



# Corona en Pensioen

Webinar Ondernemingen  
1 april 2020

# Agenda

---

1. Tijdelijke Noodmaatregel voor overbrugging werkgelegenheid (NOW)
2. NOW en pensioen
3. Overige mogelijkheden pensioen(premies)

# 1. NOW

---

# 1. NOW - Algemeen

---

## Algemene toepassing regeling

- Tijdelijke subsidie voor de loonkosten voor werkgevers die geconfronteerd worden met een **substantiële omzetsdaling door de Corona-crisis**.
- U kunt met de NOW een tegemoetkoming krijgen in de loonkosten om **over de periode maart, april, mei** te overbruggen.
- Voor het aanvragen hiervan moet uw **omzet ten minste 20% zijn gedaald** en kunt u een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangen van **maximaal 90%**. De daadwerkelijke omvang van de tegemoetkoming is afhankelijk van de mate van uw omzetsdaling.
- Op basis van uw aanvraag geeft het UWV een **voorschot van 80%** van de verwachte tegemoetkoming in drie termijnen, waarbij de eerste termijn zo mogelijk binnen 2 tot 4 weken wordt uitbetaald.
- De regeling geldt voor de loonsom over de **periode maart tot en met mei 2020**. De mogelijkheid om de regeling met drie maanden te **verlengen** wordt opengehouden.
- Geen samenloop met WTV-regeling. Bij de NOW-regeling **geen verbruik van WW-rechten** tijdens subsidieperiode.

# 1. NOW- Voorwaarden (1|3)

---

## Omzetsdaling

- Om te bepalen of u in aanmerking komt voor deze regeling dient u eerst uw **omzetsdaling** in te schatten. Hiervoor deelt u uw totale omzet uit 2019 door vier. Deze omzet vergelijkt u met de verwachte omzet van drie maanden in 2020. U kunt daarbij kiezen uit **drie perioden**, a. maart-april-mei of b. april-mei-juni 2020 of c. mei-juni-juli 2020. Daarmee berekent u de omzetsdaling in procenten.
- Om in aanmerking te komen voor een subsidie op grond van de NOW geldt een **drempel van 20% omzetsdaling** over een aangesloten periode van drie maanden tussen **1 maart 2020 en 31 juli 2020**, waarvan de eerste dag valt op de eerste dag van de maanden maart, april of mei 2020.
- Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de **omzetdefinitie** in het jaarrekeningenrecht.

## Hoogte tegemoetkoming

- De **hoogte van de tegemoetkoming** in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet. U kunt een procentuele tegemoetkoming vragen in uw loonkosten die gelijk is aan **90%** van het percentage van uw omzet dat wegvalt.

# 1. NOW- Voorwaarden (2|3)

---

## Hoogte Loonsom

- Het SV-loon uit de loonaangifte van januari 2020<sup>1</sup> is de grondslag voor de NOW met een **vaste forfaitaire opslag van 30%** voor werkgeverslasten (vakantiegeld, pensioenpremies en de werkgeverslasten). In deze loonsom mag tevens het salaris van **flexwerkers en van nul-urencontracten** worden meegenomen. Wel zit er een maximum aan het loon dat wordt gecompenseerd. Dit maximum bedraagt per werknemer **9.538 euro bruto per maand**.
- De subsidiabele loonsom zal dus vastgesteld worden **per loonheffingsnummer**. Voor toepassing van de regeling wordt gekeken naar de omzetsdaling op het **gehele concernniveau** van uw onderneming. Als uw onderneming buitenlandse dochters heeft zonder Nederlands SV-loon, dan dient u de omzet van uw buitenlandse dochter niet mee te nemen in de omzetsdaling. U dient voor ieder loonheffingsnummer de NOW afzonderlijk aan te vragen.
- De NOW regeling geldt voor de loonsom van alle werknemers voor wie u loonaangifte doet **en die verzekerd zijn voor de WW, ZW of WIA**. De loonsom van een **DGA** die **niet** verzekerd is voor de werknemerspremies valt hier niet onder. Voor uw **internationale werknemers** valt het loon wel in de loonsom als de werknemers in Nederland verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Buitenlandse werkgevers komen ook in aanmerking voor subsidie voor zover zij werknemers in dienst hebben die in Nederland sociaal verzekerd zijn.

<sup>1</sup> Doet de werkgever **loonaangifte per vier weken** dan wordt het loon over vier weken omgerekend naar het loon over een maand door het te verhogen met 8,33%.

