

Pensioenwet in Werking!

Een must voor iedereen
die met pensioen werkt

2008

mr Monica Swalef

Sonsbeek
Publishers



Pensioenwet in Werking!

Een must voor iedereen die met pensioen werkt

November 2007

Monica Swalef Pensioen Consultancy B.V.

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Attentiepunten & acties pensioenwet | 12 |
| 1 Inleiding tot de pensioenwet | 19 |
| 2 Op wie is de pensioenwet van toepassing? | 29 |
| 2.1 Kring van gerechtigden | 29 |
| 2.2 Pensioen bij einde dienstbetrekking | 30 |
| 2.3 Oudere werknemers | 30 |
| 2.4 Gemoedsbezwaarden | 31 |
| 2.5 Andere personen verbonden aan de onderneming, maar geen werknemer | 31 |
| 2.6 Werklandbeginsel | 31 |
| 2.6.1 Werknemers die al dan niet tijdelijk hun werkzaam- heden in een ander land dan nederland uitvoeren | 32 |
| 2.6.2 Werknemers die al dan niet tijdelijk in nederland komen werken | 33 |
| 3 Algemene bepalingen | 34 |
| 3.1 Pensioenregelingen | 34 |
| 3.2 Deelnemer | 34 |
| 3.3 Pensioenovereenkomst, uitvoeringsovereenkomst en pensioenreglement | 35 |
| 3.4 Pensioenaanspraak, pensioenrecht | 36 |
| 3.5 Definitie pensioen en pensioensoorten | 36 |
| 3.5.1 Pensioenwet | 36 |
| 3.5.2 Iorp richtlijn | 39 |
| 3.6 Toeslag is pensioen | 40 |
| 3.7 Meeverzekerde stijging onder pensioenwet | 41 |
| 3.8 Vut-regelingen | 42 |
| 3.9 Toegelaten pensioenuitvoerders | 43 |
| 3.9.1 Onderbrengingsplicht met betrekking tot werknemers bij een pensioenuitvoerder | 44 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 4 | De pensioenovereenkomst | 45 |
| 4.1 | Pensioen is een arbeidsvoorwaarde | 45 |
| 4.2 | Algemene werking? | 46 |
| 4.3 | Aanbod, aanvaarding, inhoud en wijziging pensioenovereenkomst | 47 |
| 4.3.1 | Wel of geen aanbod tot het doen van een pensioenovereenkomst | 47 |
| 4.3.2 | Wel of geen aanvaarding van de pensioenovereenkomst | 48 |
| 4.3.3 | De inhoud van de pensioenovereenkomst. | 52 |
| 4.3.4 | Het wijzigen van de pensioenovereenkomst | 52 |
| 4.4. | Karakter van de pensioenovereenkomst (pensioensysteem) | 53 |
| 4.4.1 | Uitkeringsovereenkomst | 56 |
| 4.4.2 | Kapitaalovereenkomst | 56 |
| 4.4.3 | Premieovereenkomst | 56 |
| 4.4.4 | Collectieve defined contribution (cdc-regelingen) | 57 |
| 4.5 | Behoud aanspraak partnerpensioen bij ww en verlof | 58 |
| 4.6 | Toetredingseisen | 59 |
| 4.7 | Gelijke behandeling en de pensioenovereenkomst | 61 |
| 4.7.1 | Mannen en vrouwen | 61 |
| 4.7.2 | Deeltijd en voltijd | 61 |
| 4.7.3 | Arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd | 62 |
| 4.7.4 | Leeftijd | 62 |
| 4.8 | Partners, gehuwden en geregistreerde partners | 63 |
| 4.9 | De startbrief | 64 |
| 4.9.1 | Wat moet in de startbrief worden opgenomen | 65 |
| 4.9.2 | Premieovereenkomsten | 67 |
| 4.9.3 | Nabestaandenpensioen | 69 |
| 4.9.4 | Inwerkingtreding startbrief | 69 |
| 4.10 | De pensioenuitvoerder in relatie tot de pensioenovereenkomst | 69 |
| 4.10.1 | Eigen verantwoordelijkheid uitvoerder | 69 |
| 4.10.2 | Betalingsvoorbehoud werkgever | 71 |
| 4.10.3 | Tijdsevenredigheid | 71 |
| 4.10.4 | Toeslagen | 73 |
| 4.10.5 | Arbeidsongeschikten | 74 |
| 4.11 | Medezeggenschap gepensioneerden | 74 |
| 4.11.1 | Pensioenfondsen | 74 |
| 4.11.2 | Hoorrecht bij verzekerde regelingen | 75 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 5 | Uitvoeringsovereenkomst | 76 |
| 5.1 | Verantwoordelijkheden werkgever en uitvoerder | 76 |
| 5.2 | Afschaffen c-polis | 78 |
| 5.3 | Bedrijfstakpensioenfonds (bpf) | 78 |
| 5.4 | Ondernemingspensioenfonds of verzekeraar | 79 |
| 5.5 | Inhoud uitvoeringsovereenkomst | 79 |
| 5.5.1 | Verplichte elementen in de uitvoeringsovereenkomst | 80 |
| 5.5.2 | Informatieverstrekking werkgever aan pensioenuitvoerder | 86 |
| 6 | Pensioenreglement | 87 |
| 7 | Directeuren-grotaandeelhouders | 88 |
| 7.1 | Inleiding | 88 |
| 7.2 | Consequenties | 89 |
| 7.3 | Nieuwe directeuren-grotaandeelhouders | 90 |
| 7.4 | Bestaande directeur-grotaandeelhouders | 91 |
| 7.4.1 | Algemeen | 91 |
| 7.4.2 | Voortzetting oude voorziening | 92 |
| 7.4.3 | Specifieke problematiek | 94 |
| 8 | Informatieverplichtingen werkgever en pensioenuitvoerder | 100 |
| 8.1 | Inleiding | 100 |
| 8.2 | Tijdig en in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen | 100 |
| 8.3 | Korte samenvatting voorlichtingseisen | 100 |
