

The logo features the letters "VIP" in a large, blue, serif font, followed by the text "vereniging voor pensioenrecht" in a smaller, blue, sans-serif font.

VIP vereniging voor
pensioenrecht

€ 100K+: oplossingsrichtingen nettopensioen / compenseren

Maximering pensioengevend inkomen op € 100.000

Niets doen is geen optie ...

- maar er is geen oplossing die geen risico's met zich meebrengt
 - Geen compensatie: aanpassing fiscale wetgeving geen zwaarwichtig belang om arbeidscontract eenzijdig aan te passen
 - Te weinig (leeftijdsonafhankelijke) compensatie zal instemmingsproces bemoeilijken
 - Leeftijdsafhankelijke compensatie leidt mogelijk tot onderscheid op grond van leeftijd (in premiebetaling of eventuele pensioenopbouw)
- Maar ... niets doen is geen optie
 - Onderneming moet keuzes maken!
 - *Denken in oplossingen, niet in problemen*



Media lopen achter de feiten aan ...

3 november 2014 © Het Financieele Dagblad

Meer dan een ton salaris? Zelf aan de slag met pensioen

Fiscaal vriendelijke pensioenopbouw boven een ton is vanaf volgend jaar niet meer mogelijk. De meeste werkgevers zorgen voor een aanvullende verzekering voor het nabestaandenpensioen en houden het verder bij compensatie in loon. De besteding is aan de werknemer zelf.

Door Frank van Alphen

“Wat doet de markt?”

... en zetten partijen op het verkeerde been

‘Nettopensioenregeling nauwelijks populair bij werkgevers’

Pensioen.Pro

Frank van Alphen

Week 44 30 oktober 2014



Maar weinig werkgevers zien brood in een aparte nettopensioenregeling. Ze kiezen liever voor loon in combinatie met een aanvullende verzekering voor het nabestaandenpensioen, om het verdwijnen van de fiscaal vriendelijke pensioenopbouw boven een ton te compenseren.

Grotere ondernemingen:
“We kunnen niet wachten op de markt ... en maken een beslissing!”

Media lopen achter de feiten aan ...

En de tijd dringt ...

'Netto-regeling niet aantrekkelijk'

PensioenPro

Leen Preesman
18 september 2014



De regeling voor netto-pensioen voor het salarisdeel van boven de ton gaat niet van de grond komen.

Reden is dat de door Financiën voorgestelde regels niet aantrekkelijk zijn voor de deelnemers, en daarnaast te ingewikkeld zijn om uit te voeren, zegt

'Een heel slecht punt van de regeling is dat het pensioenfonds, als je komt te overlijder partner hebt. Dat probleem heb je niet met je pensioen spaart', schetste hij dinsdag tijd pensioenfonds.

'Verder geldt dat ie voor het netto gespaard

'Voor zover wij weten, zijn er op dit moment slechts enkele verzekeraars, waaronder Aegon, die op dit moment een netto-pensioenregeling aanbieden', zegt hij. Hij denkt dat het aanbod niet groter is vanwege de beperkte geldstroom die wordt verwacht.

'De sociale partners lijken er nog niet over na te denken of hun pensioenfonds een netto-regeling moet uitvoeren. De tijd dringt echter, want de nieuwe belastingregels voor pensioensparen gaan per 1 januari in,'

Terugblik

- Netto opbouw boven 100K was in eerste instantie bedoeld als derde pijler (individueel) product
 - Pensioenwet (PW) niet van toepassing
 - Wet Medische Keuringen (WMK) niet van toepassing: het is uitvoerders niet verboden om medische waarborgen te vragen
 - In geval van werkgeversbijdragen: gelijke behandeling van medewerkers die wel en niet gebruik maken van de regeling
- Behoeftte vanuit het pensioenveld om tevens netto opbouw boven 100K als tweede pijler product aan te bieden (onder restricties):
 - Nettopensioen onder bescherming Pensioen Wet en Wet Medische Keuringen
 - Collectief bij verzekeraar, bij pensioenfonds, PPI of IORP
- Ontwerpbesluit uitvoering nettopensioen 1 september van staatsecretarissen SZW en Financiën geeft meer duidelijkheid
 - Geeft invulling aan randvoorwaarde van fiscale hygiëne bij uitvoering nettopensioen in 2-de pijler
 - Naast fiscale hygiëne blijft ook voorwaarde van vrijwilligheid bestaan

Terugblik (2)

