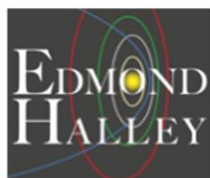


PENSIOEN SIMPEL MAKEN

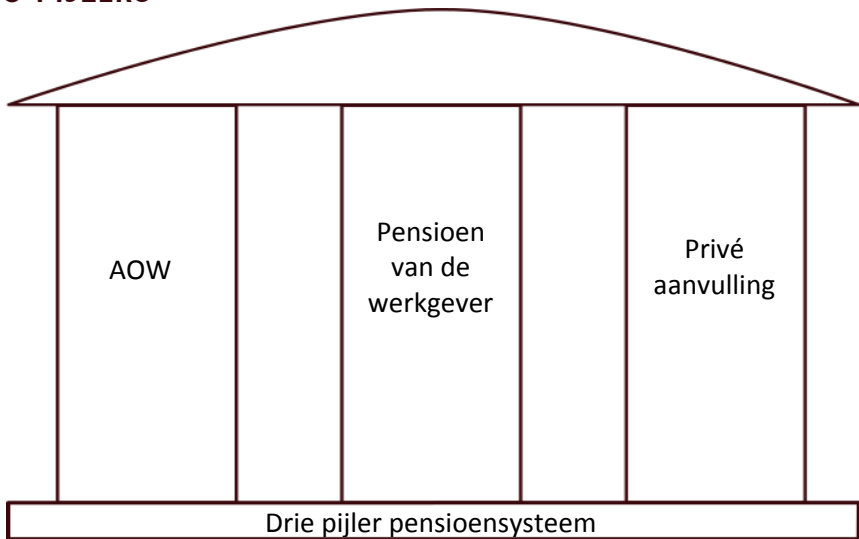


INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
HET NEDERLANDSE PENSIOENSTELSEL BESTAAT UIT 3 PIJLERS	4
DE EERSTE PIJLER: AOW-PENSIOEN VIA DE OVERHEID	4
AOW-OPBOUW.....	5
FINANCIERING AOW.....	5
AANVULLING OP AOW	6
DE TWEEDE PIJLER: PENSIOEN VIA DE WERKGEVER	6
VIJF MOGELIJKHEDEN OM PENSIOEN ONDER TE BRENGEN	6
PENSIOENOPBOUW KAN OP VERSCHILLENDE MANIEREN	7
HET UNIFORM PENSIOENOVERZICHT (UPO) EN MIJNPENSIOENOVERZICHT.NL GEEFT INZICHT.....	9
INDEXATIE ZORGT DAT PENSIOEN ZIJN WAARDE HOUDT.....	10
NABESTAANDENPENSIOEN VERZORGT DE ACHTERBLIJVENDE GEZINSLEDEN	11
BIJ EEN NIEUWE BAAN KAN HET PENSIOEN WORDEN MEEGENOMEN	11
OPGELET, WAARDEOVERDRACHT KAN GUNSTIG ZIJN MAAR NIET ALTIJD	12
PENSIOEN IS MEESTAL VERPLICHT	13
DE DERDE PIJLER: INDIVIDUELE AANVULLINGEN OP HET PENSIOEN	13
TOEZICHT VOOR STABILITEIT EN GOEDE KLANTBEHANDELING	14
EEN PENSIOENUITVOERDER OPRICHTEN? DAN EERST LANGS DE NEDERLANDSCHE BANK.....	15
DE AUTORITEIT FINANCIËLE MARKTEN ZIET TOE OP JUISTE EN VOLLEDIGE COMMUNICATIE	15
WAT IS ER VERANDERD EN WAT GAAT ER NOG VERANDEREN OP PENSIOENGEBIED?	16
PENSIOENDATUM VERSCHOVEN NAAR 67	16
DE AOW LEEFTIJD VERSCHUIFT STAPSGEWIJS NAAR 67.....	16
AANPASSING VAN DE PENSIOENREGELING VRAAGT OM INSTEMMING VAN DE WERKNEMERS..	17

HOE WEET IK OF MIJN HUIDIGE REGELING AANGEPAST MOET WORDEN? ...	18
HET FISCALE PENSIOENKADER DAALT VAN 2013 TOT EN MET 2015.....	18
HEEFT DE REGELING EEN OPBOUWPERCENTAGE VAN 1,875% OF LAGER EN EEN PENSIOENLEEF TIJD VAN 67 JAAR?	19
HEEFT DE PENSIOENREGELING NOG EEN PENSIOENRICHTLEEF TIJD VAN 65 JAAR?	19
HEEFT DE REGELING EEN OPBOUWPERCENTAGE HOGER DAN 1,875%?	20
NETTOLIJFRENT E VOOR WERKNEMERS DIE MEER VERDIENEN DAN EUR 100.000	20
MINDER PENSIOEN OPBOUWEN, BETEKENT DAT DAN OOK EEN LAGERE PREMIE?.....	21
PENSIOEN EN DE ONDERNEMINGSRAAD.....	21
WETSGESCHIEDENIS.....	21
RELEVANTE WET- EN REGELGEVING	26
ARTIKEL 27 LID 1 ONDER A WOR	26
ARTIKEL 27 LID 7 WOR	26
ARTIKEL 23 LID 4 PENSIOENWET	27
OR BUITEN BEELD: ARTIKEL 27 LID 3 WOR	28
TOEKOMSTIGE WETGEVING MEDEZEGGENSCHAP EN PENSIOENEN	29
ADVIESAANVRAAG STAATSSCRETARIS.	32

HET NEDERLANDSE PENSIOENSTELSEL BESTAAT UIT 3 PIJLERS



- De eerste pijler is het AOW-pensioen, via de overheid.
- De tweede pijler is het pensioen dat de meeste werknemers via hun werkgever opbouwen.
- De derde pijler bestaat uit aanvullingen op uw pensioen waar iedereen zelf voor kan zorgen.

