

## **PENSIOENWET:**

Per 1 januari 2007 is de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) en Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW vervangen door de Pensioenwet. De oorspronkelijke streefdatum voor vervanging was 1 januari 2006, maar dit is (zoals verwacht) niet gehaald.

De Pensioenwet bestaat uit een groot aantal artikelen. Als hoofdregel kun je stellen dat alle artikelen in de wet per 1 januari 2007 uitgevoerd moeten worden. Er zijn drie uitzonderingen op deze hoofdregel. Ten eerste heeft een deel van de artikelen een uitgestelde werking. Een uitgestelde werking betekent dat het artikel pas op een later tijdstip dan 1 januari 2007 gaat gelden. Dit tijdstip ligt (meestal) één of twee jaar na 1 januari 2007, waarbij voor verzekeraars en pensioenfondsen een verschillende uitstelduur kan gelden. Ten tweede kan een overgangsrecht gelden voor een artikel dat is ingegaan. Dit overgangsrecht geldt meestal voor een jaar. Ten derde kan een artikel een terugwerkende kracht hebben, waardoor de inhoud van het artikel ook geldt voor de periode voor 1 januari 2007.

Naast de inhoudelijke wijzigingen die in de Pensioenwet opgenomen staan, gaat deze wet ook over tekstuele wijzigingen die doorgevoerd worden. Deze tekstuele wijzigingen veranderen de inhoud van de regelgeving niet, maar hebben (vooral) betrekking op begrippen en definities die bijv. in contracten, reglementen en offertes gebruikt worden.

### **Waarom is de PSW vervangen?**

Vanaf 1991 heeft het kabinet al plannen om de PSW te moderniseren, technisch te herzien en een aantal beleidsmatige wijzigingen aan te brengen. De samenleving verandert snel en de daardoor noodzakelijke wijzigingen in de PSW maakt deze wet steeds onoverzichtelijker en bemoeilijkt het toezicht daarop. De nieuwe Pensioenwet heeft 3 doelstellingen:

- (1) modernisering
- (2) doorvoeren van beleidswijzigingen
- (3) het opnemen van taakafbakeningsregels, die deels al in eerdere regelgeving zijn vastgelegd (bijv. de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstak-pensioenfonds en de ministeriële regeling Taakafbakening pensioenfondsen).

Naast deze doelstellingen speelt in de hele Pensioenwet transparantie een belangrijke rol. Bij transparantie moet je denken aan een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder, een heldere verantwoordelijkheids-verdeling binnen pensioenfondsen en duidelijke voorlichting van de pensioenuitvoerder naar de deelnemer.

Het doel van de Pensioenwet verschilt niet van de PSW: het waarborgen van de pensioentoezegging. Deze waarborgfunctie bestaat uit drie delen, namelijk:

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| (1) financiële zekerheid  | = veiligstellen van pensioengelden                        |
| (2) uitvoeringszekerheid  | = regels voor uitvoerders en voor het toezicht            |
| (3) individuele zekerheid | = regels voor groepen deelnemers en individuen daarbinnen |

De verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners blijft ook ongewijzigd. De overheid is verantwoordelijk voor de basis (AOW) en de primaire verantwoordelijkheid voor de arbeidspensioenen ligt bij de sociale partners. Pensioen is dus een arbeidsvoorwaarde.

### **Wat zijn de meest in het oog lopende onderwerpen in de Pensioenwet?**

(niet gerangschikt naar belangrijkheid en onder voorbehoud van latere wijzigingen)

#### **De Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW**

De PSW had met name betrekking op pensioenfondsen. De regelgeving voor een pensioentoezegging die door de werkgever is ondergebracht bij een verzekeraar was opgenomen in een ministeriële regeling, namelijk de Regelen verzekerings-overeenkomsten PSW (Regelen). Omdat er voor dit verschil in niveau van regelgeving geen goede argumenten bestonden, zijn de Regelen nu opgenomen in de Pensioenwet. Waar in de Pensioenwet gesproken wordt van pensioenuitvoerder kan zowel een verzekeraar als een pensioenfonds bedoeld worden.

Uiteraard bevat de wet ook regelgeving die uitsluitend betrekking heeft op pensioenfondsen. Je moet hierbij denken aan bepalingen betreffende de taken en samenstelling van het bestuur, de taakafbakening en de prudentiële bepalingen voor pensioenfondsen die betrekking hebben op de financiële vereisten. Dergelijke bepalingen voor de pensioenuitvoerder "verzekeraar" zijn geregeld in de financiële toezichtwetgeving.

