

Dossier Pensioenregeling via de werkgever

Het pensioen, in de vorm van het recht op een levenslange uitkering als inkomensvoorziening voor de oude dag, vormt een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Niet alleen de waarde ervan voor de werknemer is belangrijk, ook de kosten en de verdeling van die kosten ervan over werkgever en werknemer en de toekomstbestendigheid vormen belangrijke aspecten. Dit dossier heeft tot doel werkgevers en werknemers (-vertegenwoordigers) op hoofdlijnen te informeren over het pensioenstelsel, de wetgeving en de actuele ontwikkelingen op het pensioengebied. Daarnaast geven we informatie die nuttig kan zijn voor vormgeving en de besluitvorming over een pensioenregeling via de werkgever.

Inhoudsopgave

1. Drie pijlers pensioenstelsel
2. Wat is een pensioen?
3. Pensioentoezegging van werkgever aan werknemer
 - 3.1 Uitkeringsovereenkomst: eind- of middelloon, dekkingsgraad
 - 3.2 Kapitaalovereenkomst
 - 3.3 Beschikbare premie overeenkomst
 - 3.4 Hybride regelingen
 - 3.5 Aanwending beschikbare premie, aankoop pensioen; risico's
 - 3.6 Gedeeltelijk pensioen en gedeeltelijk doorbeleggen
4. Pensioengevend salaris, AOW- franchise en pensioengrondslag
5. Fiscaal vriendelijke behandeling van pensioenpremie
6. Verplichte deelname en verplichte eigen bijdrage werknemer
7. Doorsneepremie
8. Kosten verbonden aan een collectieve pensioenregeling via werkgever
 - 8.1 Voorbeelden kostenindicatie voor premie en overige kosten
 - 8.2 Leeftijdsstaffel
 - 8.3 Alternatieve invullingen voor de bijdragen van werkgever en werknemer
9. Informatieplicht
 - 9.1 Pensioenovereenkomst
 - 9.2 Uitvoeringsovereenkomst
 - 9.3 Pensioen 123/ Startbrief
 - 9.4 Pensioenreglement
 - 9.5 Uniform Pensioen Overzicht
10. Toetredingsleeftijd en pensioenleeftijd, wachttijd
11. Waardeoverdracht
12. Afkoop van klein pensioen
13. Rol Ondernemingsraad
14. Regels voor het wijzigen van een pensioenregeling via de werkgever
15. Perspectief Toekomst Pensioenstelsel, tweede Pijler

1. Drie pijlers Pensioenstelsel

De pensioenregeling via de werkgever vormt een van de drie pijlers voor de oudedagvoorziening.

De **eerste pijler** is het **basispensioen** waarop recht bestaat op grond van de **Algemene Ouderderdoms-wet (AOW)**. De AOW wordt opgebouwd in de 50 jaar voorafgaand aan de AOW- gerechtigde leeftijd. Wie minder jaren in Nederland heeft gewoond, heeft recht op een lagere AOW. De AOW bedraagt in 2016 ca. € 790 bruto voor een gehuwde/samenwonende Nederlander en ca. € 1144 bruto voor een alleenstaande AOW'er. Zoals bekend gaat de AOW- gerechtigde leeftijd omhoog tot 67 jaar in 2023.

De **aanvullende pensioenen** die uit de arbeidsovereenkomst met de werkgever voortvloeien, vormen de **tweede pijler**. Pensioenregelingen worden uitgevoerd door pensioenfondsen, verzekeraars en premie pensioen instellingen (PPI). Pensioenfondsen zijn er voor (doorgaans grote) ondernemingen, bedrijfstakken en voor beroepsgroepen. Verzekeraars verzorgen pensioenregelingen voor werkgevers die niet vallen onder een bedrijfstakpensioenfonds of een ondernemingspensioenfonds. Premie pensioeninstellingen bestaan sinds 2011 en richten zich alleen op het beheren en beleggen van de premie.¹ Van de opgebouwde premie dient bij de pensioengerechtigde leeftijd een pensioen aangekocht te worden.

De **derde pijler** is dat iemand op **individuele, vrijwillige basis** een oudedagsvoorziening opbouwt, bijvoorbeeld door pensioensparen via een bank of met lijfrenteverzekeringen.

Wetgeving

De basiswetgeving voor pensioenregelingen via de werkgever is vastgelegd in de Pensioenwet en de Wet Bedrijfstakpensioenfondsen (WBpf 2000). Daarnaast zijn er in het verlengde van de Pensioenwet wettelijke regels voor de borging van de pensioen toezeggingen, het wettelijk Financieel Toetsingskader en zijn er fiscale regels over de opbouw en aftrekbaarheid van pensioenaanspraken. In dit verband noemen we de aow- franchise, het op jaarbasis op te bouwen pensioen en het maximumloon waarover pensioen kan worden opgebouwd (Witteveen kader).

2. Wat is een pensioen?

Een pensioen is een aanspraak op een periodieke geldelijke uitkering. Bij pensioenregelingen gaat het primair om het levenslange ouderdomspensioen, waar de werknemer aanspraak op kan maken vanaf de pensioengerechtigde leeftijd.

Daarnaast bevatten dergelijke regelingen doorgaans ook aanspraken op:

- pensioen voor de partner en/of wezen na het overlijden van de werknemer/deelnemer en
- pensioenopbouw in het geval van arbeidsongeschiktheid en een aanvullende uitkering tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

¹ Door Europese en nieuwe Nederlandse wetgeving zijn er nieuwe uitvoerders van pensioenregelingen bijgekomen zoals premie pensioeninstellingen, bijvoorbeeld Brand new Day of Be Frank, en algemene pensioeninstellingen/ fondsen. Het doel hiervan is het verbeteren van de keuzemogelijkheden voor werkgevers en werknemers om een kwalitatief hoogstaande en veilige pensioenuitvoering tegen een scherpe prijs te realiseren. De PPI biedt tevens de mogelijkheid om uitvoering van pensioenregelingen over de grenzen heen mogelijk te maken. Voor bedrijven met vestigingen in meerdere landen kan dit aantrekkelijk zijn.

3. Pensioentoezegging van werkgever aan werknemer

De afspraken over de toezegging van een pensioen tussen werkgever en werknemer dienen te worden vastgelegd in een pensioenovereenkomst. De pensioenwet kent drie soorten pensioentoezeggingen, te weten de uitkeringsovereenkomst, de premie- overeenkomst of de kapitaalovereenkomst.

3.1 Uitkeringsovereenkomst, eind- of middelloon, dekkinggraad

Het kenmerk van een uitkeringsovereenkomst is dat de deelnemer van te voren weet welk pensioen hij mag verwachten op basis van het loon dat hij verdient en het aantal dienstjaren dat hij heeft deelgenomen aan de regeling. Men spreekt ook wel van salaris- dienstjarensysteem of een *defined benefits* regeling. Bij dit type pensioen onderscheiden we eindloon- en middelloonregelingen.

