

## Nieuwe verplichtingen per 1 januari 2008

# DE PENSIOENWET

Het zal waarschijnlijk niet aan u voorbij zijn gegaan dat per 1 januari 2007 de Pensioenwet in werking is getreden. Deze nieuwe Pensioenwet vervangt de Pensioen- en spaarfondsenwet van 1952 die in de loop der jaren meermalen werd aangepast en uitgebreid. Kenmerkend voor de Pensioenwet is dat die de driehoeksverhouding tussen de werknemer, de werkgever en pensioenuitvoerder op een heldere wijze inzichtelijk maakt en tot uitgangspunt neemt.

Verder bevat de Pensioenwet een groot aantal nieuwe informatieverplichtingen van de werkgever en/of de pensioenuitvoerder aan de (voormalig) deelnemer aan de pensioenregeling. Voor de meeste informatieverplichtingen geldt bovendien de eis van tijdigheid en duidelijkheid.

Aan sommige bepalingen in de Pensioenwet heeft de wetgever directe werking verleend. Dat betekent dat deze per 1 januari 2007 van kracht zijn geworden. Voor andere bepalingen geldt een uitgestelde werking tot 1 januari 2008 of veelal bij verzekerde pensioenregelingen tot 1 januari 2009. Hiermee heeft de wetgever aan werkgevers en vooral aan pensioenuitvoerders een langere termijn gegund om de nieuwe (informatie)verplichtingen op te nemen en te verwerken in pensioenregelingen. Dit artikel geeft een overzicht van de meest in het oog springende bepalingen die in werking zijn getreden per 1 januari 2008.

### TOETREDINGSLEEFTIJD

Volgens de nieuwe Pensioenwet moet de toetredingsleeftijd voor de pensioen-

regeling worden gesteld op ten hoogste 21 jaar. Voorheen bouwden werknemers in een aantal bedrijfspensioenregelingen pas later, bijvoorbeeld vanaf hun 25 jaar, pensioen op. Dat mag dus nu niet meer.

### KARAKTER VAN DE PENSIOEN- OVEREENKOMST

De Pensioenwet kent drie vormen van pensioenregelingen. Dat zijn de uitkeringsovereenkomst waarbij (de hoogte van) de pensioenuitkering is vastgesteld, de premieovereenkomst waarbij (de hoogte van) de pensioenpremie is vastgesteld, en de kapitaalovereenkomst waarbij (de hoogte van) het pensioenkapitaal is vastgesteld. Bij de uitkeringsovereenkomst kan worden gedacht aan de bekende salarisdiensttijdregeling en bij de premieovereenkomst aan de beschikbare premieregeling.

Volgens de Pensioenwet moet de pensioenovereenkomst het karakter van de overeenkomst aangeven, dus van welke van deze drie vormen sprake is. Voor verzekerde pensioenregelingen geldt dit per 1 januari 2009.

### WACHTTIJDEN EN DREMPELPERIODEN

Volgens de Pensioenwet mag de wachttijd of drempelperiode in de pensioenregeling voor verwerving van ouderdomspensioen niet langer zijn dan twee maanden. Bij een wachttijd is geen sprake van pensioenopbouw over de wachttijd. Bij een drempelperiode wordt alsnog met terugwerkende kracht ouderdomspensioen opgebouwd over de drempelperiode wanneer die is verstreken.

Voor de verwerving van nabestaandenpensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen mag in het geheel geen wachttijd of drempelperioden gelden. Deze dienen direct in te gaan wanneer deze pensioenen deel uit maken van de pensioenregeling.

### Let op

Een werknemer neemt direct deel aan het nabestaandenpensioen of het arbeidsongeschiktheidspensioen wanneer hij wisselt van werkgever. Uiteraard alleen als deze pensioenen deel uitmaken van de pensioenregeling van die werkgever.



Voor de uitzendbranche zal waarschijnlijk een afwijkende regeling voor wachttijden of drempelperioden gaan gelden. In het wetsvoorstel wijziging Pensioenwet (Veegwet) is het voorstel opgenomen dat specifiek voor deze branche een maximum wachttijd of drempelperiode geldt van 26 weken. De reden voor deze uitzondering is dat juist hier veel met kortdurende dienstverbanden wordt gewerkt en de uitvoeringskosten van een pensioenregeling onevenredig zouden stijgen zonder het toelaten van een langere wachttijd of drempelperiode.