### **Het Financieel Toetsingskader (FTK)**

De financiële positie van de pensioenfondsen staat momenteel in het centrum van de belangstelling. De normen ten aanzien van de financiële zekerstelling zijn in de Pensioenwet uitgewerkt en verankerd. De wet is vormgegeven conform nota Hoofdlijnen FTK, nota Uitwerking FTK en nota Matrix FTK.

Het FTK behelst een solvabiliteitstoets en een continuïteitsanalyse. Een belangrijke vernieuwing is het introduceren van de waarderingsgrondslag marktwaarde voor zowel de verplichtingen als de beleggingen die daartegenover staan. Daarnaast is het in rekening brengen van een kostdekkende premie verplicht en is premierestitutie/premiëkorting alleen onder strikte voorwaarden toegestaan. Een andere aspect is het expliciet laten analyseren van de wijze waarop de instellingen de continuïteit in hun financiële opzet waarborgen. Dit stelt zowel de instellingen als de toezichthouder in staat om op een eerder moment bij te sturen.

Bij de inhoudelijke en praktisch toepasbare invulling van het FTK is de internationale dimensie van groot belang geweest (IASB-IFRS, het Solvency II traject).!

### **Toezicht: relatie Minister van SZW en toezichthouders**

Het is belangrijk dat op de wettelijke bepalingen toezicht wordt uitgeoefend. De minister van SZW heeft het toezicht op de naleving van de Pensioenwet toegewezen aan De Nederlandse Bank (voor prudentieel en materieel toezicht) en de Autoriteit Financiële Markten (voor het gedragstoezicht). Bij het prudentieel toezicht richt De Nederlandse Bank zich onder andere op de vraag of voldaan kan worden aan de financiële verplichtingen (bij pensioenfondsen). Daarnaast wordt o.a. bij voorwaardelijke toeslageregelingen in de gaten gehouden of er sprake is van een consistent geheel van gewekte verwachtingen, financieringen en gerealiseerde voorwaardelijke toeslagen. Bij materieel toezicht moet je bijv. denken aan normen die betrekking hebben op de pensioenovereenkomst of de uitvoeringsovereenkomst en op de relatie tussen de pensioenuitvoerder en de deelnemer (voor zover dit niet gaat over communicatie). Voorbeelden van gedragstoezicht zijn de juistheid, tijdigheid en toegankelijkheid van communicatie en het begrenzen van beleggingsvrijheid.

Misschien lijkt het alsof twee verschillende toezichthouders kunnen leiden tot dubbel toezicht. Dit is niet het geval. De Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten hebben om dubbel toezicht te voorkomen samen afspraken gemaakt over hun takenpakket. Beiden mogen onder bepaalde voorwaarden ook onderling gegevens uitwisselen, zodat niet twee keer om dezelfde informatie gevraagd hoeft te worden.

De eindverantwoordelijkheid voor het toezicht op de naleving van de Pensioenwet ligt bij de minister van SZW. Deze eindverantwoordelijkheid omvat het toetsen van de competentie en het rechtmatig en doelmatig functioneren van de toezichthouders. De Inspectie Werk en Inkomen zal het toezicht, waarmee de minister belast is, uitoefenen.

### **Verantwoordelijkheidsverdeling**

De verantwoordelijkheden tussen de verschillende partijen zijn duidelijk in de wet vastgelegd. Er wordt aangesloten bij de driehoeksverhouding werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder. Deze driehoeksverhouding begint met de pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Vervolgens is de werkgever gehouden deze pensioenovereenkomst via een uitvoeringsovereenkomst extern onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. Door deze externe onderbrenging ontstaat er een relatie tussen de pensioenuitvoerder en de werknemer, in dit verband deelnemer genoemd.

De werkgever en de werknemer maken de afspraken over het "uitgestelde loon". Die afspraken worden vastgelegd in een pensioenovereenkomst. Het begrip "pensioenovereenkomst" vervangt "pensioentoezegging" dat in de PSW werd gebruikt.

In de uitvoeringsovereenkomst worden de afspraken tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder vastgelegd. In de Pensioenwet zijn voorschriften voor de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst opgenomen.

