

De pensioenwet nader belicht

Colofon

Dit is een uitgave van Stichting FNV Pers t.b.v. FNV Bondgenoten

Februari 2007

Oplage:
500

Tekst:
Team Pensioenen Adviesgroep

Vormgeving:
FNV Bondgenoten, dienst Communicatie, unit Traffic

Druk:
Verweij Printing

20377

Voorwoord

Het Nederlandse pensioenstelsel staat te boek als één van de beste stelsels in de wereld. Maar het kan altijd beter. Daarvoor ook deze nieuwe wet, waarin FNV Bondgenoten zich op de meeste punten goed kan vinden. Voor ons ligt de nadruk met name op een drietal punten: vermindering van de witte vlekken, communicatie en indexatie.

Informatie aan (ex-)deelnemers en gepensioneerden en de communicatie hierover is één van de speerpunten. Pensioen wordt nog te vaak als ingewikkeld beschouwd en terzijde geschoven. Terwijl het wel gaat om een inkomen voor een periode van gemiddeld 15 jaar, maar soms zelfs 30 jaar. De nieuwe wet streeft ernaar hierover duidelijk maar vooral begrijpelijk te informeren. Wij juichen dit toe.

Daarnaast is indexatie van groot belang. Voor deelnemers om de pensioenopbouw op peil te houden, nu het merendeel van de pensioenregelingen in Nederland een middelloonregeling is geworden. Maar ook voor de ex-deelnemers en gepensioneerden voor behoud van de koopkracht. Het indexatielabel is een poging duidelijke verwachtingen te scheppen over de indexatie voor alle belanghebbenden.

Tenslotte biedt de wet ook verbeteringen op het gebied van de besturing van pensioenfondsen en de kwaliteitseisen die gesteld worden.

De wetswijzigingen zijn bedoeld om met name de (ex-)deelnemers en de gepensioneerden beter ten dienste te zijn en te beschermen wat hun pensioenopbouw betreft. Zodat de pensioenfondsen en de verzekeraars zich richten op waarvoor zij bedoeld zijn: te zorgen voor een aanvullend inkomen in geval van ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid.

Deze brochure heeft tot doel bestuurders en kaderleden in pensioenfondsbesturen en ondernemingsraadleden te helpen dit te waarborgen.

Februari 2007
Willem Noordman

Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Financiële zekerheid

- 2.1 Toeslagbeleid
- 2.2 Financiële eenheid
- 2.3 Premieachterstand en "geen premie-geen recht"-principe

3. Individuele zekerheid

- 3.1 Start pensioenopbouw
- 3.2 Karakter pensioenovereenkomst
- 3.3 Start pensioenopbouw bij de pensioenuitvoerder
- 3.4 Wijziging pensioenovereenkomst
- 3.5 Uitbreiding aanspraken partnerpensioen
- 3.6 Vrijwillige voortzetting
- 3.7 Afkoop kleine pensioenen bij beëindiging deelneming en waardeoverdracht
- 3.8 Afkoop klein partnerpensioen en bijzonder partnerpensioen

4. Uitvoeringszekerheid

- 4.1 Uitvoeringsovereenkomst
- 4.2 Zeggenschap over de uitvoering
- 4.3 Vrijwillige aansluitingen

5. Overzicht van toepassing zijnde wetgeving

1. Inleiding

Over de Pensioenwet is, al bestaat zij nog maar pas, al veel geschreven. Deze brochure vormt hierop een aanvulling.

Waarom een nieuwe wet? Na ruim 50 jaar is een lappendeken aan regels ontstaan, bestaande uit de wet en allerlei aanvullende besluiten en ministeriële regelingen. Daarnaast is er sprake van beleidswijzigingen en dienen ook de taakafbakeningsafspraken goed te worden vastgelegd. Aanvankelijk doel was dan ook een overzichtelijke, nieuwe wet te maken. Met als uitgangspunt: zekerheid, zowel individueel, financieel als wat de uitvoering betreft.

Hierin is men deels geslaagd. Ook deze wet kent verbijzondering van de regels in aparte besluiten en ministeriële regelingen. Rode draad door de hele wetgeving is communicatie.

Naast de VPL-wetgeving is dit de tweede grootscheepse operatie in pensioenland binnen korte tijd. Daarom zijn overgangstermijnen noodzakelijk. De uitvoerders, pensioenfondsen en verzekeraars, dienen immers de tijd te hebben om zich aan te passen aan de nieuwe regels. Dit betekent dat niet alle artikelen van de Pensioenwet per 1 januari 2007 zijn ingegaan en de inwerkingtreding zelfs in een aparte wet is geregeld, de Invoerings- en Aanpassingswet Pensioenwet.

Voor een aantal artikelen geldt een jaar overgangstermijn en voor verzekeraars soms zelfs twee jaar.

Dit betekent dat de komende twee jaar bestuurders en ondernemingsraadsleden te maken krijgen met aanpassing van de pensioenregelingen, door wijziging van de inhoud van de regeling dan wel door wijziging van de pensioenreglementen en statuten, die binnen het bestuur besproken dienen te worden.

