

NIEUWSBRIEF Voorjaar 2019

Inhoudsopgave:

- 2019-1 Eindelijk een pensioenakkoord
- 2019-2 Einde pensioen in eigen beheer: 2019 laatste kans om te kiezen
- 2019-3 Bedrijfstakpensioenfondsen en “de lange arm” van verplichtstellingsbesluiten
- 2019-4 Kan een werknemer afstand doen van pensioen?

2019-1 Eindelijk een pensioenakkoord

Na eerdere mislukte pogingen is het dan toch gelukt om ons pensioenstelsel te vernieuwen. Alle betrokken partijen: kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties en de Sociaal-Economische Raad (SER) zijn positief. Het pensioenakkoord van 5 juni bestaat eigenlijk uit twee delen: afspraken over de AOW-leeftijd en afspraken over pensioen.

AOW

- Wat betreft de AOW, blijft de huidige AOW-leeftijd van 66 jaar en 4 maanden ook voor 2020 en 2021 gelden. In 2022 en 2023 komt er steeds 3 maanden bij om in 2024 uit te komen op 67 jaar. Vanaf 2025 wordt de stijging in de levensverwachting niet meer 1 op 1 doorberekend in latere AOW maar nog maar voor 8 maanden per jaar dat we langer zullen leven.
- De fiscale pensioenrichtleeftijd loopt altijd vooruit op de AOW-leeftijd en bedraagt sinds 2018 68 jaar. Door de toekomstige partiële 8/12^e koppeling aan de levensverwachting zal deze pensioenleeftijd dienovereenkomstig ook minder hard stijgen.

Werknemerspensioen

- De verplichtstelling bij pensioenfondsen wordt gehandhaafd. Pensioenfondsen hoeven straks minder grote buffers aan te houden en dat zou de kans op indexering groter maken, een grote wens van de vakbonden. Op grond van het voorgestelde nieuwe pensioenstelsel kan al bij een dekkingsgraad vanaf 100% de pensioenen worden verhoogd. Nu ligt die drempel voor indexering nog bij 110%. Toch zal dat indexeren voorlopig niet gauw gebeuren. Volgens de Pensioenwet moeten de parameters waarmee pensioenfondsen dienen te rekenen voor toekomstige rendementen en verplichtingen elke vijf jaar tegen het licht gehouden worden. De commissie die dat nu heeft uitgevoerd, onder leiding van oud-minister Dijsselbloem en een zestal hoogleraren en pensioenskundigen, adviseert om de rekenrente nog strakker aan de markt te koppelen. De Nederlandsche Bank nam het (bindend) advies over. Als de rente zo laag blijft als nu, betekent dit een daling van dekkingsgraden van pensioenfondsen. De kans dat pensioenen weer geïndexeerd gaan worden, raakt zo verder uit zicht.
- Als uitgangspunt wordt voorgesteld de deelnemers een leeftijdsonafhankelijke (gelijke) premie te verstrekken waarmee volgens *life cycle* leeftijdsafhankelijk wordt belegd. Hiermee krijgen de deelnemers een pensioenopbouw die past bij de betaalde premie en dat is een goede zaak. Jongeren bouwen dan relatief gezien meer pensioen op dan ouderen, omdat hun premie-inleg langer rendeert. Voor de overstap van het doorsneepremiesysteem naar het nieuwe premiesysteem moeten bestaande deelnemers worden gecompenseerd.
- De werknemer kan in de gehele opbouwfase van werken een persoonlijke pensioenpot hebben, en hoeft pas in de uitkeringsfase het sterfte- en beleggingsrisico met het collectief van deelnemers te delen. Het is ook mogelijk de leeftijdsonafhankelijke premie direct om te zetten in een pensioenaanspraak in euro's. Het beleggings- en sterfterisico wordt dan ook al in de

NIEUWSBRIEF Voorjaar 2019

opbouwfase gedeeld met het collectief van deelnemers, maar ook hierbij moet het beleggingsbeleid aansluiten bij de risicohouding van de deelnemer.