| 8.4 | Elektronisch en/of op schrift informeren | 102 |
| 8.5 | Overgangsrecht voorlichtingseisen | 103 |
| 8.6 | Verantwoordelijkheid werkgever, uitvoering pensioenuitvoerder | 103 |
| 8.6.1 | Inhoud van de pensioenregeling (startbrief) | 103 |
| 8.6.2 | Gedeelde verantwoordelijkheid werkgever en pensioenuitvoerder | 104 |
| 8.7 | Jaaropgaven pensioenaanspraken | 104 |
| 8.7.1 | Verplicht te verstrekken informatie | 105 |
| 8.7.2 | Informatie op verzoek | 107 |
| 8.8 | Samenloop met wet financieel toezicht (voorheen wet financiële dienstverlening (wft)) | 108 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 8.9 | Zorgplicht bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid deelnemers | 109 |
| 8.10 | Informatieverstrekking bij vrijwillige pensioenregelingen | 112 |
| 8.11 | Informatie over de toeslageregeling | 115 |
| | 8.11.1 Indexatielabel | 117 |
| 8.12 | Informatie aan gewezen deelnemers | 117 |
| 8.13 | Informatie aan pensioengerechtigden | 118 |
| 8.14 | Informatie bij betalingsachterstand bij verzekeraars | 118 |
| | 8.14.1 Wie informeert de begunstigen | 118 |
| | 8.14.2 Wanneer worden begunstigen geïnformeerd? | 119 |
| | 8.14.3 Inspanningsverplichting verzekeraar | 119 |
| 8.15 | Informatie bij betalingsachterstand pensioenfondsen | 122 |
| 8.16 | Informeren toezichthouder | 122 |
| 8.17 | Pensioenregister | 122 |
| 9 | De relatie tussen pensioenuitvoerders en (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden | 124 |
| 9.1 | Behoud aanspraken bij beëindiging deelnemerschap en bij scheiding | 124 |
| | 9.1.1 Behoud van pensioenaanspraken bij uitdiensttreding | 124 |
| | 9.1.2 Verjaring | 125 |
| 9.2 | Uitdiensttreding en waarde-overdracht | 126 |
| | 9.2.1 Waarde-overdracht is geen afkoop | 126 |
| | 9.2.2 Vormen van waarde-overdracht | 127 |
| | 9.2.3 Collectieve waarde-overdracht | 133 |
| | 9.2.4 Dienstverbanden vóór 8 juli 1994 | 133 |
| | 9.2.5 Binnenkomende waarde verdelen over verschillende aanspraken | 133 |
| | 9.2.6 Waarde-overdracht en de directeur-grotoaandeelhouder | 134 |
| | 9.2.7 Waarde-overdracht naar nederlandse pensioenuitvoerders die niet onder de pensioenwet vallen | 134 |
| | 9.2.8 Kosten waarde-overdracht | 134 |
| | 9.2.9 Waarde-overdracht indien verzoek groep individuen | 134 |
| 9.3 | Afkoop bij uitdiensttreding binnen één jaar deelnemerschap niet toegestaan | 135 |
| 9.4 | Verzoek om afkoop pensioenbedragen bij emigratie | 135 |
| 9.5 | Afkoop gering pensioen bij de beëindiging van de deelname | 135 |
| 9.6 | Afkoop fiscaal bovenmatig pensioen | 137 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 9.7 | Uitruil (deel) ouderdompensioen in nabestaandenpensioen | 137 |
| 9.8 | Grenzen aan hoog-laagconstructie bij pensioeningang | 139 |
| 9.9 | Vrijwillige voorzetting | 139 |
| 9.10 | Shoppen | 141 |
| 9.11 | Vervreemding verboden | 142 |
| 9.12 | Verlagen of stopzetten premiebetaling | 143 |
| 9.13 | Recht op tijdige uitbetaling | 143 |
| 10 | Werkerterrein verzekeraars en pensioenfondsen | 144 |
| 10.1 | Taakafbakening | 144 |
| 10.2 | Pensioenfondsen met verschillende pensioenregelingen | 144 |
| 10.3 | Ondernemingen aangesloten bij een ondernemingspensioenfonds | 145 |
| 10.4 | Productafbakening | 145 |
| 10.5 | Eénmans- en spaarfondsen | 146 |
| 10.6 | Vrijwillige toetreding bij een bedrijfstakpensioenfonds | 147 |
| 10.7 | Nevenactiviteiten pensioenfondsen | 147 |
| 11 | Waarborging goed bestuur (pension fund governance (pfg)) | 149 |
| 11.1 | Achtergrond pension fund governance | 149 |
| 11.2 | Wettelijke verankering | 150 |
| 11.3 | Bestuur | 150 |
| 11.4 | Verantwoording | 151 |
| 11.5 | Intern toezicht | 151 |
| 11.6 | Rechtstreeks verzekerde regelingen | 152 |
| 11.6.1 | Principes rechtstreeks verzekerde regelingen | 152 |
| 12 | Financieel toetsingskader voor pensioenfondsen | 156 |
| 12.1 | Inleiding | 156 |
| 12.1.1 | Financieel beleid | 156 |
| 12.1.2 | Beleggingsbeleid | 157 |
| 12.2 | Uitvoering in eigen beheer | 158 |
| 12.3 | Kostendekkende premie | 158 |
| 12.4 | Voorziening | 159 |
| 12.5 | Vereist eigen vermogen en minimaal vereist eigen vermogen | 159 |
| 12.6 | Voorwaarden voor een voorwaardelijk toeslagenbeleid. | 160 |
| 12.7 | Overschotten | 161 |
| 12.8 | Opschorten van waarde-overdracht | 161 |

