



Maak kennis met

Pensioen

mr. H.A. Hoving

Dirkzwager

advocaten & notarissen

Colofon

© 2015, Dirkwager advocaten & notarissen N.V.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van de auteur (H.A. Hoving) worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave grote zorg is besteed, aanvaarden de auteur en Dirkwager advocaten & notarissen N.V. geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Deze uitgave is een bewerking van het nieuwe (juli 2015) hoofdstuk 14 Pensioenen van de losbladige editie van "De besloten vennootschap in de praktijk", uitgegeven door Wolters Kluwer.

Inhoud

1. Vooraf	6
2. Inleiding	8
3. Pensioenwet	12
4. Definities pensioen en driehoeksverhouding werknemer-werkgever-pensioenuitvoerder	14
5. Pensioenovereenkomst tussen werknemer en werkgever	19
5.1 Totstandkoming van de pensioenovereenkomst	19
5.2 Karakter van de pensioenovereenkomst	22
5.2.1 Uitkeringsovereenkomst	22
5.2.2 Kapitaalovereenkomst	28
5.2.3 Premieovereenkomst	28
5.3 Al of niet een werknemerspremie	31
5.4 Waardevastheid en welvaartsvastheid van pensioen	32
5.5 Betalingsvoorbehoud door werkgever	34
5.6 Wijziging pensioenovereenkomst door werkgever	35
5.7 Hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden bij uitvoering door verzekeraar	37
6. Uitvoeringsovereenkomst	39
6.1 Onderbrengingsplicht	39
6.2 Inhoud uitvoeringsovereenkomst	40
6.3 Premie(betaling)	42

7. Pensioenuitvoerder	43
7.1 Algemeen	43
7.2 Pensioenreglement	43
7.3 Startbrief	44
7.4 Toeslagverlening en voorwaardelijkheid	46
7.5 Andere informatieverplichtingen	48
7.6 Betaling premie en premieachterstand	51
7.7 Beëindiging van de deelneming (meestal ontslag van de werknemer)	53
7.8 Partnerpensioen bij beëindiging van de deelneming en scheiding	53
7.9 Vervreemding en afkoop	55
7.10 Waardeoverdracht	57
7.11 Keuzemogelijkheden pensioen	61
7.12 Vrijwillige voortzetting	63
7.13 Verjaring	64
7.14 Pensioenregister	65
8. Pensioenfonds	66
8.1 Algemeen	66
8.2 De uitvoering van de pensioenregeling door een ondernemingspensioenfonds	67
8.3 Bestuur en governance van pensioenfonds	68
8.4 Korting pensioenaanspraken en pensioenrechten door pensioenfonds	76
8.5 Goedkeuringsrecht	77
9. Financieel toetsingskader pensioenfonds (FTK)	78
9.1 Toereikende technische voorzieningen	78
9.2 Kapitaaldekking en kostendekkende premie	79
9.3 (Minimaal) vereist eigen vermogen (VEV en MVEV), beleidsdekkingsgraad en korting	79
9.4 Herstelplan	81
9.5 Toekenning en financiering voorwaardelijke toeslagverlening	81
9.6 Beheerste en integere bedrijfsvoering	82
9.7 Verslaglegging (ABTN)	82

10. Algemene ouderdomswet (AOW) en Algemene Nabestaandenwet (Anw)	85
10.1 Algemeen	85
10.2 Inbouw van de AOW en Anw in de pensioenaanspraak (pensioengrondslag)	88
11. Het niveau van de pensioenregeling tussen werkgever en werknemer	89
12. De Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf)	94
13. De Wet verplichte beroepspensioenregeling (WVP)	98
14. Fiscale aspecten pensioen	100
15. Tot slot: eigen verantwoordelijkheid burger	102

1. Vooraf

Pensioenwet

Niet alleen het onderwerp pensioen mag zich al jaren verheugen in een grote populariteit, dit geldt evenzo voor het pensioenrecht. Dit hangt niet alleen samen met de economische crisis, waardoor onze uitgebreide en grotendeels nog maar recent vastgestelde pensioenwet- en regelgeving vanaf 2008 getoetst werden/ worden op hun houdbaarheid. Deze toenemende belangstelling voor pensioen en het pensioenrecht gaat dieper en heeft ook te maken met meer fundamentele vragen en hierop in het verleden gegeven antwoorden. Ik doel op actuele vragen met een grote persoonlijke en maatschappelijke betekenis, zoals hoelang moet ik of moeten we werken alvorens met pensioen te gaan, hoe hoog moet mijn/ons inkomen vanaf pensionering belopen, door wie wordt dit pensioeninkomen betaald en in welke mate spelen begrippen als collectiviteit en solidariteit hierbij een rol? Op deze vragen (er zijn er natuurlijk nog veel meer) zullen opnieuw antwoorden moeten worden gegeven aan de hand van de zich nu en in de toekomst voordoende feiten en omstandigheden.

Meedenken en -praten over pensioen in de eigen privé-situatie, de situatie binnen de eigen onderneming, bedrijfstak of beroepsgroep, in het overleg tussen werkgever(s) en werknemers en tussen de sociale partners, als bestuurslid van een pensioenfonds etc. vereist kennis van zaken, weten waarover de (pensioen) discussie gaat en hoe deze ingebed is in de geldende wet- en regelgeving.

Deze publicatie over pensioenen beoogt de algemene kennis van pensioenrechten en -verplichtingen tussen werkgever en werknemer te vergroten. De nadruk ligt daarom op de Pensioenwet en de daarop gebaseerde regelgeving.

Het is niet nodig om deze publicatie integraal te lezen. Mijn advies luidt te beginnen met de paragrafen 2 en 3 en daarna aan de hand van de inhoudsopgave een keuze te maken uit bepaalde onderwerpen die voor u van belang zijn.

De systematiek van de paragrafen is zo gekozen dat de paragrafen 3 t/m 9 de Pensioenwet (het werkgevers-/werknemerspensioen) betreffen. In paragraaf 10 wordt ingegaan op de AOW en de samenhang hiervan met het werkgevers-/werknemerspensioen. In paragraaf 11 wordt ingegaan op het in het verleden gekozen uitgangspunt dat voor het ouderdompensioen gestreefd wordt naar 60-70% van het salaris. In de paragrafen 12 t/m 14 worden enkele specifieke onderwerpen besproken. Tenslotte wordt in paragraaf 15 ingegaan op de eigen verantwoordelijkheid van iedere werknemer en burger voor zijn/haar inkomen vanaf pensionering.

Vanwege het doel van deze publicatie (vergroting van de algemene kennis van pensioen) kan en mag op deze publicatie geen juridisch advies voor een concrete situatie gebaseerd worden. Dit laat onverlet dat deze publicatie met grote zorgvuldigheid tot stand gekomen is.

2. Inleiding

Het Nederlandse pensioenstelsel wordt gekenmerkt door een verdeling van verantwoordelijkheden en bestaat uit drie pijlers.

De eerste pijler van ons pensioenstelsel is het basispensioen van de Rijksoverheid, dat bestaat uit de Algemene Ouderdomswet (AOW) en de Algemene nabestaandenwet (Anw). De kosten van het collectief staatspensioen voor ouderen worden betaald uit de lopende premieontvangsten van de belastingplichtigen die jonger zijn dan de geldende AOW-ingangleeftijd en daarnaast de laatste jaren in toenemende mate uit een bijdrage uit de algemene middelen van de rijksoverheid. Er is sprake van een omslagstelsel. Op deze eerste pijler en de samenhang hiervan met de tweede pijler wordt ingegaan in par. 10. Enige kennis van de AOW en Anw is noodzakelijk voor een goed begrip van het pensioen tussen werkgever en werknemer.

De tweede pijler van ons pensioenstelsel bestaat uit de pensioenafspraken tussen werkgever en werknemer, in aanvulling op het basispensioen van de Rijksoverheid. Deze aanvullende pensioenregelingen komen hoofdzakelijk tot stand binnen het arbeidsvoorwaardenoverleg in de ondernemingen en in de bedrijfstakken door middel van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en hebben diensgevolge een collectief karakter met solidariteitselementen. Pensioen maakt een belangrijk onderdeel uit van de afspraken tussen werkgever en werknemer, dus in de individuele arbeidsovereenkomsten. Pensioen is een (secundaire) arbeidsvoorwaarde, die meestal collectief wordt opgelegd en bij uitzondering individueel door de werkgever en de werknemer wordt uitonderhandeld. De opbouw van het pensioen in deze tweede pijler bestaat voor het belangrijkste en grootste deel uit ouderdomspensioen, dat volledig gedekt moet worden door kapitaalopbouw. Deze kapitaalopbouw vindt plaats door de pensioenpremies die opgebracht worden door werkgevers en werknemers, vermeerderd met het hierop behaalde rendement. In deze tweede pijler zijn de Pensioenwet en de daarop gebaseerde regelgeving de belangrijkste wettelijke kaders.

Ten slotte is er nog een derde pijler van ons pensioenstelsel. Deze pijler is volledig gebaseerd op de eigen verantwoordelijkheid van iedere burger. Elke burger, dus ook de zelfstandige ondernemer, kan los van het staatspensioen en los van de (eventuele) arbeidsrelatie, een aanvullende pensioenvoorziening treffen. Dit is steeds een individuele regeling, zonder solidariteitselementen.

Pensioenafspraken in deze derde pijler vinden in de regel plaats met commerciële (pensioen)verzekeraars. Op deze verzekeraars zijn naast ten dele de Pensioenwet, ook de Wet op het financieel toezicht (Wft) en titel 7 over Verzekering (de artikelen 7:925-986 van het BW) van toepassing.

Op deze derde pijler wordt in deze publicatie niet nader ingegaan.

De elementen collectiviteit en solidariteit komen niet alleen in de eerste pijler, maar ook in de tweede pijler sterk naar voren, met name bij bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen en beroepspensioenfondsen.

Deelname aan de basispensioenregeling van deze pensioenfondsen is contractueel of wettelijk (via de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, Wet Bpf, zie par. 12 en de Wet verplichte beroepspensioenregeling, WVB, zie par. 13) verplicht.

Door deelname aan een basispensioenregeling wordt solidariteit georganiseerd tussen jongere en oudere werknemers, tussen gezonde en zieke werknemers, tussen mannen en vrouwen, tussen fulltimers en parttimers, tussen alleenstaande werknemers en werknemers met een partner, tussen georganiseerde en ongeorganiseerde werknemers (wel/geen lid van een werknemersvereniging die partij is bij de afspraken tussen de sociale partners in een onderneming of bedrijfstak) en tussen georganiseerde en ongeorganiseerde werkgevers (wel/geen lid van een werkgeversvereniging die partij is bij de afspraken tussen de sociale partners in een bedrijfstak of tussen beroepsgenoten), maar ook tussen enerzijds deelnemers en anderzijds gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Al langere tijd staat het Nederlandse pensioenstelsel (met name de eerste en tweede pijlers) onder druk door de vergrijzing van de samenleving en een te geringe arbeidsparticipatie tussen 60 en de AOW-ingangleeftijd, die tot 2023 (2021) geleidelijk (versneld) oploopt tot 67 jaar, met iedere vijf jaar een verdere automatische stijging als de gemiddelde levensverwachting nog steeds toeneemt. Daarnaast staat het ontbreken van premiebetaling door belastingplichtigen ouder dan de AOW-ingangsdatum, die over een goed inkomen (ouderdoms- of nabestaandenpensioen in de tweede pijler) beschikken, ter discussie.

Omdat pensioenfondsen in de loop der jaren risicovoller zijn gaan beleggen dan in het verleden, hebben de dalingen van de aandelenbeurzen in 2001 en 2008/ begin 2009 een aanzienlijke (negatieve) invloed op de dekkingsgraad van de toekomstige pensioenverplichtingen. Verder wordt de vermogenspositie van de pensioenuitvoerders (pensioenfondsen en verzekeraars) aangetast door het effect

van de daling van de (lange) rente, die zich vanaf eind 2008, begin 2009 heeft voorgedaan. De reële rente is van belang bij het berekenen van de verplichtingen en van de hoogte van de premie.

De effecten van de toename van de resterende levensverwachting van ouderen (langetermijnrisico) en het effect van de renteontwikkeling op de pensioenpremie zijn door De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) berekend. Het resultaat is dat een twee jaar hogere levensverwachting tot gevolg heeft, dat de pensioenpremie als percentage van het loon 1 à 2%-punt hoger is. Een lagere reële rente van 1% leidt tot een hogere pensioenpremie van 5 à 6%-punt.

Door al deze ontwikkelingen zijn de kosten van de tweede pijler van ons pensioenstelsel gestegen van € 9 miljard per jaar in 1998 tot € 23,8 miljard in 2007 en tot € 33,5 miljard in 2013.

Uitgedrukt in een percentage van het pensioengevend salaris (zie par. 10.2) bedragen de kosten van de arbeidsvoorwaarde pensioen in veel regelingen inmiddels 15 tot 20%. Pensioen is een steeds kostbaardere arbeidsvoorwaarde geworden en verslechtert de concurrentiepositie van ondernemingen met een kostbare pensioenregeling ten opzichte van ondernemingen met een kwalitatief minder pensioen voor hun werknemers; dit doet zich o.a. voor ten opzichte van concurrerende ondernemingen uit het buitenland. Op grond hiervan dringen de werkgeversorganisaties aan op langer doorwerken, het beperken van de toeslaggarantie (indexering) en het beperken van de pensioenkosten voor de werkgevers tot een plafond. Ook wordt versoering van de tweede pijler van ons pensioenstelsel bepleit; dit zou in de visie van de werkgeversorganisaties gerealiseerd kunnen worden door:

- overheveling van de pensioenrisico's naar de collectiviteit van de deelnemers (werknemers), waaronder de toename van de resterende levensverwachting (langelevenrisico);
- een andere verdeling van de lasten van de solidariteit tussen de jongere en oudere generatie, ten gunste van de jongere generatie;
- een meer flexibele en hogere pensioenleeftijd, met meer ruimte voor demotie en deeltijdpensioen;
- beperking van de loonkosten voor oudere werknemers door lagere pensioenpremies;
- verlaging van de pensioengrondslag;
- wijziging van de premieverdeling tussen de werkgever en de werknemers, met als uitgangspunt een 50/50-verdeling.

Het maatschappelijke en politieke debat hierover vindt volop plaats. Verwacht wordt dat politieke besluitvorming in de nabije toekomst (in 2015 en 2016) zal plaatsvinden.

3. Pensioenwet

Op 1 januari 2007 werd de Pensioenwet ingevoerd ter vervanging van de uit 1952 stammende Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW) en de Regelen Verzekeringsovereenkomsten PSW.

Doelstelling van de Pensioenwet (en voor 2007 de PSW) is de bescherming van de werknemers aan wie een pensioentoezegging is gedaan. Door de wettelijke plicht van de werkgever een met de werknemer overeengekomen pensioen onder te brengen bij een pensioenuitvoerder (onderbrengingsplicht), ontstaat voor de werknemer als deelnemer in de pensioenregeling van de pensioenuitvoerder een rechtstreekse aanspraak op pensioen jegens de pensioenuitvoerder.

De Pensioenwet richt zich met name tot werkgevers (en werknemers) en tot pensioenuitvoerders. Pensioenuitvoerders zijn niet alleen pensioenfondsen (dit wil zeggen ondernemingspensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen), maar ook (pensioen)verzekeraars met zetel in Nederland en mogelijk bepaalde buitenlandse verzekeraars (zie par. 7.1) en tenslotte (sinds 2011) premiepensioeninstellingen (ppi). Verwacht wordt dat met ingang van 1 januari 2016 het Algemeen Pensioenfonds (APF) wordt ingevoerd als nieuwe pensioenuitvoerder. Het APF komt tegemoet aan de wens van werkgevers en pensioenfondsen dat verschillende werkgevers met ieder een eigen pensioen-regeling samenwerken, terwijl tegelijkertijd de eigen identiteit behouden blijft.

Pensioenuitvoerders hebben twee hoofdopdrachten.

Allereerst moeten zij zorgen voor een gezonde financiële opzet van het toegezegde pensioen en voor verstandig beheer van het pensioenvermogen. Centraal staan de afspraken die werkgever en werknemer over pensioen gemaakt hebben in de zogenoemde pensioenovereenkomst (vaak onderdeel van de arbeidsovereenkomst of de daarbij horende arbeidsvoorwaardenregeling). Hierin moet duidelijk vastliggen waaruit het toegezegde pensioen bestaat. De waarborging van deze afspraken door de pensioenuitvoerder staat voorop. Hierop wordt toezicht gehouden door De Nederlandsche Bank N.V. (DNB). Het gaat om prudentieel toezicht en materieel toezicht. Prudentieel toezicht is gericht op de financiële soliditeit van pensioenfondsen en het bijdragen aan de financiële stabiliteit van de sector van pensioenfondsen. Materieel toezicht is

bijvoorbeeld het voorkomen van discriminatie van deeltijdwerkers, gelijke toeslagen op ouderdomspensioen van pensioengerechtigden van actief-gepensioneerden en slaper-gepensioneerden (degenen die voorafgaand aan het ingaan van het ouderdomspensioen wel/geen deelnemer waren), alsmede een evenredige opbouw en financiering.

Pensioenuitvoerders hebben als tweede hoofdplicht de (gewezen) deelnemer, de (gewezen) partner en de pensioengerechtigde te informeren. Informatieverschaffing is geen doel op zich, maar een middel voor degene voor wie de informatie bedoeld is om er wat mee te doen, om te kunnen beoordelen wat hij wel of niet mag verwachten van zijn pensioen.

Vereist is dat de informatieverstrekking van de pensioenuitvoerder voldoet aan de geldende kwalitatieve eisen. Dit wil zeggen dat de informatie tijdig, duidelijk, correct en evenwichtig moet zijn.

Hierop wordt toezicht gehouden door de Stichting Autoriteit Financiële Markten (AFM). Het gaat om gedragstoezicht dat gericht is op de naleving van de specifieke normen ten aanzien van voorlichting door pensioenuitvoerders ten aanzien van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Daarnaast gaat het om toezicht op de naleving van de specifieke normen ten aanzien van het begrenzen van beleggingsvrijheid bij de uitvoering van premieovereenkomsten (zie par. 5.3).

Pensioenuitvoerders, DNB en AFM moeten ervoor zorgen dat het tussen werkgever en werknemer overeengekomen pensioen zoveel mogelijk wordt veiliggesteld.

4. Definities pensioen en driehoeks-verhouding werknemer-werkgever-pensioenuitvoerder

In de Pensioenwet wordt pensioen gedefinieerd als een opsomming van mogelijke pensioensoorten: ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) en arbeidsongeschiktheidspensioen. Van deze soorten geeft de Pensioenwet definities in artikel 1.

Essentiële elementen van pensioen in de Pensioenwet zijn:

- de koppeling aan de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer;
- uitkering in geld;
- uitkering terzake ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid van de werknemer (deelnemer).

Ouderdomspensioen

Onder ouderdomspensioen wordt verstaan een geldelijke, vastgestelde uitkering voor de (gewezen) werknemer bij wijze van inkomensvoorziening bij ouderdom. Ouderdomspensioen is levenslang.

Ook tijdelijke inkomensvoorzieningen (zoals prepensioen, vroegpensioen en overbruggingspensioen, indien deze direct voorafgaan aan de levenslange ouderdomsuitkering) vallen onder deze definitie.

VUT-regelingen vallen daarentegen in het algemeen niet onder het begrip pensioen van de Pensioenwet. Van een VUT-regeling is sprake, indien voldaan wordt aan de volgende drie vereisten:

- De VUT-uitkering loopt tot aan de ingangsdatum AOW of ouderdomspensioen.
- De VUT-regeling heeft een beperkte looptijd tot maximaal vijf jaar en wordt in het arbeidsvoorwaardenoverleg wel of niet verlengd.
- VUT-uitkeringen komen alleen toe aan degenen die tijdens de looptijd van de VUT-regeling voldoen aan het leeftijds criterium.

Uitkeringen in het kader van de levensloopregeling vallen ook niet onder het begrip (ouderdoms) pensioen van de Pensioenwet. De werknemer spaart bij levensloop eenzijdig, zonder instemming van de werkgever, hoewel de bijdrage wel door de werkgever wordt ingehouden op het loon van de werknemer en de werkgever de levensloopbijdrage rechtstreeks overmaakt ten gunste van de geblokkeerde bankrekening ten name van de werknemer.

Nabestaandenpensioen

Hieronder worden verstaan partnerpensioen en wezenpensioen.

Partnerpensioen is een geldelijke, vastgestelde uitkering voor de (gewezen) echtgenoot, de (gewezen) geregistreerd partner, of de (gewezen) partner wegens het overlijden van de (gewezen) werknemer. Het begrip partner kan in de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer nader worden gedefinieerd en heeft dus geen eenduidige inhoud. Dit kan leiden tot onduidelijkheid voor de nabestaande (gewezen) partner. Het verdient aanbeveling voor de werknemer (deelnemer) een geregistreerd partnerschap aan te gaan en niet afhankelijk te zijn van de definitie van partner in de pensioenovereenkomst (en eventueel pensioenreglement).

Wezenpensioen is een geldelijke, vastgestelde uitkering voor een kind tot wie de overleden (gewezen) werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking stond of voor diens stief- of pleegkind, wegens het overlijden van de (gewezen) werknemer. Natuurlijke kinderen vallen hier dus niet onder.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Hieronder wordt verstaan een geldelijke, vastgestelde uitkering wegens arbeidsongeschiktheid van de (gewezen) werknemer, waarop recht bestaat - kortweg - na afloop van de periode van 104 weken aaneengesloten ziekte (zie artikel 29, leden 1, 5 en 10 Ziektewet).

Een uitkering krachtens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) valt hieronder niet. WIA-uitkeringen zijn immers niet gebaseerd op een afspraak tussen werkgever en werknemer, maar vloeien voort uit de wet. Zie ook par. 11. Uitgangspunt bij het arbeidsongeschiktheidspensioen is dat het gaat om uitkeringen met een meer structureel karakter. Om die reden wordt het begrip arbeidsongeschiktheidspensioen onderscheiden van de wettelijk verplichte loondoorbetaling aan de zieke werknemer, alsmede de Ziektewetuitkering aan vrouwen met zwangerschaps- en bevallingsverlof en van uitzendkrachten, alsmede de aanvullingen hierop die de werkgever betaalt. Voor wat betreft de loondoorbetaling aan de zieke werknemer geldt de wettelijke verplichting voor de werkgever (artikel 7:629, lid 1 BW) gedurende een aaneengesloten tijdvak van 104 weken (twee jaar).

Indien de werkgever hiervoor een verzekering afsluit, valt deze verzekering evenmin onder de Pensioenwet. Ook indien de werkgever ervoor kiest zelf het WIA-risico te lopen en hiervoor een verzekering sluit, is de Pensioenwet hierop niet van toepassing. Ook hier geldt dat de uitkeringen weliswaar gebaseerd zijn op een afspraak tussen werkgever en werknemer, maar volledig voortvloeien uit de WIA.

Het komt regelmatig voor dat bij langdurige arbeidsongeschiktheid premievrijstelling verleend wordt aan de werknemer/deelnemer voor de voortzetting van de pensioenaanspraak en/of -opbouw. Dit is geen arbeidsongeschiktheidspensioen in de zin van de Pensioenwet, maar wordt in de praktijk (ten onrechte) wel als zodanig beschouwd.

In artikel 1 Pensioenwet staan veel definities van nog andere belangrijke pensioenbegrippen dan hiervoor besproken. Het verdient aanbeveling bij concrete vragen over pensioen (in de tweede pijler) eerst naar deze definities te kijken. Hieronder wordt een drietal algemene begrippen uitdrukkelijk genoemd. In de diverse paragrafen wordt, waar relevant, verwezen naar specifieke begrippen, waarvan in artikel 1 Pensioenwet definities gegeven worden.

Pensioenaanspraak

Hieronder wordt verstaan het recht op een nog niet ingegaan pensioen, uitgezonderd overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening (zie par. 7.4).

Pensioenrecht

Hieronder wordt verstaan het recht op een ingegaan pensioen, uitgezonderd overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening (zie par. 7.4).

Pensioenregeling

Hieronder wordt verstaan:

- een pensioenregeling op grond van een pensioenovereenkomst; of
- indien de bijdragende onderneming zetel heeft in een andere lidstaat dan Nederland, een overeenkomst, een trustakte of voorschriften waarin is bepaald welke pensioenuitkeringen worden toegezegd en onder welke voorwaarden.

Belangrijk uitgangspunt Pensioenwet

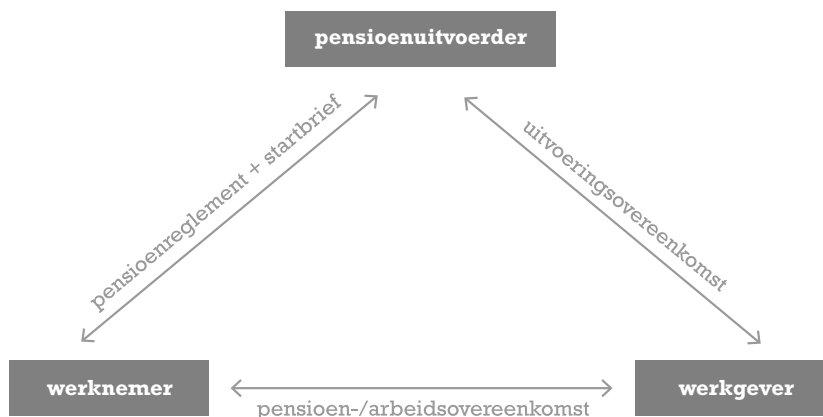
Eén van de uitgangspunten van het huidige pensioenrecht (in de tweede pijler) is de zogenoemde driehoeksverhouding tussen werknemer-werkgever-pensioenuitvoerder.

In de Pensioenwet zijn de verhoudingen tussen de drie partijen in deze driehoek beter en strikter vastgelegd in vergelijking tot de tot 2007 geldende PSW. De pensioentoezegging van de werkgever aan de werknemer bestaat uit de bedoelde driehoeksverhouding:

- werkgever-werknemer: de pensioenovereenkomst, als onderdeel van de arbeidsovereenkomst;
- werknemer-pensioenuitvoerder: het pensioenreglement en de startbrief;
- werkgever-pensioenuitvoerder: de uitvoeringsovereenkomst.

Het is van groot belang de drie spelers: werknemer-werkgever-pensioenuitvoerder en hun verhoudingen tot elkaar goed te onderscheiden. Dit geldt bijvoorbeeld voor het bestuur van een pensioenfonds, dat de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemers uitvoert op basis van de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder. Bij onderwerpen waarover het bestuur van de pensioenuitvoerder beleidsvrijheid heeft, moeten de bestuursleden zich richten tot de bij het pensioenfonds betrokken (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgever, zonder dat zij zich te zeer richten tot een groep c.q. belanghebbenden. Zie artikel 105 Pensioenwet en par. 8.3. Van een instemmingsrecht van de werkgever bij de besluitvorming van het bestuur van het pensioenfonds mag nimmer sprake zijn, zie par. 8.5.