- Opbouwpercentage 1,875% beoogd
 - Rekening gehouden wordt dat medewerkers pas op hogere leeftijd inkomen hebben > € 100.000
 - Daarom is bewust gekozen voor leeftijdsafhankelijke premiestaffel (en niet de gebruikelijke leeftijdsonafhankelijke premie van de derde pijler) om oudedagsvoorziening op te bouwen die grosso modo overeenkomt met jaarlijkse brutopensioenopbouw van 1,875% onder omkeerregel
 - Mogelijkheid toegevoegd om premiestaffel te baseren op rekenrente 3% (met uitkeringsbegrenzing)
- Fiscale behandeling nettopensioen (tweede pijler) en nettolijfrente (derde pijler)
 - Kamer had gevraagd aan te geven wat het onderscheid is
 - Nettopensioen: 'pensioen' in zin van PW en verder geldt Wet Loonbelasting (en Wet IB 2001)
 - Nettolijfrente: geen 'pensioen' in zin van PW, verder wel Wet IB 2001
 - 3% rekenrente geldt alleen in pensioensfeer!
 - Voorwaarden voor nettopensioen meestal minder ruim dan voorwaarden voor nettolijfrente (zie Bijlage I)
- Over mogelijk onderscheid bij leeftijd (leeftijdscriminatie) wordt door staatsecretarissen geen duidelijkheid gegeven
 - Keuze voor nettopensioen met een (deels) door werkgever gefinancierde leeftijdsafhankelijke premie kent risico van leeftijdscriminatie

Opties

Niets doen is geen optie: afspraken worden opengebroken en er dient overeenstemming verkregen te worden

1. Compensatie o.b.v. vast te stellen budget (flex budget) met mogelijkheid nettolijfrente aankoop (optie “default extra salaris, tenzij”)
 - Keuze voor extra salaris of individueel nettolijfrente te sparen bij verzekeraar, bank of beleggingsinstelling (3-de pijler)
 - Geen bescherming PW en WMK
 - Vaste compensatie of vast % van salaris (al dan niet individueel bepaald)
2. Collectief nettopensioen (optie “default nettopensioen, tenzij”)
 - Blijft o.b.v. vrijwilligheid: keuze voor extra salaris (nettopensioen tenzij)
 - Economies of scale
 - Voorkomt dat deelnemers individueel niets regelen
 - te snel wordt gedacht dat medewerkers € 100K+ het zelf allemaal wel kunnen regelen
 - onderneming wil financiële onafhankelijkheid van medewerker van de onderneming bij pensioneren
 - Bescherming PW en WMK
 - Bij leeftijdsafhankelijke bijdrage aan nettopensioen risico leeftijdsdiscriminatie

Opties (2)

3. Collectief onzuiver nettopensioen

- Verplicht zonder mogelijkheid van opting out
- Voordelen van fiscaal zuiver netto pensioen, nadeel geen box III vrijstelling
- Wellicht kleinere kans op leeftijdsdiscriminatie → geen keuze voor salaris
- Welke uitvoerder gaat dit aanbieden?

4. Facilitering lijfrente (mantel)

- Economies of scale
- Geen bescherming PW en WMK
- Flexibeler in uitkeringsfase
- Minimale rekenrente 4%
- WFT-plichtig
- Andere behandeling vererven en verevening

5. Tijd lijkt te kort om tot oplossing én instemming én implementatie te komen

- Risicodekking netto nabestaandenpensioen per 1 januari 2015 regelen, verdere invulling later uitwerken (indien meer duidelijkheid)
- Niet voorop lopen in de markt en mogelijke rechtsprocedures voorkomen (afwachten wat anderen doen)
- Budget 2014 komt collectief terug in 2015 oplossing

Oplossingsrichtingen Vier “knoppen”



1. Wel of niet nabestaandenpensioen verzekeren?
 - Bij “default” of vrijwillig (verplichten mag niet)
 - Betaald door werkgever of werknemer



2. Wel of niet sparen faciliteren?
 - Nettopensioen, compensatie in salaris of nettolijfrente faciliteit?



3. Hoogte bijdrage werkgever?
 - Leeftijdsafhankelijk en/of flat rate
 - Verschil nieuwe en bestaande werknemers
 - Overgangmaatregel: wel/niet compenseren huidige werknemers
 - Periode eventuele overgangmaatregel



4. Hoogte bijdrage werknemer?
 - Vrijwillig of verplicht?
 - Mogelijkheid om bij te sparen?

Oplossingsrichtingen Wat doet de markt?



