

TPC Newsletter

Rechtliche Entwicklungen weltweit

Dieses Dokument fasst aktuelle rechtliche Entwicklungen und Trends bei Vorsorgeleistungen für Mitarbeiter zusammen. Darüber hinaus werden kürzlich verabschiedete und anhängige Gesetze vorgestellt, die aus Gründen der Compliance möglicherweise Anpassungen auf Arbeitgeberseite verlangen. Dieses Dokument ist nicht abschließend und etwaige Maßnahmen sollten in Absprache mit Ihrem Globalen Vorsorgeberater getroffen werden.

Beratung zur Mitarbeitervorsorge durch TPC

Von unserer Hauptniederlassung in Hamburg aus sind wir landesweit als führender Anbieter spezialisierter Beratungsdienstleistungen zu den für Deutschland relevanten Pensions- und Vorsorgethemen aktiv. TPC übernimmt für internationale Organisationen das Management ihrer komplexesten globalen Vorsorgeanforderungen.

Das Portfolio unseres Unternehmens bietet eine umfassende, lückenlose Unterstützung. Es reicht von professioneller Beratung und kundenspezifischer Planung bis hin zu pragmatischer Umsetzung und Dokumentation – alles aus einer Hand und gestützt auf 60 Jahre Erfahrung.

TPC ist Partner des International Benefits Networks (IBN), einer strategischen globalen Allianz lokaler Berater und Vermittler mit gemeinsamen Interessen. Wir arbeiten mit unseren Partnern vor Ort zusammen, um Ihnen aus erster Hand Vorsorgeinformationen zu den Ländern anzubieten, für die Sie sich interessieren. Wir möchten, dass Sie optimal vorbereitet sind und Ihre Vorsorgeleistungen ihren Zweck erfüllen – darum informieren wir Sie in Kooperation mit unseren Partnern über Neuigkeiten, Entwicklungen und die derzeitige Gesetzeslage.

Weitere Informationen zu den folgenden Themen oder anderen Fragen bezüglich globaler Vorsorgeleistungen erhalten Sie von:

Astrid Sachse
Senior Manager Unternehmensberatung
Competence Center International
astrid.sachse@tpc-vorsorge.de

In dieser Ausgabe behandelte Länder:

- + AMERIKA: Kanada und Ecuador
- + ASIEN-PAZIFIK: Hong Kong
- + EUROPA: Kroatien, Frankreich, Deutschland, Niederlande, Polen, Portugal, Spanien und England
- + MIDDLE EAST & AFRIKA: Saudi-Arabien, Südafrika und Kenia

TPC Betriebliche Vorsorge
Ein Geschäftsbereich der MLP Finanzberatung SE
Admiralitätsstraße 10 · 20459 Hamburg
www.tpc-vorsorge.com

Übersicht der aktuellen Entwicklungen

Kanada	Bundesregierung setzt Moratorium auf „Solvenzsonderzahlungen“ um
Kroatien	Steueranreize für freiwillige Kranken-, Lebens- und Rentenversicherungen.
Ecuador	Verbot, aufgrund von Zahlungsverzug Krankenversicherungen zu kündigen oder den Versicherungsschutz auszusetzen
Frankreich	Notfallfonds für Franzosen im Ausland
Deutschland	Kurzarbeit wegen Covid-19 – staatliche Ausgleichszahlungen Wegfall der Erklärung der Arbeitgebers bei Beendigung der Beschäftigung Einführung einer Insolvenzschutzpflicht für regulierte Pensionskassen
Hongkong	Die Regierung der Sonderverwaltungszone Hongkong hat im Rahmen der zweiten Runde des Fonds zur Pandemiebekämpfung („Anti-Epidemic Fund“) ein Programm für Gehaltszuschüsse („Employment Support Scheme“, ESS) gestartet, um Arbeitgeber zeitlich befristet finanzielle Unterstützung dafür zu bieten, dass sie Arbeitnehmer halten, denen sie ansonsten möglicherweise gekündigt hätten.
Kenia	Änderungen an Abschnitt 38 des „Retirement Benefits Act“ (1997) „Tax Laws (Amendment) Bill 2020“ behält Steuerbefreiungen für bestimmte Einnahmekategorien bei. Änderungen am „Public Service Superannuation Scheme“
Niederlande	Einführung von Eltern- und Geburtsurlaub Updates zur niederländischen Rentenreform
Polen	Änderungen bei der Umsetzungsfrist für Arbeitnehmer-Kapitalpläne
Portugal	Veröffentlichung des Gesetzesdekrets Nr. 20 F/2020 über die Genehmigung vorübergehender Ausnahmeregelungen für Versicherungspolicen



Spanien	Entwicklungen im Rentenbereich
Saudi-Arabien	Erhöhung der Umsatzsteuer für Versicherungen
Südafrika	Bestätigte COVID-19-Infektion zur erstattungspflichtigen Erkrankung erklärt
Vereinigtes Königreich	Rentenaufsicht gibt Leitlinien für „DB Superfunds“ heraus