Onderstaand schema toont de bedoelde driehoeksverhouding:



Onderdeel van deze driehoeksverhouding is de wettelijke plicht van de werkgever om de pensioenaanspraak c.q. het pensioenvermogen buiten het ondernemingsrisico te brengen; dit is de zogenaamde onderbrengingsplicht van de werkgever. Doel is te waarborgen dat de pensioengelden niet voor andere doeleinden worden aangewend door de werkgever en in geval van faillissement van de werkgever niet in de failliete boedel terecht komen (en dan veelal verloren gaan). Hiertoe is de werkgever verplicht een schriftelijke uitvoeringsovereenkomst te sluiten met de pensioenuitvoerder (artikelen 23 en 25 Pensioenwet).

In het navolgende wordt eerst ingegaan op de pensioenovereenkomst (par. 5), daarna op de uitvoeringsovereenkomst (par. 6) en vervolgens op de pensioenuitvoerder (par. 7) en het pensioenfonds (par. 8). Ten slotte (voor wat betreft de Pensioenwet) komt het wettelijke financiële toetsingskader aan de orde (par. 9).

5. Pensioenovereenkomst tussen werknemer en werkgever

5.1 Totstandkoming van de pensioenovereenkomst

In Nederland is geen sprake van een wettelijke pensioenplicht voor werknemers en werkgevers. De Pensioenwet geldt alleen indien sprake is van een arbeidsovereenkomst en de werkgever ervoor kiest om een (bepaalde groep) werknemer(s) pensioen aan te bieden, hiertoe verplicht is op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of hiertoe verplicht is op grond van de Wet Bpf. Binnen één maand na de start van de werkzaamheden moet de werkgever de werknemer schriftelijk informeren over het eventuele aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst. Dit is niet alleen vastgelegd in artikel 7, lid 1 Pensioenwet maar ook in artikel 7:655, lid 1, sub j BW. Deze informatieverplichting uit de Pensioenwet geldt ook voor werkgevers in de publieke sector ten behoeve van ambtenaren. Op grond van artikel 2, lid 2, sub b PW gelden namelijk de bepalingen in deze wet over de pensioenovereenkomst ook voor de overeenkomst die de pensioenaanspraken van het overheidspersoneel regelt (de zogenaamde overheidswerknemer als bedoeld in de Wet privatisering ABP).

De werkgever moet tevens schriftelijk aangeven binnen welke termijn de werknemer het aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst moet aanvaarden; ook dient opgave te worden gedaan wie de pensioenuitvoerder is. Laat de werkgever dit na (geheel of voor een deel), terwijl voor andere werknemers die behoren tot dezelfde groep, wel een pensioenregeling geldt, dan gaat de wetgever ervan uit dat de werkgever een onherroepelijk aanbod heeft gedaan. De werknemer kan zich hierop beroepen en het fictieve aanbod van de werkgever aanvaarden. De inhoud van de pensioenovereenkomst is dan gelijk aan die van de pensioenovereenkomsten met de andere werknemers.

Deeltijders of parttimers hebben een wettelijk recht op hetzelfde pensioen als werknemers met een volledig dienstverband. Uiteraard worden pensioenaanspraken verleend naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband.

Indien de werknemer niet wenst in te gaan op het aanbod tot het aangaan van een pensioenovereenkomst, dient hij dit bij voorkeur schriftelijk te bevestigen in een afstandsverklaring. In deze afstandsverklaring ziet de werknemer af van het sluiten van een pensioenovereenkomst. Dit is een eenzijdige verklaring, die door de

werknemer weer kan worden ingetrokken. Wanneer de werknemer later beslist het pensioenaanbod wel te accepteren, gebeurt dit (in beginsel) niet met terugwerkende kracht. Het is zaak hierover heldere afspraken te maken in de afstandsverklaring. Vandaar dat het soms aanbeveling verdient een afstandsovereenkomst te sluiten, die een tweezijdig karakter heeft.

Indien een pensioenovereenkomst is gesloten maar de werknemer verwerft nog geen pensioen, dan is de werkgever verplicht de werknemer daarover te informeren. Dit is bijvoorbeeld aan de orde indien het salaris lager is dan de franchise (zie par. 10.2) of de werknemer jonger is dan 21 jaar en volgens de pensioenovereenkomst pas vanaf 21 jaar pensioen verwerft (artikel 14 Pensioenwet).

Indien sprake is van een verplicht gestelde deelneming in de pensioenregeling van een bedrijfstakpensioenregeling kan hiervan door de werknemer niet worden afgeweken. Deelneming is dan dwingendrechtelijk voorgeschreven op grond van de Wet Bpf (zie par. 12). Artikel 2, lid 1, sub a Pensioenwet bepaalt voor die situatie dat met een pensioenovereenkomst wordt gelijkgesteld de arbeidsovereenkomst waaruit verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds volgt op grond van de Wet Bpf.

Een pensioenovereenkomst kan ook ontstaan door de overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 7:663 BW, indien de vervreemder op de datum van overgang geen pensioenovereenkomst heeft gesloten met de in de onderneming werkzame werknemer(s) en de verkrijger op de datum van overgang met zijn werknemer(s) wel. Dan gaat de wetgever er in artikel 9 Pensioenwet van uit, dat tussen de verkrijger en de overgekomen werknemers vanaf de datum van overgang eenzelfde pensioenovereenkomst tot stand gekomen is als tussen de verkrijger en de werknemers die voordien al bij hem in dienst waren.

Algemeen wettelijk uitgangspunt bij overgang van een onderneming als bedoeld in de artikelen 7:662 e.v. BW is, dat door de overgang van een onderneming de rechten en verplichtingen die op het moment van overgang voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst(en) met de in die onderneming werkzame werknemer(s) van rechtswege overgaan op de verkrijger; dit geldt ook voor pensioen c.q. de pensioenovereenkomst. Voor de dan spelende problematiek van waardeoverdracht wordt verwezen naar par. 7.10.

De verkrijger kan onder deze overgang van rechtswege van de pensioenregeling van de vervreemder uitkomen, indien hij dezelfde pensioentoezegging doet aan de nieuwe werknemers als hij voor overgang heeft gedaan aan zijn (oude) werknemers. Daarnaast hoeft de verkrijger de pensioenrechten van de werknemers van de vervreemder niet over te nemen indien bij de verkrijger sprake is van een verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op grond van de Wet Bpf. Ook is het mogelijk bij collectieve arbeidsovereenkomst afspraken te maken die voorkomen dat de rechten en plichten uit de pensioenovereenkomst van rechtswege overgaan op de verkrijgende werkgever.

De directeur-grotaandeelhouder (dga) valt niet onder het begrip werknemer van artikel 1 Pensioenwet en daarom ook niet onder het begrip pensioenovereenkomst. Onder de PSW was dit anders omdat voor de dga de mogelijkheid bestond van eigen beheer, dus een uitzondering op de wettelijke onderbrengingsplicht (zie par. 4, onder het kopje: Belangrijke uitgangspunt Pensioenwet en par. 6.1). In de Pensioenwet is de principiële keuze gemaakt, dat de dga niet valt onder de (beschermende) werking van die wet, waarbij het niet uitmaakt of in de pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de dga sprake is van pensioen in eigen beheer of extern, dus ondergebracht bij een pensioenuitvoerder.

De dga valt dus sowieso niet onder de werkingssfeer van de Pensioenwet. Hierop bestaan twee uitzonderingen.

Allereerst is het mogelijk dat een dga valt onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, en dan is de Pensioenwet wel van toepassing.

Verder is in het overgangsrecht van de Pensioenwet de mogelijkheid geschapen voor de dga met een op 31 december 2006 bestaande pensioenvoorziening in eigen beheer om in 2007 de keuze te maken deze pensioenaanspraak onder de beschermende werking van de Pensioenwet te brengen, op voorwaarde dat de dga dit nadrukkelijk en schriftelijk kenbaar maakt. Heeft de dga hiervoor in 2007 gekozen, dan dient hij de bestaande en verdere pensioenopbouw extern onder te brengen bij een (pensioen)verzekeraar. Heeft de dga hiervoor eenmaal gekozen, dan kan hij op deze keuze niet meer terugkomen.

Voor een goed begrip van het bovenstaande wordt nog verwezen naar de definitie van directeur-grotaandeelhouder in artikel 1 van de Pensioenwet:

- direct of indirect persoonlijk houder van aandelen welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap van de werkgever vertegenwoordigen; of
- houder van certificaten van aandelen, uitgegeven door tussenkomst van een administratiekantoor waarvan hij voor ten minste een tiende deel in het bestuur vertegenwoordigd is, welke ten minste een tiende deel van het geplaatste kapitaal van de vennootschap vertegenwoordigen.

Kortweg valt onder de definitie van directeur-grotaandeelhouder degene die 10% van de aandelen houdt in het geplaatste kapitaal van een naamloze of besloten vennootschap.

5.2 Karakter van de pensioenovereenkomst

In de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer moet worden vastgelegd wat het karakter van hun afspraak is. In beginsel zijn werkgever en werknemer vrij om te bepalen of het karakter van de pensioenovereenkomst wordt bepaald door de uitkering, het kapitaal of de premie:

- een uitkeringsovereenkomst;
- een kapitaalovereenkomst;
- een premie-overeenkomst.

Bij alle drie varianten is er in de uitkeringsfase (na het ingaan van het pensioen) geen risico voor de werknemer (of zijn nabestaanden), met uitzondering van de kortingsregel bij pensioenfondsen op grond van artikel 134 Pensioenwet (zie par. 8.4). Regelingen die ook in de uitkeringsfase beleggingsrisico's voor de deelnemers inhouden, vallen niet onder de Pensioenwet.

5.2.1 Uitkeringsovereenkomst

Dit is een pensioenovereenkomst met een vastgestelde pensioenuitkering. Werkgever en werknemer maken afspraken over een uitkering van een bepaalde hoogte, die vanaf een bepaalde leeftijd ontvangen wordt. Naast eindloon- en middelloonregelingen vallen ook collectief beschikbare premieregelingen (defined contribution) hieronder. Afhankelijk van salaris en/of diensttijd wordt een bepaalde pensioenaanspraak opgebouwd. Kenmerk van de collectief beschikbare premieregeling is dat zowel het sterfterisico (levensverwachting,

ook wel langlevensrisico genoemd) als het beleggingsrisico in de opbouwfase (inkomsten over de belegde gelden vallen mee of tegen) steeds bij de pensioenuitvoerder liggen.

Middelloodsysteem

Bij het middelloodsysteem bouwt de werknemer ieder jaar een stukje pensioen op, en wel in de vorm van een percentage van zijn in dat jaar geldende pensioengevend loon (bijvoorbeeld 1,5%, 1,75%, met ingang van 2015 op fiscale gronden maximaal 1,875%). Heeft een werknemer veertig pensioendienstjaren en is het pensioenopbouwpercentage 1,75% per jaar, dan bouwt hij dus een pensioen op van 70% van het pensioengevend loon.

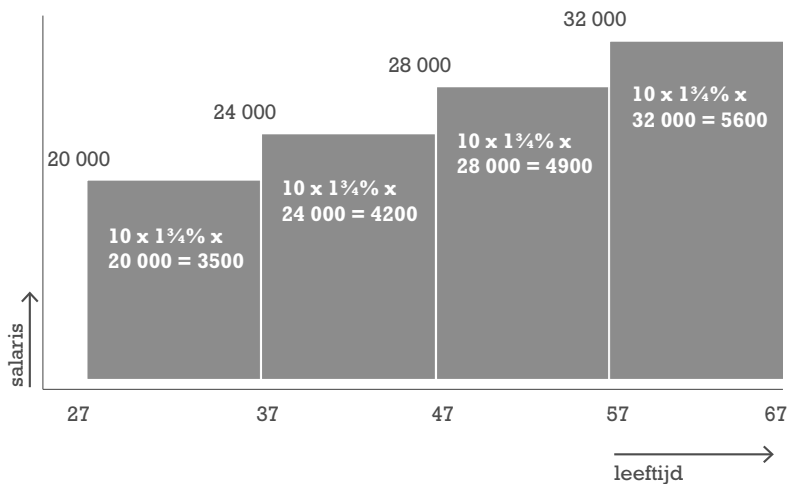
Vraag is van welk pensioengevend loon? Indien het pensioengevend loon (in beginsel het bruto maandsalaris plus vakantiegeld, soms ook verhoogd met andere vaste bruto salarisbestanddelen) gedurende deze veertig jaar ongewijzigd gebleven is, dan zijn de opbouw en uitkomst eenvoudig. In de praktijk varieert het pensioengevend loon gedurende deze veertig jaar (of kortere periode). Jaarlijks wordt het pensioengevend loon vastgesteld en hierover wordt de pensioenaanspraak opgebouwd. Deze uitkomst op de pensioendatum zal dan vrijwel altijd lager zijn dan volgens het eindloodsysteem.

Het middelloodsysteem wordt de laatste vijftien jaar in toenemende mate toegepast, omdat dit rechtvaardiger zou zijn dan het eindloodsysteem en de kosten lager zijn.

Een rekenvoorbeeld maakt de werking van het middelloodsysteem inzichtelijk. De werknemer verdient gedurende de eerste tien jaar van zijn loopbaan € 20 000 per jaar, de volgende tien jaar € 24 000 per jaar, en vervolgens in de derde tien jaar € 28 000 en in de laatste tien jaar van zijn loopbaan € 32 000, dan gaat zijn pensioen bij een opbouw van 1,75% per jaar bedragen:

$10 \times 1,75\% \times € 20\ 000 =$	€ 3 500
$10 \times 1,75\% \times € 24\ 000 =$	€ 4 200
$10 \times 1,75\% \times € 28\ 000 =$	€ 4 900
$10 \times 1,75\% \times € 32\ 000 =$	€ 5 600
Totaal dus:	€ 18 200

Uitgedrukt in het laatste salaris is dit 55% en niet 70%.
Onderstaande tekening brengt dit nog eens in beeld.



De tekening maakt onmiddellijk duidelijk wat er is gebeurd.

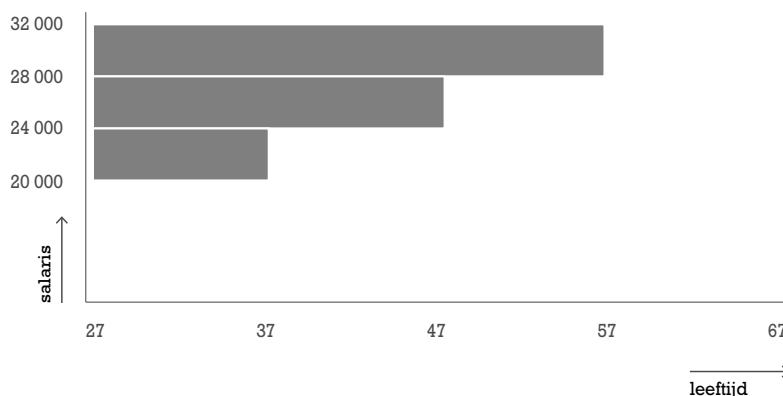
Hoewel in het 1^e jaar van de loopbaan het salaris is verhoogd van € 20 000 naar € 24 000, werkt dit in de pensioenregeling alleen maar door voor de toekomst (in het rekenvoorbeeld de komende dertig jaar). Evenzo werkt de salarisverhoging in het 2^e jaar van € 24 000 naar € 28 000 alleen maar door in de dan nog komende twintig jaar, respectievelijk de salarisverhoging in het 3^e jaar slechts in de dan nog resterende tien jaar.

Het middelloonsysteem wordt in toenemende mate toegepast, maar vaak slechts in een aangepaste vorm (zie bij het geïndexeerde middelloonsysteem). In zijn zuivere vorm, zoals hiervoor behandeld, heeft het middelloonsysteem iets onbevredigends. Hoe hoger de salarisstijgingen, of hoe later in de loopbaan de salarisstijgingen plaats hebben, hoe lager het pensioen zal zijn, uitgedrukt in een percentage van het laatste salaris. En juist die relatie met het laatste salaris is van groot belang (zie hierover ook par. 11). Dat laatste salaris was nu eenmaal het inkomen, waaraan de werknemer gewend was. Algemeen aanvaard uitgangspunt is dat de werknemer na pensionering terugvalt op een lager inkomen, maar dan wel op een inkomen dat in zekere mate gerelateerd is aan het laatste salaris.

Eindloonsysteem

Bij het eindloonsysteem wordt begonnen op dezelfde wijze als bij het middelloonsysteem (op fiscale gronden mag met ingang van 2015 maximaal 1,657% van het pensioengevend loon worden opgebouwd, bij een op een middelloon gebaseerd ondernemingspensioen is dit maximaal 1,875% per jaar).

Echter, indien sprake is van een verhoging van het salaris, wordt niet alleen de pensioenaanspraak over dat jaar, maar ook over alle voorafgaande deelnemersjaren hierop aangepast. Dit betekent dat salarisverhogingen automatisch doorwerken in een hogere pensioenopbouw. Dit gaat door tot de pensioendatum is bereikt en dan heeft men aan pensioen inderdaad het niveau van het laatste salaris bereikt. De hierna volgende tekening, gebaseerd op het bij het middelloonsysteem gegeven voorbeeld, zal dit onmiddellijk duidelijk maken. De gearceerde gedeelten geven de jaarlijkse 'inhaal' aan. Men noemt die inhaal de 'backservice'.



De backservice is als volgt:

$$\text{verhoging begin 11e jaar, } 10 \times 1,75\% \times \text{€ } 4.000 = \text{€ } 700$$

$$\text{verhoging begin 21e jaar, } 20 \times 1,75\% \times \text{€ } 4.000 = \text{€ } 1.400$$

$$\text{verhoging begin 31e jaar, } 30 \times 1,75\% \times \text{€ } 4.000 = \text{€ } 2.100$$

$$\text{totaal dus:} \quad \text{€ } 4.200$$

De backservice corrigeert als het ware de uitkomst van het middelloonsysteem, waardoor de uitkomst $\text{€ } 18.200 + \text{€ } 4.200 = \text{€ } 22.400$ bedraagt.

En dat is exact 70% van het laatste salaris.

Het zal wel duidelijk zijn, dat het eindloonsysteem aanzienlijk duurder is dan het middelloonsysteem. Naarmate de werknemer ouder wordt, moet men over meer dienstjaren backservice toekennen, terwijl bovendien geldt dat voor een oudere werknemer het toekennen van pensioen duurder is dan voor een jongere.

Het nadeel van een eindloonregeling is dat de kosten onoverzienbaar zijn. Men weet bij het starten van een regeling niet hoe het salarisverloop in de toekomst zal zijn en zeker in tijden van hoge inflatie kan een dergelijke regeling tot onaanvaardbare kosten aanleiding geven. In veel eindloonregelingen zijn dan ook veiligheidskleppen opgenomen. Men legt dan bijvoorbeeld in de regeling vast dat de kosten van de regeling een bepaald percentage van het salaris per jaar niet mogen overschrijden of, wat ook wel gebruikelijk is, men berekent het pensioen over het gemiddelde salaris van de laatste tien of vijf jaar, of ook, men bepaalt dat salarisverhogingen vanaf bijvoorbeeld het 55e jaar alleen maar voor de toekomst meetellen (een soort combinatie dus tussen middelloonsysteem en eindloonsysteem). Ten slotte moet worden gememoreerd het systeem van verlaagde opbouwpercentages geldend vanaf een bepaald inkomensniveau (bijvoorbeeld 1,657% per jaar tot € 50.000, en 1,50% per jaar vanaf € 50.000). Het zijn allemaal mogelijkheden die het kosteneffect van de eindloonregeling wat proberen te beperken.

Geïndexeerde middelloonsysteem

Het eindloonsysteem laat alle salarisverhogingen direct doorwerken in de bepaling van de pensioenaanspraken. Er is echter een tweedeling te maken in de redenen van de salarisverhogingen, namelijk algemene verhogingen en carrière. De algemene verhogingen houden vaak verband met de inflatieontwikkeling. Dat heeft geleid tot de gangbare variant van het zuivere middelloonsysteem, waarbij de opgebouwde rechten jaarlijks bijgesteld worden door middel van toeslagverlening (indexatie) voor de algemene verhogingen c.q. de inflatie. Deze variant wordt aangeduid als het geïndexeerde middelloonsysteem.

Door de toeslagverlening (indexatie) worden de in de achterliggende jaren opgebouwde rechten welvaartsvast c.q. waardevast gehouden (ter toelichting zie ook par. 5.4). De per definitie individuele carrièrestappen in het salaris blijven in deze variant van het middelloonsysteem voor de werknemer bij de bepaling van zijn pensioenaanspraken buiten beschouwing. De carrièrestappen bij een eindloonsysteem kunnen, zeker indien deze aan het eind van de carrière optreden, leiden tot aanzienlijke backservicelasten. De consequentie is dat de gemiddelde premie van deze categorie deelnemers, gerelateerd aan het salaris,

hoger is van de deelnemers met een vlakke carrière. Dit leidt soms tot kritiek, gevoed vanuit de visie dat de inkomensverdeling geen grote verschillen mag laten zien. Om toch de deelnemer een compensatie te bieden voor de beperkte doorwerking van de carrière, wordt soms een hoger opbouwpercentage per dienstjaar gehanteerd dan bij het eindloon (bijvoorbeeld 2% per dienstjaar i.p.v. 1,75% per dienstjaar). Hiervan profiteren uiteraard de deelnemers met een vlakke carrière en lager salaris meer dan de deelnemers met een meer steile carrière en hoger salaris.

De toeslagverlening (indexatie) als gevolg van algemene verhogingen leidt tot belangrijke backservicelasten, maar zij zijn minder hoog dan in het eindloonsysteem. De algemene verhogingen door inflatie zijn echter beperkt beïnvloedbaar door de werkgever (namelijk alleen door een voorwaardelijke toekenning van de toeslag, zie par. 7.4), zodat de kosten van dit pensioensysteem, die qua karakter het midden houdt tussen middelloonsysteem en eindloonsysteem, de werkgever nog steeds voor (onaangename) verrassingen kan plaatsen. De praktijk laat wel zien dat een algemene verhoging wegens inflatie door de werkgever beperkt wordt in een periode waarin de pensioenpremie hoog is om andere redenen, bijvoorbeeld om tegenvallende beleggingsresultaten te compenseren. Het geïndexeerde middelloonsysteem heeft de afgelopen vijftien jaar sterk aan populariteit gewonnen. Ook van overheidswege wordt toepassing van een geïndexeed middelloonsysteem gepropageerd vanwege de relatief betere kostenbeheersbaarheid ten opzichte van een eindloonsysteem.

Hybridesysteem

Bij een defined benefitregeling kiest men voor een eindloonsysteem of (geïndexeed) middelloonsysteem, en bij een defined contributionregeling voor een beschikbaar premiesysteem (zie hieronder par. 5.2.3, premieovereenkomst). Een collective defined contributionregeling (CDC ofwel collectief beschikbare premieregeling) is in de visie van de regering een uitkeringsovereenkomst (of onder bijzondere omstandigheden een kapitaalovereenkomst), indien voldoende zekerheid bestaat dat de afgesproken collectieve premie toereikend is om de opgebouwde pensioenaanspraken te financieren zonder bijstortingsverplichting van de werkgever. Ingevolge de Pensioenwet moet het pensioenfonds voor de pensioenregeling een kostendekkende premie berekenen (artikel 128 Pensioenwet en artikel 4 FTK, zie ook par. 9.2). De werkgever betaalt dus een premie die in beginsel voldoende is om het overeengekomen pensioen te kunnen financieren. Alleen als het pensioenfonds door slechte beleggingsresultaten in financiële nood

komt, lopen de pensioengerechtigden het risico dat hun pensioen onder druk komt en gekort moet worden (zie par. 8.4).

Naast dit systeem (de CDC) is het ook mogelijk dat de werkgever in de pensioenovereenkomst afsprekt dat hij in enig jaar nooit meer pensioenpremie zal betalen dan bijvoorbeeld 10% van de totale loonsom binnen zijn onderneming. Indien in enig jaar voor de toekenning van de reguliere pensioenaanspraken in dat jaar meer premie nodig mocht zijn dan die 10%, wordt de premiebetaling gemaximeerd en verwerven de deelnemers slechts die aanspraken die met de gemaximeerde premie kan worden ingekocht. De Pensioenwet vereist dat dergelijke afspraken (net als iedere andere nadere afspraak) duidelijk in de pensioenovereenkomst en in het pensioenreglement zijn vastgelegd.

5.2.2 Kapitaalovereenkomst

Bij een kapitaalovereenkomst staat alleen de hoogte van het kapitaal (soms verhoogd met winstdeling) op de pensioendatum vast. Dit kapitaal dient uiterlijk op de pensioendatum omgezet te worden in een periodieke uitkering tegen de dan geldende tarieven. Tijdens de opbouwfase ligt het beleggingsrisico bij de pensioenuitvoerder en het langlevensrisico (sterfterisico) bij de werknemer. Pas op het moment van de omzetting van het opgebouwde kapitaal in een periodiek pensioen is bekend hoeveel periodiek kan worden uitgekeerd.

5.2.3 Premieovereenkomst

Bij de premieovereenkomst worden tussen werkgever en werknemer alleen afspraken gemaakt over de hoogte van de periodiek ten behoeve van pensioen beschikbaar te stellen premie. Voor de hoogte van de beschikbaar gestelde jaarlijkse premie gelden per leeftijdsklasse van ten minste vijf jaar fiscale maxima (artikel 18a, lid 3 Wet LB 1964), die gebaseerd zijn op een tijdsevenredige opbouw en gericht zijn op een ouderdomspensioen dat na 40 jaar opbouw niet meer bedraagt dan 75% van het gemiddelde pensioengevend loon op dat tijdstip. Zowel het beleggingsrisico in de opbouwfase als het langlevensrisico (sterfterisico) in de opbouwfase liggen bij de werknemer. Deze risico's kunnen na toekenning van de premie verzekerd worden. Daarom zijn er drie varianten te onderscheiden:

- Zuivere beschikbare premieregeling
Hierbij wordt de beschikbaar gestelde premie belegd tot aan de pensioendatum. Tot dan is onzeker welk kapitaal uit de ingelegde premies opgebouwd zal zijn en welke uitkeringen uit dat kapitaal aangekocht kunnen worden. Het beleggingsrisico is tot aan de pensioendatum voor rekening van

de werknemer. Ook wijziging van de gemiddelde levensverwachting tijdens de opbouwfase is voor risico en rekening van de werknemer.