Eindloon

Bij een eindloonregeling is de hoogte van pensioengevend (= vaste) salaris bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd bepalend voor de hoogte van de pensioenaanspraak. Omdat bij elke loonsverhoging pensioen bijgekocht moet worden door de werkgever, de zogenaamde back- service verplichtingen, lopen de werkgeverskosten voor een eindloonpensioen doorgaans relatief hoog op. Wel gelden wettelijke beperkingen t.a.v. de fiscale voordelen m.b.t. de loonsverhogingen in de laatste 5 jaar voorafgaande aan de pensionering, ten einde misbruik tegen te gaan. Dit type regeling is aan het verdwijnen. Daarvoor in de plaats komen voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregelingen of beschikbare premieregelingen.

Middelloon

Bij middelloon is de jaarlijkse pensioenopbouw gerelateerd aan het pensioengevend jaarsalaris in het betreffende jaar dat pensioen wordt opgebouwd. De regeling wordt middelloon genoemd, omdat het uitgangspunt is dat het pensioen van de werknemer gerelateerd is aan het gemiddeld verdiende loon gedurende de tijd at de medeweker aan de pensioenregeling heeft deelgenomen.

Voorwaardelijke indexering

Bij middelloonregelingen die door pensioenfondsen worden aangeboden is doorgaans sprake van een voorwaardelijke indexering. Dat betekent dat de eventuele indexatie van de opgebouwde rechten en de pensioenuitkeringen afhankelijk is gemaakt van de wettelijk benodigde dekkinggraad van het pensioenfonds.

Dekkinggraad

De dekkinggraad is een maatstaf voor de financiële positie van het fonds. De dekkinggraad is een percentage dat de verhouding uitdrukt tussen het aanwezige vermogen van het pensioenfonds enerzijds, en de contante waarde van alle opgebouwde pensioenaanspraken anderzijds. Bij een dekkinggraad van 100% is er exact genoeg om de opgebouwde pensioenverplichtingen na te komen. De wettelijk benodigde dekkinggraad bedraagt 105%. Omdat er ook nog een extra vermogen aanwezig moet zijn om risico's te kunnen opvangen zoals, het risico van waardedaling van de aandelen en andere beleggingen, een daling van de rente of het risico dat mensen langer leven dan verwacht.

Herstelplan nodig bij een dekkingstekort en reservetekort

Als er tekort zijn moet een herstelplan worden opgesteld. Elementen uit een dergelijk plan zijn onder

andere het vragen van extra premies aan werkgever en/of werknemers en het (deels) achterwege laten van indexatie. Als op basis van het reguliere beleid niet tijdig uit herstel gekomen kan worden kan het fonds genoodzaakt zijn de pensioenen te korten. Een dergelijke kortingsmaatregel kan ook onderdeel zijn van het herstelplan

3.2 Kapitaalovereenkomst

Het kenmerk van de kapitaalovereenkomst is dat van te voren wordt bepaald welk kapitaal moet zijn opgebouwd voor een “goed pensioen”. In de pensioenovereenkomst staat dan welk kapitaal moet zijn opgebouwd en/of het kapitaal wordt verhoogd met de winstdeling bij ingang van het pensioen. Op de pensioendatum wordt het opgebouwde kapitaal aangewend om een levenslange periodieke pensioenuitkering te kopen, eventueel kan de werknemer kiezen voor een pensioenknip, wat inhoudt dat een deel van het kapitaal op een later tijdstip zal worden aangewend om een pensioen te kopen.

Gedurende de opbouwfase ligt het langlevens risico bij de werknemer en het beleggingsrisico bij de pensioenuitvoerder. De pensioenlasten zijn onzeker en dat is weer een risico voor de werkgever.

3.3 Beschikbare premie overeenkomst

Het kenmerk van de (beschikbare) premie overeenkomst is dat de werkgever een bepaalde pensioenpremie toezegt, een zogenaamde *defined contribution*. Bij dit type regeling weten werkgever en werknemer op voorhand welke premie zij moeten betalen. Daarbij gelden de zogenaamde leeftijdsstaffels, wat erop neerkomt dat de het premiebedrag hoger wordt naarmate de werknemer dichterbij de pensioengerechtigde leeftijd komt.

De premie wordt gebruikt om pensioenkapitaal op te bouwen via beleggingen en/of spaarvormen. Met die opbrengst wordt op de pensioendatum een pensioenuitkering aangekocht, die afhankelijk is van de hoogte van het opgebouwde kapitaal en de rente van dat moment. Er is sprake van een goed beleggingsresultaat als de inleg meer dan verdubbeld wordt. Maar dat resultaat wordt zelden gehaald. Anders dan bij het eindloon of middelloon ligt het beleggingsrisico bij de werknemer.

Met betrekking tot dit type regelingen kan worden gekozen voor varianten waarbij de kosten voor de werkgever relatief hoog of minder hoog kunnen uitvallen. Daarover lees je meer onder het kopje leeftijdsstaffel en bijdrage van werkgever en werknemer.

Ook kunnen er beleggingsvarianten/ pensioenopbouw varianten gekozen worden die minder risico meebrengen voor de werknemer/deelnemer. Daarnaast zijn er wettelijke regels in de maak die het makkelijker maken om variabel op te bouwen.

3.4 Hybride regelingen

Tegenwoordig zijn er ook pensioenregelingen die tussen varianten zijn, de zogeheten hybride regelingen, met kenmerken van een uitkerings- en/of kapitaals- en/of beschikbare premie overeenkomst. Daarmee krijgen deelnemers/ werknemers meer mogelijkheden voor een regeling die bij hun wensen past. Bij dergelijke keuze regelingen heeft de uitvoerder een grote zorgplicht en dient men de werknemers goed te informeren over de keuzemogelijkheden.

3.5 Aanwending beschikbare premie, aankoop pensioen en risico's

De beschikbare premie kan men op 3 manieren besteden, te weten beleggen, verzekeren voor een gegarandeerd pensioenkapitaal of de jaarlijkse inkoop van een gegarandeerde pensioenuitkering. We lichten dat hierna toe en geven ook aan welke risico's er aan de beschikbare premieregeling verbonden zijn.

Beleggen en beleggingsrisico

Beleggen in aandelen en obligaties is de manier om een zo hoog mogelijk pensioenkapitaal op te bouwen. Maar beleggen is risicovol. De beleggingsresultaten kunnen meevallen of tegenvallen. Dat is afhankelijk van het beursklimaat en de keuzes die de beleggers maken. Om die reden worden er doorgaans gekozen voor life cycle beleggen. Dat betekent dat naarmate de pensioendatum dichterbij komt, er minder risicovol wordt belegd.

Aankoop pensioen: rente- en langer leven risico

Op de pensioengerechtigde leeftijd moet een pensioenuitkering worden aangekocht met het opgebouwde pensioenkapitaal. Hoeveel pensioen er dan kan worden ingekocht is afhankelijk van de rentestand (rente-*risico*) en de (algemene) levensverwachting, dus hoe lang er een pensioen moet worden uitgekeerd (*langleven risico*).

Als de rentestand laag is of daalt kan er minder pensioen worden aangekocht, dan wanneer de rente hoger is of stijgt.²

Met een deel van de premie wordt een gegarandeerd pensioenkapitaal opgebouwd

Om de deelnemer meer zekerheid te geven over het op te bouwen pensioenkapitaal, kan de verzekeraar (een deel van) de premie gebruiken om een gegarandeerd pensioenkapitaal op te bouwen. Dat deel van de premie gaat weer af van de premie die belegd wordt. Eventueel kan worden afgesproken dat de verzekeraar het gegarandeerde pensioenkapitaal kan verhogen met een winstdeling en/of toeslag. In sommige systemen is het ook mogelijk om een deel van de het pensioenkapitaal dat al is opgebouwd, eenmalig om te zetten in een gegarandeerd pensioenkapitaal.