DE EERSTE PIJLER: AOW-PENSIOEN VIA DE OVERHEID

De AOW vormt de basis van het inkomen vanaf pensionering. Iedereen die 50 jaar voor zijn/haar AOW-leeftijd in Nederland woont of werkt, bouwt AOW op. De AOW is een vast bedrag, dat maandelijks wordt uitbetaald door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De hoogte is gekoppeld aan het minimumloon. De bedragen variëren voor alleenstaanden, eenoudergezinnen en gehuwden/samenwonenden.

AOW-OPBOUW

Als een persoon 50 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd steeds verzekerd was voor de AOW, is er recht op een volledige AOW-uitkering. Voor elk onverzekerd jaar, bijvoorbeeld door verblijf of werk in het buitenland, wordt er twee procent gekort op de AOW-uitkering. Overigens is het mogelijk om de AOW dan vrijwillig bij te verzekeren bij de SVB. Als het inkomen vanwege een onvolledige AOW-verzekering en een gebrek aan andere inkomensbronnen onder het bestaansminimum uitkomt, is er recht op bijstand.

FINANCIERING AOW

De AOW wordt grotendeels gefinancierd volgens het omslagstelsel. Dat betekent dat de generatie tot de AOW gerechtigde leeftijd premie betaalt voor degenen die op dat moment AOW genieten. Vanaf 2013 schuift de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks op. Voor 2014 is de AOW-gerechtigde leeftijd 65 jaar plus twee maanden.

Een steeds groter deel van de AOW, inmiddels circa 40%, wordt gefinancierd uit algemene middelen waar iedereen, AOW-ers inclusief, via de belastingen aan meebetaalt. Het aantal mensen dat werkt neemt ten opzichte van het aantal AOW-ontvangers steeds verder af. Door AOW-ers mee te laten betalen hoeft de overheid de AOW-premie niet in hetzelfde tempo mee te laten stijgen.

AANVULLING OP AOW

Een AOW-pensioen is een inkomen op minimumniveau. De meeste mensen kunnen voor hun oudedagsvoorziening rekenen op extra inkomsten uit de tweede en/of de derde pijler.

DE TWEDE PIJLER: PENSIOEN VIA DE WERKGEVER

Meer dan 90 procent van de werknemers bouwt via de werkgever pensioen op in de tweede pijler. Het werknemerspensioen is onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg. De sociale partners (werkgevers en werknemers) maken hierover onderling afspraken. Wanneer een werkgever een pensioenregeling aanbiedt, zijn de werknemers verplicht daar aan deel te nemen.

VIJF MOGELIJKHEDEN OM PENSIOEN ONDER TE BRENGEN

Een werkgever is verplicht om het pensioen onder te brengen bij een toegestane aanbieder. Dit kan bij een:

- verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds;
- ondernemingspensioenfonds;
- beroepspensioenfonds;
- verzekeringsmaatschappij;
- premie pensioen instelling (PPI);

Bij een bedrijfstakpensioenfonds zijn werkgevers uit een bepaalde bedrijfstak aangesloten, zoals bakkers, metaalwerkers en ambtenaren. Een ondernemingspensioenfonds is verbonden aan een onderneming, bijvoorbeeld Philips, Shell en KLM. Er bestaan ook beroepspensioenfondsen waarin bepaalde zelfstandige beroepsgroepen deelnemen, zoals huisartsen, fysiotherapeuten en

apothekers. Werknemers in dienst van die zelfstandige beroepsgenoten kunnen in enkele uitzonderlijke gevallen ook onder het beroepspensioenfonds vallen. Naast deze fondsen is het mogelijk een pensioenregeling onder te brengen bij een verzekeraar of PPI.

Alle pensioenfondsen, pensioenverzekeraars en PPI's staan onder toezicht van de Nederlandsche Bank(DNB). In tegenstelling tot verzekeraars en PPI's hebben pensioenfondsen geen winstdoelstelling. Al het geld is bestemd voor het fonds (het collectief). Dat betekent niet automatisch dat een pensioenfonds ook altijd voordeliger is voor de werknemers.

PENSIOENOPBOUW KAN OP VERSCHILLENDE MANIEREN

De drie meest voorkomende pensioenregelingen zijn de eindloonregeling, de middelloonregeling en de beschikbare premieregeling.

Bij een eindloonregeling is de hoogte van het pensioen gekoppeld aan het laatst verdiende loon. Bij een middelloonregeling is de hoogte van het pensioen gekoppeld aan het gemiddelde verdiende loon van alle dienstjaren samen. Bij eindloon en middelloon loopt de werknemer geen beleggingsrisico. Als de hoeveelheid geld dat binnen het fonds aanwezig is te laag dreigt te worden om alle toekomstige pensioenen te kunnen uitkeren kan het pensioen wel verlaagd worden. Dit wordt "afstempelen" genoemd. Alleen pensioenfondsen mogen afstempelen, verzekeraars mogen dit niet.

Voorbeeld berekening pensioenopbouw bij een eind- of middelloonregeling

Leeftijd werknemer	47 jaar
Pensioenleeftijd	67 jaar
Opbouwpercentage	1,75% per dienstjaar

Pensioengevend loon	40.000
Franchise	<u>15.000</u> -
Pensioengrondslag	25.000

De pensioenopbouw wordt als volgt berekend

$25.000 * 1.75\% * (67-47) = 25.000 * 437.50 * 20 = 8.750$ uitkering zolang hij/zij leeft

Bij een beschikbare premieregeling is de hoogte van het pensioen niet direct gerelateerd aan het salaris. Er wordt een bepaalde premie betaald die afhangt van salaris en leeftijd. De hoogte van het pensioen hangt af van het beleggingsresultaat over deze premies op het moment van pensionering. De beleggingsrisico's zijn dan voor rekening van de werknemer. Vaak heeft de werknemer wel de mogelijkheid om zelf te kiezen of hij meer of minder risico wil lopen met deze beleggingen. Naast het beleggingsrisico loopt de werknemer ook een renterisico en een langlevensrisico.

Voorbeeld berekening pensioenpremie bij een beschikbare premieregeling

Leeftijd werknemer	47 jaar
Pensioenleeftijd	67 jaar
Premiepercentage	14,2%
Pensioengevend loon	40.000
Franchise	<u>15.000</u> -
Pensioengrondslag	25.000

De pensioenpremie wordt als volgt berekend
 $25.000 * 14,2\% = 3.550$ pensioenpremie

De pensioenpremie gaat renderen tot de pensioendatum.
Het kapitaal op pensioendatum is meestal niet gegarandeerd.