Amerika

Kanada



Bundesregierung setzt Moratorium auf „Solvenzsonderzahlungen“ um

Nach der neuen Verordnung sind zwischen dem 27. Mai 2020 und dem 30. Dezember 2020 keine Raten-Solvenzsonderzahlungen („solvency special payments“) fällig. Daher müssen auf Bundesebene regulierte Sponsoren leistungsorientierter Altersvorsorgepläne keine Solvenzsonderzahlungen leisten, die zwischen dem 1. April 2020 und dem 30. Dezember 2020 fällig sind

Hat ein Plansponsor zwischen dem 1. April 2020 und dem 27. Mai 2020 Solvenzsonderzahlungen geleistet, kann der Betrag dieser Zahlungen von den künftigen normalen Kostenbeteiligungen und laufenden Sonderzahlungsanforderungen abgezogen werden, die von jetzt bis zum 30. Dezember 2020 fällig werden.

Die neue Verordnung sieht außerdem vor, dass ab dem Datum, an dem die neue Verordnung in Kraft tritt, keine Zinsen auf Solvenzsonderzahlungen anfallen, die nach dem 31. März 2020 und vor dem Tag des Inkrafttretens der Verordnung fällig wurden.

Plansponsoren, die Akkreditive nutzen, um ihre Solvenzkapitalanforderungen („Solvency Funding Requirements“) zu erfüllen, dürfen den Nennwert der Akkreditive, die sie zur Deckung von Solvenzsonderzahlungen in der Zeit des Moratoriums beschafft haben, um den Betrag der Zahlungen mindern, die sonst fällig gewesen wären.

Alle normalen Kostenbeiträge und laufenden Sonderzahlungen sind während des Moratoriums weiterhin fällig. Plansponsoren können weiterhin Beiträge zur Behebung ihrer Solvenzunterdeckungen leisten, wenn sie dies wünschen. Diese Beiträge werden – sofern sie die Solvenzsonderzahlungen übersteigen, die normalerweise ohne die neue Verordnung fällig gewesen wären – als



Zusatzzahlungen betrachtet und auf nachfolgende Jahre des Vorsorgeplans angerechnet.

Nach dem Ende des Moratoriums müssen auf Bundesebene regulierte Sponsoren leistungsorientierter Altersvorsorgepläne erneut monatliche Solvenzsonderzahlungen leisten – beginnend mit der Zahlung für Dezember 2020, die am 30. Januar 2021 fällig ist. Die Plansponsoren sind nicht verpflichtet, die Solvenzsonderzahlungen für 2020 im Rahmen eines separaten Tilgungsplans nachzuzahlen. Stattdessen gelten die üblichen Solvenzkapitalanforderungen.

Schwellenwert für nicht zulässige Änderungen

Zwischen dem 27. Mai 2020 und dem 30. November 2020 erfordern sämtliche Planänderungen, durch die die Solvenzquote eines Plans auf unter 1,05 sinken würde, die Zustimmung der Finanzaufsichtsbehörde „Office of the Superintendent of Financial Institutions“ (OSFI). Pläne, deren Solvenzquote bereits unter 1,05 liegt, erfordern für alle Planänderungen, durch die die Leistungen oder Rentenleistungsansprüche („pension benefit credits“) steigen würden, ebenfalls die Zustimmung des OSFI. Der übliche Schwellenwert für nicht zulässige Änderungen liegt zumeist bei 0,85 und in sicheren Fällen bei 1,0.

Offenlegungsanforderungen

Durch die neue Verordnung werden überdies neue Offenlegungsanforderungen eingeführt. Diese haben den Zweck, die Anspruchsberechtigten über die Folgen des Moratoriums für die Solvenzsonderzahlungen auf ihre Altersvorsorgepläne zu informieren. Die Jahresübersichten („annual statements“) von Mitgliedern und ehemaligen Mitgliedern müssen hinsichtlich Planjahren, in denen Solvenzsonderzahlungen gemäß der neuen Verordnung gesenkt werden, Folgendes angeben: (a) den Betrag der gesenkten Solvenzsonderzahlungen für das Planjahr und (b) die Zahlungen, die von Mitgliedern und ehemaligen Mitgliedern normalerweise für das Planjahr gefordert worden wären. Dies betrifft Jahresübersichten, die einen beliebigen vom Solvenzmoratorium betroffenen Zeitraum des Jahres 2020 abdecken, aber keine Jahresübersichten früherer Jahre.

Ecuador



Verbot, aufgrund von Zahlungsverzug Krankenversicherungen zu kündigen oder den Versicherungsschutz auszusetzen

Solange der durch Covid-19 bedingte gesundheitliche Ausnahmezustand anhält, dürfen Krankenversicherungspolices bei einem Zahlungsverzug von bis zu drei Monaten nicht beendet oder gekündigt werden, und die Deckung und die Leistungen gemäß der Police dürfen nicht ausgesetzt werden.

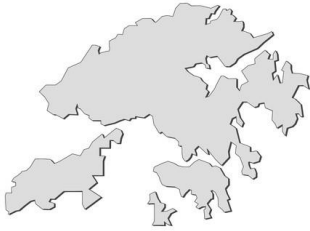
Nicht geleistete Zahlungen werden anteilig auf die verbleibende Laufzeit der Police verteilt. Es fallen keine Verzugszinsen an.

