

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

Onderwerpen

In deze editie zullen we stilstaan bij de levensloopregeling, pensioentekorten uit het verleden van de DGA en de laatste ontwikkelingen bij beschikbare premierregeling.

De levensloopregeling komt eraan

Inleiding

Op 24 februari 2005 is de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/Prepensioen en Levensloop aangenomen in de Eerste Kamer. De nieuwe pensioenregels zijn daarmee per 1 januari van dit jaar een feit. Bestaande pensioenregelingen hebben tot eind van het jaar de tijd om, indien nodig, te worden aangepast. Naast het aanpassen van prepensioen-, VUT- en pensioenregelingen wordt per 1 januari 2006 de nieuwe levensloopregeling geïntroduceerd.

Praktijk

Voor werkgevers is van belang dat **werknemers het recht krijgen** op deelname aan een levensloopregeling. Deze levensloopregeling dient schriftelijk te worden vastgelegd. De vormvereisten van deze vastlegging zijn onder andere dat de aanspraken uitsluitend kunnen worden opgenomen voor verlof en niet kunnen worden afgekocht. Ook dient de regeling te vermelden bij welke instelling de voorziening wordt getroffen.

De werkgever dient van de werknemer een verklaring te krijgen dat deze nog niet eerder aan een levensloopregeling heeft deelgenomen of, indien dit wel het geval is, hoeveel het saldo van de levensloopregeling bedraagt. Deze verklaring is nodig om te kunnen toetsen of de werknemer al dan niet de **maximale grens van 210% van zijn laatstverdiende salaris** heeft bereikt. Boven dit saldo kan de werknemer immers niet meer sparen.

De werkgever dient het levensloopgeld over te maken naar de door de werknemer opgegeven levenslooplekening. Als inhoudingsplichtige voor de uitkeringen in verband met verlof wordt de werkgever aangewezen. Als deze niet kan worden aangewezen, wordt de instelling waar het tegoed is ondergebracht als inhoudingsplichtige aangemerkt.

Ik zal voor u de markt van aanbieders van levensloopregelingen in de gaten houden. Als ik een **goed vergelijk** tussen meerdere aanbieders heb kunnen maken, **kom ik**

hiermee bij u terug. Mocht u eerder meer informatie wensen, neemt u dan alstublieft contact met me op.

Advies

De levensloopregeling lijkt hard op weg om voor werknemers verreweg de **meest flexibele wijze van fiscaal gefacilieerd sparen** te gaan worden. Het geld kan immers worden aangewend voor verlof of eerder pensionering. Op 65-jarige leeftijd valt het saldo zonder sanctie vrij maar kan eveneens omgezet worden in levenslang ouderdomspensioen. Tevens kan het saldo bij uitdiensttreding zonder sanctie worden afgekocht. Dit moet haast wel de toekomst van financiële planning zijn! Het lijkt daarom voor werkgevers raadzaam om op 1 januari aanstaande helemaal klaar te zijn voor de "stroom van levenslopers". Dit betekent onder andere de arbeidsovereenkomsten screenen op **verlofmogelijkheden** en het pensioenreglement nalopen op **pensioenopbouw in verlofperiodes**.

Hoge Raad staat backservice-last ineens toe

Inleiding

Op 4 maart heeft de Hoge Raad een belangwekkend arrest aangewezen in zake het ineens ten laste brengen van backservice aanspraken.

Praktijk

In deze casus gaat het over een directeur grootaandeelhouder met zijn pensioen in eigen beheer. Van 1979 tot 1991 was de DGA in dienst van zijn werk BV en had hij hier zijn pensioen opgebouwd. Eind 1990 ging de DGA uit dienst bij de werk BV en trad hij in dienst bij de, nieuw opgerichte, holding. Het bij de werk BV opgebouwde pensioen werd overgedragen aan de holding. Bij de holding wordt na een aantal jaren een verbeterde pensioentoezegging gedaan. Het salaris is op dat moment beduidend hoger dan op het moment van indiensttreding bij de holding.

