

Amsterdam, 13 maart 2019

ABN AMRO Pensioenen heeft kennis genomen van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met het vastleggen van een nadere invulling van een adequate pensioenregeling van 15 februari jl. en reageert middels deze reactie op de internetconsultatie voor dit besluit. ABN AMRO Pensioenen onderschrijft het maatschappelijk belang van eerlijke concurrentie en goede marktwerking. Het concurreren op arbeidsvoorwaarden kan leiden tot een verslechterde positie van de werknemer en schadelijk zijn voor het Nederlandse ondernemingsklimaat.

ABN AMRO Pensioenen spreekt echter haar zorgen uit over de totstandkoming en de gevolgen van dit besluit. Met name de uitvoerbaarheid van het voorgestelde besluit en de rol van de minister roept vragen op:

1. Volgens artikel 1 van de Pensioenwet is een pensioenovereenkomst hetgeen overeen is gekomen tussen werkgever en werknemer betreffende pensioen en niet door een minister opgelegd.

Ten gevolge van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met het vastleggen van een nadere invulling van een adequate pensioenregeling van 15 februari jl. wordt o.a. een minimumpensioen ingevoerd voor payroll medewerkers indien er niet wordt aangesloten bij de pensioenregeling van de inlener.

Dit is geen resultaat van onderhandeling tussen werkgever- en werknemersorganisaties, noch is het een afspraak op individueel niveau tussen werkgever en werknemer, maar een opgelegde minimumvereiste van de minister. Dit is een zorgwekkende ontwikkeling. De minister dient het wetgevende en fiscale kader te stellen waarbinnen de sociale partners tot een vergelijk kunnen komen.

Een minder belastend alternatief zou zijn om de mogelijkheid tot dispensatie te bieden waarbij payroll-werkgevers aan kunnen tonen reeds een naar maatschappelijke opvattingen toereikende pensioenregeling te hanteren. Het is moeilijk te begrijpen waarom een dispensatiemogelijkheid voor een verplichtgestelde regeling wél tot de mogelijkheden behoort.

2. Het aansluiten bij de pensioenregeling van de inlener is voor een payroll werkgever een substantiële administratieve verzwaring.

Payroll medewerkers werken voor veel verschillende inleners en veel verschillende sectoren. Sectoren en inleners waarop al dan niet een verplichtstelling, een ondernemingspensioenfonds of een verzekerde regeling van toepassing is. Aansluiting op de pensioenregeling van de inlener betekent dat de payroll werkgever met iedere pensioenuitvoerder een uitvoeringsovereenkomst dient te sluiten.

De payroll werkgever moet hierop maandelijks afdracht plegen naar een veelvoud van pensioenuitvoerders waarop een veelvoud van pensioenreglementen van toepassing is. Het oordeel van het Adviescollege toetsing regeldruk d.d. 8 maart 2019 concludeert op onnavolgbare wijze dat het besluit niet leidt tot het maken van opmerkingen ten aanzien van de werkbaarheid en merkbaarheid, hoewel het besluit 'merkbare incidentele gevolgen heeft voor regeldruk'.

ABN AMRO Pensioenen is vanuit haar ruime ervaring als pensioenuitvoerder van een veelvoud van pensioenregelingen van mening dat het besluit tot een complexe uitvoering leidt voor een groep payroll werkgevers en er meer dan merkbare incidentele gevolgen voor de regeldruk zullen zijn. In de optiek van ABN AMRO Pensioenen is het enige reële werkbaar alternatief om niet aan te sluiten bij de pensioenregeling van de inlener, maar de huidige pensioenregeling van de payroll werkgever aan te passen naar de eisen van het besluit. Hiermee dicteert de minister voor een groep werkgevers de facto de inhoud van de pensioenregeling.

3. Het in het besluit opgenomen opbouwpercentage is (veel) te hoog voor jongere leeftijdscohorten

Indien niet aangesloten wordt bij de pensioenregeling van de inlener dient de payroll werkgever een opbouwpercentage voor alle leeftijdscohorten van 13,6% van de pensioengrondslag te hanteren met een eigen bijdrage voor de werknemer van 5%. De meeste regelingen kennen een opbouwpercentage voor de leeftijdscategorie 20-24 dat rond de 4 a 5% zit. Het meerdere dat de payroll werkgever voor deze deelnemers moet afstorten zal als fiscaal bovenmatig door de pensioenuitvoerder worden afgeroomd.

In het geval van een 4% staffel kan het onder inhouding van loonheffing uitgekeerd worden als loon. Maar in het geval van een 3% rekenrente staffel of een lagere rekenrente (marktrente) zijn restitukeringen verboden (zie in dat kader tevens; V&A 18-

005 Surplus pensioenkapitaal bijlage IV of V Staffelbesluit pensioenen uitkeren aan werknemer d.d. 040119). Er zal een terugstorting plaatsvinden naar de werkgever of het surplus wordt door de pensioenuitvoerder verdeeld onder de overige deelnemers. In het laatste geval is dit wat cru, de fiscale bovenmatige inleg komt uiteindelijk namelijk wel uit de loonruimte van de payroll werknemer.

Voor het hanteren van een 13,6% voor alle leeftijdscohorten dient de payroll werkgever dus de regeling vorm te geven als een markrentestaffel om te voldoen aan het fiscale vereiste dat een gelijkblijvende premiepercentage voor alle leeftijdscohorten, aangesloten moet worden bij het leeftijdscohort 20-24. Naast het bovenstaande gegeven dat de payroll werkgever dus gedwongen moet overstappen naar een Bijlage V staffel en het verbod op restitkeringen is het onduidelijk wat er gebeurt als de rekenrente in de toekomst gaat stijgen en ook markrentestaffels wellicht niet meer de ruimte geven om überhaupt 13,6% te hanteren. Onduidelijk is of de minister dit duidelijk in het vizier heeft. Het lijkt erop alsof de regeling met name vanuit een DB systematiek is geformuleerd en er onvoldoende rekening wordt gehouden met payroll werkgevers die een beschikbare premieregeling met werknemers overeen zijn gekomen.

Conclusie:

ABN AMRO Pensioenen adviseert om de totstandkoming en de invulling van de pensioenovereenkomst over te laten aan werkgevers en werknemers. ABN AMRO Pensioenen onderkent het belang van de payroll medewerker zonder adequate pensioenregeling en erkent dat deze groep werknemers bescherming behoeft. Het onderhavige besluit treft echter een groep payroll werkgevers onevenredig, terwijl deze groep werkgevers mogelijk al een naar maatschappelijke opvattingen adequate pensioenvoorziening hanteert. ABN AMRO Pensioenen adviseert een dispensatiemogelijkheid op te nemen voor payroll werkgevers die reeds aantoonbaar een adequate pensioenregeling voeren.

Jaap van der Wal L.LM CPL

Hoofd Legal, Risk & Compliance
ABN AMRO Pensioenen