

Vergaderjaar 2005–2006

30 413

Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE INLEIDING

1.1 Inleiding

Het pensioen¹ dat werkgevers en werknemers in het kader van de arbeidsrelatie afspreken, is een essentieel onderdeel van het inkomen van de ouderen in Nederland. Het inkomen voor mensen ouder dan 65 jaar bestaat nu ongeveer voor de helft uit AOW en de helft uit pensioen.

Het aandeel van pensioen in het totale inkomen zal in de komende decennia overigens alleen maar toenemen². Hiermee wordt duidelijk dat in de afgelopen decennia meer en meer werknemers met hun werkgevers afspraken hebben gemaakt over de arbeidsvoorwaarde pensioen. In 1996 bouwde 91 procent van de werknemers tussen de 25 jaar en 65 jaar pensioen op, in 1985 was dat nog 82 procent. Het groeiende belang van pensioen blijkt ook uit de ontwikkeling van het pensioenvermogen. Eind 2002 bedroeg het totale pensioenvermogen dat ondergebracht was bij pensioenfondsen en verzekeraars 545 miljard euro, dit komt overeen met 123 procent van het bruto binnenlands product.

¹ Wanneer in dit wetsvoorstel voor de Pensioenwet gesproken wordt over «pensioen» wordt hiermee het tweedepijler-arbeidspensioen bedoeld. In het spraakgebruik worden verschillende termen gebruikt voor het pensioen dat sociale partners in het kader van de arbeidsrelatie afspreken. Soms noemt men dit aanvullend pensioen, in andere gevallen arbeidspensioen. Ook wordt dit tweedepijlerpensioen genoemd. Dit ter onderscheiding van de AOW (die het eerstelijnerpensioen of overheidspensioen wordt genoemd) en de individuele pensioenproducten die een burger buiten de arbeidsrelatie kan aanschaffen (derdepijlerpensioen).

² Zie blz. 31 van CPB Document 67 «Naar een schokbestendig pensioenstelsel; Verkenning van enkele beleidsopties op pensioengebied», Westerhout, Van de Ven, Van Ewijk en Draper, 2004.

Een pensioenstelsel dat zo belangrijk is voor het inkomen van gepensioneerden in Nederland en dat een zo groot macro-economisch belang kent, moet ook toegesneden zijn op de toekomst. Met de nieuwe wettelijke verankering van het financieel toetsingskader voor pensioenfondsen wordt hier zorg voor gedragen. Op 22 juni 2005 is de Tweede Kamer (Kamerstukken II, 2004/05, 28 294, nr. 21) geïnformeerd over het schokbestendige karakter van het pensioenstelsel en de mogelijke economische effecten van het financieel toetsingskader.

1.2 Een schokbestendig pensioenstelsel

Nederlands pensioenstelsel

Het Nederlandse stelsel van pensioenen voor de oude dag kent drie pijlers: de AOW, de pensioenen en de individuele derdepijlervoorzieningen.

– De overheid is verantwoordelijk voor de AOW. Dit is een basis-

voorziening voor iedereen die in Nederland woont. De AOW kent geen inkomens- of vermogenstoets. Voor ieder jaar dat iemand tussen zijn vijftiende en vijfenzestigste levensjaar in Nederland woont, bouwt deze persoon AOW-rechten op. De AOW wordt op omslagbasis gefinancierd. De huidige werkenden betalen de premies voor de huidige AOW-gerechtigden. Om de grootste kosten van de vergrijzing op te vangen is in 1998 het AOW-spaarfonds geïntroduceerd.

- De pensioenen behoren tot de verantwoordelijkheid van sociale partners. Pensioen is immers een arbeidsvoorwaarde. Zij bepalen de inhoud van de pensioenovereenkomst. De rol van de overheid is gelegen in het waarborgen van deze pensioenovereenkomst.
- Tot slot kunnen individuen zich zelf verzekeren voor de oude dag. En natuurlijk kunnen ze in aanvulling hierop ook nog individueel sparen.

Overheidsrol bij pensioenen

De rol van de overheid bij de pensioenen ligt in het waarborgen van de afspraken die sociale partners maken. Het advies van de Sociaal Economische Raad *Nieuwe Pensioenwet* (18 mei 2001) noemt drie vormen van overheidswaarborging:

- Waarborgen voor financiële zekerheid. De pensioenrechten en -aanspraken moeten buiten de onderneming gebracht worden en afgefinancierd zijn. Een pensioenfonds dient solide te beleggen.
- Waarborgen voor individuele zekerheid. Dit zijn materiële voorschriften gericht op het beschermen van groepen deelnemers en individuen binnen die groepen. Hier kan gedacht worden aan gelijkebehandelingsvoorschriften voor voltijders en deeltijders, en voor mannen en vrouwen, maar ook aan het recht op waardeoverdracht en de gelijke behandeling van slapers met gepensioneerden.
- Waarborgen voor uitvoeringszekerheid. Deze waarborgen bestaan uit voorschriften voor pensioenuitvoerders over de vormgeving van medezeggenschap, de voorlichting over de pensioenregeling en de wijze van inrichting van een pensioenfonds en het bestuur van een pensioenfonds. Ook bevatten deze waarborgen voorschriften die betrekking hebben op het toezicht op de uitvoering van pensioenregelingen door pensioenuitvoerders en het toezicht op pensioenfondsen.

De overheid heeft tevens een rol op het terrein van pensioen door de verplichtstelling van de pensioenregelingen via de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000) en de Wet betreffende verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling (Wet Bpr), en de fiscale facilitering van pensioenen.

- Ten aanzien van de bedrijfstakpensioenfondsen waarin de deelname verplichtgesteld is, regelt dit wetsvoorstel de algemeen geldende financiële, individuele en uitvoeringszekerheid van de pensioenregelingen. De Wet Bpf 2000 bevat de regelgeving betreffende de verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds.
- De Wet Bpr wordt vervangen door de Wet verplichte beroepspensioenregelingen (Wvb, kamerstukken II, 2003/04, 29 481). Deze wet bevat – anders dan de Wet Bpf 2000 – ook de bepalingen betreffende de financiële, individuele en uitvoeringszekerheid. De regering is voornemens om vervolgens de Wvb waar relevant aan te passen aan dit wetsvoorstel.
- De fiscale facilitering van pensioenen wordt geregeld in de fiscale wetgeving. Deze wetgeving heeft een ander doel dan de pensioenwetgeving zoals geregeld in dit wetsvoorstel. Dit wetsvoorstel richt zich op het waarborgen van pensioenovereenkomsten zoals deze overeengekomen zijn tussen werkgevers en werknemers, ongeacht of deze pensioenovereenkomsten fiscaal gefacilieerd worden. De fiscale

wetgeving regelt hoe de premies voor pensioenovereenkomsten en de ingegane pensioenuitkeringen fiscaal behandeld worden.

Wetsvoorstel voor de Pensioenwet

Dit wetsvoorstel voor de Pensioenwet heeft als doel om – binnen de kaders van de wetsartikelen – de waarborgen voor financiële zekerheid, individuele zekerheid en uitvoeringszekerheid op een duidelijke wijze wettelijk te verankeren. Dit gebeurt vanuit het perspectief dat gewaarborgd dient te zijn dat de pensioenaanspraken en pensioenrechten van deelnemers, aanspraak- en pensioengerechtigden daadwerkelijk geëffectueerd worden en dat dit op een effectieve en efficiënte wijze plaatsvindt.

Met dit wetsvoorstel verandert er ten principale niets aan de verdeling tussen de drie pijlers en niets aan de rol van de overheid. Voor de pensioenen blijven werkgevers en werknemers eerstverantwoordelijk. Zij bepalen of er een pensioenovereenkomst tot stand komt en wat het karakter en niveau van de regeling is die men afspreekt. Dit wetsvoorstel geeft de kaders waaraan de werkgevers en werknemers moeten voldoen bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarde pensioen. Ook geeft dit wetsvoorstel de kaders voor uitvoering van deze arbeidsvoorwaarde pensioen door pensioenfondsen en verzekeraars. Deze beide partijen samen worden in dit wetsvoorstel «pensioenuitvoerders» genoemd.

1.3 Aanleiding om te komen tot de Pensioenwet

Technische herziening en modernisering

De Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) is op 1 januari 1954 volledig in werking getreden. Al ruim 50 jaar is de doelstelling van deze wet dat de bij werknemers gewekte pensioenverwachtingen ook gewaarborgd worden. De PSW richtte zich aanvankelijk sterk op de financiële waarborging van pensioenaanspraken.

Sinds de inwerkingtreding van de PSW is de Nederlandse samenleving echter fors veranderd. Een heel werkzaam leven bij één werkgever is niet meer gebruikelijk. Daarbij is de maatschappij veranderd van een kostwinnersamenleving in een tweeverdienerssamenleving, waarbij veel meer mensen in deeltijd werken. Ook zijn werknemers mondiger geworden. De PSW is herhaaldelijk gewijzigd om de wetgeving aan te laten sluiten op de veranderende samenleving. Zo wordt de arbeidsmobiliteit van werknemers niet meer door pensioenregelingen belemmerd door introductie van het recht op waardeoverdracht, de verbeterde bescherming van ontslagaanspraken en het gebod tot gelijke behandeling slapers en gepensioneerden bij toeslagverlening. De gelijkebehandelingsbepalingen voltijders en deeltijders zijn in de PSW opgenomen. Ook het recht op uitruil van partnerpensioen in ouderdomspensioen is geïntroduceerd evenals de bepaling voor gelijke uitkeringen voor mannen en vrouwen bij beschikbarepremieregelingen. Ook zijn de informatiebepalingen aangescherpt en is er ruimte gecreëerd voor medezeggenschap voor gepensioneerden via deelnemersraad of bestuursparticipatie.

De PSW is door al deze wijzigingen minder overzichtelijk geworden. Ook ontstaat er op een aantal onderdelen ruimte voor verschillende interpretaties die toezicht op de naleving van de PSW en handhaving ervan steeds moeilijker maken. Een grondige herziening en modernisering is noodzakelijk. Dit heeft het kabinet in 1991 in de nota *Aanvullende Pensioenen* (Kamerstukken II 1990/91, 22 167, nr. 2) aangekondigd. Een belangrijk doel van de modernisering en technische herziening is dan ook de pensioenwetgeving overzichtelijker op te zetten, gesignaleerde onduidelijkheden weg te nemen en daardoor rechtsonzekerheid zoveel mogelijk te voorkomen.

Noodzaak van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling

Bij de modernisering van de pensioenwetgeving in dit wetsvoorstel worden de verantwoordelijkheden tussen de verschillende partijen verduidelijkt. Daarbij wordt expliciet aangesloten bij de driehoeksverhouding tussen werknemer, werkgever en pensioenuitvoerder.

Pensioen is immers een arbeidsvoorwaarde.

- De driehoeksverhouding begint bij het sluiten van een pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer. In het kader van de arbeidsvoorwaarde worden afspraken gemaakt over «uitgesteld loon»;
- Uit hoofde van dit wetsvoorstel is de werkgever vervolgens gehouden deze pensioenovereenkomst op basis van een uitvoeringsovereenkomst extern onder te brengen bij een pensioenuitvoerder;
- Door deze externe onderbrenging ontstaat daardoor een zelfstandige relatie tussen de pensioenuitvoerder en de werknemer die in deze relatie een deelnemer wordt genoemd.

Deze verschillende verantwoordelijkheden voortvloeiend uit de driehoeksverhouding komen terug in de hoofdstukindeling van dit wetsvoorstel. Ook blijkt dit uit de keuze van de regering om niet meer te spreken van «pensioentoezegging» maar van «pensioenovereenkomst». Dit laatste begrip sluit beter aan op het tweezijdige karakter van de arbeidsvoorwaarde pensioen.

Taakafbakening pensioenfondsen en verzekeraars

In zijn standpunt over de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars heeft het kabinet op 7 september 1999 (Kamerstukken II 1998/99, 26 537, nr. 2) aangegeven op welke wijze de taakafbakeningsafspraken zullen worden verwerkt in regelgeving. Een deel van deze uitgangspunten is al meegenomen in de Wet Bpf 2000 en in de ministeriële regeling Taakafbakening pensioenfondsen die getroffen is op grond van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 (WTV 1993). De overige afspraken zullen in dit wetsvoorstel geïmplementeerd worden. Dit betreft onder meer de definitie van een ondernemingspensioenfonds en de mogelijkheid tot vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds. De inhoud van de ministeriële regeling Taakafbakening pensioenfondsen is geïncorporeerd in dit wetsvoorstel.

Beleidsmatige wijzigingen ten opzichte van de PSW: transparantie, toezicht en toegang.

Naast deze technische herziening en modernisering en verwerking van de taakafbakeningsafspraken bevat dit wetsvoorstel ook beleidsmatige wijzigingen ten opzichte van de PSW. In zijn adviesaanvraag heeft het kabinet op 2 mei 2000 de Sociaal-Economische Raad advies gevraagd over een aantal beleidsmatige wijzigingen. Bij de opstelling van dit wetsvoorstel is het advies van de Sociaal-Economische Raad betrokken. Paragraaf 1.4 gaat nader in op de belangrijkste beleidsmatige wijzigingen in dit wetsvoorstel.

1.4 Belangrijkste beleidsmatige veranderingen in dit wetsvoorstel: transparantie, toezicht en toegang

De belangrijkste beleidsmatige veranderingen ten opzichte van de PSW kunnen samengevat worden met de begrippen transparantie, toezicht en toegang.

Transparantie: verhelderen van de verantwoordelijkheidsverdeling met de driehoeksverhouding.

Kern van dit wetsvoorstel is de driehoeksverhouding tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder. In deze driehoeksverhouding ligt de verantwoordelijkheid van de werkgever bij de pensioenovereenkomst en de onderbrenging hiervan via een uitvoeringsovereenkomst bij een

pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder, ongeacht of deze nu een verzekeraar of pensioenfonds is, is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst op basis van de uitvoeringsovereenkomst. Dit betekent dat de pensioenuitvoerder het pensioenreglement opstelt en verantwoordelijk is voor de voorlichting aan deelnemers. Voor pensioenfondsen betekent dit geen wezenlijke verandering. Voor pensioenovereenkomsten die ondergebracht zijn bij een verzekeraar, betekent de formulering in dit wetsvoorstel ten aanzien van de voorlichting een verheldering van de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en verzekeraar ten opzichte van de bestaande situatie. Bij deze pensioenovereenkomst is sprake van een verschuiving van taken van de werkgever naar de verzekeraar.

Transparantie: voorlichting

De regering vindt het essentieel dat deelnemers goed geïnformeerd worden over verschillende aspecten van de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Aanvullend pensioen is een arbeidsvoorwaarde die pas na verloop van tijd genoten wordt. Hierdoor ontstaat het gevaar dat werknemers zich pas op of vlak voor hun pensioendatum realiseren welke aanspraken zijn opgebouwd. Voor het nemen van eventuele aanvullende maatregelen in het kader van een financiële planning van de werknemer is het dan te laat. Om deze redenen worden de voorlichtingseisen in dit wetsvoorstel aangescherpt ten opzichte van de PSW:

- gewezen deelnemers (slapers) worden eens in de vijf jaar geïnformeerd over de opgebouwde pensioenaanspraken en over de toeslagverlening;
- voorlichting bij vrijwillige pensioenregelingen wordt in lijn gebracht met de eisen die op grond van de regelgeving over de financiële bijsluiter die gelden voor complexe financiële producten;
- voorlichting over het voorwaardelijke karakter van de toeslagverlening wordt sterk aangescherpt.

Transparantie en toezicht: Financiële zekerstelling door pensioenfondsen

Sinds de vaststelling van het SER-advies op 18 mei 2001 heeft de wereld niet stil gestaan. De financiële positie van pensioenfondsen is sinds de ontwikkelingen van de financiële markten in 2001/2002 in het centrum van de belangstelling komen te staan. Dit heeft ertoe geleid dat in dit wetsvoorstel de normen ten aanzien van de financiële zekerstelling nader worden uitgewerkt en in wetgeving worden verankerd. Zo wordt de wijze waarop technische voorzieningen worden berekend nader uitgewerkt door voor te schrijven dat dit gebeurt op basis van marktwaardering. Naast technische voorzieningen voor de onvoorwaardelijke verplichtingen en eventuele reserveringen voor voorwaardelijke toeslagverlening, moet een pensioenfonds een eigen vermogen aanhouden. Nieuw in dit wetsvoorstel is dat een heldere norm wordt opgelegd voor de omvang van het vereist eigen vermogen. Deze norm kent de vorm van een zekerheidsmaatstaf. Omdat het om beleggingen gaat, kunnen fluctuaties immers niet uitgesloten worden. De zekerheidsmaatstaf houdt in dat het eigen vermogen zo groot moet zijn dat ten aanzien van de pensioenverplichtingen met een zekerheid van 97,5 procent wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen een periode van één jaar over minder waarden beschikt dan de hoogte van de technische voorzieningen. Voor een standaardpensioenfonds resulteert dat in een omvang van het vereist eigen vermogen van 30 procent. In lagere regelgeving zal deze algemene norm voor een standaardpensioenfonds nader uitgewerkt worden. Ook is nieuw dat er heel helder voorgelicht moet worden over de voorwaardelijke toeslagverlening. De deelnemer moet uit de communicatie en uit het pensioenreglement kunnen opmaken of toeslagverlening voorwaardelijk is en wat de voorwaarden zijn. De pensioenuitvoerder moet consistentie

betrachten bij het geheel van financiering, voorlichting en de feitelijke praktijk van de toeslagverlening.

Het wetsvoorstel is vormgegeven conform de nota *Hoofdpijnen FTK* (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 4 herdruk), de nota *Uitwerking FTK* (Kamerstukken II 2004/05, 28 294, nr. 11) en de nota *Matrix FTK* (Kamerstukken II, 2004/2005, 28 294, nr. 16).

Toezicht: relatie Minister SZW en de toezichthouders

Waarborging van de pensioenovereenkomst gebeurt niet alleen met wettelijke bepalingen in dit wetsvoorstel. Essentieel is dat op deze wettelijke bepalingen toezicht wordt uitgeoefend. Met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zal ook de Autoriteit Financiële Markten (voor het gedragstoezicht), naast De Nederlandsche Bank (voor het prudentieel en materieel toezicht), toezicht houden op de naleving van de pensioenwetgeving. De relatie tussen de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de toezichthouders wordt in dit wetsvoorstel vernieuwd. In dit wetsvoorstel heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geen directe bemoeienis met de omvang en samenstelling van het bestuur of de directie en de omvang en samenstelling van de raad van toezicht of raad van commissarissen van de toezichthouder. Dit maakt het beschikbaar hebben van andere sturingsinstrumenten noodzakelijk. In dit wetsvoorstel wordt dit instrumentarium structureel geregeld. Dit is vormgegeven conform de hoofdpijnen van de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 januari 2003 (Kamerstukken II 2002/03, 28 122, nr. 11).

Toegang: maximale toetredingsleeftijd van 21 jaar

In dit wetsvoorstel schrijft de regering voor dat een pensioenregeling geen toetredingsleeftijd mag kennen die hoger is dan 21 jaar. Zo wordt voorkomen dat jonge werknemers gediscrimineerd worden ten opzichte van oudere werknemers. Uitsluiting van jonge werknemers van het verwerven van pensioen is bovendien onwenselijk in het kader van bestrijding van de witte vlek voor werknemers jonger dan 25 jaar. Tevens kunnen werkgevers en werknemers bij een toetredingsleeftijd van 21 jaar voorkomen dat vakantiewerkers en scholieren met kleine, tijdelijke contracten in de pensioenregeling komen waardoor geen relatief zeer kleine pensioenaanspraken die gepaard gaan met relatief hoge administratieve lasten, opgebouwd worden. Bij de keuze voor een toetredingsleeftijd van 21 jaar is meegewogen dat een lagere maximale toetredingsleeftijd in het bijzonder in sectoren zoals de horeca en de uitzendbranche tot hoge administratieve lasten kan leiden. Voorts is nieuwe EG-richtlijn «on the portability of supplementary pension rights» in de maak waarin van een toetredingsleeftijd van 21 jaar wordt uitgegaan.

Toegang: afkoop kleine pensioenen

Samenhangend met de verbetering van de toegang door de invoering van de maximale toetredingsleeftijd van 21 jaar stroomlijnt de regering in dit wetsvoorstel de verschillende bepalingen rond afkoop van kleine pensioenen, afkoop bij emigratie en premierestitutie tot één regeling.

Pensioenuitvoerders krijgen een eenzijdig recht om twee jaar na beëindiging van de deelneming pensioenaanspraken die een bepaalde grens niet overstijgen, af te kopen. Kleine pensioenaanspraken brengen voor pensioenuitvoerders relatief hoge administratieve lasten met zich mee (administratie, voorlichting, excasso) in vergelijking tot de te verwachten uitkeringen. Een aantal mogelijkheden dat pensioenuitvoerders kan gebruiken om administratieve lasten te beperken, zal in de toekomst moeilijker te gebruiken zijn of komen te vervallen:

- Op grond van dit wetsvoorstel wordt het niet mogelijk een toetredingsleeftijd te hanteren die boven de 21 jaar ligt (zie hierboven);
- Het hanteren van wacht- en drempelperiodes staat onder druk. Onder-

scheid tussen werknemers met een tijdelijk contract en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd is verboden (artikel 7:649 BW) tenzij het objectief gerechtvaardigd is. Het hanteren van wacht- en drempeltijden zal in de praktijk relatief vaak werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst treffen.