De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor het pensioenreglement en voor de voorlichting aan de deelnemers. Dit betekent dat deze verplichting voor alle pensioenuitvoerders geldt, ongeacht of de pensioenuitvoerder een verzekeraar of pensioenfonds is. Voor pensioenfonds verandert er in de praktijk niet veel, maar voor het geval de pensioenovereenkomst is ondergebracht bij een verzekeraar verschuiven deze taken van de werkgever naar de verzekeraar.

### **Het karakter van de pensioenovereenkomst**

In de Pensioenwet is het verplicht gesteld om expliciet het karakter van de pensioenovereenkomst vast te leggen. Het bepalen van het karakter voor toekomstige pensioenaanspraken hoeft niet direct per 1 januari 2007 gedaan te worden. Er geldt een uitgestelde werking voor dit artikel.

Pensioenovereenkomsten kunnen op basis van hun karakter onderverdeeld worden in:

- uitkeringsovereenkomsten
- kapitaalovereenkomsten
- premieovereenkomsten.

Voorbeelden van uitkeringsovereenkomsten zijn de eindloonregeling en de middelloonregeling; in deze regelingen staat een bepaalde uitkering vast.

Bij uitkeringsovereenkomsten loopt de deelnemer geen enkel risico. Niet tijdens de deelname, niet bij pensionering en ook niet na pensionering.

Uitgangspunt bij kapitaalovereenkomsten is een vooraf vastgesteld kapitaal. De deelnemer loopt tijdens de deelname en na pensionering geen risico, maar op de pensioendatum wel (= langlevensrisico). Het is immers niet zeker welk pensioen er met het kapitaal aangekocht kan worden. Bij dit soort overeenkomsten is nog van belang om te melden dat er bij ontslag recht moet zijn op een evenredig kapitaal.

Premieovereenkomsten zijn beschikbare premieregelingen, waarbij een premie beschikbaar wordt gesteld en uiterlijk op de pensioendatum omgezet wordt in een uitkering.

We kunnen premieovereenkomsten op basis van het risico voor de werknemer in drie groepen verdelen:

- Het beleggingsrisico en het langlevensrisico zijn tot aan de pensioendatum voor rekening van de werknemer. Dit is de zuivere beschikbare premieregeling.
- De premie wordt direct omgezet in een aanspraak op kapitaal, waarbij het beleggingsrisico voor de pensioenuitvoerder is en het langlevensrisico voor de werknemer. De premieovereenkomst is na omzetting een kapitaalovereenkomst geworden.
- De premie wordt na het beschikbaar stellen direct omgezet in een aanspraak op een periodieke uitkering, waardoor het beleggingsrisico en het langlevensrisico weer voor de pensioenuitvoerder zijn. De premieovereenkomst is na omzetting een uitkeringsovereenkomst geworden.

### **Zorgplicht beleggingsverzekeringen**

In de Pensioenwet is een zorgplicht voor de beleggingsverzekeringen opgenomen. De gelden met pensioenbestemming moeten namelijk uiteindelijk resulteren in een levenslang ouderdomspensioen en zijn dus niet bedoeld om mee te gokken.

In het oorspronkelijke voorstel voor de wet mocht de beleggingsvrijheid voor de deelnemers zo nodig ingeperkt worden. Dit is uiteindelijk niet goedgekeurd door de Tweede Kamer.

De zorgplicht wordt per 1 januari 2008 verplicht en betekent dat de pensioenuitvoerder een beleggingsmix voor de deelnemer samenstelt waarbij het pensioengeld op prudente (=verstandige) wijze wordt belegd. Deze mix geldt dan voor de deelnemer, tenzij die deelnemer aangegeven heeft zelf verantwoordelijk te willen zijn voor de beleggingen. Als de deelnemer deze verantwoordelijkheid zelf draagt, dan is de pensioenuitvoerder verplicht omeen beleggingsadvies te geven, volgens het "ken-uw-klant" principe. Hoe dichter de pensioendatum nadert, hoe minder risicovol de beleggingen in dit advies dan mogen zijn. Daarnaast is de pensioenuitvoerder dan verplicht om jaarlijks een overzicht van de beleggingen te geven, waarbij aangegeven wordt of het advies door de deelnemer gevolgd is of niet.

Er is duidelijk een link gelegd naar de zorgplicht van de bank, met de daarbij behorende aansprakelijkheidsrisico's.