Premie wordt gebruikt voor het jaarlijks inkopen van een (gegarandeerde) pensioenuitkering

Bij dit systeem wordt elk jaar van de jaarpremie een pensioenuitkering ingekocht. De uitkering die gekocht kan worden van een bepaald bedrag verschilt per jaar. Dat heeft te maken met de hoogte

² *Vergelijking pensioenresultaat beschikbare premie versus middelloon: AON- Pensioenvergelijker*
AON, een wereldwijd pensioenadviesbedrijf, publiceert elke kwartaal het effect van de risico's op de aan te kopen pensioenen Volgens de Pensioenvergelijker kwartaal 1- 2016, zijn de pensioenresultaten met 9% gedaald door de lage stand van de rente. Daarnaast bevat de Pensioenvergelijker een overzicht van de te verwachten pensioenresultaten voor een beschikbare premieregelingen en de middelloonregelingen. Daarbij worden 3 scenario's onderscheiden, te weten een pessimistisch scenario (dat wil zeggen in het geval van lage rente/lage beleggingsresultaten), een neutraal en een optimistisch scenario. Het blijkt dat de resultaten van de beschikbare premieregeling achterblijven ten opzichte van de middelloonregeling in de pessimistische en het neutrale scenario. In het optimistische scenario worden wel goede resultaten behaald met een beschikbare premieregeling. Voor exacte bedragen zie de website van AON.

van de inleg die kan verschillen en het rente-risico of wel de hoogte van de rente op het moment dat pensioen wordt ingekocht. De pensioenuitkering waar de deelnemer vanaf de pensioengerechtigde leeftijd recht op heeft, bestaat uit het totaal van de jaarlijks ingekochte pensioenuitkeringen.

Let op: Met het toenemen van de varianten, nemen de kosten doorgaans ook toe. De vraag is dan wie voor de kosten moet opdraaien: de werkgever of werknemer. Zie ook onderdeel 7 en 9.

3.6 Wet verbeterde premieregeling

In het voorjaar van 2016 de Wet Verbeterde premieregeling aangenomen. Deze wet regelt dat deelnemers met een premie- of kapitaal overeenkomst niet per se in een keer een pensioen hoeven aan te kopen als zij pensioengerechtigd worden en dat zij op de pensioengerechtigde leeftijd een deel van hun pensioenpot kunnen doorbeleggen met de idee, dat zij daarmee op termijn een grotere pensioenpot opbouwen en/of op een tijdstip dat de rente aantrekkelijk hoog is, een grotere pensioenuitkering kunnen kopen. Daarmee kiest men dan voor een variabele pensioenuitkering. Naar verwachting kan men vanaf september 2016 gebruik gaan maken van deze keuzemogelijkheden. Mensen die al voor september 2016 pensioengerechtigd zijn, komen niet meer in aanmerking voor deze keuzemogelijkheid.

Feitelijk was in deze mogelijkheid er ook al in 2013, 2014 en 2015, maar toen heette dat de pensioenknip en was dat een tijdelijke maatregel vanwege de lage rente.

4. Pensioengevend salaris, AOW- franchise, pensioengrondslag en maximumdrempel

Het pensioengevend salaris is het salaris dat meetelt voor de berekening van de pensioenaanspraken. Doorgaans wordt daaronder verstaan het vaste maandloon per 1 januari van enig jaar plus de vakantietoeslag. In sommige regelingen worden een dertiende maand en/of een prestatie of resultaatbeloning of andere toeslagen zoals een onregelmatigheidstoeslag, ploegentoeslag of overwerktoeslag meegerekend.

In pensioenregelingen is een bepaald drempelbedrag opgenomen waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt. Dit omdat de AOW voor dit deel al voorziet in pensioeninkomen. Dit drempelbedrag noemt men AOW- franchise. De hoogte van de minimale AOW- franchise is afgeleid van de AOW- uitkering (inclusief vakantiegeld) die geldt voor gehuwden, met een partner ouder dan de AOW- leeftijd. Bij de bepaling van de hoogte van het franchise- bedrag wordt er van uitgegaan dat in 40 jaar (was tot 2014 35 jaar) een 'vol' ouderdomspensioen van 75% van het gemiddelde pensioengevend loon wordt opgebouwd. De AOW- franchise 2016 bij een middelloon en beschikbare premieregeling bedraagt € 12.953 en bij de eindloonregeling = € 14.657. Het loon waarover wel pensioen wordt opgebouwd noemt men de pensioengrondslag.

Voorbeeld:

Werknemer verdient	€ 40000	Regeling: middelloon of beschikbare premieregeling
AOW- franchise	€ 12.953	
Pensioengrondslag	€ 27.047	

Ook is het percentage van de pensioengrondslag dat jaarlijks maximaal belastingvrij kan worden opgebouwd in 2015 aangepast, in verband met de langere duur waarover het pensioen wordt opgebouwd. Voor het middelloonregelingen en beschikbare premieregelingen is dat percentage

verlaagd van 2,15 % naar 1,875% per jaar. Voor eindloonregelingen is dat percentage verlaagd naar 1,657% per jaar.

5. Fiscaalvriendelijke behandeling van de premie

Hoofregel is dat de werkgever over de premie die hij voor het pensioen van de werknemer betaalt, geen belasting/ loonheffingen hoeft af te dragen.

Er is een grens aangebracht in het pensioengevend loon waarover maximaal fiscaal vriendelijke behandeling van de pensioenopbouw mogelijk is, te weten tot een bruto jaarloon van € 101.519 per jaar (voor het jaar 2016).

Werkgever en werknemer mogen afspreken, dat de werknemer een eigen bijdrage levert aan de pensioenopbouw. Ook die eigen bijdrage van de werknemer aan de premie is fiscaal gefaciliteerd, dat wil zeggen wordt betaald uit het brutoloon van de werknemer.

6. Verplichte deelname en verplichte bijdrage werknemer

De meeste collectieve pensioenregelingen via de werkgever, kennen een verplichte deelname door de werknemer en een verplichte bijdrage van de werknemer.

De verplichte deelname wordt doorgaans door de verzekeringsmaatschappij afgedwongen, met als grond dat de rechtszekerheid van werknemers ten goede komt en dat daarmee gewaarborgd is dat wordt voldaan aan de Wet gelijke behandeling.

Uitzonderingen op verplichte deelname werknemer?

Een uitzondering geldt voor gemoedsbezwaarden met een officiële erkenning van de Sociale VerzekeringsBank (SVB) en voor buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland werkzaam zijn en al in het buitenland pensioen opbouwen. In die gevallen dient de werknemer een afstandsverklaring te ondertekenen.

Daarnaast is een uitzondering mogelijk voor in dienst tredende directeuren met wie afwijkende afspraken over zijn pensioenvoorziening worden gemaakt, die vooraf zijn overlegd met de verzekeraar. Met werknemers die al pensioengerechtigd zijn, kan ook worden afgesproken dat zij geen recht hebben op deelname dan wel niet verplicht zijn deel te nemen.

