

## S&V Nieuwsflits

### Financiering van pensioenen in crisistijd

(Actualisatie september 2020)

Via onze S&V Nieuwsflitsen houden wij u op de hoogte van de mogelijkheden die pensioenfondsen en werkgevers hebben om de gevolgen van de coronacrisis voor de uitvoering van de pensioenregeling op te vangen.

In deze Nieuwsflits zetten wij de mogelijkheden voor u globaal op een rij. Hierbij maken wij onderscheid naar pensioenfondsen en werkgevers die hun pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenverzekeraar of een premiepensioeninstelling (PPI).

#### 1. Wat is er op landelijk niveau gedaan?

Door de coronacrisis zijn veel werkgevers geconfronteerd met betalingsproblemen als gevolg van het teruglopen van de activiteiten. Ook de betaling van pensioenpremies is daardoor onder druk komen te staan. De Minister van SZW heeft daarom de tijdelijke **Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)** getroffen. De NOW-regeling is inmiddels drie keer verlengd. De NOW 1-regeling gold in de periode van 1 maart 2020 tot 1 juni 2020 en de NOW 2-regeling vanaf 1 juni 2020 tot 1 oktober 2020. De NOW 3-regeling geldt gedurende een periode van negen maanden en wel vanaf 1 oktober 2020 tot 1 juli 2021.

Onder de NOW-regeling wordt een overbrugging toegekend afhankelijk van de omzetzijding van de getroffen werkgevers. Bij een omzetzijding van 100% wordt 90% van de loonsom vergoed. Bij een lagere omzetzijding wordt een evenredig lagere overbrugging uitgekeerd. Voorwaarde voor toepassing van de NOW-overbrugging is dat werkgevers 100% van het loon blijven doorbetalen. De omzetzijding moet (tot 1 januari 2021, zie hierna) tenminste 20% bedragen. Als de omzetzijding minder dan 20% is, dan is er geen recht op een overbrugging.

De NOW-overbrugging is beperkt tot 2x het maximum SV-dagloon, ofwel tot € 9.538 bruto per maand per werknemer. Ook aanvullende sociale lasten, zoals premies voor de werknemersverzekeringen en voor de pensioenregeling (werkgevers- én werknemersdeel) worden vergoed. Er geldt sinds de NOW 2-regeling een (forfaitaire) standaard opslag van 40% voor deze sociale lasten (onder de NOW 1-regeling was dit nog 30%).

De NOW 3-regeling wordt verdeeld over drie periodes van elk drie maanden. Werkgevers kunnen in elke periode kiezen of zij een aanvraag doen. Enkele voorwaarden zijn gewijzigd per 1 oktober 2020:

- De minimale omzetzijding bedraagt per 1 januari 2021 30%.
- De overbrugging gaat omlaag: 80% van de loonsom vanaf 1 oktober 2020, 70% van de loonsom vanaf 1 januari 2021 en 60% van de loonsom vanaf 1 april 2021.
- Tegenover de afbouw van de overbrugging, bestaat de mogelijkheid om de loonsom geleidelijk te laten dalen met (10% per 1 oktober 2020, 15% per 1 januari 2021 en 20% per 1 april 2021) zonder dat dit ten koste gaat van de overbrugging. De (vrijwillige) daling van de loonsom kan op verschillende manieren tot stand komen (natuurlijk verloop, vrijwillig loonoffer of afstoten personeel).
- Er vindt geen korting op de overbrugging meer plaats als sprake is van ontslag om bedrijfseconomische redenen.



- Het maximaal te vergoeden loon per werknemer zal in het derde tijdvak (april, mei, juni 2021) worden verlaagd naar 1x het maximum dagloon.

Het UWV voert de regeling uit. Vanaf 16 november 2020 kunnen aanvragen worden gedaan (met terugwerkende kracht) voor de periode oktober t/m december 2020.

## **2. Wat kunnen pensioenuitvoerders doen voor getroffen werkgevers?**

De Stichting van de Arbeid, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben enkele oplossingen genoemd die pensioenuitvoerders kunnen bieden aan getroffen werkgevers. Omdat de problematiek per sector of werkgever verschilt, zal maatwerk moeten worden geboden. De mogelijkheden zijn als volgt:

- a) De betalingstermijnen waarbinnen werkgevers pensioenpremies moeten afdragen, worden voor werkgevers (binnen de wettelijke mogelijkheden) verruimd.
- b) Pensioenuitvoerders treffen met individuele werkgevers die acute geldproblemen hebben een betalingsregeling. De individuele werkgever meldt zich in dat geval bij het pensioenfonds, de verzekeraar of de PPI.
- c) Pensioenuitvoerders voeren een minder strikt invorderingsbeleid bij het innen van pensioenpremies. Dat kunnen ze bijvoorbeeld doen door het inschakelen van incassobureaus en/of het opleggen van administratieve boetes uit te stellen.