- Omzetting in een kapitaalaanspraak
Hierbij wordt de premie onmiddellijk omgezet in een aanspraak op kapitaal. Met de beschikbaar gestelde premie wordt meteen een kapitaalverzekering ingekocht. Het op de pensioendatum beschikbare verzekerde kapitaal wordt op dat moment tegen de dan geldende tarieven omgezet in een aanspraak op een periodieke pensioenuitkering. Het beleggingsrisico in de opbouwfase wordt bij de premieregeling overgenomen door de pensioenuitvoerder. Het langlevensrisico in de opbouwfase blijft voor risico van de werknemer.
- Omzetting in een aanspraak op uitkering
Hierbij wordt de premie meteen na het beschikbaar stellen omgezet in een aanspraak op een periodieke uitkering. In dat geval worden in de opbouwfase zowel het langlevensrisico als het beleggingsrisico door de pensioenuitvoerder overgenomen. De hoogte van de totale uitkering op de pensioendatum blijft onzeker, omdat niet bekend is tot welke totaaluitkering de ingekochte aanspraken zullen leiden, indien de werknemer tot de pensioendatum deelnemer blijft. Er is geen sprake van een vooraf bekende of vaste jaarlijkse pensioenopbouw.

Zowel het middelloon- als eindloonsysteem leidt tot een pensioen dat direct gerelateerd is aan het pensioengevend loon c.q. het salaris (aangeduid met de term defined benefit, DB). Bij de premieovereenkomst (aangeduid met de term defined contribution, DC) is dit geheel anders, met als gevolg een grote(re) onzekerheid bij de werknemer over zijn pensioen bij het bereiken van de pensioenleeftijd. Daar staat tegenover zekerheid voor de werkgever over zijn jaarlijkse premielast.

Mede onder invloed van Angelsaksische gebruiken heeft toepassing van een beschikbare premieregeling (DC) meer ingang gevonden in ons land. De voorkeur voor dit systeem bij de werkgevers is nog aanzienlijk groter geworden door de wijze waarop de langlopende verplichtingen van een DB-regeling voor de werkgever doorwerken in de jaarverslaglegging. In dat kader zijn van belang de IAS 19 en IAS 19R van de IASB (de International Accounting Standards Board, te Londen). De Raad voor de Jaarverslaglegging (RJ) heeft op 30 januari 2012 Uiting 2012-1 gepubliceerd, met een nieuwe versie op 1 mei 2013 (Uiting 2013-9), waarin voor de Nederlandse situatie een handreiking gegeven wordt voor de classificatie van pensioenregelingen (DB of DC) en waardering

van pensioenverplichtingen. Een bredere toepassing van de richtlijnen voor de jaarverslaglegging van de RJ, van de IAS 19 en IAS 19R en sinds 1 januari 2005 van de IFRS (International Financial Reporting Standards) hebben geleid tot een aanzienlijke verzwaring van de lasten voor de werkgever op de korte termijn indien sprake is van een DB-systeem. Deze richtlijnen verplichten de werkgever actuele en toekomstige pensioenrisico's of meer algemene pensioenverplichtingen in de jaarrekening inzichtelijk te maken op basis van een actuele waardeberekening. De waarde van toegezegde regelingen (DB), voor zover niet of onvolledig gefinancierd, moet op basis van actuariële berekeningen in de balans worden opgenomen. De hiermee gemoeide schuld (op de lange termijn) representeert de nog te betalen inhaalpremies en/of koopsommen.

Indien sprake is van een premieovereenkomst, bestaat de mogelijkheid (artikel 52 Pensioenwet) dat de (gewezen) deelnemer zelf een keuzevrijheid heeft bij de beleggingen van de beschikbaar gestelde premies. Uitgangspunt van de wetgever is dat de pensioenuitvoerder verantwoordelijk is voor de beleggingen en niet de (gewezen) deelnemer. Het is echter mogelijk hiervan af te wijken in de pensioenovereenkomst. De (gewezen) werknemer krijgt dan de mogelijkheid een keuze te maken in beleggingen. De (gewezen) werknemer neemt dan de verantwoordelijkheid voor de uiteindelijke beleggingsbeslissingen over, maar de pensioenuitvoerder behoudt in dat geval wel de verantwoordelijkheid voor de invulling van de zorgplicht van artikel 52, leden 3-6 Pensioenwet. De pensioenuitvoerder zal dan aan de hand van een op te stellen klantprofiel een beleggingsadvies moeten geven. Dit houdt in advies over de spreiding van de beleggingen in relatie tot de duur van de periode tot de pensioendatum. Dit betekent dat het beleggingsrisico kleiner wordt naarmate de periode tot de pensioendatum nadert (life cycle-beginsel). De pensioenuitvoerder dient dit bij de aanvang te doen en vervolgens ten minste één keer per jaar te onderzoeken of de beleggingen van de (gewezen) werknemer zich binnen de afgesproken grenzen bevinden en hierover informatie te geven.

Afdeling 4.2.3 Wet op het financieel toezicht (Wft) is hier van overeenkomstige toepassing op pensioenfondsen (zie par. 2). Bij de uitvoering van de zorgplicht van artikel 52 Pensioenwet geldt afdeling 4.2.3 Wft, dus zowel voor (pensioen) verzekeraars als voor pensioenfondsen. Doel van deze wetgeving (Wft) is de (gewezen) deelnemer die de verantwoordelijkheid voor de beleggingen heeft overgenomen, in staat te stellen die verantwoordelijkheid waar te maken. De pensioenuitvoerder moet actief informatie inwinnen over de financiële positie,

kennis, ervaring, doelstellingen en risicobereidheid van de (gewezen) deelnemer. In de advisering door de pensioenuitvoerder aan de (gewezen) deelnemer moet hiermee, voor zover redelijkerwijs mogelijk, rekening worden gehouden. Ook moet rekening worden gehouden met de complexiteit van het (beleggings) product. Hier is de rechtspraak over de verantwoordelijkheid van banken en verzekeraars ten opzichte van hun klanten/opdrachtgevers relevant, denk hierbij aan de rechtspraak over woekerpolissen.

5.3 Al of niet een werknemerspremie

In veel pensioenregelingen is een bepaling opgenomen dat de werknemer een bijdrage in de kosten (een deel van de premie) van de pensioenregeling moet leveren. Dikwijls gebeurt dit in de vorm van een vast percentage van het pensioengevend loon c.q. het salaris. Zie par. 10.2.

Een vaste regel is niet te geven. De in de praktijk gehanteerde percentages wijken onderling sterk af, en variëren van 0% tot 5 à 6% van het salaris. Voor de veelal vrijwillige deelname aan specifieke hiaatverzekeringen (aanvulling op de WIA en/of Anw) gelden vaak afzonderlijke deelnemerspremies die geheel of in belangrijke mate kostendekkend zijn voor deze bijzondere verzekeringen. Gerealiseerd moet worden dat een werknemers- of deelnemerspremie eigenlijk losstaat van de pensioenregeling. De premie heeft bij eindloon- of middelloonregelingen namelijk geen directe koppeling met de hoogte van het pensioen, maar wel met de hoogte van het salaris van de werknemer. Het salaris wordt namelijk minder. Veelal ziet men dan ook dat overleg over de werknemerspremie gevoerd wordt met de vakorganisaties bij de loononderhandelingen. Men kan zich afvragen of het wel nuttig is een aparte bijdrage voor de pensioenregeling te hanteren. Is het niet eenvoudiger om alleen maar het salaris vast te stellen en daarbij rekening te houden met het feit, dat er een pensioenregeling is? Theoretisch is dit misschien juist, maar in de praktijk is het nu eenmaal zo, dat het bij het invoeren, verbeteren of soms zelfs bij het handhaven van pensioenregelingen heel moeilijk is het salarisniveau aan te tasten door een (hogere) werknemerspremie te verlangen. Toch kan het zeer gewenst zijn dat de werknemers bijdragen in de kosten, alleen al omdat een pensioenregeling nu eenmaal duur is, en het voor de bewustwording hiervan voor de werknemer positief is. Iets wat 'gratis' is, wordt vaak ook minder gewaardeerd! Door de eigen premie van de werknemer wordt het soms mogelijk om tezamen met de werkgeverspremie een goede pensioenregeling te realiseren.

Men moet hierbij natuurlijk niet het paard achter de wagen spannen. Soms komt het namelijk voor dat werknemers wel instemmen met het betalen van een premie, maar, wetende dat het hun salaris vermindert, de voorwaarde stellen dat zij een compensatie in hun salaris ontvangen voor de te betalen werknemerspremie. Het effect voor de werkgever is dan nihil. Wat hij terugontvangt aan ingehouden pensioenpremies van de werknemers moet hij weer uitgeven aan extra salaris-kosten. Als dat het enige was, dan zou het allemaal nog niet zo erg zijn, maar er komt nog iets bij. Door die compensatie worden namelijk de salarissen hoger en dus ook de pensioenen (aannemende dat de hoogte van het pensioen gekoppeld is aan het salaris). Dat betekent, dat ook de kosten van de pensioenregeling hoger worden. Al met al is dit een effect dat juist tegengesteld is aan dat wat men had willen bereiken door het invoeren van een eigen bijdrage van de werknemers in de premie.

Ten slotte moet worden opgemerkt dat de deelnemerspremie van jaar tot jaar moeilijk sterk kan fluctueren, aangezien dan via deze premie inkomenspolitiek bedreven wordt. Omlaag zal gemakkelijk gaan, maar later weer verhogen is moeilijker. Bovendien moet de werknemerspremie in een redelijke verhouding blijven staan tot de totale premielast, en die kan van jaar tot jaar (afhankelijk van de gekozen financieringsmethodiek) beperkt tot sterk wisselen. En wat moet de bijdrage zijn van de werknemers indien de werkgever in enig jaar een nihilpremie kent (de zogenaamde premieholiday)? De werknemerspremie zal dan waarschijnlijk ook nihil moeten zijn, maar dat zal vaak slechts van korte duur zijn. Ook kan het vragen van een werknemerspremie betekenen dat de wens tot medezeggenschap van de deelnemers en gewezen deelnemers/gepensioneerden in die situaties waarin het pensioenfonds een riantere financieringspositie heeft verkregen, groter wordt. Dat betekent dat zij in die situaties claims leggen voor pensioenverbeteringen. Een goed doordacht plan voor de/een premiebijdrage van de werknemers is dus een vereiste.

5.4 Waardevastheid en welvaartsvastheid van pensioen

Inflatie tast de koopkrachtwaarde van de pensioentoezegging aan. Voor zover de pensioenregeling gebaseerd is op het eindloonsysteem vindt er in de opbouwfase automatisch een correctie van deze aantasting plaats. Immers, de pensioentoezegging wordt herrekend naar het laatstgenoten c.q. toegezegde salaris. Vandaar dat juist in de jaren van hogere inflatie de introductie van eindloonsystemen een uitkomst bood voor het koopkrachtverlies; dit verklaart de populariteit van dit systeem in die jaren.

De aantasting van de koopkrachtwaarde doet zich ook voelen bij de ingegane pensioenen, en hiervoor biedt het eindloonsysteem geen oplossing. In de jaren met hoge inflatie is daarom de wens ontstaan om ook aan de ingegane pensioenen een bescherming te geven tegen verlies aan koopkrachtwaarde, door de pensioenen in de uitkeringsfase aan te passen aan de geldontwaarding. Wanneer dit gebeurt, spreekt men over waardevastheid van de pensioenen. Bij waardevastheid is er sprake van het laten stijgen van de pensioenen aan de hand van de gestegen kosten van levensonderhoud. Men gebruikt hier meestal een prijsindex voor, die door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wordt gepubliceerd. Gezien het feit dat meerdere indexen, met ieder hun eigen karakteristiek, door het CBS worden gepubliceerd, is een bewuste keuze noodzakelijk.

Waardevastheid kan een dure zaak zijn en praktisch geen enkele regeling kent dan ook een onvoorwaardelijk recht op waardevastheid toe. Vaker komt het voor, dat men de pensioenen aanpast naarmate er geld beschikbaar is. Pensioenfondsen gebruiken hiervoor (een gedeelte van) hun beleggingsresultaten, voor zover deze uitgaan boven de rekenrente. Dit wordt ook wel de overrente genoemd.

Naast waardevastheid komt ook het begrip welvaartsvastheid voor. Dat is echter iets anders. Het houdt in dat de pensioenen gekoppeld worden aan de ontwikkeling van de lonen (vaak het indexcijfer van de cao-lonen) en dat hoeft niet hetzelfde te zijn als de ontwikkeling van de prijzen. In Nederland kent bijvoorbeeld het ABP een welvaartsvaste pensioenregeling, dat wil zeggen dat gestreefd wordt de ontwikkeling van de lonen in overheid en onderwijs volledig te volgen. Deze aanpassing is voorwaardelijk.

De sociale uitkeringen (AOW, WIA, Anw etc.) zijn ook in belangrijke mate welvaartsvast, doch vele jaren is de koppeling minder direct geweest en bleef de aanpassing achter bij de inflatie-index.

We hebben jaren gekend, dat de lonen aanmerkelijk sneller stegen dan de prijzen. In die jaren was een welvaartsvast pensioen iets waarop men jaloers kon zijn. Veel beter dan waardevast pensioenen! Maar in de jaren '80 van de vorige eeuw zagen we dat de prijzen sneller stegen dan de lonen, en was waardevastheid dus te verkiezen.

Het waardevast respectievelijk welvaartsvast houden van ingegane pensioenen wordt in de praktijk vaak aangeduid als indexeren. De wijze van indexatie (de Pensioenwet spreekt overigens over het verlenen van 'toeslagen') voor

ingegane ouderdomspensioenen dient uiteraard ook van toepassing te zijn voor de ingegane nabestaandenpensioenen.

In jaren waarin de beleggingsresultaten tegenvallen en de financieringslasten dientengevolge voor werkgever (en werknemer) aanzienlijk stijgen, kan het voorwaardelijk zijn van het toegekende recht op indexatie leiden tot reductie of geheel achterwege laten van de indexatie. Juist in die jaren komt het belang van het voorwaardelijk zijn van de rechten op indexatie tot uiting. Overigens zal DNB, indien in de pensioenregeling de aanspraak op het verlenen van toeslagen onvoorwaardelijk is, zeer strenge eisen stellen aan de financiering (zie par. 9.5) en de communicatie (zie par. 7.4).

Niet alleen ingegane pensioenen voor de pensioengerechtigden lopen het risico van verlies aan koopwaarde. Ook de aanspraken op premievrije polissen van gewezen deelnemers (werknemers die voor de ingang van het ouderdomspensioen de regeling hebben verlaten doordat zij uit dienst zijn getreden van het bedrijf, 'slapers' zoals zij in de praktijk worden genoemd) zijn zonder jaarlijkse aanpassing niet beschermd tegen verlies aan koopwaarde. Artikel 58 Pensioenwet bepaalt dat toeslagverlening op een ingegaan ouderdomspensioen in dezelfde mate moet worden toegekend aan 'slapers' (de premievrije aanspraken op ouderdomspensioen van gewezen deelnemers). Zie par. 7.4.

5.5 Betalingsvoorbehoud door werkgever

De werkgever kan zich bij het sluiten of bij een wijziging van de pensioenovereenkomst het recht voorbehouden de premiebetaling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, te verminderen of te beëindigen.

Dit kan uitsluitend in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

Dit is vastgelegd in artikel 12 Pensioenwet.

Een dergelijk voorbehoud van de werkgever moet ook in de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder worden opgenomen.

Wat verstaan moet worden onder '*een ingrijpende wijziging van de omstandigheden*' is niet precies duidelijk. Een reorganisatie zal hieronder in beginsel niet vallen. Ook incidentele slechte financiële prestaties zullen niet gauw onder dit voorbehoud vallen. Er moet sprake zijn van een reële betalingsonmacht, die veroorzaakt wordt door omstandigheden die ten tijde van de pensioentoezegging nog niet aanwezig of niet kenbaar waren.

Andere bedingen dan die bedoeld in artikel 12, lid 1 Pensioenwet, waarin een voorbehoud gemaakt wordt inzake premiebetaling, zijn nietig. De enige reden waarom een werkgever dus kan overgaan tot het verlagen c.q. stopzetten van de bijdrage aan de pensioenregeling, is in geval van *'een ingrijpende wijziging van de omstandigheden'*.

Gebruikmaking van het betalingsvoorbehoud is iets anders dan het wijzigingsbeding van artikel 19 Pensioenwet (zie par. 5.6). Gebruikmaking van het betalingsvoorbehoud houdt niet in dat de pensioenovereenkomst als zodanig wordt gewijzigd. Slechts de bijdrage van de werkgever aan de bestaande pensioenregeling wordt verminderd of beëindigd.

5.6 Wijziging pensioenovereenkomst door werkgever

Eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst kan schriftelijk door de werkgever bedongen worden in de pensioenovereenkomst. Gebruikmaking hiervan is alleen mogelijk indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever bij wijziging, dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zal worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Deze bepaling is ontleend aan de algemene wijzigingsbevoegdheid van de werkgever in artikel 7:613 BW. Rechtspraak hierover moet naar analogie worden toegepast bij het eenzijdig wijzigingsbeding in de pensioenovereenkomst (artikel 19 Pensioenwet).

Een voorgenomen besluit van de werkgever tot wijziging (maar ook tot vaststelling of intrekking) van de pensioenovereenkomst behoeft de voorafgaande instemming van de ondernemingsraad (artikel 27, lid 1 sub a WOR), indien sprake is van een zogenaamde verzekerde regeling. Dit laatste wil zeggen dat de binnen de onderneming geldende collectieve pensioenregeling is ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij. Er is sprake van een vergelijkbaar instemmingsrecht van de ondernemingsraad bij een voorgenomen besluit tot vaststelling of intrekking van de pensioenovereenkomst die wordt of is ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds of een bedrijfstakpensioenfonds, voor zover geen sprake is van een verplichte deelneming op grond van de Wet Bpf (artikel 27 lid 7 WOR).

Naar aanleiding van politieke discussie over de rol van de ondernemingsraad bij pensioenregelingen heeft de regering advies gevraagd aan de Sociaal-Economische Raad (SER). Op 20 juni 2014 heeft de SER geadviseerd dat het instemmingsrecht van de ondernemingsraad uitgebreid wordt tot ieder arbeidsvoorwaardelijk aspect van de pensioenregeling, dus ieder voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van 'regelingen met betrekking tot een pensioenovereenkomst', behalve als sprake is van een verplichte deelneming in een Bpf. Daarnaast heeft de SER geadviseerd een informatieplicht van de ondernemer aan de ondernemingsraad in te voeren met betrekking tot wijzigingen van de uitvoeringsovereenkomst, ongeacht de pensioenuitvoerder. De verwachting is dat de wettelijke regel van artikel 27 WOR hierop in de nabije toekomst zal worden aangepast.

De instemming van de ondernemingsraad vervangt echter niet de individuele goedkeuring van de betrokken werknemers.

Als de inhoud van de pensioenregeling is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao), geldt het instemmingsrecht van de ondernemingsraad niet. Een eenzijdige wijziging van de pensioenregeling door de werkgever zal dan in de regel niet mogelijk zijn en moet via een wijziging van de cao tot stand gebracht worden. Na wijziging van de cao geldt de gewijzigde pensioenregeling alleen voor de zogenaamde gebonden werknemers, dat wil zeggen de werknemers die lid zijn van één van de cao-partijen aan de zijde van de vakbonden, dan wel de werknemers die door middel van incorporatie in de arbeidsovereenkomst gebonden zijn aan de nieuwe cao-tekst.

In geval van een verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenregeling op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal wijziging van de pensioenregeling op grond van de Wet Bpf verplicht doorwerken naar alle werkgevers en werknemers in de betreffende bedrijfstak (zie par. 12). Ook dan geldt artikel 27, lid 1, sub a WOR niet.

Door een succesvol beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding door de werkgever kan de pensioenovereenkomst met actieve werknemers worden gewijzigd. Eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst is in die situatie (in beginsel) ook mogelijk ten aanzien van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Hierbij moeten wel de voorschriften in acht genomen worden die vermeld zijn in het pensioenreglement (en de statuten van het pensioenfonds).

Over de gebondenheid van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden aan een wijziging van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemers (actieve deelnemers) bestond veel discussie. Het gaat bij deze discussie o.a. over de (mate van) solidariteit tussen enerzijds de actieve deelnemers en anderzijds de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De Hoge Raad heeft in 2013 beslist dat een indexeringsregeling onder omstandigheden eenzijdig kan worden gewijzigd nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus ook ten aanzien van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Het leerstuk van de uitgewerkte rechtsverhouding ten aanzien van pensioengerechtigden c.q. gepensioneerden gaat dus niet op.

In geval van een wijziging van de pensioenovereenkomst worden de voor de aanspraakgerechtigden tot het tijdstip van wijziging opgebouwde pensioen-aanspraken niet gewijzigd (artikel 20 Pensioenwet). Indien bijvoorbeeld een uitkeringsovereenkomst gewijzigd wordt in een premieovereenkomst, moeten de op basis van de uitkeringsovereenkomst opgebouwde aanspraken in stand blijven.

In januari 2014 heeft de Hoge Raad beslist dat het instemmingsrecht van artikel 27 lid 1 sub a WOR een ruime reikwijdte heeft. Bij een verzekerde pensioenregeling is bij wijziging altijd sprake van een instemmingsplichtig besluit.

5.7 Hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden bij uitvoering door verzekeraar

Indien de werkgever wijzigingen wil aanbrengen in de uitvoeringsovereenkomst met een verzekeraar (dus niet met een pensioenfonds), moet hierover eerst een oordeel gevraagd worden van de Vereniging van Pensioengerechtigden (indien deze er is), indien:

- dit besluit van invloed is op de uitvoering of de hoogte van de pensioenrechten van gepensioneerden; en
- de som van het aantal werknemers en het aantal gepensioneerden dat een pensioenovereenkomst heeft gesloten met de werkgever op dat moment gelijk is of meer bedraagt dan 250.

De Vereniging van Pensioengerechtigden moet voldoen aan een aantal wettelijke vereisten, o.a. moet sprake zijn van een volledig rechtsbevoegde vereniging, die als statutair doel heeft de belangenbehartiging van gepensioneerden die in dienst zijn geweest van de betreffende werkgever.

Daarnaast moet ten minste 10% van alle gepensioneerden die in dienst zijn geweest bij de werkgever lid zijn van deze vereniging.
Dit hoorrecht van de Vereniging van Pensioengerechtigden bij uitvoering door een verzekeraar is geregeld in artikel 22 Pensioenwet.

6. Uitvoeringsovereenkomst

6.1 Onderbrengingsplicht

De werkgever is wettelijk verplicht het opgebouwde pensioenvermogen buiten het ondernemingsrisico te brengen (artikel 23 Pensioenwet). Hierdoor ontstaat de driehoeksverhouding werknemer-werkgever-pensioenuitvoerder met de diverse rechtsbetrekkingen tussen deze drie betrokken partijen. Zie het schema in par. 4, onder het kopje: Belangrijk uitgangspunt Pensioenwet.

Pensioenuitvoerder kunnen zijn een ondernemingspensioenfonds, een bedrijfstakpensioenfonds, een (pensioen)verzekeraar die zetel heeft in Nederland of een premiepensioeninstelling (PPI). Voor het beroepspensioenfonds geldt een afzonderlijke regeling in de Wet verplichte beroepspensioenregeling (zie par. 13). Ingevolge artikel 23, lid 1, sub b en c Pensioenwet valt onder het begrip pensioenuitvoerder niet een pensioeninstelling uit een andere lidstaat (dat wil zeggen een EU-lidstaat of een staat die partij is bij de overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, bijvoorbeeld Noorwegen en Zwitserland) en evenmin een verzekeraar met een zetel buiten Nederland, die op grond van de Wft het bedrijf van (levens- of schade)verzekeraar in ons land mag uitoefenen.

Voor de werkgever bestaat echter wel in alle situaties de plicht een pensioenovereenkomst elders onder te brengen door middel van een uitvoeringsovereenkomst met een:

- pensioenuitvoerder;
- een pensioeninstelling uit een andere EU-lidstaat of uit de EER; of
- buitenlandse verzekeraar met Wft-vergunning.

Op deze mogelijkheid de uitvoeringsovereenkomst met een buitenlandse pensioeninstelling of buitenlandse verzekeraar met Wft-vergunning aan te gaan, wordt niet nader ingegaan. Dit gaat het bestek van deze publicatie te buiten. Voldoende is dat gerealiseerd wordt dat bij de verplichting van de werkgever het op basis van kapitaaldekking opgebouwde pensioenvermogen buiten het ondernemingsrisico te brengen, niet alleen sprake kan zijn van een pensioenuitvoerder, maar ook van de mogelijkheid om dit elders in de EU of EER, dan wel bij een buitenlandse verzekeraar met Wft-vergunning te doen.

Tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder moet een schriftelijke uitvoeringsovereenkomst gesloten worden. Deze verplichting geldt niet indien sprake is van een verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op grond van de Wet Bpf of op grond van de toepasselijke cao tussen werkgever en werknemers. Ook geldt deze verplichting niet voor personeel in dienst van een pensioenuitvoerder. De werkgever is verplicht de verschuldigde premie aan de pensioenuitvoerder af te dragen. Het gaat om zowel de werkgeverspremie als de eventuele werknemerspremie, die op het pensioengevend loon c.q. het salaris van de werknemer wordt ingehouden door de werkgever (zie ook par. 5.3).

6.2 Inhoud uitvoeringsovereenkomst

In artikel 25 Pensioenwet staat een opsomming van hetgeen moet worden opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst:

- “1 In de uitvoeringsovereenkomst wordt in ieder geval een regeling opgenomen met betrekking tot de volgende onderwerpen:
- a de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld;
 - b de wijze waarop en de termijnen waarin de verschuldigde premie moet worden voldaan, met inachtneming van artikel 26;
 - c de informatie welke door de werkgever aan de pensioenuitvoerder wordt verstrekt;
 - d de procedures welke gelden bij het niet nakomen van premiebetalingverplichting door de werkgever;
 - e de procedures welke gelden bij het opstellen en wijzigen van het pensioenreglement in verband met het sluiten en wijzigen van een pensioenovereenkomst;
 - f de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt;
 - g de uitgangspunten en procedures welke gelden ten aanzien van de besluitvorming over vermogenstekorten en vermogensoverschotten dan wel winstdeling; en
 - h de voorwaarden die gelden bij beëindiging van een met een verzekeraar gesloten uitvoeringsovereenkomst. In deze regeling worden de belangen van zowel de verzekeraar als de werkgever vanuit actuarieel en bedrijfseconomisch oogpunt op evenwichtige wijze gewaarborgd door rekening te houden met:
 - 1° de overige voorwaarden in de uitvoeringsovereenkomst;
 - 2° de gehanteerde tarieven;
 - 3° de winstdelingsvorm;

- De regeling kan geen uitsluiting van collectieve werkoverdracht inhouden; en
- i de criteria die de premiepensioeninstelling hanteert bij de keuze voor een verzekeraar voor de inkoop van een pensioenuitkering.
- 2 In de uitvoeringsovereenkomst wordt, voor zover overeengekomen, een regeling opgenomen met betrekking tot de volgende onderwerpen:
- a een voorbehoud van de werkgever als bedoeld in artikel 12;
 - b in geval van premiekorting of terugstorting: de voorwaarden waaronder sprake is van premiekorting of terugstorting, de wijze van vaststelling van de hoogte van de premiekorting of terugstorting en de bestemming daarvan;
 - c ingeval van een bijstortingsverplichting van de werkgever: onder welke voorwaarden sprake is van een bijstortingsverplichting en hoe de hoogte ervan wordt bepaald;
 - d de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na beëindiging van het dienstverband;
 - e de aansluitingscriteria op grond waarvan de vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds heeft plaatsgevonden; of
 - f de rechten en verplichtingen met betrekking tot vrijwillige pensioenregelingen."