### **Premietransparantie bij premieovereenkomst**

Volgens de Pensioenwet is er geen verplichting meer tot tijdsevenredige opbouw bij premieovereenkomsten.

Daar staat tegenover dat de premie naar de deelnemer toe gesplitst moet worden in:

- het pensioenopbouwdeel
- het deel dat gebruikt wordt voor het afdekken van de risico's
- de kosten (beleggingskosten, provisie en administratiekosten).

Deze delen mogen niet uitgewisseld worden.

Vooraf bij unit-linked producten is dit een probleem. Een eenmaal ingekocht x aantal units mag namelijk (bijv.) niet meer verminderd worden als gevolg van kostenonttrekking. De "kostenstructuur" moet dus op de schop.

Volgens de Pensioenwet is er dus geen tijdsevenredige verplichting meer voor de opbouw; het resultaat blijft in de praktijk ongewijzigd doordat diverse andere regelgeving dit wel verplicht (o.a. verbod op niet tijdsevenredige opbouw in de Wet op de Loonbelasting).

### **Informatieverstrekking**

Informatieverstrekking neemt in de Pensioenwet een belangrijke plaats in. De (gewezen) deelnemers moeten beter geïnformeerd worden door zowel de werkgevers als de pensioenuitvoerders. Er zijn voorschriften voor de informatie die werkgevers aan nieuwe deelnemers moeten geven. De pensioenuitvoerders moeten naast de voorschriften voor het pensioenreglement/pensioenbrief ook voldoen aan de voorschriften die gelden voor het geven van informatie over de pensioenaanspraken. Van groot belang is dat al deze informatie in (voor de deelnemers) eenvoudige en begrijpelijke taal wordt gegeven. Voor de pensioenuitvoerders is daarnaast van belang dat de informatie rechtstreeks naar de (gewezen) deelnemers gestuurd moet worden. Dit houdt in dat de pensioenuitvoerders over een "up to date" adressenbestand van de (gewezen) deelnemers moeten beschikken. Na schriftelijke toestemming van een deelnemer kan er bij het geven van informatie gebruik gemaakt worden van e-mail.

De werkgever is verantwoordelijk voor de informatieverstrekking op het moment van de pensioentoezegging; daarna is de pensioenuitvoerder volledig verantwoordelijk voor de communicatie naar de deelnemers.

De informatieverplichting begint dus bij indiensttreding van de werknemer. De werkgever moet dan binnen één maand na indiensttreding (schriftelijk) melden of de werknemer een aanbod voor een pensioenovereenkomst krijgt, wanneer hij dat aanbod kan verwachten en wie de pensioenuitvoerder is. Als er een pensioenovereenkomst is, maar de werknemer nog niet in aanmerking komt voor deelname, dan moet de werkgever aangeven aan de werknemer wanneer die wel kan gaan deelnemen (en onder welke voorwaarden).

Nadat de werkgever een pensioenovereenkomst met de werknemer heeft gesloten, draagt de werkgever er zorg voor dat de werknemer geïnformeerd wordt door de pensioenuitvoerder.

Je kunt de verplichting tot het verstekken van informatieverstrekking door de pensioenuitvoerder splitsen in informatieverstrekking bij toetreden tot de pensioenregeling en informatieverstrekking na toetreden tot de pensioenregeling.

### ***Informatie bij toetreden tot de pensioenregeling***

Binnen drie maanden nadat een werknemer gaat deelnemen aan de pensioenregeling moet de pensioenuitvoerder een startbrief verstrekken. Deze startbrief hoeft geen informatie op persoonlijk niveau te geven, maar moet in duidelijke en begrijpelijke taal onder andere de volgende punten in algemene zin toelichten:

- De inhoud van de basispensioenregeling, met als inhoud o.a.: de ingangsdatum, het karakter van de pensioenregeling, de pensioenvormen, de wijze van opbouw, de risico's, de gevolgen van einde deelname en arbeidsongeschiktheid met onderscheid in opbouw en risicodekking, de extra eisen die gelden voor een premieovereenkomst zoals welk deel van de premie voor opbouw van pensioen gebruikt wordt, welk deel voor risicodekking en welk deel voor kosten.
- De toeslagverlening en dan o.a. de wijze van financieren van de toeslag en het verwachtingspatroon.
- Het recht om het geldende pensioenreglement op te vragen; verstrekken van een pensioenreglement is dus niet verplicht, maar het reglement moet op verzoek wel gegeven worden.
- Het bestaan van een eventuele vrijwillige pensioenregeling, waarbij geen inhoudelijke informatie gegeven hoeft te worden.
- Het recht van de werknemer om een verzoek in te dienen voor een berekening van de effecten van uitruil op zijn pensioenaanspraak.
- De gevolgen van beëindiging van de deelneming voor de hoogte van de aanspraken, waarbij ook aangegeven wordt welke aanspraken op risicobasis verzekerd zijn.

