

Transparantie ver te

Op 1 januari 2007 zal waarschijnlijk de Pensioenwet van kracht worden. De huidige Pensioen- en Spaarfondsenwet van 15 mei 1952 is niet langer van deze tijd. Alle regelgeving en jurisprudentie zullen in de nieuwe wet worden verwerkt. Maar wordt het er ook echt duidelijker op?

Als de wetgever het heeft over duidelijkheid scheppen, dan wordt vooral bedoeld op de wijze waarop de verhoudingen tussen werknemer, werkgever en pensioenuitvoerder zullen moeten worden geregeld. De Pensioenwet maakt onderscheid tussen de pensioenovereenkomst, de uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement.

Overeenkomst

De pensioenovereenkomst is 'hetgeen tussen werkgever en werknemer is overeengekomen betreffende pensioen'. Voorwaarde voor het aangaan van een pensioenovereenkomst is dat er sprake moet zijn van een arbeidsovereenkomst. Binnen deze overeenkomst moet worden aangegeven welk type pensioen wordt toegezegd. Er zijn drie typen aangegeven. Het eerste type is de uitkeringsovereenkomst. Deze overeenkomst gaat uit van een vastgestelde pensioenuitkering. We hebben hier dus te maken met een vooraf bepaalde hoogte van het pensioen. Dit kan worden opgebouwd aan de hand van een eindloon- of middelloonregeling. Het opbouwrisico ligt hierbij niet bij de werknemer. Het tweede type is de kapitaalovereenkomst. Hierbij is het uitgangspunt het beschikbaar stellen van een vast kapitaal op de pensioendatum. Dit zal dan moeten worden omgezet in een pensioenuitkering. De werknemer heeft hierbij geen beleggingsrisico. Als derde vorm is er de premieovereenkomst. Hierbij gaat het om een vastgestelde premie die een kapitaal vormt dat op het moment van pensioen zal worden omgezet in een

uitkering. Deze beschikbare premieregeling houdt in dat de werkgever alleen een premie ter beschikking stelt. Alle risico's liggen bij de werknemer.

In de memorie van toelichting worden op basis van de premieregeling nog eens drie soorten pensioenovereenkomsten genoemd. Zo onderscheiden we de zuivere premieregeling, waarbij de premie tot de pensioendatum wordt belegd en waarbij de werknemer dus het beleggingsrisico en het langlevensrisico loopt. Ook is er de premieovereenkomst waarbij premie direct wordt omgezet in een kapitaal of aanspraak. Hierbij loopt de werknemer geen beleggingsrisico. Tot slot kennen we de premieovereenkomst waarbij premie direct wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering. Hierbij loopt de werknemer geen beleggingsrisico en geen langlevensrisico. Wanneer de pensioenregeling indexatie biedt, dan zal in de pensioenovereenkomst duidelijk moeten worden beschreven wat de voorwaarden zijn voor de indexatie en wat men met de indexatie wil bereiken. Voor alle regelingen geldt dat de werknemer in de uitkeringsfase geen risico's meer mag lopen. De uitkering in de vorm van beleggingen zal niet worden toegestaan. In de huidige wetgeving is dit niet uitdrukkelijk verboden. Daarnaast moeten op grond van de Pensioenwet alle aanspraken in Nederlands wettig betaalmiddel worden uitgedrukt.

Pensioenreglement

De uitvoeringsovereenkomst moet een aantal elementen in zich hebben. Zo zal deze de vertaling

van de pensioenovereenkomst naar het pensioenreglement moeten bevatten. Ook de financiële relatie tussen de pensioenuitvoerder en de werkgever moet zijn beschreven. Voor de werkgever is hierbij het belangrijkste onderdeel de wijze van informatieverstreking die de werkgever moet hanteren richting de pensioenuitvoerder.

Verder moeten binnen de uitvoeringsovereenkomst afspraken die gemaakt zijn tussen werkgever en werknemer worden opgenomen. Denk hierbij aan de informatieverstreking van de opgebouwde

Elk jaar een pensioenoverzicht

aanspraken en regelgeving aan de (ex)deelnemers door de pensioenuitvoerder (voor zover dit een taak is van de werkgever), de vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling, de regeling over premiekorting, het voorbehoud van de werkgever op het staken of verlagen van de premiebetaling, de afspraken over het te volgen beleid bij ontstane vermogensoverschotten en -tekorten en de voorwaarden op basis waarvan vrijwillige aansluiting heeft plaatsgevonden bij een bedrijfstak pensioenfonds. Het pensioenreglement is niets anders dan de beschrijving van de uitvoering van de pensioenovereenkomst door de pensioenuitvoerder. Hierin moet precies beschreven staan waar de werknemer recht op heeft en hoe de pensioenrechten zullen worden opgebouwd.

