



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

Pensioenwijzigingen 2015

De AOW-gerechtigde leeftijd stijgt terwijl de fiscaal gefacilieerde pensioenopbouw verder wordt beperkt. Het kabinet had zelfs in 2015 een extra verlaging van de pensioenopbouwpercentages willen doorvoeren. Deze versoering is eind vorig jaar echter verworpen door de Eerste Kamer, zodat nieuwe ideeën zijn geopperd. Verschillende ontwikkelingen vergroten de noodzaak om langer door te werken.

Het ziet ernaar uit dat over een maximum inkomen van € 100.000 een fiscaal gefaciliteerd pensioen opgebouwd mag worden. In het kader van verdere belastingbesparingen gaat het opbouwpercentage verder naar beneden. Is er fiscaal nog voldoende ruimte om pensioen op te bouwen?

Beperking pensioenopbouw

De aanpassingen van 2014 zijn nog niet verwerkt over het nieuwe "Witteveenkader 2015" doet haar intrede. De fiscaal gefacilieerde pensioenopbouw wordt verder beperkt. De nieuwe opbouwpercentages voor een pensioentoezegging zouden in 2015 dalen naar 1,55% (eindloonstelsel) en 1,75% (middelloonstelsel). Ook het pensioengevend inkomen wenst de overheid te maximeren op € 100.000. Boven dit bedrag zou de pensioenpremie niet meer aftrekbaar zijn. De Eerste Kamer ging echter niet akkoord met dit wetsvoorstel en zijn nieuwe voorstellen geïntroduceerd.

Nieuwe maatregelen voor 2015

Het kabinet wil toch het pensioenstelsel aanpassen, immers de benodigde overheidsbesparingen moeten gehaald worden.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

De staatssecretarissen van Financiën en Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben daarom de volgende maatregelen voorgesteld:

1. het opbouwpercentage onder het middelloonstelsel vaststellen op 1,875%. Hiermee zou in veertig jaar tijd een pensioen te realiseren zijn van 70% van het gemiddelde loon;

De mogelijkheid op te bouwen pensioenjaren ligt tussen 21 en 67 jaar. In principe is er dus sprake van 46 dienstjaren. Dit loopt niet synchroon met 40 dienstjaren en kan het pensioen hoger uitvallen.

2. introductie van premiewaarborgen en toezicht door De Nederlandsche Bank (DNB). Het doel van deze waarborgen moet zijn dat daadwerkelijk een premiedaling tot stand komt;

Het is nog maar de vraag of werkgevers en pensioenfondsen daadwerkelijk de pensioenpremie gaan verlagen. Pensioenfondsen hebben extra kapitaalbuffers nodig en de werkgever heeft veelal tot doel om 'budgetneutraal' de pensioenregeling te wijzigen.

3. in 2014 zal het kabinet een brede dialoog starten over de lange termijn toekomst van het pensioenstelsel. Als onderdeel hiervan zal het kabinet de SER vragen hierover uiterlijk eind 2014 een advies te geven;

Iedere 5 jaar bestaat de kans dat de AOW één jaar opschuift, afhankelijk van de leeftijdsontwikkelingen. Men wil mogelijk voorkomen dat er periodiek zwaar gediscussieerd moet worden met sociale partners om de pensioenverlagingen te compenseren. Ook bestaat de kans op een doorsneepremie voor pensioenregelingen, dan wel een pensioenplicht.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

4. het versterken van de mogelijkheden tot pensioenopbouw voor zzp'ers. Bijvoorbeeld een regeling die het pensioenvermogen beschermt in het geval van een beroep op de bijstand;
Gezien het groeiende aantal ZZP'ers met geen of weinig aanvullend pensioen worden verplichte pensioenregelingen en beschermende maatregelen geïntroduceerd om het opgebouwde pensioenkapitaal niet ten prooi te laten vallen aan schuldeisers.
5. het bieden van de mogelijkheid tot inzet van het werknemersdeel pensioenpremie voor de aflossing van de eigen woning (voorstel RMU). Het kabinet zal verkennen hoe dit zorgvuldig is in te passen op zo kort mogelijke termijn. Een uitvoerbaarheidstoets zal deel uitmaken van deze verkenning, waarbij ook de voor- en nadelen van varianten worden gezien.