Voor een aantal artikelen geldt dat deze dwingendrechtelijk zijn, met andere woorden hierin is geen keuze. De wet dient te worden gevolgd en heeft rechtskracht, ook al zijn de reglementen/statuten nog niet aangepast.

Maar voor een aantal artikelen geldt dat bestuur, werkgever of cao-partijen keuzes hebben.

Deze brochure haakt vooral in op deze keuzes. Voor een aantal thema's uit de Pensioenwet wordt kort samengevat wat er nu geregeld is, wat de mogelijkheden hierbinnen zijn voor pensioenfondsen en verzekeraars en wat het standpunt van FNV Bondgenoten is.

Doel is een leidraad te geven voor besprekingen over de Pensioenwet aan de cao- of bestuurstaafel.

Dit is derhalve geen volledig naslagwerk van de Pensioenwet, deze bestaat immers al.

Bij elk thema is de vindplaats vermeld binnen de nieuwe wetgeving. De Invoerings- en Aanpassingswet Pensioenwet is hierbij grotendeels buiten beschouwing gelaten. Deze wet regelt het overgangsrecht voor bestaande gevallen.

Tot slot geven wij in de bijlage een opsomming van alle nieuwe regelgeving.

Succes ermeel

Team Pensioenen Adviesgroep
Februari 2007

2. Financiële zekerheid

De zekerheid op financieel gebied is vooral terug te vinden in hoofdstuk 6 waarin de financiële normen voor pensioenfondsen zijn vastgelegd, het Financieel Toetsingskader (FTK). Verder gelden het Besluit Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen en de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte Beroepspensioenregeling. Voor verzekeraars is het toetsingskader geregeld in de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf 1993.

Één van de belangrijkste elementen hierin is het toeslagbeleid: de indexatie.

Daarnaast zijn er nieuwe regels opgenomen ten aanzien van het handelen in geval van premieachterstand.

Bij het Financieel Toetsingskader staan wij niet stil, in de Pensioennota is het beleid al grotendeels vastgelegd.

Ditzelfde gaat op voor de indexatie, daarnaast geldt dat dit nog niet geheel is uitgekristalliseerd, zodat wij volstaan met het noemen van de belangrijke punten hierin. Voor meer gedetailleerde informatie over het huidige indexatiebeleid verwijzen wij naar de bestaande beleidsnotitie.

2.1 Toeslagbeleid

Vooropstaat dat over het toeslagbeleid (het woord indexatie kent de Pensioenwet niet) helder dient te worden gecommuniceerd. Een toeslag is alleen voorwaardelijk als in alle informatie hierover een “voorwaardelijkheidsverklaring” is opgenomen. Tevens dient op een bepaalde manier over de toeslagen te worden gecommuniceerd. Beide elementen maken deel uit van de indexatiematrix, die vastgelegd wordt in bovengenoemde Regeling Pensioenwet. Deze eis geldt vanaf 1 januari 2008.

Advies: de Pensioenwet kent een definitie van toeslag, dit is elke verhoging van een pensioenrecht of een pensioenaanspraak. Dit kan betekenen dat bepaalde verhogingen, die voorheen niet als indexatie geoormerkt waren, nu wel als zodanig worden gezien bijvoorbeeld een onvoorwaardelijke jaarlijkse stijging met een vast percentage maar ook de uitkering van een vast bedrag in de vorm van een eindejaarsuitkering of kerstgratificatie.

Is dit het geval, dan betekent het dat hier ook een voorziening tegenover dient te staan.

Het is aan te raden na te gaan of dergelijke uitkeringen door het pensioenfonds worden gedaan.

Tevens dient er sprake te zijn van gelijke behandeling

van slapers en gepensioneerden. Ook geldt gelijke behandeling van gepensioneerden die tot de pensioendatum actief deelnemer waren en gepensioneerden die voorafgaand aan de pensioendatum ex-deelnemer waren.

Verder is bepaald dat er door de pensioensector zelf in 2007 een indexatielabel wordt ontwikkeld. Dit label moet duidelijk maken wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de toekomstige indexaties volgend uit de continuïteitsanalyse die een fonds maakt en de te verwachten indexatie versus het minimale percentage van het prijsindexcijfer. Zo ontstaat een soort label wat te vergelijken is met een energielabel voor koelkasten of auto's.

Ook in de startbrief die gegeven wordt bij aanvang van de deelname (zie hoofdstuk 3) dient informatie te worden gegeven over het toeslagbeleid. Dit gaat verder dan de plannen van het nog te ontwikkelen indexatielabel.

Omdat de indexatie nauw samenhangt met de communicatie hierover, komen wij hierop in een aparte folder terug (tweede kwartaal 2007).

Uitgangspunt FNV Bondgenoten: wij zijn voorstander van duidelijke communicatie over de indexaties. Wat ons betreft gaat het indexatielabel echter verder dan alleen het oormerken van het indexatiebeleid ten aanzien van de indexatieverwachtingen. Beter nog zou zijn een label voor de gehele pensioenregeling, waardoor de kwaliteit van regelingen zichtbaar wordt en deze onderling vergelijkbaar worden. Voor het overige blijven onze uitgangspunten over indexatie ongewijzigd.