| | | |
|------------------|---|------------|
| 13 | Rol en functie toezichthouder | 162 |
| 13.1 | Toezichthouders | 162 |
| 13.2 | Verplichting informatie te verstrekken aan toezichthouder | 163 |
| 13.3 | Sancties toezichthouder | 163 |
| 13.4 | Kosten toezicht | 164 |
| | | |
| 14 | Gerechtelijke procedures | 166 |
| | | |
| Bijlage 1 | | 167 |
| Bijlage 2 | | 169 |
| Bijlage 3 | | 175 |

Attentiepunten & acties pensioenwet

Toetredingsleeftijd

- 21 jaar

Pensioenovereenkomst (POK)

A Totstandkoming pensioenovereenkomst (POK)

- Binnen één maand na aanvang van de werkzaamheden moet een werkgever de werknemer schriftelijk informeren 'of de werknemer een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst wordt gedaan of niet en zo ja op welke termijn het aanbod wordt gedaan';
- De werkgever die de werknemer een aanbod doet tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, dient aan te geven bij welke pensioenuitvoerder hij de pensioenovereenkomst onderbrengt;
- Indien de werknemer wel onder een pensioenregeling valt, maar (nog) geen pensioenaanspraken verwerft (bijvoorbeeld omdat hij de wachttijd nog niet doorlopen heeft, of met zijn inkomen beneden de franchise blijft) dient de werkgever aan te geven aan welke voorwaarden voldaan moet worden om de verwerving van pensioenaanspraken te laten beginnen, en welke diensttijd in het kader van de pensioenovereenkomst relevant is;
- Aanvaarding door de werknemer: deelname aan 'collectieve basisregeling' is in principe verplicht. Afstandverklaringen dienen ten zeerste te worden ontraden.