HET UNIFORM PENSIOENOVERZICHT (UPO) EN MIJNPENSIOENOVERZICHT.NL GEEFT INZICHT

Pensioenuitvoerders zijn verplicht ieder jaar een UPO te sturen aan alle mensen voor wie die dat jaar premie wordt betaald. Aan mensen die inmiddels uit dienst zijn maar die nog wel een deel van hun pensioengeld bij de pensioenuitvoerder hebben staan (slapers) moeten ze elke 5 jaar een UPO sturen. De vorm van het UPO is wettelijk voorgeschreven en dus voor iedereen hetzelfde.

Het overzicht toont wat er tot op een bepaald moment is opgebouwd en wat een werknemer krijgt als deze met pensioen gaat. Ook wordt de uitkering voor de partner in geval van overlijden vermeld. De UPO's van zowel de huidige als alle voorgaande werkgevers zijn een goed hulpmiddel bij het maken van een financiële planning.

Bij een eind- of middelloonregeling zijn de bedragen op de UPO gegarandeerd, tenzij een pensioenfonds gedwongen wordt om af te stempelen. Bij een beschikbare premieregeling zijn de bedragen vaak goede indicaties, maar geen keiharde garantie. Dat komt doordat het pensioen voor een flink deel kan afhangen van beleggingsrendementen en die zijn nu eenmaal nooit zeker. Om verkeerde verwachtingen te voorkomen is goede pensioencommunicatie daarom erg belangrijk.

Een totaaloverzicht van de opgebouwde pensioenen in de eerste en tweede pijler is terug te vinden op www.mijnpensioenoverzicht.nl Alle pensioenuitvoerders leveren daar hun pensioengegevens aan. Aan de hand van het burgerservicenummer worden alle gegevens bij elkaar gezocht en op een rij gezet.

INDEXATIE ZORGT DAT PENSIOEN ZIJN WAARDE HOUDT

De meeste pensioenfondsen en verzekeraars proberen jaarlijks de hoogte van de pensioenen aan te passen aan de prijsinflatie of aan de stijging van de lonen in de sector of onderneming. Dat noemen we indexatie of toeslagverlening. Meestal is indexatie voorwaardelijk. Het is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds en de beschikbare middelen binnen het verzekeringscontract of er daadwerkelijk geïndexeerd kan worden. Ieder jaar wordt daar dan opnieuw over beslist.

NABESTAANDENPENSIOEN VERZORGT DE ACHTERBLIJVENDE GEZINSLEDEN

Nabestaandenpensioen is de verzamelnaam voor weduwen-, weduwnaars-, wezen- en partnerpensioen. Ook mensen die ongehuwd samenwonen, kunnen recht hebben op nabestaandenpensioen. Niet alle pensioenregelingen hebben een nabestaandenpensioen. Deelnemers aan een pensioenregeling kunnen bij hun pensioenfonds of verzekeraar navragen hoe het precies geregeld is en wat er eventueel gedaan moet worden om een nabestaandenpensioen mee te verzekeren.

BIJ EEN NIEUWE BAAN KAN HET PENSIOEN WORDEN MEEGENOMEN

Bij het wisselen van baan kan een werknemer ervoor kiezen om het opgebouwde pensioen te laten staan bij de oude pensioenuitvoerder of mee te nemen naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Als het pensioen meegenomen wordt naar een nieuwe uitvoerder wordt dit “waardeoverdracht” genoemd.

Op grond van de wet heeft elke werknemer recht om het opgebouwde pensioen over te dragen naar de nieuwe uitvoerder, tenzij er bijzondere omstandigheden gelden. Een werknemer kiest zelf hij gebruik maakt van het wettelijk recht op waardeoverdracht.

OPGELET, WAARDEOVERDRACHT KAN GUNSTIG ZIJN MAAR NIET ALTIJD

Het voordeel van waardeoverdracht is dat een (ex) deelnemer de pensioenen bij elkaar houdt. Dit is overzichtelijker dan allemaal losse pensioenen.

Waardeoverdracht pakt niet altijd gunstig uit. Het kan voordeliger zijn om het opgebouwde pensioen te laten staan waar het staat. Om te kunnen kiezen of waardeoverdracht verstandig is, is het belangrijk te weten welke pensioenregeling het meest gunstig is en hoe bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen en de indexatieverlening zijn geregeld.

Vanaf het moment dat een werknemer is opgenomen in de nieuwe pensioenregeling heeft hij 6 maanden de tijd om het verzoek tot waardeoverdracht kenbaar te maken bij zijn huidige pensioenuitvoerder. Het verzoek betekent niet dat de deelnemer verplicht is om de waardeoverdracht uit te voeren. De deelnemer ontvangt eerst een offerte van de nieuwe pensioenuitvoerder. Als de deelnemer akkoord gaat met de offerte, moet hij de offerte getekend terugsturen naar de nieuwe pensioenuitvoerder.

Als er gewisseld wordt van baan maar het pensioenfonds blijft gelijk dan is waardeoverdracht niet aan de orde. Pensioenfonds geven informatie over de voor- en nadelen van waardeoverdracht. Het is raadzaam om daar gebruik van te maken.

PENSIOEN IS MEESTAL VERPLICHT

Een groot aantal pensioenfondsen heeft te maken met de verplichtstelling. Dat wil zeggen dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - op verzoek van organisaties van werkgevers en werknemers (bij bedrijfstakpensioenfondsen) dan wel beroepsverenigingen (bij een beroepspensioenfonds) - alle werkgevers in een bedrijfstak verplicht om een bepaalde pensioenregeling voor hun werknemers aan te bieden. In de meeste gevallen wordt daarbij de minimale inhoud van de pensioenregeling vastgesteld. Voorbeelden hiervan zijn de bouw, de metaalindustrie, de gezondheidszorg, de bakkers, de slaggers, de landbouw of zelfstandigen binnen een bepaalde beroepsgroep bijvoorbeeld dierenartsen, huisartsen, medisch specialisten. Het primaire doel van de verplichtstelling is dat de pensioenopbouw in deze sectoren en beroepsgroepen voor iedereen geregeld is.

