van de verzekeraar die de 3%-rekenrentestaffel uitvoert. Daarbij doet zich direct de vraag voor hoe een verzekeraar, die geen renteproducten heeft, dan wel een PPI deze berekening uitvoert.

De praktijk

Het bepalen van de pensioenaanspraken op een toetsmoment lijkt dus een eenvoudige opgave. De pensioenuitvoerder bepaalt de fictieve pensioenaanspraken aan de hand van het actuele loon, het toegestane opbouwpercentage en de verstreken dienstjaren. Vervolgens wordt het opgebouwde kapitaal aan de hand van de actuele tarieven van de verzekeraar vertaald naar pensioenaanspraken. Zijn de aanspraken uit het kapitaal lager dan de fictieve aanspraken dan is er niks aan de hand. Zijn de aanspraken hoger dan zal een deel van het kapitaal toekomen aan de pensioenuitvoerder. Het moge duidelijk zijn dat de factor diensttijd zich eenvoudig laat vertalen als er geen waardeoverdracht heeft plaatsgevonden. Maar hoe wordt de diensttijd bepaald over de ingebrachte waarde bij een waardeoverdracht in een beschikbare premiereregeling? Zoals eerder beschreven wordt het ingebrachte kapitaal niet herrekend naar diensttijd.

Bij het beoordelen of het opgebouwde kapitaal boven het fiscale maximum uitkomt is het van belang de verstreken diensttijd te bepalen. Immers, dan kan de juiste hoogte van de fictieve aanspraak bepaald worden. Bij waardeoverdracht naar een beschikbare premiereregeling wordt de overdrachtswaarde als extra storting verwerkt. De nieuwe pensioenuitvoerder is veelal niet bekend met de diensttijd doorgebracht bij een vorige werkgever. Deze ondoorzichtigheid wordt alleen maar groter als bij de vorige werkgever ook een waardeoverdracht heeft plaatsgevonden of wanneer een werknemer besluit de waarde van het opgebouwde pensioen bij verschillende werkgevers over te dragen.

In de praktijk wordt bij binnenkomende waardeoverdracht niet altijd de verstreken diensttijd vermeld. Voor de beschikbare premiereregeling levert dit in de praktijk al problemen op in geval van echtscheiding. In deze situatie dient de uitvoerder immers rekening te houden met de waarde opgebouwd over de huwelijke periode. Een juiste toedeling van de waarde aan de ex-partner kan alleen als de totale verstreken diensttijd bekend is. Dus ook de periode voor het huwelijk. Dat de verdeling niet altijd juist verloopt is inherent aan het systeem. Hoe dan ook. De totale waarde van de beschikbare premie komt in die situatie nog toe aan de deelnemer en de ex-partner. Dit in tegenstelling tot de 3%-staffel waar de waarde van het bovenmatig pensioen toekomt

aan de uitvoerder. Het is dus belangrijk dat de uitvoerder op een toetsmoment goed op de hoogte is van de verstreken diensttijd.

Diensttijd

Op grond van art. 10a *Uitvoeringsbesluit LB* (UBLB) tellen dienstjaren als gevolg van waardeoverdracht mee als diensttijd bij de huidige werkgever. Als geen waardeoverdracht kan plaatsvinden omdat bij de vorige werkgever geen pensioen is opgebouwd is het niet mogelijk deze dienstjaren bij de nieuwe werkgever als pensioengevende diensttijd aan te merken. Dit geldt overigens niet voor de dienstjaren gelegen voor 8 juli 1994. Deze dienstjaren kunnen aangemerkt worden als pensioengevende diensttijd wanneer de deelnemer kan aantonen dat door het ontbreken van deze diensttijd in de huidige pensioenregeling een pensioentekort ontstaat (art. 10a, tweede lid UBLB).

