

NIEUWSBRIEF Voorjaar 2020

Inhoudsopgave:

- 2020-1 Pensioenakkoord nader uitgewerkt!
- 2020-2 Pensioenregeling, coronacrisis en (betalings)problemen
- 2020-3 Pleidooi voor fiscale versoepelingen in verband met COVID-19 crisis

2020-1 Pensioenakkoord nader uitgewerkt!

Op vrijdag 12 juni 2020 hebben sociale partners en minister Koolmees van Sociale Zaken de nadere uitwerking afgesproken van het Pensioenakkoord van juni 2019. De kenmerken hiervan op een rij:

- Er is geen sprake meer van een periodieke uitkering met een bepaalde nominale zekerheid, maar een individuele pensioenrekening als aandeel in het totaal vermogen waarbij de premieinleg vaststaat. Het pensioen wordt transparanter en persoonlijker. De kern van het Pensioenakkoord is dat er een leeftijdsonafhankelijke premie komt met degressieve pensioenopbouw. Die premie wordt fiscaal gemaximeerd.
- Er wordt voor zowel actieve deelnemers, slapers als gepensioneerden in zijn geheel collectief belegd. Pensioenfondsen die kiezen voor “Het Nieuwe Contract” moeten ook een solidariteitsreserve aanhouden, die maximaal 15% van het fondsvermogen mag zijn. In slechte jaren kunnen tegenvallers verder worden gedempt door pensioenen uit deze reserve aan te vullen. Dat gebeurt volgens nadere spelregels. Er hoeven geen verplichte buffers meer te worden aangehouden en dat leidt tot het eerder verhogen en eerder korten van pensioenaanspraken. Er ligt meer risico bij deelnemers. Er wordt bij pensioenfondsen niet meer gekeken naar dekkingsgraden.
- Naast de pensioenpot als één collectief maar met een eigen aandeel daarin, is er een tweede optie van de Wet verbeterde premieregeling, waar alle deelnemers een eigen pensioenpot hebben en met beperkte risicodeling.
- Door de onzekere pensioenuitkering wordt de lage risicovrije rekenrente losgelaten. Pensioenfondsen maken gebruik van een projectierendement om het verwacht pensioen te bepalen. Dat rendement heeft als basis de Uniforme Rekenmethodiek (URM) die pensioenuitvoerders ook nu al moeten hanteren bij de berekening van het te bereiken pensioen in het UPO. Dat rendement zou ongeveer 1,5% zijn en dat zorgt ervoor dat op papier de fondsen ruimer bij kas zitten.
- De grotere pensioenpot moet worden aangewend om oudere deelnemers te compenseren, omdat deze door de afschaffing van de doorsneepremie de “subsidie” missen van hun jongere pensioencollega’s die dus eigenlijk teveel betaalden voor hun eigen pensioenopbouw. Het zogenaamde invaren van oude rechten is niet verplicht, maar wel de standaardroute. Fondsen kunnen gemotiveerd afwijken van standaard omzetting van oude rechten naar het nieuwe stelsel.
- Bij rechtstreeks verzekerde premieregelingen blijven werkgevers met hogere overgangslasten zitten als ouderen naar een lagere vlakke premiestaffel zouden moeten overstappen. Maar er is een compromis gesloten. Nieuw is dat de huidige progressieve staffels voor bestaande premieregelingen voor bestaande werknemers mogen worden gehandhaafd. Alleen nieuwe deelnemers komen in een nieuwe regeling met een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie. Dat betekent dat er gedurende een lange overgangperiode twee regelingen geadmistreerd moeten worden. Aandachtspunt hierbij is de overgang van oudere werknemers naar een andere werkgever. Die komen daar alsnog in een regeling met vlakke staffel terecht of wil de regering dat

NIEUWSBRIEF Voorjaar 2020

zij het overgangsrecht tóch behouden tot aan pensioenering, uit oogpunt van behoud van arbeidsmobiliteit?

- Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioenering wordt standaard op risicobasis verzekerd en wordt diensttijdafhankelijk. Dat houdt in dat iemand alleen een nabestaandenuitkering krijgt, als de partner op het moment van overlijden in dienst was bij een werkgever die meedoet aan een pensioenregeling. Het alternatief van partnerpensioen op opbouwbasis, nu nog vaak gehanteerd bij pensioenfondsen, lijkt daarmee te worden geschrapt.
- De partner van de overleden werknemer krijgt in beginsel levenslang partnerpensioen en dat bedraagt maximaal 50% van het *salaris* (in plaats van de pensioengrondslag). Er is maatwerk mogelijk om te kiezen voor hoog/laag uitkering of voor uitbetaling van het jaarsalaris voor een bepaalde periode. Het partnerpensioen na pensioenering blijft onveranderd (meestal 70% van het ouderdompensioen) en is levenslang.
- De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2022 en uiterlijk per 1 januari 2026 moeten alle pensioenuitvoerders hun pensioenregeling hebben aangepast.
- De verplichtstelling voor deelname in bedrijfstakpensioenfondsen blijft bestaan, omdat solidariteit en collectiviteit belangrijke uitgangspunten blijven in het nieuwe stelsel.
- Pensioenfondsen met een dekkingsgraad van 90% of hoger hoeven de pensioenen in 2021 niet te korten. Dit was een eis van de vakbeweging. Afspraken over kortingen en indexaties in de jaren daarna, tussen 2022 en 2026, komen later.
- Zoals met ingang van 2020 al wettelijk is geregeld, blijft de AOW leeftijd in 2021 op 66 jaar en 4 maanden, om daarna in stappen van 3 maanden naar 67 jaar te gaan in 2024.

Vakbond CNV is al akkoord maar de achterbannen van FNV en VCP moeten vrijdag 19 juni nog stemmen.

2020-2 Pensioenregeling, coronacrisis en (betalings)problemen

Vanwege de coronacrisis is de Tijdelijke Noodmaatregel voor Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) in het leven geroepen. Deze is er op gericht werkgevers een tegemoetkoming te bieden in het betalen van de loonkosten. Voor de aanvullende kosten zoals vakantietoeslag, werknemersverzekeringen en pensioenpremies, wordt een vaste opslag van 30% bovenop de loonsom gehanteerd. Voorwaarde is dat de werknemers volledig in dienst blijven en volledig worden doorbetaald. In de praktijk zal blijken dat niet de volledige pensioenlasten uit de opslag vergoed worden. Dan kan het voorkomen dat er bij werkgever een probleem in de betaling van pensioenpremies ontstaat. Het is goed om te weten dat onder voorwaarden met de pensioenuitvoerder een betalingsregeling kan worden getroffen voor deze uitzonderlijke situatie. Ook is er een versoepeling van het invorderingsbeleid bij het innen van premies. Verruiming van de betalingstermijnen voor de premieafdracht is vaak ook mogelijk.

Randvoorwaarden Pensioenwet

Pensioen is een aanvullende arbeidsvoorwaarde en daarmee uitgesteld loon. Een werkgever kan een pensioentoezegging niet zomaar veranderen of premiebetaling staken met het oogmerk de bedrijfslasten te verlichten. Als hoofdregel schrijft artikel 26 van de Pensioenwet (PW) de betalingstermijnen voor. Voorts is in de meeste verzekerde pensioenregelingen wél een zogenaamd betalingsvoorbehoud, conform artikel 12 PW opgenomen. Om daarop een beroep te kunnen doen, moet het voorbehoud reeds in de pensioenovereenkomst zijn opgenomen en moet sprake zijn van een ingrijpende wijziging van omstandigheden. Het betalingsvoorbehoud heeft alleen betrekking op de werkgeversbijdrage. Deze kan, met een beroep op dit voorbehoud, worden beperkt dan wel gestaakt. Dit betekent dus dat de eigen werknemersbijdrage nog altijd ingehouden én afgedragen moet worden aan de pensioenuitvoerder.

