

Het Staffelbesluit: De aanzet tot fiscale Vraag en Antwoorden

Op 21 december 2009 is een nieuw beleidsbesluit uitgekomen (besluit van 21 december 2009, nr. CPP2009/1487M). Het besluit is zeer omvangrijk en heeft veel gevolgen voor de praktijk. Bovendien zijn er onduidelijkheden, die nader uitleg behoeven. Het gaat daarbij met name over de reikwijdte van het overgangsrecht enerzijds en de behandeling van premieovereenkomsten waarbij de premie wordt omgezet in een aanspraak op een kapitaal anderzijds.

DOOR ROBBERT VAN WOERDEN

Het eerdergenoemde besluit betreft een actualisering van het besluit over beschikbare premieregelingen van 23 oktober 2007, nr. CPP 2007/552M. In de wandelgangen wordt het besluit aangeduid als 'het staffelbesluit'. Hierin worden de fiscale grenzen aangegeven van beschikbare premieregelingen. Net als in eerdere besluiten worden er maximale uniform hanteerbare staffels weergegeven. Blijft de hoogte van een pensioenregeling binnen de maximale staffels dan wordt deze, onder voorwaarden, aangewezen als een zuivere pensioenregeling. De staffels zijn niet uniform toepasbaar voor de directeur-grotaandeelhouder met pensioen in eigen beheer.

Het nieuwe besluit kent hoofdstukken ingedeeld naar soort premieovereenkomst. Het betreft de volgende hoofdstukken:

- De zuiver premieovereenkomst (hoofdstuk 3);
- De premieovereenkomst waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een kapitaal (hoofdstuk 4);
- De premieovereenkomst waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering (hoofdstuk 5);
- Afwijkende premieovereenkomsten (hoofdstuk 6).

Het VPL-overgangsrecht uit eerdere staffelbesluiten is ongewijzigd overgenomen in bijlage VI A en VI B. Tot slot wordt ook kort stilgestaan bij pensioenregelingen met uitkeringen in beleggingseenheden. Eerder is dit reeds in vogelvlucht besproken

door Leo van der Helm en Peter Harts. Zie daarvoor het artikel van genoemde auteurs in PA 2010, nr. 1/2.

Zuivere premieovereenkomsten

In dit hoofdstuk worden netto staffels geïntroduceerd. Vorige staffelbesluiten gingen uit van staffels waarin meegenomen was een kostenopslag van 10% en een premie voor premievrijstelling bij

Provisie tussenpersoon niet meer ten laste van gespaarde kapitaal werknemer

arbeidsongeschiktheid van 8%. De staffels, opgenomen in bijlage 1 van het besluit, zijn derhalve nu 18% lager dan onder het staffelbesluit uit

2007. Kosten en premies voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid worden bovenop de premies uit bijlage 1 in rekening gebracht.

Een gevolg hiervan is dat bijvoorbeeld een provisie van een tussenpersoon niet meer ten laste komt van het gespaarde kapitaal van de werknemer, maar dat deze door middel van een premieopslag wordt betaald door de werkgever. Dat is zuiver. Aangezien de tussenpersoon conform de Wet op het financieel toezicht advies geeft aan de werkgever, is het logisch dat de werkgever de tussenpersoon middels een provisie of een fee betaalt.

Overigens moeten mijns inziens kosten die gemaakt



Drs. Robbert van Woerden
Hoofd Fiscale en Juridische
Zaken,
Pensioendesk Nederland

worden voor een hoger rendement (of garanties) nog steeds onttrokken worden uit de staffelpremie. De netto staffels zijn dus niet 100% netto!

In paragraaf 3.4 is het overgangsrecht opgenomen.

"Bestaande beschikbare premieregelingen dienen voor 1 januari 2015 te worden aangepast waarbij als uitgangspunt gelden de netto staffels opgenomen in bijlage I."

Bovendien wordt in het verband met het overgangsrecht van 3.4 het besluit van 23 oktober 2007, nr. CPP 2007/552M ingetrokken per 1 januari 2015.

Dit overgangsrecht is erg onduidelijk. Er staat dat voor bestaande regelingen tot 1 januari 2015 het vorige staffelbesluit van toepassing blijft. Dit roept de vraag op of het nu gaat om bestaande regelingen op 21 december 2009 (datum publicatie besluit), op 1 januari 2007 (ingangsdatum besluit) of toch 31 december 2014? Daarnaast wordt het overgangsrecht slechts genoemd in het hoofdstuk over zuivere premieovereenkomsten. Is het dan wel van toepassing op andere vormen?