De vraag is nu welke diensttijd meegenomen kan worden bij de berekening van de pensioenaanspraken op een toetsmoment. Dit is vanzelfsprekend de diensttijd doorgebracht bij de huidige werkgever. Dit zal niet ter discussie staan. Daarbij mag rekening gehouden worden met de bepalingen van art. 10a UBLB. Zo wordt de periode van ouderschapsverlof meegeteld als diensttijd. Dit geldt ook voor zorgverlof zolang het jongste kind nog niet de leeftijd van twaalf jaar heeft bereikt.

De periode doorgebracht bij voormalige werkgevers wordt dus alleen meegeteld voor zover waardeoverdracht heeft plaatsgevonden. Na waardeoverdracht staat de mogelijkheid van inkoop open. Daarbij is het mogelijk dienstjaren voor 8 juli 1994 mee te nemen. De inkoopmogelijkheid als bedoeld van art. 10a, eerste lid, onderdeel f UBLB kan alleen plaatsvinden als er een adequate diensttijdadministratie heeft plaatsgevonden. Daarbij dient rekening gehouden te worden met de in het verleden parttime gewerkte uren.

In de handreiking inhaal en inkoop pensioen van 9 juli 2014, wordt in hoofdstuk 4 met verwijzing naar art. 10a, eerste lid, onderdeel f UBLB het volgende nader toegelicht:

“Volgens de nota van toelichting biedt dit artikel ook de mogelijkheid om in plaats van de fictieve dienstjaren, de werkelijk bij de overdragende werkgever doorgebrachte diensttijd in aanmerking te nemen. Deze werkelijke dienstjaren dienen op basis van een adequate diensttijdadministratie te kunnen worden vastgesteld. Een verschil tussen de werkelijke diensttijd en de fictieve diensttijd kan zich alleen voordoen als de pensioenregeling van de huidige werkgever is gebaseerd op een eindloonstelsel. De werkgever kan de werknemer in dat geval in een aanvullende module in staat stellen het verschil tussen de werkelijke dienstjaren en de fictieve dienstjaren in te kopen. Omdat een inkoop op basis van artikel 10a, eerste lid, onderdeel f, UBLB niet is beperkt tot eindloonregelingen kan ook inkoop plaatsvinden als de pensioenregeling van de huidige werkgever is gebaseerd op een middelloonstelsel of op een beschikbare-premiestelsel”.

Hieruit zou kunnen worden afgeleid dat bij overdracht naar een beschikbare premieovereenkomst geen fictieve dienstjaren worden verkregen, maar kan worden uitgegaan van de werkelijk doorgebrachte diensttijd bij de vorige werkgevers. Voorwaarde is

dat er daadwerkelijk waardeoverdracht plaatsvindt. Tevens blijkt nogmaals de noodzaak van een adequate diensttijdadministratie.

100%-grens en waardeoverdracht

In het derde lid onderdeel c van art. 18d wet LB is bepaald dat het pensioen meer mag bedragen dan de fiscale maxima als dit het gevolg is door waardeoverdracht. Door de waardeoverdracht is het mogelijk dat er meer dienstjaren worden verkregen dan de daadwerkelijk verstreken diensttijd. Dit zou kunnen leiden tot een bovenmatig pensioen. In art. 28 *Besluit uitvoering PW* is daarom bepaald dat dat gedeelte wordt beschouwd als slapersrecht.

Fiscaal telt dit gedeelte niet mee voor de 100%-toets. Voorbeelden die tot deze situatie leiden zijn: dat de werknemer in de nieuwe situatie een lager salaris of een hogere pensioenleeftijd heeft dan daarvoor. Of een werknemer die vanuit een regeling met een tijdelijk overbruggingspensioen overstapt naar een regeling zonder tijdelijk overbruggingspensioen. Deze situatie zal zich alleen voordoen als sprake is van een uitkeringsovereenkomst. Hoewel art. 18d, derde lid, onderdeel c Wet LB ook van toepassing is op art. 18a, derde lid Wet LB, de beschikbare premiereregeling, lijkt het erop dat art. 18a, negende lid Wet LB prevaleert boven art. 18d Wet LB.