Wat is denkrichting andere (veelal wel grotere) ondernemingen?

1. Wel of niet NP verzekeren?

- Veel werkgevers kiezen voor verzekeren van NP vanuit zorgplichtgedachte
- Default voor iedereen, veelal betaald door werkgever



2. Wel of niet sparen faciliteren?

- Veel grotere werkgevers bieden nettopensioen faciliteit
- Kleinere ondernemingen (w.o. MKB) zien af nettopensioen bieden compensatie
- Nettolijfrente faciliteren (Wft adviesplichtig) wordt weinig overwogen



3. Hoogte bijdrage werkgever?

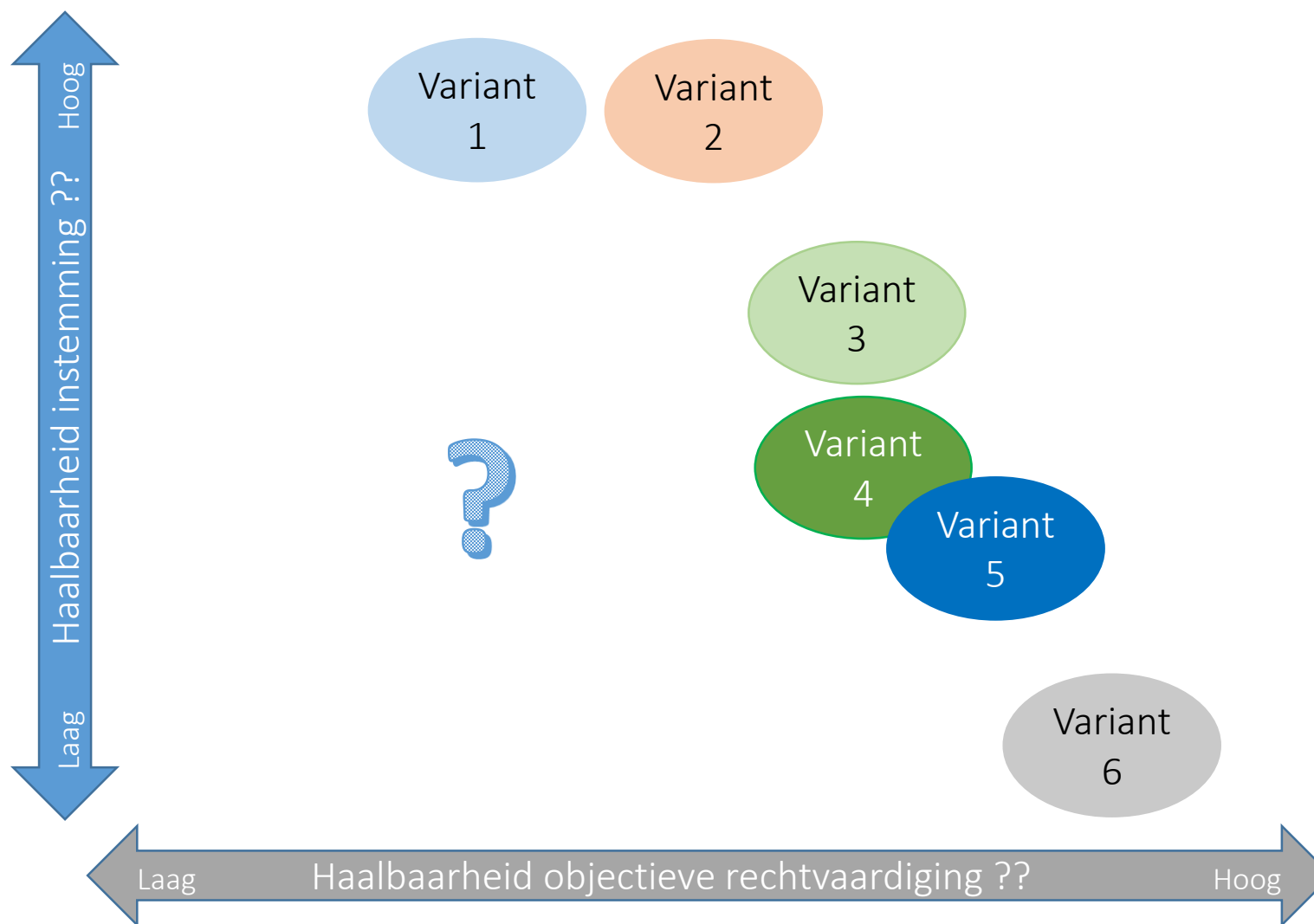
- Vanuit doorsneepremie (DP) financiering wordt compensatie (in salaris) o.b.v. DP vaak overwogen
- Leeftijdsafhankelijke oplossing indien die aansluit bij huidige toezegging
- Flat rate lijkt kleinste kans op “leeftijdsissues”, leidt voor bestaande deelnemers tot lastiger instemmingsproces
- Markt laat (nog) geen eenduidig beeld zien
- Veel werkgevers compenseren bestaande medewerkers voor versoering van huidige toezegging: meerderheid leeftijdsafhankelijk
- Overgangsmatregelen lijken in veel gevallen tijdelijk, maar niet alle werkgevers willen dat