Hier zal wat mij betreft een vraag en antwoord van de fiscus nodig zijn. Het blijkt de bedoeling te zijn dat het overgangsrecht geldt voor bestaande regelingen op 31 december 2014. Dus ook anno 2010 kunnen nog regelingen met bruto staffels worden afgesproken die getoetst kunnen worden aan het besluit van 23 oktober 2007. Let er daarbij wel op dat in geval van een maximale staffel of een bijspaarmodule, de regeling, als er sprake is van lagere kosten dan 10% of een premievrijstellingspremie van minder dan 8%, per 1 januari 2015 onzuiver kan worden. Een lagere bruto staffel kan fiscaal ook na 1-1-2015. De bruto staffel moet dan wel herrekend worden naar netto om te toetsen of de regeling binnen de grenzen van het besluit past.

Het overgangsrecht staat in het hoofdstuk over zuivere premieovereenkomsten. Kan ik dan wel staffels gebruiken voor andere vormen van premieovereenkomsten? Het lijkt de bedoeling dat het overgangsrecht van toepassing is op elke beschikbare premieregeling waarbij gebruik wordt gemaakt van een staffel. Dat is geheel in lijn met de tekst hierover in het besluit van 23 oktober 2007. Daar staat het volgende: "Ik (de staatssecretaris) wijs regelingen die gebruik maken van de staffels in bijlage I aan als pensioenregeling in de zin van de Wet LB. Het moet gaan om beschikbare premieregelingen die in overeenstemming zijn met de in die bijlage genoemde voorwaarden en bijzonderheden. De regelingen moeten overigens voldoen aan de voorwaarden van hoofdstuk IIB van de Wet LB."

Deze tekst is echter niet opgenomen in het besluit van 21 december 2009. Wat mij betreft een omissie. Mijns inziens geeft het besluit van 21 december 2009 ongewild aan dat het overgangsrecht slechts geldt voor zuivere premieovereenkomsten.

Premieovereenkomsten kapitaal alsmede de kapitaalovereenkomst

In onderdeel 4 is te lezen dat voor premieovereenkomsten, waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op kapitaal, in beginsel de fiscale kaders voor beschikbare premieregelingen van art. 18a, derde lid Wet LB gelden, maar dat na omzetting van

de premie deze regeling zoveel overeenkomsten vertoont met een kapitaalovereenkomst dat deze regelingen separaat aangewezen moeten worden als pensioenregeling. De aanwijzing geldt onder de voorwaarden van bijlage II. Deze voorwaarden waren in het besluit van 23 oktober 2007 slechts van toepassing op kapitaalovereenkomsten.

Naar mijn mening is het onmogelijk om een premieovereenkomst waarbij de premie wordt omgezet in een aanspraak op kapitaal te toetsen aan de eisen in bijlage II van het besluit. Immers in die bijlage wordt aangegeven dat de werkgever bij een tekort aan kapitaal moet bijstorten. Bij een kapitaal dat hoger is dan het maximum zal de premie verlaagd moeten worden. Aangezien bij een premieovereenkomst de premie de afspraak is, is het verlagen of bijstorten ervan (civielrechtelijk en praktisch) onmogelijk.

De koppeling van premieovereenkomsten waarbij de premie wordt omgezet in een aanspraak op kapitaal moet mijn inziens los gekoppeld worden van bijlage II. Daarvoor zou een nieuw besluit nodig kunnen zijn. Bijlage II is immers overduidelijk geschreven voor kapitaalovereenkomsten. Premieovereenkomsten waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een kapitaal zijn momenteel erg populair. De werkgever bouwt zekerheden in, maar wordt niet geconfronteerd met bijbetalingen bij waardeoverdrachten.

Naar mijn mening had de staatssecretaris bijlage II niet van toepassing moeten verklaren op situaties waarin de premie de toezegging is. Zelfs bij pensioen dat niet onder de werking van de Pensioenwet valt, zoals dga-pensioen, is de aanpassing van een premie als diezelfde premie de toezegging is, in principe niet mogelijk. De verduidelijking dat deze premieovereenkomsten gewoon gebruik kunnen maken van de staffels uit bijlage I van

het besluit, zorgt ervoor dat deze regelingen fiscaal mogelijk blijven. Wellicht is de bedoeling van de aparte behandeling van de premieovereenkomst waarbij de premie direct wordt

Is de weg vrij voor meer premieovereenkomsten waarbij premie wordt omgezet in aanspraak op uitkering?

omgezet in een aanspraak op een verzekerd kapitaal de ouderwetse streefregeling fiscaal gefaciliteerd te krijgen in situaties waarin de premie de toezegging is. Dat zou dan slechts van belang kunnen zijn voor verzekerde pensioenen die niet vallen onder de bescherming van de Pensioenwet. Immers feitelijk is, in terminologie van de Pensioenwet, een streefregeling de gehele looptijd van een uitkeringsovereenkomst, behalve op pensioendatum. Dan is het een kapitaalovereenkomst. Een dergelijke mengvorm is voor pensioenen vallend onder de Pensioenwet niet mogelijk.

