

JUNI 2020  
JAARGANG 7  
NUMMER 2

# Cijfer Meester



**THUISWERKEN  
WAAR MOET U OP LETTEN?**

SOLIDE • PROFESSIONEEL • PERSOONLIJK

## BESTE LEZER

Voor u ligt uitgave 2 van alweer jaargang nummer 7. De afgelopen jaren hebben we u geïnformeerd over allerlei onderwerpen die voor u als ondernemer relevant leken.

In deze editie niet te veel informatie over covid-19. Er zit ongeveer 3½ week tijd tussen het schrijven van deze nieuwsbrief en het moment dat deze bij u in de bus komt. Veel van hetgeen vandaag bekend is, zal op het moment dat u deze brief leest reeds achterhaald zijn. Voor nieuws over covid-19 verwijst ik u naar onze thema-pagina op onze website: [www.cijfermeester.nl/corona-informatiepagina](http://www.cijfermeester.nl/corona-informatiepagina) maakt allerlei zaken bespreekbaar. Thuiswerken lijkt nu voor veel werkgevers beter bespreekbaar dan voorheen; ook als er een vaccin zou worden gevonden.

Op 29 juli 2019 was het 'earth-overshoot-day', de dag waarop we, als mensheid, collectief meer dan van de natuur hebben verbruikt dan de aarde in één jaar kan vernieuwen. In 1975 was deze dag nog rond 31 december en was de wereld ecologisch in balans. De datum van 29 juli 2019 was de snelst bereikte datum ooit en de vooruitzichten zijn dat de datum verder naar voren zal gaan. Het is de vraag hoe lang dit nog goed gaat. Welke generatie krijgt de rekening gepresenteerd? Wordt het geen tijd voor reshoring?

Ook in deze uitgaven hebben we weer gepoogd een aantrekkelijke mix van artikelen te presenteren die u als ondernemer aanzet tot nadenken. Veel leesplezier.

## FAILLISEMENTSWET KRIJGT GROEN LICHT VAN DE TWEEDE KAMER

**De Wet homologatie onderhands akkoord (Whoa) is aangenomen door de Tweede Kamer. Deze wet zorgt ervoor dat schulden sneller geherstructureerd kunnen worden waardoor faillissementen en baanverlies kunnen worden voorkomen.**

Het wetstraject duurde bijna 8 jaar. Een aantal partijen vond dat de positie van de mkb'er te wensen over liet in het oorspronkelijke wetsvoorstel. Sindsdien zijn veel voorgestelde amendementen en moties aangenomen, waaronder een amendement dat regelt dat kleine mkb'ers en zzp'ers altijd recht houden op een minimumpercentage van het geld dat ze nog tegoed hebben. De Whoa geldt nadrukkelijk voor ondernemingen die beschikken over bedrijfsactiviteiten die nog levensvatbaar zijn. Gaat ook de Eerste Kamer akkoord met het wetsvoorstel, dan kunnen deze ondernemingen worden geherstructureerd voordat zij in faillissement belanden.

### Tot een akkoord met schuldeisers

De schuldenaar kan straks proberen om samen met de schuldeisers tot een akkoord te komen. Daarna wordt dit akkoord voorgelegd aan de rechter, die er daarna voor kan kiezen om het akkoord goed te keuren. Schuld-eisers of aandeelhouders die medewerking weigeren, kunnen straks toch gedwongen worden om akkoord te gaan. Dat is nu nog niet mogelijk. Een onderneming moet vaak noodgedwongen faillissement aanvragen als een schuldeiser geen medewerking verleent. Vooral nu tijdens de coronacrisis veel ondernemingen dreigen om te vallen is dit onwenselijk.

### Gecontroleerde afwikkeling

Door de Whoa kan ook een gecontroleerde afwikkeling plaatsvinden, waarbij de schuldeisers in een betere positie terecht komen dan bij een faillissement. Een faillissement-sprocedure is vaak ook duur en langdurig. Daarnaast heeft een faillissement meestal grote gevolgen voor de schuldenaar, die bij persoonlijke aansprakelijkheid alles kwijt kan raken.