Op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid staat een overzicht van de verplichtstellingbesluiten.

DE DERDE PIJLER: INDIVIDUELE AANVULLINGEN OP HET PENSIOEN

De derde pijler biedt iedere werknemer de mogelijkheid om het pensioen aan te vullen. Dit kan zinvol zijn omdat het opgebouwde pensioen onvoldoende is of om de mogelijkheid te hebben om eerder te stoppen met werken. Individueel aanvullen kan door middel van sparen, beleggen of verzekeren bij een bank, beleggingsinstelling of verzekeraar.

Sparen of beleggen in de derde pijler kan met of zonder belastingaftrek. Belastingaftrek is alleen mogelijk wanneer er een aantoonbaar pensioentekort is. In de derde pijler wordt daarom

rekening gehouden met wat al in de tweede pijler aan pensioen wordt opgebouwd.

Zelfstandig ondernemers zijn niet in loondienst en hebben dus ook geen werkgever. Daarom kunnen zij geen pensioen opbouwen in de tweede pijler en zijn ze aangewezen op de mogelijkheden in de derde pijler. Ondernemers waarvoor een beroepspensioenfonds is kunnen wel pensioen opbouwen in de tweede pijler.

Of aanvulling noodzakelijk is hangt af van de persoonlijke situatie van een werknemer. Een werknemer kan deelnemen aan een goede pensioenregeling maar door een echtscheiding toch een pensioentekort hebben. De vraag is of er na pensionering voldoende middelen zijn om de gewenste uitgaven te bekostigen.

Het is raadzaam hier ruim voor de pensioendatum bij stil te staan zodat er, indien nodig, nog maatregelen genomen kunnen worden.

TOEZICHT VOOR STABILITEIT EN GOEDE KLANTBEHANDELING

Er zijn twee organisaties die toezicht houden op pensioenuitvoerders:

- De Nederlandsche Bank (DNB)
- Autoriteit Financiële Markten (AFM)

De Nederlandsche Bank waakt over de financiële stabiliteit zodat iedereen erop kan vertrouwen dat zijn of haar (pensioen)geld veilig is. De Autoriteit Financiële Markten houdt toezicht op de manier waarop financiële instellingen met hun klanten omgaan. Denk bijvoorbeeld aan het nalaven van de plicht om een UPO te versturen. Ook daarbij is vertrouwen het sleutelwoord.

EEN PENSIOENUITVOERDER oprichten? DAN EERST LANGS DE NEDERLANDSCHE BANK

DNB moet toestemming geven voor het oprichten van een pensioenfonds, verzekeraar of PPI. Voldoende financiële middelen en een deskundig en integer bestuur gelden hierbij als basisvoorwaarden. Op basis van de Pensioenwet en de Wet financieel toezicht controleert DNB de pensioenuitvoerders.

DE AUTORITEIT FINANCIËLE MARKTEN ZIET TOE OP JUISTE EN VOLLEDIGE COMMUNICATIE

Pensioenuitvoerders zijn volgens de wet verplicht bepaalde informatie te verstrekken aan belanghebbenden. Aan deze verplichting zijn eisen gesteld op het gebied van tijdigheid, begrijpelijkheid en inhoud. De AFM controleert of de pensioenuitvoerders zich aan deze eisen houden.

Bovendien houdt de AFM toezicht op de naleving van de zorgplicht bij beschikbare premieregelingen. Het doel hiervan is met name om deelnemers, indien van toepassing, te informeren over verantwoorde individuele beleggingen.

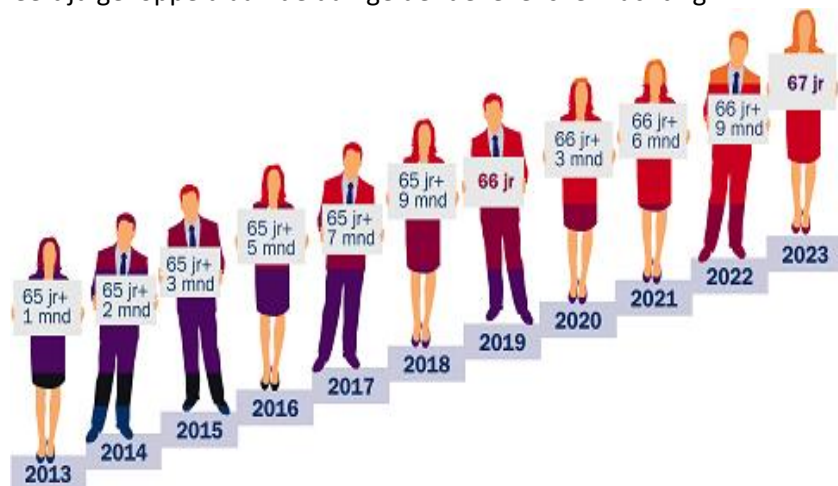
WAT IS ER VERANDERD EN WAT GAAT ER NOG VERANDEREN OP PENSIOENGEBIED?

PENSIOENDATUM VERSCHOVEN NAAR 67

Per 1 januari 2014 is de fiscale pensioenrichtleeftijd 67 geworden en zijn de opbouwpercentages naar beneden bijgesteld. Elke pensioenregeling moet aangepast zijn en passen binnen de nieuwe fiscale kaders. Per 1 januari 2015 wordt het fiscale kader verder versoerd. De verwachting is dat ongeveer 95% van alle pensioenregelingen het komende jaar aangepast moeten worden.

DE AOW LEEFTIJD VERSCHUIFT STAPSGEWIJS NAAR 67

Vanaf 2013 wordt de AOW-leeftijd jaarlijks stapsgewijs aangepast. In 2023 gaat het AOW-pensioen in op 67 jaar. Vanaf 2024 wordt AOW-leeftijd gekoppeld aan de dan geldende levensverwachting.