B Opstellen Pensioenovereenkomst (POK)

Inhoud

Verplicht:

- Karakter van de pensioenregeling:
 - Uitkeringsovereenkomst;
 - Kapitaalovereenkomst;
 - Premieovereenkomst:
 - Zuivere premieovereenkomst;
 - BOK (beschikbaar premieregeling waarbij de premie onmid-

dellijk wordt omgezet in een aanspraak op kapitaal);

- BOP (beschikbaar premieregeling waarbij de premie onmiddellijk wordt omgezet in een aanspraak op pensioen).
- Bepalingen ten aanzien van duur van de pensioenuitkering en de wijze van uitbetaling;
- Een eventueel betalingsvoorbehoud van de werkgever;
- Evenredige opbouw in de tijd (voor uitkeringsovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten);
- De wijze van toeslagverlening en de financiering daarvan;
- Al dan niet behoud van aanspraken bij wijziging pensioenovereenkomst, verkorting arbeidsduur of demotie;
- Bescherming van aanspraken bij ontslag.

Daarnaast:

- Overeengekomen pensioenenaanspraken;
- Wijze van vaststelling van de pensioenanspraken en -rechten;
- Ingang van het pensioen;
- Deelnemersbijdrage;
- Waarde-overdracht;
- Regeling bij arbeidsongeschiktheid;
- Fiscale bepalingen (bovenmatigheid e.d.).

Startbrief

A Levering startbrief

De pensioenuitvoerder dient de werknemer de startbrief

- uiterlijk 3 maanden nadat de werknemer daadwerkelijk pensioen is gaan verwerven,
 - of nadat de pensioenregeling is gewijzigd,
- te sturen (dus uiterlijk 3 maanden nadat de eventuele wachttijd of drempelperiode is verstreken).

B Opstellen startbrief

Inhoud

Verplicht:

- De ingangsdatum van de pensioenovereenkomst;
- De pensioenvormen, waarbij aangegeven wordt of het nabestaan-

1 Inleiding tot de Pensioenwet

Krakkemikkige wagen

Per 1 januari 2007 was het dan eindelijk zover. De inmiddels krakkemikkige wagen, die de Pensioen- en spaarfondsenwet (daterend van 1952) was geworden, vol met deuken en butsen, oplapwerk, gaten en tussenvoegsels is eindelijk vervangen door een nieuwe wet: de Pensioenwet.

Critici zullen al gauw van de Pensioenwet zeggen: “er is toch niets nieuws onder de zon, de Pensioenwet is een vergaarbak van alle wetten die al bestonden dan wel wat de overheid toch al van plan was te regelen”. Deels is dat juist, deels kent de Pensioenwet nieuwe gezichtspunten die als een belangrijke verbetering van het pensioengebouw gezien kunnen worden.

Geen pensioenplicht

In Nederland bestaat geen pensioenplicht: in beginsel zijn werkgever en werknemer vrij al dan niet afspraken te maken over pensioen en zijn zij vrij om, binnen de kaders van het arbeidsrecht, te bepalen wat de inhoud van de pensioenovereenkomst is.

Rol van de overheid

De rol van de overheid bij pensioenen ligt in het waarborgen van die afspraken, zowel voor wat betreft de financiële zekerheid van de pensioenrechten en aanspraken als voor de bescherming van (groepen) deelnemers en voor de uitvoeringszekerheid.

Voormalig Minister de Geus

“Als mensen tijdig worden gewaarschuwd kunnen ze het thema pensioen in beschouwing nemen op het moment dat ze nieuwe afspraken maken over hun taakverdeling en de financiële gevolgen daarvan”, aldus voormalig Minister De Geus bij één van zijn redevoeringen over het pensioendossier.