Met het eenzijdige recht voor pensioenuitvoerders om kleine pensioenaanspraken af te kopen twee jaar nadat een deelnemer gewezen deelnemer is geworden, krijgt de pensioenuitvoerder een goed instrument om administratieve lasten te beheersen. De periode van twee jaar is bedoeld om te stimuleren dat gewezen deelnemers, als zij in die periode een nieuwe baan krijgen, de waarde van de kleine pensioenaanspraak alsnog overdragen.

1.5 Samenhang met andere beleidstrajecten op het terrein van pensioenen

Alternatief model voor de uitvoering van pensioenregelingen

Op 29 oktober 2004 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Stichting van de Arbeid advies gevraagd over een alternatief uitvoeringsmodel voor pensioenregelingen. In de bij de adviesaanvraag gevoegde notitie «*Een verkenning van een nieuw model voor de uitvoering van pensioenregelingen*» wordt op hoofdlijnen een alternatief model geschetst voor de uitvoering van pensioenovereenkomsten. Het model beoogt een oplossing te bieden voor het hybride karakter van de pensioenfondsen door kenmerken van collectieve solidariteit enerzijds en marktgericht opereren anderzijds, helder te scheiden. De kernvraag is of het mogelijk en verstandig is om het uitvoeringsmodel van pensioenregelingen om te bouwen tot een «opdrachtgever-/opdrachtnemermodel» om zo de collectieve en solidaire kenmerken van de pensioenregeling te behouden en de uitvoering over te laten aan de markt.

Op 18 maart 2005 heeft de Stichting van de Arbeid een afwijzend advies uitgebracht. De Stichting van de Arbeid komt hierin tot de slotsom dat nut en noodzaak van het verkende alternatieve uitvoeringsmodel voor Nederlandse pensioenregelingen onvoldoende zijn aangetoond. De vraag naar de oplossing van het «probleem» is dan ook naar de mening van de Stichting van de Arbeid vooralsnog niet opportuun. De Stichting dringt er bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op aan vooralsnog geen vervolg aan de verkenning te geven en zeker niet op overhaaste wijze het alternatieve uitvoeringsmodel in het wetsvoorstel Pensioenwet een plaats te geven als enig toegestaan model. Dit zou in de ogen van de Stichting van de Arbeid haaks staan op de zorgvuldige wijze waarop tot op heden dit wetsvoorstel is voorbereid.

Voorts bestaat de mogelijkheid dat pensioensinstellingen in de zin van richtlijn 2003/41/EG, die conform buitenlands recht zijn opgericht, zich in Nederland vestigen. Het kabinet wil bezien welke implicaties dit heeft voor het Nederlandse pensioenstelsel en of de mogelijkheid gecreëerd kan worden om dergelijke instellingen ook naar Nederlands recht op te richten.

Het kabinet is voornemens om – mede gehoord de discussie naar aanleiding van de adviesaanvraag en de Europese ontwikkelingen – een nadere analyse te doen naar een alternatief voor het huidige uitvoeringsmodel, zoals dat ook in dit wetsvoorstel is vormgegeven. Het kabinet zal het parlement informeren over de uitkomsten van deze nadere analyse en de consequenties hiervan voor dit onderhavige wetsvoorstel.

Pension fund governance

Bij brief van 21 september 2004 heeft het kabinet de Stichting van de Arbeid het onderzoeksrapport «*Pension Fund Governance, eenheid in verscheidenheid*» aangeboden met het verzoek te laten weten welke aanpak en planning de Stichting, na overleg met het Coördinatieorgaan

Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO), voor ogen staat voor de implementatie van pension fund governance. Inmiddels heeft het pensioenveld één en ander uitgewerkt in enkele breed gedragen principes. Tot op heden kunnen niet alle organisaties zich hierin vinden. Eveneens relevant in dit verband is de recente tussenevaluatie van het medezeggenschapsconvenant. Daaruit is gebleken dat minder dan het afgesproken aantal pensioenfondsen de medezeggenschap voor gepensioneerden had georganiseerd conform de convenantafspraken. Het kabinet beraadt zich nader hoe met deze situatie om te gaan en zal zo mogelijk nog tijdens de behandeling van de pensioenwet bij nota van wijziging aangeven hoe dit punt zal worden opgepakt.

Pensioenwet, Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Wet op het financieel toezicht

Met dit wetsvoorstel, maar ook met de nieuwe Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Wet op het financieel toezicht (Kamerstukken II 2004/05, 29 708) wordt het wettelijke kader voor pensioenfondsen en verzekeraars ingrijpend vernieuwd en verhelderd. Deze verheldering betreft ook de reikwijdte van deze wetten. Fondsen die het verzekeringsbedrijf uitoefenen maar waarvan het tot op heden onduidelijk was onder welke wet ze vallen, zoals het pensioenfonds voor predikanten in de Protestantse kerk in Nederland, krijgen nu duidelijkheid. Deze fondsen zullen aan de wettelijke eisen moeten voldoen waarbij het niet mogelijk zal zijn dat er fondsen buiten het toezicht zullen vallen.

1.6 Belangrijkste wetstechnische aspecten van dit wetsvoorstel

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde

De modernisering en technische herziening van de pensioenwetgeving komt ook tot uitdrukking in de terminologie van het wetsvoorstel. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en betreft een afspraak die in het kader van een arbeidsverhouding wordt gemaakt. Het kan daarbij zowel om een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht gaan als om een publiekrechtelijke aanstelling. Aangezien pensioen een arbeidsvoorwaarde is, is er voor gekozen om te spreken van pensioenovereenkomst in plaats van pensioentoezegging. Hoofdstuk 3 van het algemeen deel van de memorie van toelichting gaat hier verder op in.

Integratie van de Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW

De PSW heeft met name betrekking op pensioenfondsen. De regelgeving ten aanzien van pensioentoezeggingen die door een werkgever ondergebracht zijn bij een verzekeraar is opgenomen in een ministeriële regeling, de Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW. Deze opzet is onoverzichtelijk en voor het verschil in niveau van regelgeving bestaan geen goede argumenten. Daarom heeft de regering in dit wetsvoorstel de regelgeving voor pensioenfondsen en verzekeraars geïntegreerd op wetsniveau. Waar mogelijk wordt in dit wetsvoorstel gesproken over «pensioenuitvoerder», hieronder worden zowel pensioenfondsen als verzekeraars verstaan. Op enkele onderdelen bevat dit wetsvoorstel regelgeving die uitsluitend gericht is op pensioenfondsen. Dit betreft de bepalingen omtrent de instelling «pensioenfonds», zoals de taken van het bestuur, de samenstelling van het bestuur van een pensioenfonds, de taakafbakening en de prudentiële bepalingen voor pensioenfondsen die betrekking hebben op de financiële eisen. De pensioenuitvoerder «verzekeraar» is geregeld in de financiëletoezichtswetgeving. Dit geldt ook voor de prudentiële bepalingen voor verzekeraars.

Wft

Gelijktijdig met vervanging van de PSW door dit wetsvoorstel loopt het wetgevingstraject waarbij de verschillende financiëletoezichtswetten die

onder meer betrekking hebben op het toezicht op verzekeraars en banken vervangen worden door één Wet op het financieel toezicht (Wft). De Wft is relevant voor het prudentieel toezicht op verzekeraars, ook als zij een pensioenovereenkomst uitvoeren.

Waar mogelijk is in dit wetsvoorstel aangesloten bij de structuur en de begrippen die in de Wft gebruikt worden. Dit geldt met name voor de bepalingen die betrekking hebben op het toezicht. Toch blijven er ook verschillen tussen de Wft en dit wetsvoorstel. Allereerst verschilt de relatie tussen de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met de toezichthouders van die van de Minister van Financiën met deze toezichthouders. Tevens verschilt ook het onderwerp van het toezicht. De Wft richt zich op financiële producten terwijl dit wetsvoorstel zich richt op de arbeidsvoorwaarde «pensioen».

BW 7:17 en 7:18

Het Burgerlijk Wetboek kent na inwerkingtreding van het wetsvoorstel dienaangaande (Kamerstukken II 2002/03, 19 529) twee titels betreffende verzekeringsovereenkomsten, te weten 7:17 (verzekering) en 7:18 (lijfrente). Deze onderdelen van het BW zijn in beginsel ook van toepassing op uitvoeringsovereenkomsten in de zin van dit wetsvoorstel. Pensioenen kennen een specifieke driehoeksverhouding tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder. Dit betekent dat een aantal specifieke bepalingen van titel 7:17 niet onverkort van toepassing zullen zijn op uitvoeringsovereenkomsten die onder dit wetsvoorstel vallen.

Richtlijn 2003/41/EG

De richtlijn 2003/41/EG van het Europese parlement en de Raad van 3 juni 2003, betreffende de werkzaamheden en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening wordt met een specifieke implementatiewet (Kamerstukken II, 2004/05, 30 104) geïmplementeerd in de PSW. Dit wetsvoorstel is in lijn met richtlijn 2003/41/EG.

1.7 Administratieve lasten van dit wetsvoorstel

Dit wetsvoorstel leidt tot een beheerste stijging van de administratieve lasten op het terrein van pensioenen met 4,6 procent (8,6 miljoen euro) tot 194,8 miljoen euro. Naar de mening van de regering is deze beheerste ontwikkeling van de administratieve lasten aanvaardbaar gezien de breed gedragen wens in de samenleving om de voorlichtingsvereisten in de pensioenwetgeving aan te scherpen.

De grootste reductie van de feitelijke lasten voor het pensioenveld ligt in een heldere en eenduidige wetgeving. Met de vervanging van de PSW wordt hieraan invulling gegeven. Deze lastenreductie komt evenwel niet tot uitdrukking in de meetsystematiek van de administratieve lasten zoals de regering gebruikt bij haar wetsvoorstellen.

Circa 70 procent van deze administratieve lasten op pensioenterrein heeft betrekking op verplichtingen rond het innen van pensioenpremies en het bijhouden van de deelnemersadministratie. Dit zijn kerntaken van pensioenfondsen en verzekeraars. Deze lasten zijn niet of nauwelijks door de overheid te beïnvloeden. Ook zonder wetgeving gericht op het tijdig innen van pensioenpremies en zonder wetgeving op het terrein van voorlichting zullen pensioenuitvoerders een premie- en deelnemersadministratie bij moeten houden.

Het EIM heeft ook suggesties gedaan voor de vermindering van de administratieve lasten op het terrein van de aanvullende pensioenen. Deze voorstellen tellen in het totaal op tot ruim 62 miljoen euro. Dit komt overeen met een mogelijke reductie van de administratieve lasten met

een derde. Deze vermindering wordt vrijwel geheel vormgegeven door twee voorstellen waardoor de informatie- en geldstromen tussen werkgever en pensioenuitvoerder via het UWV en de Belastingdienst gaan verlopen. Dit voorstel stuit op grote aarzelingen bij degenen die de administratieve lasten in pensioenland uiteindelijk via de pensioenpremies moeten betalen: namelijk de werkgevers en werknemers. Dit blijkt ook uit het advies van de Stichting van de Arbeid. De regering heeft – naar aanleiding van dit advies – dan ook besloten om op dit terrein niet te komen met nadere voorstellen.

Hoofdstuk 10 van het algemeen deel van de memorie van toelichting gaat nader in op de consequenties van dit wetsvoorstel voor de administratieve lasten voor bedrijf en burger.

1.8 Uitgebrachte adviezen en het consultatietraject

Algemeen

Pensioen is een terrein waar veel partijen betrokken bij zijn, zoals werkgevers, werknemers, ouderen, pensioenuitvoerders, de toezichthouders, de Stichting van de Arbeid. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij de voorbereiding van dit wetsvoorstel deze verschillende partijen geconsulteerd.

Het eerder genoemde advies van de Sociaal-Economische Raad (18 mei 2001) en het vervolgadvis (15 februari 2002) zijn betrokken bij het wetsvoorstel. Ambtelijke conceptversies van de opeenvolgende hoofdstukken zijn voor uitvoeringstechnisch commentaar voorgelegd aan de Pensioen- & Verzekeringkamer (PVK), thans DNB, en de koepels van pensioenuitvoerders (Stichting Opf, Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, Verbond van Verzekeraars). Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft tevens de Consumentenbond, de Ombudsman Verzekeringen en de Ombudsman Pensioenen verzocht om suggesties voor aanpassing van de pensioenwetgeving.

Consultatiedocument

Op 19 november 2004 heeft de directeur Arbeidsverhoudingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de consultatieversie van dit wetsvoorstel voorgelegd voor commentaar aan de Stichting van de Arbeid, de koepels van pensioenuitvoerders, de Consumentenbond, de Ombudsman Verzekeringen, de Ombudsman Pensioenen, het Actuarieel Genootschap, het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO), De Nederlandsche Bank, het Adviescollege toetsing administratieve lasten, het College Bescherming Persoonsgegevens. De reacties van deze organisaties op het Ambtelijk Consultatiedocument heeft het Ministerie van Sociale Zaken geplaatst op zijn website¹.

Toetsdocument

Op basis van deze consultatieronde is het wetsvoorstel aangepast en op 29 april 2005 door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd aan De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten voor een toezichtstoets en het Adviescollege toetsing administratieve lasten voor de administratievelastentoets. De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten hebben hun toets op 23 mei 2005 uitgebracht. Het Adviescollege toetsing administratieve lasten heeft zijn toets op 19 mei uitgebracht. De uitgebrachte adviezen treft u aan in een bijlage bij dit algemeen deel van de memorie van toelichting. Hoofdstuk 11 van het algemeen deel van de memorie van toelichting geeft puntsgewijs weer op welke wijze de uitgebrachte adviezen verwerkt zijn in dit wetsvoorstel.

¹ Zie www.szw.nl. Klik op «uitkeringen», daarna op «oudedagsvoorzieningen».

Motie Van Thijn cs.

Met de hierboven beschreven procedure heeft de regering uitvoering gegeven aan de strekking van de motie Van Thijn cs. (28 831 B). In de eerste fase van het wetgevingsproces zijn de direct betrokkenen bij de uitvoeringen gehoord. De bevindingen van DNB, AFM en Actal en de reactie hierop van de regering zijn aan de memorie van toelichting toegevoegd. De opvattingen van het pensioenveld naar aanleiding van het ambtelijk consultatiedocument zijn geplaatst op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De inhoud van dit wetsvoorstel (wettekst en de toelichtingen) geeft de reactie van de regering op deze opvattingen weer.

HOOFDSTUK 2 DEFINITIES EN REIKWIJDTE VAN DE PENSIOENWET

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de in het wetsvoorstel gehanteerde definities van kernbegrippen. Het doel van het maken van definities is het verstrekken van duidelijkheid wat precies onder deze begrippen wordt verstaan, en wat daarbuiten valt. De kernbegrippen geven daarom tevens de reikwijdte van dit wetsvoorstel 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). Tevens zal in dit hoofdstuk ingegaan worden op de territoriale werkingssfeer van dit wetsvoorstel (wanneer is de wet van toepassing voorzover er buitenlandse aanknopingspunten zijn). Overigens zijn sociale partners en pensioenuitvoerders niet verplicht dezelfde begrippen te gebruiken als die uit dit wetsvoorstel, bijvoorbeeld in pensioenreglementen. Van belang is dat men voldoet aan de inhoud van de bepalingen uit dit wetsvoorstel. Alleen ten aanzien van het karakter van de pensioenovereenkomst moeten partijen werken met de in dit wetsvoorstel gebruikte begrippen (uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en premieovereenkomst, zie verder paragraaf 3.3.1).

2.2 Materiële reikwijdte: wat verstaan we onder pensioen en wat is een pensioenovereenkomst

In dit wetsvoorstel wordt het begrip pensioen gedefinieerd als de opsomming van de mogelijke pensioensoorten, namelijk ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) en arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze pensioensoorten zijn inhoudelijk gedefinieerd. Deze inhoudelijke definities – die in de PSW ontbraken – maken helder wat nu precies wel en wat niet onder pensioen wordt verstaan. Dit komt de rechtszekerheid ten goede.

De elementen die essentieel zijn om te kunnen spreken van pensioen in de zin van dit wetsvoorstel zijn:

- de koppeling aan de arbeidsrelatie,
- het geldelijk vastgesteld zijn van de uitkering,
- het gegeven dat alleen van pensioen sprake is indien het een uitkering betreft terzake van ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid, en daarmee het persoonsgebonden zijn van pensioen.

Voornoemde essentiële elementen van pensioen komen in de definities van de verschillende pensioenvormen terug, en kunnen dus worden aangemerkt als «constitutieve vereisten». Dat wil zeggen dat als één van die elementen ontbreekt, er geen sprake is van pensioen in de zin van dit wetsvoorstel.

Pensioen volgt uit een overeenkomst gekoppeld aan de arbeidsrelatie...

Met pensioen in de zin van dit wetsvoorstel wordt bedoeld op de arbeidsvoorwaarde pensioen, zoals werkgever en werknemer die overeenkomen in het kader van een arbeidsovereenkomst. Dit is in de definitiebepalingen tot uitdrukking gebracht door de introductie van een ten opzichte van de PSW nieuw begrip: de pensioenovereenkomst. Dit begrip vervangt het in de PSW gehanteerde begrip «pensioentoezegging»¹. De term pensioenovereenkomst verdient de voorkeur omdat deze, beter dan het in de PSW gehanteerde begrip pensioentoezegging, uitdrukt dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is die werkgever en werknemer samen overeenkomen. De suggestie volgend uit de term pensioentoezegging dat het bij pensioen om een eenzijdige rechtshandeling en dus om een gunst van de werkgever gaat, is daarmee verdwenen. Dit wetsvoorstel beoogt geen inhoudelijke wijzigingen met de keuze voor het begrip pensioenovereenkomst in plaats van pensioentoezegging. Voor de totstandkoming van de pensioenovereenkomst is aanvaarding van de kant van de werknemer vereist. Hier is geen verschil met het begrip pensioentoezegging: in de literatuur en in jurisprudentie wordt er over het algemeen al vanuit gegaan dat ook een pensioentoezegging aanvaard moet worden door de werknemer. Deze aanvaarding hoeft echter, net als bij een arbeidsovereenkomst, niet in één bepaalde vorm te gebeuren, bijvoorbeeld mondeling of schriftelijk. De aanvaarding kan blijken uit één of meer gedragingen, bijvoorbeeld uit het feit dat de werknemer accepteert dat op zijn loon pensioenpremies worden ingehouden.

In de praktijk bestaat er verscheidenheid in de wijzen waarop een pensioenovereenkomst tot stand komt en de mate van onderhandelingsvrijheid die een individuele werkgever en werknemer daarbij hebben. Werkgever en werknemer kunnen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst afspraken maken over pensioen. Het pensioen vormt dan één van de onderdelen van de arbeidsovereenkomst. Dit onderdeel is – in de terminologie van dit wetsvoorstel – de pensioenovereenkomst. Werkgever en werknemer kunnen daarover daadwerkelijk in alle vrijheid inhoudelijk onderhandelen. In de praktijk wil de werkgever het voor de meeste werknemers hetzelfde regelen en deelt als het ware mede dat in zijn bedrijf een pensioenregeling geldt die van toepassing wordt bij indiensttreding. Voor de inhoud van die pensioenregeling wordt dan in de arbeidsovereenkomst verwezen naar het pensioenreglement van de pensioenuitvoerder van de werkgever. De verwijzing in de arbeidsovereenkomst en de inhoud van het pensioenreglement samen vormen vervolgens de pensioenovereenkomst.