Vindplaats: artikelen 1, 13, 58, 95 PW, artikelen 4 en 5 Regeling PW, artikel 1 Besluit Inwerkingtreding PW.

2.2 Financiële eenheid

Vanuit het FTK geldt de eis dat voor elke pensioenregeling de premie kostendekkend is. Feitelijk moet elke regeling zijn eigen broek ophouden. Het is mogelijk dat binnen een pensioenfonds meerdere subregelingen worden uitgevoerd.

Het vermogen voor alle subregelingen bij elkaar moet uiteindelijk voldoende zijn, er mogen geen afgescheiden vermogens bestaan.

Let op: stel dat er binnen een subregeling een tekort ontstaat, dan moet dit worden aangevuld vanuit de totale reserves van het pensioenfonds, met andere woorden kruissubsidiëring.

Om dit te voorkomen, dient ook bij de premiestelling van de subregelingen uitgegaan te worden van kostendekkende premies.

Vindplaats: artikel 123 PW.

2.3 Premieachterstand en “geen premie-geen recht”-principe

Is er sprake van een kwartaalbetaling, dan dient de premie door de werkgever binnen een maand na het kwartaal te zijn voldaan. De totale premie moet binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar zijn betaald.

Vanaf 1 januari 2007 moet het pensioenfonds melden dat de werkgever niet aan zijn betalingsplicht voldoet. Deze melding dient ieder kwartaal schriftelijk gedaan te worden aan de ondernemingsraad en de deelnemersraad. Is deze er niet, dan dienen de belanghebbenden (deelnemers, ex-deelnemers en pensioengerechtigden) te worden geïnformeerd. Deze plicht geldt als de premieachterstand tenminste 5% van de totale jaarpremie bedraagt en het pensioenfonds in onderdekking verkeert. Deze laatste voorwaarde kan ervoor zorgen dat het lang duurt voordat de betalingsachterstand gemeld wordt. Daarnaast is het niet meer mogelijk het recht op pensioenaanspraken afhankelijk te maken van de premiebetaling (“geen premie-geen recht”-principe).

Voor uitvoering door een verzekeraar ligt dit iets anders. Hier geldt een meldingsplicht aan de deelnemers en de werkgever als de pensioenregeling premievrij moet worden gemaakt, dus geen verdere pensioenopbouw meer plaatsvindt, dan wel de risicoverzekeringen ingeval van overlijden en/of arbeidsongeschiktheid komen te vervallen. Voor de verzekeraar geldt een inspanningsplicht voor de premie-inning. Premievrijmaking kan vervolgens pas drie maanden na de mededeling en met maximaal vijf maanden terugwerkende kracht. Gedurende die drie maanden geldt nog wel dekking van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico. Voor de verzekeraar geldt dit vanaf 1 januari 2008.

Advies: in de praktijk geeft de uitvoeringsorganisatie ieder kwartaal een incasso-overzicht, waarop de premiebetaling duidelijk aangegeven is. Het is zaak al eerder aan de bel te trekken bij de werkgever en niet te wachten tot de situatie voor de meldingsplicht ontstaat. Tevens wordt door de wetgever toegegeven dat een pensioenfonds bij aantoonbaar nadelig handelen van de werkgever (evidente boze opzet) wellicht wel het principe

“geen premie-geen recht”-principe zou kunnen toepassen. Uiteraard zijn wij hiervan geen voorstander, omdat dit nadelig is voor de pensioenopbouw van de werknemers.

Bij uitvoering door de verzekeraar is de vraag of de ondernemingsraad nog een rol kan spelen, omdat de melding pas laat komt. Hierbij zou de ondernemingsraad gebruik kunnen maken van zijn recht op informatie.

Vindplaats: artikelen 26 tot en met 29, 134 PW, artikel 1 Besluit inwerkingtreding PW.

3. Individuele zekerheid

Onder individuele zekerheid verstaan wij zekerheid over het recht op pensioen (opbouw), over de pensioenvormen en over hetgeen met het pensioen kan worden gedaan in bijzondere gevallen (onder andere afkoop, waardeoverdracht, overlijden).

Belangrijk hierbij is dat de deelnemer hierover volledig en duidelijk wordt geïnformeerd. Zoals in hoofdstuk 2 aangegeven, komen wij in een aparte folder terug op alle eisen die aan de communicatie en informatie worden gesteld. Wel geven wij onderstaand aan wat er gedaan dient te worden, zonder hierop inhoudelijk in te gaan.

3.1 Start pensioenopbouw

In de Pensioenwet is de driehoeksverhouding werknemer-werkgever-pensioenuitvoerder centraal gesteld. Voor de verhouding werkgever-werknemer is de "pensioenovereenkomst" het beginpunt. Als iemand in dienst komt, dient de werkgever binnen één maand na indiensttreding aan te geven of en zo ja, binnen welke termijn er een aanbod voor een pensioenovereenkomst wordt gedaan en bij wie de uitvoering van de pensioenregeling is ondergebracht. Dit klinkt zwaarder dan het is, dit aanbod kan in allerlei vormen worden gedaan. Er is derhalve geen plicht tot schriftelijke vastlegging hiervan. De werknemer moet dit aanbod wel aanvaarden, anders is er geen sprake van een overeenkomst.