Pensioenwet zowel voor verzekeraars als voor pensioenfondsen

In de Pensioenwet heeft de regering het uitgangspunt gehandhaafd dat

de positie van betrokkenen bij het onderbrengen van de uitvoering van de pensioenovereenkomst bij een verzekeraar niet beter of slechter mag zijn dan bij de onderbrenging bij een pensioenfonds. Het gaat in beide situaties immers om de uitvoering van een pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Om deze gelijkheid beter vorm te geven zijn de Pensioen- en spaarfondsenwet en de Regelen Verzekeringsovereenkomsten Pensioen- en spaarfondsenwet geïntegreerd in één wet. De regering is van mening dat het een goede zaak is dat de bepalingen betreffende de uitvoering van pensioenregelingen voor werknemers in de tweede pijler zoveel mogelijk in één wet zijn opgenomen. Dat leidt tot meer overzichtelijkheid en vereenvoudiging van regelgeving.

Uitgangspunt bij deze integratie is dat de bepalingen die betrekking hebben op pensioenfondsen en verzekeraars zoveel mogelijk hetzelfde zullen zijn. Alleen daar waar verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars dit niet toelaten, zullen verschillende regels gelden. Het Financieel Toetsingskader (FTK) is op pensioenfondsen van toepassing en niet op verzekeraars. Het 'FTK' voor verzekeraars staat in de Wet Financieel Toezicht (WFT) en de uitvoeringsbesluiten hiervan. De "zekerheidsmaatstaf" dat verzekeraars aan hun verplichtingen voldoen is 99,5%, waar die voor pensioenfondsen 97,5% is. Dit heeft te maken met het feit dat verzekeraars op de vrije markt opereren, en het daarbij nog meer vereist is dat de consument kan vertrouwen op de soliditeit van de verzekeraar.

Pensioenwet gaat verder

Was de Pensioen- en spaarfondsenwet vooral gefocussed op de veiligstelling van pensioen en de organisatie van het pensioengebouw, de Pensioenwet gaat veel verder. Veel aandacht wordt gegeven aan de verplichtingen van werkgevers en in het bijzonder pensioenuitvoerders en de verdeling van taken tussen deze beide. Ook de extra informatieverplichtingen en de modernisering van het financieel toezicht vormen belangrijke onderdelen van de Wet.

Doelstellingen Pensioenwet

Het **hoofddoel van de Pensioenwet** verschilt niet van de Pensioen- en spaarfondsenwet: **het waarborgen van de gelden die worden gereserveerd ten behoeve van de door de werkgever gedane pensioentoezegging.**

2 Op wie is de Pensioenwet van toepassing?

De Pensioenwet geldt voor werkgevers en werknemers die, hetzij op grond van een arbeidsovereenkomst, hetzij op grond van een publiek-rechtelijke aanstelling, bij die werkgevers in dienst zijn. De definitie van het begrip werknemer is ontleend aan de wet Arbeid en Zorg. Ook ambtenaren en uitzendkrachten vallen onder de Pensioenwet.

Op zich verschilt dit niet van de Pensioen- en spaarfondsenwet. Toch zijn er belangrijke nuanceverschillen. Zo spreekt de Pensioenwet over **werknemers** en de Pensioen- en spaarfondsenwet over **'allen verbonden aan de onderneming'**. Het is niet meer mogelijk een pensioenovereenkomst in de zin van de Pensioenwet te sluiten met een commissaris van een onderneming.

2.1 Kring van gerechtigden

Evenals in de Pensioen- en spaarfondsenwet het geval is, is de term pensioen uitsluitend van toepassing op uitkeringen terzake van ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid. De kring van potentiële begunstigen is bij pensioenen beperkter: het gaat alleen om de werknemer zelf, of, als er een nabestaandenpensioen is afgesproken, om de achterblijvende partner of kinderen bij vroegtijdig overlijden. Als de verzekerde voor de ingang van het ouderdomspensioen overlijdt en hij heeft geen nabestaanden, dan valt het voor hem gereserveerde geld vrij ten behoeve van de pensioenuitvoerder. Het komt niet toe aan erfgenamen.