Een werkgever is echter niet altijd volledig vrij in zijn handelen en kan bij het sluiten van een pensioenovereenkomst op verschillende manieren gebonden zijn. Ten eerste kan zijn vrijheid beperkt worden door de ondernemingsraad. Als een werkgever een pensioenregeling wil introduceren zonder hierover met vakorganisaties een overeenkomst te sluiten, dient hij immers instemming te krijgen van de ondernemingsraad. De instemming van de ondernemingsraad met een (wijziging van een) pensioenregeling kan overigens niet in plaats treden van de toestemming van de werknemer, tenzij anders is overeengekomen. Ten tweede kan een werkgever onderhandelen met vakorganisaties over een pensioenregeling. Hij is dan gehouden deze regeling met vakbondsleden overeen te komen. Als deelname aan de regeling op enigerlei wijze in een CAO is vastgelegd, dient hij de regeling op grond van artikel 14 van de Wet op de Collectieve arbeidsovereenkomst ook aan te bieden aan niet-georganiseerde werknemers. Deze hebben echter wel de vrijheid af te zien van dat aanbod of een andere regeling overeen te komen. Ten derde kan de werkgever aangesloten zijn bij een werkgeversvereniging die met vakbonden voor een hele bedrijfstak afspraken heeft gemaakt over een pensioenregeling. In dat geval is die werkgever, op grond van zijn lidmaatschap van de werkgevers-

¹ Door het vervangen van het begrip pensioentoezegging door pensioenovereenkomst wordt tevens invulling gegeven aan de toezegging uit het wetsvoorstel tot wijziging van de PSW (Kamerstukken II 1995/96, 24 697, nr. blz. 4–5), om op een later moment het begrip pensioentoezegging nader te definiëren.

vereniging, gehouden die afspraken door te laten werken in de pensioenovereenkomsten die hij met zijn werknemers sluit. In feite wordt dan de afspraak dat de werknemer aan de pensioenregeling deelneemt, gemaakt op het niveau van de organisaties van sociale partners. Ten vierde kan een werkgever gebonden zijn aan een al overeengekomen pensioenregeling die niet door hemzelf of namens hem is overeengekomen, namelijk als er sprake is van een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling. Niet-georganiseerde werkgevers en hun werknemers in de betreffende bedrijfstak zijn dan op grond van de verplichtstelling gehouden aan de pensioenregeling deel te nemen. Feitelijk wordt er dan dus geen pensioenovereenkomst gesloten tussen de individuele werkgever en de individuele werknemer. Voor de rechten en plichten over en weer tussen werkgever en werknemer maakt het echter niet uit, of zij het pensioen feitelijk zelf overeenkomen, dan wel dat de hun vertegenwoordigende organisaties dat doen. Dit wetsvoorstel gaat uit van de fictie dat de werkgever en werknemer in een bedrijfstak waar een verplichtgestelde regeling geldt een pensioenovereenkomst hebben gesloten. Ten vijfde is het nog mogelijk dat een werkgever gebonden is een bepaalde pensioenregeling af te spreken met een nieuwe werknemer door de uitvoeringsovereenkomst die hij met een verzekeraar heeft gesloten. Soms staat hierin dat de werkgever zich verplicht nieuwe werknemers die voldoen aan de criteria in de regeling voor toetreding, aan te melden bij de verzekeraar.

Voorzover een werkgever vrij is om met alle of een groep werknemers dezelfde pensioenregeling overeen te komen, kan een individuele werknemer met zijn werkgever overeenkomen iets afwijkends van deze regeling af te spreken. De werknemer doet dan afstand van deelname aan de pensioenregeling. Er wordt dan geen pensioenovereenkomst of een andere pensioenovereenkomst gesloten.

Een afspraak omtrent pensioen, die wordt gemaakt nadat de dienstbetrekking is geëindigd, wordt overigens 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.

Voorzover na beëindiging van de dienstbetrekking een reeds tijdens het dienstverband overeengekomen pensioenovereenkomst wordt aangevuld, 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.

...betreft een geldelijke vastgestelde uitkering...

De definities van de verschillende pensioensoorten brengen tot uitdrukking dat alleen sprake is van pensioen indien dit de vorm heeft van een geldelijke uitkering terzake van ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid. Er is dus alleen sprake van pensioen in de zin van dit wetsvoorstel, indien het pensioen een uitkering in geld is. Daarbij is niet van belang of er een uitkering ineens plaatsvindt, of een al dan niet levenslange periodieke uitkering: in al deze gevallen is er sprake van pensioen in de zin van dit wetsvoorstel.

Overeenkomsten die in de uitkeringsfase resulteren in een (al dan niet levenslange) uitkering in beleggingseenheden, of een geldelijke uitkering *gebaseerd* op beleggingseenheden, vallen niet onder dit wetsvoorstel. Dergelijke overeenkomsten kennen een zo grote onzekerheid in de uitkeringsfase, dat de regering deze niet beschouwt als pensioenovereen-

komsten. Pensioen moet een zekere mate van inkomenszekerheid bieden voor de oude dag. Dat kan alleen als het gaat om uitkeringen in geld waarvan de hoogte in ieder geval op de ingangsdatum voor de deelnemer is vastgesteld. Ook een verleende toeslag in het kader van voorwaardelijke toeslagverlening wordt gezien als een uitkering in geld waarvan de hoogte op ingangsdatum is vastgesteld, waarbij de ingangsdatum gezien moet worden als het moment waarop de toeslag feitelijk wordt vastgesteld. Door in de definitie te spreken over een «geldelijke, vastgestelde uitkering» wordt bereikt dat dit wetsvoorstel niet van toepassing is op regelingen die uitkeren in beleggingseenheden of zich in de uitkeringsfase baseren op beleggingseenheden. Regelingen die deelnemers de mogelijkheid bieden te kiezen voor een hogere uitkering in de eerste jaren en een lagere uitkering in latere jaren in plaats van een gelijkmatige uitkering levenslang, blijven mogelijk. Hierbij is immers sprake van een vooraf vastgestelde uitkering die niet fluctueert nadat is vastgesteld hoe uitgekeerd gaat worden.

Als partijen een regeling afspreken die uitkeert in beleggingseenheden (of die de uitkering baseren op beleggingseenheden), is sprake van het verzekeren van risico's, waardoor deze regeling door verzekeraars zal moeten worden uitgevoerd. Op dergelijke regelingen bestaat dan ook wel toezicht op basis van de Wft. Echter dit wetsvoorstel, en dus ook materiële voorschriften zoals gelijke uitkeringen voor mannen en vrouwen en het recht op waardeoverdracht, is niet van toepassing. De regering acht dat ook niet nodig omdat dergelijke regelingen niet als pensioen beschouwd moeten worden.

Ook indien de werkgever met zijn werknemer een oudedagsvoorziening in natura overeenkomt, bijvoorbeeld een woning, is geen sprake van pensioen in de zin van dit wetsvoorstel. Dit is in lijn met de PSW. Weliswaar wordt in de PSW niet geëxpliciteerd dat onder pensioen alleen geldelijke uitkeringen worden verstaan, maar daar wordt in de praktijk en in de literatuur wel van uit gegaan. Voor alle duidelijkheid: het staat de werkgever uiteraard vrij om – eventueel naast pensioen – de werknemer niet-geldelijke of niet vastgestelde voorzieningen in het vooruitzicht te stellen, maar de afspraken daaromtrent kunnen geen onderdeel zijn van een pensioenovereenkomst in de zin van dit wetsvoorstel, en vallen buiten haar werkingsfeer.

...terzake van ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid die persoonsgebonden is.

Evenals in de PSW 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 ouderdompensioen 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.

Ouderdompensioen

Onder ouderdompensioen wordt de geldelijke uitkering verstaan die bedoeld is als inkomensvoorziening bij ouderdom. De definitie van ouderdompensioen is zodanig gekozen, dat in principe alle pensioenuitkeringen die werkgever en werknemer overeenkomen met het oog op de oude dag eronder vallen, zowel de uitkeringen die bedoeld zijn als tijdelijke inkomensvoorziening, voorafgaand aan de levenslange pensioenuitkering, als de pensioenuitkeringen die bedoeld zijn als inkomensvoorziening tot aan de dood.

In de praktijk wordt het merendeel van de pensioenen, zeker als het om ouderdomspensioen gaat, levenslang uitbetaald. Overwogen is daarom in de definitie van ouderdomspensioen te spreken over «...geldelijke levenslange uitkering...». Daar is van afgezien om te voorkomen dat ouderdomspensioenen die niet resulteren in een levenslange uitkering (maar in een uitkering ineens of bijvoorbeeld een uitkering die maximaal 15 jaar loopt) niet onder de reikwijdte van dit wetsvoorstel vallen. Ook dergelijke overeenkomsten dienen onder de werking van dit wetsvoorstel te vallen. Daarom wordt het woord levenslang niet in de definitie gebruikt. Wel wordt in de wet (in hoofdstuk 3 van het algemeen deel) als norm opgelegd dat ouderdomspensioen levenslang moet zijn. Werkgever en werknemer zijn niet verplicht om ouderdomspensioen overeen te komen, maar indien zij dit doen ligt het vanuit de optiek van bescherming van de werknemer in de rede dat het ouderdomspensioen voortduurt totdat de gepensioneerde overlijdt. Om die reden is er in dit wetsvoorstel voor gekozen om dwingend voor te schrijven dat ouderdomspensioen levenslang moet zijn. Tijdelijk ouderdomspensioen blijft mogelijk voorzover het aansluitend gevolgd wordt door een levenslang ouderdomspensioen. De expliciete eis dat de uitkering voor ouderdomspensioen levenslang duurt, is nieuw ten opzichte van de PSW.

Niet alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen terzake van de oude dag vallen onder de noemer pensioen. Zo zullen VUT-regelingen in dit wetsvoorstel expliciet niet als pensioen worden beschouwd, hoewel ze eigenlijk wel onder de ruim geformuleerde definitie vallen.

Uitzondering van VUT van het begrip pensioen is nodig ondanks de fiscale ontmoediging ten aanzien van VUT-regelingen zoals volgt uit de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Stb. 2005, 115). Immers gedurende de overgangstermijn in de fiscale regelgeving, maar mogelijk ook nog daarna, zullen VUT-regelingen blijven bestaan.

Er is in dit wetsvoorstel pas sprake van een VUT-regeling als aan drie kenmerken wordt voldaan:

1. In de eerste plaats dient het te gaan om een uitkering die loopt tot aan de ingangsdatum van de AOW, of de ingangsdatum van het ouderdomspensioen zo dat bij prepensioen vroeger ligt.
2. In de tweede plaats is sprake van een VUT-regeling als het gaat om een regeling die voor maximaal 5 jaar geldig is. Pensioenregelingen hebben het karakter van een afspraak voor onbepaalde tijd. Een VUT-regeling is bij ieder arbeidsvoorwaardenoverleg onderhandelbaar en kan dan beëindigd worden. VUT-regelingen zijn dus, anders dan pensioenregelingen, voorwaardelijk en herroepelijk van aard. Naarmate regelingen een langere looptijd hebben dan 5 jaar is het risico dat een deelnemer loopt (b.v. faillissement van de werkgever) steeds groter. Dit pleit ervoor regelingen met een langere looptijd dan 5 jaar wel als pensioen te beschouwen en met extra waarborgen te omkleden.
3. Ten derde gaat het om regelingen waarbij alleen een aanspraak op een uitkering wordt toegekend aan degenen die tijdens de looptijd van de regeling een bepaalde leeftijd hebben bereikt.

Overigens is het tijdelijkheidscriterium in het verleden ook door de toezichthouder gehanteerd bij het bepalen van onderscheid tussen VUT en pensioen. In jurisprudentie heeft het aspect tijdelijkheid niet altijd een doorslaggevende rol gespeeld. In jurisprudentie is voorts niet alleen gekeken naar of er aanspraken worden opgebouwd, maar ook naar de wijze van financieren en of er premievrije aanspraken ontstaan bij vertrek (zie Hof Den Haag 20 februari 2004 (PJ 2004/46) en Hof Den Haag 13 augustus 2004 (PJ 2004/110)). De wijze van financieren en het ontstaan van premievrije aanspraken zijn in dit wetsvoorstel echter geen elementen

die bepalen of een regeling als VUT of als pensioen moet worden beschouwd, maar normen die gelden als een regeling als pensioen is beschouwd op basis van de drie genoemde kenmerken.

Ook ten aanzien van regelingen voor functioneel leeftijdsontslag zal het fiscale regime aangepast worden met het oog op ontmoediging. Bij regelingen voor functioneel leeftijdsontslag gaat het om regelingen waarbij de werkgever bepaalde werkzaamheden als substantieel bezwarend aanmerkt en werknemers die deze werkzaamheden verrichten op een bepaalde leeftijd ontslaat en een uitkering geeft tot aan de pensioendatum. Hoewel ze fiscaal ontmoedigd worden kunnen dergelijke regelingen blijven voortbestaan. In beginsel vallen ze onder het begrip pensioen zoals gebruikt in dit wetsvoorstel. Daardoor zouden dergelijke fiscaal niet-gefaciliteerde regelingen onmogelijk zouden worden. Dat is onwenselijk, daarom wordt expliciet bepaald dat regelingen voor functioneel leeftijdsontslag, die door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn aangewezen, niet als pensioen in de zin van dit wetsvoorstel worden beschouwd.

Voor alle duidelijkheid zij vermeld dat een uitkering in het kader van de levensloopregeling geen pensioen is in de zin van de Pensioenwet, ook niet als een werknemer ervoor kiest te sparen voor vervroegde uittreding voorafgaand aan pensionering. Belangrijkste reden hiervoor is dat het bij de levensloopregeling niet gaat om een uitkering die in het kader van de arbeidsrelatie is overeengekomen tussen werkgever en werknemer. De werknemer heeft immers op grond van de wet eenzijdig het recht te sparen voor een levensloopuitkering. Wel is de werkgever betrokken bij de uitvoering van de levensloopregeling. Zo moet hij de premie namens de werknemer afdragen. Werkgever en werknemer kunnen in aanvulling daarop overeenkomen dat de werkgever een bijdrage geeft aan de premie. Echter, het sparen voor een uitkering in het kader van de levensloopregeling zelf is niet iets wat werkgever en werknemer overeenkomen maar is een wettelijk recht van de werknemer. Het is dan ook geen pensioen in de zin van de pensioenwet.

Nabestaandenpensioen

Met het begrip «nabestaandenpensioen» worden twee verschillende pensioensoorten aangeduid, namelijk het pensioen voor de achtergebleven partner (het partnerpensioen), en het pensioen voor het achtergebleven kind (of kinderen) van de deelnemer (het wezenpensioen). Partnerpensioen is daarbij gedefinieerd als een uitkering voor de echtgenoot, de geregistreerde partner of partner, of de gewezen echtgenoot, dan wel voor de gewezen geregistreerde partner of gewezen partner, wegens het overlijden van de werknemer of gewezen werknemer.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Onder arbeidsongeschiktheidspensioen wordt in dit wetsvoorstel verstaan een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer of gewezen werknemer waarop recht bestaat na afloop van de periode bedoeld in artikel 29, eerste lid, van de Ziektewet of, indien de werknemer of gewezen werknemer een Ziektewetuitkering ontvangt, na afloop van de periode bedoeld in artikel 29, vijfde en negende lid, van de Ziektewet. Bij het maken van definities is een meer algemeen uitgangspunt dat het bij pensioen altijd om uitkeringen met een meer structureel karakter gaat. Daarom dient het begrip arbeidsongeschiktheidspensioen te worden onderscheiden van de wettelijk verplichte loondoorbetaling bij ziekte en de Ziektewetuitkering voor vrouwen met bevallingsverlof en uitzendkrachten, en van de aanvullingen daarop zoals sociale partners die vaak overeenkomen. Aangezien het in de periode van ziekte om uitkeringen gaat die per definitie relatief kort duren (twee jaar), zijn de specifieke waar-

borgen die voor pensioenen gelden, niet nodig. Aanvullingen in de periode van ziekte kunnen zelfs niet in de vorm van pensioen worden geregeld omdat ze niet onder de definitie van pensioen vallen. Pensioenfondsen kunnen de risico's van dergelijke regelingen dan ook niet verzekeren of dergelijke regelingen uitvoeren. Voor de volledigheid zij opgemerkt dat pensioenfondsen ook de uitvoering van het wetsvoorstel voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wia, Stb. 2005, 572) niet op zich mogen nemen. Een uitkering op basis van de Wia is immers geen pensioen in de zin van dit wetsvoorstel omdat het niet gaat om een tussen werkgever en werknemer overeengekomen uitkering.

Toeslag is pensioen

Het begrip toeslag wordt gedefinieerd als: een verhoging van het recht op een ingegane pensioenuitkering, een verhoging van het recht op een nog niet ingegane pensioenuitkering van gewezen deelnemers (voorzover niet het gevolg van beleggingsrendement bij premieovereenkomsten of rente- of winstdeling bij kapitaalovereenkomsten), of een verhoging van aanspraken van actieve deelnemers met een uitkeringsovereenkomst (met uitzondering van de deelnemer in een eindloonregeling). Elke afspraak in de pensioenovereenkomst over een toeslag, al dan niet voorwaardelijk overeengekomen, valt daarmee onder het begrip pensioen. Immers, in de definitie van de drie vormen van pensioen (ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen) wordt ervan uitgegaan dat er sprake is van pensioen als er tussen werkgever en werknemer een «geldelijke, vastgestelde uitkering voor werknemer of gewezen werknemer ...» is overeengekomen. Met een al dan niet voorwaardelijk overeengekomen toeslag wordt aan die eis voldaan: voorwaardelijke toeslagverlening leidt op het moment van daadwerkelijke toekenning namelijk tot een «geldelijke, vastgestelde uitkering». Vanaf dat moment wordt de toeslag ook onderdeel van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht en krijgt dus een onvoorwaardelijk karakter. Alleen bij vooraf onvoorwaardelijk overeengekomen toeslagen is de toeslag al onderdeel van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht vanaf het moment van opbouwen. Het onderscheid tussen voorwaardelijke en onvoorwaardelijke toeslagen wordt dus gemaakt door het bijvoeglijk naamwoord «voorwaardelijk» of «onvoorwaardelijk» te zetten voor toeslag (zie daarover hoofdstuk 6 van het algemeen deel van de memorie van toelichting over pensioenverplichtingen en het gebruik van de voorwaardelijkheidsverklaring).

Incidentele, vooraf niet overeengekomen verhogingen van de pensioenuitkering door de werkgever die de werkgever rechtstreeks aan de gepensioneerde uitkeert, worden niet als pensioen in de zin van dit wetsvoorstel gezien. Het gaat immers niet om een tijdens de arbeidsrelatie overeengekomen afspraak. Als de werkgever tijdens de arbeidsrelatie ook maar enigszins een suggestie heeft gedaan aan werknemers dat zij er op kunnen rekenen dat zij later als ze gepensioneerd zijn, verhogingen van de pensioenuitkeringen kunnen verwachten, wordt dat als een (mondelijke) pensioenovereenkomst beschouwd en is het een pensioenovereenkomst die hij extern moet onderbrengen.

Vorzover het gaat om een toeslag die door een pensioenfondsbestuur gegeven wordt uit overreserves, zonder daar door het reglement op enigerlei wijze toe verplicht te worden, geldt dat het gaat om een handeling die voortvloeit uit de pensioenovereenkomst. De pensioenovereenkomst is namelijk ondergebracht bij een pensioenfonds. Als gevolg daarvan heeft dat fonds een overschot dat het toebedeelt aan deelnemers, gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden. Zonder de uitvoering van die pensioenovereenkomst was er geen overschot en geen toeslag.

Alle toeslagverlening dient dus op grond van dit wetsvoorstel door de pensioenuitvoerder plaats te vinden. De in de PSW bestaande mogelijkheid voor de pensioenuitvoerder om op de verplichte toeslagverlening «uit andere hoofde» ontvangen toeslagen in mindering te brengen, kan dan ook komen te vervallen. Doordat overeengekomen toeslagen onderdeel zijn van het begrip pensioen, vallen ook de zogeheten toeslagfondsen onder dit wetsvoorstel. Op dit moment is onduidelijk of zij onder de PSW vallen en is er ook geen toezicht op deze fondsen. Dat is onwenselijk. Door de nieuwe begrippen wordt deze omissie hersteld.

Overeenkomsten voor gemoedsbezwaarden vallen buiten dit wetsvoorstel

In dit wetsvoorstel wordt het begrip pensioen gedefinieerd als opsomming van drie mogelijke pensioensoorten: ouderdomspensioenen, nabestaandenpensioenen of arbeidsongeschiktheidspensioenen, met uitzondering van afspraken over een uitkering voor gemoedsbezwaarden. Het gaat hierbij om werknemers die, bijvoorbeeld op grond van geloofsovertuiging, gemoedsbezwaarden hebben tegen het principe van verzekeren. Bij pensioenen op grond van dit wetsvoorstel is altijd sprake van verzekeren. De in dit wetsvoorstel opgenomen norm dat een ouderdomspensioen levenslang wordt uitgekeerd (hoofdstuk 3, paragraaf 3.3.2) impliceert dat er sprake is van een verzekering. Ook bij uitkeringen ten behoeve van nabestaanden en bij arbeidsongeschiktheid is sprake van het verzekeren van het risico van overlijden en arbeidsongeschiktheid. De vraag of men gemoedsbezwaarde is, wordt bepaald door de toets die daarvoor in de Wet financiering sociale verzekeringen (Stb. 2005, 36) is gemaakt. Immers, vrijwel iedereen die pensioen opbouwt op grond van dit wetsvoorstel, zal ook al voor de AOW verzekerd zijn, tenzij men hiervoor gemoedsbezwaarden kenbaar gemaakt heeft.