De melding geldt ook als er geen pensioenregeling is en als een werknemer nog niet aan alle voorwaarden voldoet voor deelname.

Vaak wordt in de arbeidsovereenkomst al verwezen naar het pensioenreglement of de cao. Door de arbeidsovereenkomst te aanvaarden wordt dan ook de pensioenovereenkomst aanvaard. Bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen komt de pensioenovereenkomst al tot stand door het aangaan van het dienstverband vanwege de verplichtstelling. Hierbij hoeft dus niet apart een pensioenovereenkomst te worden aangegaan.

De pensioenopbouw kan uiterlijk starten op 21-jarige leeftijd. Dit geldt vanaf 1 januari 2008 en heeft geen terugwerkende kracht.

Een andere voorwaarde voor deelname kan zijn een wacht- of drempeltijd. Deze mag maximaal twee maanden zijn en geldt niet voor het nabestaanden- en

arbeidsongeschiktheidspensioen, als deze pensioenvormen worden aangeboden.

Ook dit wordt van kracht vanaf 1 januari 2008.

Advies: leg de pensioenovereenkomst schriftelijk vast door verwijzing in de arbeidsovereenkomst. Ook als iemand nog niet voor deelname aan het ouderdomspensioen in aanmerking komt moet er alvast worden geïnformeerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de voorportaalregeling ten aanzien van de dekking van het nabestaandenpensioen.

Waar de toetredingsleeftijd nog hoger ligt dan 21 jaar zal de pensioenregeling dit jaar moeten worden aangepast.

Gaat het om verzekerde regelingen dan is het advies aan de ondernemingsraad dit jaar ook op dit punt de pensioenregeling te toetsen, zodat er sprake is van tijdige aanpassing.

Vindplaats: artikelen 2, 7, 8, 14 PW, artikel 1 Besluit inwerkingtreding PW.

3.2 Karakter pensioenovereenkomst

In de Pensioenwet moet het pensioen geormerkt worden. Het moet duidelijk zijn met welk type pensioenovereenkomst men te maken heeft. Het is aan werkgever en werknemer dit te bepalen. Er zijn drie vormen mogelijk:

1. Uitkeringsovereenkomst: afhankelijk van salaris en diensttijd geldt een aanspraak op een uitkering (in geld). Zowel het langlevens- als het beleggingsrisico liggen bij de pensioenuitvoerder.
2. Kapitaalovereenkomst: de hoogte van het kapitaal, inclusief eventuele winst op de pensioendatum, ligt vast. Het beleggingsrisico ligt tijdens de opbouwperiode bij de pensioenuitvoerder, het langlevensrisico bij de werknemer.
3. Premieovereenkomst: het uitgangspunt hierbij is de beschikbare premie en niet de uitkering of het kapitaal. Afhankelijk van verdere afspraken kunnen beleggings- en langlevensrisico zowel bij de pensioenuitvoerder als bij de werknemer liggen.

Om dit te kunnen bepalen krijgen pensioenfondsen één jaar en verzekeraars twee jaar de tijd.

Uitgangspunt: FNV Bondgenoten vindt dat zoveel mogelijk sprake moet zijn van uitkeringsovereenkomsten. Slechts in bepaalde situaties zijn premieovereenkomsten akkoord bijvoorbeeld als excedentregeling boven een bepaalde loongrens of indien het anders niet mogelijk is binnen een sector tot pensioenafspraken te komen. Speciale aandacht dient hierbij te worden gegeven aan zogenaamde collectieve vaste bijdrageregelingen (CDC-regelingen). Beleid is dat wij hieraan onder voorwaarden meewerken. Uitgangspunt hierbij is dat het pensioen voor de werknemers een uitkeringsovereenkomst betreft, ook al zijn de premieafspraken strikt vastgelegd. Als de premie niet toereikend is kan dit ertoe leiden dat de pensioenopbouw wordt gekort en ook al opgebouwde rechten en aanspraken worden verminderd. Dit laatste kan op grond van de Pensioenwet alleen in bepaalde gevallen.

Vindplaats: artikelen 10, 118 tot en 120, 134 PW, artikel 1 Besluit inwerkingtreding PW.

3.3 Start pensioenopbouw bij de pensioenuitvoerder

Is er sprake van een pensioenovereenkomst dan heeft de werknemer het recht om binnen drie maanden nadat de deelname aan de pensioenregeling is begonnen een startbrief te ontvangen. Deze startbrief dient verstrekt te worden door de pensioenuitvoerder. Echter de werkgever is hiervoor mede verantwoordelijk en kan erop worden aangesproken als de startbrief niet of te laat wordt ontvangen.

De startbrief moet duidelijke en volledige informatie geven over de pensioenregeling. Dit heeft dus alles te maken met communicatie, waarvoor wij verwijzen naar de latere folder.

Omdat dit een heel nieuw fenomeen betreft betekent dit veel werk voor de pensioenuitvoerders. Derhalve geldt deze verplichting voor pensioenfondsen vanaf 1 januari 2008 en voor verzekeraars vanaf 1 januari 2009.