Iedereen gelijk

Een ander belangrijk gegeven in de Pensioenwet is de bepaling dat wanneer een werkgever aan één werknemer een pensioenovereenkomst aanbiedt waarin een ouderdomspensioen is opgenomen, de

zoeken

werkgever dit aanbod ook aan de overige werknemers moet aanbieden. De regeling voor de andere werknemers mag wel afwijken, maar geen regeling toezeggen kan dan niet meer. Een afwijkende regeling wordt overigens wel beperkt door de regels voor gelijke behandeling (mannen – vrouwen, werknemers onderling).

Voorlichting

Met betrekking tot de voorlichting lijkt het erop dat de jurisprudentie is opgenomen in de Pensioenwet. De voorlichting is één van de belangrijkste pijlers van deze wet. De wetgever legt hier de nadruk op, omdat hij vindt dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is die pas na verloop van tijd wordt genoten. Omdat de werknemer zich mogelijk pas op of vlak voor het genieten van het pensioen realiseert hoe weinig pensioen er is opgebouwd, kan er sprake zijn van tijdgebrek om een hiaat te repareren. Hiermee geeft de wetgever aan dat de werknemer, ondanks het eigen initiatief en interesse in zijn pensioen, alsnog moet worden beschermd.

De werkgever moet onder meer informatie verstrekken aan de werknemer over de inhoud van de pensioenregeling. Na het afsluiten van een pensioenovereenkomst met de werknemer zal binnen drie maanden informatie moeten worden verstrekt. Deze informatie zal duidelijk en begrijpelijk aan de werknemer moeten worden aangeboden. De vraag rijst hier onmiddellijk of een pensioenregeling wel helder is uit te leggen. Zeker wanneer wij kijken naar de complexiteit van de regeling en de uitvoering. Leg bij de beschikbare premie maar eens uit hoe de waarde precies wordt opgebouwd en welke aspecten daarbij een rol spelen. Dat vergt naast kennis van pensioenen ook productkennis van de werkgever.

Papier

De werkgever dient de werknemer kosteloos te voorzien van een duidelijke schriftelijke opgave (op papier) waarin staat welke pensioenaanspraken kunnen worden behaald op grond van de pensioen-




Bij pensioenaanbod geldt: gelijke monniken, gelijke kappen

regeling. Bij de premieovereenkomst dient de bestemming van de premie schriftelijk op papier te worden medegedeeld (kosten, deel waardeopbouw, deel risico). Bovendien zal de werkgever voor een aantal wijzigingen binnen drie maanden na het wijzigen van de regeling de werknemer hiervan op de hoogte moeten stellen.

De pensioenuitvoerder (verzekeraar of pensioenfonds) heeft ook de nodige regelgeving te verwerken ten aanzien van de informatieverstrekking. Zo moet de uitvoerder onder andere jaarlijks én op verzoek van de verzekerde een overzicht van de opgebouwde rechten ter beschikking stellen. De uitvoerder dient gegevens te verstrekken aan de ex-partner van de verzekerde en de uitvoerder moet de oud-deelnemers informeren. Verder zal bij premieachterstand (5 procent) of onderdekking bericht moeten worden gegeven aan de deelnemers of de deelnemersraad. Al deze en nog meer zaken zullen schriftelijk en op papier moeten worden aangeboden. Het voert te ver om al de verplichtingen hier op te sommen.

Transparantie

Het belangrijkste dat kan worden opgemaakt is dat de beoogde transparantie niet lijkt te worden bereikt. Door het stellen van al deze maatregelen wordt de werknemer weliswaar voorzien van veel informatie, maar de vraag is of deze daar dan ook iets mee kan doen. Voor u als adviseur zal de informatie wel beter te interpreteren zijn, waardoor u uw advies aan de klant beter kunt vervaardigen. Want ondanks alle maatregelen zal de consument naar verwachting nog steeds door de bomen het bos niet kunnen zien. 



John Siesling
Algemeen directeur
Uwpensioenanalyse