Premieovereenkomsten waarbij premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering

Deze premieovereenkomsten worden aangewezen als pensioenregeling. Daarbij moet worden voldaan aan de voorwaarden uit bijlage III. De opvallendste voorwaarden zijn:

- De premie wordt actuarieel vastgesteld per leeftijdsklasse van

ten hoogste vijf jaar en wordt afgestemd op de gemiddelde leeftijd per klasse;

- De premie is ten hoogste gelijk aan de premie die bij de uitvoerder gestort moet worden voor de opbouw van een fiscaal maximaal middelloonpensioen;
- Overrendement kan alleen worden aangewend voor een fiscaal maximaal toegestane indexatie. Is er meer overrente, dan valt dit toe aan de uitvoerder;
- In de pensioenregeling is bepaald dat het pensioen inclusief indexatie zowel per jaar als in totaal niet uitgaat boven een fiscaal maximaal geïndexeerde middelloonregeling.

Eisen

Bij een premieovereenkomst waarbij de premie wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering zijn in bijlage III een aantal eisen gesteld. Deze zijn naar mijn mening voor de praktijk goed hanteerbaar. Hoewel expliciet is aangegeven dat de goedkeuring niet geldt voor de directeur-groootaandeelhouder die zijn pensioen opbouwt in eigen beheer, zijn deze eisen wel voor hem toepasbaar. Wellicht maakt het de weg vrij voor meer premieovereenkomsten waarbij de premie wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering. Immers het besluit van 3 juli 2008 pakt, met toepassing van deze voorwaarden, voor dergelijke regelingen goed uit in situaties waarbij er sprake is van extern eigen beheer.

Afwijkende premieovereenkomsten

De eerste afwijkende regeling betreft een premieovereenkomst die maximaal kan leiden tot een middelloonpensioen binnen de fiscale kaders. De premies worden belegd in een verzekering met een gegarandeerd rendement. Hier wordt een netto staffel geïntroduceerd met een rekenrente van 3%. De staffels in bijlage I gingen uit van een rekenrente van 4%. Met een rekenrente van 3% zijn de maximale premies hoger.

De volledige 3%-staffel in het staffelbesluit is niet geschikt voor zuivere premieovereenkomsten. Oorzaak is de eis dat er sprake is van jaarlijkse toetsing (net als bij een reguliere middelloon- of eindloonregeling). De 3%-staffel is dan ook bedoeld voor beschikbare premieregelingen waarbij jaarlijks een rendement van 3% wordt toegekend

(gegarandeerd). Het gebruik voor andere vormen is door de jaarlijkse toetsing niet onmogelijk maar bijzonder lastig.

Een variant is een regeling gebaseerd op maximaal de kostprijs van een fiscaal maximaal middelloonpensioen. Een van de belangrijkste voorwaarden van deze afwijkende premieovereenkomsten is de eis om ook jaarlijks te toetsen of de regeling niet uitgaat boven de fiscale grenzen. Bovendien vervalt (ook tussentijds) te hoog kapitaal toe aan de pensioenuitvoerder.

Conclusie

Het besluit maakt een onderscheid tussen zuivere premieovereenkomsten, premieovereenkomsten waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een kapitaal en premieovereenkomsten waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering.

Staffels?

Opvallend is dat de netto staffels in het besluit gekoppeld zijn aan het hoofdstuk over de zuivere premieovereenkomst. Het staffelbesluit spreekt pas in volgende hoofdstukken over de andere vormen. De vraag is dus of

Helder Vraag en Antwoord over onduidelijkheden echt van belang

ik wel gebruik kan maken van de netto staffels als er sprake is van een premieovereenkomst waarbij de premie wordt omgezet in een aanspraak op een verzekerd kapitaal of een aanspraak op een uitkering. De bedoeling van het besluit is dat je voor deze regelingen wel degelijk gebruik mag maken van de netto staffels uit bijlage I van het besluit. De bepaling in het vorige besluit van 23 oktober 2007 dat wanneer gebruik gemaakt wordt van de staffels in de bijlage

de pensioenregeling als zodanig wordt aangewezen, komt echter niet voor in het laatste staffelbesluit. Wat mij betreft een omissie. Ook de passage in het besluit

over premieovereenkomsten waarbij de premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een kapitaal is eigenaardig. Een helder Vraag en Antwoord over deze onderwerpen is dan ook van belang. ■