### Accountant als deskundige

Eerder wees de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) erop dat als een onderneming gebruikmaakt van de Whoa de rechtbank een deskundige kan benoemen die specialist is passend bij de grootte van de omvallende onderneming. De mkb-accountant kan deze rol op zich nemen vanwege zijn financieel-economische kennis van het mkb.



## THUISWERKEN, HIER MOET U OP LETTEN

*Thuiswerken is het mantra in deze tijden. Maar niet iedereen heeft een professionele thuiswerkplek. Waar moet u op letten bij thuiswerken? En hoe zit het met de zorgplicht van de werkgever bij de inrichting van de thuiswerkplek?*

Naar het nu lijkt is de werkende wereld voorgoed veranderd en is (deels) thuiswerken het nieuwe normaal geworden. Maar waar de een beschikt over een volledig ingericht thuis-kantoor, zit de ander aan de keukentafel. Dat roept vragen op over wat een goede werkplek precies inhoudt. En ook over wat de plichten zijn van de werkgever bij thuiswerk. Want wat is een goede werkplek? En is de werkgever bijvoorbeeld verplicht om de kosten te vergoeden voor een werkplek die aan de Arboregelgeving voldoet? Mag de inspectie SZW de thuiswerkplek vervolgens komen controleren?

### Thuiswerken is altijd in opdracht van werkgever

Het Arbeidsomstandighedenbesluit is in juli 2012 gewijzigd. Toen is het begrip 'thuiswerken' vervangen door de term 'plaatsonafhankelijke arbeid'. Die term is in gebruik bij plaats-, tijd- en apparaat-onafhankelijk werken. Daarbij gaat het altijd om werknemers die in opdracht werken voor een werkgever, maar niet op een werkplek van die werkgever. Overigens hoeft dat normaal gesproken niet per se thuis te zijn. Het kan daarbij gaan om werk op iedere door de werknemer gekozen plaats buiten het bedrijf. Maar het moet wel gaan om werk in opdracht van de werkgever. In deze coronatijd echter staat dat plaatsonafhankelijk werken praktisch gelijk aan thuiswerken.

### Werkgever blijft verantwoordelijk voor veilig werken

Ook bij thuiswerken blijven afspraken met de werkgever nodig. Dat is geregeld in **artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek**. De werkgever moet kunnen aangeven welke werkzaamheden thuiswerkers verrichten en de stoffen, hulpmiddelen en werktuigen die zij daarbij gebruiken. Daarbij moet de werkgever er op toezien dat een werknemer zich niet in een onveilige situatie begeeft bij thuiswerken. Maar aan die zorgplicht zit wel een limiet. Zo is de werkgever niet verantwoordelijk voor bijvoorbeeld de inrichting van het (internet)café of het openbaar vervoer.

### Kosten veilige en gezonde werkplek voor werkgever

Zoals gezegd heeft de werkgever de verplichting te zorgen voor een veilige (en gezonde) werkplek. De kosten daarvan



komen voor rekening van de werkgever (art. 44 Arbowet). Dat geldt op de reguliere werkplek, maar net zo goed bij thuiswerken.

Heeft de thuiswerkende werknemer al een goed ingerichte werkplek, dan hoeft de werkgever daar niet aan bij te dragen. Maar laat bijvoorbeeld de verlichting op die werkplek te wensen over, dan moet de werkgever wel voor de juiste verlichting zorgen.

### Waar moet u op letten bij beeldschermwerk?

Er zijn diverse regels voor de werkplekinrichting bij beeldschermwerk. Die regels gelden uiteraard net zo goed bij thuiswerken. Want een goede ergonomische werkplekinrichting is bij beeldschermwerk nu eenmaal erg belangrijk. Daarmee zijn klachten aan het bewegingsapparaat te voorkomen. Pas daarom alle relevante aspecten van beeldschermwerk zo optimaal mogelijk toe.

Maar het punt is dat door het coronavirus veel mensen vrij plotseling thuiswerken. Daarbij gaat het ook om medewerkers die dit normaal gesproken zelden of nooit doen. Met als gevolg dat zij niet een-twee-drie beschikken over een perfect ingerichte werkplek thuis. Met deze tips komt u toch een heel eind.