## **3. Wat doen pensioenuitvoerders in de praktijk?**

Pensioenfondsen bepalen zelf of en hoe coulance voor premiebetalingen wordt verleend. Op dit moment kiest een aantal fondsen voor het verruimen van de betalingstermijnen voor het afdragen van pensioenpremies. Dit betekent, dat de fondsen binnen de wettelijke termijnen wel hun reguliere premienota's zullen uitsturen, maar de betalingstermijn zullen verlengen.

## **4. Kunnen werkgevers zich beroepen op een betalingsvoorbehoud?**

Ja, werkgevers die door de coronacrisis in zeer ernstige betalingsmoeilijkheden verkeren, kunnen zich op een betalingsvoorbehoud beroepen, als dit in het pensioenreglement (en in de uitvoeringsovereenkomst) is opgenomen. Op grond van artikel 12 van de Pensioenwet (PW) kan de werkgever zich bij het sluiten van een pensioenovereenkomst de bevoegdheid voorbehouden tot vermindering of beëindiging van de bijdrage van de werkgever aan het pensioen. Deze mogelijkheid geldt echter niet voor werkgevers die verplicht zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Bij een bedrijfstakpensioenfonds kunnen werkgevers geen beroep doen op een betalingsvoorbehoud.

Het betalingsvoorbehoud ziet op het (tijdelijk) niet betalen van de werkgeverspremie, maar niet op de premie van de werknemer. Een werkgever mag echter alleen een beroep doen op dit voorbehoud als er sprake is van *'ingrijpende wijziging van omstandigheden'*. Van zulke omstandigheden is bijvoorbeeld sprake bij een ingrijpende wetswijziging maar ook bij (aantoonbaar) financieel onvermogen van de werkgever. Wanneer de werkgever gebruik kan maken van de NOW-overbrugging is er niet (direct) sprake van financieel onvermogen. Wanneer een werkgever van dit recht gebruik wil maken, moet het voorbehoud zijn opgenomen in zowel de uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder als de pensioenovereenkomst (pensioenreglement).

## **5. Moeten werkgevers eventuele bijstortingsverplichtingen nakomen?**

In een uitvoeringsovereenkomst kan een bijstortingsverplichting voor één of meer aangesloten werkgevers zijn opgenomen. Een dergelijke bijstortingsverplichting valt echter niet onder het betalingsvoorbehoud zoals hiervoor genoemd bij vraag 4. Een werkgever zou



kunnen nagaan of de huidige situatie een reden vormt om onder de bijstortingsverplichting uit te komen. Bevat de uitvoeringsovereenkomst relevante bepalingen waar een werkgever in financiële problemen zich op kan beroepen? Zo niet, dan zal de werkgever ‘slechts’ kunnen terugvallen op onvoorziene omstandigheden, de contractuele redelijkheid en billijkheid of mogelijk op overmacht. Ook hier is weer van belang of de werkgever gebruik kan maken van de NOW-overbrugging.

#### **6. Kan de pensioenopbouw worden stopgezet als werkgevers geen premies betalen?**

Verplichtgestelde pensioenfondsen kunnen bij een premiebetalingsachterstand niet stoppen met de opbouw van pensioenaanspraken. Er is vooralsnog alleen uitstel van premiebetaling mogelijk. De opbouw van pensioenaanspraken van werknemers gaat wel gewoon door. Dat kan uiteraard niet al te lang doorgaan. Als werkgevers failliet gaan, dan zullen die premies niet meer geïnd kunnen worden bij die werkgevers. Gemiste pensioenpremie door een faillissement kan wel (beperkt) worden verhaald op het UWV, maar daarvoor moeten de betrokken werknemers een verzoek indienen. De betrokken werknemers weten dat doorgaan niet en hebben er ook zelf geen direct belang bij. Om die reden hebben de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars het verzoek gedaan aan het Ministerie van SZW om pensioenfondsen hierin een rol te geven.

Verzekeraars en PPI's kunnen op basis van artikel 29 PW na een bepaalde termijn van premieachterstand de opbouw van de pensioenopbouw wel staken. De verzekeraar dient zich dan wel eerst te hebben ingespannen om de premie alsnog te innen, alvorens zij de deelnemers en de werkgever informeert over het staken van de pensioenopbouw. Ook blijft de dekking van het overlijdensrisico en het arbeidsongeschiktheidsrisico gedurende drie maanden na de mededeling door de verzekeraar in stand.