Diese Aussetzung geht nicht mit einem Verzicht auf Verpflichtungen einher, sofern nicht anderweitig durch beide Parteien vereinbart.



Asien-Pazifik

Hongkong



Die Regierung der Sonderverwaltungszone Hongkong hat im Rahmen der zweiten Runde des Fonds zur Pandemiebekämpfung („Anti-epidemic Fund“) ein Programm für Gehaltszuschüsse („Employment Support Scheme“, ESS) gestartet, um Arbeitgeber zeitlich befristet finanzielle Unterstützung dafür zu bieten, dass sie Arbeitnehmer halten, denen sie ansonsten möglicherweise gekündigt hätten.

Dauer des ESS:

Gehaltszuschüsse für eine Dauer von sechs Monaten in zwei Tranchen

- 1. Tranche: Juni, Juli und August 2020
- 2. Tranche: September, Oktober, November 2020

Anforderungen an die Unternehmen:

- Keine Entlassungen während des Förderzeitraums; und
- Verwendung der gesamten staatlichen Gehaltszuschüsse für Gehaltszahlungen an Arbeitnehmer

Anspruchsberechtigte Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Sofern sie anspruchsberechtigt sind, können alle Arbeitgeber, die Zahlungen in einen obligatorischen Rentenfonds („Mandatory Provident Fund“, MPF) geleistet oder Betriebsrentenkonto eingerichtet haben („Occupational Retirement Schemes“, ORSO), am ESS teilnehmen. Die relevanten Konten sind bis spätestens am 31. März 2020 einzurichten (d. h. es ist keine Rückdatierung auf dieses oder ein früheres Datum möglich.)

Erste ESS-Tranche

Die Arbeitgeber können als Referenzmonat („specified month“) entweder Dezember 2019 oder Januar, Februar oder März 2020 wählen. Die Zuschüsse für Juni, Juli und August 2020 werden auf Basis der im Referenzmonat gezahlten Gehälter berechnet.

Anspruchsberechtigte Arbeitgeber und Selbstständige können ihren Antrag online zwischen dem 25. Mai um 07:00 Uhr und dem 14. Juni um 23:59 Uhr über das ESS-Onlineportal stellen.

Berechnung des monatlichen Zuschusses:



„Reguläre Arbeitnehmer“ im Alter zwischen 18 und 64

- auf Basis von 50 % des im Referenzmonat an den regulären Arbeitnehmer gezahlten Gehaltes
- Gehaltsobergrenze bei monatlich HKD 18.000 (max. Zuschuss pro Arbeitnehmer in Höhe von monatlich HKD 9.000)

Arbeitnehmer im Alter von mindestens 65 Jahren

- Wenn die Arbeitgeber bei der Leistung von freiwilligen MPF-Zahlungen die Grundgehälter ihrer Arbeitnehmer angegeben haben, werden die Gehaltszuschüsse auf Basis von 50 % der im Referenzmonat tatsächlich gezahlten Grundgehälter berechnet, wobei eine Gehaltsobergrenze von monatlich HKD 18.000 je Arbeitnehmer gilt (max. Zuschuss HKD 9.000 monatlich).

Verpflichtungen für die erste Tranche:

Im Juni, Juli und August 2020 darf die Anzahl der bezahlten Arbeitnehmer nicht kleiner sein als die Anzahl der (bezahlten und unbezahlten) Arbeitnehmer im März 2020. Alle staatlichen Gehaltszuschüsse müssen für die Zahlung von Gehältern an Arbeitnehmer verwendet werden.

Konsequenzen, wenn gegen diese Verpflichtungen verstoßen wird

Verwendet ein Arbeitgeber nicht die gesamten Gehaltszuschüsse, die er für einen bestimmten Monat im bezuschussten Zeitraum (Juni bis August) erhalten hat, für die Zahlung der Gehälter von Arbeitnehmern im betreffenden Monat, fordert die Regierung den Differenzbetrag aus dem Zuschuss zurück.

Ist die Zahl der bezahlten Arbeitnehmer in einem beliebigen Monat des bezuschussten Zeitraums kleiner als die Zahl der (bezahlten und unbezahlten) Arbeitnehmer im März 2020, muss der Arbeitgeber eine Geldstrafe an die Regierung zahlen.

Prüf- und Überwachungsmechanismen

Während und nach der Prüfung der Anträge führen die zuständige Stelle („ESS Secretariat“) bzw. die für die Verarbeitung zuständigen Mitarbeiter die folgenden Schritte durch:

- Überprüfung der durch die Arbeitgeber übermittelten Informationen
- Vor-Ort-Prüfungen bei ausgewählten Arbeitgebern

Veröffentlichung der Liste von Arbeitgebern, die Zuschüsse erhalten haben, der Gesamtzahl der geförderten Arbeitnehmer und der Höhe der erhaltenen Zuschüsse

Sollte sich herausstellen, dass ein Arbeitgeber gegen die ESS-Bedingungen verstoßen oder das Programm missbräuchlich verwendet hat, so können die betroffenen Arbeitnehmer oder Bürger dies an die zuständigen Behörden melden, damit diese bei Arbeitskonflikten das Arbeitsministerium einschalten. Falsche Angaben/Aussagen oder die Vorlage gefälschter Dokumente sind Straftatbestände und werden strafrechtlich verfolgt.