### Afwisseling in werk en houding

Zorg ervoor dat u niet te lang aaneen achter laptop of pc zit. Afwisseling in werk en houding helpt daarbij. Zo lukt dat:

- Bellen? Ga staan of lopen
- Stukken lezen? Ga op een andere plek zitten
- Pak elk half uur wat te drinken
- Maak een lunchwandeling of ga een rondje hardlopen

### De drie do's voor de laptop

Thuiswerken met een laptop? Dit zijn de drie do's:

- Werk met een los toetsenbord
- Gebruik een losse muis
- Zet het scherm op een verhoging (bovenrand op ooghoogte)



## HOE ZORG IK DAT MIJN BEDRIJF GEZOND GROEIT?

*Als ondernemer wil je voortdurend inzicht in en overzicht over wat er in je onderneming gebeurt en hoe operationele zaken zich vertalen naar financiële resultaten. Met een adequaat informatiesysteem met prognosetools hou je snel en compleet inzicht in je actuele en toekomstige financiële positie, en maak je eenvoudig prognoses en scenario-analyses. Dankzij zo'n stevige basis kun je je focussen op de toekomst en kun je ook in tijden van crises eenvoudiger schakelen en je bedrijf op een gezonde manier laten groeien.*

### Totaaloverzicht belangrijker dan de details

Als ondernemer wil je te allen tijde het totaaloverzicht over je onderneming hebben. Financiële afdelingen hebben nogal eens de neiging om in allerlei kleine details te blijven hangen, bijvoorbeeld bij een prognose van een miljoenenproject die tot op de cent nauwkeurig is. Dat is niet alleen nergens voor nodig, het is ook niet realistisch. Vandaag ziet de wereld er zo uit en morgen ziet het er weer totaal anders uit. Dat laat de coronacrisis ons zien op een manier als nooit tevoren. Dan is het handiger om de prognose alleen in duizendtallen gerapporteerd te zien. Het gaat ten slotte om het overzicht: wat is de kern, waar staan we voor en waar gaan we naartoe?

### Van operatie naar financiële resultaten

Behalve het totaaloverzicht is het ook belangrijk dat je operationele zaken snel kunnen vertalen naar financiële resultaten. Kortom, je wilt continu aan de knoppen kunnen

zitten en voortdurend inzicht en overzicht hebben. Als je op de ene plek iets verandert, wat gebeurt er dan op de andere plek? Zo hou je je blik op de toekomst gericht maar kun je vertrouwen op je stevige basis.

### Tijdig knelpunten signaleren en oplossen

De financiële positie van je bedrijf kun je meten op basis van kengetallen. Door je op de kengetallen te richten, kun je knelpunten signaleren. Door die knelpunten om te buigen naar uitdagingen en daar mee aan de gang te gaan, zorg je dat kunt blijven focussen op waar je naartoe wilt. Kun je een probleem niet – of niet direct – oplossen? Dan kun je weloverwogen beslissen om je te richten op de minst slechte oplossing.

### Wees in control waar dat nodig is

Maar hoe graag we het ook willen, we kunnen niet alles voorspellen. Wie had de coronacrisis kunnen voorzien? Wat je wel kunt doen, is zorgen dat je altijd een plan b klaar hebt liggen, zodat een verstoring in de economie er niet voor zorgt dat je bedrijf op z'n gat ligt. Wat doe je als je huidige markten niet meer kunt bedienen met je huidige producten of diensten? Op dit moment werken heel veel bedrijven aan hun plan b, maar eigenlijk had dat er natuurlijk al moeten liggen. Met een adequaat informatiesysteem met prognosetools hou je snel en compleet inzicht in je actuele en toekomstige financiële positie, en maak je eenvoudig prognoses en scenario-analyses. Zo heb je te maken met minder verrassingen en minder stress.