Een interessante optie om pensioengeld én rendement op pensioen anders te benaderen. Voor de lange termijn kan dit extra druk geven op de verzorgingsstaat.

6. Het introduceren van 'netto lijfrente'

De netto lijfrente is een nieuw te introduceren mogelijkheid om fiscaal (pensioen)sparen interessant te houden. Hierbij betaalt men de premie-inleg uit het nettoloon. Voor de aanspraak van een 'netto lijfrente' zal er sprake zijn van vrijgesteld vermogen in box 3 en de pensioenuitkering zal onbelast zijn.

Inkomensgrens

De overheid wenst de aftopping van het pensioengevend inkomen van € 100.000 te handhaven. Men is van mening dat vermogende personen met een zogeheten 'netto lijfrente' een afdoende aanvullende oudedagsvoorziening kunnen opbouwen.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

Onze opmerking

De pensioenaanpassingen gaan snel en zijn continue in beweging. Voor de werknemer is het zaak om zijn bestaande aanspraken en toegezegde pensioenregeling goed in de gaten te houden. De werkgever mag niet eenzijdig de pensioenregeling 'even aanpassen', ook niet onder het mom van fiscaal noodzakelijk. Voor het wijzigen van de pensioenregeling is instemming van de werknemer nodig en mogelijk zijn of haar partner (bij verlaging van pensioenrechten). Voor de werkgever is het een ideale mogelijkheid om nu al te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen en de pensioenregeling betaalbaar te houden. Fiscaal is er naar onze mening nog voldoende ruimte om pensioen op te bouwen.

Veranderingen ontslagrecht

Al geruime tijd zijn er plannen om het ontslagrecht te hervormen en maakt dit onderdeel uit van de verschillende 'pensioenakkoorden' (2010-2011-2012). Gebaseerd op afspraken uit het Sociaal Akkoord van april 2013 heeft minister Asscher (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) nu een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer.

Wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid

Met deze nieuwe wet wil het kabinet kosten van ontslag beperken, zodat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om werknemers een vast contract aan te bieden. De maatregelen in deze nieuwe wet gaan in op 1 juli 2015. Maar let op, het betreft een wetsvoorstel dat nog moet worden goedgekeurd.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

Wat gaat er veranderen?

Op hoofdlijnen geven wij onderstaand een aantal maatregelen die zijn opgenomen in het wetsvoorstel:

1. Keuze ontslagroute

Een werkgever kan niet langer kiezen of het ontslag wordt getoetst door het UWV of de rechter. Ontslagen die verband houden met bedrijfseconomische omstandigheden of na langdurige arbeidsongeschiktheid worden vooraf getoetst door het UWV. Voorgenomen ontslagen vanwege vermeend disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding worden getoetst door de Kantonrechter.

2. Hoger beroep

Werknemers krijgen in de nieuwe wet de mogelijkheid om in hoger beroep en cassatie te gaan tegen hun ontslag.

3. Schriftelijke instemming werknemer / beëindigingsovereenkomst

Bij het sluiten van een beëindigingsovereenkomst krijgt de werknemer 14 dagen bedenktijd. De werknemer kan zijn schriftelijke (onvoorwaardelijke) instemming met ontslag binnen 14 dagen schriftelijk herroepen, zonder opgave van redenen. In dat geval wordt de opzegging ontbonden.

Transitievergoeding bij ontslag

De kantonrechttersformule die nu bij ontbindingsprocedures wordt gebruikt, komt te vervallen. De ontslagvergoeding wordt een transitievergoeding. Dat betekent dat de vergoeding moet worden aangewend voor de overgang naar een andere baan. Werknemers met een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar hebben recht op deze vergoeding, ongeacht of de ontslagprocedure bij de kantonrechter of het UWV plaatsvindt. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de duur van een dienstverband. De regel is: $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar en $\frac{1}{2}$ maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan tien jaar in dienst is geweest. De vergoeding wordt maximaal € 75.000, en maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer dan € 75.000 per jaar verdienen.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

Onze opmerking

De ontslagaanpassingen maken onderdeel uit van het Pensioenakkoord 2013. We zijn benieuwd of alle wijzigingen houdbaar zijn. De sociale partners hebben grote problemen met de definitieve opmaak van het ontslagrecht.