#### STARTBRIEF

De werkgever dient ervoor te zorgen dat de pensioenuitvoerder binnen drie maanden nadat de werknemer start met de verwerving van pensioen (dat kan ook nabestaanden- of arbeidsongeschiktheidspensioen zijn) aan die werknemer een zogenaamde startbrief afgeeft. De startbrief bevat ondermeer informatie over de inhoud van de pensioenregeling, of en zo ja onder welke voorwaarden toeslagen worden verleend, en of er een vrijwillige (aanvullende) pensioenregeling bestaat.

Voor verzekerde pensioenregelingen geldt deze verplichting vanaf 1 januari 2009.

#### UITVOERINGSOVEREENKOMST

De werkgever dient bij een pensioenuitvoerder (kort gezegd zijn dat het ondernemingspensioenfonds, het bedrijfstakpensioenfonds of de pensioenverzekeraar) een uitvoeringsovereenkomst te sluiten en in stand te houden. Daarmee brengt de werkgever de pensioenovereenkomst, die hij is aangegaan met zijn werknemers, onder bij een pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoering vindt dus plaats buiten de risicosfeer van de onderneming van de werkgever en bij faillissement van de werkgever blijven de tot dat moment opgebouwde pensioenaanspraken gewaarborgd.

De inhoud van deze uitvoeringsovereenkomst moet voldoen aan de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. Daarbij gaat het ondermeer om de wijze waarop de (door de werkgever) verschuldigde pensioenpremie wordt vastgesteld en hoe en wanneer deze moet worden voldaan. Maar ook om de informatie die door de

#### Let op

Ook voor de uitzendbranche geldt dat een verlengde wachttijd of drempelperiode alleen zal zijn toegestaan voor het ouderdomspensioen en niet voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen.

werkgever aan de pensioenuitvoerder wordt verstrekt, de voorwaarden waaronder toeslagen worden verstrekt, en welke procedures gelden bij vermogenstekorten of vermogensoverschotten dan wel winstdeling. Ook de voorwaarden die gelden bij de beëindiging van een bij een pensioenverzekeraar gesloten uitvoeringsovereenkomst horen volgens de gestelde voorwaarden in de overeenkomst te staan. Voor een zo'n 'verzekerde regeling' bij een pensioenverzekeraar gelden deze verplichtingen vanaf 1 januari 2009.

#### PREMIEACHTERSTAND

De Pensioenwet kent een nieuwe regeling voor de verzekerde pensioenregeling bij een premieachterstand van de werk-

gever. Het uitgangspunt daarbij is dat de pensioenverzekeraar de deelnemers informeert wanneer de premieachterstand noodzaakt om de pensioenopbouw door premievrijmaking te beëindigen of pensioenaanspraken zonder waarde te laten vervallen.

De verzekeraar moet zich voordat hij deze mededeling doet, aantoonbaar hebben ingespannen om de pensioenpremies te incasseren. De verzekeraar mag op zijn vroegst drie maanden na deze mededeling de opbouw van pensioenaanspraken beëindigen. Het tijdstip waarop de pensioenaanspraken worden beëindigd ligt niet eerder dan vijf maanden vóór het tijdstip van informeren van de werknemers. Daarbij is voor de werknemers van groot belang dat de dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico en het overlijdensrisico volledig in stand blijft gedurende drie maanden na de mededeling aan de werknemers.

## OPSTELLEN PENSIOENREGLEMENT

De pensioenuitvoerder moet een pensioenreglement opstellen dat in overeenstemming is met de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst. Dit pensioenreglement dient verder onderwerpen te bevatten als inkomende waardeoverdrachten en de kortingsregeling (het verminderen van pensioenaanspraken bij vermogenstekorten bij een pensioenfonds). Deze bepaling geldt voor verzekerde pensioenregelingen vanaf 1 januari 2009.

## INFORMATIEVERPLICHTINGEN

In de Pensioenwet is een aantal informatieverplichtingen opgenomen. Hierin wordt geregeld dat de pensioenuitvoerder (periodiek) informatie verstrekt aan deelnemers. Daarbij valt te denken aan opgave van de verworven pensioenaanspraken (jaarlijks), opgave van de reglementair te bereiken pensioenaanspraken (jaarlijks), informatie over toeslagverlening (jaarlijks), opgave van de zogenaamde factor A, die het bedrag aangeeft van de fiscale pensioenaangroei (jaarlijks). Deze informatie dient te worden verstrekt in de vorm van het zogenaamde uniforme pensioenoverzicht (UPO).