Nieuw (sinds 2007) is het voorschrift van lid 1 sub h. Deze zogenaamde exit-bepaling behelst de vastlegging van de voorwaarden die gelden bij beëindiging van een met een (pensioen)verzekeraar gesloten uitvoeringsovereenkomst. In de exit-bepaling van de uitvoeringsovereenkomst mag niet de mogelijkheid tot collectieve waardeoverdracht zijn uitgesloten. De belangen van werkgever en (pensioen)verzekeraar of PPI moeten vanuit actuair en bedrijfseconomisch oogpunt op evenwichtige wijze worden gewaarborgd. Dit impliceert een lagere premie voor de werkgever, indien geen sprake is van een exit-bepaling. Het voorschrift van lid 1 sub i hangt samen met de eis dat de PPI geen risico's mag lopen en dus geen activiteiten mag verrichten in de uitvoeringsfase, waarin periodieke uitkeringen worden gedaan. De PPI zal onderhandelen met verzekeraars over de in te kopen uitkeringsrechten en hierover de werkgever informeren, waaronder over de criteria die gelden bij de keuze voor een verzekeraar.

6.3 Premie(betaling)

Verwezen wordt naar par. 7.6 Betaling premie en premieachterstand.

Naast het begrip premie kent de Pensioenwet ook het begrip bijdrage.

In de uitvoeringsovereenkomst gaat het primair om premie: de in geld uitgedrukte periodiek vastgestelde structurele prestatie die verschuldigd is aan de pensioenuitvoerder en die bestemd is voor de verzekering van pensioen en de daaraan verbonden kosten.

Bijdrage is een breder begrip: iedere geldsom die wordt voldaan aan een pensioenuitvoerder in het kader van de uitvoering van pensioenovereenkomsten en uitvoeringsovereenkomsten.

Het betalen van een bijdrage (door de werkgever) kan aan de orde zijn bij een dekkingstekort en een kortetermijnherstelplan (zie paragrafen 9.3 en 9.4).

7. Pensioenuitvoerder

7.1 Algemeen

Het begrip pensioenuitvoerder in de Pensioenwet is beperkt tot een ondernemingspensioenfonds, een bedrijfstakpensioenfonds en een (pensioen)verzekeraar die zetel heeft in Nederland en een PPI (zie par. 6.1).

Het begrip pensioenfonds wijkt hiervan af en heeft alleen betrekking op een ondernemingspensioenfonds, een bedrijfstakpensioenfonds en een beroeps-pensioenfonds (voor dit laatste zie par. 13).

7.2 Pensioenreglement

Basis van het pensioenrecht in de tweede pijler zijn de afspraken over pensioen tussen werkgever en werknemer in de pensioenovereenkomst; de uitvoering van deze pensioenafspraken moet plaatsvinden door een derde: de pensioenuitvoerder.

Een pensioenuitvoerder moet een goed bestuur waarborgen. Deze waarborg behelst in ieder geval dat verantwoording wordt afgelegd aan de aanspraak- en pensioengerechtigden en de werkgever; hiervoor dient bij pensioenfonds en een verantwoordingsorgaan te worden ingesteld, waarin de actieve deelnemers, de pensioengerechtigden en de werkgever vertegenwoordigd zijn.

Het verantwoordingsorgaan heeft het recht van enquête bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam, zie artikel 219 Pensioenwet. Daarnaast dient er een adequaat en transparant intern toezicht te zijn op het eigen functioneren van het bestuur vergelijkbaar met de raad van commissarissen bij een naamloze vennootschap. De waarborgen voor een goed bestuur van artikel 33 Pensioenwet zijn een uitvloeisel van de Principes voor een goed pensioensfondsbestuur (Pension Fund Governance-beginselen) van de Stichting van de Arbeid van 16 december 2005, waarin uitgangspunten worden gegeven voor goed bestuur, verantwoording en toezicht. Indien de pensioenuitvoerder ervoor kiest om de uitvoering van de pensioenovereenkomst uit te besteden of te herverzekeren (bij een verzekeraar), dan blijft de pensioenuitvoerder haar wettelijke verantwoordelijkheid dragen ingevolge artikel 34 Pensioenwet.

Niet uitbesteed mogen worden:

- taken en werkzaamheden van personen die het dagelijks beleid bepalen, daaronder mede verstaan het vaststellen van beleid en het afleggen van verantwoording over het gevoerde beleid;
- werkzaamheden waarvan uitbesteding de verantwoordelijkheid van de uitvoerder voor de organisatie en beheersing van bedrijfsprocessen en het toezicht daarop kan ondermijnen;
- indien de uitbesteding een belemmering kan vormen voor een adequaat toezicht op de naleving van het bij of krachtens de Pensioenwet bepaalde.

De pensioenuitvoerder stelt een pensioenreglement vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement (artikel 35 Pensioenwet). Het pensioenreglement heeft betrekking op de relatie tussen de pensioenuitvoerder enerzijds en de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden anderzijds (zie de driehoeksverhouding van par. 4). De inhoud van het pensioenreglement moet volledig aansluiten op de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst. In het pensioenreglement moeten verplicht regels worden opgenomen betreffende:

- de wijze waarop de pensioenuitvoerder omgaat met inkomende waarden in het kader van waardeoverdracht (zie par. 7.10);
- de hoogte van de ruilvoet en de opbouwkeuzevoet, bedoeld in de artikelen 60 en 61 (zie par. 7.11), en de afkoopvoet in artikel 66 Pensioenwet (zie par. 7.9); en
- de kortingsregel als bedoeld in artikel 134 Pensioenwet (par. 8.4).

7.3 Startbrief

De werknemer moet in heldere en begrijpelijke bewoordingen worden geïnformeerd over zijn rechten en plichten, en over de risico's die voor zijn rekening komen. Dit gebeurt in de zogenaamde startbrief aan de werknemer, die de pensioenuitvoerder binnen drie maanden na de start van de verwerving van pensioenaanspraken moet sturen (artikel 21 Pensioenwet).

De werkgever dient binnen één maand na de aanvang van de werkzaamheden aan de werknemer mede te delen of hij hem al dan niet het aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst doet. Is hiervan sprake, dan dient de pensioenuitvoerder binnen drie maanden na de start van de verwerving van pensioenaanspraken de startbrief aan de werknemer te sturen met relevante informatie

over de pensioenregeling, die in ieder geval het navolgende behelst:

- de kenmerken van de pensioenregeling;
- de uitvoering van de pensioenregeling;
- de persoonlijke omstandigheden die een actie van de werknemer kunnen vergen;
- de verwijzing naar de website van de pensioenuitvoerder;
- de verwijzing naar de mogelijkheid het pensioenregister te raadplegen (zie par. 7.14).

Verder is de werkgever verplicht de pensioenuitvoerder over iedere wijziging in de hiervoor opgesomde aspecten van de pensioenovereenkomst te informeren. De pensioenuitvoerder informeert vervolgens de werknemer binnen drie maanden na een (dergelijke) wijziging in de pensioenovereenkomst en de mogelijkheid om het gewijzigde pensioenreglement op te vragen bij de pensioenuitvoerder. In nadere regelgeving (Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte deelneming van 18 december 2006) is geconcretiseerd welke inhoud de informatieverstrekking in de startbrief moet hebben en de wijze waarop de verstrekking van deze informatie plaatsvindt. De informatieverstrekking bevat in ieder geval het volgende:

- de ingangsdatum van de pensioenovereenkomst;
- de pensioensoorten, waarbij aangegeven wordt of nabestaandenpensioen al dan niet samen met ouderdompensioen, deel uitmaakt van de basispensioenregeling;
- het karakter van de pensioenovereenkomst (par. 5.2), waarbij wordt vermeld welke risico's door de werknemer gedragen worden;
- de wijze waarop de pensioenaanspraken worden vastgesteld;
- de ingangsdatum van het pensioen en de duur van de uitkering;
- de gevolgen van beëindiging van de deelneming voor de hoogte van de pensioenaanspraken waarbij aangegeven wordt welke pensioenaanspraken op risicobasis zijn;
- de gevolgen van arbeidsongeschiktheid voor de verwerving van pensioenaanspraken;
- het betalingsvoorbehoud van de werkgever;
- de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting gedurende ten hoogste drie jaar (artikel 54 Pensioenwet); en
- de informatieverplichtingen van de werknemer jegens de werkgever en de uitvoerder.

Indien sprake is van een premieovereenkomst informeert de pensioenuitvoerder de werknemer over:

- bestemming van de premie waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen pensioen op opbouwbasis, pensioen op risicobasis, de kosten en de ontwikkeling van deze elementen in de tijd; en
- het verloop van de premie.

Tevens wordt informatie verstrekt over:

- het wettelijk recht op waardeoverdracht (zie par. 7.10);
- de keuzemogelijkheden die er zijn ten aanzien van uitruil;
- het bestaan van een vrijwillige pensioenregeling en de pensioensoort waarop deze vrijwilligerspensioenregeling betrekking heeft;
- welke informatie op verzoek wordt verstrekt (passieve informatieplicht, zie par. 7.5);
- het actueel zijn van een korte- of langetermijnherstelplan; en
- de bij de uitvoerder geldende klachtenregeling.

De startbrief is dus een belangrijk document, dat al gauw de vorm heeft van een brochure. Op grond van artikel 48 Pensioenwet moet de pensioenuitvoerder de informatie tijdig (binnen drie maanden na de start van de verwerving van pensioenaanspraken) en in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen verstrekken. Toezicht hierop wordt uitgeoefend door de AFM (zie par. 3).

7.4 Toeslagverlening en voorwaardelijkheid

De informatie over toeslagverlening in de startbrief (zie par. 7.3) moet betrekking hebben op:

- het ambitieniveau en de voorwaarden die gelden bij toeslagverlening;
- de wijze van financiering van voorwaardelijke toeslagverlening en de hoogte van eventuele reservering voor de voorwaardelijke reservering in relatie tot de benodigde reservering;
- de verwachtingen ten aanzien van toekomstige toeslagverlening;
- de toeslagverlening over de afgelopen drie jaar, waarbij wordt aangegeven of dit in overeenstemming is geweest met het gepresenteerde toeslagenbeleid.

Verder geldt in meer algemene zin (dus niet alleen voor de startbrief) dat informatie over (voorwaardelijke) toeslagverlening in ieder geval uitgedrukt moet worden in een kwalitatieve en beeldende maatstaf (artikel 48 Pensioenwet), waarbij steeds rekening gehouden wordt met:

- de verwachtingen ten aanzien van de toekomstige toeslagverlening, zoals deze uit de continuïteitsanalyse volgen en welke onderdeel zijn van de voorwaardelijkheidsverklaring, bedoeld in artikel 95 Pensioenwet (zie par. 9.5);
- de te verwachten toeslagverlening in de pensioenovereenkomst afgezet tegen het minimale percentage van het gemiddelde loon of prijsindexcijfer.
- de verwachtingen ten aanzien van de toekomstige toeslagverlening, zoals deze uit de continuïteitsanalyse volgen en welke onderdeel zijn van de voorwaardelijkheidsverklaring, bedoeld in artikel 95 Pensioenwet (zie par. 9.5);

Een voorwaardelijkheidsverklaring over toeslagverlening is vormvrij (sinds 2015). Wel geldt de eis, dat er een consistent geheel moet zijn tussen de gewekte verwachtingen, de financiering en het realiseren van voorwaardelijke toeslagen (artikel 95 Pensioenwet). Daarbij zal een toeslag alleen als voorwaardelijk worden beoordeeld, indien in de pensioenovereenkomst, de uitvoeringsovereenkomst, het pensioenreglement, de startbrief en alle overige (periodieke) informatie de voorwaardelijkheidsverklaring wordt opgenomen. In de Wet pensioencommunicatie (die geldt vanaf 1 juli 2015) zijn de eisen die gesteld worden aan de pensioencommunicatie gewijzigd en deels aangescherpt. De algemene eisen die aan pensioencommunicatie gesteld worden zijn 'tijdig, duidelijk, correct en evenwichtig' (artikel 48 Pensioenwet). Daarnaast moet de communicatie aansluiten op de behoeften en kenmerken van de deelnemer en de keuzemogelijkheden van de pensioenregeling in de gevolgen van belangrijke levensgebeurtenissen bevorderen. De voorheen bestaande verplichting om in de startbrief te informeren over de toekomstige opbouw van aanspraken en rechten is vervallen. Hiervoor in de plaats zijn twee nieuwe zaken gekomen. In de basisinformatie over de pensioenregeling moeten de persoonlijke omstandigheden van de werknemer worden geschetst die actie van de werknemer zouden kunnen vergen. Verder moet in de basisinformatie (in de startbrief) een duidelijke verwijzing worden opgenomen naar de website van het (uit te breiden) pensioenregister (zie par. 7.14) en de website van de pensioenuitvoerder.

Voor de (toekenning en financiering van) voorwaardelijke toeslagverlening wordt verwezen naar par. 9.5.

Artikel 58 Pensioenwet regelt de gelijke behandeling bij toeslagen op ouderdomspensioen en partnerpensioen in de uitkeringsfase, dat wil zeggen gelijke behandeling tussen gepensioneerden die direct voorafgaand aan het pensioen wel/geen gewezen deelnemer geweest zijn.

Daarnaast regelt artikel 58 Pensioenwet de gelijke behandeling bij de toekenning van een toeslag tussen gepensioneerden en gewezen deelnemers ('slapers'). Tenslotte mag bij toeslagverlening ook geen onderscheid gemaakt worden tussen partners.

7.5 Andere informatieverplichtingen

De pensioenuitvoerder moet jaarlijks, steeds vóór 30 september, aan de deelnemers de volgende informatie verstrekken in een uniform pensioenoverzicht (UPO). Het oude UPO was behoorlijk omvangrijk, doordat hierin ook vooruitgekeken moest worden naar te bereiken pensioenaanspraken. In de Wet pensioencommunicatie is dit aspect vervallen, voortaan wordt alleen de gerealiseerde pensioenopbouw verantwoord. Het UPO kijkt van 1 juli 2015 dus alleen naar het verleden. Voor het UPO gelden de volgende informatieaspecten (artikel 38 Pensioenwet):

- een opgave van de verworven pensioenaanspraken;
- een opgave van de aan het voorafgaande kalenderjaar toe te rekenen waardeaanwinst van pensioenaanspraken overeenkomstig artikel 3.127 Wet IB 2001 en daarop berustende bepalingen;
- informatie over toeslagverlening (zie par. 7.4); en
- informatie over vermindering van pensioenaanspraken en -rechten op grond van artikel 134 Pensioenwet.

Bij de jaarlijks verplichte opgave van de verworven pensioenaanspraken moet onderscheid gemaakt worden tussen een uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en premieovereenkomst.

Voor wat betreft de jaarlijkse opgave ten aanzien van het nabestaandenpensioen moet per karakter (uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en premieovereenkomst) aangegeven worden wat de consequenties zijn van de gekozen wijze van financieren.

De pensioenuitvoerder moet ook informatie verstrekken aan deelnemers bij beëindiging van de deelneming (artikel 39 Pensioenwet). Hierbij gaat het om de navolgende informatie:

- een opgave van de opgebouwde pensioenaanspraak op het moment van beëindiging;
- informatie over toeslagverlening (zie par. 7.4);
- informatie die voor de deelnemer specifiek in het kader van de beëindiging relevant is (zie par. 7.7);
- informatie over omstandigheden die betrekking hebben op het functioneren van de pensioenuitvoerder; en
- informatie over vermindering van pensioenaanspraken en -rechten op grond van artikel 134 Pensioenwet.

De pensioenuitvoerder is verplicht tenminste eens in de vijf jaar informatie te verstrekken aan de gewezen deelnemers (artikel 40 Pensioenwet):

- een opgave van de opgebouwde pensioenaanspraken;
- informatie over toeslagverlening (zie par. 7.4); en
- informatie over vermindering van pensioenaanspraken en -rechten op grond van artikel 134 Pensioenwet.

De pensioenuitvoerder moet ook informatie verstrekken aan de gewezen partner bij scheiding (zie par. 7.8). De pensioenuitvoerder verstrekt degene die gewezen partner wordt en een aanspraak verkrijgt op bijzonder partnerpensioen:

- een opgave van de opgebouwde pensioenaanspraak op partnerpensioen;
- informatie over toeslagverlening (zie par. 7.4);
- informatie die voor de gewezen partner specifiek van belang is; en
- informatie over vermindering van pensioenaanspraken en -rechten op grond van artikel 134 Pensioenwet.

Voor wat betreft de één na laatste bullet moet de pensioenuitvoerder de gewezen partner bij scheiding informeren over de mogelijkheid van afkoop van artikel 68 Pensioenwet, voor zover sprake is van een pensioenaanspraak onder de afkoopgrens (zie par. 7.9).

Aan de gewezen partner moet de genoemde informatie (behalve die onder de derde bullet) daarnaast periodiek ten minste één keer in de vijf jaar, worden verstrekt (artikel 42 Pensioenwet).

Voorafgaand aan of bij de datum van pensioeningang moet op grond van artikel 43 Pensioenwet de volgende informatie gegeven worden aan de pensioengerechtigde:

- een opgave van het pensioenrecht;
- een opgave van de opgebouwde aanspraken op nabestaandenpensioen wanneer de pensioenregeling daarin voorziet;
- informatie over toeslagverlening (zie par. 7.4);
- informatie over vermindering van pensioenaanspraken en -rechten op grond van artikel 134 Pensioenwet; en
- informatie die voor degene die pensioengerechtigde wordt specifiek in het kader van de pensioenregeling van belang is.

Afhankelijk van de inhoud van de pensioenregeling zijn er diverse keuzemogelijkheden voor de pensioengerechtigde(n) bij de datum van ingang van het pensioen. Het gaat om meerdere mogelijkheden van uitruil en variatie in hoogte van de pensioenuitkeringen. Zie par. 7.11.

Na pensionering is er een verplichting tot jaarlijkse informatieverstrekking aan de pensioengerechtigde op grond van artikel 44 Pensioenwet:

Ten slotte is er een informatieverplichting van de pensioenuitvoerder aan deelnemers aan een vrijwillige pensioenregeling over (artikel 45 Pensioenwet):

- de inhoud van de vrijwillige pensioenregeling;
- een opgave van de reglementair te bereiken pensioenaanspraken uit hoofde van de vrijwillige pensioenregeling;
- de toeslagverlening (zie par. 7.4); en
- vermindering van pensioenaanspraken en –rechten op grond van artikel 134 Pensioenwet.

Ook hiervoor gelden nadere voorschriften, die in lijn liggen met het vorenstaande. In artikel 45a Pensioenwet staat de verplichting van het pensioenfonds om in het jaarverslag informatie te geven over de uitvoeringskosten over het verslagjaar, met onderscheid tussen administratieve uitvoeringskosten, de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten.

Naast de uit eigen beweging door de pensioenuitvoerder te geven informatie is er een passieve informatieplicht, dat wil zeggen de verplichting van de pensioenuitvoerder om op verzoek informatie te verstrekken aan (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden (artikel 46 Pensioenwet). Deze behelst het verstrekken van:

- het geldende pensioenreglement;
- het jaarverslag en de jaarrekening van de pensioenuitvoerder;
- de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement;
- de relevante informatie over beleggingen; en
- informatie over andere bij algemene maatregel van bestuur te bepalen onderwerpen.

De pensioenuitvoerder moet op verzoek van de (gewezen) deelnemer en de gewezen partner informatie verstrekken die specifiek voor hem relevant is, waaronder een indicatie van het mogelijk te bereiken kapitaal op de pensioendatum bij premieovereenkomsten, waarbij de premie wordt belegd en een indicatie van de hoogte van de in te kopen periodieke uitkeringen bij aanwending van het mogelijk te bereiken kapitaal bij kapitaalovereenkomsten en premieovereenkomsten. Op verzoek van de gewezen deelnemer moet de pensioenuitvoerder een opgave verstrekken van de hoogte van de opgebouwde pensioenaanspraken.

Daarnaast is de pensioenuitvoerder verplicht op zijn website voor in ieder geval de (gewezen) deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde beschikbaar te stellen:

- informatie over de pensioenregeling als bedoeld in artikel 21 Pensioenwet (over de startbrief: zie par. 7.3)
- verdere informatie over de pensioenregeling;
- informatie over uitvoeringskosten;
- het jaarverslag en de jaarrekening;
- de verklaring inzake beleggingsbeginselen;
- informatie over het financieel crisisplan;
- informatie over het herstelplan of geactualiseerd herstelplan;
- het pensioenreglement; en
- de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement.

In het jaarverslag moet de pensioenuitvoerder informatie opnemen over de haalbaarheidstoets en de reële dekkingsgraad (zie par. 9.3).

Voor alle informatie die de pensioenuitvoerder verstrekt of beschikbaar stelt geldt, dat deze correct, duidelijk en evenwichtig moet zijn, alsmede tijdig verstrekt of beschikbaar gesteld wordt. De informatie kan naar keuze van de pensioenuitvoerder elektronisch of schriftelijk verstrekt worden. Indien de (gewezen) deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde bezwaar heeft tegen elektronische verstrekking, dan gebeurt dit schriftelijk.

7.6 Betaling premie en premieachterstand

De werkgever moet de verschuldigde premie (ook het werknemersdeel) aan de pensioenuitvoerder (artikel 24 Pensioenwet) voldoen. Hieronder valt ook de premie van vrijwillige pensioenregelingen, ook als deze volledig voor rekening van de werknemer komt. Met andere woorden: kiest de werknemer voor deelname aan een vrijwillige pensioenregeling, dan zal de hiermee samenhangende premie door de werkgever moeten worden ingehouden op het loon van de werknemer en afgedragen aan de pensioenuitvoerder. Indien de deelnemer de pensioendeelneming na beëindiging van zijn dienstverband met de werkgever vrijwillig voortzet, vervalt de premiebetalingsplicht van de werkgever. De uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder moet vastleggen hoe de premiebetaling geregeld is, met de volgende wettelijke waarborgen (artikelen 26 en 27 Pensioenwet):

- een werkgever betaalt uiterlijk binnen een maand na elk kalenderkwartaal de werkgeverspremie en de op het loon van de werknemer ingehouden werknemerspremie aan de pensioenuitvoerder;
- wanneer de premie over een langere termijn dan een kwartaal wordt vastgesteld en in rekening wordt gebracht, is de termijn ten hoogste een jaar en moet desondanks de afdracht van een kwart van de geschatte jaarpremie binnen een maand na ieder kwartaal plaatsvinden;
- de totale jaarpremie moet binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar voldaan worden aan de pensioenuitvoerder;
- indien sprake is van een beëindiging van de deelneming, dan geldt het vorenstaande niet en moet de verschuldigde premie binnen dertien weken voldaan worden.

In geval van een premieachterstand ter grootte van 5% van de totale door het pensioenfonds te ontvangen jaarpremie (en indien niet voldaan wordt aan de eisen van het MVEV, zie par. 9.3) heeft een pensioenuitvoerder een wettelijke meldingsplicht (artikel 28 Pensioenwet), namelijk om elk kwartaal een schriftelijke melding te doen aan het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan en indien deze er niet zijn, aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Deze meldingsplicht geldt ook aan de ondernemingsraad van de onderneming die de premieachterstand heeft.

Voor de verzekeraar en voor de PPI gelden specifieke meldingsplichten bij een premieachterstand (artikel 29 Pensioenwet). De verzekeraar heeft de mogelijkheid bij premieachterstand de verzekering premievrij te maken; dit kan met terugwerkende kracht tot vijf maanden voor het tijdstip waarop de verzekeraar de deelnemer (en de werkgever) geïnformeerd heeft over de premieachterstand. Eerst moet de verzekeraar zich aantoonbaar inspannen om de achterstallige premie te innen, daarna kan hij de bedoelde mededeling doen. Vervolgens moet de verzekeraar drie maanden wachten alvorens de opbouw van het pensioen te beëindigen, door premievrijmaking per de datum die vijf maanden voor het informeren van de deelnemers ligt.

De dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico of het overlijdensrisico blijft echter volledig in stand tot drie maanden na de bedoelde mededeling.

7.7 Beëindiging van de deelneming (meestal ontslag van de werknemer)

Onder beëindiging van de deelneming wordt verstaan het beëindigen van de pensioenverwerving op basis van een pensioenovereenkomst, anders dan door het overlijden van de deelnemer of het ingaan van het ouderdomspensioen (definitie artikel 1 Pensioenwet). Het gaat in veel gevallen om ontslag van de werknemer, waarbij de ontslaggrond niet relevant is.

Op grond van artikel 17 Pensioenwet geldt (al) de eis bij een uitkeringsovereenkomst of een kapitaalovereenkomst, dat de verwerving van pensioenaanspraken gedurende de deelneming tenminste evenredig in de tijd plaatsvindt.

Op grond van artikel 27 Pensioenwet geldt (al) de eis dat de premie bij beëindiging van de deelneming binnen dertien weken voldaan wordt door de werkgever aan de pensioenuitvoerder.

Daarom is in artikel 55 Pensioenwet alleen vastgelegd, dat:

- voor de uitkeringsovereenkomst en kapitaalovereenkomst: de gewezen deelnemer zijn opgebouwde pensioenaanspraken behoudt en deze volledig gefinancierd moeten zijn op het moment van de beëindiging;
- voor de premieovereenkomst: het op het moment van beëindiging ontstane kapitaal voortvloeiend uit de tot de beëindiging beschikbaar gestelde premies;
- belegd wordt tot de pensioendatum;
- aangewend wordt voor de aankoop van een verzekerd kapitaal dat beschikbaar komt op de pensioendatum; of
- aangewend wordt voor een verzekerde levenslange uitkering vanaf de pensioendatum, al dan niet in combinatie met een aanspraak op nabestaandenpensioen.

In artikel 71 Pensioenwet ligt de verplichting van de pensioenuitvoerder vast om na verzoek van de gewezen deelnemer bij (iedere toekomstige) wisseling van werkgever medewerking te verlenen aan overdracht van de opgebouwde pensioenaanspraken. Zie hierover par. 7.10.

7.8 Partnerpensioen bij beëindiging van de deelneming en scheiding

De Pensioenwet verstaat onder partner: de huwelijkspartner en de geregistreerde partner in de zin van artikel 1:80a BW en dus niet de partner met wie de

werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert. In de pensioenovereenkomst (en het daarop gebaseerde pensioenreglement) kan echter het begrip partner in de Pensioenwet uitgebreid en dus nader gedefinieerd worden. Zie par. 4 onder het kopje: Nabestaandenpensioen.