Kamerbrief inzake waardeoverdracht

Staatssecretaris Jetta Klijnsma heeft op 20 januari 2014 een brief naar de Tweede Kamer gestuurd over waardeoverdracht. In de brief gaat de staatssecretaris in op handhaving van het recht op individuele waardeoverdracht en kondigt zij onderzoek aan naar vereenvoudiging van het recht op individuele waardeoverdracht. De uitgangspunten in deze brief komen in grote mate overeen met de gedachten die marktpartijen over dit onderwerp hebben.

Keuzevrijheid

Klijnsma laat weten waarde te hechten aan de individuele keuzevrijheid van werknemers om bij baanwisseling de waarde van hun opgebouwde pensioenaanspraken wel of niet te kunnen overdragen. Daarom zal Klijnsma een serieuze poging ondernemen om het recht op waardeoverdracht, in een meer vereenvoudigde vorm, in stand te houden.

Hierbij wordt gedacht aan het overdragen van de waarde van de pensioenvoorziening in plaats van de pensioenaanspraak. Ook wordt er samen gekeken of het proces van waardeoverdracht meer geautomatiseerd kan worden.

Klijnsma zegt in haar brief ook toe om op grond van de oproep van de pensioenfondsen aandacht te schenken aan de vraag of de uitvoeringskosten voor pensioenuitvoerders verder kunnen worden verlaagd door het verruimen van de mogelijkheden rondom collectieve waardeoverdracht.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

Bijbetalingsplicht

Op het moment dat de herziening van het wettelijk systeem van individuele waardeoverdracht in werking treedt, vervalt de tijdelijke beperking van de plicht tot waardeoverdracht bij bijbetalingslasten, die op 1 januari 2013 in werking is getreden. Klijnsma is voornemens om de tijdelijke regeling met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014 aan te passen.

De staatssecretaris streeft er naar om de Tweede Kamer dit voorjaar op de hoogte te stellen van de uitkomst van het onderzoek en het tijdstip waarop de beoogde wetswijziging bij de Tweede Kamer kan worden ingediend.

Onze opmerking

De herziening lijkt dichtbij met de overdracht van uitsluitend de gefinancierde waarde. Toch blijft het een uitdaging om het wettelijk recht in stand te houden. Voor 2014 is in ieder geval de 'versoepeling' van de bijbetalingseisen gehandhaafd.

Novelle Pensioenakkoord

Het kabinet diende 20 januari een novelle in bij de Tweede Kamer. Deze novelle is een vertaling van het pensioenakkoord waarmee het Witteveenkader per 2015 wordt verlaagd. Het regelt de aanpassing van de opbouwpercentages van het Witteveenkader, de introductie van een spaarfaciliteit voor inkomens boven de aftopping van € 100.000 (nettolijfrente) en de invoering van een aantal premiewaarborgen met ingang van 1 januari 2015.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

Inhoud Novelle

Eind vorig jaar sloot het kabinet na lang onderhandelen met D66, ChristenUnie en SGP het pensioenakkoord. De afspraken betroffen een aanpassing van het wetsvoorstel om het Witteveenkader te verlagen. Dit wetsvoorstel strandde op 9 oktober in de Eerste Kamer. Het kabinet trok het wetsvoorstel niet in maar 'hield het aan'. Hierdoor hoeft het kabinet geen geheel nieuw wetsvoorstel in te dienen maar kan zij volstaan met een novelle (een aanpassing op het bestaande wetsvoorstel). Zie ons eerdere nieuwsbericht van 18 december 2013. Het wetsvoorstel Wet pensioenaanvullingsregelingen (netto pensioensparen) komt geheel te vervallen.

Hoofdlijnen voorstel

De novelle regelt het volgende:

1. Voor iedereen met een inkomen onder de aftoppingsgrens van € 100.000 wordt het maximum opbouwpercentage per dienstjaar 1,875% voor pensioen op basis van het middelloon (nu 2,15%). Voor pensioen op basis van het eindloon wordt dit 1,657% (nu 1,90%). Een soortgelijke aanpassing wordt doorgevoerd voor beschikbare premieregelingen. De maximumopbouw voor het partnerpensioen en het wezenpensioen wordt overeenkomstig aangepast.
2. De fiscale oudedagsreserve en het lijfrentekader in de derde pijler volgen deze aanpassing.
3. Over het deel van het inkomen boven de aftoppingsgrens van € 100.000 wordt een nieuwe spaarmogelijkheid op vrijwillige basis geïntroduceerd. Voor inkomen vanaf € 100.000 kan via een nettolijfrente een oudedagsvoorziening worden opgebouwd die ongeveer overeenkomt met een jaarlijkse bruto pensioenopbouw van 1,875% middelloon.