4. Hoogte bijdrage werknemer?

- Vrijwilligheid lijkt voor de hand te liggen, echter nog weinig duidelijkheid uit de markt

Nettopensioen Wat doet de markt?



Variant 1

- Huidig en bestaande dln
- Staffelvolgend

Variant 2

- Huidig en bestaande dln
- Flate rate
- Overgangsregeling huidige dln
- Staffelvolgend
- Geen periode (“uitdoving”)

Variant 3

- Huidig en bestaande dln
- Flate rate
- Overgangsregeling huidige dln
- Staffelvolgend
- Tijdelijk

Variant 4

- Huidig en bestaande dln
- Flate rate
- Overgangsregeling huidige dln
- Staffel% op lft overgang
- Al dan niet tijdelijk

Variant 5

- Huidig en bestaande dln
- Flate rate

Variant 6

- Geen compensatie

Nettopensioen proposities marktpartijen

- Veel aanbieders van DC-regelingen bieden nettopensioen aan
 - Grotere pensioenfondsen hebben intentie om nettopensioen te faciliteren
 - Vele (kleinere) pensioenfondsen hebben aangegeven nettopensioen niet uit te willen voeren
 - Focus Orange heeft onder andere van volgende partijen offertes ontvangen voor nettopensioen: ABN AMRO Pensioenen, AEGON, BeFrank PPI, Cappital PPI, Centraal Beheer Achmea, Delta Lloyd, Towers Watson PPI, Zwitserleven (PPI)
- Proposities uitvoerders:
 - Doorgaans (nog) staffel gebaseerd (48%) op staffel IV uit staffelbesluit
 - Bij veel partijen afgeleiden daarvan mogelijk (bijv. 50%-90%)
 - Enkele partijen bieden (afgeleide van) staffel II aan
 - Zowel staffel gebaseerd op 3% als 4% rekenrente wordt in markt aangeboden (en sommige partijen bieden beide aan)
 - Veel (niet alle) partijen bieden aparte risico – en spaarmodule aan
 - Doorgaans risico nabestaandenpensioen met opbouwpercentage 48% van 1,16%
 - Verzekeringen op kapitaal- en rentebasis worden beide aangeboden
 - Niet alle partijen bieden wezenpensioen aan
 - Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid wisselend aangeboden
 - Bij veel partijen mogelijk om nettopensioen onder te brengen ook al is basisregeling elders verzekerd

Voorbeeld uitwerking nettopensoenen Netto staffel

Nettopensioenen kan er als volgt uitzien

- Los van eventuele issues onderscheid op grond van leeftijd


Leeftijd	2015 3% rekenrente staffel II Omkeerregel	2015 3% rekenrente staffel II Netto
	Collectief < 100K	Nettolijfrente > 100K
20-25	8,0%	3,8%
25-30	9,3%	4,5%
30-35	10,8%	5,2%
35-40	12,5%	6,0%
40-45	14,6%	7,0%
45-50	17,0%	8,2%
50-55	19,8%	9,5%
55-60	23,3%	11,2%
60-65	27,7%	13,3%
65-66	31,5%	15,1%

Voorbeeld uitwerking nettopensioen Individuele deelnemer


Simplificering van loonstrook voor salaris > 100K voor willekeurige pensioenregeling

	Huidige fiscaliteit		2015	
Bruto salaris > 100K	€	50.000	€	50.000
Premie werkgever aan pensioenregeling			€	7.700
Eigen bijdrage pensioenpremies bruto (2014)	€	2.300		
Bruto salaris na aftrek pensioenpremies	€	47.700	€	57.700
Belasting (52%)	€	24.804	€	30.004
Afdracht pensioenpremie werkgever aan pensioenregeling		N.v.t.	€	3.696
Eigen bijdrage pensioenpremies netto		N.v.t.	€	1.104
Netto salaris	€	22.896	€	22.896

€ 7.700
werkgevers-
bijdrage



Totale bijdrage in
(bruto) pensioen-
regeling € 10.000



Werkgever houdt
€ 4.800 netto in
t.b.v. pensioen-
regeling

Pensioenopbouw door middel van nettopensioen heeft voor de werknemer geen consequenties voor de hoogte van het netto salaris.