### ***Informatie na toetreden tot de pensioenregeling***

Pensioenuitvoerders worden in de Pensioenwet verplicht om jaarlijks aan de actieve deelnemers onder meer de te bereiken en de verworven aanspraken op te geven. Bij het opgeven van deze aanspraken zijn de regels afhankelijk van het karakter van de pensioenovereenkomst. Het is daarbij ook van belang dat voor het partnerpensioen aangegeven wordt wat de consequenties zijn van de gekozen wijze van financieren (spaarbasis / risicobasis).

Naast het geven van informatie over de aanspraken is informatie over de toeslagverlening ook verplicht. Daarnaast moet voor actieve deelnemers ook informatie gegeven worden over factor A.

De jaarlijkse informatieverstrekking moet in de vorm van een uniform pensioenoverzicht (UPO) gebeuren. Er is een model voor dit UPO bedacht dat voor alle pensioenuitvoerders geldt en waarbij rekening is gehouden met de voorschriften over informatieverstrekking die in de Pensioenwet zijn vastgelegd. Het doel van het UPO is om deelnemers meer inzicht in hun eigen pensioenregeling te geven en om de vergelijking met andere pensioenoverzichten makkelijker te maken.

Gewezen deelnemers (slapers) moeten op het moment van beëindiging van de deelneming geïnformeerd worden over hun opgebouwde aanspraken, moeten informatie krijgen over de toeslagverlening en moeten informatie krijgen die specifiek bij beëindiging van de deelneming van belang is, zoals de mogelijkheid van afkoop, het recht op waardeoverdracht en het vervallen van het partnerpensioen als dit op risicobasis verzekerd werd.

Na beëindiging van de deelname moeten gewezen deelnemers één keer in de vijf jaar informatie krijgen over opgebouwde aanspraken en de toeslagverlening.

Pensioengerechtigden moeten op het moment van pensioneren en daarna jaarlijks geïnformeerd worden over de opgave van hun pensioenrecht en de opgebouwde aanspraak op partnerpensioen / het vervallen van het partnerpensioen op risicobasis. Daarnaast moeten ze informatie krijgen over de toeslagverlening.

Gewezen partners moeten op het moment van echtscheiding geïnformeerd worden over de opgebouwde aanspraak op partnerpensioen. Daarnaast moeten ze informatie krijgen over de toeslagverlening en ze moeten informatie krijgen die specifiek voor de gewezen partner van belang is. Na de echtscheiding moeten ze minimaal één keer per vijf jaar informatie krijgen over de opgebouwde aanspraak op partnerpensioen en de toeslagverlening.

De bepalingen voor periodiek verstrekken van opgaven aan gewezen deelnemers en gewezen partners zijn in principe alleen van toepassing als de uitdiensttreding of de scheiding na de inwerkingtreding van de informatiebepalingen is. De informatieverstrekking aan pensioengerechtigden bij ingang van het pensioen is alleen van toepassing voor diegenen die na inwerkingtreding van deze informatiebepaling pensioengerechtigd worden.

Kort samengevat gaat de informatieverstrekking vooral over de verworven en te bereiken pensioenaanspraken, de toeslagverlening en de situaties waarin het partnerpensioen op risicobasis vervalt. Daarnaast is voor een bepaalde doelgroep speciale informatie verplicht, bijv. de factor A voor actieven.

Naast de informatie die verplicht gegeven moet worden, is er ook aangegeven welke informatie (minimaal) op verzoek gegeven moet worden. Je kunt hierbij o.a. denken aan de keuzemogelijkheden bij pensionering.

Bij deelname aan de vrijwillige pensioenregeling moet vooraf informatie gegeven worden.