De premie of inleg wordt betaald uit het netto-inkomen. De waarde van een aanspraak op een nettolijfrente vormt vrijgesteld vermogen in box 3. De uitkeringen worden niet belast in box 1. De lijfrente moet -afgezien van de netto premie- voldoen aan de bestaande lijfrentewetgeving. Het moet dus voorzien in een inkomen voor de oudedag. Wanneer niet langer aan de voorwaarden wordt voldaan, vervalt de vrijstelling in box 3.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

Volgens het Centraal Planbureau zijn de generatie-effecten van het voorstel verwaarloosbaar, als de beperking van de pensioenopbouw gepaard gaat met een actuariel neutrale verlaging van de pensioenpremie. Als een zodanige verlaging van de premies niet plaatsvindt, is dat nadelig voor jongere generaties. Om te bevorderen dat een beperking van de pensioenopbouw werkelijk gepaard gaat met een verlaging van de pensioenpremies, ontwikkelde het kabinet een aanpak langs drie sporen.

Een versterking van de interne governance binnen pensioenfondsen, doordat fondsbesturen verplicht worden een voorgenomen besluit tot vaststelling van de pensioenpremie voor te leggen aan het verantwoordingsorgaan.

De Nederlandsche Bank gaat toetsen of premiebesluiten op zorgvuldige wijze tot stand zijn gekomen en of de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden en verschillende generaties hierbij op evenwichtige wijze zijn behartigd. De informatieverplichtingen worden uitgebreid met betrekking tot de samenstelling van de pensioenpremie en de hoogte van de premiecomponenten.

In een nader op te stellen wetsvoorstel worden de regels op het gebied van het toekennen van indexatie nog aangescherpt.

Onze opmerking

De novelle is een nieuwe term om bestaande wetsvoorstellen te corrigeren en uit te breiden. Uit diverse onderzoeken blijkt inmiddels dat het generatie-effect enorm meevalt. Uiteraard gaat men ervan uit dat iedereen blijf meebetalen en de jonge werknemers ook daadwerkelijk een stuk verlaging van de pensioenbijdrage realiseren. In de praktijk is dit overigens niet altijd het geval.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

AOW in 2016 naar 68?

De AOW-leeftijd gaat stapsgewijs omhoog. In 2014 is de AOW-ingangsdatum 65 jaar en twee maanden. Wanneer de AOW-leeftijd 67 jaar bereikt, wordt deze gekoppeld aan de leeftijdsverwachting. Ook de pensioenrichtleeftijd voor het tweede pijlerpensioen gaat omhoog. Sinds 1 januari 2014 is de pensioenrichtleeftijd 67 jaar geworden en is deze gekoppeld aan de leeftijdsverwachting.

Verhoging pensioenrichtleeftijd

In de Wet op de loonbelasting staat sinds 1 januari 2014 de formule waarmee wordt bepaald of de pensioenrichtleeftijd in 2015 en volgende jaren omhoog moet als gevolg van een stijging van de levensverwachting. Deze aanpassing vindt plaats in stappen van één jaar. Een dergelijke verhoging wordt steeds ten minste één jaar van tevoren bekendgemaakt.

De formule luidt: $V = (L - 18,26) - (P - 65)$. Waarbij:

- V = het aantal jaren waarmee de pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd;
- L = de geraamde macro gemiddelde resterende levensverwachting voor de Nederlandse bevolking in jaren op 65-jarige leeftijd in het kalenderjaar dat is gelegen tien jaar na het kalenderjaar van wijziging. Deze wordt door het CBS gepubliceerd;
- P = de geldende pensioenrichtleeftijd in het kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar van wijziging.

Als V negatief is of vóór afronding minder dan 1 is, wordt deze gesteld op 0. Wanneer V vóór afronding 1 of meer is, wordt deze gesteld op 1.

Het CBS publiceert één keer per twee jaar de benodigde kerncijfers voor de L in de formule. De laatste keer dat zij dit publiceerde was op 13 december 2012.