Vindplaats: artikel 21 PW, artikelen 2 tot en met 10 Besluit PW, artikel 1 Besluit inwerkingtreding PW.

3.4 Wijziging pensioenovereenkomst

Voor in pensioenregelingen ondergebracht bij een verzekeraar, was vaak een voorbehoud opgenomen voor verlaging of vermindering van de premiebetaling in bepaalde gevallen. Hierover kon discussie volgen, met name bij aangekondigde eenzijdige wijzigingen en de mogelijkheid van werknemers dit te weigeren, vooral in gevallen waarin de ondernemingsraad al akkoord was gegaan.

De Pensioenwet is hierover duidelijk. Is er sprake van een voorbehoud dan moet dit al blijken uit de pensioen-

overeenkomst bijvoorbeeld door verwijzing naar het pensioenreglement, maar ook uit de startbrief en de later nog genoemde uitvoeringsovereenkomst.

Een andere mogelijkheid is het in de pensioenovereenkomst opnemen van een eenzijdig wijzigingsbeding. Dit biedt de werkgever de mogelijkheid eenzijdig wijzigingen door te voeren in situaties waarin er sprake is van een zwaarwegend belang van de werkgever waarvoor het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Dit beding moet schriftelijk worden vastgelegd.

Deze wijzigingen kunnen niet leiden tot aantasting van opgebouwde aanspraken tenzij sprake is van financiële nood bij een pensioenfonds.

Advies: let vooral bij regelingen ondergebracht bij een verzekeraar (niet herverzekerde regelingen) op voorbehouds- en wijzigingsbepalingen in het pensioenreglement. De werkgever heeft de mogelijkheid tot opnemen van een wijzigingsbeding, het is geen plicht. Ga de discussie aan met de werkgever waarom dit noodzakelijk wordt geacht, vooral als er al een voorbehoud wordt opgenomen. De ondernemingsraad heeft hierop een instemmingsrecht daar het hier gaat om een wijziging van de pensioenregeling.

Vindplaats: artikelen 12, 18 en 19 PW.

3.5 Uitbreiding aanspraken partnerpensioen

Gelijkschakeling gehuwden, geregistreerde partners en ongehuwde partners

In de Pensioenwet wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen gehuwden, geregistreerde partners en ongehuwd samenwonenden. Dit betekent dat ook deze laatste groep recht heeft op bijzonder partnerpensioen in geval van (echt)scheiding.

Van belang hierbij is te bepalen wat de begin- en einddatum is van de gezamenlijke huishouding. Het blijft mogelijk voorwaarden te stellen aan het zijn van partner.

Beleidsuitgangspunt: uiteraard staan wij voor zoveel mogelijk mensen recht op pensioen te geven, echter het moet nog wel uitvoerbaar blijven. Vooral het bepalen van het einde van de gezamenlijke huishouding is lastig aangezien er geen inschrijving in een register plaatsvindt. Derhalve is het zinvol voorwaarden op te nemen wie als partner wordt gezien maar wellicht ook een voorwaarde dat de beëindiging van de samenleving schriftelijk wordt vastgelegd bij de notaris middels een akte of stempel op een gezamenlijke verklaring.

Partnerpensioen tijdens werkloosheid of verlof

Is er sprake van beëindiging van de deelneming en heeft een deelnemer recht op een WW-uitkering terwijl het

partnerpensioen op risicobasis was verzekerd, dan blijft het partnerpensioen in stand gedurende de uitkeringsperiode.

Let op: stel dat iemand ook nog recht heeft op een FVP-bijdrage (vooral nog tot 1 januari 2009) dan dienen er geen doublures op te treden. Over de kosten is in de Pensioenwet verder niets bepaald. Logisch is dat dit ten koste van het fonds of de verzekeraar komt.

Is er sprake van onbetaald verlof en is er een partnerpensioen dan blijft de dekking voor het partnerpensioen ongewijzigd in stand gedurende de verlofperiode met een maximum van 18 maanden. Ook hiervoor geldt dat de kosten bij de uitvoerder terechtkomen. Het gaat hier uiteraard niet om grote bedragen.

Deze bepalingen treden per 1 januari 2008 in werking.

Advies: FNV Bondgenoten vindt dat gedurende de hele verlofperiode sprake moet zijn van volledige dekking. Het is uitvoerders toegestaan verdere rechten toe te kennen dan de wettelijk vastgestelde. Dit kan betekenen dat door het pensioenfondsbestuur wordt toegestaan dat de dekking langer doorloopt. Hetzelfde geldt bij een verzekerde regeling, dit dient dan in samenspraak tussen werkgever en ondernemingsraad te worden vastgesteld. De reglementen dienen hierop uiteraard te worden aangepast. Let daarbij op kosten die met name de verzekeraars wellicht voor deze dekkingen vragen en laat deze desnoods toetsen door een actuaaris.

Vindplaats: artikel 1, 55 tot en met 57 PW, artikel 1 Besluit inwerkingtreding PW.