- De overstap op het nieuwe systeem impliceert dat alle bestaande pensioenovereenkomsten moeten worden aangepast naar een premie-overeenkomst (beschikbare premieregeling). Er is geen vaste pensioenopbouw meer in uitkeringseuro's, zoals bij middelloonpensioen het geval is, al is dat in bovengenoemde tweede variant wel na te bootsen. Voortaan zal de opbouw van nieuwe pensioenaanspraken afhankelijk zijn van de premie die in de pensioenovereenkomst is afgesproken en van de kostprijs van het pensioen, die weer varieert met de rente en de levensverwachting.
- Het nabestaandenpensioen moet meer worden gestandaardiseerd en begrijpelijker zijn dan nu. Nu is het voor deelnemers en nabestaanden vaak onduidelijk of men al dan geen recht heeft op een nabestaandenpensioen bij overlijden van de deelnemer of oud-deelnemer of na een scheiding.
- Om te voorkomen dat oude rechten en nieuwe rechten naast elkaar een eigen leven leiden, heeft het de voorkeur dat sociale partners met elkaar besluiten dat bestaande rechten worden "ingevoerd" in het nieuwe stelsel. Concreet betekent dit dat door een collectieve waardeoverdracht de regels van het nieuwe pensioencontract ook gelden voor de reeds opgebouwde aanspraken.
- Elke deelnemer krijgt de keuze om een deel van zijn pensioen op pensioeningangsdatum op te nemen als een bedrag ineens ter hoogte van maximaal 10% van de waarde van het voor deze deelnemer opgebouwde ouderdompensioen.
- Het kabinet investeert in duurzame inzetbaarheid en scholing om mensen te helpen gezond en werkend hun pensioenleeftijd te behalen. Voor zware beroepen wordt het voor werkgevers en werknemers in de betreffende sector mogelijk uittredingsregelingen op te zetten op grond waarvan werknemers de mogelijkheid krijgen om drie jaar vóór het bereiken van de AOW-leeftijd te stoppen met werken. De werkgever kan dan het inkomen van de werknemer helpen overbruggen tot de AOW leeftijd is bereikt, terwijl de werknemer deels zijn pensioenkapitaal kan aanspreken.
- Voorgesteld wordt om te bekijken hoe zelfstandigen vrijwillig kunnen aansluiten bij de pensioenregeling in de sector of de onderneming waar zij werken, ook als zij voordien niet als werknemer hebben deelgenomen. Daarnaast komt er een wettelijke verzekeringsplicht voor zelfstandigen tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico, al lijkt het draagvlak daarvoor bij ZZP'ers gering te zijn.

Noot: Voor de praktijk betekent dit dat alle pensioencontracten een andere fiscaal begrenzing krijgen naargelang de voor iedereen geldende uniforme leeftijdsonafhankelijke premie. De hoogte van die premiegrens zal zodanig worden vastgesteld dat hiermee een adequate pensioenopbouw wordt gefaciliteerd, waarbij de markrente het uitgangspunt is. Uitgangspunt blijft de huidige ambitie van 75% van het gemiddelde loon in 40 dienstjaren. Meer dienstjaren resulteert dan in een hoger pensioenresultaat. De vraag is of er met de degressieve pensioenopbouw (jongeren kopen meer pensioen in dan ouderen) in de toekomst nog stijgende premiestaffels mogelijk zullen zijn. Bovendien gaan dezelfde premiegrenzen ook gelden in de derde pijler, bij lijfrenten.

NIEUWSBRIEF Voorjaar 2019

2019-2 Einde pensioen in eigen beheer: 2019 laatste kans om te kiezen

Per 1 april 2017 is het doek gevallen voor het opbouwen van pensioen in eigen beheer, met een uitlooptijd van 3 maanden. De DGA moe(s)t daarna kiezen wat hij met zijn in eigen beheer opgebouwde pensioen wil gaan doen: afkopen, omzetten of de pensioenaanspraak ongewijzigd laten.