AANPASSING VAN DE PENSIOENREGELING VRAAGT OM INSTEMMING VAN DE WERKNEMERS

Omdat pensioen een arbeidsvoorwaarde is, hebben de wijzigingen de goedkeuring van de werknemers nodig. Daarin spelen de vakbonden en ondernemingsraden vaak een belangrijke rol. Dit onderdeel wordt later verder toegelicht. Dat leidt tot een proces met periodieke overleggen tussen partijen. Daarbij is een zorgvuldige aanpak noodzakelijk waarbij ieders belangen, zoals fiscale, juridische en rekenkundige aspecten, worden betrokken en inzichtelijk gemaakt.

De praktijk leert dat een dergelijk wijzigingstraject minstens enkele maanden vergt. Als de pensioenregeling niet op tijd aan de nieuwe fiscale eisen voldoet en er daardoor meer pensioen wordt opgebouwd dan wettelijk is toegestaan, dan wordt de totale pensioenreling afgekeurd. Het gevolg is dat de totale pensioenregeling als loon gezien wordt en progressief belast wordt. Daarnaast is er 20% revisierente verschuldigd over de waarde van de aanspraak. Bij de werknemer behoort de waarde van de pensioenaanspraak vervolgens jaarlijks tot de heffingsgrondslag in Box 3. De deelnemers en slapers raken dan bijna hun volledige pensioen kwijt. De werkgever loopt het risico dat hij dit verlies moet vergoeden. Het is dus in het belang van werkgever en werknemer om dit proces tijdig op te starten. Het voordeel is dat medewerkers betrokken en geïnformeerd kunnen worden en de aangepaste pensioenregeling tijdig aan het nieuwe fiscale kader voldoet.

HOE WEET IK OF MIJN HUIDIGE REGELING AANGEPAST MOET WORDEN?

HET FISCALE PENSIOENKADER DAALT VAN 2013 TOT EN MET 2015

Bij pensioenleeftijd 67 is het maximale opbouwpercentage 2,15% in 2014. Vanaf 2015 is dit nog maar 1,875%.

Per 1 januari 2014 is een pensioenregeling alleen nog fiscaal gefaciliteerd als deze voldoet aan het nieuwe fiscale kader. Hoofddlijn van dit nieuwe kader is dat de pensioenrichtleeftijd 67 jaar is, en dat er over de pensioengrondslag maximaal 2,15% per jaar aan pensioen kan worden opgebouwd (bij eindloon: 1,90%).

Het oude fiscale kader was gemaximeerd op 2,25% jaarlijkse opbouw bij een pensioenleeftijd van 65 jaar. Het blijven hanteren van een lagere pensioenleeftijd dan 67 jaar blijft toegestaan, maar dan zal ook het opbouwpercentage omlaag moeten. Bij beschikbare premieregelingen is het premiepercentage afgeleid van het middelloon. Ook deze premiepercentages gaan dus naar beneden.

Op dit moment (maart 2014) is er een wetsvoorstel dat per 1 januari 2015 het jaarlijks opbouwpercentage nog verder omlaag gaat naar 1,875%. Dat betekent dat er voortaan 13% minder pensioen kan worden opgebouwd ten opzichte van 2014, bij een gelijkblijvende pensioenleeftijd.

Als de huidige pensioenregeling een pensioenrichtleeftijd heeft van 67 jaar en het opbouwpercentage is hoger dan 1,875%, dan zal de regeling aangepast moeten worden. Het kan zijn dat door het hanteren van een hoge franchise de regeling met een hoger opbouwpercentage nog net binnen de grenzen valt, maar dat zal van geval tot geval beoordeeld moeten worden. Ook voor beschikbare

premieregelingen geldt dat deze aangepast moeten worden als de staffel is afgeleid van een middelloonregeling met een jaarlijkse opbouw hoger dan 1,875%.

Het kan zijn dat een pensioenregeling nog een pensioenrichtleeftijd kent van 65 jaar. De opbouw is dan lager dan de in 2014 toegestane 2,15%. Door de verdere verlaging per 2015 zullen ook deze regelingen aangepast moeten worden, tenzij er sprake is van een opbouwpercentage van rond de 1,60% per jaar of lager.

HEEFT DE REGELING EEN OPBOUWPERCENTAGE VAN 1,875% OF LAGER EN EEN PENSIOENLEEF TIJD VAN 67 JAAR?

Dan hoeft er in principe niets veranderd te worden. De regeling valt dan binnen de nieuwe kaders. Behalve als de pensioenrichtleeftijd nog 65 jaar of jonger is.

Laat het in ieder geval even controleren om zeker te zijn dat er niet toch een nadere reden is waarom de regeling aangepast moet worden.

HEEFT DE PENSIOENREGELING NOG EEN PENSIOENRICHTLEEF TIJD VAN 65 JAAR?

De kans is groot dat de regeling dan moet worden aangepast. Alleen als het opbouwpercentage ongeveer 1,60% of lager is kan de regeling in stand blijven, behalve dat er dan wel nog steeds een regeling is met pensioenleeftijd 65. Omdat ook de AOW-leeftijd omhoog gaat, is het in zo'n geval toch verstandig om te onderzoeken of de regeling toch gemoderniseerd moet worden. Er kan bijvoorbeeld gekozen worden om pensioenleeftijd 67 te hanteren, maar dan met een iets hogere opbouw. Dit kan kostenneutraal worden vormgegeven.

HEEFT DE REGELING EEN OPBOUWPERCENTAGE HOGER DAN 1,875%?

Dan moet naar alle waarschijnlijkheid de regeling worden aangepast aan het nieuwe fiscale kader. Er zijn diverse praktische mogelijkheden om dat op een voor alle partijen realistische en uitlegbare manier te doen.

NETTOLIJFRENTTE VOOR WERKNEMERS DIE MEER VERDIENEN DAN EUR 100.000

Werknemers met een inkomen boven 100.000 euro kunnen alleen pensioen opbouwen in de collectieve tweede pijler tot 100.000 euro. In het pensioenakkoord van december 2013 zijn fiscale maatregelen opgenomen die het mogelijk maken om ook nog te sparen boven deze grens. (dit akkoord is nog geen wet)

Via een nettolijfrente oudedagsvoorziening kan een premie worden betaald waarmee omgerekend 1,875% van het middelloon, dat boven 100.000 euro uitkomt, wordt opgebouwd. De premie wordt betaald uit het nettoloon. Het opgebouwde vermogen wordt niet belast in box 3. Ook de pensioenuitkering is onbelast, omdat al belasting is geheven over het loon.