Der Anwendungszeitraum der zweiten Tranche des Employment Support Scheme (ESS) wird bald veröffentlicht.



Europa

Kroatien



Steueranreize für freiwillige Kranken-, Lebens- und Rentenversicherungen.

Am 01.01.2020 wurden in Kroatien die folgenden Änderungen verkündet:

- Die freiwillige Krankenversicherung (einschließlich zusätzlicher und ergänzender Krankenversicherung) ist für Arbeitgeber bis zu einem Betrag von HRK 2.500 pro Jahr und Arbeitnehmer von der Steuer befreit.
- Die einzige Bedingung hierfür ist, dass der Arbeitgeber die Policen seinen Arbeitnehmern anbieten muss. Zudem müssen die Policen allen Arbeitnehmern angeboten werden, um von der Steuerbegünstigung zu profitieren.
- Lebensversicherungen mit Sparanteil sind für Versicherte/Anspruchsberechtigte ebenfalls steuerbefreit.
- Zudem werden gemäß Säule III (freiwillige Rentenversicherung) bis zu HRK 500 monatlich bzw. HRK 6.000 jährlich als steuerbefreit betrachtet.

Frankreich



Notfallfonds für Franzosen im Ausland

Anfang Juli hat der französische Senat einstimmig die Einrichtung eines Notfallfonds beschlossen. Zweck des Fonds ist es, im Ausland lebende Franzosen zu unterstützen, wenn sie durch eine Naturkatastrophe oder größere politische Ereignisse in Not geraten.

Das Gesetz dient nicht dazu, Auslandsfranzosen übermäßige Geschenke zu machen. Vielmehr soll es möglich machen, französischen Bürgern schnell zu helfen, wenn sie irgendwo auf der Welt mit einer kritischen Gesundheitslage (wie der aktuellen Pandemie), Naturkatastrophen, Bürgerkriegen oder Revolutionen konfrontiert sind.

Schwerpunkt des Fonds wird es sein, den Anspruchsberechtigten unmittelbare Hilfe zukommen zu lassen, wenn sie Gefahren oder einer individuellen finanziellen Notsituation ausgesetzt sind. Bevor finanzielle oder materielle Unterstützung gewährt wird, erfolgt eine Bedürftigkeitsprüfung.



Das Gesetz muss zunächst durch die Nationalversammlung in Kraft gesetzt werden. Doch die jüngste Gesundheitskrise hat eindeutig gezeigt, welche solidarische Bringschuld die französische Regierung gegenüber den 3,5 Millionen im Ausland lebenden Franzosen hat.

Deutschland



Kurzarbeit wegen Covid-19 – staatliche Ausgleichszahlungen

Kurzarbeit führt zu Einkommensverlusten, die unter bestimmten Bedingungen von der Bundesagentur für Arbeit durch Zahlung von Kurzarbeitergeld ausgeglichen werden. Der Betrag wird anhand der Differenz berechnet, die zwischen dem verringerten Nettogehalt für die geringeren Arbeitsstunden und dem Nettogehalt ohne Kurzarbeit besteht.

Arbeitnehmer in Kurzarbeit erhalten zumeist 60 Prozent dieser Differenz. Lebt mindestens ein Kind im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent der Differenz. Mit der Einführung des bis zum 31. Dezember 2020 befristeten Sozialschutz-Pakets II am 29. Mai 2020 wurde das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Monat von 70 auf 77 Prozent und ab dem siebten Monat von 80 auf 87 Prozent erhöht.

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, so fallen auf diesen keine Sozialabgaben und – seit am 30. Juni 2020 das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz für Gehaltszahlungen zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2020 in Kraft getreten ist – keine Steuerzahlungen an. Voraussetzung hierfür ist, dass der Zuschuss in Kombination mit dem Kurzarbeitergeld nicht höher liegt als 80 Prozent des Nettogehaltsunterschieds. Oberhalb dieses Schwellenwerts fallen die vollständigen Sozialabgaben und Steuerleistungen an.

Wegfall der Erklärung der Arbeitgebers bei Beendigung der Beschäftigung

Bisher mussten Arbeitgeber, die als Finanzvehikel bei Direktversicherungen oder Pensionskassen beitrags- oder leistungsorientierte Altersvorsorgepläne angeboten haben, sowohl der Person, die das Unternehmen verlässt, als auch der Versorgungseinrichtung binnen drei Monaten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers explizit die Begrenzung des Anspruchs auf die Versicherungsleistungen erklären (sogenannte „versicherungsförmige Lösung“).

Diese Erklärung der Anspruchsbegrenzung ist nicht mehr erforderlich, seitdem das Anpassungsgesetz in Kraft getreten ist. Gemäß der Gesetzesbegründung (BT-Drucksache 19/19037) gilt dies auch für Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen haben, bevor das neue Gesetz in Kraft getreten ist. Es ist keine Übergangsregelung vorgesehen.