In de praktijk merken wij dat bij de meeste pensioenen de keuze inmiddels is gemaakt, maar het zijn vaak de "lastige probleemgevallen" die nog behandeld moeten worden. Het kan zijn dat:

- er een echtscheiding is geweest (problemen met eventuele toestemming van de ex-partner?),
- het pensioendossier "een rommeltje is" omdat er jaren niets aan is gedaan (geen recente pensioenbrieven en/of actuariële berekeningen),
- de BV structureel verlies lijdt en het pensioengeld al ernstig is aangetast, vaak mede door privé opnamen door de DGA zelf, of
- er meerdere oudedagsverplichtingen zijn in dezelfde vennootschap, al dan niet aan meerdere gerechtigden.

Geregeld komt een combinatie van voornoemde obstakels voor. Ook DGA's waarvan het pensioen al is ingegaan worden nog wel eens over het hoofd gezien.

Da Vinci Pensioenadvies is in staat om moeilijke pensioensituaties in eigen beheer te begeleiden, en het nodige reparatiewerk uit te voeren, om de uitfasering alsnog in goede banen te leiden. Vaak zal de keuze vallen op afstempeling van het pensioen naar fiscale balanswaarde, gevolgd door fiscaal geruisloze omzetting in een oudedagsverplichting (ODV). Door de lage jaarlijkse oprenting tegen marktrente zal de ODV-verplichting op de balans niet zo hard groeien als dat het pensioen tot nog toe deed (4% actuariële oprenting). Omzetting in ODV biedt vervolgens de kans om via afstorting (van de beschikbare middelen) in een lijfrente, de BV te verlossen van haar oudedagsverplichtingen aan de DGA en de BV te liquideren. Te denken valt aan reeds pensioengerechtigde DGA's, waarbij geen ondernemingsactiviteiten meer plaatshebben in zijn BV. De oudedagsuitkeringen moeten dan wel ingaan direct na het omzetten van de pensioenaanspraak. Dat geldt ook als de pensioeningangsdatum voor het ouderdomspensioen al was uitgesteld tot bijvoorbeeld 70-jarige leeftijd. Als het dossierreparatiewerk en de juiste voorbereiding is getroffen, zal medewerking van de Belastingdienst bij de afwikkeling gemakkelijker zijn, zo is onze ervaring.

Onderneem nu actie en neem contact met ons op: bel 072-8885195 of mail naar info@davincipensioenadvies.nl. Omzetten van pensioen in eigen beheer naar een oudedagsverplichting kan tot uiterlijk 31 december 2019. Afkopen kan in 2019 ook nog steeds. De DGA krijgt in 2019 nog een belastingkorting van 19,5%. Die mogelijkheid van afkoop met een korting is er ook als de fiscale pensioenaanspraak al is omgezet in een oudedagsverplichting.

N.B.: De Belastingdienst moet binnen één jaar na het tijdstip van omzetting van de fiscale pensioenaanspraak in een oudedagsverplichting, hiervan op de hoogte zijn gebracht. Dat kan alleen met een speciaal informatieformulier. Heeft de partner recht op een deel van het in eigen beheer opgebouwde pensioen, dan moet ook hij of zij het informatieformulier ondertekenen. De partner geeft de Belastingdienst daarmee te kennen schriftelijk in te stemmen met de keuze voor omzetting van de fiscale pensioenaanspraak in een oudedagsverplichting. Ook een eventuele ex-partner, die nog steeds recht heeft op een deel van de pensioenaanspraak, zal het informatieformulier moeten tekenen. Er moet per (ex-)partner een formulier worden ingevuld. Ontbreekt de handtekening – indien vereist – van de partner of ex-partner op het ingeleverde formulier, dan krijgt men alsnog zes weken de tijd dit te herstellen.