Deze regeling staat open voor iedereen: werknemers, ondernemers en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Omdat het hier om een vrijwillige voorziening gaat, die wel op collectieve basis kan worden geregeld, kan deze niet via de tweede pijler worden aangeboden. Dat betekent concreet dat pensioenregelingen ook op dit punt moeten worden aangepast door een maximum pensioengevend loon van 100.000 op te nemen in het pensioenreglement.

MINDER PENSIOEN OPBOUWEN, BETEKENT DAT DAN OOK EEN LAGERE PREMIE?

In beginsel betekent een lagere pensioenopbouw ook een lagere premie. Ook de regering wil een verlaging van de pensioenpremies min of meer afdwingen. In de praktijk is het echter zo dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is waarvan de inhoud wordt afgesproken tussen werkgever en werknemer. Het is dus uiteindelijk zo dat de bestemming van de besparing die voortvloeit uit de verminderde pensioenopbouw, in en na gezamenlijk overleg tussen sociale partners of ondernemingsraad, tot stand komt. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft hier dus een zeer belangrijke rol te vervullen.

PENSIOEN EN DE ONDERNEMINGSRAAD

WETSGESCHIEDENIS

De medezeggenschap van ondernemingsraden bij besluiten over pensioenregelingen verschilt nu per pensioenuitvoerder. Volgens artikel 27 lid 1 WOR heeft de ondernemingsraad alleen een ruime mate van instemmingsrecht indien de pensioenregeling wordt door een pensioenverzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI). De differentiatie van het instemmingsrecht naar de soort pensioenuitvoerder vindt zijn oorsprong bij de wijziging van de WOR in 1979. Het instemmingsrecht is daarbij – bij amendement van de leden Keja en De Korte – beperkt tot pensioenregelingen die door een pensioenverzekeraar worden uitgevoerd (Kamerstukken II 1977/78, 13954, nr. 169).

Dat amendement beoogde te verduidelijken dat de ondernemingsraad geen wettelijk instemmingsrecht had bij pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen. De ratio was preventie van dubbele medezeggenschap van de ondernemingsraad en het pensioenfondsbestuur met werknemersvertegenwoordiging. De toelichting bij het amendement geeft geen antwoord op de vraag of hier een pensioenovereenkomst en/of uitvoeringsovereenkomst is bedoeld.

De met de Pensioenwet geïntroduceerde wettelijke definities bestonden toen nog niet. Bij de behandeling van de Pensioenwet is gevraagd naar de reikwijdte van het instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

Bij de Veegwet Pensioenwet bevestigde minister Donner dat de ondernemingsraad instemmingsrecht over de uitvoeringsovereenkomst had. De overheid zegt nu van niet. De literatuur schaaft de uitvoeringsovereenkomst vaak onder het instemmingsrecht. Als de uitvoeringsovereenkomst de werknemer raakt, dan lijkt het sowieso onder het instemmingsrecht te vallen. Voordien had de werkgever voor alle besluiten met betrekking tot het vaststellen of wijzigen van een pensioenregeling instemming van de OR nodig, ongeacht de pensioenuitvoerder. De beperking van het instemmingsrecht had tot doel “een samenloop van democratiseringsmaatregelen in de WOR en de Pensioen- en spaarfondsenwet te voorkomen”. De indieners van het amendement verwezen in hun toelichting naar een unaniem advies van de Sociaal-Economische Raad. Hierin stelde de Raad dat het vaststellen of wijzigen van een pensioenregeling vertraagd zou kunnen worden door “een samenloop van medezeggenschapsbepalingen in de WOR en de Pensioen- en spaarfondsenwet”.

POSITIE ONDERNEMINGSRAAD

Ook de ondernemingsraad kan ten aanzien van pensioenregelingen dus een positie innemen. Los van zijn recht op informatie en overleg, bepaalt artikel 27 lid 1 sub a WOR, dat een vaststelling, intrekking of wijziging van een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering instemmingsplichtig is. Dit recht treedt terug, wanneer de regeling uitputtend is vastgelegd in een cao (zie artikel 27 lid 3 WOR) of dat sprake is van een bedrijfstakpensioenregeling of een ondernemingspensioenfonds.

Het instemmingsrecht van artikel 27 lid 1 sub a WOR ziet uitsluitend toe op de regeling die wordt vastgelegd. Dat vormt een beperking. Daarnaast bestaat het instemmingsrecht van de ondernemingsraad alleen ten aanzien van een pensioenverzekering. Wanneer derhalve sprake is van onderbrenging van de pensioenregeling bij een pensioenfonds, dan is er geen sprake van instemmingsrecht. Dat is op zichzelf ook geen probleem, aangezien alsdan het bestuur van het pensioenfonds paritair is samengesteld alsmede dat de deelnemersraad beschikt over een belangrijke positie.

Bij de invoering van de Wet versterking bestuur pensioenfonds en met ingang van 7 augustus 2013 een nieuw lid 7 aan artikel 27 WOR toegevoegd. Doel van deze bepaling is om enkele medezeggenschapslacunes van de ondernemingsraad bij pensioenregelingen weg te nemen.

NIEUW ARTIKEL 27 LID 7 WOR

Artikel 27 lid 7 WOR is voortgekomen uit een amendement op de WOR ingediend op 27 mei 2013 door het Tweede Kamerlid Omtzigt.

Conform het nieuwe lid 7 van artikel 27 WOR heeft de ondernemingsraad nu ook instemmingsrecht bij:

- ❑ de vaststelling of intrekking van een pensioenovereenkomst die wordt ondergebracht bij een pensioenfonds (lid 7 sub a);
- ❑ een voorgenomen besluit tot vaststelling of intrekking van een pensioenovereenkomst die wordt ondergebracht bij niet-verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds (sub b);
- ❑ voorgenomen besluiten van de ondernemer tot vaststelling of intrekking van een pensioenovereenkomst bij een verplicht gesteld bedrijfspensioenfonds, maar uitsluitend voor zover de pensioenovereenkomst niet verplicht is gesteld (sub c).