NIEUWSBRIEF Voorjaar 2020

Daarbij is het raadzaam om de risicopremies (voor overlijden en arbeidsongeschiktheid) te blijven voldoen ter voorkoming van aansprakelijkheidsclaims van (nabestaanden van) werknemers na verlies van dekking. Bij een pensioenfonds (Bpf) kan een werkgever geen beroep doen op het betalingsvoorbehoud van artikel 12 PW indien de premies niet afgedragen kunnen worden. Voor de werknemers heeft dit weinig tot geen gevolgen. Immers, ongeacht of de werkgever de premies heeft afgedragen, heeft de werknemer recht op pensioen jegens het pensioenfonds. Alleen als sprake is van een totale premieachterstand van meer dan 5% en de dekkingsgraad onder het vereiste vermogen ligt, moet het verantwoordings- of het belanghebbendenorgaan geïnformeerd worden. Voor de werkgever kan het niet betalen van de pensioenpremies wél verstreckende gevolgen hebben. Immers, zowel de werkgever als de bestuurders van de werkgever kunnen hiervoor aansprakelijk gesteld worden. Om die reden is het van belang om tijdig een melding betalingsonmacht te doen bij het Bpf. Daarvoor moet gebruik gemaakt worden van een door de Belastingdienst opgesteld formulier. De mededeling omtrent de betalingsonmacht moet schriftelijk worden gedaan door een bestuurder, uiterlijk binnen veertien dagen nadat de premies betaald hadden moeten zijn, eventueel rekening houdend met de geldende (versoepelde) betalingstermijnen. Pensioenuitvoerders zijn in Nederland voorts verplicht zich te houden aan artikel 29 PW. Dat artikel regelt dat de verzekeraar (of PPI) na 5 maanden achterstand in premiebetaling de deelnemers moet informeren. Ook is een verzekeraar verplicht om gedurende de eerste 4 maanden van de premieachterstand zich maximaal in te spannen om de pensioenpremies te ontvangen. Blijft de volledige betaling van de pensioenpremies 8 maanden uit, of is er geen betalingsregeling overeengekomen? Dan beëindigt het pensioencontract met terugwerkende kracht, inclusief het stoppen van de risicodekkingen per heden.

Let op: Als het contract abrupt premievrij wordt gemaakt zijn werknemers niet meer verzekerd voor de pensioentoezegging die aan hen is gedaan. De pensioenverplichting voor de werkgever blijft daarentegen bestaan. Voorkom onnodige onrust en problemen en zorg dat werkgevers op tijd betalen, todat er iets geregeld is. Een mogelijke oplossing voor alle partijen kan zijn om de pensioentoezegging te veranderen. Bijvoorbeeld de inleg voor het ouderdomspensioen te verlagen. Voor het veranderen van een pensioentoezegging is schriftelijke toestemming nodig van de werknemers, of hun wettelijk vertegenwoordigingsorgaan. Is er financieel onvermogen binnen een onderneming? Dan is een verklaring van de accountant nodig. Zonder een van deze twee vereisten kunnen verzekeraars de pensioenpremies niet verlagen of de premiebetaling opschorten. Da Vinci Pensioenadvies ondersteunt werkgevers!

2020-3 Pleidooi voor fiscale versoepelingen in verband met COVID-19 crisis

De sectie Pensioenen van de NOB (hierna: sectie) heeft overleg gevoerd met het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP) van de Belastingdienst inzake mogelijke en wenselijke wijzigingen in wet- en regelgeving in verband met de corona crisis. De sectie heeft een aantal voorstellen gedaan waarop het CAP heeft gereageerd. Een selectie uit de lijst met liefst 21 vragen bespreken wij hierna.