## CORONACRISIS: MAG EEN WERKGEVER DE REISKOSTENVERGOEDING

*Nu door de coronacrisis veel mensen thuiswerken, hebben zij dus geen woonwerkverkeer. Hoe moet dan worden omgegaan met de maandelijkse reiskostenvergoeding? Mag een werkgever deze dan onbelast blijven betalen? Het antwoord is 'ja'.*

**In normale situaties:** Als een werknemer gedurende langere tijd niet naar het werk komt en een vaste reiskostenvergoeding ontvangt, dan mag de werkgever de onbelaste vergoeding blijven betalen tijdens

de lopende maand en de kalendermaand die daar op volgt. Komt de werknemer midden in de maand weer naar het werk, dan mag de reiskostenvergoeding weer in de daar op volgende maand worden uitgekeerd.

### Grofweg zes weken onbelast doorbetalen

De werkgever mag dus grofweg 6 weken aaneengesloten deze vergoeding onbelast doorbetalen. De reden voor de afwezigheid is niet relevant. Deze regel geldt tijdens vakantie, ziekte, verlof of, zoals nu, thuiswerken in verband met de coronacrisis. Na verloop van tijd vervalt de mogelijkheid de vergoeding onbelast door te betalen. Doet een werkgever dat dan toch dan vormt het loon of gaat het ten koste van de vrije ruimte in de Werkkostenregeling (WKR).

## OFFSHORING OP ZIJN RETOUR?

*Offshoring staat voor de uitbesteding van werk ver buiten Nederland. Door het verschil in welvaart en de daarmee samenhangende verschillen in loonkosten is in de afgelopen decennia veel werk verplaatst naar landen ver buiten Nederland. De corona-crisis maakt duidelijk dat de hieruit voortkomende intensiteit van reisbewegingen van goederen en personen over de gehele wereld een snelle verspreiding van een virus accomodeert. De vraag komt naar boven of offshoring niet zou moeten worden heroverwogen: is reshoring de nieuwe werkelijkheid?*

Het is duidelijk dat het corona-virus ondernemingen en het openbare leven rigoureuus op z'n kop zet. Het laat ons nadenken over het algemene nut en welzijn van ons allen als (diensten)samenleving. En over het feit dat we ons wel erg afhankelijk hebben gemaakt van de productie capaciteit en lagere lonen die China te bieden had. Het perspectief is, volgens het CPB, dat onze economie met meer dan 10% geraakt wordt. Hierdoor zal er een enorme werkloosheid ontstaan (naar verwachting 10%). Zaak dus voor ieder bedrijf om zichzelf opnieuw uit te vinden. Zaak dus om te onderzoeken waar (echte) behoefte aan is.

### Wat is reshoring?

Reshoring is het terughalen van bedrijfsactiviteiten uit het buitenland; het tegenovergestelde van offshoring. Ton Wilt-hagen (hoogleraar arbeidsvraagstukken, verbonden aan de universiteit van Tilburg) heeft dit fenomeen onderzocht. Dhr. Wilt-hagen bespeurt een 'opwaartse trend' als het gaat om reshoring. Het is hem opgevallen dat de belangstelling

onder bedrijven groeit als het gaat om het terughalen van productie uit lagelonenlanden.

### Redenen om te beginnen met Reshoring

#### 1. Kwaliteit

Kwaliteit is voor maakbedrijven een belangrijke reden om het uitbesteden van de productie naar het buitenland te heroverwegen. Niet alleen ligt de productiekwaliteit hier overall hoger. Ook is het monitoren van kwaliteit een stuk eenvoudiger als de productie dichtbij huis plaatsvindt.

#### 2. Nabijheid is ook een voordeel bij snelle omloopsnelheden

De daadwerkelijke nabijheid is een voordeel bij snelle omloopsnelheden. Zo kiest een modeketen als Zara er bewust voor om zijn productie in Europa te houden; met collecties die om de drie weken wisselen, is productie in China nauwelijks een reële optie, tenzij je het wilt laten laten invliegen (hoge kosten). Voor inkopers die volumes onder zich hebben liggen er echt wel mogelijkheden in productie dicht bij huis.

#### 3. Technologische ontwikkelingen

De kosten spelen uiteraard een belangrijke rol. Qua loonkosten wordt het gat met lagelonenlanden steeds kleiner, terwijl de arbeidsproductiviteit hier hoger ligt. Het loonvoordeel van uitbesteding slinkt dus snel. Door vergaande Purchase oplossingen, logistieke oplossingen, vergaande robotisering, digitalisering, informatisering en 3Dprinting zijn de verschillen voor u waarschijnlijk te reduceren.