Schriftelijke afstand verklaring

Als werkgever en werknemer vrijwillig afzien van een pensioentoezegging, dient dat expliciet te worden vermeld in de arbeidsovereenkomst. Ook dient dan expliciet vermeld te worden of de werknemer daartoe in het brutoloon is gecompenseerd, dan wel dat de werknemer expliciet afziet van een compensatie.

Meerdere regelingen in een bedrijf/ bij een werkgever.

De pensioenwet biedt de mogelijkheid om voor verschillende, te onderscheiden, groepen werknemers verschillende regelingen of toezeggingen aan te bieden. Het komt wel voor dat werknemers in directie- en managementfuncties een andere regeling wordt aangeboden dan aan medewerkers in uitvoerende functies. Er mag geen onderscheid gemaakt worden naar arbeidsduur, bepaalde of onbepaalde tijd, naar mannen en vrouwen of naar kostwinner of niet- kostwinner.

Bijdrage werknemer

De hoogte van de bijdrage van de werknemer kan zijn gesteld op een bepaald percentage van de pensioengrondslag, bijvoorbeeld (5% of 10% van de grondslag) of een bepaald deel van de pensioenpremie (bijvoorbeeld dat de werknemer 25% of 50% van de premie bijdraagt).

Vrijwillig bij sparen

Daarnaast bieden pensioenregelingen doorgaans de mogelijkheid voor de werknemer om vrijwillig extra ouderdomspensioen bij te sparen. De mogelijkheden daartoe worden bepaald door de fiscale ruimte die daarvoor beschikbaar is en bepalingen uit de regeling.

Als je bijvoorbeeld tussen je dertigste en 40^{ste} geen pensioen hebt opgebouwd, kun je extra premie bij sparen uit het brutoloon. Als de pensioenregeling een lagere premie oplevert, dan de maximaal toegestane opbouw, mag de werknemer ook extra ouderdomspensioen bij sparen.

7. Doorsnee premies bij bedrijfstakpensioenfondsen

In de wet is geregeld dat verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen doorsnee- premies moeten berekenen voor werkgever en de werknemer. En dat betekent dat de premie los staat van de leeftijd van de deelnemers en los staat van de vraag of de ene werkgever meer wil betalen voor het pensioen dan de andere werkgever.

8. Kosten verbonden aan een collectieve pensioenregeling via werkgever

Bedrijven met een eigen collectieve pensioenregeling kiezen in toenemende mate voor beschikbare premieregelingen.

Bij dergelijke regelingen wordt een onderscheid gemaakt naar de volgende kosten:

- **advieskosten**, voor adviezen aan werkgever
- **advieskosten** voor adviezen aan werknemers m.b.t. de keuzes die zij binnen het systeem maken
- **uitvoeringskosten** die de uitvoerder maakt voor het voeren van de administratie en de verplichte informatievoorziening aan de werknemers/deelnemers;
- **de kosten voor** aan- en verkoop en het beheer van beleggingseenheden
- **lopende kosten**, bijvoorbeeld de kosten voor het omzetten van de beleggingswaarde in een vast pensioen
- **kosten van risicopremies**, die de uitvoerder betaalt voor risicoverzekeringen zoals:
 - o de verzekering die voorziet in een uitkering voor partner en/of kinderen van de werknemer bij overlijden van werknemer
 - o de verzekering die voorziet in een verdere premievrije opbouw van het ouderdomspensioen bij arbeidsongeschiktheid en/of een pensioenuitkering bij arbeidsongeschiktheid voordat de werknemer pensioengerechtigd is
 - o de verzekering van een gegarandeerd pensioenkapitaal
- overige kosten, zoals de kosten van waarde overdracht.

Netto premieregeling wordt gebruikelijk, werkgever neemt (merendeel) kosten voor zijn rekening

Het wordt meer en meer gebruikelijk om een netto- premie regeling af te spreken in de pensioenovereenkomst. De werknemer weet dan hoeveel geld er in de pensioenpot wordt gestopt.

De werkgever neemt doorgaans de advieskosten en de uitvoeringskosten voor zijn rekening. Met betrekking tot de andere kosten zoals die voor de aan- en verkoop en het beheer van de beleggingseenheden, alsmede de risicoverzekeringen bij overlijden en arbeidsongeschiktheid van de werknemer zien we verschillende oplossingen. Er zijn werkgevers, die deze kosten voor hun rekening nemen of delen met de werknemers of bij de werknemers neerleggen. Soms worden de kosten voor de risicoverzekeringen in de premie verdisconteerd. Er is dan sprake van bruto- premie regelingen,

8.1 Voorbeelden kostenindicatie premie en overige kosten

Aan de hand van 2 voorbeelden wordt duidelijk wat de kosten van een beschikbare premieregeling kunnen zijn. De voorbeelden hebben betrekking op een adviesbureau op het gebied van bodemkundig onderzoek met ca. 25 werknemers (bedrijf a) en het andere voorbeeld heeft betrekking op een bureau op het gebied van bouw-advisering met ca. 40 medewerkers (bedrijf b). In beide bedrijven werken relatief weinig oudere werknemer (50- plussers).

	Bedrijf a	Bedrijf b
Ouderdomspensioen- premie op jaarbasis	115 k	141 k
Kosten partner- , wezenpensioen en anw- pensioen bij overlijden voor pensioendatum	6 k	9,5 k
Kosten premievrijstelling arbeids- Ongeschiktheid/ arbeidsongeschiktheids- pensioen	4,5 k	5,5 k
Uitvoeringskosten	2 k	3 k
Kosten vrij beleggen Aankoop/verkoop en beheerskosten, lopende kosten etc.	0,25% - 0,40% van de waarde van de kosten	2 k

Het voorbeeld maakt duidelijk die kosten substantieel zijn en ca. 10- 15% bedragen van de premie.

8.2 Leeftijd staffel bij beschikbare premieregelingen

Het ministerie van Financiën hanteert zogenaamde leeftijdsstaffels bij beschikbare premieregelingen voor het bepalen van de fiscaal vrije ruimte voor het opbouwen van een pensioen. Die ruimte stijgt met het ouder worden. Zo kan in de loop der jaren toch een gelijk bedrag aan pensioen opgebouwd worden omdat een hogere premie bij een hogere leeftijd bij ouderen nodig is om het gemis van het rente-op-rente-effect te compenseren. De staffel houdt in per leeftijdsklasse een premiebedrag is bepaald als percentage van de pensioengrondslag.

De staffels zijn gebaseerd op een maximale opbouw van Ouderdomspensioen op basis van het middelloonstelsel. Er kan gebruik gemaakt worden van bruto- en netto staffels. Een netto staffel bevat geen opslag voor de uitvoerings- en administratiekosten en de kosten voor risicopremies zoals bijvoorbeeld het partner- en/of arbeidsongeschiktheidspensioen.