NIEUWSBRIEF Voorjaar 2019

2019-3 Bedrijfstakpensioenfondsen en “de lange arm” van verplichtstellingsbesluiten

In Nederland bestaan zo’n 50-tal bedrijfstakpensioenfondsen (BPF’s) waarbij deelname aan de pensioenregeling in die sector verplicht is gesteld. De afbakening van welk soort bedrijven en werkzaamheden onder die verplichte deelname vallen, is al jaren een bron van (juridische) conflicten. De vastlegging van de verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds vindt plaats in een beschikking c.q. besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Een verplichte deelname vloeit dus voort uit een dergelijk verplichtstellingsbesluit en niet uit een cao.

Aan de hand van criteria als bedrijfsactiviteiten en omzet moet worden beoordeeld of het bedrijf onder de werkingssfeer van een bepaald BPF valt. Deze besluiten zijn behoorlijk ingewikkeld en luisteren erg nauw. Er zijn pensioenfondsen die bedrijven dwingen om zich bij hun BPF aan te sluiten met het “ruim” uitleggen van de tekst van verplichtstellingsbesluiten. Dat gebeurt bijvoorbeeld op grond van een bepaalde SBI-code van de Kamer van Koophandel. Een BPF stelt dan in haar brief aan een werkgever dat zij pensioenpremies met terugwerkende kracht terugvorderen als volgens hen een werkgever ten onrechte niet is aangesloten bij het BPF. In de uitzendbranche lopen veel conflicten met pensioenfonds StiPP. Doorgaans geldt daarbij een terugvorderingstermijn van vijf jaar. Dus als een bedrijf langer dan vijf jaar ten onrechte niet is aangesloten bij een BPF dienen alleen de premies die de afgelopen vijf jaar niet zijn betaald alsnog te worden voldaan. Het maakt dan niet uit dat de werkgever bijvoorbeeld al zelf een pensioenregeling heeft getroffen bij een verzekeraar, en aldus dubbel pensioenpremies zou moeten betalen. Pensioenfondsen kunnen een faillissement van een bedrijf aan te vragen om zo de premies alsnog te incasseren.

Noot: Door de complexiteit, de continue aanscherping van verplichtstellingsbesluiten en daarmee de vergrote kans op overlap met andere verplichtstellingsbesluiten is het onvermijdelijk dat het in de praktijk nog wel eens misgaat. Bijvoorbeeld omdat de hoofdwerkzaamheden in de loop der tijd zijn gewijzigd of wanneer net meer aan de voorwaarden wordt voldaan van een eerder door een BPF verleende dispensatie. En het al hebben van een verzekerde pensioenregeling betekent niet dat je niet meer onder de reikwijdte van een BPF kan vallen. Het is zaak om regelmatig een “BPF-check” te laten uitvoeren door een pensioendeskundige die dergelijke besluiten goed kan interpreteren. Het komt maar al te vaak voor dat een werkgever “uit het niets” overvallen wordt door een brief van een pensioenfonds. En zij zeggen soms dat u als werkgever moet aantonen waarom u vindt dat u niet onder de verplichtstelling valt. Het kan ook zijn dat ze eerst werkgever vragen om nadere informatie te verstrekken via een bijgevoegd formulier. Het is raadzaam om het formulier niet klakkeloos in te vullen en te retourneren. Tenminste als het bedrijf zich niet wil aansluiten bij het BPF. Het is dan beter om eerst zelf goed BPF-onderzoek te doen en goede redenen te bedenken waarom de verplichtstelling niet zou gelden.

NIEUWSBRIEF Voorjaar 2019

2019-4 Kan een werknemer afstand doen van pensioen?