Bij de beschikbare premiereregeling die gebaseerd is op een rekenrente van 4% speelt de 100%-grens pas op het moment van aankoop van het ouderdomspensioen. Bedraagt het ouderdomspensioen bij aankoop meer dan 100% van het laatste pensioengevend loon dan wordt het meerdere van het benodigde kapitaal eenmalig uitgekeerd, zo stelt het negende lid van art. 18a Wet LB. Het surplus komt dus toe aan de deelnemer. Daarmee vermoeden wij dat het niet mogelijk is meer pensioen te krijgen dan 100% van het laatste pensioengevende loon, ook niet als gevolg van waardeoverdracht. Artikel 18d, eerste lid, onderdeel c mist hier dus zijn toepassing. Op zich een logische gedachte omdat het surplus immers wordt uitgekeerd aan de deelnemer. Dit zou in lijn zijn met het *besluit Wijziging Afkoopregeling bovenmatig pensioen*, 29 juni 1999/SV/V&P/99/34608-a. Directie Sociale Verzekeringen.

In besluit in het volgende te lezen:

“Bij beschikbare-premiereregelingen ligt dit anders. Bij die regelingen wordt de uitkering vooral bepaald door de niet te voorspellen beleggingsresultaten op de ingelegde premies. Het is daarbij mogelijk dat gedurende de looptijd op het ene moment de begrenzing wordt overschreden, terwijl op een ander moment de te verwachten uitkeringen weer ver onder die grens dalen. In die gevallen kunnen oplossingen zoals: stopzetting van de premiebetaling, eerdere pensioeningang of premierestitutie, onvoldoende blijken. Daarom is in artikel 18a, negende lid van de Wet op de loonbelasting 1964 bepaald dat de genoemde toets zal plaatsvinden op twee tijdstippen, namelijk het tijdstip waarop voor het eerst aanspraak op ouderdomspensioen ontstaat (dat wil zeggen wanneer de betrokkene in de pensioenregeling wordt opgenomen) en op het tijdstip onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip van ingang van het pensioen. Daarbij is tevens bepaald dat indien in fiscale zin sprake is van bovenmatigheid op het tijdstip onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip van ingang

van het pensioen, het meerdere zal worden uitgekeerd in een uitkering ineens. Voor de andere pensioensoorten vindt de toets op overeenkomstige wijze plaats”.

Met de invoering van de 3%-rekenrentestaffel is deze gedachte los gelaten. Het is begrijpelijk dat de staatsecretaris voorwaarden stelt aan de 3%-rekenrentestaffel. Door het verlagen van de rekenrente kan de deelnemer meer kapitaal opbouwen dan in de loonbelasting is bepaald. De toetsmomenten zijn begrijpelijk maar pakken niet altijd even goed uit. Zelfs als de uitvoerder een correcte diensttijd hanteert.

Mogelijke oplossingen

Het meest voor de hand liggend is dat de deelnemer bij waardeoverdracht zorgt voor een adequate diensttijdadministratie. Bij voorkeur van alle werkgevers waar pensioen is opgebouwd en waarvan de waarde wordt overgedragen. Daarbij mag niet vergeeten worden dat als bij de oude werkgever reeds een waardeoverdracht heeft plaatsgevonden dit meegenomen moet worden met de diensttijdadministratie. Een juiste diensttijdadministratie zorgt dat de uitvoerder een juiste berekening kan maken waardoor de kans op bovenmatigheid afneemt. Discussie tussen uitvoerder en deelnemer wordt hiermee verkleind.