- Er wordt gepleit voor een afkoopmogelijkheid van stamrechtspolissen en lijfrenten zonder revisierente. De Kennisgroep verzekeringsproducten geeft aan dat er dan een soort goedkeuring gemaakt zou moeten worden dat gedurende 2020 gebruik kan worden gemaakt van de afkoopregeling bij arbeidsongeschiktheid (art. 3.133 lid 9, Wet IB 2001) zonder dat sprake hoeft te zijn van arbeidsongeschiktheid. De afkoopsom wordt dan een reguliere uitkering waarop loonheffing wordt ingehouden.
- Een ander belangrijk knelpunt vormt de systematiek van de hoogte van de lijfrentepremie-aftrek. De fiscale ruimte wordt bepaald door het inkomen/winst in referentiejaar t-1. Bij zelfstandig

NIEUWSBRIEF Voorjaar 2020

ondernemers die door de coronamaatregelen getroffen worden, zal er dit jaar geen financiële ruimte zijn om lijfrentepremie te betalen, terwijl er fiscaal misschien wel volop jaarruimte is vanwege de (hogere) winst in 2019. Maar als in 2021 de winst herstelt is er juist géén fiscale ruimte omdat het lijfrentegevend inkomen in 2020 zo laag was, na aftrek van het AOW-drempelbedrag van € 12.275. Het verzoek van de sectie is nu om op verzoek als referentiejaar t-2 te mogen nemen. Het CAP geeft aan dat de reserveringsruimte de terugval in aftrekmogelijkheid nog wel kan opvangen, maar is dat wel zo? De niet-gebruikte jaarruimte kent namelijk ook een absolute begrenzing van 17% van de premiegrondslag (met een maximum van € 7.254) en deze wordt in 2021 eveneens bepaald aan de hand van de lage winst uit onderneming in 2020 (art.3.127, lid 3 Wet IB 2001). Het reservoir aan niet-benutte jaarruimte tot t-7 zal dus niet of nauwelijks aangesproken kunnen worden. Naar onze mening zou het CAP dan wel het Ministerie van Financiën met de gevraagde aanpassing van het referentiejaar het mismatchprobleem bij lijfrentepremieaftrek eenvoudig kunnen oplossen.

- De sectie vraagt ook naar een verlenging van de mogelijkheid om pensioen in eigen beheer alsnog af te kopen, met dezelfde afkoopkorting als in 2019. Dit wordt nog met het Ministerie van Financiën besproken. Naar onze mening is het sowieso wenselijk dat in schrijvende gevallen namens het ministerie hardheidsclausulebeleid moet kunnen worden toegepast bij het alsnog effectueren van uitfasering van DGA-pensioen, als verschoonbare termijnoverschrijding.
- De vraag van de sectie over het mogen stopzetten van pensioenuitkeringen in eigen beheer zonder fiscale gevolgen wordt als ongewenst beoordeeld. Dat betekent dat noodlijdende BV's het pensioen volledig moeten doorbetalen, maar dat het gebruikelijk loon van een DGA bij omzetsdalingen wél evenredig lager mag zijn (Besluit van 6 mei 2020, nr. 2020-9594, onderdeel 6.3).
- Ook het verzoek voor het versneld invoeren van de 10% afkoopmogelijkheid uit het Pensioenakkoord wordt afgewezen. Ook anderszins worden boetevrije verruiming van afkoopmogelijkheden (bijvoorbeeld in de derde pijler) beleidsmatig ongewenst verklaard.
- Ter afsluiting lezen wij in de reactie van het CAP dat de wetgever in zijn starre houding volhardt waar het gaat om een ODV om te mogen zetten in een lijfrente later dan 5 jaar na AOW. Wij hebben al eerder gepleit (Nieuwsbrief item 2017-11b) om dergelijke afstortingen als een fiscaal geruisloze voortzetting van de ODV te beschouwen, zonder dat er fiscaal een nieuwe uitkeringsreeks begint waarvoor een leeftijdsgrens geldt. Het is onbegrijpelijk en zeer ongewenst om BV's verplicht tot 85-jarige leeftijd in stand te houden alleen om de ODV te moeten blijven uitkeren.

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.