Uitruil van ouderdomspensioen in nabestaandenpensioen

Het is vanaf 1 januari 2007 mogelijk een deel van het ouderdomspensioen om te zetten in nabestaandenpensioen. Dit om ervoor te zorgen dat er in ieder geval een uitkering is voor de nabestaande in geval de deelnemer komt te overlijden. Deze mogelijkheid bestaat tenminste wanneer de deelneming eindigt en voorafgaand aan de pensioendatum. Het nabestaandenpensioen mag echter nooit meer bedragen dan 70% van het ouderdomspensioen. Kiest iemand niet binnen de door de uitvoerder gestelde termijn dan wordt de uitruil automatisch verwerkt. De uitruil mag er niet toe leiden dat het ouderdomspensioen onder het afkoopbedrag komt te vallen. Deze bepaling gaat deels gelden vanaf 1 januari 2008 en deels vanaf 1 januari 2009 (automatische uitruil op de pensioendatum).

Beleidsuitgangspunt: wij zijn voorstander van deze verruiming. Het is echter ook mogelijk de uitruil van toepassing te laten zijn op het ouderdomspensioen dat voor 1 januari 2007 is opgebouwd. Daarnaast kan de keuze ook geboden worden op het moment dat de burgerlijke staat wijzigt met andere woorden als iemand een partner krijgt.

Waar mogelijk dient de keuze zo ruim mogelijk te worden geformuleerd.

Het is bij een uitvoerder niet altijd bekend dat een burgerlijke staat is gewijzigd, vooral waar het gaat om een onbepaald man/vrouwsysteem. Dan is pas bij een gebeurtenis (overlijden, echtscheiding) duidelijk of er een partner is. In dit geval is het van belang goede informatie te verstrekken over dit recht op uitruil.

Vindplaats: artikel 61 PW, artikel 1 Besluit inwerkingtreding PW.

3.6 Vrijwillige voortzetting

De mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting is verruimd voor deelnemers die aansluitend zelfstandig ondernemer worden zonder personeel (ZZP-er). Deze krijgen de keuze om voor een periode van maximaal 10 jaar de pensioenregeling voort te zetten bij de pensioenuitvoerder.

Normaal gesproken is deze termijn drie jaar, tenzij iemand na beëindiging arbeidsongeschikt is of een schadeloosstelling (gouden handdruk) ontvangt.

Voor de ruimere voortzettingmogelijkheid voor ZZP-ers geldt wel dat de minister voor 1 april 2007 aangeeft hoe hij hiermee denkt om te gaan omdat vanuit het ministerie van Financiën is aangegeven dat de financiële gevolgen hiervan niet zijn bepaald en het dus moeilijk is hierop zomaar akkoord te geven.

Beleidsuitgangspunt: waar mogelijk dient de pensioenopbouw zoveel mogelijk te worden gecontinueerd, ook waar het ZZP-ers betreft. Afweging die hierbij dient te worden gemaakt is tegen welke premie dit dan dient te gebeuren bij pensioenfondsen (doorsneepremie of actuariële premie). Vooral nog geldt voor de pensioenfondsen dat alleen een doorsneepremie kan worden gevraagd. Het is ook afhankelijk van of er veel ZZP-ers komen in de betreffende sector. Een optie voor het bestuur is de normale termijn van toepassing te laten zijn (drie jaar) en de komende discussie nog af te wachten. Een eventuele reglementsaanpassing kan dan in de loop van dit jaar worden besproken met de werkgever (in ondernemingsraadverband) of in de bestuursvergadering.

Vindplaats: artikel 54 PW, artikel 8 Wet BPF 2000.

3.7 Afkoop kleine pensioenen bij beëindiging deelneming en waardeoverdracht

Een klein pensioen wordt afgekocht als de deelneming aan de pensioenregeling wordt beëindigd. In de Pensioenwet wordt een pensioen als klein aangemerkt als de uitkering van het ouderdomspensioen minder is dan € 400 bruto per jaar op de reguliere pensioendatum (is 65 jaar). De hoogte van dit bedrag wordt jaarlijks gewijzigd.

De uitvoerder heeft het recht dit pensioen af te kopen, tenzij de gewezen deelnemer een verzoek tot waardeoverdracht heeft ingediend. De uitvoerder moet daarom twee jaar wachten met de afkoop, zodat de gewezen deelnemer in de gelegenheid wordt gesteld om de waardeoverdracht te regelen. De gewezen deelnemer heeft geen keuze, het pensioenfonds/de verzekeraar bepaalt. Dit recht op afkoop kan wel in de pensioen- en uitvoeringsovereenkomst worden beperkt of uitgesloten. De pensioenuitvoerder moet binnen zes maanden na beëindiging van de periode van twee jaar beslissen of er wordt afgekocht. Als de pensioenuitvoerder later wil afkopen kan dat alleen met instemming van de gewezen deelnemer.

Dit recht op afkoop geldt voor nieuwe en oude slapers. Pensioenuitvoerders mogen ook de pensioenrechten afkopen van deelnemers die voor 2007 zijn gestopt met opbouwen. Dit kan op zijn vroegst twee jaar na beëindiging van de deelname of op de reguliere pensioendatum als deze binnen de periode van twee jaar valt. Ook moet het pensioen op de reguliere pensioendatum niet hoger zijn dan € 400 per jaar. Anders dan bij nieuwe slapersrechten geldt dat het pensioen niet mag worden afgekocht als de deelnemer daar bezwaar tegen maakt (piep-systeem). Hier heeft de ex-deelnemer dus wel een keuze.