Bij het treffen van een nieuwe pensioenregeling komt de vraag vanuit werkgever geheid op tafel: Wat te doen als een werknemer niet wil deelnemen aan de pensioenregeling? Bijvoorbeeld omdat hij voldoende andere financiële middelen heeft om te kunnen stoppen met werken. Of omdat hij liever nu meer inkomen geniet. Het scheelt in ieder geval de eigen bijdrage in het pensioen waardoor hij netto meer overhoudt. En misschien is de werkgever wel bereid de werkgeverspremie om te zetten in extra brutoloon. Maar het kan ook zijn dat iemand alleenstaand is en geen nabestaanden heeft en daarom niet wil deelnemen. Hoe moet een werkgever omgaan met een dergelijk verzoek?

Een nieuwe werknemer neemt in principe altijd deel aan de pensioenregeling van werkgever. In veel regelingen is namelijk bepaald dat alle werknemers (verplicht) moeten worden aangemeld. Dat is bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds altijd zo. Maar ook bij regelingen die bij een verzekeringsmaatschappij zijn afgesloten, is meestal in de uitvoeringsovereenkomst opgenomen dat alle werknemers moeten worden aangemeld. Wil een werknemer toch niet meedoen? Dan zal werkgever met hem dus een overeenkomst moeten sluiten, een “afstandsverklaring” genoemd, waarin hij expliciet akkoord gaat met “niet deelnemen”. Ook zijn partner moet daarmee instemmen. De werkgever informeert dan over de financiële gevolgen van het afstand doen van pensioen. Wat had hij gekregen als hij wel meedoet aan de pensioenregeling? En wat krijgen zijn nabestaanden na overlijden? Een goede pensioenadviseur verzorgt en bewaakt deze informatieplicht bij dergelijke “aspirant-onwillige”. Spijtoptanten die later willen terugkomen op deze beslissing moeten zich ervan bewust zijn dat een verzekeringsmaatschappij of pensioenfonds medisch mag en gaat keuren. Normaal geldt er voor alle werknemers in een pensioenregeling bij aanvang van deelname een medisch keuringsverbod. De werkgever loopt het risico zich niet aan de gesloten uitvoeringsovereenkomst met een pensioenfonds of verzekeraar te houden. Daarin is immers afgesproken om alle werknemers aan te melden. Op basis van jurisprudentie kan de conclusie worden getrokken dat de afstandsverklaring niet geldig of niet van toepassing is als de werknemer onvoldoende is geïnformeerd over de financiële gevolgen van het afstand doen van pensioen. De werknemer of diens nabestaande kan dan toch aanspraak maken op de pensioenaanspraken uit de pensioenregeling. Echter, dit pensioen is niet verzekerd en de werkgever zal dus de kosten voor dit pensioen alsnog volledig zelf moeten betalen. Bij overlijden op jonge leeftijd of bij vroeg intredende arbeidsongeschiktheid, kan het om erg hoge koopsommen gaan die een serieus financieel gevaar kunnen zijn bij een MKB-onderneming.

Conclusie: Wij adviseren werkgevers om geen afstandsverklaring aan te gaan met werknemers, vanwege de genoemde risico's. Als men dit toch wil, zorg er dan voor dat de afstandsverklaring samen met een pensioenadviseur en/of jurist is opgesteld, nadat de werknemer en partner juist en volledig zijn geïnformeerd over waar zij precies van afzien. Ten slotte moet bij elke wijziging in de persoonlijke situatie of wijziging van de pensioenregeling de werknemer opnieuw de afstandsverklaring bekrachtigd worden. En de praktijk leert dat zo'n afstandsverklaring eigenlijk nooit meer ter sprake komt als die er eenmaal is.

Deze nieuwsbrief wordt u ter informatie aangeboden door Da Vinci Pensioenadvies. Aan de kernachtige weergave van –meestal– complexe kwesties kunnen geen rechten worden ontleend. Heeft u ondersteuning nodig bij pensioenkwesties aangaande een of meerdere onderwerpen uit de nieuwsbrief?

Vraag dan advies bij pensioenconsultant Theo Willemsen.

Telefoon: 072-8885195 of stuur een e-mail naar info@davincipensioenadvies.nl.