Omdat de informatieverstrekking uitgebreider is dan volgens de PSW verplicht was, gaat de nieuwe verplichting pas per 1 januari 2008 in. Pensioenuitvoerders hebben dan nog de tijd om zich voor te bereiden. Tot 1 januari 2008 geldt daarom nog de informatie-verstrekking zoals die in de PSW is vastgelegd.

Zoals wij bij de reden voor het vervangen van de PSW al hebben aangegeven, is duidelijke voorlichting van de pensioenuitvoerder naar de deelnemer zeer belangrijk. Dat blijkt uit wel uit de hiervoor genoemde verplichtingen tot het verstrekken van informatie. We willen nog extra benadrukken dat de gegeven toelichting niet compleet is. Vooral voor premieovereenkomsten waarbij de premie wordt belegd, zijn aanvullende regels voor de informatieverstrekking opgesteld. Je moet hierbij bijv. denken aan indicaties over te bereiken kapitalen op de pensioendatum en de uitgangspunten die voor zo'n indicatie gebruikt moeten worden.

### **Betalingsachterstand**

De regelgeving over betalingsachterstand in de Pensioenwet is voor verzekeraars en pensioenfondsen verschillend. Vooral voor de verzekeraars zijn de veranderingen in geval van betalingsachterstand groot.

### **Verzekeraars**

Als er sprake is van betalingsachterstand moet de verzekeraar de deelnemers rechtstreeks informeren over de gevolgen. In de PSW was dit informeren een verplichting van de werkgever. De regering acht het echter niet raadzaam dat de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden direct geïnformeerd worden over de betalingsachterstand van de werkgever.

De verzekeraar hoeft de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in principe alleen dan te informeren over betalingsachterstanden van werkgevers indien die achterstanden daadwerkelijk gevolgen hebben voor pensioenaanspraken en uitkeringen.

De mogelijkheid om achterstanden te verrekenen wordt sterk beperkt. Voordat verrekenen mogelijk is, moet de verzekeraar eerst aantoonbaar moeite gedaan hebben om de premies te innen. De verzekeraar mag de pensioenverzekering pas premievrij maken of (als er geen premievrije waarde is) laten vervallen drie maanden na het informeren van alle deelnemers over de premieachterstand. De verzekeraar mag het premievrij maken of laten vervallen van de pensioenverzekering maximaal over vijf maanden laten terugwerken vanaf het moment dat de deelnemers over het premievrij maken of vervallen van de pensioenverzekering zijn geïnformeerd. Een achterstand die langer dan die vijf maanden duurt, is voor dit langere gedeelte voor rekening van de verzekeraar.

Voor risicoverzekeringen (zoals bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen op risicobasis of een arbeidsongeschiktheidspensioen) blijft binnen de periode van drie maanden na het informeren wel dekking bestaan. Dit betekent dat als iemand in deze periode aan de voorwaarden voor recht op uitkering voldoet, hij niet tegengeworpen kan krijgen dat de verzekering met terugwerkende kracht is komen te vervallen.

Nieuw is ook dat de verzekeraar niet mag overgaan tot verrekening van de onbetaalde premies, rente en overige kosten met de pensioenuitkeringen.

De nadelen van deze veranderingen zijn:

- De verzekeraars zullen de deelnemers sneller gaan informeren.
- Een betalingsregeling met de werkgever zullen ze niet meer zo snel willen treffen.
- De informatie kan veel onrust in de desbetreffende onderneming veroorzaken, met verdergaande consequenties dan aanvankelijk bedoeld was.

### **Pensioenfonds**

De relatie tussen het pensioenfonds en de werkgever is in principe anders dan die tussen de werkgever en de verzekeraar. Het pensioenfonds heeft de mogelijkheid om de premie aan te passen en een beroep te doen op de deelnemers wanneer dat nodig is binnen de in de uitvoeringsovereenkomst overeengekomen grenzen. Voor de deelnemer betekent dit dat zijn aanspraak jegens het pensioenfonds los staat van de vraag of de premie is voldaan. Een pensioenfonds kan zich dus niet beroepen op het principe geen premie – geen uitkering. Immers, zolang de financiële situatie van het pensioenfonds het toelaat, heeft het pensioenfonds de plicht om de pensioenopbouw te continueren en de reeds opgebouwde rechten ongewijzigd te laten. Verder zou een dergelijk beding ook haaks staan op het systeem van de wet Bpf.