Beleidsuitgangspunt: het voordeel van de mogelijkheid tot afkoop van het pensioen is dat het aantal slapers kan worden verkleind. Veel pensioenfonds hebben veel slapers, die hoge administratiekosten veroorzaken. Het nadeel van deze afkoop is dat er mensen met een onvolledige pensioenopbouw komen te zitten. Wordt iedere keer het pensioen afgekocht, dan blijft er op 65-jarige leeftijd weinig pensioen over. Wij staan derhalve voor waardeoverdracht naar een nieuwe pensioenregeling zoveel mogelijk te stimuleren. Hier is communicatie weer het kernwoord bijvoorbeeld door verzending van een brochure over waardeoverdracht bij einde deelneming. In de brochure moet duidelijk worden vermeld dat pensioenen van minder dan € 400 worden afgekocht en dat hierdoor een pensioenbreuk wordt veroorzaakt. Uitvoerders zijn overigens verplicht over de afkoop en waardeoverdracht te informeren bij wisseling van baan.

Het kan voor een werknemer verleidelijk zijn om geen waardeoverdracht te doen en het afkoopbedrag af te wachten omdat dit afhankelijk van de leeftijd toch een paar honderd tot een paar duizend euro kan zijn.

Daarom kan door het bestuur worden overwogen het afkoopbedrag te verlagen of zelfs af te schaffen, de wet biedt hiertoe de mogelijkheid. Een pensioenfonds wil niet alle kleine slapers houden, maar als dit een vergroting van het aantal mensen zonder pensioen veroorzaakt is verlaging van deze € 400 noodzakelijk. Het is bij iedere pensioenregeling verschillend of € 400 afkoop op 65 jaar gelijk is aan twee opbouwjaren. Dit hangt af van de franchise, het opbouwpercentage en het loon van de deelnemer. Per pensioenregeling moet dus worden overwogen of verlaging of afschaffing van dit afkoopbedrag noodzakelijk is. Hierbij is dus ook het gemiddelde loon binnen de sector en de verhouding slapers/actieven van belang.

De beperking van het afkoopbedrag kan worden geregeld in het pensioenreglement (bij een BPF) of tussen werkgever en werknemer in de pensioen- en uitvoeringsovereenkomst (bij een ondernemingspensioenfonds [OPF] of verzekeraar).

Vindplaats: artikel 66 PW, artikel 28 IAW.

3.8 Afkoop klein partnerpensioen en bijzonder partnerpensioen

Ook een klein partnerpensioen bij ingang en een bijzonder partnerpensioen direct bij scheiding kan door de pensioenuitvoerder worden afgekocht als de uitkering van het (bijzonder) partnerpensioen op de ingangsdatum minder bedraagt dan € 400 per jaar. Niet geheel duidelijk is wat onder ingangsdatum dient te worden verstaan als het gaat om scheiding, maar voor de hand liggend is dat het hier gaat om de scheidingsdatum.

Het moment van overlijden van de partner is immers onbekend.

De pensioenuitvoerder moet de (gewezen) partner hierover binnen zes maanden informeren en binnen die termijn overgaan tot uitbetaling van de afkoopwaarde. Ook voor deze afkoop bestaat de optie het afkoopbedrag binnen de regeling lager te stellen of de afkoopmogelijkheid niet op te nemen in het reglement.

Voor oude scheidingsgevallen geldt een overgangsrecht. Als de scheiding heeft plaatsgevonden voor 2007 dan heeft de pensioenuitvoerder het recht het bijzonder partnerpensioen af te kopen als de uitkering van het partnerpensioen op jaarbasis, getoetst op het tijdstip van de scheiding, minder bedraagt dan € 400 per jaar. De gewezen partner moet hiermee instemmen.

Vindplaats: artikel 67 en 68 PW.

4. Uitvoeringszekerheid

Hierbij geldt de grondregel dat de uitvoering van de pensioenregeling buiten de onderneming wordt geplaatst, dus bij een pensioenfonds of een verzekeraar. Dit zijn dus de wettelijk vastgestelde en enig mogelijke uitvoerders. De deelnemer moet uit kunnen gaan van een juiste en goede uitvoering van de pensioenregeling.

4.1 Uitvoeringsovereenkomst

Hierbij is de uitvoeringsovereenkomst van belang die gesloten wordt tussen de werkgever en de uitvoerder. Van belang hierbij is dat wat in de pensioenovereenkomst is afgesproken zijn weerslag vindt in de uitvoeringsovereenkomst. Hiertussen kan en mag geen verschil bestaan.

Voor bedrijfstakpensioenfonds (BPF-en) is vanwege de verplichtstelling of lidmaatschap van een werkgeversorganisatie geen uitvoeringsovereenkomst noodzakelijk.

Advies: toets vooral bij verzekerde regelingen of de afspraken uit het pensioenreglement en de arbeidsovereenkomsten overeenkomen met de nieuwe uitvoeringsovereenkomsten. De uitvoeringsovereenkomsten vervangen de financieringsovereenkomsten.