De werkgever kan in plaats van een pensioenregeling wel een spaarregeling ten behoeve van de oude dag, het overlijdensrisico of het risico op arbeidsongeschiktheid met gemoedsbezwaarden afspreken. Deze spaarregeling valt dan niet meer onder dit wetsvoorstel maar onder het Besluit fondsen en spaarregelingen dat gebaseerd is op artikel BW 7:631. In artikel BW 7:631 en het Besluit fondsen en spaarinstellingen zijn, ter bescherming van de werknemer, een aantal verplichtingen opgelegd. Een dergelijke spaarregeling dient:

- ofwel te worden ondergebracht bij een fonds,
- ofwel bij een instelling of onderneming welke ingevolge artikel 13 van de Wet op het kredietwezen een vergunning heeft (met uitzondering van effectenkredietinstellingen), dan wel een gemeentelijke spaarbank.

Ten aanzien van de inrichting van de fondsen is een aantal eisen opgenomen in het Besluit fondsen en spaarregelingen. Dit betreffen onder andere eisen ten aanzien van het bestuur, het beheer, de samenstelling van het vermogen (niet teveel beleggen in de eigen onderneming), de algemene vergadering, het jaarverslag, controle door een registeraccountant, en kennisgeving omtrent wijzigingen in statuten of reglementen of verstrekking daarvan aan deelnemers. Ook bepaalt het besluit dat de regeling aan een aantal voorwaarden moet voldoen zoals het recht van de deelnemer te beschikken over het spaartegoed als:

- de dienstbetrekking eindigt,
- bij emigratie,
- hij meer dan 45% arbeidsongeschikt is,
- of de nabestaanden, als hij overleden is.

Kortom, de positie van de gemoedsbezwaarde met een spaarregeling ten aanzien van de oude dag, nabestaanden of arbeidsongeschiktheid, is op grond van het besluit tot op zekere hoogte gewaarborgd.

Overigens mogen pensioenfondsen een regeling voor gemoedsbezwaarden blijven uitvoeren. Een pensioenfonds mag slechts activiteiten

verrichten in verband met pensioen en werkzaamheden die daarmee verband houden (artikel 104). Het uitvoeren van een regeling voor gemoedsbezwaarden kan worden opgevat als werkzaamheden van een pensioenfonds die verband houden met pensioen.

2.3 Personele reikwijdte: op wie is dit wetsvoorstel van toepassing

Dit wetsvoorstel is primair van toepassing op de werkgever en de werknemer. Immers, zij sluiten in het kader van de arbeidsrelatie al dan niet een pensioenovereenkomst. De personele reikwijdte wordt daardoor bepaald door de definitie van de begrippen werknemer en werkgever.

De personele reikwijdte wordt hierdoor, voorzover het gaat om werknemers, op een andere wijze bepaald dan in de PSW. De PSW is van toepassing op alle «aan de onderneming verbonden» personen. Dat is het gevolg van de wijze waarop de onderbrengingsplicht is geformuleerd (artikel 2, eerste lid, PSW): «Een werkgever, die aan personen verbonden aan zijn onderneming, toezeggingen omtrent pensioen doet, ..., is verplicht ter uitvoering daarvan:...».

Het begrip «verbonden aan de onderneming» is naar de mening van de regering echter vaag en mede daardoor te ruim. Onduidelijk is wie er precies bedoeld worden met «personen verbonden aan de onderneming». Het kan hierbij niet alleen gaan om werknemers of om personen met een arbeidsrelatie die verwant is aan die van werknemers (zoals oproepkrachten of thuiswerkers), maar bijvoorbeeld ook om de werkgever zelf, commissarissen, opdrachtnemers, gedetacheerde werknemers, freelancers of zelfs om aandeelhouders. Wetstechnisch is het daardoor een weinig fraai begrip. Er wordt immers geen helderheid geboden over de exacte reikwijdte van de wet. Dat is wel het geval bij hantering van het begrip «werknemer».

Aansluiting bij de begrippen werknemer uit het Burgerlijk Wetboek en publiekrechtelijke aanstelling

De definitie van het begrip werknemer is ontleend aan de wet Arbeid en zorg (Stb. 2001, 567). Bij deze definitie wordt verwezen naar de begrippen arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek en publiekrechtelijke aanstelling. Hierdoor wordt bereikt dat er sprake is van een ruime reikwijdte van dit wetsvoorstel waar bijvoorbeeld ook ambtenaren onder vallen. Ook pensioenovereenkomsten gesloten met uitzendkrachten vallen onder de wet: immers sinds de invoering van wet Flexibiliteit en zekerheid (Stb. 1998, 741) is verduidelijkt dat uitzendkrachten werken op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek. Sinds de invoering van de wet Flexibiliteit en zekerheid is ook duidelijker geworden wanneer oproepkrachten op basis van een arbeidsovereenkomst werken en dus onder de werking van dit wetsvoorstel vallen als zij een pensioenovereenkomst hebben afgesloten. Door het hanteren van het begrip werknemer wordt voorts de positie van huishoudelijke hulpen, zoals alfa-hulpen, die in een particulier huishouden werkzaam zijn, verbeterd. Immers, zij vallen niet onder het begrip «verbonden aan een onderneming» hoewel zij wel op basis van een arbeidsovereenkomst kunnen werken. Wanneer zij dan een pensioenovereenkomst sluiten, vallen zij onder de beschermende werking van het onderhavige wetsvoorstel.

Hoewel het begrip werknemer al ruim is, acht de regering het zinvol de minister de mogelijkheid te geven bepaalde categorieën personen die niet werken op basis van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling, toch aan te wijzen als werknemers in de zin van deze wet. Het dient hierbij te gaan om personen die werken in een arbeidsverhouding

waarbij tegen beloning persoonlijke arbeid wordt verricht. Hierdoor kunnen alleen personen aangewezen worden die een bepaalde arbeidsrelatie met de onderneming of instelling hebben.

Het ligt in de rede dat de minister bij gebruikmaking van deze aanwijsbevoegdheid de Stichting van de Arbeid raadpleegt. Het gaat immers om arbeidsvoorwaarden waar sociale partners primair verantwoordelijk voor zijn. Het staat de Stichting van de Arbeid vrij categorieën personen voor te dragen om aangewezen te worden als werknemer in de zin van dit wetsvoorstel.

Ruimere reikwijdte voor bedrijfstakpensioenfondsen

Personen die geen werkgever of werknemer zijn in de zin van deze wet, maar die op grond van de activiteiten die zij verrichten vallen onder een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds, vallen onder de werkingssfeer van dit wetsvoorstel. Het kan hierbij onder andere gaan om zelfstandigen die bij bedrijfstakpensioenfondsen onder de werkingssfeer van de pensioenregeling vallen. De Wet Bpf 2000 biedt deze mogelijkheid. Ook de PSW is op grond van artikel 2, tiende lid, van toepassing op deze personen.

De positie van de directeur-groootaandeelhouder

Waar het begrip werknemer in deze wet aan de ene kant op grond van de aanwijsbevoegdheid kan worden uitgebreid tot bepaalde categorieën personen die geen werknemer zijn, wordt het begrip aan de andere kant beperkt, namelijk ten aanzien van de groep werknemers die direct of indirect (eventueel via certificaten) directeur-groootaandeelhouder is. Er is sprake van een groootaandeelhouder als de werknemer persoonlijk 10% of meer van de aandelen heeft. Hiermee is de Update Hoofdlijnennotitie gevolgd. Als de directeur de zeggenschap over de aandelen in een externe organisatie, bijvoorbeeld een stichting, heeft ondergebracht waarbij hij zelf meer dan 10% van de invloed op het bestuur heeft, is sprake van indirect groootaandeelhouderschap en kwalificeert hij toch als directeur-groootaandeelhouder.

In de PSW is de positie van de directeur-groootaandeelhouder niet helder. Als «persoon verbonden aan de onderneming» lijkt hij in zijn geheel onder de werkingssfeer van de PSW te vallen. Expliciet is de directeur-groootaandeelhouder uitgezonderd van de onderbrengingsplicht: het geld dat gereserveerd is voor pensioen mag op grond van de PSW ondergebracht worden op de balans van de onderneming en is te gebruiken als werkkapitaal. Mede gezien de inhoud van de Regeling voorwaarden pensioentoezeggingen aan direct- en indirect-groootaandeelhouders ontstaat echter onduidelijkheid over de vraag of de overige bepalingen wél van toepassing zijn.

De regering wil de positie van de directeur-groootaandeelhouder in pensioenwetgeving verduidelijken door deze geheel buiten de reikwijdte van dit wetsvoorstel te brengen. Belangrijkste reden is dat een directeur-groootaandeelhouder een werknemer is die de feitelijke macht heeft in een onderneming en beschouwd kan worden als eigenaar. Zijn hoedanigheid van werknemer is van ondergeschikt belang. Een directeur-groootaandeelhouder heeft de bescherming van de wet niet nodig. Hij kan zijn eigen belangen ook in de rol van eigenaar behartigen. Er is immers geen sprake van feitelijke ondergeschiktheid aan het bestuur van de onderneming die de werkgeversrol vervult. Doordat de directeur-groootaandeelhouder niet meer onder de reikwijdte van dit wetsvoorstel valt, geldt dat ook voor hun (ex-)partners. Immers, er is in het geheel geen sprake meer van een pensioen in de zin van dit wetsvoorstel. De Wet Verevening Pensioenrechten bij Scheiding zal zodanig worden aangepast, dat deze wet van

toepassing blijft op de directeur-groot aandeelhouder. In dat kader zal worden gezien of ook het recht op bijzonder nabestaandenpensioen van de ex-partner van de dga in deze wet geregeld kan worden.

Een aandeelhoudende werknemer die slechts beperkte zeggenschap heeft, ook als hij directeur is, wordt in dit wetsvoorstel voortaan behandeld als «gewoon» werknemer. Hij is immers wel feitelijk ondergeschikt aan zijn werkgever. Voor zijn pensioenaanspraken geldt dus, zoals bij elke werknemer, de onderbrengingplicht. Het is niet meer mogelijk het in het kader van de pensioenovereenkomst gereserveerde geld op de balans van de onderneming te zetten. De speciale Regeling voorwaarden pensioen-toezeggingen aan direct- en indirect-grotoaandeelhouders, waarin hieromtrent regels zijn opgenomen, zal op grond van dit wetsvoorstel niet meer bestaan.

2.4 Territoriale reikwijdte van dit wetsvoorstel

Over de territoriale reikwijdte van de PSW bestaat onduidelijkheid. De territoriale reikwijdte van dit wetsvoorstel zal in deze paragraaf verduidelijkt worden. Daartoe wordt kort beschreven welk internationaal recht (verdragen en Europese richtlijnen) in relatie tot pensioenen relevant is. Voorts zal worden aangegeven in hoeverre dit wetsvoorstel afwijkt van de PSW ten aanzien van territoriale bepalingen. De paragraaf is opgebouwd aan de hand van de relaties horend bij de drie assen van de driehoeksverhouding (en de eventuele relatie tussen een pensioenuitvoerder en een uitvoeringsorganisatie waaraan de gehele of delen van de uitvoering uitbesteed wordt) omdat het internationaal recht per as verschillend kan uitwerken.

2.4.1 Territoriale bepalingen over de pensioenovereenkomst

Voorzover een pensioenovereenkomst internationale aanknopingspunten heeft (b.v. de werkgever is gevestigd in het buitenland en de werknemer werkt in Nederland) is het Europees Verdrag over verbintenissen uit overeenkomst uit 1980 (80/934/EEG, hierna te noemen EVO) relevant. Op grond van dit verdrag wordt bepaald welk recht van toepassing is als een individuele overeenkomst buitenlandse aanknopingspunten heeft. Het verdrag is van toepassing op arbeidsovereenkomsten en kent hiervoor speciale bepalingen. Aangezien pensioenovereenkomsten gezien kunnen worden als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden is het verdrag naar het oordeel van de regering ook van toepassing op pensioenovereenkomsten.

Op grond van artikel 3 EVO geldt het beginsel van de vrijheid van rechtskeuze wanneer een overeenkomst buitenlandse aanknopingspunten heeft. Bij gebreke van rechtskeuze bepaalt artikel 6, tweede lid, EVO welk recht de arbeidsovereenkomst dan beheerst. Dit is het objectief toepasselijk recht. Op grond van dit objectief toepasselijk recht geldt:

- a. het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land tewerk is gesteld of,
- b. het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, wanneer deze werknemer niet in éénzelfde land zijn arbeid verricht.

Onderdeel a gaat uit van het werklandbeginsel tenzij er sprake is van tijdelijk werkzaam zijn in een ander land. Dan blijft het recht gelden van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht. Onderdeel b ziet bijvoorbeeld op een werknemer die als handelsvertegenwoordiger in verschillende landen werkzaam is en niet één vaste werkplaats heeft. In dat geval geldt het recht van het land waar de werkgever gevestigd is.

In aanvulling hierop is in artikel 6, eerste lid, EVO bepaald dat de rechtskeuze er niet toe kan leiden dat de werknemer de bescherming verliest die hij zou genieten op grond van dwingendrechtelijke bepalingen van het objectief toepasselijk recht (dus van dat recht dat geldt als er geen rechtskeuze wordt gemaakt). Ook bij rechtskeuze kan een werknemer dus de bescherming van de wetgeving van het land waar hij werkt, niet verliezen. Daarbij kunnen alle bepalingen van de Pensioenwet als dwingendrechtelijk worden beschouwd.

Samenvattend regelt het EVO dat een werknemer die in Nederland werkt, ongeacht nationaliteit van die werknemer, ongeacht in welk land hij woont, en ongeacht de vestigingsplaats van de werkgever, de beschermende werking van dit wetsvoorstel niet kan verliezen. Ook als een werknemer die gewoonlijk in Nederland werkt, tijdelijk in het buitenland werkt, blijft dit wetsvoorstel op hem van toepassing. Omgekeerd is dit wetsvoorstel niet van toepassing op een werknemer die tijdelijk in Nederland werkt. De positie van de in Nederland werkende werknemer is daarmee duidelijk: de beschermende werking van dit wetsvoorstel kan niet verloren gaan.

Het begrip «tijdelijk» is in het EVO niet uitgewerkt. In januari 2003 heeft de Europese Commissie een Groenboek gepresenteerd (COM(2002) 654) over modernisering van het EVO en omzetting in een Europese verordening. In dit groenboek wordt een aantal onduidelijkheden in het EVO geïnventariseerd en suggesties gedaan voor een verduidelijking, onder andere ten aanzien van het begrip «tijdelijk». Aangezien het hierbij om langdurige processen gaat, kan het nog enige tijd duren voordat in de Europese regelgeving meer helderheid ontstaan is over het begrip tijdelijk. In de praktijk bestaat hier wel behoefte aan. De regering gaat ervan uit dat een periode van 5 jaar gezien kan worden als een goede invulling van het begrip tijdelijk uit het EVO. Dit sluit aan bij de termijnen die gelden in de fiscale regelgeving.

In dit wetsvoorstel wordt de inhoud van artikel 2 PSW, derde lid, onderdeel b, niet overgenomen. Deze bepaling regelt dat de onderbrengingsplicht niet geldt wanneer de werknemer buiten Nederland werkt of gaat werken, tenzij de werknemer in Nederland woont of blijft wonen. Het in de PSW gehanteerde woonlandbeginsel is niet in lijn met het EVO. De regering vindt dat niet wenselijk en geeft de voorkeur aan het werklandbeginsel zoals dat op grond van het EVO geldt. In dit wetsvoorstel bestaat dan ook geen ontheffingsmogelijkheid meer voor de toezichthouder ten aanzien van de onderbrengingsplicht. De uitzonderingsmogelijkheden die in de huidige beleidsregels ontheffingen van de DNB zijn opgenomen, gelden niet meer of zijn in de wet opgenomen.

2.4.2 Territoriale bepalingen over de uitvoeringsovereenkomst

Het EVO is niet van toepassing binnen de EU op verzekeringsovereenkomsten waarin risico's worden gedekt die op het grondgebied van de Lidstaten van de EU zijn gelegen. Aangezien uitvoeringsovereenkomsten niets anders zijn verzekeringsovereenkomsten, is het EVO niet van toepassing. Er zijn twee EU-richtlijnen die dit hiaat (grotendeels) opvangen: de Richtlijn Levensverzekering: vrij verrichten van diensten 2002/83/EG van 5 november 2002 (hierna te noemen Richtlijn Leven) en de Richtlijn 2003/41/EG betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening over bedrijfspensioenvoorzieningen. Aangezien het geheel van bepalingen in de richtlijn Leven en het EVO niet op alle punten op elkaar zijn afgestemd, is in de Wet Conflictenrecht Levensverzekeringen (Stb. 1993, 16) de verhouding tussen de richtlijn en het EVO nader geregeld.

Onderbrenging bij een verzekeraar

Uit dit geheel van regelgeving volgt de volgende samenhang. Als er buitenlandse aanknopingspunten zijn, geldt dat partijen de vrijheid van rechtskeuze hebben. Als er géén rechtskeuze wordt gemaakt, geldt het recht van het land waar de verzekeringnemer gevestigd is. Als er wél een rechtskeuze wordt gemaakt, kan de bescherming van de dwingend-rechtelijke bepalingen van het land van vestiging van de verzekeringnemer niet verloren gaan. Daarbij moet de werkgever in het geval van uitvoeringsovereenkomsten in het kader van pensioenen gezien worden als de verzekeringnemer.

Als gevolg hiervan kan ingeval van onderbrenging bij verzekeraars de situatie ontstaan dat, hoewel op de pensioenovereenkomst Nederlands recht (en dus dit wetsvoorstel) van toepassing is, op de uitvoeringsovereenkomst recht van een ander land van toepassing is. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werkgever uit een andere EU-lidstaat met een in Nederland werkende werknemer een pensioenovereenkomst heeft afgesloten die hij wil onderbrengen bij een Nederlandse of buitenlandse verzekeraar. Omdat de werkgever als verzekeringnemer in het buitenland gevestigd is, geldt dat het buitenlandse recht van toepassing is op de uitvoeringsovereenkomst. Dat is onbevredigend. Het leidt er bijvoorbeeld toe dat de verzekeraar niet gehouden is aan voorlichtingsvoorschriften ten aanzien van de werknemer die in dit wetsvoorstel opgenomen zijn. De regering ziet evenwel geen duidelijke mogelijkheid te regelen dat op de uitvoeringsovereenkomst hetzelfde recht van toepassing is als op de pensioenovereenkomst.

Als de werkgever in Nederland gevestigd is maar een pensioenovereenkomst bij een buitenlandse verzekeraar wil onderbrengen, dan is dit wetsvoorstel van toepassing. Als gekozen wordt voor ander recht dan het Nederlandse, dan blijven de dwingendrechtelijke bepalingen toch van toepassing. Wel is in dit wetsvoorstel, zoals in de Regelen PSW al wordt gedaan, bepaald dat als er gekozen wordt voor ander dan het Nederlands recht bij de uitvoeringsovereenkomst, een clause moet worden opgenomen die bepaalt dat dit wetsvoorstel van toepassing is. Hiermee wordt bereikt dat een eventuele buitenlandse rechter die een oordeel moet vellen over een uitvoeringsovereenkomst van een in Nederland gevestigde werkgever met een in zijn land gevestigde verzekeraar, de juridische constellatie op grond van de richtlijn Leven en het EVO (over de dwingendrechtelijke bepalingen) nadrukkelijk onder ogen krijgt.

Onderbrenging bij buitenlands pensioenfonds

Sinds richtlijn 2003/41/EG is geïmplementeerd is het voor werkgevers mogelijk om een pensioenovereenkomst bij een pensioeninstelling in een andere lidstaat van de EU onder te brengen. Eveneens is het mogelijk dat buitenlandse werkgevers hun pensioenovereenkomst bij een in Nederland gevestigd pensioenfonds onderbrengen. Een belangrijke voorwaarde die de richtlijn stelt is dat het nationale sociale- en arbeidsrecht van lidstaten van toepassing blijft wanneer een pensioenovereenkomst wordt uitgevoerd door een in een andere lidstaat gevestigde pensioeninstelling. Wat onder andere onder arbeids- en sociaal recht moet worden verstaan kan worden teruggevonden in de toelichting bij het wetsvoorstel ter implementatie van Richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II, 2004/05, 30 104, nr. 2), in samenhang met de transponeringstabel horend bij dit wetsvoorstel.

2.4.3 Territoriale bepalingen over de relatie deelnemer – pensioenuitvoerder

Bij de relatie tussen de deelnemer en de pensioenuitvoerder is weliswaar geen sprake van een overeenkomst, maar het is wel een verbintenis die voortvloeit uit de uitvoeringsovereenkomst via het zogeheten derdenbeding. De werkgever sluit met een pensioenuitvoerder *ten behoeve van* de werknemer een uitvoeringsovereenkomst. Dat is de reden dat het EVO van toepassing is omdat dit verdrag ziet op verbintenissen uit overeenkomst. Daardoor is, als op de pensioenovereenkomst Nederlands recht van toepassing is, ook op de relatie tussen pensioenuitvoerder en deelnemer het Nederlands recht van toepassing. Voorzover op de uitvoeringsovereenkomst ander recht van toepassing is (b.v. omdat de werkgever als verzekeringnemer in het buitenland gevestigd is) bestaat de mogelijkheid dat dit tot spanning leidt.