#### 4. Technologische ontwikkelingen

Verder spelen er overwegingen op het gebied van transport- en energiekosten mee bij de beslissing om al dan niet te reshoren. De energiekosten liggen in het buitenland vaak hoger dan hier, terwijl de leveringszekerheid daar vaak onvoorspelbaarder is. In China kan de stroom soms zomaar wegvallen, met alle continuïteitsproblemen van dien.

#### Starten met ReShoring

Voordelen zijn er dus genoeg. Toch is Reshoring niet iets dat je zomaar even doet. Het is vaak het startsein voor intensieve productinnovatie en loopt parallel aan technologische, sociale en organisatorische vernieuwing. Duurzaamheid van organisaties start bij de professionalisering van inkoop en productontwikkeling. Robots en automatisering kunnen veel werk uit handen nemen, maar een service en/of reparatieafdeling vergt toch nog veel mensenhanden. Je krijgt als ondernemer te maken met tal van dit soort grote en kleine beslissingen (van wens naar structuur, strategie en executie).

## ONBELAST BLIJVEN BETALEN?

### Vakliteratuur wel onbelast vergoed

Voor een vaste kostenvergoeding voor andere kosten dan reiskosten – denk hierbij aan ambulante werknemers – dan geldt dezelfde systematiek. Een uitzondering geldt voor vaste kosten van de werknemer (bijvoorbeeld abonnementen voor vakliteratuur). Deze mogen wel steeds onbelast blijven worden vergoed.

**Wegens corona een uitzondering:** Nu veel mensen thuiswerken in verband met de coronacrisis heeft staatssecretaris Vijlbrief in een beleidsbesluit goedgekeurd dat de vaste reiskostenvergoeding niet hoeft te worden stopgezet en dus gewoon gebaseerd mag blijven op het eerder gebruikelijke reispatroon.

*In deze bijdrage bespreken we de nu bekende contouren van het pensioenakkoord, waarbij we ook enkele kanttekeningen plaatsen. Daarna illustreren wij aan de hand van een voorbeeld de mogelijke impact voor werknemers.*

Komende zomer komt het overleg dat plaatsvindt binnen de stuurgroep die de contouren verkent van het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting met de eerste resultaten. Het is nog steeds de planning dat deze stuurgroep dan in een hoofdlijnennotitie aan de Tweede Kamer uiteenzet hoe zij het toekomstige Nederlandse pensioenstelsel vorm wil geven.

Wat op dit moment al wel duidelijk is? We gaan van 'defined benefit'-regelingen (bijvoorbeeld middelloon) over naar een vorm van 'defined contribution'-regeling (beschikbare premie). Zo op het eerste gezicht is dit een logische keuze; voor werkgevers leidt deze overgang tot een betere kostenbeheersing en voor werknemers ontstaan meer 'individueel' georiënteerde pensioenpotjes. Maar aan deze overgang zitten nog wel een aantal juridische en financiële haken en ogen. Waarbij met name de financiële gevolgen door de coronacrisis nog eens worden benadrukt.

### Hoofdlijn pensioenakkoord

Zoals gezegd, is het de bedoeling om voor de toekomstige pensioenopbouw in Nederland voor iedereen uit te gaan van een beschikbare-premieregeling. Dat betekent dat een werknemer niet langer uitzicht krijgt op een (min of meer) gegarandeerde uitkering vanaf de pensioendatum. In plaats daarvan heeft hij op de pensioendatum een kapitaal ter beschikking, waarmee hij tegen de op de pensioendatum geldende tarieven een pensioenuitkering moet aan.

Bij een beschikbare-premieregeling wordt de voor een werknemer in te leggen premie bepaald aan de hand van een zogenaamde premiestaffel. De premies in een dergelijke staffel stijgen naarmate de werknemer ouder wordt. Men berekent de premie over de pensioengrondslag (salaris minus AOW-franchise) van de werknemer. In het pensioenakkoord gaat men echter uit van een uniform premiepercentage voor iedere werknemer, ongeacht zijn/haar leeftijd. In dat kader duikt 25% op dit moment vaak op.