#### **7. Kan de pensioenopbouw tijdelijk worden gestaakt?**

Ja, het is mogelijk om tijdelijk de pensioenopbouw te staken en alleen risicodekkingen te verlenen. Dit zou vooral bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen een oplossing kunnen zijn om een te grote druk op solidariteit te vermijden. In dat geval kunnen sociale partners afspreken om de pensioenregeling bijvoorbeeld voor de duur van een (half) jaar te wijzigen, zodanig dat pensioenopbouw en premiebetaling wordt gestaakt. Dit is echter een vergaande ingreep in de pensioenopbouw. Bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen zullen sociale partners over de hier bedoelde tijdelijke wijziging van de pensioenregeling moeten besluiten. Een tijdelijke staking van de pensioenopbouw staat mogelijk op gespannen voet met de bedoeling van een verplichtstelling, maar is de huidige situatie naar onze mening voldoende te rechtvaardigen.

Ook als er geen verplichtstelling van toepassing is, of als de werkgever de pensioenregeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar of PPI, zullen in dat geval de werkgever en de werknemers(vertegenwoordiging) een tijdelijke wijziging van de pensioenregeling moeten overeenkomen. Hierbij dient tevens het instemmingsrecht van de ondernemingsraad en mogelijk ook het akkoord van de deelnemers aan de pensioenregeling in acht te worden genomen. Mochten sociale partners tot tijdelijke stopzetting van de pensioenregeling besluiten, dan is de verwachting dat de risicodekkingen bij overlijden en arbeidsongeschiktheid zullen worden gecontinueerd.

#### **8. Denkt de fiscus mee?**

De fiscus heeft op 16 maart 2020 verduidelijkt dat de pensioenopbouw gedurende de periode van werktijdverkorting fiscaal mag worden voortgezet. Of een werkgever daar in een concreet geval ook toe gehouden is, is afhankelijk van de gemaakte afspraken. Gedurende de coronacrisis kunnen zich met name de volgende situaties voordoen:



1. Werktijdverkorting waarbij de dienstbetrekking geheel in stand blijft. Bij een gebruikelijke loonsverlaging kan de pensioenopbouw worden voortgezet over het loon dat voorafgaand aan de werktijdverkorting werd genoten. Ook het risico-nabestaandenpensioen blijft dan gehandhaafd.
2. Werktijdverkorting waarbij de dienstbetrekking (gedeeltelijk) tijdelijk wordt beëindigd. Als de werknemer een inkomensvervangende, loongerelateerde uitkering ontvangt (denk aan een WW-uitkering) dan mag de pensioenopbouw worden voortgezet op basis van het pensioengevend loon dat voorafgaand aan de werktijdverkorting werd genoten. Ook het risiconabestaandenpensioen blijft dan gehandhaafd.
3. Werktijdverkorting waarbij geen sprake is van onvrijwillig ontslag of er geen inkomensvervangende, loongerelateerde uitkering wordt ontvangen. In dat geval kan er onder voorwaarden gebruik gemaakt worden van de vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw en voortzetting van risicopremies, indien de voorwaarden van de pensioenuitvoerder daarin voorzien.

### **9. Denkt DNB ook mee?**

Ja, ook DNB denkt mee. DNB heeft bericht dat pensioenfondsen vanwege de coronacrisis drie maanden extra de tijd krijgen voor het indienen van de jaarstaten (tot 30 september 2020). DNB heeft het beeld, dat pensioenfondsen de maand- en kwartaalrapportages, waaronder ook de herstelplannen, wél binnen de daarvoor gestelde termijnen kunnen indienen.

DNB zal overigens soepelheid betrachten bij het verlenen van ontheffing van de wettelijke indieningstermijn voor maand- en kwartaalrapportages, als dat voor een pensioenfonds als gevolg van de coronacrisis niet mogelijk is. Een verzoek om ontheffing kan via het Digitaal Loket Toezicht bij DNB worden ingediend.

### **10. Welke gevolgen heeft de coronacrisis voor het Pensioenakkoord?**

Het overleg over de uitwerking van het Pensioenakkoord gaat gewoon door. De coronacrisis lijkt dus geen gevolgen te hebben voor de tijdsplanning. Voor nadere informatie over het Pensioenakkoord verwijzen wij naar de bijdragen op onze website [www.sprenkelsenverschuren.nl](http://www.sprenkelsenverschuren.nl).