Dit betekent het einde aan de zogenaamde restbegunstiging. In de parlementaire behandeling staat dit als volgt genoteerd: "Naar aanleiding van de vraag (...) over de alinea op bladzijde 14 van de memorie van toelichting die begint met '...terzake van ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid die persoonsgebonden is, merkt de regering op dat het begrip restbegunstiging met name in de fiscaliteit wordt gehanteerd. Met restbegunstiging wordt bedoeld op het geval dat bij overlijden van de werknemer vóór de pensioendatum iemand die niet tot de kring van verzorgden (partner of kind) behoort een uitkering krijgt. Zo'n uitkering is geen pensioen in de zin van dit wetsvoorstel." (Uit nota naar aanleiding van het verslag PW).

2.2 Pensioen bij einde dienstbetrekking

Op welk moment tijdens het dienstverband de pensioenovereenkomst tot stand komt is niet relevant. De algemene waarborgfunctie van de Pensioenwet betekent dat werknemers die met hun werkgever een pensioenovereenkomst sluiten bij of nadat ze hun dienstverband hebben opgezegd – maar nog wel tijdens het dienstverband – dezelfde bescherming krijgen als werknemers die op een eerder moment tijdens het dienstverband een pensioenovereenkomst sluiten met hun werkgever.

In de Pensioen- en spaarfondsenwet werd een uitzondering gemaakt op de onderbrengingsplicht wanneer aan het einde van het dienstverband een pensioentoezegging werd gedaan, omdat de kosten van verzekering van een dergelijke aanspraak te hoog werden geacht. Bij de Pensioenwet prevaleert bescherming boven kosten.

Nadat een dienstverband daadwerkelijk beëindigd is, kan geen pensioenovereenkomst meer tot stand komen.

Een afspraak over pensioen, die wordt gemaakt nádat de dienstbetrekking is geëindigd, wordt dan ook niet als pensioen in de zin van de wet beschouwd. Immers, het is dan geen ‘tussen werkgever en werknemer’ overeengekomen uitkering, het gaat op dat moment om een gewezen werknemer. Voor zo’n overeenkomst geldt dan ook geen onderbrengingsplicht.

Voor zover na beëindiging van de dienstbetrekking een reeds tijdens het dienstverband overeengekomen pensioenovereenkomst wordt áángevuld, bijvoorbeeld in het kader van een afvloeiingsregeling, wordt de aanvulling wél als pensioen in de zin van de Pensioenwet beschouwd. Er is dan geen sprake van een geheel nieuwe pensioenovereenkomst. Bovendien hangt de aanvulling nog sterk samen met de reeds gesloten pensioenovereenkomst.

2.3 Oudere werknemers

Op grond van de Pensioen- en spaarfondsenwet bestond een uitzondering voor het verzekeren van een pensioentoezegging aan een persoon van 51 jaar en ouder (op het moment van indiensttreding). Deze uitzondering is in de Pensioenwet vervallen. Voor bestaande gevallen blijft de vrijstelling van kracht.

3 Algemene bepalingen

In de Pensioenwet wordt een groot aantal definities gebruikt. De kernbegrippen geven tevens de reikwijdte van de Pensioenwet aan. Het gaat daarbij om de materiële werkingssfeer (wat is pensioen in de zin van de wet) en de personele werkingssfeer (op wie is de wet van toepassing). Overigens zijn sociale partners en pensioenuitvoerders niet verplicht dezelfde begrippen te gebruiken als die uit de Pensioenwet, bijvoorbeeld in pensioenreglementen. Van belang is dat men voldoet aan de inhoud van de bepalingen uit de Pensioenwet. Alleen ten aanzien van het karakter van de pensioenovereenkomst moeten partijen werken met de in de Pensioenwet gebruikte begrippen (uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en premieovereenkomst).

3.1 Pensioenregelingen

De Pensioenwet typeert een tweetal soorten pensioenregelingen:

- Basispensioenregeling: de collectieve pensioenregeling of het deel van de pensioenregeling waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst gehouden is om deel te nemen;
- Vrijwillige pensioenregeling: het deel van de pensioenregeling waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst de mogelijkheid heeft om deel te nemen.

3.2 Deelnemer

De Pensioenwet noemt werknemers die in een pensioenregeling zijn opgenomen consequent deelnemers, ongeacht of de pensioenregeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar of een pensioenfonds. Voor verzekeraars heeft dit de consequentie dat zij in al hun documenten de term 'verzekerde' zullen moeten vervangen door "deelnemer".