Bij scheiding is in de wet (artikel 57 Pensioenwet) een vergelijkbare regeling getroffen als bij de beëindiging van de deelneming (meestal ontslag, zie artikel 55 Pensioenwet). De gewezen partner krijgt een aanspraak op opgebouwd partnerpensioen per de datum van scheiding. Wordt geen tijdsevenredig partnerpensioen opgebouwd, maar is sprake van een verzekering op risicobasis, dan is er geen premiewaarde van het partnerpensioen.

Hieronder wordt de volledige tekst van artikel 57 Pensioenwet weergegeven; deze tekst spreekt voor zich:

- “1 Indien de partnerrelatie van een deelnemer eindigt door scheiding verkrijgt de gewezen partner van de deelnemer een zodanige aanspraak op partnerpensioen als de deelnemer ten behoeve van die gewezen partner zou hebben behouden indien op het tijdstip van scheiding zijn deelneming zou zijn geëindigd.
- 2 Indien de partnerrelatie van een gewezen deelnemer eindigt door scheiding, en de gewezen deelnemer ten behoeve van die partner een aanspraak op partnerpensioen heeft behouden bij beëindiging van de deelneming, gaat de aanspraak over op de gewezen partner van de gewezen deelnemer.
- 3 Indien de partnerrelatie van een gepensioneerde eindigt door scheiding, en de gepensioneerde ten behoeve van die partner een aanspraak op partnerpensioen heeft behouden bij het ingaan van het ouderdompensioen, gaat de aanspraak over op de gewezen partner van de gepensioneerde.
- 4 Het eerste, tweede en derde lid vindt geen toepassing indien de partners bij voorwaarden in verband met de partnerrelatie of een schriftelijk gesloten overeenkomst met betrekking tot de scheiding anders overeenkomen. Deze voorwaarden of overeenkomst zijn respectievelijk is slechts geldig indien de pensioenuitvoerder zich bereid heeft verklaard hiermee in te stemmen en bereid is een uit de afwijking voortvloeiend risico te dekken dan wel het risico van de uitkering aan te passen.
- 5 Een gewezen partner met een recht op bijzonder partnerpensioen als bedoeld in het eerste lid, tweede of derde lid, heeft het recht dit te vervreemden aan een eerdere of latere partner van de overleden deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerde, mits:

- a de pensioenuitvoerder bereid is een eventueel uit die overdracht voortvloeiende wijziging van het risico te dekken;
 - b de vervreemding onherroepelijk is; en
 - c dit wordt overeengekomen bij notarieel verleden akte.
- 6 Indien na toepassing van het eerste of tweede lid de gewezen partner overlijdt voordat de deelnemer of gewezen deelnemer overlijdt, maakt de aanspraak op het partnerpensioen vanaf het moment van overlijden van de gewezen partner weer deel uit van de pensioenaanspraken van de deelnemer of gewezen deelnemer, bedoeld in het eerste en tweede lid voor zover dit in de betrokken pensioenregeling is bepaald."

De verdeling van ouderdomspensioen bij scheiding valt buiten de Pensioenwet, omdat hierbij niet de werkgever betrokken is. Op de eventuele verevening van het ouderdomspensioen is van toepassing de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding. Uitgangspunt van deze wet (indien niet anders is overeengekomen in bijvoorbeeld huwelijkse voorwaarden) is dat beide gewezen partners recht hebben op 50% van het tijdens de huwelijksperiode (of periode van geregistreerd partnerschap) opgebouwde ouderdomspensioen. Indien de scheiding binnen twee jaar is gemeld bij de pensioenuitvoerder, is deze verplicht de helft van het opgebouwde ouderdomspensioen te zijner tijd (bij de ingang van dit pensioen) rechtstreeks aan de gewezen partner uit te keren. Op de verdeling van ouderdomspensioen bij scheiding wordt niet nader ingegaan. Verwezen wordt naar de genoemde wet.

In geval van scheiding speelt ook het nabestaandenpensioen van de oude en nieuwe partner (het partnerpensioen) een rol. Een nieuwe partner heeft in het algemeen een beperkt nabestaandenpensioen, namelijk alleen voor zover dit opgebouwd is vanaf de datum waarop het partnerschap bestaat. Is partnerpensioen op risicobasis verzekerd, dan valt er niets te verdelen.

7.9 Vervreemding en afkoop

Uitgangspunt is dat de aanspraak- of pensioengerechtigde niet mag beschikken over zijn pensioenaanspraken of -rechten. Overdracht en verpanding zijn niet toegestaan. Uitzondering is de zogenaamde conserverende aanslag van de Belastingdienst bij emigratie. In bepaalde gevallen is de (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde bij emigratie verplicht om voldoende zekerheid te stellen voor de eventueel toekomstige betaling van deze conserverende aanslag, die na

tien jaar afloopt. Dan mag zekerheid gesteld worden ten gunste van de Belastingdienst door verpanding van de pensioenaanspraak. Zekerheidstelling mag door de Belastingdienst niet geëist worden, indien emigratie plaatsvindt binnen de EU.

Daarnaast geldt een uitzondering ingevolge artikel 57, lid 5 Pensioenwet. De gewezen partner heeft de mogelijkheid om het bijzondere partnerpensioen over te dragen aan een eerdere of latere partner van de overleden (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde.

Ook het bij scheiding afstand doen van de aanspraak op bijzonder partnerpensioen wordt geacht niet onder het verbod van vervreemding te vallen. Afkoop van pensioenaanspraken of -rechten door de pensioenuitvoerder is verboden, tenzij sprake is van een klein pensioen bij beëindiging van de deelneming (minder dan € 400 per jaar ouderdomspensioen op de reguliere ingangsdatum). Het bedrag van € 400 per jaar wordt jaarlijks aangepast aan de consumentenprijsindex Alle Huishoudens van het CBS. Op grond van deze indexatie is de afkoopgrens voor kleine pensioenen per 1 januari 2015 € 462,88 per jaar.

De pensioenuitvoerder moet binnen zes maanden na afloop van twee jaar na de beëindiging van de deelneming of binnen zes maanden na ingang van het pensioen aanspraak maken op eenzijdige afkoop van deze kleine pensioenaanspraak. Indien de pensioenuitvoerder hierop aanspraak maakt, dient de betaling van de afkoopwaarde plaats te vinden binnen die periode van zes maanden.

Na deze termijnen van zes maanden kan afkoop niet meer eenzijdig door de pensioenuitvoerder plaatsvinden, maar wel met instemming van de gewezen deelnemer of gepensioneerde.

Vergelijkbare strikte voorwaarden voor afkoop van pensioenaanspraken en -rechten gelden voor een klein partnerpensioen (artikel 67 Pensioenwet) en een klein bijzonder partnerpensioen bij scheiding (artikel 68 Pensioenwet). Daarnaast geldt in artikel 69 Pensioenwet een regeling voor de afkoop van fiscaal bovenmatig pensioen. Dit hangt samen met de fiscale begrenzing van fiscaal gefacilieerde pensioenopbouw. Fiscale faciliëring wil zeggen dat over de aanspraak geen belasting is verschuldigd, maar wel over de uitkering ervan (omkeerregel). Zie par. 14.

7.10 Waardeoverdracht

De overdragende en ontvangende pensioenuitvoerder brengen in het kader van de waardeoverdracht geen kosten in rekening. Waardeoverdracht is iedere handeling waarbij de waarde van de opgebouwde pensioenaanspraken of -rechten wordt aangewend ten behoeve van andere pensioenaanspraken of -rechten bij dezelfde of een andere pensioenuitvoerder of ten behoeve van dezelfde pensioenaanspraken of -rechten bij een andere pensioenuitvoerder. Hiervoor geldt een uitgebreide wettelijke regeling in de artikelen 70 t/m 92 Pensioenwet. In het onderstaande wordt een korte beschrijving van de belangrijkste aspecten gegeven.

Sinds 8 juli 1994 is de pensioenuitvoerder op verzoek van de werknemer verplicht medewerking te verlenen aan waardeoverdracht van diens pensioenaanspraken bij verandering van werkgever, dus bij beëindiging van de deelneming in verband met ontslag bij de oude werkgever en indiensttreding bij een nieuwe werkgever (artikel 71 Pensioenwet). Voorwaarde is dat bij de nieuwe werkgever een pensioenregeling geldt. Indien de nieuwe werkgever geen pensioenregeling heeft, ontstaat het wettelijk recht op overdracht op het moment dat de werknemer opnieuw deelnemer in een pensioenregeling wordt, bijvoorbeeld bij een daaropvolgende nieuwe werkgever. De beide pensioenuitvoerders moeten aan deze individuele waardeoverdracht medewerking verlenen. De deelnemer moest binnen zes maanden na aanvang van de verwerving van pensioenaanspraken bij de nieuwe pensioenuitvoerder een opgave vragen van zijn pensioenaanspraken aan de nieuwe pensioenuitvoerder, zowel voor de situatie voor als na waardeoverdracht. Per 1 januari 2015 is deze opvraagtermijn van zes maanden geschrapt. Omdat overgangsrecht ontbrak ontstonden onbedoelde risico's, bestaande uit calculerend gedrag van deelnemers en het daarmee samenhangende gevaar van het in beweging komen van slapersbestanden. Daarom wordt/is (met terugwerkende kracht) het nieuwe artikel 19a Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling ingevoerd.

Hierdoor is waardeoverdracht met een onbepaalde aanvraagtermijn alleen mogelijk indien baanwisseling ertoe leidt dat vanaf 1 januari 2015 pensioenaanspraken worden verworven in een nieuwe pensioenregeling. Indien hieraan voldaan wordt kan de werknemer te allen tijde verzoeken om een individuele waardeoverdracht. Nadat de nieuwe pensioenuitvoerder de opgave voor en na overdracht aan de werknemer heeft gegeven, dient deze binnen twee maanden te beslissen over wel/ geen waardeoverdracht. Overschrijding van de verzoektermijn leidt tot verlies van het wettelijk recht van waardeoverdracht.

De pensioenuitvoerder is dan niet langer verplicht medewerking te verlenen aan de waardeoverdracht, hij is daartoe wel bevoegd (artikel 75 Pensioenwet). Indien de oude en/of nieuwe pensioenuitvoerder termijnen overschrijdt, kan deze omstandigheid niet aan de werknemer worden tegengeworpen. De ontvangende pensioenuitvoerder waarborgt dat de actuariële waarde van de door deelnemer te verwerven pensioenaanspraken tenminste gelijk is aan de op dezelfde grondslagen berekende waarde van de over te dragen pensioenaanspraken. Doel is het pensioenverlies tegen te gaan, dat mogelijk ontstaat bij verandering van werkgever. Uitgangspunt is dan ook dat bij een aansluitende overgang tussen gelijke pensioenregelingen en dezelfde pensioengrondslag, de pensioenaanspraken voor en na waardeoverdracht gelijk zijn (eis van individuele actuariële gelijkwaardigheid). De actuariële waarde verschilt per deelnemer, omdat de waarde afhankelijk is van geslacht en leeftijd. Verschillen die ná een waardeoverdracht ontstaan, zijn het gevolg van verschillen in de regeling of de pensioengrondslag. Onder pensioenaanspraken worden niet verstaan eventuele voorwaardelijke toeslagen (indexatie). Zie par. 7.4 en 9.5. Een voorwaardelijke toeslag wordt dus niet in de waardeoverdracht meegenomen.

In de artikelen 18 t/m 28 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroeps-pensioenregeling staan gedetailleerde regels voor de bij overdracht in acht te nemen (financiële) voorwaarden.

Omdat veel eindloonregelingen inmiddels vervangen zijn door middelloonregelingen, is het belang van waardeoverdracht afgenomen. Of waardeoverdracht zinvol is voor de werknemer, hangt onder meer af van het karakter van de oude en nieuwe pensioenovereenkomst (uitkerings-, kapitaal- of premieovereenkomst, zie par. 5.2), de pensioensoorten en de kans op toeslagverlening (indexatie) bij de oude en nieuwe pensioenuitvoerder. Bij het einde en begin van de deelneming is de pensioenuitvoerder verplicht informatie te geven over het toeslagenbeleid en de financiële positie. Zie par. 7.5. Waardeoverdracht wordt niet belemmerd door een al plaats gevonden of een toekomstige pensioenverevening bij scheiding (zie par. 7.8). Heeft pensioenverevening plaatsgevonden vóór de waardeoverdracht, dan gaat het vereveningspensioen ten behoeve van de gewezen partner naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Vindt pensioenverevening plaats na de waardeoverdracht, dan gelden specifieke regels ingevolge het Besluit van 26 april 1995, nr. SV/VP/95/215. Wanneer een partnerpensioen is opgebouwd dan is voor de overdracht van deze waarde de instemming van de partner vereist. Wordt instemming door de partner geweigerd, dan gaat alleen de waarde van het opgebouwde ouderdompensioen

over, het partnerpensioen blijft dan achter bij de oude pensioenuitvoerder. Geen recht op waardeoverdracht bestaat, zolang de beëindiging van het dienstverband en daardoor de deelneming plaatsvond vóór 8 juli 1994. Het recht op waardeoverdracht wordt opgeschort wanneer de financiële situatie van de pensioenuitvoerder daartoe aanleiding geeft (artikel 72 Pensioenwet). Concreet betekent dit dat bij een pensioenfonds het MVEV beneden een dekingsgraad van 100% daalt (zie par. 9.3 en 9.4). Bij een verzekeraar vindt geen waardeoverdracht plaats zolang sprake is van een noodregeling of faillissement.

Premieachterstand van de werkgever leidt niet tot opschorting van de plicht van de verzekeraar om mee te werken aan waardeoverdracht. De plicht tot medewerking aan waardeoverdracht herleeft, zodra de eerder genoemde omstandigheden zich niet meer voordoen (artikel 74 Pensioenwet). Waardeoverdracht is ook mogelijk bij pensionering (artikel 80 Pensioenwet), ook wel pensioenshoppen genoemd. Met het kapitaal uit de kapitaal- of premieovereenkomst kan op de pensioendatum een periodieke uitkering worden ingekocht bij een andere pensioenuitvoerder dan de uitvoerder bij wie het kapitaal werd opgebouwd. Pensioenfonds en verzekeraar zijn bevoegd mee te werken aan een dergelijk verzoek tot waardeoverdracht. Verzekeraars en PPI's zijn daartoe verplicht (artikelen 81 en 81a Pensioenwet).

Op grond van artikel 72a Pensioenwet geldt sinds 2013 een beperking van het recht op individuele waardeoverdracht als sprake is van een bijbetalingslast van een kleine werkgever van meer dan € 15.000 en deze meer dan 10% van de overdrachtswaarde bedraagt. Deze beperking geldt sinds 1 januari 2015 (met terugwerkende kracht) voor alle werkgevers. Zie artikel 19b Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. Het gaat om een tijdelijke uitzondering op de plicht tot individuele waardeoverdracht als deze bijbetalingslasten voor de werkgever met zich brengen, namelijk in afwachting op de uitkomsten van de fundamentele discussie over waardeoverdracht en een definitieve regeling. Hiervoor wordt een nieuwe wettelijke regeling in het vooruitzicht gesteld. Het probleem van de bijbetalingslast doet zich voor als de werknemer vertrekt bij een werkgever met een verzekerde pensioenregeling (de verzekeraar hanteerde een rekenrente van 3 of 4%), terwijl de wettelijke rekenrente voor waardeoverdracht van 2,785% (2014) werd verlaagd naar 2,156% (2015). Omdat de bijbetalingsproblemen per individueel geval binnen de huidige rekenregels waardeoverdracht niet is op te lossen, is ook om die reden een meer principiële herziening van het systeem van waardeoverdracht nodig, aldus de staatssecretaris SZW.

Collectieve waardeoverdracht is geregeld in artikel 83 Pensioenwet.

De pensioenuitvoerder is op verzoek van de werkgever bevoegd tot collectieve waardeoverdracht indien:

- de waardeoverdracht ertoe strekt in verband met beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst door de werkgever met de overdragende pensioenuitvoerder de waarde onder te brengen bij de ontvangende pensioenuitvoerder, met wie de werkgever een uitvoeringsovereenkomst heeft gesloten;
- de werkgever wordt overgenomen als gevolg van een overgang van onderneming (als bedoeld in de artikelen 7:662 e.v. BW) en de overnemende onderneming een uitvoeringsovereenkomst heeft gesloten of gaat sluiten met een andere pensioenuitvoerder of dezelfde pensioenuitvoerder (zie ook par. 5.1); of
- de waardeoverdracht ertoe strekt in verband met een collectieve wijziging van de pensioenovereenkomsten de waarde van pensioenaanspraken of pensioenrechten aan te wenden bij dezelfde pensioenuitvoerder overeenkomstig die gewijzigde pensioenovereenkomsten.

De (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden kunnen dergelijke waardeoverdrachten voor hem/haar zelf tegenhouden, maar niet de waardeoverdracht voor de anderen c.q. de collectiviteit.

De (on)mogelijkheid van een collectieve waardeoverdracht hoeft niet vooraf te zijn bedongen in de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder. Wel is verplicht om in de uitvoeringsovereenkomst te voorzien in een bepaling waarin is vastgelegd welke voorwaarden gelden bij de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst (artikel 25, lid 1, sub h Pensioenwet, zie par. 6.2).

Ook geldt het vereiste dat een voorgenomen collectieve waardeoverdracht uiterlijk drie maanden vóór de beoogde datum van de waarde-overdracht schriftelijk moet worden gemeld door de oude pensioenuitvoerder aan de toezichthouder (DNB).

Binnen deze periode kan DNB een verbod tot waardeoverdracht opleggen.

Zowel bij de oude als bij de nieuwe pensioenuitvoerder kan de voorgenomen collectieve waardeoverdracht schadelijk zijn voor de belangen van de achterblijvende of nieuwe deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Een groot aantal waardeoverdrachten kan bijvoorbeeld de leeftijdsopbouw binnen het bestand van de oude of nieuwe pensioenuitvoerder ingrijpend wijzigen en daarmee gevolgen hebben voor de financiële positie van de oude en/of nieuwe pensioenuitvoerder.

Reageert DNB niet binnen drie maanden na de melding (door het opleggen van een verbod), dan zijn de betrokken pensioenuitvoerders bevoegd medewerking te verlenen aan de collectieve overdracht.

In artikel 84 Pensioenwet is de plicht opgenomen tot waardeoverdracht door de pensioenuitvoerder in geval van liquidatie. De aanspraken en rechten moeten bij een andere pensioenuitvoerder worden ondergebracht. Anders dan bij een collectieve waardeoverdracht op verzoek van de werkgever is voor waardeoverdracht bij liquidatie geen instemming nodig van de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen partners.

In de artikelen 85 t/m 92 Pensioenwet is een regeling opgenomen over de zogenaamde internationale waardeoverdracht. Volstaan wordt met verwijzing hiernaar.

7.11 Keuzemogelijkheden pensioen

De (gewezen) deelnemer heeft in de artikelen 60 t/m 63 Pensioenwet een aantal keuzemogelijkheden:

- uitruil van partner- in ouderdomspensioen (artikel 60 Pensioenwet);
- uitruil van ouderdoms- in partnerpensioen (artikel 61 Pensioenwet);
- uitruil van ouderdoms- in partnerpensioen (artikel 61 Pensioenwet);
- variatie hoogte pensioenuitkering (artikel 63 Pensioenwet).

De artikelen 60 en 61 Pensioenwet zijn elkaars tegenovergestelde.

Voorwaarde is dat voor het partnerpensioen kapitaal opgebouwd wordt en dat het partnerpensioen niet louter verzekerd is op basis van risicodekking. De keuzemogelijkheid ten gunste van het ouderdomspensioen bestaat alleen voor het deel van het partnerpensioen dat vanaf 1 januari 2002 is opgebouwd. In plaats van partnerpensioen kan gekozen worden uit één van de volgende wijzigingen van het ouderdomspensioen:

- een hoger ouderdomspensioen;
- een eerder ingaand ouderdomspensioen; of
- een hoger en een eerder ingaand ouderdomspensioen.

De pensioenuitvoerder moet waarborgen dat bij gebruikmaking van het keuzerecht geen onderscheid gemaakt wordt tussen mannen en vrouwen door vaststelling van de correcte ruilvoet of opbouwkeuzevoet. Dit hangt samen met

de verschillende sterftekansen voor mannen en vrouwen. Vrouwen hebben een gemiddelde hogere levensverwachting. Hierdoor is het partnerpensioen op het leven van een vrouw minder waard dan het partnerpensioen op het leven van een man en het ouderdompensioen van een vrouw meer waard dan het ouderdompensioen van een man. Dit moet gecompenseerd worden in een sekseneutrale ruilvoet. Hetzelfde geldt voor de opbouwkeuzevoet. Sekseneutrale vaststelling wil in dit verband zeggen dat rekening moet worden gehouden met het aantal mannen en vrouwen in het gehele deelnemersbestand van de pensioenuitvoerder.

Gebruikmaking van de mogelijkheid van uitruil van partner- in ouderdompensioen is alleen mogelijk met instemming van de partner die begunstigde is voor het partnerpensioen.

De uitruil van ouderdoms- in partnerpensioen is met name van belang voor de alleenstaande, die op de pensioendatum een partner heeft, waarvoor in de pensioenregeling nooit een partnerpensioen is opgebouwd. Ook dan geldt dat de ruilvoet voor mannen en vrouwen gelijk moet zijn.

In de pensioenovereenkomst kunnen aan de (gewezen) deelnemer nog andere mogelijkheden van uitruil geboden worden (artikel 62 Pensioenwet); dit is dus geen wettelijk recht. Naast de hiervoor besproken mogelijkheden van uitruil tussen ouderdoms- en partnerpensioen kan in de pensioenovereenkomst gekozen worden voor vervroeging of uitstel van de ingangsdatum van het ouderdompensioen, het laten variëren van de hoogte van het ouderdompensioen of de uitruil van andere pensioensoorten.

Per aangeboden keuzemogelijkheid moet een uitruil of opbouwkeuzevoet worden vastgesteld. Deze moet sekseneutraal en collectief actuariael gelijkwaardig zijn. Verder is steeds vereist de toestemming van de partner die begunstigde is voor partnerpensioen indien de hoogte daarvan door gebruikmaking van de keuzemogelijkheid wordt verlaagd.

Ten slotte is in artikel 63 de mogelijkheid gecreëerd de hoogte van een pensioen na ingang te variëren. Bij vervroeging van de pensioendatum vóór de AOW-gerechtigde leeftijd kan de behoefte bestaan aan een hogere uitkering tot de AOW-gerechtigde leeftijd (vanwege de AOW-inbouw met ingang van de AOW-gerechtigde leeftijd) of een andere leeftijd. Voorwaarde is dat de laagste uitkering niet minder bedraagt dan 75% van de hoogste uitkering en de mate van variatie uiterlijk op de ingangsdatum van het pensioen wordt vastgesteld.

Ingevolge artikel 18d, lid 3 Wet Loonbelasting 1964 geldt een uitzondering wanneer pensioen ingaat vóór de AOW-gerechtigde leeftijd. Dan mag worden afgeweken van de hoog/laag-grens van 100:75. Bij toetsing aan de hoog/laag-grens mag het bedrag van twee keer de AOW voor een gehuwde inclusief vakantietoeslag buiten beschouwing gelaten worden. De pensioenuitkering mag in die situatie dus tot de AOW-gerechtigde leeftijd worden verhoogd met het bedoeld AOW-bedrag.

7.12 Vrijwillige voortzetting

De gewezen deelnemer kan de pensioenuitvoerder verzoeken de deelneming vrijwillig en op eigen kosten voort te zetten gedurende maximaal drie jaar aansluitend op de beëindiging van het dienstverband. De pensioenuitvoerder is hiertoe alleen verplicht indien de pensioenovereenkomst en het daarop gebaseerde pensioenreglement in de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting voorziet; aan deze vrijwillige voortzetting kunnen voorwaarden verbonden worden (artikel 54 Pensioenwet).

Na deze drie jaar is verdere vrijwillige voortzetting bij een pensioenfonds meestal niet mogelijk. Voortzetting van de bestaande pensioenregeling in de tweede pijler is na drie jaar niet langer mogelijk; wel kan voortzetting plaatsvinden op basis van een nieuwe pensioenverzekering bij een (pensioen)verzekeraar. Dit gebeurt dan in de derde pijler van ons pensioenstelsel (zie par. 2).

Aan vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling in de tweede pijler zijn specifieke fiscale voorwaarden verbonden. Zo is niet toegestaan dat de vrijwillige voortzetting aanvangt in de periode van drie jaar voorafgaand aan pensioendatum van de regeling die vrijwillig wordt voortgezet.

Van de maximale driejaarstermijn kan worden afgeweken in de pensioenovereenkomst (en het daarop gebaseerde pensioenreglement) in de volgende twee situaties (artikel 54, lid 3 Pensioenwet):

- De deelnemer is ten tijde van de beëindiging van de dienstbetrekking arbeidsongeschikt; de duur van vrijwillige voortzetting is dan ten hoogste drie jaar óf de duur van de arbeidsongeschiktheid indien deze langer is; bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is vrijwillige voortzetting alleen mogelijk voor het arbeidsongeschikte deel.
- Tussen de werknemer en werkgever is sprake van een afvloeiingsregeling, wachtgeldregeling of VUT-regeling met periodieke uitkeringen; de vrijwillige voortzetting mag dan ten hoogste drie jaar duren, óf zolang aanspraak bestaat op een dergelijke uitkering indien deze langer duurt.

De termijn van drie jaar kan worden verlengd tot maximaal tien jaar, indien de gewezen deelnemer aansluitend aan de beëindiging van de dienstbetrekking gedurende die periode winst uit onderneming geniet als bedoeld in artikel 3.8 Wet inkomstenbelasting 2001.

7.13 Verjaring

Een rechtsvordering tegen een pensioenuitvoerder tot het doen van een uitkering verjaart niet zolang de pensioengerechtigde leeft (artikel 59 Pensioenwet).

Deze verjaringsregel werd op 1 januari 2007 ingevoerd. Voordien gold de wettelijke verjaringstermijn van vijf jaar (artikel 3:307 BW: vordering uit overeenkomst en artikel 7:985 BW: vordering uit verzekeringsovereenkomst). Er is geen overgangsrecht. Hierdoor zijn rechtsvorderingen die voor 1 januari 2002 opeisbaar zijn geworden op grond van het destijds, tot en met 31 december 2006, geldende verjaringsrecht verjaard. Iets anders is het verjaren van het recht op pensioenopbouw, bijvoorbeeld door verboden onderscheid tussen de opbouw van pensioen van fulltimers en dat van parttimers. Hiervoor geeft de Pensioenwet geen specifieke regeling. Voor die situaties is artikel 3:310 BW van belang met een verjaringstermijn van vijf jaar, die aanvangt op de dag waarop sprake is van zowel bekendheid met de schade als met de aansprakelijke persoon. Indien iemand niet weet dat hij een vorderingsrecht heeft, omdat hij niet op de hoogte is van de juridische beoordeling van feiten en omstandigheden, gaat de verjaringstermijn voor de pensioenopbouw toch lopen als hij wel op de hoogte is van de schade en de aansprakelijke persoon.

