

Met genoeg presenteren wij u onze vierde **Nieuwsbrief voor Ondernemers** van dit jaar. De Nieuwsbrief is bedoeld om u op de hoogte te brengen van recente ontwikkelingen op pensioengebied. De nieuwsbrief is samengesteld uit onderwerpen waarvan wij denken dat u ze belangrijk vindt. Natuurlijk kunt u zelf ook onderwerpen aandragen!

Mochten wij u niet meer spreken voor het einde van dit jaar, **prettige dagen** en een **gezond 2005** toegewenst!

Algemeen

In deze editie zullen we stilstaan bij VUT/prepensioen, de levensloopregeling, de overbruggingslijfrente, afgevlakte staffels, waardeoverdracht en het nieuwe WAO stelsel.

Vut/ prepensioen

De Tweede Kamer heeft onlangs ingestemd met een wetsvoorstel dat het 'eerder stoppen met werken' ontmoedigd.

Afzwakking eerdere plannen

Onder invloed van het door het kabinet en sociale partners gesloten Sociaal Akkoord 2004, is het oorspronkelijke wetsvoorstel, dat uitsluitend gericht was op fiscale stimulering van pensioenregelingen met als pensioeningangsdatum 65 jaar of later, enigszins verzacht.

Deelnemingsjaren

De versoepeling bekent dat werknemers met 40 deelnemingsjaren in een pensioenregeling, een ouderdomspensioen van 70% eindloon vanaf 63-jarige leeftijd mogen hebben. Het ouderdomspensioen met pensioenleeftijd 65 mag twee jaar eerder ingaan en toch het niveau van 70% behouden. Dit extra pensioen kan pas worden "opgebouwd" na het bereiken van de 40 deelnemingsjaren.

Inkoop pensioentekort

Met betrekking tot de inkoop van pensioentekorten als gevolg van het niet (geheel) benutten van de fiscale ruimte in het verleden, wordt in de PSW de mogelijkheid geboden dit gespreid af te financieren in maximaal 15 jaar.

Levensloop als prepensioen

Tot slot wordt het maximum van de levensloopregeling verruimd van 150% naar 210% van het laatste salaris. Met dit nieuwe maximum kan 3 jaar eerdere pensionering worden gefinancierd, althans in de veronderstelling dat 70% van het salaris ook vóór de leeftijd van 65 jaar voldoende is. De jaarinleg blijft op 12% van het salaris. Ook werkgevers mogen bijdragen, mits er geen eisen worden gesteld aan het moment van opname van verlof en voor alle werknemers die niet meedoen, de werkgeversbijdragen opeisbaar zijn (uiteraard belast).

Overbruggingslijfrente wordt geschrappt

In het kader van de fiscale ontmoediging van vroegpensioen wil het kabinet ook voorkomen dat werknemers het verlies van vroegpensioen alsnog in de vorm van een lijfrente kunnen bijsparen. Om die reden wordt de overbruggingslijfrente per 1 januari 2006 geschrappt.

Door het schrappen van de overbruggingslijfrente is de premie, die wordt betaald voor een lijfrente die de periode tot de pensioendatum overbrugt, niet langer aftrekbaar.

Bestaande polissen

Reeds opgebouwde aanspraken op lijfrente die geheel of mede voorzien in een overbruggingslijfrente worden gerespecteerd. De opgebouwde waarde kan dus nog als overbruggingslijfrente worden genoten.

Stoppen voor uw 65-ste blijft mogelijk!

Het gaat alleen om de overbruggingslijfrente. De levenslange lijfrente die ingaat op een eerder moment dan leeftijd 65, blijft wel mogelijk. Het blijft dus mogelijk om voor je 65-ste te stoppen met werken. Je zult dit alleen anders (fiscaal) moeten inkleden!

Afgevlakte staffels niet meer toegestaan

Een beschikbare premietoezegging in een pensioenregeling op basis van een afgevlakte staffel is niet meer mogelijk. Dit blijkt uit een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB).

Voorbeeld afvlakking:

25 – 30:	8%
30 – 35:	10%
35 – 40:	12%
40 – 45:	14%
45 – 50:	16%
50 – 65:	18%

Meestal kiest een werkgever vanuit kostenaspect voor de afvlakking van de beschikbare premie voor oudere deelnemers. De Commissie oordeelt echter dat iedere leeftijdscohort een gelijke pensioenopbouw moet hebben en dat dit, door de afvlakking, niet geldt voor oudere deelnemers.