Diese begrüßenswerte neue Gesetzesvorgabe dürfte zu einem erheblich geringeren administrativen Aufwand im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge führen.



Einführung einer Insolvenzsicherungspflicht für regulierte Pensionskassen

Bislang unterlagen Leistungen von Pensionskassen nicht der gesetzlichen Insolvenzsicherung gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Dies wird nun durch eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 19. Dezember 2019 – C-168/18) teilweise geändert.

Wird ein Arbeitgeber insolvent und kann die Pensionskasse die zugesagten Leistungen nicht (vollständig) erfüllen, so springt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) ein und zahlt die Leistungen an den Anspruchsberechtigten.

Doch diese neue Insolvenzsicherungspflicht gilt nur für Pensionskassen, die nicht der gesetzlichen Sicherungseinrichtung Protektor unterliegen. Dabei handelt es sich zumeist um regulierte Pensionskassen.

Pensionskassen, die über ausreichende Schutzmechanismen gegen Leistungskürzungen verfügen, unterliegen dagegen nicht der neuen Insolvenzsicherungspflicht.

Portugal



Veröffentlichung des Gesetzesdekrets Nr. 20 F/2020 über die Genehmigung vorübergehender Ausnahmeregelungen für Versicherungspolicen

Das Gesetzesdekret Nr. 20 F/2020 vom 12. Mai führt vorübergehende Ausnahmeregelungen ein. Diese betreffen die Zahlung von Versicherungsprämien und die Auswirkungen einer vorübergehenden Reduzierung der Risiken von Versicherungspolicen aufgrund einer erheblichen Reduzierung oder Aussetzung von Aktivitäten in Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie. Das Dekret trat am 13. Mai – dem Tag nach seiner Veröffentlichung – in Kraft und gilt bis zum 30. September 2020.



Polen



Änderungen bei der Umsetzungsfrist für Arbeitnehmer-Kapitalpläne

Die Frist für die Umsetzung der neuen Arbeitnehmer-Kapitalpläne (PPK) durch Unternehmen mit 50 bis 250 Arbeitnehmern wurde verschoben. Die neue Umsetzungsfrist ist der 27. Oktober.

Spanien



Entwicklungen im Rentenbereich

Durch das spanische Königliche Dekret 3/2020 wurde die Europäische Richtlinie 2016/2341 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung umgesetzt.

Das neue Dekret hat das vorrangige Ziel, den Schutz der Versicherungsnehmer und Anspruchsberechtigten von Versicherungspolice zu gewährleisten. Es legt hierzu verschiedene Bestimmungen fest, von denen an dieser Stelle die folgenden beleuchtet werden sollen:

- Definition der Rolle des ergänzenden Versicherungsmediators („complementary insurance mediator“)
- Ziel ist es, die Dokumentation zu standardisieren und die Aufsichtstätigkeit des Staates und der Autonomen Gemeinschaften zu koordinieren. Gleichzeitig soll die administrative Registrierung von Versicherungs- und Rückversicherungsvertreibern reguliert werden.
- Die Aktivitäten von Versicherungs- und Rückversicherungsvertreibern unterliegen ebenfalls dem Dekret. Erstmals werden hier die Bedingungen für die Ausübung des Versicherungs- und Rückversicherungsvertriebs durch Versicherungs- und Rückversicherungsgesellschaften reguliert.
- Versicherungs- und Rückversicherungsgesellschaften müssen ein internes Verzeichnis von Mitarbeitern führen, die im Vertrieb tätig sind, das der



Kontrolle durch die Generaldirektion für Versicherungs- und Pensionsfonds untersteht.

- Es ist eine Funktion einzurichten, die gewährleistet, dass die internen Leitlinien und Verfahren korrekt befolgt werden, die zur Überwachung der Compliance dienen. Die Compliance-Funktion steht im Einklang mit anderen nationalen und europäischen Vorgaben, die diverse Kontrollpflichten für Unternehmen in den meisten regulierten Sektoren einführen.
- Zudem werden diverse Informationspflichten gegenüber dem Kunden eingeführt. Hierzu zählen auch zusätzliche Verpflichtungen hinsichtlich des Vertriebs versicherungsbasierter Anlageprodukte, die dazu dienen sollen, Interessenskonflikte zu verhindern oder, falls möglich, potentiellen Konflikten vorzubeugen. Es wird eine neue Compliance-Verpflichtung eingeführt, die die Gesellschaften dazu zwingt, effektive organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, die den Gesellschaften helfen sollen, die Interessen der Kunden zu erkennen und ihnen nicht zuwiderzuhandeln.
- Im Rahmen von Titel II werden überdies regulatorische Compliance-Pflichten für Pensionskassen-Verwaltungsgesellschaften eingeführt – dies betrifft die Risikomanagementfunktion, die interne Revision und gegebenenfalls die versicherungsmathematische Funktion, sofern die Verwaltungsgesellschaft versicherungsmathematische Leistungen in Zusammenhang mit Altersvorsorgeplänen erbringt.