Indien een werknemer ten onrechte niet is aangemeld bij een verplicht gesteld Bpf, of indien door de werkgever geen of te weinig premie is afgedragen aan een verplicht gesteld Bpf, dan gaat de aanspraak op opgebouwd pensioen niet verloren en is geen sprake van verjaring, aldus de Hoge Raad in een arrest uit 2012. Zo nodig kan DNB aan het verplicht gestelde Bpf een last onder dwangsom opleggen (artikel 175 Pensioenwet).

7.14 Pensioenregister

Sinds 2011 zijn pensioenuitvoerders verplicht een pensioenregister in te richten. Dit is gebeurd door de Stichting Pensioenregister, die is opgericht door de Sociale Verzekeringsbank en alle Nederlandse pensioenuitvoerders. Zie: www.mijnpensioenoverzicht.nl.

Doel is dat iedere burger op eenvoudige wijze en gratis via de persoonlijke DigiD een totaaloverzicht kan krijgen van opgebouwde aanspraken op AOW (eerste pijler) en aanvullend pensioen dat is opgebouwd in de verhouding werkgever-werknemer (tweede pijler). Daarnaast worden toekomstige rechten aangegeven volgens drie scenario's: pessimistisch, verwacht en optimistisch.

Verder is per 1 juli 2015 (Wet pensioencommunicatie) als doel toegevoegd: inzicht te geven in de hoogte van het te bereiken pensioen, de keuzes ten aanzien van het pensioen en de gevolgen van deze keuzes en van belangrijke gebeurtenissen op het pensioen van de aanspraak- of pensioengerechtigde.

8. Pensioenfondsen

8.1 Algemeen

Volgens de definitie van pensioenfondsen in artikel 1 Pensioenwet is vereist dat sprake is van een rechtspersoon (een ondernemingspensioenfonds, een bedrijfstakpensioenfonds of een beroepspensioenfonds), die niet een PPI is, waarin ten behoeve van ten minste twee (gewezen) deelnemers of hun nabestaanden gelden worden of werden bijeengebracht en worden beheerd, ter uitvoering van ten minste een basispensioenregeling. Het beroepspensioenfonds wordt afzonderlijk besproken in par. 13.

Een basispensioenregeling is een collectieve pensioenregeling (of het deel van de pensioenregeling) waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst gehouden is om deel te nemen. Het sluiten van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer kan ertoe leiden, dat er een pensioenovereenkomst wordt gesloten tussen werkgever en werknemer conform de basispensioenregeling. Van een pensioenovereenkomst is sprake als tussen werkgever en werknemer iets overeengekomen wordt betreffende pensioen.

Ook een systeem waarbij de werknemer de premie verplicht beschikbaar gesteld krijgt, maar vervolgens zelf de aanwending mag bepalen, is een basispensioenregeling in de zin van de Pensioenwet. Ten aanzien van pensioenproducten die door pensioenfondsen worden aangeboden, moet echter wel sprake zijn van enige solidariteit tussen de deelnemers. Een pensioenfonds mag daarom niet uitsluitend een vrijwillige regeling aanbieden, er moet steeds ten minste sprake zijn van een basispensioenregeling. In het geval een werkgever met zijn werknemers allemaal inhoudelijk verschillende overeenkomsten sluit, is er geen sprake van een basispensioenregeling. Het gemeenschappelijke kader ontbreekt dan, vandaar dat in de definitie de term 'collectieve' is opgenomen. Wel is het mogelijk dat een pensioenovereenkomst een basispensioenregeling en een vrijwillige pensioenregeling omvat. Voor het onderscheid tussen een pensioenfonds en een verzekeraar is dus van belang dat een pensioenfonds steeds een collectieve basisregeling moet aanbieden met verplichte deelneming op grond van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer of op grond van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of op grond van de Wet Bpf. Daarnaast is een belangrijk verschil dat een verzekeraar niet de mogelijkheid heeft van eenzijdige korting van de verworven pensioenaanspraken en -rechten, zie par. 8.4.

8.2 De uitvoering van de pensioenregeling door een ondernemingspensioenfonds

De werkgever heeft de mogelijkheid een eigen ondernemingspensioenfonds op te richten. Dit is een pensioenfonds dat verbonden is aan een onderneming of aan een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW (een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden). Twee of meer bestaande ondernemingspensioenfonds kunnen ook samengevoegd worden. Dit kan op twee manieren. De twee of meer ondernemingspensioenfonds worden geliquideerd en richten samen een nieuw ondernemingspensioenfonds op, een multi-opf met gescheiden pensioenvermogens. De andere mogelijkheid is dat een ondernemingspensioenfonds geliquideerd wordt en zich aansluit bij een bestaand (multi-)opf, waarin eveneens gescheiden vermogens voor de verschillende regelingen van de afzonderlijke verschillende fondsen moeten worden aangehouden.

Voor een pensioenfonds is vereist dat sprake is van een afzonderlijke rechtspersoon (meestal een stichting), waarin ten behoeve van ten minste twee (gewezen) deelnemers of hun nabestaanden gelden worden of werden bijeengebracht en worden beheerd ter uitvoering van ten minste een basispensioenregeling. Voor een ondernemingspensioenfonds geldt dit evenzo, met dien verstande dat een ondernemingspensioenfonds de uitvoering van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer 'in eigen beheer' kan houden. Dan zijn alle in en krachtens de Pensioenwet geldende bepalingen van toepassing om de in de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer gemaakte pensioenafpraak te waarborgen.

In de praktijk is het oprichten en in stand houden van een ondernemingspensioenfonds alleen uitvoerbaar indien sprake is van een groot aantal (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, dus een grote collectiviteit.

Een ondernemingspensioenfonds kan er ook voor kiezen de uitvoering van de pensioenovereenkomst bij een verzekeraar onder te brengen en/of te herverzekeren. Dan draagt de werkgever de premie af aan het ondernemingspensioenfonds, die aansluitend zorg draagt voor doorbetaling aan een verzekeraar. Hierdoor kan het ondernemingspensioenfonds een min of meer extra of zelfs overbodige tussenschakel worden, afgezien van het belang van de werkgever en werknemers/deelnemers om via het bestuur van het ondernemingspensioenfonds rechtstreeks toezicht te houden op de uitvoering van de onderbrenging/herverzekering bij de (pensioen)verzekeraar.

Er gelden dan minder strikte vereisten inzake de beschrijving van de financiële opzet van de zogenaamde actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) en het beleggingsbeleid. Hiervoor kan in beginsel verwezen worden naar hetgeen is opgenomen in de overeenkomst tot overdracht/herverzekering met een verzekeraar (zie par. 9.3 en 9.7).

8.3 Bestuur en governance van pensioenfondsen

Op basis van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen (in werking vanaf 7 augustus 2013) werd het bestuur en intern toezicht van pensioenfondsen versterkt. Daarnaast heeft deze wet de geschiktheidstoets voor (mede) beleidsbepalers verzwaaard. Ten slotte beoogt de wet een betere evenwichtige belangenafweging.

Voortaan moeten pensioengerechtigden vertegenwoordigd zijn op het hoogste niveau van pensioenfondsen: bestuur en/of (intern) toezicht.

Gekozen moet worden uit één van de vijf onderstaande bestuursmodellen.

1 Paritair bestuur met externe deskundigen in raad van toezicht (of visitatiecommissie)

De belanghebbenden (werknemers, pensioengerechtigden en werkgever(s)) zijn op zo evenwichtig mogelijke wijze vertegenwoordigd. Bij een Bpf geldt het volgende. Vertegenwoordigers van werknemersverenigingen in de betrokken bedrijfstak(ken) en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden bezetten tezamen tenminste evenveel zetels als de vertegenwoordigers van de werkgevers in de betrokken bedrijfstak(ken). Vertegenwoordigers van pensioengerechtigden bezetten niet meer dan 25% van de totale groep van drie belanghebbenden. Bij een ondernemingspensioenfonds gelden dezelfde voorwaarden, echter de laatste voorwaarde met een maximum van 50% van de pensioengerechtigden, indien de deelnemers minder dan 10% uitmaken van de som van het aantal deelnemers en pensioengerechtigden.

Aan het paritaire bestuur kunnen maximaal twee externe (onafhankelijke) bestuurders toegevoegd worden.

Het interne toezicht wordt uitgeoefend door een raad van toezicht. Indien sprake is van volledige verzekering van het Bpf bij een verzekeraar, mag het interne toezicht worden uitgeoefend door jaarlijkse visitatie door een visitatiecommissie.

Bij een ondernemerspensioenfonds ligt het intern toezicht bij een raad van toezicht of jaarlijkse visitatie door een visitatiecommissie. De medezeggenschap ligt bij een verantwoordingsorgaan waarin de deelnemers en pensioengerechtigden evenredig vertegenwoordigd zijn op basis van onderlinge getalsverhoudingen.

2 Onafhankelijk bestuursmodel

De bestuurders (tenminste twee personen) zijn extern/onafhankelijk van de belanghebbenden bij het fonds. Het interne toezicht is gelijk geregeld als bij het eerste bestuursmodel (paritair bestuur met externe deskundigen in raad van toezicht/visitatiecommissie).

Model	Paritair bestuur	Onafhankelijk bestuur
Bestuur	Bestuurders zijn paritair, evt. maximaal 2 externe bestuurders toegestaan	Bestuurders zijn onafhankelijk
Toezicht	Raad van Toezicht (verplicht voor bpf) of een visitatiecommissie	Raad van Toezicht (verplicht voor bpf) of een visitatiecommissie
Medezeggenschap	Verantwoordingsorgaan	Belanghebbenden orgaan

Medezeggenschap vindt plaats in het belanghebbendenorgaan. Hierin hebben zitting de vertegenwoordigers van werkgevers (verenigingen), werknemers (verenigingen) en pensioengerechtigden. Het orgaan heeft belangrijke goedkeuringsbevoegdheden bij elk voorgenomen besluit met betrekking tot (bijvoorbeeld) het strategisch beleggingsbeleid, de premie, het vaststellen/wijzigingen van het toeslagbeleid, vaststelling van een korte- en langetermijnherstelplan, het terugstorten van premie of het geven van premiekorting, vermindering van de verworven pensioenaanspraken/-rechten. Het ontbreken van de vereiste goedkeuring van het belanghebbendenorgaan tast de vertegenwoordigingsbevoegdheid van het bestuur van het fonds niet aan. Daarnaast heeft het belanghebbendenorgaan belangrijke advies- en verantwoordingsbevoegdheden, bijvoorbeeld over het sluiten/wijzigen of bestendigen van een uitvoeringsovereenkomst, een overeenkomst van uitbesteding, het beleid inzake beloningen, de vorm en inrichting van het intern toezicht, de profielschets voor leden raad van toezicht, het vaststellen/wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid. Een opmerkelijke adviesbevoegdheid bestaat uit het geven van advies aan het bestuur naar aanleiding van een melding van de raad van toezicht van disfunctioneren van het bestuur.

De modellen sub 3, 4 en 5 hebben allemaal het gemengde bestuursmodel, ook wel genoemd het 'one tier model'. Hierin wordt binnen het bestuur zowel de uitvoerende als de toezichthoudende functie uitgevoerd door respectievelijk uitvoerende en toezichthoudende bestuursleden.

3 Paritair gemengd bestuursmodel

De uitvoerende bestuurders: zie paritair bestuur.

De niet-uitvoerende bestuurders zijn tenminste drie externen/onafhankelijken.

De medezeggenschap is op dezelfde wijze geregeld als bij het eerste bestuursmodel (paritair bestuur met externe deskundigen in raad van toezicht/visitatiecommissie).

4 Onafhankelijk gemengd bestuursmodel

Zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende bestuursleden bestaan uit externen/onafhankelijken. De medezeggenschap is geregeld in het belanghebbendenorgaan, overeenkomstig het tweede model (onafhankelijk bestuursmodel).

5 Omgekeerd gemengd bestuursmodel

De uitvoerende bestuurders zijn externen/onafhankelijken. De niet-uitvoerende bestuursleden zijn paritair samengesteld. Het bestuur moet een onafhankelijke voorzitter hebben.

De medezeggenschap is geregeld in het verantwoordingsorgaan.

	Paritair gemengd	Onafhankelijk gemengd	Omgekeerd gemengd
Model			
Bestuur	Uitvoerend = paritair, evt. max 2 externen	Uitvoerend = onafhankelijk	Uitvoerend = onafhankelijk
Toezicht	Niet uitvoerend = tenminste 3 onafhankelijken	Niet uitvoerend = tenminste 3 onafhankelijken	Niet uitvoerend = paritair n.b. vz moet onafhankelijk zijn
Medezeggenschap	Verantwoordings- orgaan	Belanghebbenden orgaan	Verantwoordings- orgaan

De (gewezen) leden van het pensioenfondsbestuur, het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan, alsmede de werknemers die op een kandidatenlijst voor het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan staan of hebben gestaan genieten ingevolge artikel 108 Pensioenwet bescherming, teneinde te voorkomen dat zij uit hoofde van deze functie worden benadeeld in hun positie als werknemer. De werknemer die lid is van een fondsbestuur, een verantwoordingsorgaan of een belanghebbendenorgaan geniet een absolute ontslagbescherming bij opzegging van het dienstverband (vergelijkbaar met de ontslagbescherming van leden van de ondernemingsraad).

Werknemers die op een kandidatenlijst voor het bestuur van een pensioenfonds, een verantwoordingsorgaan, of een belanghebbendenorgaan hebben gestaan genieten gedurende twee jaar nadien ontslagbescherming bij opzegging. Voor hen geldt het vereiste dat de kantonrechter eerst toestemming moet geven aan de werkgever om tot eenzijdige opzegging van het dienstverband te mogen overgaan.

In artikel 105 Pensioenwet staan vereisten ten aanzien van beleid, deskundigheid en betrouwbaarheid opgesomd voor personen die het beleid (mede)bepalen van een pensioenfonds. Het dagelijks beleid moet ten minste door twee natuurlijke personen bepaald worden (dit is het vierogenprincipe). De (mede)beleidsbepalers (waaronder in ieder geval de leden van het bestuur en dagelijks bestuur) dienen zich bij de uitoefening van hun taak naar de belangen te richten van de bij het pensioenfonds betrokken (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever. Dit is een individuele plicht die geldt voor iedere (mede)beleidsbepaler afzonderlijk. Voorts moeten zij ervoor zorgen dat deze belanghebbenden zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen; dit is een geobjectiveerd vereiste, dat wil zeggen dat iedere (mede)beleidsbepaler een objectieve afweging van de belangen van alle belanghebbenden moet maken, en dus niet alleen van de belangen van de eigen achterban als vertegenwoordiger van de werkgever, werknemers of pensioengerechtigden. De eis van evenwichtigheid heeft niet zozeer betrekking op de bepaling van de inhoud van de uit te voeren pensioenregeling (hier ligt de verantwoordelijkheid primair bij de werkgever en werknemers in de pensioenovereenkomst), maar veel meer op de uitvoering daarvan, bijvoorbeeld toeslagverlening, besteding van overschotten en vaststellen herstelplannen, in alle situaties voor zover de beleidsruimte hiervoor niet beperkt is in de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder. Als sprake is van een eigen bestuursbevoegdheid van het pensioenfonds, mag deze bevoegdheid niet ingeperkt worden door bijvoorbeeld een instemmingsrecht van de werkgever (zie par. 8.5).

Voorts stelt de Pensioenwet (artikel 106) de eis dat het beleid van een pensioenfonds wordt (mede)bepaald door personen die deskundig zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het pensioenfonds (het beleid van een pensioenfonds moet worden (mede)bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat). Dit geldt ook voor de leden van een visitatiecommissie. DNB houdt hierop toezicht.

Dit toezicht houdt onder andere in dat DNB vooraf toetst of een kandidaat lid van het fondsbestuur of de visitatiecommissie voldoet aan de geschiktheids- en betrouwbaarheidseis, naast kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Competenties zijn even belangrijk als kennis.

Daarnaast toetst DNB of een kandidaatlid van het fondsbestuur of de raad van toezicht voldoende tijd beschikbaar heeft om de functie naar behoren te kunnen

vervullen (artikel 106a Pensioenwet). Deze toets vindt plaats aan de hand van de VTE score (voltijd equivalent score). Daarin is het tijdsbeslag opgeteld van de beoogde functie en andere bestuurs- en toezichtfuncties die de kandidaat heeft. De score mag maximaal 1 zijn. Als de score hoger is, dan mag het pensioenfonds de kandidaat niet benoemen. Als de score lager is dan toetst DNB of de kandidaat daadwerkelijk voldoende tijd beschikbaar heeft om de beoogde functie naar behoren te kunnen uitvoeren.

Voorts stelt artikel 107 Pensioenwet de eis dat in het jaarverslag van het pensioenfonds wordt gerapporteerd over de samenstelling van leeftijd en geslacht van het verantwoordingsorgaan, het belanghebbendenorgaan en het bestuur, en over de inspanningen die zijn verricht om diversiteit in de organen van het fonds te bevorderen.

Een leeftijdsgrens mag niet worden gesteld aan het lidmaatschap van het bestuur, de raad van toezicht, de visitatiecommissie, het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan (artikel 109 Pensioenwet).

Iedere bestuurder van een pensioenfonds is bevoegd een deskundige te raadplegen of zich in de bestuursvergadering door een deskundige te laten bijstaan (mits minimaal één vierde van de bestuursleden zich hiervoor heeft uitgesproken).

In de statuten van het fonds moet een bepaling opgenomen worden betreffende de toepassing van deze individuele raadplegingsbevoegdheid (de artikelen 105 en 111 lid 1 sub n Pensioenwet).

Ieder pensioenfonds is verplicht ofwel een verantwoordingsorgaan ofwel een belanghebbendenorgaan in te stellen. Een belanghebbendenorgaan is verplicht bij een onafhankelijk bestuur en een onafhankelijk gemengd bestuur (de modellen 2 en 4). Bij de andere modellen (1, 3 en 5) moet een verantwoordingsorgaan ingesteld worden.

Het bestuur van het pensioenfonds legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het interne toezicht, over het door het bestuur

uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.

Daarnaast heeft het verantwoordingsorgaan belangrijke adviesbevoegdheden over:

- het beleid inzake beloningen;
- de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- de profielschets voor leden van de raad van toezicht;
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
- het sluiten, wijzigen of beëindiging van een uitvoeringsovereenkomst;
- het omzetten van een pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 2:18 BW;
- samenvoeging van pensioenfonds als bedoeld in de definitie van ondernemingspensioenfonds in artikel 1 Pensioenwet; en
- de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten.

Daarnaast adviseert het verantwoordingsorgaan het bestuur naar aanleiding van de melding van disfunctioneren van het bestuur door de Raad van Toezicht (artikel 104 lid 5 Pensioenwet).

Het belanghebbendenorgaan adviseert het pensioenfonds desgevraagd of uit eigen beweging over aangelegenheden die het pensioenfonds betreffen. Daarnaast heeft het belanghebbendenorgaan belangrijke adviesbevoegdheden over elk voorgenomen besluit van het fonds met betrekking tot:

- het nemen van maatregelen van algemene strekking;
- wijziging van de statuten en reglementen van het pensioenfonds;
- vaststelling van het jaarverslag, de jaarrekening en de actuariële en bedrijfstechnische nota (bedoelt in artikel 145 Pensioenwet);
- het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
- een overeenkomst van uitbesteding;
- het beleid inzake beloningen;
- de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- de profielschets voor leden van de raad van toezicht;
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure; en
- het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid.

Daarnaast adviseert het belanghebbendenorgaan het bestuur naar aanleiding van een melding van disfunctioneren van het bestuur door de raad van toezicht (artikel 104 lid 5 Pensioenwet).

Het belanghebbendenorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.

Besluiten van het bestuur kunnen bij of krachtens de statuten worden onderworpen aan de goedkeuring van het belanghebbendenorgaan, voor zover uit de wet niet anders voortvloeit. De statuten moeten voorzien in een regeling voor geschillen over goedkeuring van besluiten door het belanghebbendenorgaan.

Het bestuur heeft in ieder geval goedkeuring nodig van het belanghebbendenorgaan voor elk voorgenomen besluit met betrekking tot:

- gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
- het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 2:18 BW;
- samenvoeging van pensioenfonds als bedoeld in de definitie van ondernemerspensioenfonds in artikel 1 Pensioenwet;
- het strategische beleggingsbeleid;
- de premie, waaronder mede wordt begrepen de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten;
- het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid;
- vaststelling van een herstelplan als bedoeld in artikel 138/139 Pensioenwet;
- het terugstorten van premie of geven van premiekorting als bedoeld in artikel 129 Pensioenwet; en
- vermindering van de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten indien toepassing wordt gegeven aan artikel 134 Pensioenwet.

In de statuten van een pensioenfonds kunnen aan het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan verdere bevoegdheden dan de in de wet genoemde worden toegekend.

Het pensioenfonds moet het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan onverwijld schriftelijk informeren over de verplichting tot opstelling van een herstelplan, de aanstelling van een bewindvoerder of de benoeming van een curator.

8.4 Korting pensioenaanspraken en pensioenrechten door pensioenfonds

De Pensioenwet kent in artikel 134 de mogelijkheid dat het pensioenfonds verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten vermindert; de (pensioen)verzekeraar heeft deze wettelijke mogelijkheid niet. Een pensioenfonds kan alleen van de mogelijkheid van artikel 134 Pensioenwet gebruik maken, indien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) of ten aanzien van het vereist eigen vermogen (VEV). Zie par. 9.4. Verder geldt de eis dat het pensioenfonds niet in staat is binnen een redelijke termijn te voldoen de gestelde eisen ten aanzien van het MVEV of het VEV zonder dat de belangen van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden of de werkgever onevenredig worden geschaad. Ten slotte moeten eerst alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan, zie par. 9.3. Dit impliceert dat het fondsbestuur op grond van een belangenafweging moet besluiten tot het aanspreken van de werkgever tot bijstorten alvorens over te (kunnen) gaan tot korting. De werkgever kan alleen verplicht worden tot bijstorten indien de uitvoeringsovereenkomst daarin voorziet (artikel 25 lid 2 sub c Pensioenwet). Bij uitoefening van de kortingsbevoegdheid moet het fondsbestuur zich houden aan de eisen van de evenwichtige belangenafweging van artikel 105 lid 2 Pensioenwet.

De kortingsmaatregel moet opgenomen zijn in het pensioenreglement (artikel 35 lid 2 sub c Pensioenwet). Het pensioenfonds moet niet alleen de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgever schriftelijk informeren over een besluit tot korting, maar ook DNB. De korting kan pas een maand later gerealiseerd worden. Bovendien heeft het fondsbestuur de goedkeuring nodig van het belanghebbendenorgaan (artikel 115c lid 9 sub j Pensioenwet).

8.5 Goedkeuringsrecht

Iedere bepaling die een goedkeuringsrecht inhoudt van een partij, die geen orgaan is van het pensioenfonds, inzake een (voorgenomen) besluit van het pensioenfonds is nietig, tenzij dit toegestaan is in de Pensioenwet.

Met deze bepaling (artikel 110 Pensioenwet) worden vetorechten inzake de besluiten van het bestuur van het pensioenfonds verboden. Het gaat dan met name om vetorechten van de werkgever of de sociale partners. Het begrip orgaan wordt in de wet niet verduidelijkt. Er wordt van uitgegaan dat onder het begrip orgaan valt: het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan.

9. Financieel toetsingskader pensioenfondsen (FTK)

9.1 Toereikende technische voorzieningen

Het geheel van de pensioenverplichtingen moeten door toereikende technische voorzieningen (dit is de contante waarde van de toekomstige pensioenverplichtingen) van het pensioenfonds worden gedekt (artikel 126 Pensioenwet). Hiervoor geldt de eis dat een pensioenfonds te allen tijde over voldoende en passende activa beschikt om deze technische voorzieningen en de aan het pensioenfonds verstrekte leningen te dekken (artikel 133 Pensioenwet). Hierover gaan artikel 125a -150 Pensioenwet en de artikelen 1 en 2 Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (FTK).

Het FTK geeft de spelregels die bepalen hoe een pensioenfonds er financieel voorstaat. De direct betrokkenen: de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgever(s) moeten weten hoe 'zeker' de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten zijn. Kan er geïndexeerd worden of moet er gekort worden? En natuurlijk alles wat daartussen zit.

Het FTK is opgebouwd rond de principes van marktwaardering, risicogebaseerde financiële eisen en transparantie. Marktwaardering brengt mee dat de beleggingen en de pensioenverplichtingen op eenzelfde manier worden gewaardeerd. Zo wordt de technische voorziening vastgesteld door discontering van verwachte toekomstige kasstromen tegen de actuele rentetermijnstructuur. Deze bepaling van het vereiste eigen vermogen (VEV, zie par. 9.3) vindt risicogebaseerd plaats, zodat de eisen toe- of afnemen met de mate waarin het fonds aan risico's blootstaat. Met transparantie wordt beoogd dat op een zuivere en objectieve manier de financiële positie van het fonds in kaart gebracht en openbaar gemaakt wordt.

De waardering van beleggingen en verplichtingen vindt plaats op basis van marktwaardering. Voor beleggingen zijn marktprijzen veelal direct beschikbaar. De waardering van de verplichtingen (technische voorzieningen) moet plaatsvinden door verdiscontering van realistisch vastgestelde verwachte toekomstige kasstromen tegen de actuele rentetermijnstructuur. De verplichtingen moeten elk moment volledig gedekt zijn door beleggingen, daarbij rekening houdend met het minimaal vereiste eigen vermogen (MVEV, artikel 131 Pensioenwet).

9.2 Kapitaaldekking en kostendekkende premie

Ouderdomspensioen moet gefinancierd worden op basis van kapitaaldekking (artikel 127 Pensioenwet). Dit houdt in dat de financiering begint zodra de deelnemer aan de pensioenregeling deelneemt en de opbouw van de pensioenaanspraken gestart is. Voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen mag de financiering ook plaatsvinden op basis van risicodekking, dus door het afsluiten van een (levens- of schade)verzekering.

Een pensioenfonds stelt een kostendekkende premie vast die bestaat uit (zie artikel 128 Pensioenwet):

- de premie die actuariael benodigd is in verband met de aangroei van pensioenverplichtingen;
- de opslag die nodig is voor het bij de aangroei van de pensioenverplichtingen behorende VEV (zie par. 9.3);
- de opslag die nodig is voor de bij de aangroei van de pensioenverplichtingen behorende uitvoeringskosten van het pensioen; en
- de premie die actuariael benodigd is ten behoeve van toeslagverlening indien gekozen is voor financiering door het creëren van technische voorzieningen, eigen vermogen boven het VEV of het hanteren van een opslag op de premie.

Voor premiekorting of -terugstorting gelden zeer stringente voorwaarden (artikel 129 Pensioenwet).