Voorbeeld netto staffel bij opbouw gericht op 1,875% per dienstjaar

Leeftijdsklasse % van de pensioengrondslag voor ouderdomspensioen en partnerpensioen

16 t/m 19	3,9
20 t/m 24	4,4
25 t/m 29	5,4
30 t/m 34	6,6
35 t/m 39	8,0
40 t/m 44	8,8
45 t/m 49	11,9
50 t/m 54	14,6
55 t/m 59	18,1
60 t/m 64	22,5
65 t/m 66	26,5

Deze staffel betekent het volgende: voor een werknemer van 35-40 jaar mag fiscaal maximaal vrij 8% van de pensioengrondslag worden ingelegd voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen. Voor iemand van 66 jaar, mag maximaal 26,5% van de pensioengrondslag worden ingelegd.

De fiscale ruimte is op jonge leeftijd klein en wordt groter naarmate de werknemer ouder wordt. Wat betekent dat voor de bijdrage van de werkgever en werknemer?

Onduidelijkheid over de regels voor de (verplichte) eigen bijdrage van de werknemer bij een beschikbare premieregeling

Over de regels die gelden voor de bijdrage van de werkgever en de verplichte eigen bijdrage van de werknemer bij beschikbare premieregelingen bestaan twee lezingen/ interpretaties.

Volgens het College van de rechten van de mens (CRM) dient de verplichte bijdrage van de werknemer leeftijdsafhankelijk te zijn, bijvoorbeeld door een gelijk percentage van de pensioengrondslag voor alle werknemers. Als van deze regel wordt afgeweken, en de bijdrage van de werknemer toeneemt als de premie hoger wordt, wat bijvoorbeeld het geval is bij een hogere leeftijd, heeft dat tot gevolg dat bij een gelijk brutoloon de oudere werknemer minder nettoloon overhoudt. En dat is in strijd met de wet gelijke behandeling en daarvoor is geen objectieve rechtvaardigingsgrond voor volgens de CRM. Volgens de CRM geldt dit verboden onderscheid niet voor de vrijwillige bijdrage van de werknemer.

Het ministerie van Sociale Zaken is echter van mening dat een verplichte leeftijdsafhankelijke bijdrage bij beschikbare premieregelingen wel is toegestaan. Het ministerie heeft wetgeving aangekondigd om dit standpunt een wettelijke verankering te geven. Die wetgeving is er nog niet.

8.3 Alternatieve invullingen voor bijdragen werkgever en werknemer

De lezing van het CRM heeft tot gevolg, dat voor de werknemers een vast percentage wordt bepaald, bijvoorbeeld 4,4% en dat de werkgever deze aanvult tot het maximum van de staffel. Dat betekent dat de werkgever voor jonge werknemers geen of lage lasten heeft te dragen en dat naarmate de werknemer ouder wordt de werkgever meer kosten moet dragen.

De lezing van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maakt het mogelijk om af te spreken dat werkgever en werknemer de premie delen of dat de werkgever 60% en de werknemer 40 % van de premie bijdraagt.

Een andere mogelijkheid is dat de werkgever ervoor kiest de bijdrage op een vast maximum te zetten en dat de werknemer op vrijwillige basis ervoor kan kiezen om zijn bijdrage te bepalen.

Hierna werken we dit uit in drie voorbeelden, waarmee duidelijk wordt wat de effecten zijn voor de kosten van de werkgever.

Voorbeeld 1 Verplichte bijdrage werknemer: vast percentage, werkgever betaalt overig deel

Stel dat de werknemer € 40000 per jaar verdient en de AOW- franchise € 12.953 is, dan bedraagt de pensioengrondslag € 27047. Als we de hiervoor gepresenteerde leeftijd staffel toepassen op 24-jarige, 34-jarige, 44-jarige, 45-jarige en 64-jarige leeftijd, levert dat het volgende beeld op;

	Staffel percentage/ruimte	Bijdrage werknemer	Bijdrage werkgever
24 jaar	4,4%	4,4% = € 1190	nihil
34 jaar	6,6%	4,4% = € 1190	2,2% = € 595
44 jaar	8,8%	4,4% = € 1190	4,4% = € 1190
54 jaar	14,6%	4,4% = € 1190	10,2% = € 2758
64 jaar	22,5%	4,4% = € 1190	18,1% = € 4895

Voorbeeld 2 Werkgever en werknemer betalen beide helft van de premie

Bij een 50/50 verdeling levert dit het volgende beeld op.

	Staffel percentage/ruimte	Bijdrage werknemer	Bijdrage werkgever
24 jaar	4,4%	2,2% = € 595	2,2% = € 595
34 jaar	6,6%	3,3% = € 892	3,3% = € 892
44 jaar	8,8%	4,4% = € 1190	4,4% = € 1190
54 jaar	14,6%	7,3% = € 1974	7,3% = € 1974
64 jaar	22,5%	11,25% = € 3043	11,25% = € 3043

Voorbeeld 3 Werkgever draagt vast percentage bij, bijvoorbeeld maximaal 6,6% bijdrage Werknemer is vrijwillig

	Staffel percentage/ruimte	Bijdrage werkgever	Maximale (vrijwillige) bijdrage wn
24 jaar	4,4%	4,4% = € 1190	nihil
34 jaar	6,6%	6,6% = € 1785	nihil
44 jaar	8,8%	6,6% = € 1785	2,2% = € 595
54 jaar	14,6%	6,6% = € 1785	8,0% = € 2164
64 jaar	22,5%	6,6% = € 1785	15,9% = € 4300

In het derde voorbeeld kiest de werkgever ervoor om een vaste bijdrage in de premie te bieden, in de vorm van een vast percentage van de pensioengrondslag. De bijdrage van de werknemer is vrijwillig. Het voordeel ervan is dat de werkgeverskosten niet fors oplopen naarmate de werknemers gemiddeld ouder worden en de pensioenkosten voor oudere werknemers worden niet hoger. Dat versterkt hun arbeidsmarktpositie. Er zijn echter maar weinig aanbieders/pensioenuitvoerders, die deze variant aanbieden.

9. Informatieplicht

In 2015 is de Wet pensioencommunicatie van kracht geworden. Deze wet bevordert dat de pensioeninformatie aan deelnemers tijdig, duidelijk, correct en evenwichtig is en aansluit bij de behoeften van de deelnemer is. De wet laat het aan de deelnemer om te bepalen of hij de informatie digitaal of per post wil ontvangen. Ook moeten pensioenuitvoerders uiterlijk in 2017 de deelnemers informeren over de mogelijk te behalen pensioenresultaten door middel van scenario's, zodat deelnemers bewuster kunnen kiezen voor hun regeling.

Volgens art. 7: 655.1 BW dient de werkgever de werknemer bij aanvang van het dienstverband schriftelijk te informeren of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling. Er kan niet volstaan worden met: "we hebben een goede pensioenregeling". De werkgever dient werknemer te informeren over het soort pensioenregeling, wie de uitvoerder is en welke bijzondere voorwaarden gelden. Zie de uitleg over pensioenovereenkomst. De aspirant werknemer moet zich op diens verzoek verder kunnen informeren over de regeling bij de werkgever of bij de pensioenuitvoerder. Na de in dienst treding dient de werkgever de werknemer te melden bij de pensioenuitvoerder en die pensioenuitvoerder heeft de plicht om de werknemer verder te informeren. Zie de uitleg over pensioen123/ Startbrief.