Niederlande



Einführung von Eltern- und Geburtsurlaub

Details der Gesetzesänderungen:

- 1. Januar 2019: Einwöchiger Urlaub des Partners bei regulärer Bezahlung (auf Grundlage der tatsächlichen Wochenarbeitszeit). Diese Leistung ist binnen vier Wochen nach der Geburt in Anspruch zu nehmen.
- **Neu seit dem 1. Juli 2020:** Zusätzliche fünf Wochen Geburtsurlaub („geboorte verlof“). 70 Prozent des Arbeitnehmergehalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung (2020: EUR 55.927).
- Elternurlaub. In den ersten acht Lebensjahren des Kindes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 26 Wochen unbezahlten Urlaub.

Neu ab dem 1. August 2022: Im ersten Jahr werden neun Wochen teilweise vergütet. 50 Prozent des Arbeitnehmergehalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung.

Updates zur niederländischen Rentenreform

Im Juni 2019 haben sich die niederländische Regierung, Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften auf ein grundlegend neues



Rentensystem geeinigt. Erst im Juni 2020 waren jedoch die meisten Details ausgearbeitet.

- Die niederländische Regierung hat das staatliche Renteneintrittsalter für die nächsten drei Jahre bei 67 Jahren und vier Monaten eingefroren und begrenzt zudem – in Übereinstimmung mit der ursprünglichen Vereinbarung – das Tempo künftiger Erhöhungen auf acht Monate pro erwartetem zusätzlichem Lebensjahr.
- **Juni 2020:** (Branchenweite) Rentenfonds ändern ihre Finanzierungsmethode hin zu einem kollektiven beitragsorientierten System. Das neue Finanzierungssystem zielt auf bessere Solvabilität und Generationengerechtigkeit ab.

Zudem sind die regulären beitrags- oder leistungsorientierten Versicherungspläne zwar von diesen Veränderungen betroffen, jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit nur im Fall von neu eingestellten Arbeitnehmern! Neu eingestellten Arbeitnehmern wird anstelle eines altersbezogenen Prozentsatzes ein fester Prozentsatz angeboten, der üblicherweise für Bestandsmitarbeiter verwendet wird.
- Es gilt eine fünfjährige Übergangsfrist (1. Januar 2026). Das Änderungsdatum kann je nach Branche variieren. Es ist jedoch auch möglich, dass ein für alle geltendes Datum vorgegeben wird.

Vereinigtes Königreich



Rentenaufsicht gibt Leitlinien für „DB Superfunds“ heraus

Die Rentenaufsicht hat Leitlinien für Personen herausgegeben, die „DB Superfunds“ einrichten und betreiben – einschließlich Geschäftsführern, Führungskräften und Treuhändern. Die Leitlinien sehen gute eine gute Governance-Praxis ebenso vor wie eine adäquate Kapitalausstattung.

„Superfunds“ sehen die Möglichkeit vor, die Zahlungsverpflichtungen von Arbeitgebern gegenüber einem leistungsorientierten Altersvorsorgeplan abzugeben. Hierbei greift eine der folgenden Bedingungen:

- Der Arbeitgeber des Altersvorsorgeplans wird durch den Arbeitgeber einer Zweckgesellschaft ersetzt. Faktisch handelt es sich hierbei um einen Mantel-Arbeitgeber, der zumeist eingesetzt wird, um Ansprüche gegenüber dem Rentensicherungsfonds (PPF) zu erhalten.
- Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Zahlungsverpflichtungen des Altersvorsorgeplans zu finanzieren, wird durch einen anderen Arbeitgeber übernommen. Letzter wird durch eine Kapitalinjektion in einen Kapitalpuffer unterstützt (üblicherweise auf Basis von Anlegerkapital und Beiträgen der ursprünglichen Arbeitgeber).



Das Hauptziel der Leitlinien ist es, einen Ansatz dafür vorzugeben, wie die Treuhänder des Altersvorsorgeplans eines Superfunds die Finanzierungs- und Governancerisiken steuern sollten, die mit dem hier verfolgten Modell einhergehen. Zudem umfassen die Leitlinien wichtige Informationen für Personen, die einen Superfund einrichten und betreiben – einschließlich Geschäftsführern und Führungskräften. Die Leitlinien behandeln nicht abschließend alle Problemstellungen und gegebenenfalls sind weitere Schritte möglich, um den systemischen Risiken zu begegnen. Die vollständigen Leitlinien finden Sie [hier](#).

Naher Osten und Afrika

Saudi-Arabien



Erhöhung der Umsatzsteuer für Versicherungen

Mit Wirkung vom 1. Juli 2020 steigt der Umsatzsteuersatz von 5 auf 15 Prozent. Hinsichtlich der Umsatzsteuererhöhung wurden die folgenden Leitlinien herausgegeben:

- **Policen mit Anfangsdatum vor dem 11. Mai 2020**
 - Liegt das Anfangsdatum der Police vor dem 11. Mai 2020 und geht ihre Laufzeit über den 1. Juli 2020 hinaus, so fällt auf die Gesamtprämie bis zum Ablauf der Police eine Umsatzsteuer von 5 Prozent an, wenn:
 - der Kunde eine staatliche Stelle ist, oder
 - der Kunde eine registrierte Umsatzsteuernummer des Königreiches Saudi-Arabien besitzt, zu einem vollständigen Vorsteuerabzug berechtigt ist und eine entsprechende Anmeldebestätigung („Declaration Certificate“) vorlegt. Anderenfalls wird übergangsweise eine Rechnung ausgestellt, um die zusätzlichen 10 Prozent Umsatzsteuer auf die in Rechnung gestellte Prämie für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum Ablaufdatum der Police zu erheben.
- **Policen mit Anfangsdatum zwischen dem 11. Mai und dem 30. Juni 2020**
 - Liegt das Anfangsdatum der Police (neue Policen/Verlängerungen) und der Anpassungen zwischen dem 11. Mai 2020 und dem 30. Juni 2020 und geht ihre Laufzeit über den 1. Juli 2020 hinaus, so unterliegt sie folgenden



- Übergangsregeln gemäß Artikel 79 der „VAT Implementing Regulation“ (Verordnung über die Umsetzung der Umsatzsteuer):
 - Der Teil der Prämien, der sich auf den Versicherungszeitraum bis zum 30. Juni bezieht, unterliegt einer Umsatzsteuer von 5 %.
 - Der Teil der Prämien, der sich auf den Versicherungszeitraum ab dem 1. Juli 2020 bezieht, unterliegt einer Umsatzsteuer von 15 %.
- **Policen mit Anfangsdatum ab dem 1. Juli 2020**
 - Alle ab dem 1. Juli 2020 ausgestellten Policen (neue Policen/Verlängerungen/Anpassungen) unterliegen einer Umsatzsteuer von 15 %.



Südafrika



Bestätigte COVID-19-Infektion zur erstattungspflichtigen Erkrankung erklärt

Am 7. Mai 2020 hat der Gesundheitsminister einem Antrag der südafrikanischen Aufsichtsbehörde für die private Gesundheitsvorsorge („Council of Medical Schemes“, CMS) zugestimmt, COVID-19 im Sinne von Abschnitt 67 des „Medical Scheme Act“ von 1998 (Gesetz Nr. 131 von 1998) über die Krankenversicherung zu einer erstattungspflichtigen Erkrankung („Prescribed Minimum Benefit“, PMB) zu erklären.

COVID-19 wurde nun in die Liste der PMBs aufgenommen und unter der Überschrift „Atmungssystem“ („Respiratory System“) als „durch ein neuartiges Coronavirus verursachte akute Atemwegserkrankung“ definiert. Die Behandlung umfasst die Untersuchung, klinisch angemessene Diagnostiktests, die Medikation, die medizinische Behandlung einschließlich des Krankenhausaufenthalts und der Behandlung von Komplikationen sowie die Rehabilitation nach der COVID-19-Erkrankung.

Aufgrund des PMB-Status müssen alle Krankenversicherungen nun die Kosten der Behandlung von COVID-19 gemäß den gesetzlichen Vorgaben vollständig und ohne Zuzahlungen aus den Risikoleistungen („risk benefits“) der Versicherung übernehmen – unabhängig davon, welchen Versicherungstyp oder welche Leistungsoptionen der Versicherte gewählt hat.

„Protection of Personal Information Act“

Mit Wirkung vom 1. Juli 2020 treten diverse wesentliche Bestimmungen des südafrikanischen Datenschutzgesetzes „Personal Information Act“ (POPIA) 2013 in Kraft – acht Jahre, nachdem es erstmals erlassen wurde. Unternehmen müssen ab dem 01. Juli 2021 alle POPIA-Vorgaben erfüllen.

Die in Kraft tretenden Abschnitte regeln, in welchem Rahmen personenbezogene Daten (alle Daten, die dazu dienen können, eine natürliche oder juristische Person zu identifizieren oder ihre Persönlichkeitsrechte zu verletzen) in Südafrika verarbeitet oder in ein anderes Land übertragen werden dürfen. Jeder, der personenbezogene Daten verarbeitet, ist demnach verpflichtet, der Datenaufsichtsbehörde („Information Regulator“) unautorisierte Zugriffe auf personenbezogene Daten zu melden, insbesondere im Fall der zunehmenden Verstöße im Internet. Die Arbeitgeber sind unter anderem verpflichtet:

- einen Informationsbeauftragten („Information Officer“) zu ernennen;
- Verfahren einzuführen, die sicherstellen, dass Daten rechtskonform verarbeitet werden;
- zu gewährleisten, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten im Einklang mit den acht Bedingungen des Gesetzes erfolgt;
- die Zustimmung der Arbeitnehmer zur Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einzuholen;
- Mitarbeitern von Personalabteilungen und Arbeitnehmern Schulungen und Informationen bereitzustellen, um zu gewährleisten, dass die Informationen im Einklang mit den Gesetzen verarbeitet werden und dass die Arbeitnehmer als „Datensubjekte“ sich ihrer Rechte bewusst sind;



- Maßnahmen einzuführen, die sicherstellen, dass die Verarbeitung „besonderer personenbezogener Daten“ („special personal information“) rechtskonform ist;
- etwaige grenzüberschreitende Datenverarbeitungen zu managen;
- Verfahren umzusetzen, um Beschwerden (unter anderem von Arbeitnehmern) hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten zu adressieren und zu managen.