Voorbeeld uitwerking nettopensoen Uitkering

Verschil in pensioen volgens omkeerregel, nettopensoen en sparen/beleggen: een simpel voorbeeld

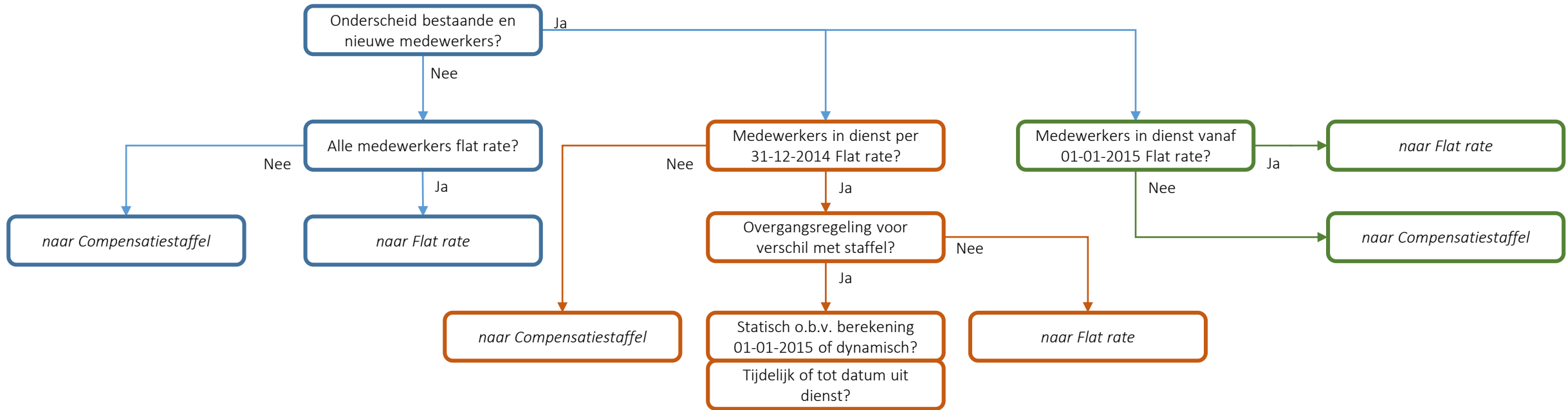
	Huidige fiscaliteit	2015 netto pensioen	Sparen/beleggen
Premie	10.000	4.800	4.800
Rendement in 5 jaar 10%	1.000	480	480
Vermogensrendementsheffing in 5 jaar (1,2%)	-	-	299
Totaal kapitaal op pensioendatum	11.000	5.280	4.981
Uitkering voor belasting (annuïteit 20)	550	264	249
Uitkering na belasting (52%)	264	264	249

Met vrijstelling Box III levert nettolijfrente hetzelfde pensioen op als pensioen via omkeerregeling *mits belastingtarief van 52% ongewijzigd blijft*

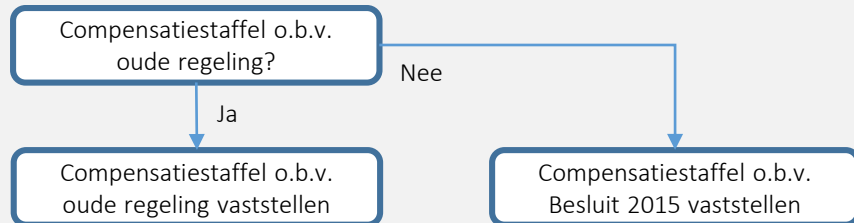
Hoe verder?