Bij pensioenregelingen hebben we te maken met drie partijen, te weten de werkgever, de werknemer/deelnemer en de pensioenuitvoerder. In de pensioenwet staan de verplichtingen van de werkgever tegenover de werknemer, van Uitvoerder tegenover de werkgever en de verplichtingen van de uitvoerder tegenover de werknemer. Het volgende schema toont om welke verplichtingen het gaat.

Wie	Wat	Met Wie
Werkgever	Pensioenovereenkomst	Werknemer
Werkgever	Uitvoeringsovereenkomst	Pensioenuitvoerder
Pensioenuitvoerder	<i>Digitaal/schriftelijk</i> Pensioen123/startbrief Pensioenreglement Universeel Pensioen- Overzicht Pensioenregister	Werknemer/deelnemer

We lichten de onderdelen hierna toe.

9.1 Pensioenovereenkomst

De pensioenovereenkomst is de overeenkomst waarin de werkgever de werknemer deelname aan de pensioenregeling van werkgever aanbiedt. In de pensioenovereenkomst staat:

- Om wat voor overeenkomst het gaat, te weten een uitkering- overeenkomst (eindloon of middelloon regeling) , een kapitaal- overeenkomst of een (beschikbare) premie overeenkomst
- Welke verplichte dekkingen toepasselijk zijn en welke vrijwillige mogelijkheden er zijn, zoals levenslang partnerpensioen, wezenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en aanvullende dekkingen zoals WGA- hiaat, WIA- excedent en ANW- hiaat verzekeringen.
- Welke lasten of kosten en deel van de premie voor rekening van de werkgever komen en wat de bijdrage is van de werknemer in de premie/kosten;
- Of de werkgever zich bepaalde rechten voorbehoudt, zoals:
 - o Betalingsvoorbehoud, wat neerkomt op het voorbehoud van de werkgever om de premiebetaling (tijdelijk) te verminderen of te beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging in de (bedrijfseconomische) omstandigheden
 - o Eenzijdige wijziging, waarbij de werkgever een dermate zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging van de pensioenovereenkomst, dat het belang van de werknemer ervoor moet wijken.

9.2 De uitvoeringsovereenkomst

Dat is de schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder over de uitvoering van de pensioenovereenkomsten met de werknemers. In de uitvoeringsovereenkomst wordt onder meer bepaald op welke wijze de verschuldigde premie wordt vastgesteld en de termijnen waarin de premie betaald dient te worden, de tarieven/kosten, maatstaven en voorwaarden waaronder toeslagen verlening (indexering) plaatsvindt, uitgangspunten voor eventuele vermogensoverschotten en de criteria, de winstdeling. Daarnaast dient in de uitvoeringsovereenkomst te staan of er een voorbehoud tot bijdrage van de werkgever is, of de werkgever bevoegd is eenzijdig wijziging in de regeling aan te brengen en of vrijwillige voortzetting na het einde dienstverband mogelijk is, e.d.

9.3 Pensioen 123/ Startbrief

Binnen 3 maanden na de aanvang van de pensioenovereenkomst, dient de pensioenuitvoerder de werknemer een startbrief te sturen, waarin de pensioenuitvoerder de deelname bevestigt, en uitleg geeft over de pensioenregeling, welk deel van de premie bedoeld is voor de pensioenopbouw, de kosten van de uitvoering en beheer, de risico- premies, de (voorwaardelijke) indexatie van de opgebouwde pensioenrechten, waardeoverdracht, welke informatie de deelnemer bij de uitvoerder kan opvragen en een verwijzing naar het Pensioenreglement.

9.4 Pensioenreglement

Het pensioenreglement bevat alle regels en verplichtingen die de pensioenuitvoerder en de werknemer/deelnemer in acht dient te nemen ten behoeve van de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Het is doorgaans een uitgebreid document.

9.5 Uniform Pensioen Overzicht

Jaarlijks ontvangt de deelnemer aan een pensioenregeling een overzicht met de kerngegevens van de deelnemer en de opgebouwde en nog op te bouwen rechten. De inhoud en presentatie van deze gegevens is voor alle pensioenuitvoerders gelijk. Vandaar de naam Uniform Pensioen Overzicht.

10. Toetredings- en pensioenleeftijd, wachttijd

Als een bedrijf een ouderdomspensioenregeling aanbiedt aan alle werknemers, mag een toetredingsleeftijd van 21 jaar worden gehanteerd. De pensioengerechtigde leeftijd kan gesteld worden op de aow-gerechtigde leeftijd, maar mag ook variabel zijn. Zo zijn er regelingen waarin je vanaf je zestigste tot je zeventigste met (deel-) pensioen kunt gaan. Pensioenopbouw na het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd is afhankelijk van de regeling en omstandigheden. In regelingen met een flexibele pensioenleeftijd, zal deelname verplicht en opbouw mogelijk zijn tot de uiterlijke pensioengerechtigde leeftijd. Of opbouw/deelname na de aow-gerechtigde leeftijd mogelijk is, hangt ook samen met de fiscale regels. De toetredingsleeftijd van 21 jaar is niet van toepassing bij functie gebonden pensioenregelingen. Men kan dan kiezen voor een hogere leeftijd.

Er mag een drempel of wachtperiode van 2 maanden worden opgenomen in de pensioenovereenkomst (bij en uitzendovereenkomst is dat 26 weken). De wachttijd houdt in dat gedurende die periode geen pensioenrechten worden opgebouwd. De drempelperiode betekent dat de werknemer, eerst een bepaalde tijd in dienst moet zijn, waarna de regeling met terugwerkende kracht van toepassing wordt. De wachttijd en drempelperiodes zijn niet van toepassing op het nabestaanden-pensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen als deze onderdeel uitmaken van de pensioenregeling.

11. Waardeoverdracht

In de pensioenwet is geregeld dat de werknemer het recht op waardeoverdracht naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever bij een wisseling van werkgever. Een verzoek om waardeoverdracht dient binnen 6 maanden na de indiensttreding te worden gedaan bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Deze neemt het verzoek in behandeling en neemt daartoe contact op met de oude pensioenuitvoerder. Of waardeoverdracht aantrekkelijk is, is per situatie verschillend en zal dus berekend moeten worden.

Er zijn twee situaties waarin waardeoverdracht niet mogelijk is:

- Als de dekkingsgraad van de oude of nieuwe pensioenuitvoerder onvoldoende is;
- Als meer dan € 15.000 én meer dan 10% van de overdrachtswaarde door de vorige of huidige werkgever moet worden bijbetaald. Deze regel geldt voor kleine werkgevers, dat wil zeggen werkgevers met een loonsom van ca. € 760.000

Met name bij eindloon – en middelloon regelingen is het risico van bijstorten door de oude/nieuwe werkgever groot. Verzekeringsmaatschappijen bieden doorgaans een waardeoverdracht verzekering, waarmee de werkgever zich kan behoeden voor hoge waardeoverdrachtkosten.

12. Afkoop van klein pensioen

Pensioenuitvoerders hebben het recht om kleine pensioenaanspraken (tot ca. € 465 op jaarbasis) af te kopen, twee jaar na beëindiging van het deelnemen aan een pensioenregeling, mits er aan nadere voorwaarden en regels wordt voldaan.