Er bestaan een aantal varianten van de beschikbare-premieregeling. De 'oervariant' is die waarbij de werk-

nemer de ingelegde premie gebruikt om een kapitaal op pensioendatum te bereiken. Hiermee wordt dan vervolgens op dat moment de pensioenuitkeringen aangekocht. Een variant hierop is dat de werknemer de jaarlijks in te leggen premie direct gebruikt om een uitkering op pensioendatum in te kopen. Voor een werknemer maakt het nogal een verschil welke variant wordt gekozen. Daarover bestaat op dit moment onduidelijkheid.

### Risico voor hoogte uitkeringen

In het systeem van het pensioenakkoord komt het risico van de uitkeringen volledig bij de werknemer te liggen. Het klinkt dan misschien aardig dat in de opbouwfase de premies worden belegd en dat daarbij individuele keuzes kunnen worden gemaakt. Maar als op de pensioendatum de rente op een laag niveau staat, kunnen de uiteindelijke uitkeringen nog vies tegenvallen. Dat blijkt voor werknemers die op dit moment met pensioen moeten en die een pensioenregeling op basis van beschikbare premie hebben. De mogelijkheid om na de pensioendatum gedeeltelijk door te beleggen biedt nu ook weinig soelaas.

### Wat te doen met de reeds opgebouwde rechten?

Een belangrijke vraag is wat te doen met de in het 'oude' pensioensysteem opgebouwde rechten. Er zijn twee keuzes. Óf je laat deze rechten onaangetaast, óf je brengt deze rechten, middels een waardeoverdracht, in het nieuwe systeem in. Aan de eerste optie – onaangetaast laten – kleven met name uitvoeringstechnische problemen. Een pensioenuitvoerder moet dan twee verschillende systemen administreren. Aan de andere optie – waardeoverdracht – kleven naar mijn idee meer fundamentele bezwaren. Zo worden (relatief) zekere aanspraken omgezet in onzekere aanspraken, die afhankelijk zijn van beleggingsresultaten en rentestanden. Deze waardeoverdracht vindt zijn wettelijke verankering in artikel 83 Pensioenwet. Dit artikel vereist dat onder andere (gewezen) deelnemers geen bezwaren jegens de pensioenuitvoerder kenbaar hebben gemaakt tegen de waardeoverdracht.

### Compensatie

De vraag die bij een overgang van de ene pensioenregeling naar de andere altijd speelt, is óf en hoe werknemers compensatie moeten krijgen indien de nieuwe pensioenregeling minder is dan de oude. Als een werk-

gever verplicht deel moet nemen aan een pensioenregeling van een bedrijfstakpensioenfonds zal een dergelijke compensatie op centraal niveau worden afgesproken. En de compensatie zal worden betaald uit de buffers van de pensioenfonds. Alle werkgevers met een pensioenregeling die is ondergebracht bij bijvoorbeeld een verzekeringsmaatschappij, zullen een eventuele compensatie zelf met hun werknemers overeen moeten komen.

### Voorbeeld

*Peter, alleenstaand, werkt bij een werkgever die verplicht is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Peter heeft een salaris van € 50.000. Over 10 jaar bereikt hij de pensioengerechtigde leeftijd. In de pensioenregeling van 'zijn' pensioenfonds geldt een franchise van € 14.500. Er wordt pensioen opgebouwd op basis van het middelloonsysteem met een jaarlijks opbouwpercentage van 1,875%. Na zijn pensionering wil hij graag jaarlijks circa € 35.000 (incl. AOW) aan 'inkomen' ontvangen. Peter heeft momenteel een aanspraak van € 10.000 ouderdomspensioen opgebouwd. Uitgaande van 25% bedraagt de premie-inleg voor Peter de komende 10 jaar € 88.750. Met een nettorendement van 2,5% resulteert dat in een eindkapitaal van ruim € 101.000 op pensioendatum. Daarmee kan Peter, afgemeten aan de huidige tarieven, een jaarlijkse uitkering aankopen van € 4.600. In het middelloonsysteem had hij de komende 10 jaar nog een aanspraak opgebouwd van circa € 6.600.*

Uiteraard zal de uitkomst anders worden, naarmate het behaalde rendement op de ingelegde premies en de rente op pensioendatum variëren. Maar ook de hoogte van de toegezegde middelloonaanspraak is allerm minst zeker. Gelet op de financiële situatie bij veel pensioenfonds is er al gekort en zal het kortingsspook ook in de toekomst boven de markt blijven hangen.