- Niets doen is geen optie: er is echter geen oplossing die geen risico's met zich meebrengt
- Regel voor 1-1-2015 een vervanging voor het nabestaandenpensioen > € 100K!
- Maak keuze binnen de aangegeven opties
 - Compensatie, nettopensioen, fiscaal onzuiver nettopensioen, nettolijfrente of alleen nabestaandenpensioen én begin 2015 besluit over inrichting > € 100K
- Inregelen salarisadministratie → geen tijd te verliezen
- Bij overgangsregeling
 - Periode bijvoorbeeld 5 of 10 jaar
 - Geeft deelnemers voldoende tijd om op alternatieve wijze in pensioen te voorzien
 - 5 of 10 jaar is vanuit "respecteren arbeidsvoorwaarden" een ruime periode
 - Betreft gesloten groep; regeling loopt "leeg" en voortzetting voor beperkte groep is inefficiënt/kostbaar
 - Wel of geen stijging van staffel vanaf 2015?
 - Wat wordt gecompenseerd?
 - Voor wie geldt de overgangsregeling?
 - Alle medewerkers in dienst op 31-12-2014 met een full time salaris > 100.000?
 - Nieuwe medewerkers & bestaande medewerkers die salarisgrens van 100.000 (2015) na 2014 pas passeren?
- Maak business case: goed verdedigbaar verhaal over verandering
 - Goed doordacht plan zal rechter eerder overtuigen dat verandering objectief gerechtvaardigd is

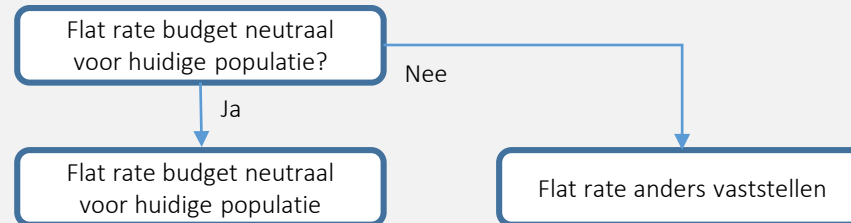
Hoe verder? Beslisboom hoogte bijdrage werkgever 100K+