Het verschil tussen het instemmingsrecht van artikel 27 lid 1 WOR en artikel 27 lid 7 WOR is dat bij het instemmingsrecht ten aanzien van de pensioenovereenkomst het uitsluitend om besluiten tot vaststelling of intrekking gaat en niet tot wijziging, zoals geldt voor de regelingen genoemd in artikel 27 lid 1 WOR.

Een ondernemingsraad die wordt geconfronteerd met een dergelijke instemmingsaanvraag, zal een en ander deugdelijk moeten beoordelen. Daarbij kan het inschakelen van een of meerdere deskundigen van belang zijn. Zeker gezien de complexiteit van de materie. Regelmatig komt het dan ook voor dat ondernemer en ondernemingsraad gezamenlijk een adviseur aanzoeken.

Voorts moet de ondernemingsraad waken voor het toepassen van discriminatie. Dit gebeurt vaak (indirect) binnen pensioenregelingen. Dit is ook een aspect waarvoor de ondernemingsraad moet waken.

VOLGEN VAN DE PENSIOENREGELING DOOR DE OR

Een ander belangrijk onderdeel is hoe de ondernemingsraad de pensioenregeling kan volgen. In veel gevallen wordt dan gebruik gemaakt van een pensioencommissie. Als een werkgever besluit om zijn pensioenregeling onder te brengen bij een verzekeraar hebben de deelnemers via de ondernemingsraad een instemmingsrecht op het terrein van de pensioenregeling. Om de medezeggenschap van deelnemers en zeker pensioengerechtigden te verhogen kan een pensioencommissie ingesteld worden door de werkgever. Deze commissie kan worden ingesteld op grond van artikel 15 WOR. In een pensioencommissie kunnen werknemers, gepensioneerden en eventueel slapers zitting hebben. De werkgever kan aan een dergelijke pensioencommissie bevoegdheden toekennen op het gebied van controle op de uitvoering. Een pensioencommissie kan geen taken uitvoeren die wettelijk toegewezen zijn aan de ondernemingsraad. Door het instellen van een pensioencommissie kan de betrokkenheid en invloed van deelnemers en gepensioneerden gebracht worden richting het niveau dat bereikt wordt bij een pensioenfonds.

Indien een werkgever een dergelijke commissie niet wil oprichten kan de ondernemingsraad een alternatief bedenken. De ondernemingsraad kan een vaste commissie instellen voor de behandeling van de door de ondernemingsraad aangewezen onderwerpen. In een vaste commissie kunnen naast een meerderheid van leden uit de ondernemingsraad ook anderen, bijvoorbeeld gepensioneerden zitting hebben. De toeslagverlening kan bijvoorbeeld een onderwerp zijn dat door een vaste commissie wordt behandeld. Deze kan bestaan uit een delegatie namens de ondernemingsraad al dan niet aangevuld door een delegatie namens de werkgever.

RELEVANTE WET- EN REGELGEVING

ARTIKEL 27 LID 1 ONDER A WOR

De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling.

ARTIKEL 27 LID 7 WOR

De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit:

tot vaststelling of intrekking van een pensioenovereenkomst die wordt ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds als bedoeld in [artikel 1 van de Pensioenwet](#);

tot vaststelling of intrekking van een pensioenovereenkomst die wordt ondergebracht bij een niet verplicht bedrijfstakpensioenfonds;

tot vaststelling of intrekking van een pensioenovereenkomst bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in [artikel 1 van de Pensioenwet](#), voor het deel van de pensioenovereenkomst dat niet verplicht door dat bedrijfstakpensioenfonds hoeft te worden uitgevoerd;

voor zover hetgeen in de pensioenovereenkomst is of wordt bepaald overeenkomt met hetgeen in pensioenovereenkomsten van alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen is of wordt bepaald.

Een ondernemingspensioenfonds is:

1. een pensioenfonds verbonden aan een onderneming of een groep; of
2. een pensioenfonds verbonden aan meerdere ondernemingen of groepen door samenvoeging van de aan de afzonderlijke ondernemingen of groepen verbonden pensioenfondsen

Een bedrijfstakpensioenfonds is een pensioenfonds ten behoeve van een of meer bedrijfstakken of delen van een bedrijfstak.

ARTIKEL 23 LID 4 PENSIOENWET

Wanneer een werkgever het voornemen heeft een pensioenovereenkomst onder te brengen bij een pensioeninstelling uit een andere lidstaat, een premiepensioeninstelling of bij een pensioenfonds dat een ontheffing heeft gekregen als bedoeld in [artikel 212, tweede lid](#), is [artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden](#) van overeenkomstige toepassing.

Artikel 212 tweede lid van de Pensioenwet ziet op ontheffing als het pensioenfonds ook pensioenregelingen uitvoert waarop de sociale en arbeidswetgeving *van een andere lidstaat* van toepassing is.

OR BUITEN BEELD: ARTIKEL 27 LID 3 WOR

Voor zover het pensioen inhoudelijk al in een cao of in een publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregeling is geregeld, is instemming van de OR niet vereist. Het pensioen moet dan wel uitputtend zijn geregeld. In het geval dat een werkgever nog beschikt over enige mate van beleidsvrijheid, blijft het instemmingsrecht van de ondernemingsraad bestaan. Dit geldt eveneens voor pensioenregelingen die door verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen worden uitgevoerd. De verplichting om aangesloten te zijn bij een dergelijk fonds voort uit de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000. Verplichtstellingen betreffen een ministerieel besluit en worden gepubliceerd in de Staatscourant. Het is als werkgever mogelijk om vrijstelling te krijgen van de verplichting. De opties hiervoor staan opgenomen in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000.

Op verzoek van een werkgever wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend voorzover een besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst op die werkgever niet van toepassing is of, indien dat besluit wel op hem en zijn werknemers van toepassing is, voorzover hij hiervan vrijstelling heeft gekregen en met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties een afzonderlijke pensioenvoorziening is overeengekomen. Het verzoek om vrijstelling wordt mede door of namens de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties gedaan.