Het kan echter voorkomen dat een pensioenfonds door zijn slechte financiële situatie toch niet aan zijn verplichtingen kan voldoen. Voor pensioenfonds bepaalt de Pensioenwet dat de rechten en aanspraken niet eerder aangepast mogen worden dan een maand na afloop van de termijn waarbinnen de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgever(s) geïnformeerd moeten zijn over de vermindering van aanspraken en rechten.

Als er sprake is van een betalingsachterstand, zonder dat de aanspraken meteen aangepast moeten worden, is een pensioenfonds pas verplicht informatie over de achterstand te geven als die minstens 5% van de jaarpremie bedraagt. Daarnaast moet er dan ook sprake zijn van een dekkingstekort. Het pensioenfonds moet op dat moment de deelnemersraad informeren of, als die niet bestaat, de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Deze informatie moet ook aan de ondernemingsraad gegeven worden en moet elk kwartaal opnieuw gemeld worden totdat de situatie veranderd is.

### **Toetredingsleeftijd en wachttijd**

In de Pensioenwet is gesteld dat de toetredingsleeftijd niet hoger mag zijn dan 21 jaar. Oorspronkelijk was de bedoeling om de toetredingsleeftijd op 18 jaar te stellen. Maar hoe lager de toetredingsleeftijd is, hoe duurder de pensioenregeling wordt. Om versoering van pensioenregelingen te voorkomen, is uiteindelijk gekozen voor een leeftijd van 21 jaar. De verlaging van de toetredingsleeftijd geldt pas vanaf 1 januari 2008 en heeft geen invloed op het verleden. Dit betekent dat een werknemer die op 1 januari 2007 bijv. 22 is en nog geen deelnemer is, toch pas vanaf 1 januari 2008 aanspraak kan maken op pensioen. De wachttijd voor het ouderdomspensioen is uitdrukkelijk beperkt tot 2 maanden. Voor het partnerpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen mag geen wachttijd gelden.

De pensioenuitvoerder kan hierdoor te maken krijgen met een administratieve verzwarende (salaris/dienstjarenregelingen). Bij beschikbare premiereregelingen dienen de staffels getoetst te worden aan zowel de fiscale regels als de regels over leeftijdsdiscriminatie.

### **Toeslagverlening**

In afwijking van de PSW is in de Pensioenwet wel opgenomen wat een toeslag is. Een toeslag is een verhoging van het recht op een ingegaan pensioen en een verhoging van het recht op een nog niet ingegaan pensioen. Door deze invulling van het begrip toeslag zullen verhogingen die vroeger niet als toeslag werden gezien, nu wel als toeslag gezien worden. Dit kan behoorlijke financiële consequenties hebben.

Voor voorwaardelijke toeslagen gelden strenge eisen, waarbij de gewekte verwachtingen, de financiering en de realisering van de voorwaardelijke toeslagen een consistent geheel moeten vormen. In de toeslagmatrix is verder uitgewerkt wanneer het indexatiebeleid, de financiering, het reglement en de communicatie een consistent geheel vormen. Alleen door gebruik te maken van een voorwaardelijkheidsverklaring kan voorkomen worden dat de toezichthouder een toeslag als onvoorwaardelijk ziet. De voorwaardelijkheids-verklaring is een onderdeel van de toeslagmatrix.

Bij de informatieverstrekking is het grote belang dat aan de toeslagverlening wordt gehecht ook al naar voren gekomen.

### **Afkoop kleine pensioenen**

Kleine pensioenen (< Eur 400,-) kunnen door de pensioenuitvoerder op zijn vroegst onder voorwaarden twee jaar na einde het van het deelnemerschap afgekocht worden. De afkoop wordt geblokkeerd als de werknemer in een procedure tot waardeoverdracht zit. Deze bepaling vervangt als het ware de regel dat afkoop mogelijk is als het deelnemerschap korter dan een jaar heeft geduurd, en de regel dat kleine pensioenen op de pensioendatum of bij emigratie afkoopbaar zijn. Deze bepaling is opgenomen om de administratieve lastendruk te beperken. Pensioenuitvoerders hebben nu meer mogelijkheden om kleine premievrije verzekeringen "af te kopen" zonder te hoeven wachten tot de pensioendatum.

### **Keuzemogelijkheden**

In de Pensioenwet zijn de al bestaande keuzemogelijkheden voor pensioen uitgebreid of verplicht gesteld. Verplichtstelling betekent dat de deelnemer niet meer afhankelijk is van de afspraken over keuzemogelijkheden die in de pensioenovereenkomst zijn opgenomen, maar dat de keuze op grond van de Pensioenwet afgedwongen kan worden.