9.3 (Minimaal) vereist eigen vermogen (VEV en MVEV), beleidsdekkingsgraad en korting

Een pensioenfonds beschikt over een VEV van een zodanige omvang dat met een zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat het fonds binnen een periode van één jaar over minder beleggingen beschikt dan de hoogte van de technische voorzieningen (artikel 132 Pensioenwet). Dit VEV neemt toe met de mate waarin het fonds blootstaat aan risico's. Voor een standaardpensioenfonds geldt een vereiste dekkingsgraad van 130%. Dit wil zeggen dat het VEV zodanig wordt vastgesteld dat met betrekking tot de pensioenverplichtingen de kans op een tekort aan middelen in relatie tot de technische voorzieningen gedurende één jaar kleiner is dan 2,5%, waardoor met een zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen een periode van één jaar over minder waarden beschikt dan de technische voorzieningen. Per 1 januari 2015 zijn de Pensioenwet en het FTK gewijzigd. Voortaan wordt aan de hand van het begrip beleidsdekkingsgraad (de gemiddelde dekkingsgraad van de laatste twaalf maanden, artikel 133a lid 1 Pensioenwet) vastgesteld of een pensioenfonds een tekort heeft (artikel 138 lid 1

Pensioenwet). Is sprake van een tekort dan moet dit per het einde van een kalenderkwartaal onverwijld gemeld worden aan DNB en moet binnen drie maanden een herstelplan worden ingediend. Per 1 januari 2015 is deze termijn eenmalig verlengd tot zes maanden. In het herstelplan wordt uitgewerkt hoe binnen tien jaar voldaan wordt aan het VEV (met een dekkingsgraad van 130%, op basis van het standaardmodel). Op grond van het overgangsrecht geldt voor 2015 een maximale hersteltermijn van twaalf jaar en voor 2016 van elf jaar. Vanaf 2017 geldt de normale wettelijke termijn van maximaal tien jaar.

Daarnaast moet het pensioenfonds beschikken over een MVEV (artikel 131 Pensioenwet), tenzij een pensioenfonds tot volledige overdracht, herverzekering of onderbrenging is overgegaan en DNB heeft ingestemd dat het pensioenfonds daarom niet beschikt over een MVEV. De ondergrens belooft 5% van de technische voorzieningen (dus in totaal 105%).

Indien het pensioenfonds vijf jaar opeenvolgend een beleidsdekkingsgraad heeft die lager is dan het geldende MVEV, dan moeten binnen zes maanden maatregelen getroffen worden waardoor de dekkingsgraad direct voldoet aan het MVEV (artikel 140 Pensioenwet). Dit kan betekenen dat het fonds na vijf jaar onderdekking gelijk moet korten.

Op het vereiste van een dekkingsgraad van 105% in het MVEV geldt een uitzondering indien het pensioenfonds is overgegaan tot volledige overdracht, herverzekering of onderbrenging van de pensioenverplichtingen bij een verzekeraar. Of de kwaliteit van deze overdracht, herverzekering of onderbrenging de zekerheid van het MVEV volledig compenseert, staat ter beoordeling van DNB. De herverzekerde pensioenfonds vormen vanwege hun afwijkende risicokarakteristieken voor het toezicht (van de DNB) feitelijk een aparte categorie pensioenfonds. De (volledig) herverzekerde pensioenfonds hebben (alle) risico's van de aangegane verplichtingen ondergebracht bij een verzekeraar. Als gevolg van deze herverzekering loopt het pensioenfonds kredietrisico op de herverzekeraar. DNB onderzoekt of de herverzekerings-contracten op orde zijn en in hoeverre bij volledig herverzekerde fondsen, waar relevant, voortgang wordt geboekt met te nemen maatregelen (bijvoorbeeld opbouw van eigen vermogen) ten aanzien van het kredietrisico. Het is dus mogelijk dat door het pensioenfonds een afzonderlijke voorziening moet worden aangehouden op het kredietrisico ter zake de herverzekering van de pensioenverplichtingen door een verzekeraar, waarvoor de creditrating verlaagd (gedowngraded) wordt, bijvoorbeeld van de rating AA- naar A. Deze omstandigheid kan leiden tot een te laag MVEV, met de verplichting voor het pensioenfonds om dit onverwijld te melden aan DNB en met mogelijk de plicht te korten.

9.4 Herstelplan

Sinds 1 januari 2015 (invoering nieuwe FTK) bestaat niet langer onderscheid tussen een korte- en langtermijnherstelplan. In plaats daarvan is er één herstelplan, waarin het fonds moet aantonen binnen tien jaar te herstellen tot tenminste het VEV (artikel 138 Pensioenwet). Een eventueel benodigde korting hoeft niet in één keer te worden genomen, maar mag over de duur van het herstelplan worden gespreid. Uitgangspunt van het herstelplan is een tijdsevenredig herstel, een meer dan tijdsevenredig herstel in de eerste helft van de looptijd is toegestaan.

Als per 1 januari 2015 sprake is van een lopend (korte- of langetermijn) herstelplan, vervalt dit en moet vóór 1 juli 2015 een nieuw herstelplan ingediend worden bij DNB. In artikel 16 FTK staat wat een herstelplan moet bevatten.

9.5 Toekenning en financiering voorwaardelijke toeslagverlening

Zie ook par. 7.4. Met ingang van 2015 is artikel 137 Pensioenwet ingrijpend veranderd. Het pensioenfonds moet een beleid vaststellen met betrekking tot de voorwaardelijke toeslagverlening. Indien sprake is van een beleidsdekkingsgraad lager dan 110%, mag er geen toeslag toegekend worden. Als er wel een voorwaardelijke toeslag gegeven wordt, mag deze niet meer bedragen dan naar verwachting in de toekomst te realiseren is aan de hand van de rekenregel van artikel 15 lid 3 FTK. Als er sprake is van in het verleden gemiste toeslagen of doorgevoerde vermindering van pensioenaanspraken en -rechten, mag er onder strikte voorwaarden incidenteel een inhaaltoeslag gegeven worden. Dan moet het fonds eerst beschikken over een voldoende VEV, terwijl het beschikbare vermogen boven de beleidsdekkingsgraad zodanig is, dat de inhaaltoeslag naar verwachting geen negatieve gevolgen heeft voor de toeslagverlening in de toekomst. Dit zal al gauw overeenkomen met een beleidsdekkingsgraad hoger dan 130%.

Tenslotte mag van het aanwezige vermogen boven de bedoelde grens ten hoogste een/vijfde deel in enig jaar worden aangewend.

De vorenstaande strikte regels gelden niet indien het fonds volledig is verzekerd bij een verzekeraar of de werkgever een onvoorwaardelijke plicht heeft tot het verstrekken van een bijdrage tot het niveau van het vereiste MVEV en daarbij sprake is van onvoorwaardelijke toeslagverlening voor alleen de actieve deelnemers conform minimaal de groeivoet van het prijsindexcijfer.

De voorwaardelijke toeslagverlening kan door het fonds worden gefinancierd door:

- het creëren van technische voorzieningen;
- het creëren eigen vermogen boven het VEV ten behoeve van toeslagverlening;
- het putten uit het eigen vermogen boven het VEV ten behoeve van toeslagverlening;
- het hanteren van een opslag op de premie; of
- overrendement.

9.6 Beheerste en integere bedrijfsvoering

Een pensioenfonds richt zijn organisatie zodanig in dat deze een beheerste en integere bedrijfsvoering waarborgt (artikel 143 Pensioenwet en de artikelen 18-22 FTK). De hiervoor gestelde nadere regels hebben betrekking op:

- het beheersen van bedrijfsprocessen en bedrijfsrisico's (artikel 18 FTK);
- integriteit (artikel 19 FTK);
- het voorkomen van belangenverstremgeling (artikel 20 FTK);
- de soliditeit van het pensioenfonds, waaronder wordt verstaan:
- het beheersen van financiële risico's (bijvoorbeeld krediet-, verzekerings- en liquiditeitsrisico's); en
- het beheersen van andere risico's die de soliditeit van het pensioenfonds kunnen aantasten (bijvoorbeeld juridische en operationele risico's);
- het beheersen van de financiële positie over de lange termijn door periodiek een haalbaarheidsanalyse te maken (artikel 22 FTK, zie par. 9.5).

Sinds 2015 is nieuw toegevoegd dat het fonds beschikt over procedures en maatregelen met betrekking tot de omvang en vastlegging van incidenten (een gedraging of gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van een fonds). Voorts is toegevoegd dat het fonds een beheerst beloningsbeleid voert, dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. Dit beleid moet schriftelijk zijn vastgelegd en openbaar zijn.

9.7 Verslaglegging (ABTN)

Ieder pensioenfonds moet een actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) vaststellen (artikel 145 Pensioenwet), waarin de belangrijkste criteria staan op basis waarvan het (financieel) beleid van een pensioenfonds wordt gevoerd.

De ABTN heeft de bedoeling het actuariële en bedrijfstechnische beleid transparant te maken en heeft dus de hoedanigheid van een bedrijfsplan dat het algeheel functioneren inzichtelijk maakt. Voor het pensioenfonds dwingt de ABTN ertoe zich te vergewissen van alle samenhangende aspecten van bedrijfsvoering, financieringsbeleid en risico's. De ABTN is door DNB een integrale informatiebron bij de uitoefening van het toezicht door DNB.

In de ABTN dient in elk geval een omschrijving te zijn opgenomen van de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de volgende aspecten:

- de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst;
- de voorwaardelijke toeslagverlening;
- het financieel toetsingskader;
- de bedrijfsvoering van het pensioenfonds;
- een verklaring over de beleggingsbeginselen en een beschrijving van de sturingsmiddelen;
- een financieel crisisplan.

Als de risico's zijn overgedragen, herverzekerd of ondergebracht kan de omschrijving worden beperkt door te verwijzen naar hetgeen in de betreffende overeenkomsten is opgenomen.

Om de drie jaren en iedere keer na een belangrijke aanpassing van het beleggingsbeleid herziet het fondsbestuur de verklaring van de beleggingsbeginselen, met de plicht tot toezending aan DNB (artikel 113 sub d Pensioenwet).

Ingevolge artikel 146 Pensioenwet dient een pensioenfonds binnen zes maanden na afloop van het boekjaar de jaarrekening en het jaarverslag vast te stellen. Ten behoeve van de toezichthouders (DNB en AFM) dient het pensioenfonds jaarlijks staten te verschaffen. De staten omvatten uitsluitend:

- informatie over de organisatie van het pensioenfonds;
- een bestuursverslag;
- een balans;
- informatie over financiële relaties en transacties van het pensioenfonds;
- een rekening van baten en lasten;
- informatie inzake de dekkingsgraad, de beleidsdekkingsgraad en de reële dekkingsgraad;
- informatie inzake het VEV;
- actuariële staten gewaarmerkt door een bevoegde actuaris, waaronder een actuariële verslag voorzien van een verklaring van een actuaris;

- informatie over het deelnemersbestand;
- informatie inzake de uitgevoerde pensioenregeling en eventueel andere door het pensioenfonds uitgevoerde regelingen;
- premiegegevens;
- informatie inzake herverzekering;
- informatie inzake verplichtingen van het pensioenfonds voor risico van de deelnemers;
- informatie over het herstelplan;
- informatie over de haalbaarheidstoets;
- informatie over de toeslagverlening; en
- informatie over vermindering van pensioenaanspraken en -rechten.

De staten moeten periodiek worden voorzien van een verklaring omtrent de getrouwheid, afgegeven door een accountant. Op de accountant (en evenzo de actuaaris) ligt een zelfstandige informatieplicht van de toezichthouder (artikel 170 Pensioenwet), kort gezegd indien hij een onregelmatigheid ontdekt in de staten die aan DNB verschaft moeten worden.

10. Algemene ouderdomswet (AOW) en Algemene Nabestaandenwet (Anw)

10.1 Algemeen

Alle ingezetenen in Nederland zijn volgens de AOW en Anw automatisch verzekerd. Anders dan bij ouderdomspensioen is geen sprake van financiering op basis van kapitaaldekking (zie par. 9.2), maar van financiering op basis van een omslagstelsel door premiebetaling van alle belastingplichtige ingezetenen in ons land die jonger zijn dan de AOW-leeftijd en door een bijdrage uit de algemene middelen van de rijksoverheid. Er is sprake van een volksverzekering bij wijze van basisinkomenvoorziening bij ouderdom vanaf de AOW-leeftijd (AOW) of bij eerder overlijden (Anw). De AOW is en wordt stapsgewijs verhoogd van 65 jaar naar 67 jaar in respectievelijk 2023 en 2021. Volgens de huidige wet (juni 2015) wordt de AOW-leeftijd vanaf 2024 automatisch aangepast aan de gemiddelde levensverwachting. Steeds zal vijf jaar van tevoren bekend zijn welke AOW-leeftijd geldt. De Eerste Kamer heeft inmiddels (2 juni 2015) ingestemd met het wetsontwerp tot versnelde verhoging van de AOW-leeftijd vanaf 2016 naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd automatisch gekoppeld aan de levensverwachting. Tevens werd ingestemd met verlenging en verruiming van de overbruggingsregeling. Om te voorkomen dat mensen zich niet hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd en te maken krijgen met een al te grote inkomensterugval, is er een overbruggingsregeling. Deze biedt mensen die geen of te weinig (gezamenlijk) inkomen hebben in de periode tussen 65 jaar en de verhoogde AOW-leeftijd ter overbrugging een uitkering op minimum niveau. Voor alleenstaanden is de inkomensgrens tot 200% van het wettelijk minimumloon. Dit is een maandbedrag van € 3.003,60. Voor samenwonenden geldt een gezamenlijke inkomensgrens van 300% van het minimumloon. Dat is een bruto maandbedrag van € 4.505,40. De overbruggingsregeling zal ook opengesteld worden voor mensen die tussen 1 januari 2013 en 1 juli 2015 met VUT of vroegpensioen zijn gegaan voor het AOW-gat dat door de versnelde verhoging ontstaat. De oorspronkelijke (huidige) overbruggingsregeling geldt alleen voor mensen die vóór 2013 met vervroegd pensioen waren gegaan.

Bij gehuwden wordt de AOW afzonderlijk uitgekeerd aan de huwelijkspartners. Geregistreerde partnerrelaties zijn hierbij gelijkgesteld met huwelijksrelaties. De netto-uitkering voor partners bedraagt voor hen tezamen 100% van het netto minimumloon (ieder 50%). De alleenstaande-uitkering bedraagt 70% van het netto minimumloon.

De AOW-pensioengerechtigde van wie de partner jonger is dan de AOW-leeftijd krijgt 50% van het netto minimumloon, met recht op toeslag van maximaal 50% voor de jongere partner. Het eventuele inkomen van deze partner is van invloed op de hoogte van deze toeslag. Deze toeslagregeling geldt tot 2015. Voor de details van de toeslagregeling wordt verwezen naar de specifieke regelgeving en de website: www.svb.nl.

De hoogte van de AOW-uitkering is zodanig, dat er bij het toekennen van een pensioen door de werkgever wel rekening mee moet worden gehouden. In het algemeen gesteld moeten AOW (eerste pijler) en bedrijfspensioen (tweede pijler) tezamen het gewenste niveau aan totale pensioenrechten opleveren; het bedrijfspensioen heeft aldus een aanvullend karakter.

Hoe dit feitelijk gebeurt in de pensioenregeling, is nader omschreven in par. 10.2. Zorgen over de huidige en met name ook de toekomstige financierbaarheid van de AOW zijn de laatste jaren belangrijke oorzaken geweest van diverse wijzigingen in het uitkeringsbeleid. Naast de inmiddels doorgevoerde (en te verwachten versnelling van de) verhoging van de AOW-leeftijd wordt gedacht aan fiscalisatie van de AOW. Dit houdt in verbreding van de premieheffing, namelijk ook premiebetaling door belastingplichtigen die ouder zijn dan de AOW-leeftijd. Een andere maatregel waarover nagedacht wordt, is dat de aanspraak op AOW vanaf de AOW-leeftijd gekort wordt als men niet de volledige 50-jarige periode van verzekeringsopbouw heeft doorlopen. Nu al geldt een korting van de AOW-aanspraak van 2% voor ieder jaar, indien de ingezetene in de 50 jaar vóór de AOW-leeftijd in Nederland kwam wonen.

Het kabinet ziet af van het eerdere voornemen de ingangsdatum van de AOW te flexibiliseren. Uit onderzoek van het CPB blijkt dat de maatschappelijke opbrengsten van flexibilisering van de ingangsdatum van de AOW beperkt zijn. Daar staan negatieve financiële effecten tegenover, en verder een complexere uitvoering en daarmee gepaard gaande hogere uitvoeringskosten. De houdbaarheid van de overheidsfinanciën wordt met name verslechterd door het negatieve effect op de arbeidsparticipatie en de werkgelegenheid. De conclusie van het kabinet is dan ook dat de beperkte voordelen van flexibilisering van het AOW-pensioen niet opwegen tegen de nadelen.

Het nabestaandenpensioen voor weduwen en weduwnaars tot de ingang van de AOW-leeftijd is een volksverzekering die van staatswege tot medio 1996 geregeld

was in de Algemene Weduwen- en Wezenwet (AWW). In deze wet werd tevens een wezenpensioen geregeld. In 1996 is deze wet vervangen door de Algemene nabestaandenwet (Anw). Met de Anw werden drastische beperkingen geïntroduceerd voor het toekennen van een nabestaandenpensioen; nabestaanden worden van overheidswege voorzien van een basisuitkering.

De verschillende uitkeringen zijn globaal nader te onderscheiden:
voor de weduwen/weduwnaars:

- a met ongehuwde kinderen jonger dan 18 jaar
- b die arbeidsongeschikt zijn (ten minste 45%)
- c die geboren zijn voor 1 januari 1950

voor halfwezen en (volle) wezen:

- d. jonger dan 18 jaar.

Voor de feitelijke hoogte van de uitkering wordt verwezen naar de specifieke regelgeving. Uiteenzetting hiervan past niet in het kader van deze publicatie. Wel wordt opgemerkt dat voor bestaande gevallen van de AWW een overgangsregeling geldt.

De nabestaandenuitkering is gelijk aan 70% van het netto minimumloon, en daarmee dus gelijk aan de AOW-uitkering voor de alleenstaande. De Anw-uitkering wordt uitgekeerd tot het bereiken van de AOW-leeftijd.

De feitelijke hoogte van de uitkering wordt in belangrijke mate bepaald door de toepassing van de zogenaamde inkomenstoets. Gekort wordt namelijk volgens bepaalde rekenregels in geval van inkomen uit arbeid of inkomen in verband met vroegere arbeid. Deze korting geldt niet voor inkomen uit hoofde van een aanvullend nabestaandenpensioen, en ook niet voor inkomen uit vermogen. Ten opzichte van de AWW zijn op twee aspecten beperkingen te constateren. In de eerste plaats is de kring van gerechtigden beperkter, en in de tweede plaats kan de uitkering door de inkomenstoets lager zijn. Dit is reden geweest voor de introductie van de zogenaamde Anw-hiaatverzekering waarbij met name een uitkering wordt verzekerd ter compensatie van de eerstgenoemde beperking.

Deze Anw-hiaatverzekering is een extra ten opzichte van het normale nabestaandenpensioen, voortvloeiende uit de getroffen pensioenregeling voor werknemers. Zij kan zijn ondergebracht bij het pensioenfonds, dan wel een verzekeraar. Naar haar aard is zij veelal een risicoverzekering.

10.2 Inbouw van de AOW en Anw in de pensioenaanspraak (pensioengrondslag)

Gehuwden (of samenwonenden) ontvangen ieder in beginsel een gelijk bedrag aan AOW-uitkering (in 2015 per jaar € 9.482 bruto). Alleenstaanden ontvangen een hoger bedrag aan AOW-uitkering (in 2015 per jaar € 13.867 bruto). De opbouw van het pensioen in de tweede pijler is afhankelijk van het pensioengevend salaris van de werknemer en hetgeen hierover in de pensioenregeling staat. Het pensioengevend salaris is het bruto jaarsalaris dat voor de opbouw c.q. berekening van het pensioen in aanmerking komt, verminderd met de zogenaamde franchise vanwege de inbouw van de AOW. De AOW-franchises voor middelloonregelingen voor 2015 zijn berekend door de AOW-uitkering te vermenigvuldigen met de factor 100/75; voor de eindloonregelingen met de factor 100/66,28. Verder zijn de franchisebedragen afgestemd op een in 40 jaar op te bouwen 'vol' ouderdomspensioen van 75% van het gemiddelde pensioengevend loon. Voor de middelloonregeling (en de pensioenafpraak met het karakter van een beschikbare premiereregeling) is de franchise in 2015 minimaal € 12.642 en voor de eindloonregeling minimaal € 14.305. De sociale partners c.q. werkgever en werknemer(s) kunnen een hogere franchise afspreken. Gevolg hiervan zal zijn dat de pensioengrondslag lager uitkomt en dus een lagere aanspraak op pensioen opgebouwd wordt.

11. Het niveau van de pensioenregeling tussen werkgever en werknemer

Over het niveau van de pensioenregeling vallen geen algemene regels te geven. In zijn algemeenheid zou men kunnen zeggen, dat het in Nederland bij een pensioen met een uitkeringskarakter gebruikelijk is om bij volledige diensttijd een ouderdomspensioen nagestreefd wordt van 60 tot 70% van het salaris (afhankelijk van het systeem: van het gemiddelde of van het laatste salaris). Voor hogere inkomens kan dit overigens wat lager zijn.

Opgemerkt wordt dat, afgezien van het hiervoor genoemde algemene procentuele streefdoel, nog ruwweg drie andere belangrijke aspecten zijn te onderscheiden, namelijk:

- de gekozen salarisgrondslag;
- de wijze van inbouw van het staatspensioen (AOW), de pensioengrondslag;
- de ingangleeftijd van het ouderdomspensioen (67 of eerder of later).

De salarisgrondslag kan gebaseerd zijn op het vaste salaris (inclusief of exclusief de vakantietoeslag, de eventuele vaste 13e maand of vaste eindejaarsuitkering), of het totale salaris, derhalve het vaste salaris verhoogd met variabele bestanddelen als toeslagen, winstdeling etc. Veelal wordt bij een eindloonsysteem alleen het vaste salaris als grondslag gekozen. Bij een uitkeringsovereenkomst met een middelloonsysteem (vanwege het opbouw karakter) alsmede bij een premieovereenkomst kan op eenvoudige wijze ook worden uitgegaan van het totale salaris als grondslag.

Ook de wijze van inbouw van de aanspraak op AOW bepaalt het niveau van de regeling, zie par. 10.2. Verder is van belang dat er verschillende fiscale minimale franchises gelden die afhankelijk zijn van het jaarlijkse opbouwpercentage. Voor een middelloonsysteem is het jaarlijkse opbouwpercentage bij een pensioenleeftijd van 67 jaar ten hoogste 1,875 en voor een eindloonregeling ten hoogste 1,657, beide vanaf 2015. Is het jaarlijkse opbouwpercentage lager dan het toegestane fiscale maximum, dan is de minimale franchise ook lager, waardoor de grondslag waarover het ouderdomspensioen opgebouwd wordt, hoger is.

Door het van kracht worden van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/ prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) op 1 januari 2005 (met overgangsregime voor bestaande regelingen tot 1 januari 2006) werd pensionering vóór 65 jaar niet langer fiscaal gefacilieerd. Doel van de Wet VPL was te bevorderen dat mensen langer in het arbeidsproces werkzaam zijn. Om financieel draagvlak te houden voor oudedagsvoorzieningen en sociale zekerheid bij de zich voordoende vergrijzingsgolf is het van belang dat mensen langer doorwerken. Dit werd door de Wet VPL langs fiscale weg gestimuleerd.

Met ingang van 2014 is de fiscale pensioenleeftijd verder verhoogd naar 67 jaar, in combinatie met een versobering van de opbouwpercentages.

Met ingang van 2015 zijn de opbouwpercentages verder versoberd en geldt een fiscaal plafond van het jaarsalaris van € 100.000 bruto waarboven geen pensioen opgebouwd mag worden, althans zonder fiscale faciliteiten. In dat kader is het zogenaamde nettopensioen in de tweede pijler geïntroduceerd.

De nettopensioenregeling in de tweede pijler is een variant op de nettolijfrente in de derde pijler. De nettopensioenregeling wordt uitgevoerd door een pensioenuitvoerder. Voert een pensioenfonds een nettopensioenregeling uit, dan mag er geen sprake zijn van kruissubsidiëring tussen het 'gewone' pensioen en het nettopensioen (dit wordt fiscale hygiëne genoemd). Voor de werknemer met een jaarsalaris hoger dan € 100.000 bruto is deelname aan een door de werkgever aangeboden nettopensioen steeds vrijwillig, ook als sprake is van uitvoering door een verplicht gesteld Bpf.

Bij deelname wordt de premie betaald uit het netto loon. Over de waarde van het nettopensioen is geen vermogensrendementsheffing verschuldigd (box 3 IB). Het nettopensioen heeft steeds het karakter van een beschikbare premiereregeling (zuivere beschikbare premieovereenkomst, zie par. 5.2.3). Wel mag er collectief belegd worden, voor rekening en risico van de deelnemers.

De wet biedt wel de mogelijkheid om opgebouwd ouderdomspensioen naar keuze van de pensioengerechtigde eerder of later dan de pensioen(richt)datum van 67 jaar te laten ingaan (met gebruikmaking van de mogelijkheden van par. 7.11). Gaat het ouderdomspensioen eerder in dan bij 60 jaar, dan mag het dienstverband niet onverkort worden voortgezet. Bij deeltijd (ouderdoms)pensioen voor 60 jaar dient de omvang van het dienstverband dienovereenkomstig te worden beperkt. Vanaf 60 jaar kan wel doorgewerkt worden, terwijl tegelijkertijd ouderdomspensioen genoten wordt; er gelden dan geen fiscale belemmeringen. Ook is

het mogelijk een in het verleden onvoldoende opgebouwd ouderdomspensioen dat leidt tot een pensioentekort (indien opgebouwd en op te bouwen pensioen leidt tot een pensioenaanspraak die lager is dan 70% van het laatstverdiende loon) fiscaal te benutten door extra pensioen op te bouwen.

Regelmatig wordt genoemd dat een ouderdomspensioen van 70% van het volledige laatstgenoten inkomen de ideale regeling is. De '70%' is tot een 'heilig' getal verheven in die redenering. Langer geleden klopte dat overigens meer met de werkelijkheid dan thans het geval is.