Een werkeloze, voor wie de dekking van het nabestaandenpensioen gedurende de WW-periode wordt voorgezet valt evenzo onder de definitie van deelnemer.

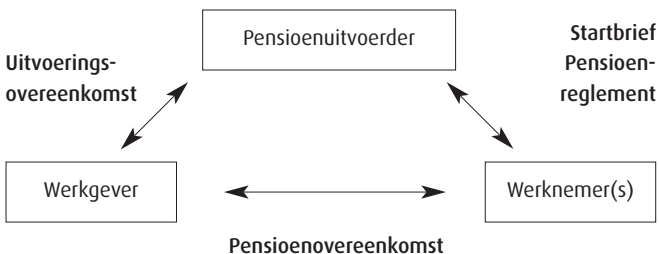
Een werknemer, die arbeidsongeschikt is geworden, en op grond van de pensioenovereenkomst premievrij de pensioenopbouw kan voortzetten, valt onder de definitie van "deelnemer"; hij verwerft immers nog

steeds aanspraken. De Pensioenwet geeft overigens niet aan dat een arbeidsongeschikte werknemer hetzelfde moet worden behandeld als een actieve werknemer. Naar mijn mening zorgt het feit dat een arbeidsongeschikte werknemer die in de Pensioenwet onder het begrip deelnemer is gecategoriseerd, ervoor dat een arbeidsongeschikte deelnemer gelijk dient te worden behandeld als een arbeidsongeschikte deelnemer. Een voorbeeld om dit toe te lichten: bij de premieovereenkomst waarbij de maximale ministeriële staffel (Besluit van 28 april 2003, nr. CPP2003/308M) wordt gebruikt, zal de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid dus op een zogenaamde 'staffelvolgende' manier dienen te worden verzekerd; zowel in de periode vóór als tijdens de arbeidsongeschiktheid is de werknemer immers deelnemer (uiteraard dient te worden voldaan aan de diverse criteria die gelden om recht te doen gelden op een premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Daar wordt hier niet verder op ingegaan).

3.3 Pensioenovereenkomst, uitvoeringsovereenkomst en pensioenreglement

In de Pensioen- en spaarfondsenwet was het de werkgever die, als hij een pensioenregeling instelde, een pensioentoezegging deed aan de werknemer. In de Pensioenwet is opgenomen dat de werkgever op dat moment een pensioenovereenkomst sluit met de werknemer. Dit sluit natuurlijk goed aan met de gebruikelijke arbeidsrelatie in de vorm van een arbeidscontract. Na het sluiten van een pensioenovereenkomst heeft de werkgever de verplichting een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met een uitvoerder. Ook hier komt de eerder genoemde pensioendriehoek om de hoek kijken.

Pensioendriehoek



Monica Swalef is erin geslaagd een allesomvattende analyse te geven van de gevolgen van invoering van de Pensioenwet voor werkgevers, werknemers, verzekeraars, pensioenfondsen en adviseurs. Die gevolgen en de keuzemogelijkheden die de Pensioenwet geeft zijn beknopt, maar diepgaand weergegeven. Uiterst praktisch is het overzicht van acties die moeten worden ondernomen. De duidelijke inhoudsopgave maakt dat de lezer snel de weg vindt in het boek. "Pensioenwet in Werking!" is niet alleen voor de pensioenpraktijk uiterst bruikbaar, maar ook voor degene die meer diepgang zoekt. Ik beveel dit boek dan ook van harte aan.

mr W.P.M. Thijssen

THIJSSSEN PENSIOEN ADVOCATEN TE AMSTELVEEN

"Natuurlijk, alles zit er op en aan: een compleet boek over de Pensioenwet, maar heel compact geschreven. Het pluspunt van dit boek tussen alle andere is dat het is ontstaan tijdens de vele cursussen die de auteur als professioneel docent geeft aan de mensen die in de praktijk moeten gaan werken met de Pensioenwet. De interactie die daarbij ontstaat is terug te vinden in de praktijkgerichte opzet. De syllabus is handboek geworden, leidraad en naslagwerk tegelijk. Bij je hebben dus..."

mr P.J.M. Akkermans



auteur mr M.W.J. Swalef

MONICA SWALEF PENSIOEN CONSULTANCY B.V.
WWW.MONICASWALEF.NL

ISBN 978-90-78217-07-7



9 789078 217077