

Met genoeg presenteren wij u onze eerste Nieuwsbrief voor Ondernemers van dit jaar. De Nieuwsbrief is bedoeld om u op de hoogte te brengen van recente ontwikkelingen op pensioengebied. Voor een toelichting op één van onderstaande onderwerpen kunt u contact met ons opnemen.

Onderwerpen

In deze editie zullen we stilstaan bij de wijzigingen in de spaarloonregeling én de laatste ontwikkelingen bij gelijke behandeling van werknemers op grond van de beschikbare premiereregelingen.

Spaarloonregeling

De spaarloonregeling in zijn huidige vorm blijft bestaan. In het Belastingplan 2005 en de Wet Aanpassing fiscale behandeling VUT/Prepensioen en Introductie Levensloopregeling wordt een drietal wijzigingen voorgesteld. De ingangsdatum van de wijzigingen is 1 januari 2005.

Een werknemer kan alleen deelnemen aan de spaarloonregeling van de werkgever bij wie hij **op 1 januari in dienst** is en die voor hem vanaf dat moment de algemene heffingskorting toepast.

Deze maatregel heeft nadelige gevolgen voor mensen die op 1 januari van het kalenderjaar niet in dienst zijn bij een werkgever. Deelnemen aan een spaarloonregeling is in dat kalenderjaar niet mogelijk. Dit is ook aan de orde bij mensen die in het kalenderjaar van baan wisselen en die bij de eerste werkgever niet, of niet voor het maximum bedrag hebben kunnen deelnemen.

Het wordt mogelijk om het op de spaarloonregeling gespaarde loon te **deblokken voor de kosten van kinderopvang**. Voorwaarde is dat in de spaarloonregeling de mogelijkheid tot het deblokken voor de kosten van kinderopvang is opgenomen.

Voor de werkgever verandert het percentage eindheffing dat betaald moet worden over de spaarloonbedragen. **De eindheffing wordt verhoogd van 15% naar 25%**.

Het wetsvoorstel Belastingplan 2005 waarin de deelname van de werknemer aan de spaarloonregeling en waarin de stijging van het eindheffingspercentage

van de werkgever is geregeld, is zowel in de Tweede als Eerste Kamer aangenomen.

Het deblokken van spaarloongelden voor het betalen van de kosten van kinderopvang maakt onderdeel uit van het wetsvoorstel Wet Aanpassing fiscale behandeling VUT/Prepensioen en Introductie Levensloopregeling. Dit wetsvoorstel is aangenomen in de Tweede Kamer. De behandeling in de Eerste Kamer vindt later dit jaar plaats.

Oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling

De Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (hierna WGB-1) heeft een grote impact op pensioenregelingen in de vorm van een beschikbare premiereregeling. Naast een aantal verplichte aanpassingen is er op een aantal punten grote onduidelijkheid ontstaan.

Sinds de inwerkingtreding van de WGB-1 heeft de Commissie Gelijke Behandeling tal van uitspraken gedaan die met name betrekking hebben op de toepassing van deze wet op beschikbare premiereregelingen. Hierbij gaat de discussie over de volgende zaken:

- 1) Is het toegestaan om de eigen bijdrage van een werknemer als een gedeelte van de (stijgende) beschikbare premiestaffel te formuleren?
- 2) Is het toegestaan om werknemers de mogelijkheid te bieden om vrijwillig bij te sparen in de pensioenregeling tot het fiscale maximum?
- 3) Is het toegestaan de beschikbare premiestaffel voor de ouderen enigszins te beperken om zo de pensioenlasten te drukken (de "afgetopte staffel")?

1) Werknemersbijdrage als gedeelte, bijvoorbeeld 1/4 deel, van de gestaffelde premie is in strijd met WGB-1

De Commissie Gelijke Behandeling heeft zich een aantal malen uitgelaten over de werknemersbijdrage als gedeelte van de stijgende beschikbare premiestaffel. Het probleem hierbij is dat de pensioenbijdrage van een werknemer stijgt naarmate de leeftijd stijgt (leeftijdsafhankelijke staffel).

De commissie blijft bij haar oordeel dat de bijdrage van de werknemers een **voor iedereen gelijk percentage van de pensioengrondslag moet zijn**.

In het meest recente oordeel is nog verzocht aan de commissie om de discriminatie te betitelen als objectief gerechtvaardigd, maar ook dit verzoek werd niet gehonoreerd.

Er zit dus niets anders op dan de pensioenregeling aan te passen en een **voor elke werknemer gelijk percentage van de pensioengrondslag als eigen bijdrage te hanteren**.

2) Vrijwillige bijspaarstaffels

In hetzelfde oordeel oordeelt de commissie over de vrijwillige bijspaar mogelijkheden. 'Vrijwillige' bijspaarstaffels stijgen meestal naarmate men ouder wordt. Oudere werknemers wordt zo de mogelijkheid geboden om 'vrijwillig' meer te sparen voor hun pensioen dan de jongere werknemer.

Een dergelijke bijspaarregeling was tot op heden in strijd met de Wet. De wet geeft echter thans de mogelijkheid om deze 'ongelijke behandeling' onder omstandigheden aan te wijzen als zijnde objectief gerechtvaardigd.

Vanaf nu kunnen dus de bijspaar mogelijkheden in een beschikbare premieregeling met een gerust hart weer worden vormgegeven zoals we tot op heden altijd al gewend waren. Een **stijgende premiestaffel is toegestaan**.

3) Lagere rekenrente in beschikbare premiestaffel toegestaan

Tot slot stond de, in de praktijk veel geadviseerde, "afgetopte staffel" centraal. Met de inwerkingtreding van de WGB-1 kan aan een beschikbare premieregeling nog slechts op twee manieren worden vormgegeven. De hoofdregel is dat iedereen, ongeacht leeftijd, hetzelfde krijgt. Dit betekent dat

of iedereen hetzelfde percentage van de pensioengrondslag dient te krijgen of dat een **stijgende staffel** wordt toegezegd. Het uitgangspunt van de stijgende staffel moet zijn dat iedereen van het voor hem of haar geldende percentage een gelijk pensioen kan aankopen. Deze stijgende staffels zijn gepubliceerd door het Ministerie van Financiën en worden in de praktijk veel gehanteerd.

Bij een stijgende staffel stijgen de pensioenlasten als het personeelsbestand ouder wordt. Om deze kosten enigszins in de hand te houden, besloot men in het verleden de staffel vanaf een bepaalde leeftijd niet verder te laten stijgen. Het gevolg hiervan was dat iemand van 58 jaar bijvoorbeeld 20% van de pensioengrondslag aan beschikbare premie kreeg en iemand van 46 jaar ook. De persoon van 46 jaar kan hier uiteraard veel meer pensioen van aankopen (de premie heeft langer de tijd om te renderen) dan de persoon van 58 jaar en daarmee is een dergelijke staffel in strijd met de WGB-1.

Een door verzekeraars gekozen oplossing voor dit probleem is om de staffel met een **lagere rekenrente** te berekenen. Dit heeft tot gevolg dat de **staffel op hetzelfde niveau begint maar lager eindigt** dan de staffels van het Ministerie van Financiën. Op deze wijze ontstaat een vlakker en daarmee alsnog een soort van **afgetopte staffel**.

De Commissie Gelijke Behandeling acht deze lagere rekenrente te verdedigen zolang de rekenrente niet lager is dan 3%. Hiermee **kan dus toch, zij het via een omweg, een afgetopte staffel worden gehanteerd** voor de beschikbare premietoezegging. Dit scheelt bij een vergrijzend werknemersbestand aanzienlijk in de kosten!

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 5333400.