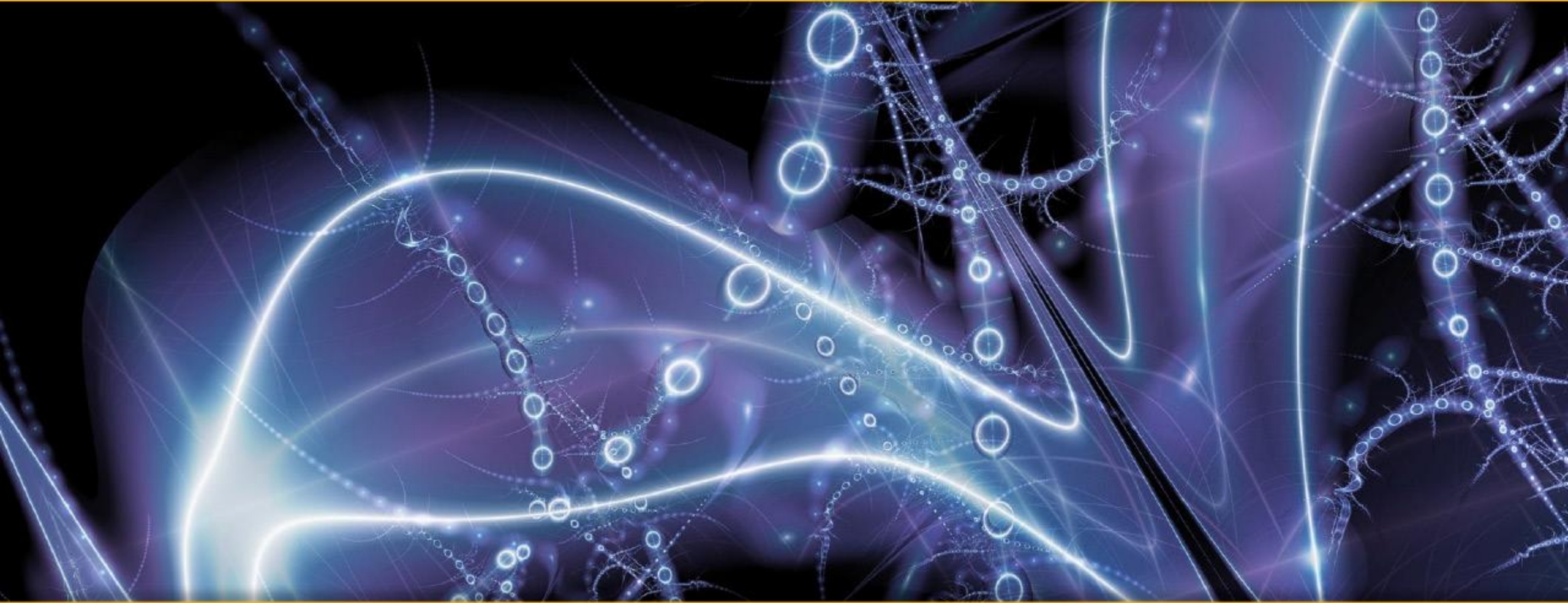


Compensatiestaffel



Flat rate





Bijlage I Nettopensioen vs. nettolijfrente

	Nettopensioen	Nettolijfrente	Niets	Onzuiver pensioen
Omkeerregel	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee
Vorm	Facilitering	Facilitering (mantelovereenkomst)	Hoger bruto loon	Hoger bruto loon als pensioenrecht
Wet IB 2001	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja
Loonbelastingregime 2e pijler	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Ja
Civiele wetgeving	Pensioenwet	Wet Financieel Toezicht		Pensioenwet
Vrijstelling- en boetebesluit Bpf 2000	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	
Vrijstelling Box III	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee
Deelname	Werkgever kan niet verplichten, eventueel middels auto-enrollment met opting-out	Vrijwillig	Vrijwillig	Werkgever kan deelname verplichten, opting out mogelijk
Afsluiten product en storten bijdrage	Wel door werkgever, niet door individu	Wel door werkgever, wel door individu		Wel door werkgever, niet door individu
Karakter regeling	Alleen zuivere DC-regeling mogelijk	Kapitaalovereenkomst		DB-regeling. DC-regeling, kapitaalovereenkomst mogelijk
Inkomensvoorziening	Ouderdompensioen: levenslang of tijdelijke uitkering tot uiterlijk de AOW- of pensioenleeftijd; hoogte mag variëren binnen de verhouding 100:75	Oudedagslijfrente: levenslang; onder voorwaarden tijdelijk uitkering van minimaal 5 of 20 jaar (o.a. afhankelijk van type uitvoerder)	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	Ouderdompensioen: levenslang of tijdelijke uitkering tot uiterlijk de AOW- of pensioenleeftijd; hoogte mag variëren binnen de verhouding 100:75
Nabestaandenvoorziening	Nabestaandenpensioen († werknemer)	Nabestaandenlijfrente († overlijden van verzekeringnemer of zijn partner)	Mogelijk uit ORV (eventueel collectief)	Nabestaandenpensioen († werknemer)
Kring van gerechtigden	Alleen (gewezen) werknemer, (gewezen) partner en kinderen	Elke willekeurige begunstigde	Erfgenamen	Alleen (gewezen) werknemer, (gewezen) partner en kinderen
Belegging	Lifecyle + opting out	Vrij	Vrij	Lifecyle + opting out
Doorbeleggen na pensioendatum	Nee, bij PPI/verzekeraar; Ja, bij pensioenfonds	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: uitkering in beleggingseenheden mogelijk	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	Nee, bij PPI/verzekeraar; Ja, bij pensioenfonds
Uitkeringsvorm	In geld, annuïtaire verplichting	In geld of beleggingseenheden, annuïtaire verplichting (behalve bij overlijden)	geen beperkingen	In geld, annuïtaire verplichting
Fiscale ruimte	Netto DC Staffel IV, 4% of 3%	Netto DC Staffel IV, 4%	Onbeperkt	Bruto DC Staffel IV, 4% of 3%