De waarde van het afkoopbedrag wordt bepaald door het pensioenfonds/ de verzekeraar. Er zijn voorbeelden bekend van 10 x de waarde en 17 maal de waarde van het jaarlijkse pensioenbedrag bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Bij jongere leeftijden ligt de afkoopwaarde doorgaans lager.

13. Rol medezeggenschap/ OR bij pensioenregelingen

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) geeft in art. 27.1.a het instemmingsrecht voor elk voorgenomen besluit tot de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met betrekking tot een pensioenovereenkomst voor alle werknemers of groepen werknemers. Dit instemmingsrecht is recent (voorjaar 2016) aangepast.

De OR heeft nu instemmingsrecht ten aanzien van:

- een besluit tot vaststelling of intrekking van de pensioenovereenkomst;
- een besluit tot vaststelling of wijziging van het pensioengevend loon, de aow- franchise, de pensioengrondslag, het type pensioen (systeem),
- regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld en de bijdragen van werkgever en werknemer;
- de maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt en
- de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder, pensioeninstelling uit een ander land (lidstaat van de EU) of verzekeraar met zetel buiten Nederland.
- besluiten tot wijziging van de uitvoeringsovereenkomst zoals het schrappen van de bijstortverplichting door de werkgever of het afbouwen van een indexatiedepot bij de verzekeraar of de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en de pensioenverzekeraar.

Daarnaast is in de Wet op de ondernemingsraden geregeld dat de werkgever de OR zo spoedig mogelijk schriftelijk informeert over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder.

14. Regels voor het wijzigen van een pensioenregeling via de werkgever

Met de wijziging van de pensioenregeling wordt een inhoudelijke wijziging bedoeld van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer op initiatief van de werkgever.

Een wijziging van de pensioenregeling door de pensioenuitvoerder valt hier dus niet onder. Als de aanpassing van de pensioenregeling wordt voorgeschreven door de wetgever of de rechter is alleen sprake van een wijziging als de werkgever beleidsvrijheid heeft bij de invulling daarvan.

Hoofregel

De pensioenregeling moet worden uitgevoerd zoals deze is overeengekomen. Afspraak is afspraak. Hoofregel is dat eenzijdige wijziging van de pensioenregeling door de werkgever niet mogelijk is. Instemming van de werknemers is dus vereist.

Uitzonderingen

Soms mag een werkgever de pensioenregeling wel eenzijdig wijzigen. Dit vloeit voort uit artikel 6:248, lid 2 Burgerlijk Wetboek (BW). Volgens dit artikel kan de werkgever de pensioenregeling aanpassen als de ongewijzigde voortzetting naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Ook kan de werkgever in bepaalde situaties een beroep doen op artikel 7:611 BW. Werkgever en werknemer moeten zich volgens dit artikel als goed werkgever en goed werknemer gedragen. Ook de rechter mag een overeenkomst eenzijdig wijzigen op grond van onvoorziene omstandigheden als ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst niet redelijk en billijk is. Dit is vastgelegd in artikel 6:258 BW.

Een werkgever kan de pensioenregeling ook eenzijdig wijzigen als hij zich dit recht heeft voorbehouden. Op grond van artikel 7:613 BW kan de werkgever slechts een beroep doen op een dergelijk voorbehoud 'indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwegend belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken'. De werkgever moet dus bewijzen dat sprake is van een zwaarwegend belang. Als de ondernemingsraad met de wijziging van de pensioenregeling heeft ingestemd, zal dit bewijs voor de werkgever makkelijker zijn.

Daarnaast kent de PW ook twee mogelijkheden om in pensioenregelingen een wijzigingsvoorbehoud voor de werkgever op te nemen. Artikel 12, lid 1 bepaalt dat de werkgever zich bij het sluiten van de pensioenovereenkomst de bevoegdheid tot vermindering of beëindiging van de werkgeversbijdrage kan voorbehouden. Dit voorbehoud betreft dus alleen de bijdrage van de werkgever. De werkgever mag vervolgens op dit voorbehoud alleen een beroep doen als er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

Artikel 19 PW bepaalt dat de werkgever de pensioenovereenkomst eenzijdig mag wijzigen als dit voorbehoud schriftelijk in de pensioenovereenkomst is opgenomen. De werkgever kan dit voorbehoud inroepen als sprake is van een 'zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken'. Dit artikel uit de PW is te vergelijken met het hiervoor besproken artikel 7:613 BW.

Wanneer is er nu sprake van 'ingrijpende wijziging van omstandigheden' (artikel 12 PW) of van 'een zwaarwichtig belang' (artikel 19 PW en artikel 7:613 BW)?

Van een ingrijpende wijziging van omstandigheden kan sprake zijn bij:

- financieel onvermogen van de werkgever;
- toetreding van de werkgever tot een bedrijfstakpensioenfonds;
- een fusie;
- de uitbreiding van de pensioenregeling tot een nieuwe groep werknemers;
- een ingrijpende wetswijziging of jurisprudentie.

Omdat artikel 19 PW is geënt op artikel 7:613 BW is de invulling van het begrip 'zwaarwichtig belang' in de arbeidsrechtspraak ook voor artikel 19 PW van belang. Of in een concreet geval sprake is van een voldoende zwaarwichtig belang is afhankelijk van alle relevante feiten en omstandigheden.

Ondernemingsraad

Als de werkgever een ondernemingsraad (OR) heeft, komt aan deze een instemmingsrecht toe bij een voorgenomen besluit van de werkgever tot 'vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering' (artikel 27 Wet op de ondernemingsraden). Het instemmingsrecht is alleen van toepassing wanneer de pensioenregeling is ondergebracht bij een verzekeraar, en premie- pensioeninstelling of een regeling die is ondergebracht bij een Algemeen Pensioenfonds.

De OR heeft dus geen instemmingsrecht als de pensioenregeling is ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds of een bedrijfstakpensioenfonds. De OR heeft eveneens geen instemmingsrecht voor zover de pensioenregeling al inhoudelijk in een CAO is geregeld. De instemming van de OR treedt overigens niet in de plaats van de instemming van de werknemers. De werkgever moet dus daarnaast altijd de instemming van de werknemers krijgen.

Verworven rechten

De volgende vraag is of verworven rechten mogen worden aangetast? Bij deelnemers en slapers gaat het om de aantasting van al opgebouwde pensioenaanspraken. Bij pensioengerechtigden gaat het om de aantasting van het ingegane pensioenrecht.

Artikel 1 PW geeft een ruime definitie van afkoop. Onder afkoop wordt verstaan 'iedere handeling waardoor pensioenaanspraken of pensioenrechten hun pensioenbestemming verliezen'. Artikel 65 PW bepaalt dat afkoop verboden is tenzij de wet dit expliciet toestaat. Het aantasten van verworven rechten is dus strijdig met dit afkoopverbod. In artikel 64 PW is het vervreemdingsverbod geregeld. Ook dit verbod verzet zich tegen de aantasting van verworven rechten. Daarnaast schrijft artikel 20 PW voor dat bij een wijziging van de pensioenovereenkomst de opgebouwde pensioenaanspraken niet mogen worden gewijzigd. Op deze regel wordt in de volgende situaties een uitzondering gemaakt:

- Interne waardeoverdracht op verzoek van de deelnemer bij wijziging van de pensioenovereenkomst door dezelfde werkgever.
- Collectieve waardeoverdracht op verzoek van de werkgever na beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst, overname van een onderneming of collectieve wijziging van de pensioenovereenkomsten.
- Korting van pensioenaanspraken door het pensioenfonds bij een vermogenstekort van het fonds.