Om te weten of een pensioenregeling goed is moet men namelijk naar de netto-uitkomsten kijken. Met andere woorden: wat houdt men van het bruto inkomen na aftrek van belasting en sociale premies netto over. Omdat na pensionering (AOW-leeftijd) een aantal sociale premies (waaronder de AOW-premie) vervalt en ook het belastingtarief lager is, ligt de netto verhouding tussen inkomen en pensioen gunstiger dan de bruto verhouding. In het begin bij de introductie van eindloonsystemen (50-er jaren) leverde een 70% ouderdomspensioen op netto basis ongeveer 75% tot 80% van het netto-inkomen op. Daarna zijn echter de sociale premies die van het bruto inkomen worden ingehouden (en niet van het bruto pensioen!) sterk gestegen. Gevolg is dat ook de bruto-netto-verhouding gewijzigd is. Een 70% ouderdomspensioen kan op netto basis thans zelfs 90% of meer van het netto-inkomen opleveren. Met andere woorden: als men een netto pensioen van 80% op het oog heeft kan men thans ook met een bruto ouderdomspensioen volstaan dat 60% van het bruto laatstgenoten inkomen bedraagt. Door wijziging van de omstandigheden is 60% ouderdomspensioen nu voor velen bij benadering evenveel als 70% ouderdomspensioen vroeger was. Een en ander toont wel aan dat het gevaarlijk is om al te zeer met standaardregels te werken!

Het nabestaandenpensioen voor de partner (het partnerpensioen) is meestal gekoppeld aan het ouderdomspensioen en bedraagt in veel regelingen 60 tot 70% van het verzekerde ouderdomspensioen. Overlijdt een werknemer tijdens zijn dienstverband, dan wordt voor de berekening van het nabestaandenpensioen voor de partner meestal gedaan alsof hij tot de pensioendatum in leven zou zijn gebleven. Met andere woorden: een werknemer die op zijn 25e jaar in dienst is gekomen en op zijn 45e jaar overlijdt heeft maar twintig dienstjaren bereikt, maar voor de berekening van het partnerpensioen gaat men dan meestal uit van een ouderdomspensioen dat berekend is over de opbouwperiode tot de (fictieve) pensioendatum (momenteel vaak 67 jaar, in overeenstemming met de fiscale pensioendatum).

Het wezenpensioen wordt meestal weer berekend over het nabestaandenpensioen voor partners en bedraagt in de regel 20% per kind van dit nabestaandenpensioen. Dikwijls is een maximum ingevoerd in die zin, dat niet meer dan voor vijf kinderen wezenpensioen wordt uitgekeerd. Ook bepaalt men nog wel eens, dat het bedrag aan partnerpensioen en wezenpensioen tezamen niet meer mag zijn dan het inkomen van de overleden werknemer. Veel variaties zijn hier mogelijk.

Ten slotte het arbeidsongeschiktheidspensioen. Zie ook par. 4. Tot 1 januari 2006 gold de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Sindsdien geldt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA is van toepassing indien een werknemer langer dan 104 weken (twee jaar) aaneengesloten ziek is en de verdien capaciteit ten minste 35% afgenomen is. Bij duurzame volledige arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer aanspraak op een IVA-uitkering (regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) tot de AOW-leeftijd. Heeft de zieke werknemer nog wel enige verdien capaciteit, dan bestaat aanspraak op een WGA-uitkering (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten), met een loongerelateerde en een vervolguutkering, die beide een beperkte looptijd hebben, afhankelijk van het arbeidsverleden.

De WAO was in 1993 al belangrijk van karakter veranderd. Voordien kende de WAO, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid van betrokkene, een levenslang (tot 65 jaar) arbeidsongeschiktheidspensioen toe in de vorm van een WAO-uitkering. Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedroeg deze uitkering 70% van het laatstverdiende inkomen, met een maximum op het niveau van het maximum SV-loon.

Door de wijziging van de WAO in 1993 werden de hoogte en duur van de uitkering aanzienlijk beperkt, hetgeen aanleiding was voor de introductie van een zogenaamde WAO-hiaatverzekering (inmiddels WIA-hiaatverzekering). Deze verzekering maakt slechts in een beperkt aantal gevallen onderdeel uit van de pensioenregeling tussen werkgever en werknemer. Veelal wordt zij als een separate risicoverzekering afgesloten.

Vele pensioenregelingen kennen daarnaast een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen toe aan werknemers die meer verdienen dan het maximum SV-loon. Over het meerdere wordt dan het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen berekend en toegekend.

Hoewel het arbeidsongeschiktheidspensioen in de meeste pensioenregelingen een beperkte rol speelt, is er een ander aspect dat met langdurige arbeidsongeschiktheid samenhangt dat wél een belangrijke kostenpost vormt in de pensioenregeling.

Meestal wordt aan de deelnemers in een pensioenregeling namelijk toegezegd, dat hun pensioen volledig zal worden opgebouwd, ook al worden zij tussentijds arbeidsongeschikt. Dat betekent dan, dat men voor een aantal arbeidsongeschikte (gewezen) werknemers toch premie moet blijven betalen. Men kan dit risico, wanneer men verzekerd is bij een levensverzekeraar apart verzekeren. Men verzekert dan de zogenaamde 'premienvrijstelling bij invaliditeit'.

12. De Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf)

Op 1 januari 2001 verving de Wet Bpf de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds van 17 maart 1949.

De inrichting en werkwijze van bedrijfstakpensioenfonds en derden, de vrijstelling en ontheffing van de verplichtstelling, het specifieke toezicht op verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds en de premie-invoering door het bedrijfstakpensioenfonds, en ten slotte de bevoegde rechter.

Onder een bedrijfstakpensioenfonds wordt verstaan een pensioenfonds ten behoeve van één of meer bedrijfstakken of delen van een bedrijfstak. Van het begrip bedrijfstak geeft de wet geen omschrijving. Het begrip bedrijfstak veronderstelt gelijkgerichte activiteiten. Onderlinge concurrentie tussen ondernemingen in dezelfde bedrijfstak moet gestimuleerd worden; concurrentie op arbeidsvoorwaarden moet echter vermeden worden volgens de heersende politieke en maatschappelijke opvattingen. Voorrang moet worden gegeven aan de rol die de sociale partners vervullen bij het decentrale arbeidsvoorwaardenoverleg, waaronder afspraken over een goede collectieve pensioenvoorziening voor werknemers in dezelfde bedrijfstak, op basis van onderlinge solidariteit.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op grond van artikel 2 Wet Bpf op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven binnen een bedrijfstak, dat naar zijn oordeel een belangrijke meerderheid van de in die bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigt, deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds voor één of meer bepaalde groepen van personen die in de betrokken bedrijfstak werkzaam zijn verplichtstellen. In de aanvraag moet een omschrijving van de werkingssfeer worden gegeven; daarbij moet het gaan om een beschrijving van de bedrijfsactiviteiten. Afzonderlijke ondernemingen mogen weliswaar worden genoemd, maar de omschrijving van de werkingssfeer mag niet volledig uit een opsomming van afzonderlijke bedrijven bestaan.

Als niet alleen die werknemers van een onderneming onder de verplichtstelling vallen die belast zijn met de betrokken bedrijfsactiviteiten, maar alle werknemers van de onderneming, kiest men meestal voor het *'in hoofdzaak'*- criterium; daarbij kan of het aantal werknemers, of de loonsom, of het aantal gewerkte uren beslissend zijn voor de vraag of de onderneming zich in hoofdzaak bezighoudt met de betrokken bedrijfsactiviteiten en dus onder de verplichtstelling valt. Veel bedrijfstakpensioenfondsen zijn dan ook het directe gevolg van afspraken van de sociale partners over een collectieve arbeidsovereenkomst in een bepaalde bedrijfstak.

De procedure voor verplichtstelling is uitgewerkt in het Toetsingskader Wet Bpf. Er bestaat een grote mate van overeenkomst met de mogelijkheid van algemeen verbindendverklaring van bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst volgens de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV). Belangrijkste doel van de wettelijke regeling in de Wet Bpf is dat alle werkgevers in de betreffende bedrijfstak en de ongebonden werknemers verplicht worden deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds.

De mogelijkheid voor de minister om een aanvraag af te wijzen is niet wettelijk geregeld (ook niet in het Toetsingskader Wet Bpf). Uitgangspunt is dan ook dat de minister aanvragen die voldoen aan de wettelijke eisen in beginsel moet inwilligen. De aanvragende organisaties moeten wel voldoen aan het criterium van representativiteit, de aanvraag moet gedaan worden door organisaties die een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigen. Van representativiteit van werkgeverszijde is in ieder geval sprake, indien de werkgeversorganisaties die een aanvraag van verplichtstelling, wijziging of intrekking van een verplichtstelling ondertekenen, ten minste 60% van de werknemers in de bedrijfstak vertegenwoordigen. Een meerderheid tussen de 55 en 60% is eveneens acceptabel, tenzij uit ingediende bedenkingen blijkt dat het draagvlak voor de verplichtstelling etc. gering is of er een zeer scheve spreiding van de meerderheid binnen de werkingssfeer bestaat. Een indicatie hiervoor kan zijn dat niet alle werknemersorganisaties betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg in de bedrijfstak de aanvraag hebben ondertekend (bijvoorbeeld alleen grote bedrijven zijn betrokken bij de aanvraag). Bij een representativiteit van minder dan 60% en in het geval van bedenkingen tegen de representativiteit van de betrokken werkgeversorganisaties, dient een door een accountant geverifieerde opgave van de representativiteitgegevens en de betrouwbaarheid van de gebruikte bronnen overgelegd te worden.

Ook de werknemersorganisaties moeten het verzoek tot verplichtstelling ondersteunen; het gaat dus om een gezamenlijk verzoek van representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. Alleen indien zienswijzen tegen de representativiteit van de werknemersorganisaties ingediend worden, zal een verdere toets door de minister plaatsvinden.

Vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds is mogelijk voor een werkgever die niet onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds valt, indien:

- de loonontwikkeling bij deze werkgever ten minste gelijk is aan die in de bedrijfstak waarin het bedrijfstakpensioenfonds werkzaam is en de werkgever deelneemt in de sociale fondsen van dezelfde bedrijfstak;
- sprake is van een groepsverhouding tussen de werkgever die zich vrijwillig wil aansluiten en een andere werkgever die onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds valt; of
- dit aansluitend gebeurt aan een periode waarin de werkgever wel onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds viel.

Zie hierover de artikelen 121 en 122 Pensioenwet.

Gevolg van de verplichtstelling is dat de deelnemers (werknemers) en werkgevers verplicht zijn de statuten en reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds naleven (artikel 4 Wet Bpf).

De minister kan de verplichtstelling op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven wijzigen (artikel 10 Wet Bpf). De minister kan de verplichtstelling op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven binnen een bedrijfstak, maar ook ambtshalve intrekken, voor alle of voor één of meer bepaalde groepen van deelnemers (artikel 11 Wet Bpf).

Aan het bedrijfstakpensioenfonds is de wettelijke taak opgedragen in voorkomende situaties vrijstelling te verlenen op basis van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf.

Een dergelijk besluit is een beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, met de mogelijkheid van beroep op de bestuursrechter, waarbij de rechtbank Rotterdam (sector bestuursrecht) aangewezen is als de enige bevoegde rechtbank, met hoger beroep bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven (artikel 26 Wet Bpf).

In het Vrijstellingsbesluit Bpf staan vier verplichte vrijstellingsgronden in verband met:

- bestaande pensioenvoorziening (artikel 2);
- groepsvorming (artikel 3);
- eigen collectieve arbeidsovereenkomst (artikel 4);
- onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5).

In artikel 6 Vrijstellingsbesluit Bpf staat een vijfde vrijstellingsgrond (om andere redenen), maar deze is onverplicht voor het Bpf, die een eigen afweging kan maken op basis van eigen (vaak zeer restrictief) beleid. Aan deze vrijstellingsgronden worden allerlei voorschriften verbonden, die deels verplicht zijn en deels bepaald kunnen worden door het bestuur Bpf op basis van eigen beleid. In de rechtspraak is uitgemaakt dat de deelnemer aan een verplicht gestelde pensioenregeling van een Bpf rechtstreeks pensioenaanspraken opbouwt ten opzichte van het Bpf, los van het ten onrechte niet aangemeld zijn door de werkgever en de afdracht van de verplichte premie door de werkgever. Kortom, de deelnemer kan zich onbelemmerd richten tot het verplicht gestelde Bpf om zijn pensioenrechten geldend te maken. Mede door deze rechtspraak gaan de besturen van Bpf-en actief op zoek naar werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van de verplicht gestelde pensioenregeling, maar zich hieraan onttrekken of zich hiervan niet bewust zijn. Dit kan leiden tot zeer lastige situaties waarin het Bpf de ten onrechte niet aangemelde werkgever sommeert de gegevens aan te leveren van de werknemers die als deelnemer hadden moeten zijn aangemeld. Het Bpf kan de achterstallige premie (tot 5 jaar terug) bij dwangbevel innen. De bestuurders (beleidsbepalers) van de werkgever kunnen hoofdelijk aansprakelijk voor de achterstallige premie gesteld worden, indien de werkgever nalatig is in de afdracht en/of niet in staat is de premies alsnog te voldoen. Ook kan sprake zijn van een situatie dat de betreffende werkgever een eigen/andere pensioenafpraak heeft gemaakt met zijn werknemers, waardoor sprake is van twee pensioenregelingen. Het zal duidelijk zijn dat het voor iedere werkgever van zeer groot belang is dat periodiek nagegaan wordt of sprake is van een verplichte deelneming in de pensioenregeling van een Bpf. Zo ja, dan moet onmiddellijk actie ondernomen worden, ofwel aanmelding, ofwel het indienen van een verzoek om vrijstelling op grond van het Vrijstellingsbesluit Bpf.

13. De Wet verplichte beroepspensioenregeling (WVP)

Bij werknemers in loondienst maakt pensioen meestal onderdeel uit van het arbeidsvoorwaardenpakket. Voor beoefenaars van een zelfstandig beroep is de situatie anders, omdat er geen werkgever is. In 1972 werd de Wet betreffende verplichte deelneming in een beroepspensioenfonds ingevoerd, die op 1 januari 2007 werd vervangen door de Wet verplichte beroepspensioenregeling (WVB). Ingevolge artikel 5 WVB kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het deelnemen in een beroepspensioenregeling voor één of meer bepaalde groepen van beroepsgenoten verplicht stellen, indien:

- daartoe een aanvraag wordt gedaan door een beroepspensioenvereniging; en
- die beroepspensioenvereniging een naar het oordeel van de minister belangrijke meerderheid van de beroepsgenoten die tot de beroepsgroep behoren, vertegenwoordigt.

Verplichtstelling kan dus slechts worden verzocht door een representatieve pensioenvereniging van beroepspensioengenoten, waarbij de organisatiegraad van de beroepspensioenvereniging beoordeeld moet worden. Deze beoordeling vindt op vergelijkbare wijze plaats als die bij de beoordeling van een belangrijke meerderheid bij de verplichtstelling op grond van de Wet Bpf.

De WVB richt zich op zelfstandige beroepsgenoten, maar niet uitgesloten is dat beroepsgenoten in loondienst ook deelnemen in een beroepspensioenregeling. Zij hebben een andere rechtspositie en kunnen door andere partijen vertegenwoordigd worden (werknemersorganisaties). Omdat de beroepsgenoten in loondienst andere mogelijkheden hebben om fiscaal gefaciliteerd pensioen (op basis van hun arbeidsovereenkomst) op te bouwen, vindt beoordeling van de representativiteit de organisatiegraad van beide groepen (zelfstandigen en werknemers) afzonderlijk plaats. Zie artikel 5 WVB. Wel bepaalt artikel 20 WVB dat een beroepspensioenregeling in overwegende mate bestemd is voor zelfstandig werkende beroepsgenoten.

Rechtsgevolg van de verplichtstelling tot deelname in een beroepspensioenregeling is, dat alle personen die onder de groep vallen waarvoor de verplichtstelling geldt, gehouden zijn tot naleving van de beroepspensioenregeling en de daarop gebaseerde besluiten; wordt de beroepspensioenregeling uitgevoerd door een beroepspensioenfonds, dan dienen de deelnemers ook de statuten van dat fonds en de daarop gebaseerde besluiten na te leven. Zie artikel 7 WVB.

De beroepspensioenregeling hoeft niet te worden uitgevoerd door een beroepspensioenfonds, dit kan ook door een (levens- of schade)verzekeraar. In algemene zin is de WVB goed vergelijkbaar met de Pensioenwet, in de zin dat de WVB een volwaardige pensioenwet is voor (vrije) beroepsgenoten. Naast de verplichtstellingsbepalingen bevat de WVB ook alle algemene, materiële en toezichtbepalingen die betrekking hebben op verplicht gestelde beroepspensioenregelingen. Omdat, anders dan in de Pensioenwet, geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, is de terminologie in de WVB anders. De WVB is (net als de Pensioenwet) een volledige wet, waarin alle bepalingen met betrekking beroepspensioenregelingen zijn opgenomen, specifiek voor deze eigen doelgroep. Indien de WVB van toepassing is, hoeft niet ook de Pensioenwet nageslagen te worden. In materiële zin komen de bepalingen van de WVB en de Pensioenwet in hoge mate met elkaar overeen.

14. Fiscale aspecten pensioen

In de voorafgaande paragrafen zijn al verschillende fiscale aspecten aan de orde gekomen (bijvoorbeeld par. 7.11, 7.12 en 11). Over de fiscale aspecten van pensioen valt zeer veel te zeggen. Het gaat echter om een nogal technisch terrein, met snel wisselende wet- en regelgeving op de diverse deelonderwerpen. De fiscale aspecten van pensioen vallen dan ook primair buiten het bestek van deze publicatie. Het is zaak hierover andere publicaties te raadplegen en vaak ook een deskundige op het terrein van het fiscale recht. In het onderstaande worden slechts enkele aspecten globaal genoemd.

Pensioenregelingen kennen een fiscale facilitiëring, vanaf 2015 tot een jaarsalaris van € 100.000 bruto (zie par. 11). In het Nederlandse pensioenstelsel worden pensioenaanspraken in fiscale zin behandeld als uitgesteld loon. Belastingheffing vindt niet plaats op het moment van het toekennen van de pensioenaanspraak, maar op het tijdstip van het genieten van de pensioenuitkering. Dit is de kern van de zogenaamde fiscale omkeerregel.

De fiscale facilitiëring, of liever de fiscale begeleiding van pensioenregelingen, is als volgt samen te vatten:

- de tijdens de werkzame periode betaalde premie en de daarmee samenhangende aanspraken worden op het moment van het ontstaan van die aanspraken niet aangemerkt als loon;
- de (rente-)aangroei van het uit premies gevormde pensioenvermogen wordt tijdens de aangroeiperiode evenmin belast;
- als het pensioen tot uitkering komt, worden belasting en premie geheven over de periodieke uitkeringen c.q. termijnen.

Pensioenregelingen dienen aan de door de fiscus te stellen voorwaarden te voldoen, wil de geschetste fiscale begeleiding van toepassing zijn. Regelingen die hieraan niet voldoen, resulteren in de tweede pijler in beginsel tot belastingheffing over de door de werkgever afgedragen premie voor de werknemer (het wordt 'loon'), en tot een voor de werknemer niet op zijn inkomen fiscaal in mindering te brengen eigen (werknemers)bijdrage. Een uitweg voor deze problematiek biedt soms het fiscale lijfrenteregime, dit regime stelt echter ook stringente eisen voor toepassing van de omkeerregel.

Het voert te ver de door de fiscus te stellen voorwaarden aan een pensioenregeling hier op te sommen. De laatste belangrijke aanpassing dateert van 2015: de invoering van het nettopensioen in verband met de maximering van de fiscaal gefacilieerde pensioenopbouw tot een jaarsalaris van € 110.000 bruto.

Met name twee algemene randvoorwaarden zijn van belang:

- met ingang van 2015 is sprake van een versoerde pensioenopbouw (middelloon 1,875% en aftopping tot een jaarsalaris van € 100.000), op basis van het uitgangspunt dat in 40 jaar werken een pensioen kan worden opgebouwd van 75% van het gemiddelde inkomen;
- elke pensioenregeling dient een pensioenrichtleeftijd te hebben; deze is sinds 2014 67 jaar; bij een lagere pensioenleeftijd moeten de opbouw- en premiepercentages herrekend worden.

Naast deze twee belangrijke randvoorwaarden heeft de fiscus ook aangegeven waaraan de franchise (zie par. 10.2) moet voldoen. De franchise moet minimaal gebaseerd zijn op $10/7 \times$ de individuele AOW voor gehuwden. In 2015 varieert de minimale franchise van € 12.642 tot € 14.305, afhankelijk van het opbouwpercentage bij middelloon of eindloon. Een hogere franchise mag, een lagere niet.

Nogmaals, de fiscale behandeling van de pensioenregeling is vooral een zaak van deskundigen op het terrein van het fiscale (pensioen)recht.

15. Tot slot: eigen verantwoordelijkheid burger

In de voorafgaande paragrafen is het Nederlandse pensioenstelsel geschetst, met de nadruk op de tweede pijler (pensioenafspraken tussen werkgever en werknemer). Door de vergrijzing en een hogere gemiddelde leeftijd staat ons pensioenstelsel al langere tijd op de politieke agenda, toegespitst op het staatspensioen in de eerste pijler, met name AOW. Het staatspensioen is volledig ingepast in de pensioenafspraken tussen werkgever en werknemer, zodat wijziging van de AOW onmiddellijk gevolgen heeft voor het pensioen in de tweede pijler.

Werkgevers zijn niet of minder bereid de zeer forse kosten van het pensioen van de werknemers geheel of grotendeels voor hun rekening te blijven nemen. Hierdoor zal de discussie over pensioen ook (moeten) gaan over een grotere eigen bijdrage van de werknemers in het pensioen van de tweede pijler en/of het nemen van meer eigen verantwoordelijkheid voor pensioen door iedere burger (in de derde pijler), door zelf naar eigen keuze te sparen voor voldoende inkomen bij ouderdom.

Deze verantwoordelijkheid van iedere burger voor zijn/haar eigen inkomen geldt dus niet alleen voor het werkzame deel van ons leven, maar ook daarna, vanaf pensionering.

De Pensioenwet helpt werknemer en werkgever door een uitgebreid stelsel van wet- en regelgeving in de tweede pijler. Velen hebben hier een aanzienlijke zorgplicht om het overeengekomen pensioen en de daadwerkelijke opbouw van de pensioenaanspraak van de werknemer te waarborgen. Een tijdige, duidelijke, correcte en evenwichtige informatie aan de werknemer/deelnemer is hiervoor een vereiste.

De bedoelde zorgplicht rust primair bij de werkgever, maar ook bij de sociale partners, de ondernemingsraad en uiteraard de pensioenuitvoerder. Daarnaast ligt er een aanzienlijke zorgplicht bij de toezichthouders: DNB en AFM. Dit alles laat onverlet dat het uiteindelijk gaat om het pensioen van de pensioengerechtigde (in de tweede pijler de werknemer en in de derde pijler iedere burger) die een eigen verantwoordelijkheid heeft en houdt (ondanks de zorgplicht van anderen) zelf keuzes te maken voor zijn inkomen vanaf pensionering.

Zeker in een situatie waarin de hoogte en de kwaliteit van het pensioen in de eerste en tweede pijlers onder druk staan, moet de burger/werknemer zijn/haar eigen verantwoordelijkheid kennen en ook hiernaar op basis van eigen keuzes

handelen. Voor het verwerven van inkomen in het arbeidzame leven spreekt dit voor zich. Voor pensioen spreekt dit bij velen ten onrechte minder voor zich. Vergeten wordt dat pensioen in de tweede en derde pijlers uiteindelijk niets anders is dan uitgesteld loon of inkomen, dat wil zeggen inkomen waarvoor gespaard wordt met het oog op de periode vanaf pensionering, of met het oog op een onverhoopte arbeidsongeschiktheid, of eerder overlijden.

Daarom is informatievervalsing een heel belangrijk aspect van pensioen. De toezichthouders DNB en AFM houden zich hiermee intensief bezig, op basis van een wettelijke opdracht. Indien de communicatie over pensioen niet voldoet, is de AFM de eerste aangewezen instantie die iets moet doen. Als het gaat om de financiële soliditeit van pensioenuitvoerders is DNB de meest geëigende instantie.

Daarnaast is er de Ombudsman Pensioenen, die op 1 april 1995 werd ingesteld door de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen, om klachten of geschillen over de uitvoering van het pensioenreglement van hun bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds te behandelen. Met ingang van 1 januari 2009 zijn ook (pensioen)verzekeraars aangesloten bij de Ombudsman Pensioenen. Aan het voorleggen van een klacht en/of geschil en de behandeling daarvan zijn voor de klager geen kosten verbonden. Eerst zal door de Ombudsman geprobeerd worden om door bemiddeling tot een redelijke oplossing te komen. Is hij hierin niet succesvol, dan kan de Ombudsman een (niet-bindend) advies uitbrengen. In veel situaties wordt dit advies gevolgd.

De pensioenuitvoerder kan uiteraard ook een eigen klachten- en/of geschillen-regeling hebben. Indien hiervan sprake is, moet daarvan eerst gebruik gemaakt worden.

Ten slotte is er ook het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid). Dit is de onafhankelijke instantie voor het beslechten van geschillen tussen consumenten en financiële dienstverleners. Op grond van artikel 4:17 Wet financieel toezicht is een financieel dienstverlener verplicht zich aan te sluiten bij een erkende geschillencommissie. Sinds 1 januari 2007 wordt het Kifid als geschilleninstantie erkend door het Ministerie van Financiën.

Oplossing van een geschil via het Kifid is niet verplicht, in de zin dat de gang naar de rechter altijd open staat. Wordt wel gekozen voor beslechting van het geschil door het Kifid, dan is sprake van bindend advies, waardoor de partijen die dit geschil aan de Kifid voorleggen, aan dit advies gebonden zijn.

Over de auteur

mr. H.A. Hoving

Henk Hoving is een ervaren advocaat arbeids- en pensioenrecht bij Dirkzwager advocaten & notarissen N.V. Hij adviseert (bestuurders van) werkgevers in complexe juridische aangelegenheden o.a. in pensioenwijzigings- en fusietrajecten.

Hij publiceert regelmatig over actuele arbeids- en pensioenrechtelijke onderwerpen.

hoving@dirkzwager.nl

T: +31 (0)6 537 238 04

www.dirkzwagerpensioen.nl of www.dirkzwager.nl

Over Dirkzwager

Met kantoren in Nijmegen en Arnhem en ruim 260 medewerkers heeft Dirkzwager advocaten & notarissen op bijna ieder terrein specialistische juridische kennis in huis. Actuele kennis van wet- en regelgeving en jurisprudentie, natuurlijk, maar ook mensenkennis en kennis van de markten waarin onze cliënten opereren. Die kennis zetten we in voor onze cliënten en die delen we. Dat maakt ons bijzonder. En dat zorgt ervoor dat onze cliënten in het voordeel zijn.

Maak kennis met **Dirkzwager**
advocaten & notarissen

Vestiging Arnhem

Postbus 111
6800 AC Arnhem
Velperweg 1
6824 BZ Arnhem

Vestiging Nijmegen

Postbus 55
6500 AB Nijmegen
Van Schaeck Mathonsingel 4
6512 AN Nijmegen

T +31 (0)88 2424 100

F +31 (0)88 2424 111

E info@dirkzwager.nl

I www.dirkzwager.nl