### Overleg met EC of stelsel van verplichtstelling Europeesrechtelijk nog wel houdbaar is

Doordat de inhoud van de pensioenregelingen in de diverse sectoren van ons bedrijfsleven als gevolg van het pensioenakkoord uniformer gaat worden, is het de vraag of ons stelsel van verplichtstelling Europeesrechtelijk nog wel houdbaar is. De regering overlegt daar momenteel over met de Europese Commissie. Voor de zomer komt de regering met een hoofdlijnennotitie, waarin zij ook op dit punt meer duidelijkheid geven. En dan is het daarna zaak om het wetgevingstraject voortvarend verder in gang te zetten. De gevolgen van de coronacrisis voor de beurskoersen en de rentestand maken dat nog eens pijnlijk duidelijk.

### Risico bij werknemers

De voorstellen uit het pensioenakkoord zullen ons pensioenstelsel zeker meer toekomstbestendig maken. Wel zal de overheid richting werknemers goed duidelijk moeten maken dat dit betekent dat het nieuwe stelsel een grotere onzekerheid inhoudt omtrent de uitkeringen. Dit risico komt bij de werknemers te liggen.







*Regelmatig worden door CijferMeester tweets gepubliceerd over onderwerpen, waarvan wij menen dat het goed is deze te delen met ondernemers. De tweet kan slechts 280 tekens bevatten en is dus een korte samenvatting van een door ons relevant geachte ontwikkeling, die vervolgens wordt toegelicht op onze website. Door te klikken op de hyperlink in het bericht komt u op de pagina met onze toelichting.*



Tweets, die de afgelopen periode werden gepubliceerd door ons, zijn o.a.:

- Corona: gezondheidscrisis maar zeker ook een crisis voor ondernemers.
- Eenmalige tegemoetkoming van € 4.000 voor ondernemers die meest getroffen zijn door coronavirus

Naast twitter kunt u ons ook volgen op Facebook. Ook hier worden regelmatig voor u mogelijk interessante berichten geplaatst.

# Tweets

## NIEUWE KANTOREN

De afgelopen maanden hebben we weer 3 vestigingen mogen toevoegen aan ons netwerk van kantoren in Nederland:



**CijferMeester**  
**Mark Sikkema**  
Zwanenkade 6  
2925 AR Krimpen aan den IJssel  
**0180 - 550481 / 06 - 2833 2383**  
[m.sikkema@cijfermeester.nl](mailto:m.sikkema@cijfermeester.nl)



**CijferMeester**  
**Mariska Lie Hap Po**  
Berlijnstraat 40  
2548 TA Den Haag  
**06 - 3412 9706**  
[m.liehappo@cijfermeester.nl](mailto:m.liehappo@cijfermeester.nl)



**CijferMeester**  
**Arnoud van Kouwen**  
Naxos 5  
2134 AM Hoofddorp  
**06 - 5582 0556**  
[a.vankouwen@cijfermeester.nl](mailto:a.vankouwen@cijfermeester.nl)

*Dit is een uitgave van CijferMeester B.V. die u wordt aangeboden namens het kantoor, waarmee u een relatie heeft. Deze nieuwsbrief is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld. De auteurs, de redactie en de uitgever aanvaarden echter geen aansprakelijkheid voor onjuiste of onvolledige informatie.*

Zoekt u een CijferMeester dicht bij u in de buurt?  
Ga dan naar [www.cijfermeester.nl](http://www.cijfermeester.nl) of bel met 070-3310895.  
Postadres: Westvlietweg 72-H, 2495 AA Den Haag.