Bij een uitgaande waardeoverdracht zou het een oplossing kunnen zijn om alleen te toetsen als de overdracht plaatsvindt naar een uitvoerder met een uitkeringsovereenkomst. In deze situatie wordt de overdrachtswaarde bij de nieuwe uitvoerder aangewend voor inkoop van aanspraken. Vanaf dat moment loopt de deelnemer geen beleggingsrisico meer. In deze situatie is het aanvaardbaar dat de deelnemer niet meer meekrijgt dan de waarde gebaseerd op een fictief maximaal geïndexeerd middelloon. Door de waardeoverdracht worden de fictieve aanspraken omgezet in daadwerkelijke aanspraken. Of de overdrachtswaarde voldoende is om bij de nieuwe uitvoerder aanspraken in te kopen die overeenkomen met de fictief berekende aanspraken van de overdragende uitvoerder, hangt af van het standaardtarief, conform het besluit uitvoering Pensioenwet. Vindt de waardeoverdracht plaats naar een beschikbare premiereregeling dan blijft de toets achterwege en zal dit alleen plaatsvinden bij aankoop van het pensioen. Deze optie doet het meest recht aan het *besluit Wijziging Afkoopregeling bovenmatig pensioen*, zoals eerder beschreven, want op pensioendatum is pas bekend of er bovenmatigheid is opgetreden.

Mocht op andere toetsmomenten blijken dat met het kapitaal meer dan een fiscaal maximale aanspraak kan worden aangekocht, dan zou het mooi zijn als de uitvoerder de mogelijkheid biedt de aanspraken daadwerkelijk in te kopen. De deelnemer verkrijgt daardoor een aanspraak en niet langer een kapitaal dat aan fluctuaties onderhevig kan zijn. Een andere optie is dat de pensioenuitvoerder de waarde bij een binnenkomende waardeoverdracht in een 3%-rekenrentestaffel apart administreert. Deze waarde blijft dan buiten de toetsmomenten.



Fiscaal lijkt dit te kunnen. De vraag is of dit ook op grond van de Pensioenwet kan. In art. 28, lid 1 *besluit uitvoering PW* is namelijk opgenomen dat de overdrachtswaarde moet worden aangewend overeenkomstig de nieuwe pensioenovereenkomst. Letterlijke uitleg van de wet zou betekenen dat de overdrachtswaarde onderdeel wordt van de 3%-rekenrentestaffel.

De laatste oplossing die wij voorstellen is dat de toetsmomenten in de 3%-regeling worden beperkt tot:

- overlijden van de pensioengerechtigde;
- emigratie van de pensioengerechtigde;
- een relevante wijziging van de fiscale wetgeving.

Mocht de wetgever het huidige besluit handhaven, dan is het ook een optie de opgebouwde waarde niet over te dragen naar een 3%-rekenrentestaffel. Het achterwege laten van een waardeoverdracht zou normaal betekenen dat er geen inkoop van pensioen mogelijk is. Dat zou een probleem kunnen opleveren voor het partnerpensioen, als deze zowel in de oude als nieuwe pensioenregeling op risicobasis is verzekerd. De mogelijkheid bestaat echter om gebruik te maken van het *Besluit van 9 september 2010*, nr. DGB2010/2733M. Daarin is bepaald dat voor het partnerpensioen op risicobasis de diensttijd bij de vorige werkgevers meetellen als diensttijd bij de huidige werkgever. Daarmee lijkt het erop dat we weer terug zijn bij af, want ook hier moet er sprake zijn van een gedegen administratie van diensttijd. Vooralsnog lijkt diensttijd administratie de beste oplossing, zodat waardeoverdracht ook kan worden uitgevoerd. Uiteraard hopen wij dat de kennisgroep pensioenen van de belastingdienst met een handreiking komt waarin een nadere uitleg wordt gegeven over hoe de diensttijd bepaald kan worden na waardeoverdracht.

Conclusie

De 3%-rekenrentestaffel is een verwelcoming voor de praktijk en sluit meer aan bij de lage rekenrente van de laatste jaren. De toets op bovenmatigheid is begrijpelijk maar levert bij waardeoverdracht de nodige complicaties op. Met name uitvoeringsproblemen. Het vaststellen van de extra diensttijd verkregen door waardeoverdracht door de uitvoerder is lastig vast te stellen. Het hanteren van een onjuiste diensttijd kan leiden tot een bovenmatig pensioen op een toetsmoment. Dit kan voorkomen worden als de deelnemer een diensttijdadministratie overhandigt aan de nieuwe pensioenuitvoerder. De eenvoudigste oplossing is om het toetsmoment bij waardeoverdracht achterwege te laten. ■