Daarnaast moet ondermeer informatie worden verstrekt aan deelnemers bij de beëindiging van de deelneming, aan gewezen (voormalige) deelnemers ten minste eens in de vijf jaar, aan de gewezen partner bij en periodiek na scheiding, aan pensioengerechtigden bij en na de pensioeningang en aan deelnemers inzake de vrijwillige (aanvullende) pensioenregeling.

## ZORGPLICHT BIJ BELEGGINGSVRIJHEID

De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor de beleggingen bij een premieovereenkomst (beschikbare premieregeling) met beleggingsvrijheid. Daarbij geldt voor de pensioenuitvoerder de zogenaamde prudent person-regel. Deze eist dat de beleggingen worden uitgevoerd zoals verwacht mag worden van een voorzichtige en oplettende belegger.

De (gewezen) deelnemer heeft echter de mogelijkheid om de verantwoordelijkheid over de beleggingen van de pensioenuitvoerder over te nemen. In die situatie adviseert de pensioenuitvoerder de deelnemer over de spreiding van de beleggingen in relatie tot de duur van de periode tot de pensioendatum. Het beleggingsrisico dient kleiner te worden naarmate de pensioendatum dichterbij komt.

## PARTNERPENSIOEN EN WW

Wanneer het partnerpensioen is verzekerd op risicobasis behoudt de deelnemer gedurende de periode waarin hij recht heeft op een werkloosheidsuitkering en hij deze ontvangt, aanspraak op partnerpensioen. De hoogte van dit partnerpensioen moet worden vastgesteld alsof sprake was van een nabestaandenpensioen op opbouwbasis.

## GELIJKE BEHANDELING BIJ TOESLAGEN

Bij verhoging van het ouderdomspensioen door middel van een toeslag voor een gepensioneerde die geen gewezen deelnemer is geweest, dient het ouderdomspensioenrecht voor een gepensioneerde die wel gewezen deelnemer is geweest in dezelfde mate verhoogd te worden. De aanspraak op ouderdomspensioen van een gewezen deelnemer dient dan in dezelfde mate te worden verhoogd.

## Let op

De juiste toepassing van de voorwaardelijkheidsverklaring in de overeenkomsten is belangrijk, omdat anders de voorwaardelijkheid van de toeslagenregeling kan komen te vervallen en een onvoorwaardelijk recht op toeslagen zal gaan gelden.

## VOORWAARDELIJKE TOESLAGVERLENING

Als de pensioenregeling een voorwaardelijke toeslagverlening kent (het bestuur beslist jaarlijks in hoeverre pensioenaanspraken en -rechten worden aangepast), schrijft de Pensioenwet voor dat sprake dient te zijn van een consistent geheel tussen de gewekte verwachtingen, de financiering en het realiseren van die toeslagen. Dit voorschrift geldt per 1 januari 2008 ook voor verzekerde pensioenregelingen.

Daarnaast is voorgeschreven dat de toeslagregeling alleen voorwaardelijk is als in de pensioenovereenkomst, de uitvoeringsovereenkomst, het pensioenreglement en in overige informatieverstrekking door de pensioenuitvoerder een voorwaardelijkheidsverklaring is opgenomen. Dit voorschrift is uitgewerkt in de Indexatiematrix die teksten bevat die in de voorwaardelijkheidsverklaring moeten worden opgenomen.

## TOT SLOT

De werkgever moet er op toezien dat de pensioenuitvoerder al deze verplichtingen op een juiste wijze uitvoert en verwerkt in de pensioenregeling. Gebeurt dit namelijk niet, dan kan schade ontstaan, bijvoorbeeld doordat (achteraf) blijkt dat een werknemer ten onrechte niet werd opgenomen in de pensioenregeling of omdat bij een werknemer onjuiste maar gerechtvaardigde verwachtingen zijn gewekt die dienen te worden nagekomen. De hieruit voortvloeiende schade kan enorm zijn, vooral bij arbeidsongeschiktheid of overlijden van een (niet verzekerde) werknemer. De werkgever kan hiervoor onder omstandigheden (mede) aansprakelijk zijn. Het is daarom van groot belang dat deze nieuwe verplichtingen adequaat en tijdig worden verwerkt in de pensioenregeling. <