

I N H O U D



Het spel in de pensioendriehoek 4

COLOFON Praktijkblad Arbeidsvoorwaarden is een tijdschrift op het terrein van arbeidsvoorwaarden en employee benefits. Praktijkblad Arbeidsvoorwaarden verschijnt 10 keer per jaar **UITGEVER** Marjan Geertshuis, Kluwer

REDACTIE mr. T. Glasz, mr. drs. Th. J. van der Heijden, drs. F.G. van den Heuvel, mr. A.M.P. Janssen, mr. M.P. Vogel, mr. R.H.R. Vliese

EINDREDACTIE Tekstvaart, Emmy Breure

REDACTIEADRES Tekstvaart, Boschoordweg 14, 8392 MP Boijl, tel. 0561 421 520, e-mail: info@tekstvaart.nl **ABONNEMENTEN** Klantenservice Kluwer, Postbus 4, 2400 MA Alphen aan den Rijn, tel. 0570 673 357, fax 0570 691 555, e-mail info@kluwer.nl ISSN 1386-6443

ABONNEMENTSPRIJS € 118,- excl. btw

CONCEPT EN VORMGEVING VerheulCommunicatie.com, Alphen aan den Rijn **DRUKKERIJ** Deltahage, Den Haag ©**KLUWER 2008**

Artikelen voor Praktijkblad Arbeidsvoorwaarden maximaal 1200 woorden. Voor nadere inlichtingen kunt u terecht bij de eindredactie. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, in fotokopie of anderszins zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van art. 16b t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb. 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (Postbus 3060, 2130 KB). Hoewel bij deze uitgave de uiterste zorg is nagestreefd, kan voor de aanwezigheid van eventuele (druk)fouten en onvolledigheden niet worden ingestaan en aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever deswege geen aansprakelijkheid.

De Pensioenwet heeft een enorme impact op de arbeidsvoorwaarde pensioen. De eerste ervaringen met de Pensioenwet worden nu opgedaan. Aan de werkgever de schone taak om erop toe te zien dat de bepalingen uit de Pensioenwet die betrekking hebben op zijn pensioenregeling op de juiste manier worden uitgevoerd door zijn pensioenuitvoerder.

Column door David de Boer

Over wetswijzigingen en symboolpolitiek

7

Invoering Pensioenwet in stappen: wat moet nu al, wat volgt nog?

8

Een weerbaar en wendbaar pensioen

11

Informatieplichten over pensioen bij start dienstverband

14

Het uniform pensioenoverzicht (UPO)

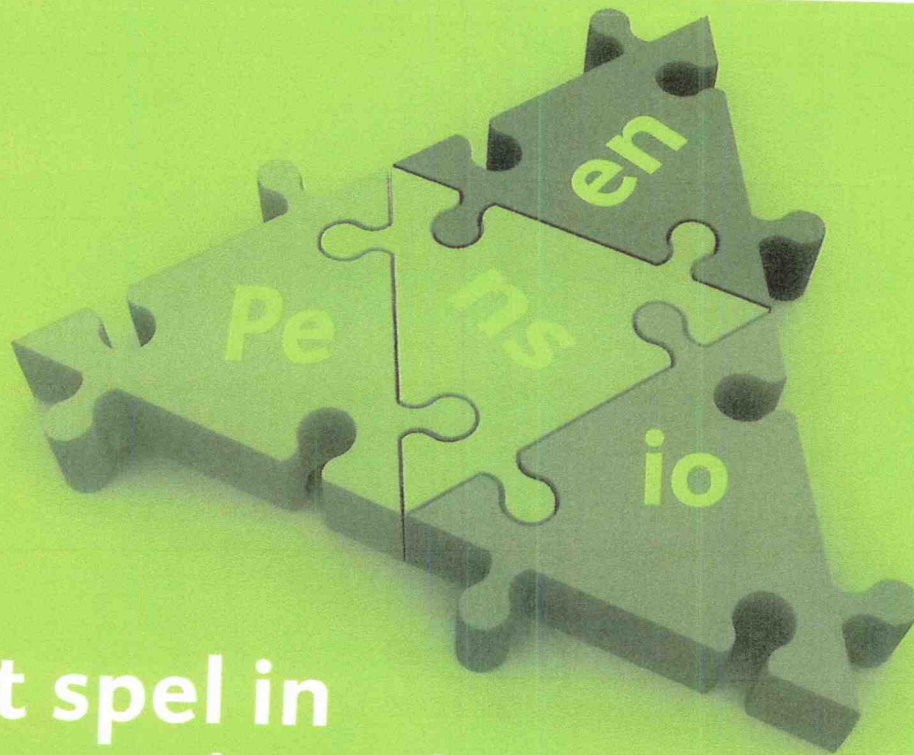
17

Actueel

20

Agenda

22



Het spel in de pensioendriehoek

De Pensioenwet heeft een enorme impact op de arbeidsvoorwaarde pensioen. De eerste ervaringen met de Pensioenwet worden nu opgedaan. Aan de werkgever de schone taak om erop toe te zien dat de bepalingen uit de Pensioenwet die betrekking hebben op zijn pensioenregeling op de juiste manier worden uitgevoerd door zijn pensioenuitvoerder (ondernemingspensioenfonds, beroepspensioenfonds, bedrijfstakpensioenfonds of pensioenverzekeraar).

In dit artikel is een selectie gemaakt uit een aantal bepalingen uit de Pensioenwet. Deze worden hierna bondig toegelicht. Dit artikel beoogt daarom ook geen uitputtende behandeling van de Pensioenwet.

De Pensioenwet, opvolger van de Pensioen- en spaarfondsenwet, is per 1 januari 2007 (gedeeltelijk) in werking getreden. Een groot aantal wetsartikelen, waaronder de zogenaamde informatiebepalingen, zijn per 1 januari 2008 van kracht geworden. De laatste wetsartikelen treden 1 januari 2009 in werking.

De meest recente stand van zaken in het kader van de Veegwet (voorstel van wet houdende enige wijzingen in de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en enige andere wetten) wordt, waar dit relevant is voor het besproken onderwerp, hierin betrokken.

Begrijpelijk en duidelijk

In de Pensioenwet is afgesproken dat vóór 1 januari 2012 wordt geëvalueerd of de communicatie in pensioenregelingen helder geschiedt. Dit geeft direct aan hoeveel waarde de wetgever aan die heldere voorlichting hecht.

De Pensioenwet bevat een groot aantal informatiebepalingen oftewel voorlichtingsvoorschriften die sinds 1 januari 2008 van kracht zijn. Het is de ambitie van de Pensioenwet dat de informatie dusdanig moet zijn dat het voor een deelnemer mogelijk wordt een financiële planning voor zichzelf op te stellen. De wet kent daarom de algemene bepaling

dat de informatie 'tijdig' aan de (gewezen) deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde moet worden toegezonden en in duidelijke en voor de deelnemer begrijpelijke bewoordingen moet zijn gesteld. Zo geldt vanaf 1 januari 2008 voor de pensioenuitvoerder de verplichting om het zogenaamd UPO (Uniform Pensioen Overzicht) te verstrekken. Iedere werknemer in Nederland wordt nu zoveel mogelijk op dezelfde manier geïnformeerd over zijn (opgebouwde) pensioenaanspraken. Dit maakt het voor de deelnemer makkelijker om diverse UPO's van verschillende pensioenuitvoerders bij elkaar op te tel-