2.4.4 Territoriale bepalingen over uitbesteding

Als een pensioenuitvoerder met een uitvoeringsorganisatie een overeenkomst tot uitbesteding sluit, is hierop het EVO van toepassing. Bij een dergelijke uitbestedingsovereenkomst gaat het niet om een verzekerings- of herverzekeringsovereenkomst. Uitvoeringsorganisaties zijn immers geen verzekeraars of herverzekeraars. Ze voeren een aantal taken van het pensioenfonds of een verzekeraar uit, zoals beleggen of administreren, maar het risico blijft bij de pensioenuitvoerder liggen. Omdat het niet om een verzekeringsovereenkomst, maar een uitbestedingsovereenkomst gaat, is de hoofdregel van het EVO uit artikel 4, eerste lid van toepassing die zegt: het recht dat geldt, is het recht van het land waar de overeenkomst het nauwst mee verbonden is. Artikel 4, tweede lid zegt vervolgens dat de overeenkomst het nauwst verbonden is met dát land, waar de partij gevestigd is die de kenmerkende prestatie moet leveren. Bij uitbesteding is dat dus de uitvoeringsorganisatie.

Vanuit één oogpunt lijkt dat onwenselijk, namelijk dat van toezicht. De toezichthouder moet te allen tijde pensioenuitvoerders kunnen controleren voorzover dat in het kader van dit wetsvoorstel nodig is. Daarbij is zicht op uitbesteding noodzakelijk, ongeacht welk recht op de overeenkomst tussen het uitvoeringsbedrijf en pensioenuitvoerder van toepassing is.

Dit probleem is in die zin opgelost dat in dit wetsvoorstel expliciet is opgenomen dat als een pensioenuitvoerder werkzaamheden uitbesteedt, hij er zorg voor draagt dat deze derde de bij of krachtens dit wetsvoorstel gestelde regels die van toepassing zijn op de pensioenuitvoerder, naleeft. Het maakt daarbij niet uit of de derde waaraan werkzaamheden worden uitbesteed een Nederlandse of een buitenlandse organisatie is. De pensioenuitvoerder blijft er verantwoordelijk voor dat deze organisatie de regels naleeft.

2.4.5 Bevoegdheid rechter

Voor de vraag welke rechter bevoegd is, is de sinds 1 maart 2002 de EEX-Verordening van belang die het voordien geldende Europese Jurisdictie en Executieverdrag vervangt. (EEX-verdrag). De Verordening regelt in afdeling 5, artikel 18 tot en met 21 de bevoegdheid voor individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst.

Daarnaast is het EVEX-verdrag van belang (Stb. 1989, 58) tussen de EG-lidstaten en de lidstaten van de Europese Vrijhandels Associatie. Voorzover er geen verdragen van toepassing zijn, is het bepaalde in de arti-

2.5 Eénmansfondsen

Het oprichten van een pensioenfonds ten behoeve van één deelnemer en diens eventuele nabestaanden is op grond van het wetsvoorstel niet mogelijk. Op grond van de PSW is oprichting van een dergelijk «éénmansfonds» wel mogelijk. Dergelijke fondsen worden vooral opgericht om de pensioenovereenkomst met één directielid uit te voeren. Er zijn twee redenen waarom de regering de mogelijkheid van oprichting van éénmansfondsen in het onderhavige wetsvoorstel beëindigt.

Ten eerste ontbreekt bij éénmansfondsen de voor pensioenfondsen kenmerkende sociale functie, die inhoudt dat individuele risico's van deelnemers opgevangen worden door het collectief. Collectiviteit en solidariteit zijn wezenskenmerken van pensioenfondsen. In het kader van de discussie rond de taakafbakening van pensioenfondsen en verzekeraars heeft het kabinet al uitgesproken dat het bestaansrecht van pensioenfondsen gelegen is in het vermogen om solidariteit te genereren (Kamerstukken II 1998/99, nr. 26 537, nr. 1 en 2).

In het geval van éénmansfondsen ontbreekt per definitie iedere vorm van collectiviteit en solidariteit waardoor zij geen bestaansrecht hebben. Er is dan ook geen rechtvaardigingsgrond aanwezig om deze fondsen nog langer het verzekeringsbedrijf te laten uitoefenen.

Een tweede reden voor het niet langer mogelijk maken van het oprichten van een éénmansfonds is dat het toezicht op de éénmansfondsen onevenredig veel tijd en kosten met zich meebrengt. Eénmansfondsen blijken veelal niet te voldoen aan PSW-verplichtingen, zoals het opstellen van een ABTN, gedragscode, etc. Voorts is de deskundigheid van het bestuur vaak gebrekkig. Eénmansfondsen blijken over het algemeen ook traag te zijn met het aanpassen van hun statuten en pensioenreglementen, indien aanpassing noodzakelijk is als gevolg van wetswijzigingen. Daarnaast signaleert de DNB relatief veel problemen ten aanzien van de soliditeit van de beleggingen. Beleggingen blijken relatief veel te worden gedaan in de belangen- of privé-sfeer van de deelnemer in het éénmansfonds. Bovendien is het noodzakelijk om het beleggingsbeleid regelmatig bij te sturen, omdat er teveel risico's worden genomen in de wijze waarop pensioengelden worden belegd.

Uit gegevens van de DNB blijkt dat het om een beperkt aantal fondsen gaat. Per ultimo 2004 waren er 8 éénmansfondsen onder het toezicht van de toezichthouder.

Het standpunt van de regering ten aanzien van éénmansfondsen is volledig in lijn met het advies van de SER. Ook de SER is van mening dat éénmansfondsen niet langer als mogelijkheid in dit wetsvoorstel moeten worden opgenomen.

Definiëring van pensioenfonds maakt éénmansfondsen onmogelijk

Door de gehanteerde definiëring van het begrip pensioenfonds wordt bereikt dat een éénmansfonds geen pensioenfonds is in de zin van dit wetsvoorstel en dat het niet meer mogelijk is een pensioenfonds op te richten ten behoeve van één actieve deelnemer. Immers, in de definitie staat: «een pensioenfonds is een rechtspersoon waarin, ten behoeve van ten minste twee deelnemers, gewezen deelnemers of hun nagelaten betrekkingen gelden worden of werden bijeengebracht en worden beheerd ter uitvoering van ten minste een basispensioenregeling». Dat

betekent dat er nu of in het verleden twee of meer deelnemers moeten zijn of moeten zijn geweest.

Een werkgever kan dus alleen nog maar een pensioenfonds oprichten als er meer dan één werknemer in dienst is waarmee een pensioenovereenkomst is gesloten en pensioen wordt verworven. Als een fonds eenmaal is opgericht en er is, wellicht tijdelijk, nog maar één of geen enkele actieve deelnemer overgebleven, maar er zijn nog wel gewezen deelnemers, gepensioneerden, pensioengerechtigden of aanspraakgerechtigden, dan kan het fonds blijven voortbestaan. Immers, in dat geval wordt voldaan aan het criterium dat er in het verleden meerdere actieve deelnemers zijn geweest.

2.6 Spaarfondsen ten behoeve van de oude dag niet meer mogelijk

Het in het kader van de arbeidsrelatie overeenkomen van een spaarregeling ten behoeve van de oudedagsvoorziening en het oprichten van een spaarfonds ter uitvoering van die regeling, is op grond van het onderhavige wetsvoorstel – in tegenstelling tot de PSW – niet meer mogelijk. Bij een spaarregeling gaat het om een geldelijke uitkering voor een werknemer of gewezen werknemer bij wijze van inkomensvoorziening bij ouderdom; de spaarregeling wordt in dit wetsvoorstel daardoor als pensioen gezien waarbij het spaarsaldo op pensioendatum omgezet moet worden in een levenslange uitkering. Verder geldt dat het onderbrengen bij een spaarfonds van een spaarregeling ook niet meer aan de orde is. Immers, de spaarregeling zal aan de vereisten van dit wetsvoorstel moeten voldoen, waaronder onderbrenging bij een pensioenuitvoerder: een pensioenfonds dan wel een verzekeraar. De mogelijkheid bij spaarregelingen van begunstiging aan anderen dan de werknemer of zijn nabestaanden, zoals familie in de derde graad of andere personen (zogenoemde restbegunstiging), komt daarmee te vervallen. Alleen partners en kinderen mogen, als de regeling in een nabestaandenpensioen voorziet, een uitkering ontvangen.

Ook regelingen in het kader van de arbeidsrelatie voor invaliditeit en overlijden kunnen niet meer in de vorm van een spaarregeling worden opgezet. Alleen voorzover het gaat om een regeling voor gemoedsbezwaarden zijn spaarregelingen voor de oudedag mogelijk (zie paragraaf 2.2). Buiten de arbeidsrelatie blijven vanzelfsprekend alle mogelijkheden bestaan om voor de oude dag te sparen. En ook binnen de arbeidsrelatie kan gespaard worden voor andere doelen dan oudedagsvoorziening, nabestaandenrisico of invaliditeit, zoals bijvoorbeeld voor scholing.

De regering stelt met instemming vast dat ook de SER van mening is dat spaarfondsen niet langer in dit wetsvoorstel opgenomen worden. De Raad wijst er daarbij op dat in de huidige situatie oudedagsvoorziening die door middel van spaarfondsen wordt geboden een pensioenregeling dicht kan benaderen. In die gevallen zou volgens de SER de regeling aangewezen kunnen worden als pensioenregeling en vervolgens onder het toezichtstelsel van dit wetsvoorstel vallen. De in dit wetsvoorstel gehanteerde definitie samen met de norm dat een ouderdompensioen levenslang moet zijn, heeft hetzelfde effect als het voorstel van de SER. Het maatschappelijk belang van spaarfondsen is in de afgelopen jaren overigens sterk afgenomen. Illustratief in dat kader zijn recente cijfers van de DNB. Uit deze cijfers blijkt dat er per 1 januari 2004 toezicht werd gehouden op 5 spaarfondsen met in totaal 57 actieve deelnemers¹.

¹ Pensioenmonitor, niet-financiële gegevens pensioenfondsen, stand van zaken 1 januari 2004, DNB, Apeldoorn, 2004.

HOOFDSTUK 3 DE PENSIOENOVEREENKOMST

3.1 Inleiding

Een afspraak tussen werkgever en werknemer over een uitkering bij ouderdom, bij arbeidsongeschiktheid of bij overlijden, is een afspraak over pensioen in de zin van dit wetsvoorstel. Een dergelijke afspraak wordt in dit wetsvoorstel een pensioenovereenkomst genoemd. Een pensioenovereenkomst kan mondeling of schriftelijk tot stand komen. Een eenvoudige verwijzing naar een bestaand pensioenreglement kan voldoende zijn om een pensioenovereenkomst tot stand te brengen.

In beginsel zijn werkgever en werknemer vrij al dan niet afspraken over pensioen te maken: er bestaat immers geen pensioenplicht. Ook zijn ze in beginsel vrij te bepalen wat de inhoud van de pensioenovereenkomst is (zie paragraaf 2.2). Wel zijn partijen bij het maken van afspraken over pensioen gebonden aan het arbeidsrecht, en aan de in dit wetsvoorstel opgenomen voorschriften. De overheid acht het haar taak ter bescherming van de werknemer eisen te stellen aan de pensioenovereenkomst. Zo zijn er bijvoorbeeld voorschriften met betrekking tot de duur van de uitkering, gelijke behandeling, evenredige opbouw in de tijd, en bescherming van opgebouwde aanspraken bij ontslag, demotie of wijziging van de regeling. Ook zijn er bepalingen die zien op het al dan niet doen van een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst.

Dit hoofdstuk gaat nader in op de wettelijke voorschriften die invloed hebben op de afspraken die werkgever en werknemer maken over pensioen. Paragraaf 3.2 gaat in op bepalingen over het al dan niet afsluiten van een pensioenovereenkomst. Paragraaf 3.3 bespreekt vervolgens de bepalingen die betrekking hebben op de inhoud van de pensioenovereenkomst. In paragraaf 3.4 tot slot wordt ingegaan op bepalingen van procedurele aard die in acht genomen moeten worden na het afsluiten van een pensioenovereenkomst. Het gaat hierbij vooral om voorlichtingsvoorschriften.

3.2 Bepalingen over het doen van een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst

In Nederland is er geen algemene wettelijke plicht om een werknemer, als vergoeding voor te verrichten arbeid en als onderdeel van het totale pakket arbeidsvoorwaarden, naast loon tevens een pensioen aan te bieden. Toch is er een aantal wettelijke bepalingen – vastgelegd in verschillende wetten – dat betrekking heeft op het al dan niet sluiten van een pensioenovereenkomst.

3.2.1 Verplichting tot het sluiten van een pensioenovereenkomst in het kader van de Wet Bpf 2000 en overgang van ondernemingen

Op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000) kan de deelname in een bedrijfstakpensioenfonds voor de in die bedrijfstak werkzame personen verplicht worden gesteld. Een werkgever in die bedrijfstak kan in zo'n geval niet zelf beslissen over het sluiten van een pensioenovereenkomst met zijn werknemers. Hij is dan verplicht om zijn werknemers te laten deelnemen in de pensioenregeling van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Op basis van de Wet Bpf 2000 ontstaat een rechtsbetrekking tussen werknemer en werkgever die in dit wetsvoorstel wordt gelijkgesteld met een pensioenovereenkomst (artikel 2, tweede lid).

Ook bij de overgang van een onderneming of instelling kan er sprake zijn van een pensioenovereenkomst die voortvloeit uit wettelijke verplichtingen. In de terminologie van dit wetsvoorstel betekent dit dat de werkgever geacht wordt een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst gedaan te hebben. Als de vervreemder géén en de verkrijger wel een pensioenregeling heeft is in dit wetsvoorstel – zoals in de PSW het geval is – geregeld dat met de werknemers van de vervreemder ook pensioenovereenkomsten worden gesloten.

3.2.2 Verplichtingen tot het doen van een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst in het kader van gelijke behandeling

Ook in het kader van gelijke behandeling van verschillende groepen werknemers kan een werkgever verplicht zijn een pensioenovereenkomst aan te bieden aan een werknemer. Er zijn vier voorschriften rond gelijke behandeling die betrekking hebben op het al dan niet sluiten van een pensioenovereenkomst. Deze voorschriften zijn gedeeltelijk in dit wetsvoorstel opgenomen – zoals dat het geval was in de PSW – en gedeeltelijk in andere wetgeving. Er is overigens geen sprake van nieuw beleid in dit wetsvoorstel op dit punt. In deze subparagraaf wordt kort een overzicht gegeven van de wijze waarop de geboden rond gelijke behandeling uitwerken ten aanzien van het al dan niet aanbieden van een overeenkomst. De vier voorschriften verschillen met name in de mate waarin het gebod nog ruimte laat om groepen toch nog verschillend te behandelen. In paragraaf 3.3.6 wordt nader ingegaan op voorschriften ten aanzien van de *inhoud* van een pensioenovereenkomst voor wat betreft de gelijkebehandelingsaspecten.

Mannen en vrouwen

Op grond van artikel 12a van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (WGB) en artikel 7:646 BW mag geen onderscheid worden gemaakt tussen mannen en vrouwen ten aanzien van de bepaling van de kring van verzekerden voor een pensioenvoorziening. De pensioenovereenkomst voor vrouwen mag ook qua inhoud en uitvoering niet afwijken van die voor mannen en omgekeerd (zie daarover paragraaf 3.3.6).

Deeltijd en voltijd

Ook deeltijders moeten in het kader van het al dan niet sluiten van een pensioenovereenkomst net zo behandeld worden als voltijders. De bepalingen in de PSW worden, in iets andere bewoordingen, overgenomen in dit wetsvoorstel. Ook de inhoud van de pensioenovereenkomst mag niet afwijken (zie paragraaf 3.3.6).

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd

Op grond van artikel 7:649 van het BW mag een werkgever geen onderscheid maken tussen werknemers voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Aangezien pensioen een arbeidsvoorwaarde is, is deze bepaling ook van toepassing op pensioenovereenkomsten en dient een werkgever in beginsel ook aan werknemers met een tijdelijk contract een aanbod voor pensioenovereenkomst te doen als werknemers met een vast contract een pensioenovereenkomst hebben. Voor uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:690 van het BW geldt dit verbod op onderscheid overigens niet.

Leeftijd

In de wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Stb. 2004, 30) is bepaald dat onderscheid op grond van leeftijd verboden is bij

onder andere het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding en bij de arbeidsvoorwaarden. Ten aanzien van pensioenen is daarbij een uitzondering gemaakt voor in pensioenvoorzieningen vastgelegde toetredingsleeftijden en pensioengerechtigde leeftijden. Bij de behandeling van het wetsvoorstel Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid heeft de regering al aangegeven bij het onderhavige wetsvoorstel voor de Pensioenwet de toetredingsleeftijd in pensioenvoorzieningen te heroverwegen.

Naar de mening van de regering is het ongewenst dat gewacht wordt met het verwerven van pensioen vanwege het enkele feit dat een werknemer nog niet een bepaalde leeftijd bereikt heeft. Jonge werknemers worden daardoor gediscrimineerd ten opzichte van oudere werknemers. Uitsluiting van jonge werknemers van het verwerven van pensioen is bovendien onwenselijk vanuit het streven zo veel mogelijk werknemers pensioen te laten opbouwen.

In de praktijk geldt voor het merendeel van de deelnemers bij pensioenfondsen (50,9% van het totaal aantal) overigens al dat zij in een pensioenregeling deelnemen waarvoor geen toetredingsleeftijd geldt. Onderstaande tabel geeft een overzicht (per augustus 2004) van gehanteerde toetredingsleeftijden.

Toetredingsleeftijd in pensioenregelingen, in percentages van het geheel

	fondsen	actieve deelnemers
Geen toetredingsleeftijd	21,4	50,9
16-20	4,8	7,9
21-24	11,1	18,0
25	59,3	18,7
26-30	0,9	0,0
hoger dan 30	1,2	0,1
onbekend	1,3	4,4
Totaal (percentage)	100	100
Totaal (absoluut)	819	5 969 270

In het onderhavige wetsvoorstel is er voor gekozen te bepalen dat uiterlijk op 21-jarige leeftijd begonnen wordt met de verwerving van pensioen, tenzij de werknemer bij indiensttreding ouder is dan 21 jaar. In dat geval mag, als bij indiensttreding een overeenkomst wordt gesloten, niet later met het verwerven van pensioen begonnen worden dan vanaf het moment van indiensttreding. Door een toetredingsleeftijd toe te staan van 21 jaar, kan een groot deel van de vakantiewerkers en scholieren buiten de regeling blijven. Door de keuze voor 21 jaar wijkt de regering af van de opvatting van het kabinet in de adviesaanvraag aan de SER uit 2000. Daarin werd nog gekozen voor aansluiting bij de leeftijd van het volwassenenminimumloon, 23 jaar. Inmiddels is echter een voorstel door de Europese Commissie gedaan voor een richtlijn¹ «on the portability of supplementary pension rights» waarin van een toetredingsleeftijd van 21 jaar wordt uitgegaan. Het ligt naar de mening van het kabinet in de rede daarbij aan te sluiten. Om te voorkomen dat deze verplichting omzeild wordt door het doen van een aanbod uit te stellen tot de werknemer een bepaalde leeftijd heeft bereikt, is bepaald dat een werkgever het doen van een aanbod niet achterwege mag laten om het enkele feit dat een werknemer een bepaalde leeftijd nog niet heeft bereikt, tenzij het gaat om een leeftijd lager dan 21 jaar.

De regering realiseert zich dat het mogelijk blijft deze bepaling in individuele gevallen te omzeilen door jongere deelnemers om andere redenen dan de leeftijd (bijvoorbeeld op basis van functies die vooral door

¹ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the portability of supplementary pension rights.

jongeren worden gedaan) geen aanbod voor een pensioenovereenkomst te doen. De regering vertrouwt erop dat sociale partners hun verantwoordelijkheid nemen en niet tot ontwijkgedrag overgaan.

De regering realiseert zich voorts dat op dit moment hogere toetredingsleeftijden gebruikt worden om administratieve lasten voor werkgevers en pensioenuitvoerders te verminderen. Immers, jongeren werken vaker voor een kortere tijd bij een werkgever dan ouderen. De administratie van deze kleine aanspraken brengt, als ze niet op grond van het recht op waardeoverdracht worden overdragen, relatief hoge uitvoeringskosten met zich mee. De regering wijst erop dat op grond van dit wetsvoorstel het eerder mogelijk wordt kleine pensioenen af te kopen (zie paragraaf 7.3). De relatief hoge administratieve kosten van deze kleine aanspraken kunnen dus aanzienlijk beperkt worden.

Bij overeenkomsten over tijdelijke ouderdomspensioenen die vooraf gaan aan een levenslang ouderdomspensioen blijft het toegestaan om een hogere toetredingsleeftijd te hanteren. Daardoor blijft het mogelijk een dergelijk pensioen in een relatief korte tijd op te bouwen. Overigens zijn tijdelijke ouderdomspensioenen, behoudens overgangsrecht, op grond van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioenen en introductie levensloopregeling niet meer fiscaal gefaciliteerd.