TOEKOMSTIGE WETGEVING MEDEZEGGENSCHAP EN PENSIOENEN

De minister heeft op 17 januari 2014 een brief naar de Tweede Kamer gestuurd waarin enkele maatregelen worden aangekondigd om de inspraak rondom pensioenen te verruimen. Er zal een voorstel tot wetswijziging komen waardoor artikel 27 WOR zal gaan gelden op alle pensioenregelingen ongeacht welke pensioenuitvoerder (verzekeraar, PPI, ondernemingspensioenfonds of niet verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds). Eveneens wordt de 'fout' hersteld dat het huidige artikel 27 lid 7 WOR enkel ziet op vaststelling of intrekking van een regeling en niet op een wijziging.

Het kabinet wil het instemmingsrecht van ondernemingsraden bij besluiten over pensioenregelingen vereenvoudigen. De ministerraad stemde in met de adviesaanvraag van staatssecretaris Klijnsma hierover aan de Sociaal-Economische Raad (SER). Staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat de Sociaal-Economische Raad (SER) advies vragen over een wijziging van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Daarmee moet het instemmingsrecht van de OR bij pensioenbesluiten eenvoudiger worden. De ministerraad is onlangs akkoord gegaan met deze adviesaanvraag aan de SER.

Nu is het instemmingsrecht van de OR nog afhankelijk van het soort pensioenuitvoerder waarbij de pensioenregeling is ondergebracht: een pensioenverzekeraar, premiepensioeninstelling, ondernemingspensioenfonds of een bedrijfstakpensioenfonds. Het kabinet wil ervoor zorgen dat het straks niet meer uitmaakt onder welk soort pensioenuitvoerder de pensioenregeling valt. Daarom heeft de ministerraad ingestemd met het voorstel van de staatssecretaris om hierover een adviesaanvraag in te dienen bij de SER.

Het instemmingsrecht van de OR bij pensioenbesluiten zoals neergelegd in artikel 27 lid 1 en lid 7 WOR moet dus eenvoudiger worden. Het instemmingsrecht geldt niet voor besluiten over pensioenregelingen die zijn vastgelegd in de cao of een arbeidsvoorwaardenregeling van een publiekrechtelijk orgaan. Dat zal met de voorgenomen aanpassingen van de wetgeving ook niet veranderen. Staatssecretaris Klijnsma gaf in haar brief aan de Tweede Kamer aan dat zij verwacht het wetsvoorstel in het najaar van 2014 bij de Tweede Kamer in te dienen.

Aanleiding voor de adviesaanvraag was de verandering van de pensioenregeling bij Shell. Shell veranderde de pensioenregeling voor nieuwe werknemers. Bestaande werknemers kunnen in de bestaande salarisdiensttijdregeling blijven; nieuwe werknemers nemen deel aan een beschikbare premieregeling. Hierbij richtte Shell zonder inspraak van de ondernemingsraad een nieuw pensioenfonds op voor nieuwe medewerkers. Dit fonds biedt nieuwe medewerkers dus minder zekerheid dan het fonds voor bestaande medewerkers. Dit leidde tot ongenoegen bij de vakbond.

De mate waarin een ondernemingsraad instemmingsrecht heeft bij het wijzigen van een pensioenregeling hangt nu dus nog af van het type pensioenuitvoerder: verzekeraar, premiepensioeninstelling, ondernemingspensioenfonds of bedrijfstakpensioenfonds. Het kabinet wil het onderscheid in instemmingsrecht naar type pensioenuitvoerder laten vervallen. Dit betekent dat een werkgever dan altijd instemming van de ondernemingsraad nodig heeft voor elk besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een pensioenregeling. Dit geldt niet voor besluiten die voortvloeien uit een CAO. De SER wordt nu gevraagd om een advies uit te brengen over deze voorgenomen vereenvoudiging.

In veel gevallen moet een ondernemingsraad instemmen met het wijzigen van een pensioenregeling. In de praktijk is de rol van de ondernemingsraad niet altijd even duidelijk. Zeker in deze tijd is het erg belangrijk dat dit helder is. Immers dit jaar moeten veel

pensioenregelingen gewijzigd worden als gevolg van de verdere beperking van het Witteveen kader en de aftopping van het pensioengevend salaris op € 100.000. Duidelijkheid over de rol van de ondernemingsraad is dan ook alleen maar toe te juichen. Het zal echter nog wel even duren voordat de wet is aangepast. Eerst moet de SER een advies uitbrengen. Grote kans dat de duidelijkheid er dit jaar nog niet komt. Dat laat onverlet dat de ondernemingsraad een belangrijke rol heeft bij het wijzigen van de pensioenregeling. De voorgestelde aanpassing van de financiële spelregels biedt alleen soelaas op de korte en middellange termijn. Toekomstbestendig pensioenstelsel vraagt meer veranderingen.

ADVIESAANVRAAG STAATSSECRETARIS

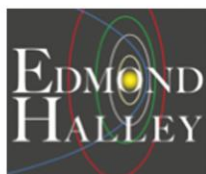
De staatssecretaris heeft haar adviesaanvraag in drie thema's verdeeld.

1. collectiviteit, keuzevrijheid en maatwerk (voor- en nadelen van individuele keuzevrijheden gewenste veranderingen om keuzevrijheid mogelijk te maken).
2. Risicodeling en/of herverdeling (doorsneepremie en definitie van eigendomsrechten)
3. vermogensopbouw voor pensioen, zorg en eigen woning. (mogelijkheden om dit als geheel te zien).

BIJLAGE:

Kamerbrief medezeggenschap pensioen
Artikel 27 Wet op de ondernemingsraden

PENSIOEN SIMPEL MAKEN



Edmond Halley
Oorsprongpark 1
3581 ES Utrecht
030 251 98 81
info@edmondhalley.nl
www.edmondhalley.nl
[@edmondhalley](https://www.instagram.com/edmondhalley)



De Voort Advocaten | Mediators
Prof. Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
013 466 88 88
advocaten@devoort.nl
www.devoort.nl
[@VoortAdvocaten](https://www.instagram.com/VoortAdvocaten)