De volgende keuzemogelijkheden moeten volgens de Pensioenwet verplicht aangeboden worden (als voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden):

- Uitrusten van partnerpensioen in ouderdomspensioen op de pensioendatum.
- Uitrusten van ouderdomspensioen in partnerpensioen op de pensioendatum en bij beëindiging van het deelnemerschap.

Daarnaast biedt de Pensioenwet de mogelijkheid tot:

- Het vervroegen of uitstellen van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen.
- Het variëren van de hoogte van de uitkering van ouderdomspensioen.

Bij al deze keuzemogelijkheden mag er bij het vaststellen van de hoogte van de nieuwe pensioenaanspraken geen onderscheid gemaakt worden tussen mannen en vrouwen. Bij de uitruil van ouderdomspensioen in partnerpensioen is uitruil op de pensioendatum voor een pensioenregeling met alleen een partnerpensioen op risicobasis verplicht. Dit betekent dat de pensioenuitvoerder moet uitruilen, behalve als de (gewezen) deelnemer aangeeft niet te willen ruilen. Voor de uitruil bij beëindiging van het deelnemerschap geldt deze verplichting niet.

### **DGA valt niet onder Pensioenwet**

Er is besloten dat de DGA niet onder de Pensioenwet moet vallen. De bescherming die de Pensioenwet biedt, is voor de DGA niet nodig. DGA's die op 31 december 2006 al een pensioentoezegging hadden, kunnen in 2007 kiezen of zij onder de Pensioenwet willen vallen of niet. Het bezitscriterium blijft conform de PSW op minstens 10% van de aandelen gehandhaafd (direct of indirect). De fiscale mogelijkheden voor het opbouwen van pensioen blijven voor de DGA bestaan.

### **C-polis vervalt**

In de Pensioenwet komt de huidige C-polis te vervallen.

De wetgever vindt dat de betrokkenheid van de werkgever bij de onderbrenging van de pensioenovereenkomst essentieel is. Alleen de werkgever is betrokken bij de afspraken met de pensioenuitvoerder. Daarom moet de werkgever dus verzekeringnemer zijn (constructie: B-polis).

De wetgever vindt het bovendien van belang dat er een einde komt aan de begripsverwarring tussen de C-polis ( tweedepijlerregeling) en de lijfrente (derdepijlerregeling) Tweedepijlerregeling zijn gerelateerd aan de arbeidsverhouding.

Daarnaast heeft de C-polis zijn toegevoegde waarde verloren, want

- de afkoopmogelijkheid is voor C-polis vervallen
- indirect wordt C-polis door werkgever bij verzekeraar gesloten
- de C-polis kan veelal niet bij de nieuwe werkgever voortgezet worden
- mogelijkheid tot waardeoverdracht gaat versnippering van pensioenopbouw tegen. Voor bestaande C-polissen geldt een overgangsrecht.

Afschaffen van het sluiten van C-polissen heeft als positief effect dat de bestaande regelgeving vereenvoudigd kan worden.

Het bovenstaande betekent niet dat de werkgever en de werknemer samen geen mantelovereenkomsten kunnen sluiten, alleen zal de uitvoering in de vorm van een B-polis moeten.

### **Eénmansfondsen**

Oprichting van éénmansfondsen ten behoeve van één persoon en eventueel zijn nabestaanden is onder de Pensioenwet niet meer mogelijk. Dit soort fondsen voldoet niet aan de criteria van solidariteit en collectiviteit, zoals deze ten tijde van de discussie over de regeling taakafbakening pensioenfondsen en verzekeraars zijn gevoerd. Het toezicht kost onevenredig veel tijd. Tevens voldoet dit soort fondsen ook niet aan de PSW-verplichtingen zoals het opstellen van de ABTN, gedragscode en deskundigheid van het bestuur.

Een werkgever kan dus alleen een pensioenfonds oprichten voor twee of meer werknemers waarmee een pensioenovereenkomst is gesloten.

Indien een pensioenfonds nog maar (tijdelijk) één actieve deelnemer telt, maar wel gewezen deelnemers, gepensioneerde en/of nagelaten betrekkingen dan kan het fonds blijven bestaan.