3.2.3 Aanscherping voorlichtingsvoorschrift in het Burgerlijk Wetboek over al dan niet doen van een aanbod tot het sluiten pensioenovereenkomst, en het vermoeden van pensioenovereenkomst

Sinds 1 januari 1994 bevat het BW de verplichting voor de werkgever om van de essentiële onderdelen van de arbeidsovereenkomst (functie van werknemer, loon, opzegtermijnen etc.) schriftelijk opgave te doen aan de werknemer binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden. In de opsomming van schriftelijk te bevestigen gegevens is ook genoemd «of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling» (artikel 7:655, eerste lid, onderdeel i BW). Niet helemaal duidelijk is of op grond hiervan een werkgever een werknemer ook moet melden dat hij *niet* in de regeling gaat deelnemen. De regering wenst dit te verhelderen. Het dient voor nieuwe werknemers duidelijk te zijn of men al dan niet een aanbod krijgt tot het sluiten van een pensioenovereenkomst. Met dit wetsvoorstel zal de betreffende bepaling aangescherpt worden. In dit wetsvoorstel is opgenomen dat een werkgever de werknemer binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk moet 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». Tevens dient de werkgever die voornoemd aanbod doet, 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. Door deze bepaling in dit wetsvoorstel op te nemen geldt deze bepaling ook voor ambtenaren. Overigens zal in de meeste gevallen al ruim voordat de eerste werkmaand verstreken is de arbeidsovereenkomst (inclusief de afspraak over pensioen) schriftelijk zijn vastgelegd, en heeft de werkgever daarmee voldaan aan het hier bedoelde voorschrift. Indien de werkgever een werknemer niet binnen de gestelde termijn informeert over het al dan niet doen van een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, geldt dat er een vermoeden tot het hebben

gedaan van een aanbod ontstaat wanneer deze werknemer behoort tot een groep van personen aan wie de werkgever een aanbod tot een pensioenovereenkomst heeft gedaan. Dit sluit aan bij artikel 2, tweede lid, van de PSW waar het vermoeden geformuleerd is.

In dit wetsvoorstel zijn geen voorlichtingsvoorschriften opgenomen voor de fase die aan het sluiten van een arbeidsovereenkomst, c.q. een pensioenovereenkomst, vooraf gaat. Ook het arbeidsrecht legt partijen in de sollicitatiefase geen informatieverplichtingen op. Dat neemt niet weg dat het gebruikelijk is dat partijen elkaar in die fase over en weer relevante en juiste informatie verschaffen, en dat de aspirant werknemer derhalve altijd om informatie over de pensioenregeling kan vragen. Ook gelet op het streven naar beheersing van administratieve lasten ligt het niet in de rede informatieverplichtingen in de sollicitatiefase te creëren.

3.2.4. Tegengaan van witte vlekken bij ouderdomspensioenen

Hoewel pensioen geen verplichte arbeidsvoorwaarde is, bouwen de meeste werknemers ouderdomspensioenen op. In 1996 bouwde 91 procent van de werknemers in de leeftijd tussen 25 en 65 jaar een ouderdomspensioen op: de witte vlek was toen dus 9 procent. In 2002 heeft de Sociaal-Economische Raad een quick scan uitgevoerd naar de grootte van de witte vlek. Het rapport *Witte vlekken op pensioengebied, quick scan 2001* concludeert dat verondersteld mag worden dat de relatieve omvang van de witte vlek ten opzichte 1996 is afgenomen. In de periode 1996–2001 is het deel van de werkgevers dat in het geheel geen pensioenregeling heeft fors afgenomen. Tevens zijn in die periode de toetredingsdrempels aanmerkelijk verlaagd en de uitsluitingsgronden verminderd.

De witte vlek bestaat uit twee groepen werknemers, te weten:

- werknemers die geen ouderdomspensioenen opbouwen omdat hun werkgever hiervoor geen regeling heeft, dit is 2 procent van het aantal werknemers in de leeftijd tussen 25 en 65 jaar;
- werknemers die geen ouderdomspensioenen opbouwen omdat zij buiten de pensioenregeling van de werkgever vallen, dit is 7 procent van het aantal werknemers in de leeftijd tussen 25 en 65 jaar. Dit kan komen omdat er een toetredingsleeftijd geldt, er een wachttijd of drempelperiode is, of omdat groepen werknemers met een bepaalde functie uitgesloten worden.

De regering acht het, net als Stichting van de Arbeid, wenselijk dat de omvang van de witte vlek verder verkleind wordt. Ieder uit arbeid verkregen inkomen zou in beginsel moeten leiden tot opbouw van ouderdomspensioenen. In dat kader is van belang dat de Stichting van de Arbeid in 2001 de achterban opgeroepen heeft de witte vlek te bestrijden (Stichting van de Arbeid, *Moderne en betaalbare pensioenen voor iedereen*, nr. 5/01). De regering vertrouwt erop dat sociale partners de komende jaren belangrijke vorderingen maken op dit terrein. Aan de hand van een evaluatie over 2006 zal worden bezien in welke mate sociale partners hierin geslaagd zijn. Op basis van deze evaluatie, die medio 2007 zal plaatsvinden, zal het kabinet op dat moment een afweging maken over de vraag of de evaluatie aanleiding geeft tot het treffen van maatregelen, en welke maatregelen dat dan zouden moeten zijn.

3.3 Bepalingen met betrekking tot de inhoud van de pensioenovereenkomst

De inhoud van de pensioenovereenkomst is primair een zaak van werkgever en werknemer. In dit wetsvoorstel zijn echter een aantal voorschriften opgenomen die betrekking hebben op de inhoud van de pensioenovereenkomst ter bescherming van de positie van de werknemer. Een aantal daarvan is nieuw in vergelijking met de PSW.

3.3.1 Verplichte keuze voor één van de drie karakters

Op grond van dit wetsvoorstel zullen werkgever en werknemer voortaan expliciet moeten vastleggen wat het karakter is van de pensioenovereenkomst. In beginsel zijn partijen vrij om te bepalen of het karakter van de pensioenovereenkomst wordt bepaald door de uitkering, het kapitaal of de premie. In de praktijk zijn er pensioentoezeggingen gedaan met een onduidelijk karakter. Hierdoor is voor werknemers niet altijd duidelijk welke risico's waar liggen, bij de werknemer of bij de uitvoerder. Ook is het bij bepaalde wettelijke voorschriften uit de PSW niet duidelijk hoe deze toegepast moeten worden vanwege onduidelijkheid over het karakter van de pensioentoezegging, bijvoorbeeld voorschriften ten aanzien van waardeoverdracht.

Het is wenselijk hierover meer helderheid te creëren. Daarom dient op grond van dit wetsvoorstel in de pensioenovereenkomst te worden aangegeven wat het karakter is van de pensioenovereenkomst. Daarbij moet worden gekozen uit één van de drie onderstaande varianten.

1. Een uitkeringsovereenkomst. Bij deze vorm van pensioen sluiten werkgever en werknemer een overeenkomst over een uitkering van een bepaalde hoogte die vanaf een bepaalde leeftijd ontvangen wordt. Naast eindloon- en middelloonregelingen zijn ook vastebedragenregelingen uitkeringsovereenkomsten. Afhankelijk van salaris en/of diensttijd wordt een bepaalde aanspraak op een uitkering opgebouwd. Zowel het risico dat de levensverwachting van de werknemer meer toeneemt dan aanvankelijk verwacht was (ook wel het langlevensrisico genoemd), als het beleggingsrisico, het risico dat de inkomsten over de belegde gelden mee- of tegenvallen, ligt te allen tijde bij de pensioenuitvoerder.
2. Een kapitaalovereenkomst. Bij een kapitaalovereenkomst staat alleen de hoogte van het kapitaal (soms verhoogd met winstdeling) bij ingang van het pensioen in de overeenkomst vast. Dit kapitaal dient uiterlijk op pensioendatum omgezet te worden in een periodieke uitkering tegen de dan geldende tarieven. Het beleggingsrisico ligt tijdens de opbouwfase bij de pensioenuitvoerder. Het langlevensrisico ligt, tijdens de opbouwfase, bij de werknemer. Pas op het moment van de omzetting van een kapitaal in een periodiek pensioen is immers pas bekend welke tarieven hiervoor gelden.
3. Een premieovereenkomst. Bij een premieovereenkomst wordt primair een afspraak gemaakt over de hoogte van de periodiek ten behoeve van pensioen beschikbaar te stellen premie. Bij dit type overeenkomst kunnen zowel het langlevensrisico als het beleggingsrisico gedurende de opbouwfase bij de werknemer liggen, maar deze risico's kunnen ook meteen na toekenning van de premie verzekerd worden. Er zijn daarom drie soorten premieregelingen.
 - a) De zuivere premieregeling. Hierbij wordt de «beschikbaar gestelde» premie belegd tot aan pensioendatum waardoor onzeker is tot welk kapitaal deze premies aangroeien. Het beleggingsrisico is tot aan pensioendatum voor rekening van de werknemer. Daarnaast kan de gemiddelde levensverwachting tijdens de opbouwfase wijzigen: ook dat risico is voor rekening van de werknemer.
 - b) De premieregeling waarbij de premie onmiddellijk omgezet wordt in een aanspraak op kapitaal. Met de «beschikbaar gestelde» premie wordt meteen na het beschikbaar stellen een kapitaalverzekering ingekocht. Het op pensioendatum beschikbare verzekerde kapitaal wordt op dat moment tegen de dan geldende tarieven omgezet in een aanspraak op een uitkering van een kapitaal. Hierbij is het beleggingsrisico overgenomen door de pensioenuitvoerder, maar is het langlevensrisico voor rekening van de werknemer.
 - c) De premieovereenkomst waarbij de premie meteen na het beschikbaar

stellen omgezet wordt in een aanspraak op een uitkering. De premie wordt meteen gebruikt om een verzekering voor een periodieke uitkering in te kopen. In dat geval worden zowel het langlevensrisico als het beleggingsrisico door de pensioenuitvoerder overgenomen. Wat het totale uitkeringsniveau bij pensioendatum zal zijn is bij het moment van toekennen echter voor de deelnemer onzeker omdat nog niet bekend is tot welke totaaluitkering de ingekochte aanspraken leiden. Overeenkomst tussen drie soorten premieregelingen is dat bij alle drie het beschikbaar stellen van een premie ten behoeve van een pensioen centraal staat in de overeenkomst en niet de uitkering of een kapitaal zelf.

Opgemerkt moet worden dat zowel bij uitkerings-, kapitaal-, als premieovereenkomsten er los van een eventuele voorwaardelijke toeslagregeling, in de *uitkeringsfase* geen enkel risico meer bestaat voor de werknemer of zijn eventuele nabestaanden (uitgezonderd de kortingsregel bij pensioenfondsen). Dat geldt per definitie voor overeenkomsten ten aanzien van een uitkering. Maar ook bij kapitaalovereenkomsten of premieovereenkomsten wordt, als van het (eind-)kapitaal een periodieke uitkering wordt ingekocht, het beleggingsrisico en langlevensrisico voor de rest van de uitkeringsperiode door de pensioenuitvoerder van de werknemer overgenomen. In paragraaf 2.2 is aangegeven waarom regelingen die ook in de uitkeringsfase beleggingsrisico's voor deelnemers opleveren, niet onder de werkingssfeer van dit wetsvoorstel vallen.

De genoemde indeling is verfijnder dan het thans gangbare onderscheid tussen beschikbarepremieregelingen en salarisdiensttijdregelingen. Voor de toepassing van de wet is deze indeling noodzakelijk: per type regeling werken voorschriften immers verschillend uit (onder andere bij de bepaling van de aanspraken bij ontslag en bij de bepalingen rond het verstrekken van informatie over de aanspraken). Deze drie verschillende vormen van pensioen kunnen in één overeenkomst naast elkaar bestaan, bijvoorbeeld een ouderdomspensioen bestaande uit combinatie van uitkeringsovereenkomst tot een bepaalde inkomensgrens en premieovereenkomst boven die inkomensgrens.

In de huidige praktijk blijken er soms ook tussenvarianten voor te komen. Zo wordt wel gesproken over beschikbarepremieregelingen of kapitaalverzekeringen op basis van beoogd eindloon, ook wel aangeduid als «streefregelingen». Bij dergelijke varianten kan bij deelnemers de indruk ontstaan dat de overeenkomst een uitkeringsovereenkomst is, terwijl er wel degelijk bepaalde risico's voor rekening van de werknemer zijn. Om deze onduidelijkheid te beëindigen, dient in de pensioenovereenkomst helder te worden gemaakt dat het om een uitkeringsovereenkomst, een kapitaalovereenkomst, dan wel een premieovereenkomst gaat. Deelnemers moeten hierover voorgelicht worden (zie paragraaf 7.6), zodat zij niet alleen duidelijkheid krijgen over hun rechten, maar ook over de eventuele risico's die zij lopen.

3.3.2 Bepalingen ten aanzien van duur van de pensioenuitkering en de wijze van uitbetaling

Ter bescherming van de werknemer wordt een aantal normen geïntroduceerd ten aanzien van de vaststelling en uitbetaling van de pensioenuitkering.

Ouderdomspensioen levenslang

In dit wetsvoorstel wordt voorgeschreven dat ouderdomspensioen levenslang uitgekeerd moet worden. Werkgever en werknemer zijn niet verplicht om ouderdomspensioen overeen te komen, maar indien zij dit doen ligt

het vanuit de optiek van bescherming van de werknemer in de rede dat het ouderdomspensioen voortduurt totdat de gepensioneerde overlijdt. Dit voorschrift is weliswaar nieuw ten opzichte van de PSW, maar is in lijn met de bestaande praktijk en de bestaande voorwaarden voor fiscale faciëring van premies voor pensioenopbouw. Het doel van deze eis is het beschermen van de werknemer tegen werkgevers die een tijdelijk of eenmalig ouderdomspensioen toezeggen. Ook worden werknemers beschermd tegen de verleiding een bedrag ineens of in een korte periode te ontvangen door in te stemmen met een dergelijke pensioenregeling. Voorkomen moet worden dat daardoor later de oudedagsvoorziening tekort schiet. Ook vanuit de optiek van het overheidsbelang dient dit te worden voorkomen. Het is immers ongewenst dat als gevolg van het sluiten van een pensioenovereenkomst die voorziet in een eenmalige of kortdurende uitkering, later een extra beroep op overheidsvoorzieningen wordt gedaan. De eis dat het om een levenslange uitkering moet gaan is ook in lijn met het beginsel van het afkoopverbod (artikel 59). Ook hier speelt het argument van bescherming van de werknemer tegen zichzelf een rol. Een zogenaamde hoog-laag constructie, waarbij het niveau van de uitkering in de eerste jaren van pensionering hoger is dan in latere jaren, blijft mogelijk. Hierbij wordt aangesloten bij de normen die in de fiscale regelgeving worden gehanteerd (zie ook paragraaf 7.3).

Als een werkgever met zijn werknemer toch een eenmalige of tijdelijke uitkering in het kader van de oude dag afspreekt, is dat, op grond van de gehanteerde definitie, pensioen in de zin van dit wetsvoorstel. In dit wetsvoorstel is bepaald dat dit pensioen levenslang dient te zijn. Een afwijkende afspraak is op grond van het wetsvoorstel nietig. Een tijdelijk ouderdomspensioen is alleen mogelijk voorzover het direct voorafgaat aan een levenslang pensioen of aan de AOW.

Naast de eis dat de uitkering levenslang is, dient de vaststelling van de uitkering in euro's plaats te vinden. Voorkomen moet worden dat een werknemer in de uitkeringsfase nog risico's loopt doordat een pensioen in buitenlandse valuta wordt vastgesteld. Deze eis geldt ook voor nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Nabestaandenpensioen

Ten aanzien van nabestaandenpensioen geldt niet de eis dat het om een levenslange uitkering gaat. Het moet mogelijk blijven nabestaandenpensioen tijdelijk toe te zeggen als overbrugging van een periode waarin de nabestaande ervoor kan zorgen dat hij of zij zich in de toekomst zelf van inkomen voorziet.

3.3.3 Betalingsvoorbehoud werkgever

In een pensioenovereenkomst kan een voorbehoud van de werkgever opgenomen zijn de premiebetaling te verminderen dan wel te beëindigen. Evenals de PSW bepaalt dit wetsvoorstel dat dit voorbehoud slechts mag worden opgenomen voor situaties waarin sprake is van een ingrijpende wijziging van de omstandigheden bij de werkgever.

3.3.4 Evenredige opbouw in de tijd

Evenals de PSW bepaalt dit wetsvoorstel dat de opbouw van pensioenaanspraken gedurende het deelnemerschap ten minste evenredig in de tijd dient plaats te vinden. Zonder een dergelijke bepaling zouden regelingen waarbij in latere jaren het grootste deel van het pensioen wordt opgebouwd, zoals het geval was bij opbouw op grond van zogeheten 65-x-financiering, mogelijk blijven. In een dergelijke regeling blijven jonge werknemers of werknemers die nog maar kort in dienst zijn, bij een even-

tueel faillissement van de werkgever achter met een gebrekkige pensioenopbouw. Het voorschrift is voorts in lijn met de wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Stb. 2004, 30). In deze wet wordt onderscheid op grond van leeftijd bij arbeidsvoorwaarden verboden.

Net als de PSW bepaalt dit wetsvoorstel dat de opbouw *ten minste* evenredig moet plaatsvinden gedurende het deelnemerschap. Een pensioenregeling die een maximum aantal opbouwjaren kent, voldoet aan het vereiste van «ten minste evenredige opbouw», ook al vindt in de laatste jaren van het deelnemerschap geen opbouw meer plaats. De eis dat de opbouw van pensioenaanspraken evenredig in de tijd plaatsvindt, ziet erop dat de structurele wijze van opbouw van aanspraken evenredig is. Het gaat niet alleen om het opbouwpercentage, maar ook om het gelijk houden van de pensioengrondslag in de tijd. Als de overeenkomst erin voorziet dat in afwijking van de structurele opbouw, *tijdelijk* sprake is van een afwijkende opbouw vanwege een bepaalde niet direct van de leeftijd of duur van het dienstverband afhankelijke reden, is dat toegestaan. De structurele opbouw verandert dan niet. Het kan hierbij zowel gaan om tijdelijke afwijkingen naar boven, dat wil zeggen opbouw op hetzelfde niveau ondanks zorgverlof en daarbij horend lager salaris, als om tijdelijke afwijkingen van naar beneden, dat wil zeggen een lagere opbouw bijvoorbeeld als gevolg van het niet meenemen van salarisstijgingen boven een bepaalde stijging in de pensioengrondslag, de zogenaamde mitigering bij een eindloonregeling. De eis van evenredige opbouw in de tijd geldt ook voor tijdelijke ouderdomspensioenen. Echter aangezien de toetredingsleeftijd bij die pensioenen op een latere leeftijd dan 21 jaar mag worden gesteld is een opbouw in een relatief korte tijd mogelijk. Wel dient de opbouw van aanspraken vanaf het moment dat de opbouw start evenredig in de tijd plaats te vinden. Voor alle duidelijkheid: de eis van evenredige opbouw in de tijd ziet niet op voorwaardelijke toeslagen. Pas als voorwaardelijke toeslagen feitelijk zijn toegekend, worden ze onvoorwaardelijk en onderdeel van de aanspraak (zie paragraaf 2.2).

De bepaling over evenredige opbouw in de tijd geldt alleen voor uitkeringsovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten. Bij premieovereenkomsten is immers geen sprake van een bepaald beoogd pensioen wat gedurende een periode opgebouwd wordt. Er kan dan ook geen sprake zijn van een eis tot in de tijd evenredige opbouw: er is immers geen sprake van de koppeling aan een bepaald beoogd eindresultaat. Bij premieovereenkomsten is het daarom mogelijk dat werkgever en werknemer de inleg over de tijd laten variëren. Hierover zullen werkgever en werknemer duidelijke afspraken moeten maken in de pensioenovereenkomst.

In de startbrief, die de werknemer van de pensioenuitvoerder ontvangt, wordt het verloop van de beschikbaarstelling van premies bij premieovereenkomsten aangegeven, evenals de verdeling van de premie voor verschillende onderdelen van een regeling en voor de kosten. Zie hiervoor paragraaf 3.4.

Overigens is in artikel 7a van de PSW niet alleen bepaald dat de opbouw van pensioenaanspraken ten minste evenredig in de tijd plaatsvindt, maar ook de financiering daarvan. Deze eis vloeit voor pensioenfondsen voort uit het bepaalde in hoofdstuk 6 van het wetsvoorstel. In artikel 114 is geregeld dat pensioenverplichtingen voor pensioenfondsen altijd voorzien moeten zijn van een technische voorziening, die vervolgens weer door waarden moet zijn gedekt. Elke toename van aanspraken moet leiden tot een toename van technische voorzieningen. Voor verzekeraars is dit geregeld in de Wft.