Al opgebouwde pensioenaanspraken en al ingegane pensioenrechten mogen dus op grond van de PW niet worden aangetast bij wijziging van de pensioenregeling, tenzij sprake is van één van de genoemde uitzonderingen.

Toeslagen

Een in de praktijk veel voorkomende vraag is of een toeslagregeling voor slapers en pensioengerechtigden mag worden aangepast. Hierbij dient een onderscheid te worden gemaakt tussen onvoorwaardelijke en voorwaardelijke toeslagregelingen. Is de toeslagverlening onvoorwaardelijk, dan is deze niet afhankelijk van de beschikbare middelen van de werkgever of het pensioenfonds. Het lijkt de bedoeling van de PW dat voor slapers en pensioengerechtigden deze onvoorwaardelijke toeslagregeling niet mag worden gewijzigd. De onvoorwaardelijke toeslagverlening valt volgens de Memorie van Antwoord immers onder de opgebouwde aanspraken

als bedoeld in artikel 20 PW (Kamerstukken I 2006/2007, 30413, nr. C). Bij voorwaardelijke toeslagregelingen ligt dit anders. Voor slapers volgt dit uit de definitie van pensioenaanspraak in artikel 1 PW. Een voorwaardelijke toeslagverlening valt volgens deze definitie niet onder een opgebouwde pensioenaanspraak. Voor pensioengerechtigden geeft de hiervoor genoemde Memorie van Antwoord duidelijkheid. Als een voorwaardelijke toeslagverlening is toegezegd vormt de toekomstige toeslagverlening geen onderdeel van de opgebouwde pensioenaanspraken. Voor slapers en pensioengerechtigden mag een voorwaardelijke toeslagregeling dus wel worden aangepast. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de eerder omschreven instemmingprocedure. Een pensioenuitvoerder moet de slapers en gepensioneerden binnen drie maanden over een wijziging van het toeslagbeleid informeren.

Toekomstige pensioenaanspraken

Voor de deelnemers mogen de in de toekomst op te bouwen pensioenaanspraken wel worden aangetast. Uiteraard moet ook hier weer de eerder omschreven instemmingprocedure worden gevolgd.

Tot slot

Het wijzigen van pensioenregelingen is geen eenvoudige zaak. Verschillende formele en materiële aspecten komen hierbij kijken. Eerst moet worden vastgesteld of sprake is van een wijziging van de pensioenregeling. Vervolgens moet worden vastgesteld of en van wie instemming voor deze wijziging nodig is. Hierbij moet onderscheid worden gemaakt tussen rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen en pensioenregelingen die bij pensioenfondsen zijn ondergebracht. Ook moet worden onderzocht of de pensioenregeling wel mag worden gewijzigd. Daarnaast kan een wijziging van de pensioenregeling alleen betrekking hebben op nog op te bouwen pensioenaanspraken en op nog niet toegekende voorwaardelijke toeslagen.

Al met al zal per wijziging een goede inventarisatie gemaakt moeten worden van de te nemen stappen en de partijen die bij de wijziging betrokken moeten worden. Pensioenregelingen blijven complexe materie en voor het wijzigen ervan geldt (helaas) hetzelfde. Tijdige inventarisatie van mogelijke knelpunten en deskundig en strategisch advies zijn daarom van cruciaal belang.

15. Perspectief Toekomst Pensioenstelsel

In juni 2016 heeft de regering de Perspectiefnota Toekomst Pensioenstelsel gepresenteerd. In die worden de contouren geschetst van een toekomstbestendig realistisch en betaalbaar stelsel, waarin collectiviteit en solidariteit behouden blijven.³

Actuele problemen

In het huidige pensioenstelsel hebben we te maken met de volgende problemen:

- Een deel van de beroepsbevolking bouwt geen pensioen in de tweede pijler op, zoals flexwerkers, werklozen, zelfstandigen, werknemer die werken in bedrijven zonder collectieve pensioenregeling
- Er zijn geen mogelijkheden om tijdelijk minder pensioen op te bouwen of de pensioenopbouw tijdelijk te stoppen
- De doorsneepremie die nu wordt gehanteerd door pensioenfondsen heeft in de praktijk de volgende implicaties:
 - o Vrouwen hebben een hogere levensverwachting dan mannen. Door de doorsnee premie ontstaat een subsidiëring van vrouwen door mannen
 - o Hoger opgeleiden hebben een hogere levensverwachting dan lager opgeleiden personen (ca. 5 jaar). Bij een doorsnee premie subsidiëren de lager betaalde/ opgeleiden de pensioenen van de hoger opgeleiden
 - o Jongere deelnemers betalen meer aan premie dan de rechten, die ze opbouwen, kosten en voor ouderen is dat juist omgekeerd;
 - o Werknemers die op latere leeftijd flink in salaris/loon stijgen bouwen een hoger pensioen op tegen relatief lage kosten'
 - o Werknemers die van hun 21-ste tot hun 45-ste pensioen opbouwen in een pensioenfonds en daarna niet meer, kunnen wel tot 35% minder pensioen opbouwen, dan werknemers die van hun 45-ste tot hun 67-ste pensioen opbouwen via een middelloonregeling
- Bij beschikbare premiereregelingen hebben de leeftijdsstaffels tot gevolg, dat de oudere werknemers relatief duur zijn voor de werkgever ten opzichte van jongere werknemers.
- In de collectieve regelingen en in het bijzonder bij pensioenfondsen is er te weinig maatwerk mogelijk en zijn er te beperkte mogelijkheden om een persoonlijk pensioenvermogen op te bouwen.

Welke oplossingen mogen we verwachten?

In de perspectief nota beschrijft de regering een aantal oplossingen, zoals:

- Een min of meer verplicht en toegankelijk stelsel tweede pijler voor alle werknemers/ zelfstandigen
- Een nieuwe opbouwsystematiek, in de vorm van een stelsel van degressieve opbouw in de plaats van de doorsnee premie of de premie gebaseerd op de leeftijdsstaffel,
 - o Werkgevers betalen voor alle werkende werknemers een gelijk premiepercentage en dat geldt ook voor de verplichte eigen bijdrage van de werknemers;

³ Kamerbrief plus nota d.d. 8 juli 2016

- Op jongere leeftijd wordt dan meer pensioenrecht/ vermogen opgebouwd dan nu het geval is, en op latere leeftijd wordt minder pensioenrecht/vermogen opgebouwd dan nu het geval is;
- Meer mogelijkheden tot maatwerk, zoals
 - Een periode minder inleg van premie of een korte premiestop;
 - Een mogelijkheid om een deel van het opgebouwde pensioenkapitaal aan te wenden voor bijvoorbeeld de financiering van een huis of een sabbatical.

Omdat er nog veel onderzoek nodig is naar de voorwaarden waaronder de transitie naar het nieuwe stelsel kan worden gemaakt, zal het nog enkele jaren duren voordat deze oplossingen gerealiseerd zijn.

Het huidige regering ziet hier een mooie taak weggelegd voor het volgende kabinet.