De CBS-tafels leidden in december 2012 niet tot een verhoging van de pensioenrichtleeftijd vanaf 01-01-2015. Voor een verhoging had de resterende leeftijdsverwachting minimaal 21,26 moeten zijn. Het CBS kwam toen op een gemiddelde levensverwachting van 20,77.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

De eerstvolgende keer dat het CBS de macro gemiddelde levensverwachting publiceert zal naar verwachting dus december 2014 zijn. Wanneer de resterende levensverwachting volgens de CBS-tafels dan 21,26 of hoger is gaat de pensioenrichtleeftijd op 1 januari 2016 naar 68 jaar.

Mocht de resterende levensverwachting dan zelfs 22,26 of hoger zijn (het lijkt theoretisch, maar je weet maar nooit), dan gaat de pensioenrichtleeftijd op 1 januari 2017 naar 69 jaar.

Aangezien de Wet op de loonbelasting voorschrijft dat een wijziging uiterlijk één jaar voor de wijziging bekend moet zijn gemaakt, is uiterlijk op 31 december 2014 bekend of de pensioenrichtleeftijd op 1 januari 2016 omhoog gaat naar 68 jaar.

Onze opmerking

Sommige uitvoerders hebben aangegeven te wachten met het wijzigen van de pensioentoezegging vanwege de wijzigingen per 01-01-2015. Zoals het er nu naar uitziet kunnen werkgevers en adviseurs zich langzaam gaan voorbereiden op een AOW-leeftijd van 68 jaar.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

Aanpassing Wet op de Ondernemingsraden

Staatssecretaris Jetta Klijnsma van SZW heeft een brief aan de Tweede Kamer gestuurd waarin haar voornemen tot wijziging van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) wordt toegelicht. Dit voornemen houdt in dat de ondernemingsraad (OR) voortaan ook bij wijziging van de pensioenovereenkomst/pensioenregeling instemmingsrecht heeft.

Wijzigingsvoorstel WOR

De staatssecretaris wil het instemmingsrecht van de OR bij voorgenomen besluiten van de werkgever over een pensioenregeling vereenvoudigen en verduidelijken. De bestaande differentiatie van het instemmingsrecht naar soort pensioenuitvoerder (verzekeraar, premie-pensioeninstelling of pensioenfonds) dient hiervoor te vervallen. Zij is van plan om dit in de WOR te regelen.

Dit instemmingsrecht geldt nu alleen bij uitvoering van de pensioenregeling door een verzekeraar of PPI.

Sinds 7 augustus 2013 is de WOR aangepast waardoor de werkgever instemming van de OR nodig heeft voor een voorgenomen besluit tot vaststelling of intrekking van een pensioenregeling. Het betreft een uitvoering door een ondernemingspensioenfonds, een niet verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds alsmede voor een vrijwillige aanvulling op een verplichte pensioenregeling die wordt uitgevoerd door een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds.

Instemmingsrecht

Het instemmingsrecht geldt alleen voor de onderdelen van de pensioenregeling die voor alle werknemers of voor een groep werknemers gelden, met andere woorden voor de collectieve elementen. De staatssecretaris oppert nu om te regelen dat voor een besluit van de werkgever met betrekking tot wijziging van de pensioenregeling de OR ook instemmingsrecht krijgt.

De OR heeft géén instemmingsrecht m.b.t. de verplichte pensioenregeling die door een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds wordt uitgevoerd. Hier zijn immers Cao-partijen bij betrokken.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief 26 februari 2014, 1^e editie, jaargang 3

Onze opmerking

De OR dient naar onze mening nog veelvuldig geïnformeerd en betrokken te worden bij de fiscale wijzigingen per 01-01-2014. Niet in alle gevallen is er instemming van de OR en individueel akkoord van de werknemers, met alle mogelijke juridische consequenties van dien. Daarna is het zaak om de voorbereidingen te treffen voor de aankomende wijzigingen per 01-01-2015. Het overslaan van de 1^e exercitie (2014) geeft een verhoogd risico voor de werkgever. Het is dus zaak om uiterst secuur met deze juridische aanpassingen om te gaan, in het belang van werkgever én werknemers.

Deze nieuwsbrief is opgesteld door:

Pensioendesk Nederland, Noach A.G. van Beusekom MPLA/©CFP/FFP (auteur)

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.