3.3.5 Toeslagverlening

Vrijwel alle pensioenovereenkomsten kennen een vorm van toeslagverlening op pensioenen. De regering vindt het wenselijk dat pensioenovereenkomsten dergelijke afspraken bevatten. Een pensioen waarbij op geen enkele wijze rekening is gehouden met geldontwaardiging stelt na verloop van tijd niet veel meer voor. De afspraken over toeslagen dienen bij voorkeur voorwaardelijk te zijn. Daardoor blijven ze betaalbaar. Onvoorwaardelijke toeslagen die zijn gekoppeld aan bijvoorbeeld geldontwaardiging, vereisen een zeer hoge dekkingsgraad.

Werkgever en werknemer, ofwel sociale partners, zijn primair verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenovereenkomst. Om te stimuleren dat er afspraken gemaakt worden over toeslagverlening is in dit wetsvoorstel bepaald dat als een pensioenovereenkomst gesloten wordt, in die overeenkomst aangegeven moet worden of toeslagverlening deel uit maakt van de pensioenovereenkomst, en zo ja wat het ambitieniveau is van de toeslag, en welke voorwaarden gelden bij de toeslagverlening. Met een afspraak dat er geen toeslagen worden verleend, wordt overigens ook voldaan aan dit voorschrift.

Zoals eerder aangegeven zijn de meeste toeslagregelingen voorwaardelijk. De mate van voorwaardelijkheid kan fors verschillen. Bij sommige pensioenovereenkomsten is de beslissingsbevoegdheid over het al dan niet verlenen van toeslagen geheel neergelegd bij de pensioenuitvoerder. In andere pensioenovereenkomsten is een systematiek neergelegd waarbij een bepaald niveau van toeslagverlening (bijvoorbeeld gekoppeld aan de stijging van de lonen) wordt nagestreefd waar de pensioenuitvoerder alleen onder strikt omschreven voorwaarden van mag afwijken. De regering vindt het wenselijk dat de mate van voorwaardelijkheid van de toeslagen zoveel mogelijk duidelijk gemaakt wordt. Een werknemer moet immers goed zicht hebben op de risico's die verbonden zijn aan een pensioenovereenkomst. Werknemers zullen hierover dan ook goed moeten worden geïnformeerd (zie paragraaf 3.4 met betrekking tot voorlichting over de pensioenovereenkomst).

3.3.6 Verplichting om qua inhoud eenzelfde pensioenovereenkomst te sluiten in het kader van gelijke behandeling

In paragraaf 3.2.2 is ingegaan op de verplichting om in het kader van gelijke behandeling van verschillende categorieën werknemers al dan niet een pensioenovereenkomst te sluiten. In deze paragraaf komt gelijke behandeling van verschillende werknemers aan de orde voorzover het gaat om de verplichting de inhoud van de pensioenovereenkomst hetzelfde te maken.

Naast gelijke behandeling van mannen en vrouwen, deeltijd- en voltijdwerknemers, werknemers met een tijdelijk en een vast contract, en van verschillende leeftijdscategorieën, speelt hier de gelijke behandeling van gehuwden en geregistreerde partners aan de ene kant met ongehuwd en niet-geregistreerd samenwonende partners aan de andere kant.

Mannen en vrouwen

De overeenkomst die wordt aangeboden mag qua inhoud en uitvoering niet afwijken van de overeenkomst die werknemers van het andere geslacht krijgen aangeboden. Bij uitkeringsovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten is het expliciet verboden onderscheid te maken voor wat betreft het niveau van de uitkering respectievelijk het kapitaal. Wel is toegestaan dat in geval van een uitkeringsovereenkomst of kapitaalovereenkomst de werkgever aan de pensioenuitvoerder verschillende

premies betaalt voor mannen en vrouwen, doch alleen voorzover dat gerechtvaardigd is in verband met voor mannen en vrouwen verschillende actuariële berekeningselementen. De werknemerspremies mogen bij mannen en vrouwen niet verschillen.

Het voorschrift voor gelijke uitkeringen bij premieovereenkomsten is als gevolg van overgangsrecht effectief sinds 1 januari 2005. Evenals bij uitkeringsovereenkomsten is ook bij premieovereenkomsten, gegeven de verschillende levensverwachtingen, de mogelijkheid gecreëerd voor mannen en vrouwen verschillende werkgeverspremies af te dragen. Hierbij kan eventueel gekozen worden voor het hanteren van sekse-neutrale actuariële factoren waardoor al bij de premieafdracht gelijkheid ontstaat.

Bij de mogelijkheid pensioensoorten tegen elkaar uit te ruilen is gelijke behandeling van mannen en vrouwen ook voorgeschreven. In dat geval is een voor mannen en vrouwen gelijke ruilvoet voorgeschreven. Dit laatste is geregeld in de PSW en is ook in dit wetsvoorstel geregeld. Inhoudelijk wijkt het voorschrift niet af van dat uit de PSW.

Voltijd en deeltijd

Niet alleen moet werknemers die werken in deeltijd een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst worden gedaan, wanneer voltijders een dergelijk aanbod wordt gedaan. Ook geldt ten aanzien van ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen dat dit aanbod qua inhoud voor deeltijders vergelijkbaar dient te zijn met dat voor voltijdwerknemers. In die gevallen verwerven deeltijdwerknemers naar rato van hun deeltijdpercentage het pensioen dat zij zouden krijgen als zij voltijds zouden werken. De bepalingen ten aanzien van de gelijke behandeling van voltijd- en deeltijdwerknemers verschillen inhoudelijk niet van de PSW.

Leeftijd van de werknemer en duur van het arbeidscontract

Zowel ten aanzien van leeftijd van de werknemer als duur van het arbeidscontract geldt dat de inhoud van de pensioenovereenkomst voor verschillende leeftijdsgroepen of werknemers die op basis van contract met een verschillende duur werken, geen onderscheid mag maken, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is.

Partners, gehuwden en geregistreerde partners

Geregistreerde partners worden op grond van het BW en de PSW gelijkgesteld met gehuwden. Dat betekent dat als aan gehuwden een partnerpensioen wordt aangeboden, dat ook aan werknemers met een geregistreerde partner aangeboden moet worden. Ook dient de inhoud van de regeling gelijk te zijn. Er geldt geen plicht tot gelijke behandeling van niet-geregistreerde samenwonenden in vergelijking met geregistreerden of gehuwden. Bij de indiening van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB artikel 5, zesde lid) is bewust voor deze uitzondering gekozen. De regering acht het nog steeds niet noodzakelijk hier gelijke behandeling voor te schrijven. Sociale partners hoeven niet gedwongen te worden tot het voorzien in een partnerpensioen voor niet-geregistreerde samenwonenden als sociale partners daar geen behoefte aan hebben. De Tweede Kamer heeft deze lijn ondersteund bij de behandeling van het wetsvoorstel Recht van keuze voor ouderdomspensioen in plaats van nabestaandenpensioen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Kamerstukken II 1999/2000, 26 711). Wel is bij de kamerbehandeling een motie aangenomen die de regering verzoekt waar mogelijk ongehuwd samenwonende partners gelijk te behandelen met gehuwde of geregistreerde partners (Kamerstukken II 1999/2000 26 711, nr. 25). In dit wetsvoorstel wordt als volgt invulling gegeven aan deze motie. Indien werkgevers en werknemers in een pensioenovereenkomst overeen-

komen dat ook niet-geregistreerde samenwonenden in aanmerking kunnen komen voor een partnerpensioen, gelden voor hen dezelfde rechten en plichten als voor gehuwde en geregistreerde partners. Dit betekent dat, indien in een pensioenovereenkomst een partnerpensioen voor een niet-geregistreerde partner wordt toegezegd, de partner bij beëindiging van de relatie recht krijgt op een deel van het opgebouwde partnerpensioen, het zogeheten bijzonder partnerpensioen. In de PSW bestaat dit recht alleen voor gehuwde en geregistreerde partners. Daarnaast is, zoals in de PSW al is geregeld voor geregistreerde partners, in dit wetsvoorstel bepaald dat een niet-geregistreerde partner met een recht op partnerpensioen, in moet stemmen met een eventuele overeenkomst tussen de deelnemer en zijn pensioenuitvoerder over vermindering van bestaande aanspraken op ouderdomspensioen of partnerpensioen. Tot slot is bij waardeoverdracht de betrokkenheid van de partner, in het geval er voor een deelnemer een partnerpensioen bestaat, geregeld. Daarbij wordt de situatie gelijkgetrokken met die van gehuwden en geregistreerde partners.

3.3.7 Behoud aanspraken bij wijziging pensioenovereenkomst, verkorting arbeidsduur of demotie

Werkgever en werknemer kunnen op collectief niveau, maar ook op individueel niveau een wijziging van de pensioenovereenkomst afspreken. Voorts kan een werkgever een beding in de pensioenovereenkomst opnemen dat hij *eenzijdig* de pensioenovereenkomst mag wijzigen. Een dergelijk beding is evenwel alleen rechtsgeldig indien het schriftelijk is gemaakt en in de pensioenovereenkomst is opgenomen en de wijzigingsbevoegdheid beperkt is tot situaties waarin de werkgever een zodanig zwaarwegend belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Hiertoe is in dit wetsvoorstel een artikel opgenomen dat geënt is op artikel 7:613 BW. Door dit in dit wetsvoorstel op te nemen wordt expliciet gemaakt dat de uitgangspunten van dat artikel ook van toepassing zijn ten aanzien van ambtenaren. De wijzigingsbevoegdheid van de werkgever strekt zich niet uit tot reeds opgebouwde aanspraken, maar ziet alleen op nog op te bouwen aanspraken.

In dit wetsvoorstel wordt voorts expliciet geregeld dat eenmaal opgebouwde aanspraken, zowel bij uitkerings- en kapitaalovereenkomsten, als bij premieovereenkomsten, niet kunnen worden aangetast door wijziging van een (collectieve of individuele) pensioenovereenkomst (artikel 19). Ook in het geval de pensioenovereenkomst niet wordt gewijzigd, maar sprake is van een verlaging van het inkomen, bijvoorbeeld als gevolg van demotie (in dezelfde of een andere functie tegen een lager salaris gaan werken op het einde van de loopbaan), of als gevolg van een verlaging van het aantal uren dat wordt gewerkt, kan dit niet leiden tot aantasting van al opgebouwde aanspraken (artikel 17). Met name bij eindloonregelingen is dit relevant. Onverkorte toepassing van de eindloonsystematiek zou er bij het inleveren van salaris en het minder gaan werken, toe leiden dat aanspraken uit het verleden verlaagd worden. Immers, het eindloon daalt door deze wijzigingen. Het hier geïntroduceerde gebod wordt ook wel een knipbepaling genoemd.

Echter ook bij kapitaalovereenkomsten en premieovereenkomsten mogen reeds opgebouwde aanspraken niet worden aangetast. Bij kapitaalovereenkomsten houdt deze regel in dat de aanspraak op het tot dan opgebouwde deel van het kapitaal behouden blijft. Bij premieovereenkomsten houdt dit in dat het op basis van de beschikbaar gestelde premies en de daarop verkregen rendementen ontstane kapitaal, *op het moment* van wijziging van de regeling, niet in omvang mag worden gewijzigd vanwege het enkele feit dat de overeenkomst wordt gewijzigd. Het kapitaal kan, afhan-

kelijk van de wijze waarop behoud van aanspraken door partijen ingevuld wordt (zie paragraaf 7.2.1) op een later moment nog wel in omvang teruglopen als de beleggingen negatief renderen. Dat is echter inherent aan de gekozen systematiek van behoud aanspraken bij premieovereenkomsten. Het kapitaal mag echter niet op het moment van wijziging, vanwege de wijziging zélf, verminderd worden.

De door de regering gekozen benadering is in lijn met het door de SER in 1999 uitgebrachte advies Bevordering arbeidsdeelname ouderen uit (SER, 99/17) waarin een dergelijke knipbepaling ten aanzien van demotie wordt aanbevolen. Overigens zal het materiële effect beperkt zijn: uit cijfers van DNB blijkt dat op 1 januari 1990 al voor 90% van de deelnemers met een eindloonregeling een dergelijke knipbepaling gold. Tevens geldt dat de meeste eindloonregelingen de afgelopen jaren zijn omgezet in middelloonregelingen.

Het voorschrift dat reeds opgebouwde aanspraken op pensioen niet kunnen worden verminderd impliceert dat in de pensioenovereenkomst geen beding mag worden opgenomen op grond waarvan één van de beide partijen de vrijheid krijgt om al opgebouwde aanspraken te wijzigen. Het gebod tot behoud van aanspraken laat onverlet dat een pensioenfonds in geval van nood pensioenaanspraken en -rechten mag korten. Dat is echter een recht van het pensioenfonds als uitvoerder. Tevens kan wijziging plaatsvinden bij interne waardeoverdracht (in dat laatste geval moet overigens wel actuariael gelijkwaardigheid gewaarborgd worden).

Het verbod op het aantasten van reeds opgebouwde aanspraken heeft uitsluitend betrekking op de nominale aanspraken op pensioen, niet op voorwaardelijke toeslagen op het pensioen die feitelijk nog niet zijn toegekend. Het wetsvoorstel verbiedt werkgever en werknemer derhalve niet om een eenmaal overeengekomen voorwaardelijke toeslagregeling later te wijzigen, door bijvoorbeeld het ambitieniveau van de toeslag te verlagen. Een dergelijke wijziging van de voorwaardelijke toeslagregeling kan ook betrekking hebben op de nog te verlenen toeslagen aan reeds gepensioneerden en aan gewezen deelnemers.

3.3.8 Bescherming van aanspraken bij ontslag

In lijn met de bepalingen rond behoud van aanspraken bij wijziging van omstandigheden of van de pensioenovereenkomst wordt in dit wetsvoorstel bepaald dat bij ontslag opgebouwde aanspraken behouden blijven. De basis van de waarborging is dat een werknemer moet kunnen rekenen op het pensioen dat is overeengekomen. Om te voorkomen dat dit verbod omzeild wordt door in vroege jaren met een lage opbouw en in latere jaren met een hoge opbouw te werken, is in aanvulling hierop het voorschrift gehandhaafd dat ook de opbouw ten minste evenredig in de tijd moet zijn.

3.4 Bepalingen van procedurele aard: informatieverplichting werkgever

De regering vindt het van groot belang dat deelnemers goed geïnformeerd worden over verschillende aspecten van de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Aanvullend pensioen is een arbeidsvoorwaarde die pas na verloop van tijd genoten wordt. Hierdoor ontstaat het gevaar dat werknemers zich pas op of vlak voor hun pensioendatum realiseren welke aanspraken zijn opgebouwd. Voor het nemen van eventuele aanvullende maatregelen in het kader van een financiële planning van de werknemer is het dan te laat.

Uit verschillende onderzoeken¹ blijkt dat deelnemers de voorlichting over hun pensioenen nog steeds voor verbetering vatbaar vinden. Ook de EU hecht in toenemende mate belang aan informatieverstrekking door pensioenuitvoerders. De *Richtlijn betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen* verplicht pensioenuitvoerders deelnemers en gewezen deelnemers die naar een andere lidstaat gaan informatie te geven over hun opgebouwde rechten en de mogelijkheden die de regeling biedt. Deze richtlijn is geïmplementeerd bij wet van 21 juni 2001 tot Wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet en enige andere wetten ter uitvoering van richtlijn 98/49/EG van de Europese Unie (Stb. 2001, 314). De *Richtlijn betreffende de werkzaamheden van instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen* bevat ook een aantal voorschriften omtrent voorlichting (zie Kamerstukken II, 2004/05 30 104 nr. A herdruk). De gedachte dat de informatieverstrekking aan deelnemers verbeterd moet worden wordt door de SER in haar advies onderschreven. De SER wijst het voorstel van het kabinet in de adviesaanvraag voor uitwerking van de bestaande voorlichtingsvoorschriften evenwel af als niet wenselijk en noodzakelijk. De raad is van mening dat een goede informatievoorziening de primaire verantwoordelijkheid is van de pensioenuitvoerders en roept fondsen en verzekeraars en hun koepelorganisaties op tot zelfregulering. Dat moet leiden tot begrijpelijke, toegankelijke en voldoende informatie voor alle belanghebbenden. Deze informatie moet op maat gegeven kunnen worden. Mede omdat informatievoorziening kosten met zich meebrengt vindt de raad het van belang dat per pensioenuitvoerder een afweging kan worden gemaakt. De SER verwijst in dit kader naar de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid de kwaliteit en de transparantie bij de uitvoeringspraktijk te vergroten². De koepelorganisaties zouden het voorlichtingsbeleid periodiek moeten monitoren.

De regering is verheugd te constateren dat de SER de mening deelt dat voorlichting van pensioenuitvoerders aan deelnemers verbeterd moet worden. Over de verdeling van verantwoordelijkheid voor een goede voorlichting en de wenselijkheid van het aanscherpen van wettelijke voorlichtingsvoorschriften verschilt de regering evenwel met de SER van mening. De SER vindt voorlichting primair een taak van pensioenuitvoerders. De regering is het hier in grote mate mee eens, maar vindt dat de overheid vanuit haar rol als hoeder van het algemeen belang, een medeverantwoordelijkheid in deze heeft. Deelnemers dienen recht te hebben op een minimumniveau aan voorlichting. De regering acht het aanscherpen van de voorlichtingsvoorschriften over de basispensioenregeling, een vrijwillige pensioenregeling en toeslagverlening gerechtvaardigd. Deze aanscherping zal zijn beslag krijgen in een algemene maatregel van bestuur.

De regering zou het toejuichen dat sociale partners zelf trachten zoveel mogelijk uniformiteit in de voorlichting tot stand te brengen. Vergelijkbaarheid van pensioenregelingen van verschillende werkgevers speelt onder andere een rol bij het vergelijken van arbeidsvoorwaarden bij baanwisselingen en bij de keuze al dan niet waarde over te dragen bij verandering van werkgever. Het initiatief van de sociale partners in het SER-advies om samen met de pensioenkoepels de voorlichting te verbeteren en te gaan monitoren kan dan ook positief worden ontvangen.

¹ CPB, Solidariteit, keuzevrijheid en transparantie, Den Haag, 2000, het Verslag van werkzaamheden van de Ombudsman Pensioenen van 1997/1998 en 1999/2000, NIPO, Werknemers meer behoefte aan duidelijke informatie over pensioen, 4 juni 2002.

² Stichting van de Arbeid, *Moderne en betaalbare pensioenen voor iedereen*, 17 mei 2001.

Wie informeert de deelnemers?

Voordat nader ingegaan wordt op de wijze waarop de voorlichting vorm moet worden gegeven, is de vraag van belang wie verantwoordelijk is voor de voorlichting aan de deelnemers, de werkgever of de pensioenuitvoerder? Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen informatiever-

strekking over de *inhoud* van de pensioenregeling en informatieverstrekking over de *uitvoering* van de regeling.

Een werkgever komt met een werknemer arbeidsvoorwaarden overeen in het kader van een arbeidsovereenkomst, en bevestigt deze schriftelijk op grond van artikel 7:655 BW, en artikel 6 van dit wetsvoorstel binnen een maand nadat de werkzaamheden zijn begonnen (zie paragraaf 3.2.3). De regering is van oordeel dat de werkgever verantwoordelijk is voor informatieverstrekking over de arbeidsvoorwaarden aan de werknemer, waaronder informatieverstrekking over de *inhoud* van de pensioenregeling. Op grond van dit wetsvoorstel heeft de werknemer, binnen drie maanden nadat hij op grond van de pensioenovereenkomst daadwerkelijk pensioenaanspraken gaat verwerven recht op een «startbrief», waarin alle voor hem relevante informatie over zijn pensioenregeling is vervat. Om verschillende redenen heeft de regering ervoor gekozen dat de werkgever niet de verantwoordelijkheid krijgt deze initiële informatie zelf aan de werknemer te verstrekken, maar er wel zorg voor dient te dragen dat de pensioenuitvoerder deze informatie aan de deelnemer verstrekt. In de eerste plaats mag verondersteld worden dat in de meeste gevallen de pensioenuitvoerder, gegeven zijn specifieke deskundigheid, beter in staat is de betreffende informatie te verstrekken dan de werkgever. In de tweede plaats wordt, indien het de pensioenuitvoerder is die de informatie over de pensioenregeling verstrekt, voorkomen dat de werknemer van zijn werkgever andersluidende informatie krijgt dan van zijn pensioenuitvoerder. In de derde plaats is het houden van toezicht op deze initiële informatieverstrekking alleen (goed) mogelijk, indien die informatie van de pensioenuitvoerder afkomstig is. In de vierde plaats waarborgt deze regeling dat werkgever en pensioenuitvoerder gehouden zijn om sluitende afspraken te maken over een snelle aanmelding van nieuwe werknemers bij de pensioenuitvoerder. De concrete afspraken daaromtrent kunnen een plaats krijgen in de uitvoeringsovereenkomst. Door in dit wetsvoorstel te bepalen dat de werkgever er zorg voor draagt dat de pensioenuitvoerder de betreffende informatie aan de werknemer verstrekt, is in feite een gedeelde verantwoordelijkheid gecreëerd voor werkgever en pensioenuitvoerder. Beiden kunnen er door de werknemer op worden aangesproken indien de werknemer de startbrief niet binnen de gestelde termijn ontvangt. Indien de pensioenuitvoerder namelijk ten aanzien van een nieuwe werknemer in gebreke blijft met het verzenden van de startbrief, kan de werkgever niet volstaan met een verwijzing naar de afspraken die hij met de pensioenuitvoerder heeft gemaakt, maar dient hij, indien de werknemer hem daarop aanspreekt, daadwerkelijk actie te ondernemen om de pensioenuitvoerder alsnog de startbrief te laten zenden. Met deze constructie van gedeelde verantwoordelijkheid van pensioenuitvoerder en werkgever wordt gewaarborgd dat de werknemer niet zelf hoeft uit te zoeken of de oorzaak van het niet ontvangen van de startbrief bij de werkgever moet worden gezocht – hetgeen het geval kan zijn indien de werkgever verzaakt heeft de werknemer aan te melden bij de pensioenuitvoerder – dan wel bij de pensioenuitvoerder.