Aanpassing bestaande regeling

Veel beschikbare premiestaffels moeten worden aangepast. Gaat u echter niet direct in op het voorstel dat u hierover van uw verzekeraar ontvangt. Vaak betreft dit een momentopname en gaan uw pensioenlasten op termijn wel degelijk omhoog. Er zijn meerdere aanpassingen mogelijk die voldoen aan de eis van de Commissie en die uw pensioenlasten nu en in de toekomst niet zullen doen stijgen. Dit vergt alleen enig rekenwerk!

Voor mijn pensioenrelaties met een afgevlakte staffel zal ik vanzelfsprekend dit rekenwerk verzorgen en met een aanpassingsvoorstel komen.

In een recent oordeel heeft de Commissie nu ook het geven van extra vakantiedagen vanaf een bepaalde leeftijd als ongelijke behandeling op grond van leeftijd betiteld!

Aanpassing wettelijke termijnen waardeoverdracht

Een ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit Reken- en procedureregels wettelijk recht op waardeoverdracht is voor advies naar de Raad van State gezonden.

Meer tijd werknemer

De termijn voor de werknemer om informatie op te vragen wordt verlengd van 2 maanden naar 6 maanden na aanvang van deelname aan de nieuwe pensioenregeling. De betalingstermijn van de overdrachtswaarde voor uitvoerders wordt echter ingekort van 3 maanden naar 1 week!

Met dit besluit worden weliswaar de algemene aanbevelingen uit het rapport van de STAR gevolgd maar of minister De Geus nu werkelijk gelooft dat de termijn van een week praktisch haalbaar is, wordt in de annalen niet vermeld.

Facelift voor nieuw WAO-stelsel

Als gevolg van het Sociaal Akkoord worden belangrijke verbeteringen aangebracht in de voorgestelde Wet werk en inkomen naar arbeidvermogen (WIA). Vanaf 1 januari 2006 moet die de WAO vervangen.

Nadruk op werk

Kern van de WIA blijft dat er een maximale inspanning moet worden geleverd om arbeidsgeschikte werknemers aan het werk te krijgen of te houden. Pas als dit echt niet meer kan, krijgen zij recht op een uitkering. De WIA gaat gelden voor mensen die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Mensen die al voor 1 januari ziek waren of in de WAO zaten, blijven onder de huidige wet vallen.

De WIA kent twee soorten uitkeringen: de Regeling inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat ook mensen met een geringe kans op herstel straks tot de IVA mogen toetreden. Verder is er geen sprake meer van een WAO-gat voor mensen die in de IVA komen.

Ook is afgesproken dat in 2007 wordt bekeken of de IVA-uitkering kan worden verhoogd tot 75 procent van het loon en de Pemba kan vervallen.

Gedeeltelijk arbeidsgeschikt

Mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, krijgen recht op een WGA-uitkering. De hoogte van de uitkering hangt af van het arbeidsverleden en de mate waarin men werkt. Indien de verdien capaciteit volledig wordt benut, is de uitkering hoger dan wanneer dit niet het geval is. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat ook bij een benutting van minimaal 50% van de verdien capaciteit recht bestaat op een hogere uitkering.

Meer dan 65% arbeidsgeschikt

Wat in de plannen onveranderd is gebleven, is dat werknemers die voor minder dan 35 procent arbeidsgeschikt zijn geen recht op een uitkering krijgen en bij de werkgever in dienst blijven.

Loondoorbetaling bij ziekte

Het wetsvoorstel Baltz, bedoeld om doorbetaling van 100 procent van het loon tijdens het tweede ziektejaar te ontmoedigen, is van tafel. De sociale partners hebben inmiddels een akkoord gesloten dat een zieke werknemer tijdens de twee ziektejaren in totaal niet meer dan 170 procent van het laatstverdiende loon, krijgt doorbetaald.

De overheid besteedt veel aandacht aan het 'aan het werk houden' van zieke werknemers. Om werkgevers te sturen ontwerpt zij hiervoor allerlei financiële prikkels, positieve en negatieve. Ik raad iedere werkgever aan hier preventief voldoende aandacht aan te besteden en niet te wachten op de eerste, langdurige zieke. Wij kunnen u hierbij begeleiden.

Wilt u nadere informatie over bovenstaande onderwerpen of heeft u een specifieke vraag, dan kunt u contact opnemen met **Leendert Jan van der Deijl**, bereikbaar op telefoonnummer: **(055) 533 34 00**.