# 1. NOW- Voorwaarden (3|3)

---

## Aanvraag, voorschot en nacalculatie

- Het aanvraagloket van het UWV gaat hoogstwaarschijnlijk **maandag 6 april 2020** open. U kunt een subsidieaanvraag doen voor de loonkosten vanaf 1 maart 2020. Het UWV streeft ernaar om binnen 2 tot 4 weken na aanvraag de subsidie uit te betalen.
- **Nacalculatie** corrigeert een te hoge of een te lage compensatie.
- In beginsel is bij de aanvraag van de definitieve subsidie een **accountantsverklaring** vereist. De voorwaarden hiervoor (zoals het soort verklaring en vanaf welk subsidiebedrag dit nodig is) worden door de overheid nog gecommuniceerd. Voor de **aanvraag** van het voorschot, heeft u in ieder geval **geen accountantsverklaring** nodig.
- **Misbruik** wordt gestraft.

# 1. NOW- Voorwaarden (3|3)

---

## Verplichtingen werkgever

Om in aanmerking te komen voor de subsidie heeft de werkgever de volgende verplichtingen:

- De inspanningsverplichting om **de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden**. Daling van de loonsom heeft in ieder geval gevolgen voor de definitieve toekenning subsidie.
- De verplichting **geen ontslagaanvraag** in te dienen wegens bedrijfseconomische redenen (de zogenoemde ‘a-grond’).
- Verplichting om aan de gemeente waarvan hij **loonkostensubsidie** ontvangt een melding te doen van de NOW-toekenning.
- De verplichting de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te **informer** over de subsidieverlening.



## 2. NOW en pensioen

---

## 2. NOW en pensioen

---

### Beperkte vergoeding voor pensioenpremie

- Er geldt een **vaste forfaitaire opslag van 30%** voor werkgeverslasten (over 90% van het gemaximeerde SV-loon). Onderdeel hiervan is de pensioenpremie.
- Het maximum (SV-) loon bedraagt per werknemer **9.538 euro bruto per maand**.
- De werkgeverslasten sociale verzekeringswetten bedragen circa 18% tot het maximum dagloon SV-wetten en vakantietoeslag 8%. **Voor het werkgevers- en werknemersdeel<sup>2</sup> van de pensioenpremie resteert dan circa 5-8%**.
- De werkgever kan met **aanvullende kosten** worden geconfronteerd (compensatie bedraagt alleen loonkosten en geen andere bedrijfskosten, compensatie loon bedraagt maximaal 90%, de totale pensioenpremie zaal vaak – en soms fors – hoger zijn dan de subsidie).
- Komt de werkgever in aanmerking voor deze subsidie **dan ligt het niet voor de hand** een beroep te doen op een uitstel(regeling) van betaling van pensioenpremies, gebruik te maken van het premievoorbehoudsbeding of de pensioenregeling tijdelijk te wijzigen.

<sup>2</sup> Zit namelijk niet in het SV-loon als grondslag voor de 30% opslag.

### 3. Overige mogelijkheden pensioen

---

### 3. Overige mogelijkheden pensioen

---

1. De **betalingstermijnen** waarbinnen werkgevers pensioenpremies moeten afdragen, worden voor werkgevers - binnen de wettelijke mogelijkheden - verruimd. Dit verschilt tussen pensioenfondsen enerzijds en PPI/verzekeraars anderzijds.
2. Pensioenuitvoerders kunnen met individuele werkgevers die acute geldproblemen een **betalingsregeling** treffen.
3. Pensioenuitvoerders kunnen een **minder strikt invorderingsbeleid** voeren bij het innen van premies.
4. Een werkgever kan een beroep doen op het **premievoorbehoudsbeding** als er sprake is van 'ingrijpende wijziging van omstandigheden', zoals (aantoonbaar) financieel onvermogen van de werkgever.
5. Het is mogelijk om tijdelijk de pensioenopbouw te staken (**eenzijdig wijzigen**) en alleen risicodekkingen te verlenen. De werkgever en de werknemers(vertegenwoordiging) kunnen een tijdelijke wijziging van de pensioenregeling moeten overeenkomen.
6. Een **bijstortingsverplichting** valt niet onder het genoemde premievoorbehoudsbeding en ook niet onder het loonbegrip als bedoeld in de NOW. De werkgever zou kunnen nagaan of de coronacrisis een geldige reden is om onder de bijstortingsverplichting uit te komen.

# Onze specialismen

Investment Consulting



Data Oplossingen

Legal



Risicomanagement

Compliance



Transitiemanagement

Actuariaat



Pensioenadvies