Kenia



Änderungen an Abschnitt 38 des „Retirement Benefits Act“ (1997)

Durch den „Tax Law (Amendment) Bill 2020“ wurde Abschnitt 38 des „Retirement Benefits Act (1997)“ (Gesetz über die Altersversorgung) geändert und erlaubt nun die Verwendung von Altersvorsorgeleistungen für den Kauf von Immobilien. Dies dient dem Zweck, den Anteil von Immobilienbesitzern in der Bevölkerung zu steigern, wie im Abschnitt zur Wohnraumversorgung in der kenianischen „Big-Four-Agenda“ beabsichtigt.

Der Gesetzentwurf wurde von Seiner Exzellenz Präsident Uhuru Kenyatta am 25. April 2020 genehmigt.

„Tax Laws (Amendment) Bill 2020“ behält Steuerbefreiungen für bestimmte Einnahmekategorien bei.

Gemäß dem „Tax Laws (Amendment) Bill 2020“ (Gesetzentwurf für Änderungen der Steuergesetze) werden Steuerbefreiungen für die folgenden Einnahmekategorien beibehalten:

- Einnahmen des „National Social Security Fund“
- Anlageerträge aus gepoolten Fonds oder anderen Anlageformen, die sich aus Altersvorsorgeplänen zusammensetzen, deren ursprünglichen Pläne bei der zuständigen Behörde registriert sind
- Monatsrenten oder Kapitalauszahlungen von Renten bei Personen im Alter von mindestens 65 Jahren.

Der Gesetzentwurf wurde von Seiner Exzellenz Präsident Uhuru Kenyatta am 25. April 2020 genehmigt.

Änderungen am „Public Service Superannuation Scheme“

Um die Pensionslasten für die Staatskasse zu mindern, führt das Finanzministerium im laufenden Haushaltsjahr 2020/21 den Public Service Superannuation Scheme (PSSS) ein. Dieser verpflichtet alle Beamten zur Zahlung von Rentenbeiträgen.

Vor dieser Richtlinie war ihre Altersversorgung ohne Beiträge organisiert. Die Richtlinie gilt ab dem 1. Juli 2020.



Haftungsausschluss TPC Newsletter

Der E-Mail-Newsletter von TPC ist ein integraler Bestandteil der Online-Inhalte der:

TPC Betriebliche Vorsorge

Ein Geschäftsbereich der MLP Finanzberatung SE

Admiralitätstraße 10
D-20459 Hamburg
Tel. 0049 40 328709 0
Fax 0049 40 328709 200
info@tpc-vorsorge.de

Vorstand

Dr. Uwe Schroeder-Wildberg (Vorstandsvorsitzender)
Manfred Bauer
Oliver Liebermann
Reinhard Loose
Jan Berg

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Peter Lütke-Bornefeld

Handelsregister

Registergericht Mannheim, HRB 728109

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 143449956

Zuständige Aufsichtsbehörde

IHK Rhein-Neckar
L 1, 2
68161 Mannheim
www.rhein-neckar.ikhk24.de

Vermittlerregister

Vermittlerregister-Nr. D-4NZV-RPPMW-25
www.vermittlerregister.info



1. Urheberrecht

Die durch die TPC (der „Websitebetreiber“) erstellten und in diesem Newsletter enthaltenen Inhalte und Werke unterliegen deutschem Urheberrecht. Die Vervielfältigung von Informationen oder Daten und insbesondere die Verwendung von Texten, Textauszügen oder Illustrationen erfordert die vorherige schriftliche Zustimmung des Websitebetreibers.

Sofern die in diesem Newsletter verwendeten Inhalte oder Illustrationen nicht vom Websitebetreiber stammen, werden die geltenden Urheberrechte Dritter berücksichtigt. Inhalte oder Illustrationen Dritter werden als solche gekennzeichnet.

2. Haftung für externe Links

Der Newsletter kann Verweise auf andere Websites enthalten, die über Hyperlinks erreicht werden. Wir distanzieren uns ausdrücklich von externen Websites, die gegebenenfalls gegen die Rechte Dritter verstoßen oder anderweitig illegale Inhalte enthalten. In jedem Fall ist der genannte Autor stets für den Rechtsverstoß verantwortlich. Wir haften in keiner Weise für Inhalte.

3. Haftungsausschluss für Inhalte

Die im Newsletter enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und beziehen sich ausschließlich auf den Zeitpunkt, zu dem der Newsletter versandt wurde. Er ermöglicht keine Schlussfolgerungen auf individuelle Fälle und kann nicht als Vertragsgrundlage dienen. Der Newsletter ist nicht dafür konzipiert und geeignet, individuelle Beratung durch einen Spezialisten zu ersetzen, der die besonderen Umstände des Einzelfalles berücksichtigt.

Treffen Empfänger des Newsletters Entscheidungen auf Basis der darin enthaltenen Informationen, so erfolgt dies auf deren alleinige Verantwortung. Die im Newsletter enthaltenen Informationen werden mit der erforderlichen Sorgfalt zusammengestellt. Dennoch wird keine Haftung dafür übernommen, dass die Informationen aktuell, korrekt und vollständig sind.