De salarisverhoging levert een pensioenverhoging over de reeds verstreken diensttijd op. Aangezien geen sprake is van een voortgezette dienstbetrekking, ontstaat discussie over de vraag of de fiscale last die hoort bij de pensioenverhoging over de bij de werk BV doorgebracht diensttijd ineens ten laste van de winst gebracht mag worden.

De Hoge Raad oordeelt in dit arrest, in tegenstelling tot eerdere jurisprudentie, dat indien bij een pensioentoezegging rekening wordt gehouden met de diensttijd doorgebracht bij een vorige werkgever en het desbetreffende recht op pensioen onvoorwaardelijk is verkregen, de (backservice)last, betrekking hebbend op de diensttijd bij de vorige dienstbetrekking, **ineens ten laste van de winst** mag worden gebracht.

Advies

Dit arrest heeft betrekking op waardeoverdracht maar kan wellicht ook haar toepassing vinden voor het inkopen van oude dienstjaren (zonder dat in deze jaren pensioen is opgebouwd), waardoor ruimere mogelijkheden zouden kunnen ontstaan dan thans het geval is.

Stijgende eigen bijdrage in beschikbare premieregelingen

Inleiding

Sinds de inwerkingtreding van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (hierna WGBL) is de nodige discussie ontstaan over de verwerking van de **werknemersbijdrage** in een beschikbare premieregeling.

Praktijk

Sinds 1 mei 2004 is de WGBL van kracht. Deze wet stelt dat bij de arbeidsvoorwaarden niet mag worden gediscrimineerd op basis van leeftijd. Voor pensioen betekent dit dat iedereen hetzelfde dient te krijgen. In een beschikbare premieregeling betekent dit dat het premiepercentage voor iedereen gelijk dient te zijn. De wet maakt vervolgens voor de beschikbare premieregeling een uitzondering. Naarmate de **leeftijd vordert, mag een hoger percentage van het pensioengevend loon als pensioenpremie** worden aangehouden, mits dit het gevolg is van zogenaamde actuariële factoren. Het doel van een stijgende staffel is dat de werknemer, ongeacht zijn leeftijd **een zelfde pensioen** kan aankopen. Hiervoor is voor een oudere werknemer meer geld nodig dan voor een jongere werknemer.

In een dergelijke stijgende staffel wordt veelal ook door de werknemer een gedeelte van de premie bijgedragen. In het verleden geschiedde dit overwegend door een gedeelte van de stijgende staffel (bijvoorbeeld 50%) te laten financieren door de werknemer. Hierdoor betaalt een oudere werknemer derhalve meer pensioenpremie dan een jongere.

De Commissie Gelijke Behandeling heeft herhaaldelijk geoordeeld dat een dergelijke wijze van financieren, leidt tot ongeoorloofde discriminatie op grond van leeftijd.

Recentelijk heeft **minister De Geus** per brief gemeld dat dit niet het geval is. Een **stijgende eigen bijdrage** van de werknemer valt volgens hem binnen de uitzondering is daarmee **geoorloofd**.

Advies

Zeker voor alle pensioenregelingen die net op dit punt zijn gewijzigd, is het nogal wrang te noemen dat dit volgens onze minister eigenlijk helemaal niet nodig was geweest. Uiteraard zijn de reeds gewijzigde regelingen niet fout geworden maar indien de wijzigingen nog niet zijn doorgevoerd, is dit ook **niet langer nodig**.

Internetsparen

Naast sparen in een pensioenregeling is internetsparen op dit moment erg populair. Uit vergelijkingen van de Consumentenbond en op www.independen.nl, komt de internetspaarrekening van Argenta (www.argenta.nl) telkens als een van de beste naar voren. Geen beperkende voorwaarden, en een hoge rentevergoeding. Op moment is dit zelfs 3,3%!

In Nederland heeft Argenta geen kantoren en werkt zij alleen via tussenpersonen. Om een compleet pallet van spaarproducten te kunnen aanbieden, ben ik intermediair geworden.

Dus als u interesse heeft, kunt vanaf nu hiervoor bij mij terecht!

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**.