Vindplaats: artikel 23 en 25 PW.

4.2 Zeggenschap over de uitvoering

De zeggenschap van deelnemers over de uitvoering komt terug bij de rechten van de ondernemingsraad over de pensioenregeling in de wet op de ondernemingsraden, maar ook doordat het eerder gesloten medezeggenschapsconvenant tussen CSO en de Star en de Principes van Goed Pensioenfonds Bestuur (Pension Fund Governance) in de Pensioenwet zijn verankerd. Over de diverse aspecten van zeggenschap binnen de principes wordt aparte informatie verstrekt middels een folder.

In ieder geval is het gevolg dat vanaf 1 januari 2007 BPF-en verplicht zijn een deelnemersraad in te stellen. Tevens zijn de adviesrechten van de deelnemersraad uitgebreid alsmede de informatieverplichtingen van het pensioenfonds aan de deelnemersraad. De voorzieningen die aan leden van de deelnemersraad dienen te worden verstrekt zijn vergelijkbaar met de rechten van ondernemingsraadleden.

Voor OPF-en blijft er een keuze tussen een afvaardiging van gepensioneerden binnen het bestuur of het instellen van een deelnemersraad.

Voor verzekeraars geldt geen deelnemersraad maar kan de zeggenschap vorm krijgen door het instellen van een hoorplicht voor pensioengerechtigden bij besluiten die van invloed zijn op de uitvoering of de hoogte van pensioenrechten van gepensioneerden. Dit geldt alleen bij een verzekerde regeling met een minimale omvang van 250 personen (voor alle deelnemers en niet per geleiding).

Beleidsuitgangspunt: als medeondertekenaar van het convenant zijn wij voor het oprichten van deelnemersraden. Gepensioneerden in het bestuur heeft niet onze voorkeur, er is immers al sprake van pariteit van het bestuur en daarnaast dient het bestuur rekening te houden met de belangen van alle belanghebbenden, dus ook met die van de gepensioneerden.

In sommige sectoren blijkt het moeilijk kandidaten voor deelnemersraden te vinden. De insteek van FNV Bondgenoten dit jaar is hier wel op gericht. Om dit toch te realiseren kan er aan gedacht worden de statuten te versoepelen door het vereiste aantal leden voor de deelnemersraad naar beneden bij te stellen en/of de kandidaten binnen het volledige deelnemersbestand te zoeken in plaats van puur binnen de vakbonden. Voor de oprichting geldt een inspanningsverplichting van het pensioenfonds. Mocht dit niet lukken, dan is de vraag met welke maatregelen de overheid zal komen.

Een inspraakmogelijkheid voor pensioengerechtigden vinden wij een goed idee. Dit betekent in ieder geval enige zeggenschap van betrokkenen bij verzekerde regelingen en biedt zo een tegenwicht aan het handelen van verzekeraars en werkgevers.

Vindplaats: artikelen 22, 100, 101, 109 tot en met 115 PW.

4.3 Vrijwillige aansluitingen

Veel BPF-en bieden de mogelijkheid voor bedrijven om zich vrijwillig aan te sluiten bij de BPF-regeling. Hiervoor geldt vanaf 1 januari 2007 een drietal criteria, waarbij tenminste aan één dient te worden voldaan.

Kort samengevat zijn deze: gelijke loonontwikkeling en deelname aan sociaal fonds, groepsverhouding tussen werkgevers of historische band bij het verlaten van de bedrijfstak of een wijziging van de werkingssfeer van de bedrijfstak.

Deze criteria kennen geen terugwerkende kracht, bestaande aansluitingen die niet aan deze voorwaarden voldoen mogen op grond van de Invoerings- en Aanpassingswet gewoon in stand blijven.

Beleidsuitgangspunt: de statuten van een pensioenfonds dienen hierop te worden aangepast. Vergroting van het draagvlak heeft in het algemeen onze voorkeur. Overigens kan ook gekeken worden naar uitbreiding van de werkingssfeer in het algemeen. Dit is een zaak van cao-partijen, dit kan uiteraard wel vanuit het bestuur worden geïnitieerd.

Vindplaats: artikel 121 PW.

5. Overzicht van toepassing zijnde wetgeving

De nieuwe wetgeving bestaat uit:

1. Pensioenwet (wet van 7 december 2006, Staatsblad 2006/705) = PW.
2. Invoerings- en Aanpassingswet Pensioenwet (wet van 7 december 2006, Staatsblad 2006/706) = IAW.
3. Besluit inwerkingtreding Pensioenwet en Invoerings- en Aanpassingswet Pensioenwet (koninklijk besluit van 18 december 2006, Staatsblad 2006/707) = Besluit inwerkingtreding PW.
4. Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (algemene maatregel van bestuur van 18 december 2006, Staatsblad 2006/709) = Besluit PW.
5. Besluit Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen (algemene maatregel van bestuur van 18 december 2006, Staatsblad 2006/710) = Besluit FTK.
6. Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (ministeriële regeling van 19 december 2006, Staatscourant 2006/253) = Regeling PW.





> *Werkt in je voordeel*