Bijlage I Nettopensioen vs. nettolijfrente

	Nettopensioen	Nettolijfrente	Niets	Onzuiver pensioen
Vererven	<input checked="" type="checkbox"/> Nee, vervalt aan uitvoerder	<input checked="" type="checkbox"/> Ja (banksparen/beleggen)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nee, vervalt aan uitvoerder
Vervening bij echtscheiding	Verevening bij echtscheiding (PW)	Volgen huwelijksgoederenregime	Volgen huwelijksgoederenregime	Verevening bij echtscheiding (PW)
Afkoop	<input checked="" type="checkbox"/> Niet mogelijk (PW)	<input checked="" type="checkbox"/> Wel mogelijk; bij afkoop zal het box 3-voordeel forfaitair worden teruggenomen. Er is dan een heffing verschuldigd van 1,2% over de helft van de waarde van de voorziening vermenigvuldigd met het aantal jaren waarin het box 3-voordeel is genoten. Hierbij geldt een maximum van 10 jaar	N.v.t.	<input checked="" type="checkbox"/> Wel mogelijk (art. 69 PW)
Bescherming bij faillissement	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: bescherming PW	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: bescherming PW
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	<input checked="" type="checkbox"/> Mogelijk	<input checked="" type="checkbox"/> Mogelijk	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Mogelijk
Deposito Garantie Stelsel	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Ja (banksparen)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja (banksparen)	<input checked="" type="checkbox"/> Nee
Uitvoering verzekeraar	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja
Uitvoering PPI	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja of <input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Ja
Uitvoering bank	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nee
Uitvoering beleggingsinstelling	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nee
Uitvoering pensioenfonds	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, let op hygiëne voorwaarden!	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, let op hygiëne voorwaarden!
Verplichtstelling bedrijfstakpensioenfonds	Ja, vrijstelling op verzoek werkgever met gelijkwaardige regeling bij andere pensioenuitvoerder <i>wordt nader uitgewerkt</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	
Medische waarborgen	<input checked="" type="checkbox"/> Verboden (WMK)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, tenzij anders overeengekomen (mantelovereenkomst)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, tenzij anders overeengekomen (mantelovereenkomst-collectieve ORV)	<input checked="" type="checkbox"/> Verboden (WMK)
Aanvullende regeling	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee, onzuiver deel binnen bestaande regeling
Mogelijk leeftijdsdiscriminatie	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Nee	<input checked="" type="checkbox"/> Ja of <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Bijlage II Voorwaarden nettopensioen uitvoering pensioenfonds

- Alleen zuivere DC-regeling zonder rendementsgarantie toegestaan
- Premievaststelling: onderscheid tussen basispensioenregeling en netto-regeling, rekening houdend met karakteristieken van de deelnemers
- Kosten nettopensioen apart toerekenen en ook gescheiden administratie bijhouden
- Werkgeversbijdrage niet verplicht
 - Indien werkgever betaalt aan nettopensioen dan ook aan vergelijkbare werknemers die niet kiezen voor nettopensioen
- Pensioenfondsen toegestaan uitkering in te kopen bij beëindiging deelneming, bij overlijden en 10 jaar voor pensioendatum
 - Inkoop nettopensioen kostendekkend, rekening houdend met levensverwachting van specifieke groep deelnemers aan nettopensioen (niet levensverwachting deelnemers pensioenfonds als geheel)
 - Indien na inkoop veranderingen in levensverwachting deelnemers netto pensioen → corrigeren i.v.m. borgen fiscale hygiëne
 - O.b.v. voorwaardelijke toeslagverlening met correctiemechanisme wanneer levensverwachting deelnemers nettopensioen meer stijgt dan levensverwachting deelnemers basispensioenregeling
- Risico's PVI en NP op risicobasis niet verplicht extern herverzekerden
- Verplichtstelling bpf en Europees recht
 - Nettopensioen valt onder verplichtstelling bedrijfstakpensioenfondsen
Bij bpf aangesloten werkgevers verplicht om vrijwillige regeling van nettopensioen aan pensioendeelnemers aan te bieden
 - Uitvoering nettopensioen door andere pensioenuitvoerder mogelijk, ook als sprake is van verplichtstelling
Voorwaarde: gelijkwaardige regeling door andere pensioenuitvoerder geboden
- Let op: financiële scheiding van vermogens basispensioen en nettopensioen houdt geen stand als basispensioen “onder water komt”



Ronald Doornbos | ronalddoornbos@focusorange.com

Focus Orange BV | Rooseveltlaan 2-4 | 1078 NH Amsterdam, The Netherlands

M. +31 (0)6 5089 1844 | O. +31 (0)20 240 2510 | www.focusorange.com

Disclaimer

De ter beschikking gestelde informatie is vertrouwelijk en mag niet aan derde personen of entiteiten verstrekt worden zonder toestemming van Focus Orange B.V. ("Focus Orange"). De verschaft informatie en analyses zijn verkregen of afgeleid van bronnen waarvan Focus Orange meent dat deze betrouwbaar zijn ten tijde van verspreiding van onderhavige presentatie. Geen verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid wordt door Focus Orange aanvaard ten aanzien van de juistheid of compleetheid van de informatie, die onderhevig is aan aanpassing zonder aankondiging. Focus Orange aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van het gebruik van gepresenteerde cijfers. Het verschaft materiaal behoeft mondeling toelichting en men mag er niet op vertrouwen anders dan op basis van een zelfstandig gevormd oordeel. Focus Orange heeft haar statutaire zetel in Amsterdam, Nederland en is ingeschreven in het handelsregister te Amsterdam onder nummer 51872412.