De informatieverstrekking over *de ontwikkeling* van de aanspraken ziet de regering daarentegen primair als een taak van de pensioenuitvoerder. Hier zal in hoofdstuk 7 op worden ingegaan.

Initiële informatie: de startbrief

In paragraaf 3.2.3 is beschreven dat in dit wetsvoorstel de informatieverstrekking rond het al dan niet doen van een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst aangescherpt wordt. In deze paragraaf komt aan de orde dat als een pensioenovereenkomst is gesloten, de werkgever er vervolgens voor dient te zorgen dat de werknemer door de pensioenuitvoerder volledig geïnformeerd wordt over de inhoud van die pensioen-

overeenkomst. De werknemer moet in heldere en begrijpelijke bewoordingen worden geïnformeerd over zijn rechten en plichten, en over de risico's die voor zijn rekening komen. De elementen waarover ten minste voorlichting gegeven moet worden zullen in een algemene maatregel van bestuur worden genoemd.

Naast het geven van een omschrijving van de wijze waarop pensioen verworven wordt, dienen in de startbrief ook eventuele keuzemogelijkheden in de pensioenregeling aan de orde te komen. Het gaat zowel om de eventuele mogelijkheid onderdelen van de regeling tegen elkaar uit te ruilen, als om de eventuele mogelijkheid als werknemer aan een vrijwillige pensioenregeling deel te nemen. Ook moet een nieuwe deelnemer gewezen worden op het wettelijke recht op waardeoverdracht.

Uit de startbrief moet expliciet blijken of het om een uitkeringsovereenkomst, een kapitaalovereenkomst, of een premieovereenkomst gaat. Van belang hierbij is dat premieovereenkomsten of kapitaalovereenkomsten niet gepresenteerd mogen worden als uitkeringsovereenkomsten door te melden dat gestreefd wordt naar een bepaald eindniveau. De deelnemer moet duidelijk worden geïnformeerd over de kern van de regeling en de eventuele voor zijn rekening komende risico's. In dat kader is eveneens van belang dat de werknemer in de startbrief geïnformeerd wordt over het toeslagbeleid. Daarbij gaat het om de volgende aspecten. Kent de pensioenregeling een toeslagverlening? Zo ja, wat is het ambitieniveau van de toeslagverlening, en onder welke voorwaarden vindt toeslagverlening plaats. Voorts dient in de startbrief aangegeven te worden welke verwachtingen de pensioenuitvoerder heeft omtrent toekomstige toeslagverlening. Deze informatie komt overigens ook telkenmale terug in de jaaropgave (zie paragraaf 7.6.3).

Aangezien de informatie in heldere en begrijpelijke bewoordingen moet zijn vevat, kan de pensioenuitvoerder niet volstaan met verzending van een pensioenreglement. Bij algemene maatregel van bestuur zal worden geregeld dat de informatieverstreking bovendien schriftelijk, dat wil zeggen op papier, plaatsvindt. Het gaat immers om informatie die na verloop van vele jaren nog van belang is en om die reden gemakkelijk bewaard moet kunnen worden.

Nieuwe werknemers waarmee wel een pensioenovereenkomst is gesloten, maar die (nog) niet aan de voorwaarden van de regeling voldoen (als gevolg van wachttijden, toetredingsleeftijden, of omdat ze een inkomen hebben dat lager is dan de franchise) moeten door de werkgever geïnformeerd worden over het feit dat zij wel een pensioenovereenkomst hebben, maar nog geen pensioen opbouwen. Het moet deze deelnemers duidelijk zijn als gevolg van welke voorwaarden dat het geval is, en wanneer verwacht kan worden dat zij wel aan deze voorwaarden voldoen. Tevens dient – voor zover relevant – te worden aangegeven welke jaren tellen als pensioenjaren.

Naast informatie in heldere en begrijpelijke bewoordingen krijgen werknemers op grond van dit wetsvoorstel de mogelijkheid kosteloos het pensioenreglement van de pensioenuitvoerder op te vragen. Werknemers dienen gemakkelijk inzicht te kunnen krijgen in het pensioenreglement om exact te kunnen bepalen wat hun rechten en plichten zijn om goed te kunnen bezien, eventueel met behulp van een deskundige, of een individuele aanvulling noodzakelijk is. De pensioenuitvoerder dient de werknemer in de startbrief te wijzen op het recht het pensioenreglement op te vragen.

In geval van een bedrijfstakpensioenregeling waarin de mogelijkheid is gecreëerd voor individuele werkgevers om aan werknemers een excedentregeling aan te bieden, dient het bedrijfstakpensioenfonds de werknemers in de startbrief ook over deze excedentregeling te informeren, tenminste voorzover daarover in de pensioenovereenkomst afspraken zijn gemaakt. Op grond van een algemene maatregel van bestuur kan geregeld worden aan welke minimale eisen de startbrief moet voldoen.

Premieovereenkomsten

Bij premieovereenkomsten is vooraf onduidelijk wat er zal zijn opgebouwd aan aanspraken op pensioendatum. Desalniettemin geldt de eis, dat de werknemer in de startbrief wordt geïnformeerd over de wijze waarop de pensioenaanspraken worden vastgesteld, ook voor premieovereenkomsten. Daartoe dient in de startbrief aangegeven te worden hoe het verloop in de tijd van de beschikbaar te stellen premies is. Het voorschrift voor evenredige opbouw in de tijd geldt niet voor premieovereenkomsten. Voor een werknemer is het evenwel van belang te weten of de beschikbaar te stellen premie gelijk blijft, stijgt in de loop der tijd, of eventueel een ander verloop heeft.

Daarnaast moet uit de startbrief blijken welk deel van de premie bedoeld is voor opbouw van pensioenaanspraken en welk deel gebruikt wordt voor kosten van de uitvoering. Een werknemer moet weten welk deel van de premie leidt tot aanspraken, waarbij tevens van belang is of die aanspraken op kapitaaldekking of op risicobasis worden gefinancierd. De regering wil daarom dat bij de informatieverstrekking over een premieovereenkomst de volgende driedeling gemaakt wordt.

1. Het deel van de premie dat beschikbaar is gesteld voor ouderdomspensioen en eventueel voor het kapitaalgedekte nabestaandenpensioen.
2. Het deel van de premie, voor zover aan de orde, dat bestemd is voor risicogefinancierde pensioenen. Arbeidsongeschiktheidspensioen, maar in toenemende mate ook het nabestaandenpensioen, is op risicobasis gefinancierd. Men bouwt hierbij dus geen premievrije aanspraken op, maar dit deel van de premie wordt wel gebruikt ten behoeve van pensioenen.
3. Het deel van de beschikbaar gestelde premie dat bedoeld is voor het financieren van de uitvoering van de regeling (beleggingskosten, provisie, administratieve kosten). Dit leidt natuurlijk niet tot aanspraken.

Deze aanpak leidt niet alleen tot duidelijkheid voor de deelnemer, maar leidt er ook toe dat er geen discussie kan ontstaan over de vraag welk deel van de premie leidt tot aanspraken.

Ook dient de startbrief in het geval van premieovereenkomsten een indicatie te geven van het te bereiken kapitaal als de deelnemer aan de regeling blijft deelnemen tot aan pensioendatum. Daarbij moet uitgegaan worden van de veronderstelling dat het salaris hetzelfde blijft als het aanvangsalaris en moet uitgegaan worden van het toekomstige verloop van de beschikbaar te stellen premies. Om de deelnemer duidelijk te maken dat een premieovereenkomst risico's voor hem kan opleveren, moet daarbij gebruik gemaakt worden van de drie scenario's die ontwikkeld zijn in het kader van de financiële bijsluiter (paragraaf 7.6.6 gaat hier verder op in het licht van de vrijwillige pensioenregelingen met beleggingsrisico voor de deelnemer). Door het voorschrijven van de scenario's wordt voorkomen dat een deelnemer te gunstige prognoses voorgelegd krijgt. Voornoemde verplichte elementen in de startbrief zullen in een algemene maatregel van bestuur worden geregeld.

4.1 Inleiding

Uitgangspunt van dit wetsvoorstel is de pensioenovereenkomst die een werkgever met zijn werknemer(s) sluit. Bij de totstandkoming van de pensioenovereenkomst spreken werkgever en werknemer(s) ook over de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Daarbij komt onder andere aan de orde welke pensioenuitvoerder de pensioenovereenkomst zal uitvoeren, welke afspraken met de pensioenuitvoerder worden gemaakt, etc. De werkgever is vervolgens verplicht om de uitvoering van de pensioenovereenkomst onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. Dit wordt de onderbrengingsplicht genoemd. Door de onderbrengingsplicht ontstaan er, naast de rechtsverhouding tussen de werknemer en de werkgever, nog twee rechtsverhoudingen: die tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder en die tussen de werknemer en de pensioenuitvoerder. Dit hoofdstuk gaat over de rechtsverhouding tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder.

De regering vindt het belangrijk dat de afspraken tussen werkgever en pensioenuitvoerder over de uitvoering van de pensioenovereenkomst transparant zijn. Alleen op die manier wordt voldoende duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. In beginsel zijn werkgever en pensioenuitvoerder vrij om te bepalen wat de inhoud van die afspraken is. Wel zijn werkgever en pensioenuitvoerder bij het maken van die afspraken gebonden aan een aantal wettelijke voorschriften. Die wettelijke voorschriften zijn in de eerste plaats nodig om de bescherming van de pensioenen van werknemers te realiseren en in de tweede plaats om duidelijkheid en transparantie te creëren over de relatie tussen werkgever en pensioenuitvoerder.

Paragraaf 4.2 gaat nader in op de onderbrengingsplicht. Paragraaf 4.3 beschrijft de afschaffing van de mogelijkheid tot het afsluiten van verzekeringsovereenkomsten waarbij de werknemer verzekeringnemer is (C-polissen). Paragraaf 4.4 gaat over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder en de uitvoeringsovereenkomst. Paragraaf 4.5 behandelt de zeggenschap van werkgevers. Paragraaf 4.6 beschrijft de wettelijke voorschriften die betrekking hebben op de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst. Paragraaf 4.7 gaat over de eisen waaraan de afspraken over de premiebetaling door de werkgever moeten voldoen. Paragraaf 4.8 gaat nader in op vrijwillige pensioenregelingen en vrijwillige voortzetting van pensioenregelingen.

4.2 Onderbrengingsplicht

Doel van de onderbrengingsplicht is de voor pensioen bestemde gelden af te scheiden van het vermogen van de werkgever. Op die manier wordt gewaarborgd dat deze gelden door de werkgever niet voor andere doeleinden dan pensioen kunnen worden aangewend en dat de voor pensioen bestemde gelden niet verloren gaan bijvoorbeeld in geval van faillissement van de werkgever.

De werkgever is in principe vrij om te kiezen of hij de pensioenovereenkomst onderbrengt bij een ondernemingspensioenfonds, een bedrijfstakpensioenfonds of een verzekeraar. Alleen als er door sociale partners al afspraken zijn gemaakt over de pensioenuitvoerder, heeft de werkgever geen keuzevrijheid ten aanzien van de pensioenuitvoerder. Dit is bijvoorbeeld het geval bij bedrijfstakpensioenfondsen. Hier komen sociale partners, de CAO-partijen, de inhoud van de pensioenregeling en de uitvoering daarvan door een bedrijfstakpensioenfonds overeen. De collectief overeengekomen pensioenregeling vormt de basis voor de pensioen-

overeenkomst van de werkgevers en de werknemers in de betreffende bedrijfstak. De werkgevers dienen hun pensioenovereenkomsten vervolgens onder te brengen bij het betreffende bedrijfstakpensioenfonds. Alleen als het bedrijfstakpensioenfonds de werkgever vrijstelling verleent, heeft de werkgever de mogelijkheid de pensioenovereenkomst bij een andere pensioenuitvoerder onder te brengen. De verlening van vrijstellingen van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds is alleen onder bepaalde voorwaarden mogelijk (zie Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000, zoals laatstelijk gewijzigd bij besluit van 22 juli 2004, Stb. 2004, 397).

Een werkgever kan de pensioenovereenkomst ook onderbrengen bij een buiten Nederland gevestigde pensioeninstelling. Richtlijn nr. 2003/41/EG van het Europese Parlement en de Raad betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening van 3 juni 2003 (PbEG L235), verplicht de lidstaten van de Europese Unie om werkgevers uiterlijk 23 september 2005 toe te staan om de pensioenovereenkomst onder te brengen bij een pensioeninstelling in een andere lidstaat en om werkgevers uit een andere lidstaat in staat te stellen om een pensioenovereenkomst onder te brengen bij een Nederlandse pensioenuitvoerder. Deze richtlijn heeft geen gevolgen voor de onderbrengingsplicht. De richtlijn heeft wel gevolgen voor het toezicht op (buitenlandse) pensioeninstellingen (zie hoofdstuk 8).

Er is geen sprake van nieuw beleid in dit wetsvoorstel als het gaat om de onderbrengingsplicht. Op grond van de PSW is de werkgever al verplicht om de uitvoering van de pensioentoezegging onder te brengen bij een externe pensioenuitvoerder. Wel veranderen de uitzonderingen op de onderbrengingsplicht. Uitgangspunt is dat de onderbrengingsplicht geldt voor alle pensioenovereenkomsten tussen een werkgever en een werknemer. Er is op basis van dit wetsvoorstel slechts één uitzondering mogelijk ten aanzien van de onderbrengingsplicht (zie paragraaf 4.2.1). De overige uitzonderingen die de PSW kent, vervallen (zie paragraaf 4.2.2) of betreffen pensioenovereenkomsten die door de personele en territoriale werkingssfeer van dit wetsvoorstel buiten dit wetsvoorstel vallen (zie paragraaf 4.2.3).

4.2.1 Uitzondering op de onderbrengingsplicht

Dit wetsvoorstel handhaaft één van de op grond van de PSW bestaande uitzonderingen op de onderbrengingsplicht. Het gaat om de pensioenovereenkomst met werknemers die in dienst zijn van pensioenfondsen en verzekeraars.

De uitzondering voor werknemers in dienst van pensioenfondsen en verzekeraars wordt gehandhaafd omdat de regering het niet zinvol acht om pensioenuitvoerders te verplichten de pensioenovereenkomst met hun eigen werknemers bij een andere pensioenuitvoerder onder te brengen. Pensioenuitvoerders mogen – in hun hoedanigheid als werkgever – de pensioenovereenkomst met hun eigen werknemers zelf uitvoeren. De overige bepalingen van dit wetsvoorstel zijn overigens wel gewoon van toepassing op deze pensioenovereenkomsten. Omdat een pensioenuitvoerder geen uitvoeringsovereenkomst met zichzelf kan sluiten maar het wel wenselijk is dat er duidelijkheid bestaat over de in een uitvoeringsovereenkomst geregelde onderwerpen, is op grond van dit wetsvoorstel een uitvoeringsreglement vereist. De uitzondering op de onderbrengingsplicht voor pensioenuitvoerders in hun hoedanigheid van werkgever wordt in dit wetsvoorstel opgenomen en niet langer door middel van een ontheffing geregeld.

4.2.2 Vervallen uitzonderingen

Naast de in de vorige paragraaf genoemde uitzondering ten aanzien van de onderbrengingsplicht, kent de PSW twee uitzonderingen op de onderbrengingsplicht die in dit wetsvoorstel komen te vervallen. Het betreft:

- de pensioentoezegging aan werknemers die op het moment van indiensttreding 51 jaar of ouder zijn;
- de pensioentoezegging die bij of na de opzegging van het dienstverband gedaan wordt en die een pensioenuitkering omvat die meteen na het eindigen van de dienstbetrekking ingaat.

Pensioentoezegging werknemers van 51 jaar en ouder

De uitzondering op de onderbrengingsplicht in de PSW voor de pensioentoezegging aan werknemers die op het moment van indiensttreding 51 jaar en ouder zijn, is gecreëerd vanuit de gedachte dat pensioen voor oudere werknemers alleen tegen een zeer hoge premie te verzekeren is. Om te voorkomen dat deze hoge kosten voor werkgevers een belemmering zouden vormen om aan de betreffende oudere werknemers een pensioentoezegging te doen, is hierin tot 1994 door middel van een ontheffingsmogelijkheid voorzien. Deze ontheffingsmogelijkheid houdt in dat de werkgever de pensioentoezegging aan deze oudere werknemers in eigen beheer mag uitvoeren. Vanaf 1994 is deze ontheffingsmogelijkheid expliciet in de PSW opgenomen en uitgewerkt in een ministeriële regeling.

Deze uitzondering past niet bij de algemene waarborgfunctie van dit wetsvoorstel. Het pensioen van werknemers van 51 jaar en ouder moet in dezelfde mate en op dezelfde manier gewaarborgd worden als het pensioen van werknemers jonger dan 51 jaar. Daarbij past niet dat werknemers van 51 jaar en ouder het risico lopen dat de voor pensioen bestemde gelden in geval van een faillissement van de werkgever verloren gaan omdat hun pensioen door de werkgever in eigen beheer wordt uitgevoerd, terwijl hun jongere collega's dat risico niet lopen omdat hun pensioen bij een externe pensioenuitvoerder is ondergebracht.

Pensioentoezegging bij of na opzegging van het dienstverband betreffende een onmiddellijk ingaand pensioen

Uit de wetsgeschiedenis van deze uitzondering blijkt dat de wetgever bij de totstandkoming van de PSW voor «dergelijke vrijgevegheden» van de werkgever geen dwingende voorschriften wenselijk achtte. Het ging daarbij met name om situaties waarin de werkgever zich voor de beëindiging van het dienstverband en de pensionering niet tot een pensioentoezegging heeft willen verbinden en pas na het de beëindiging van het dienstverband een pensioenverplichting op zich neemt.

Ook deze uitzondering past niet bij de algemene waarborgfunctie van dit wetsvoorstel. Die wordt onder andere vorm gegeven door de werkgever te verplichten de uitvoering van de pensioenovereenkomst bij een externe pensioenuitvoerder onder te brengen. Op welk moment tijdens het dienstverband de pensioenovereenkomst tot stand komt is daarbij niet relevant. De algemene waarborgfunctie van dit wetsvoorstel 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. Daarbij past niet dat werknemers die bij of na opzegging een pensioenovereenkomst sluiten het risico lopen dat de voor pensioen bestemde gelden in geval van een faillissement van de werkgever verloren gaan omdat hun pensioen door de werkgever in eigen beheer wordt uitgevoerd, terwijl hun collega's die op een eerder moment een pensioenovereenkomst hebben gesloten dat risico niet lopen omdat hun pensioen bij een externe pensioenuitvoerder is ondergebracht.

Nadat een dienstverband daadwerkelijk beëindigd is, kan geen pensioenovereenkomst meer tot stand komen. Dit vloeit voort uit de definities van de begrippen pensioenovereenkomst en pensioen. Dit betekent dat indien een werkgever ná beëindiging van het dienstverband bijvoorbeeld een oudedagsuitkering, of een aanvulling op de pensioenuitkering toezegt, de Pensioenwet (en dus ook de onderbrengingsplicht) op een dergelijke toezegging niet van toepassing is.

4.2.3 Vervallen uitzonderingen in verband met wijziging werkingsfeer

Naast de in paragraaf 4.2.1 en 4.2.2 genoemde uitzonderingen kent de PSW nog twee uitzonderingen op de onderbrengingsplicht. Het betreft:

- De pensioentoezegging aan de directeur-groootaandeelhouder;
- De pensioentoezegging aan werknemers die buiten Nederland werkzaam zijn.

Deze uitzonderingen keren niet terug in dit wetsvoorstel. Dit betekent evenwel niet dat er sprake is van een materiële wijziging ten opzichte van de PSW. Vanwege het feit dat de personele en territoriale werkingsfeer van dit wetsvoorstel afwijkt van de personele en territoriale werkingsfeer van de PSW, vallen deze twee categorieën werknemers namelijk buiten de werkingsfeer van dit wetsvoorstel waardoor er niet langer sprake kan zijn van een onderbrengingsplicht (zie paragraaf 2.3 en 2.4).

4.3 C-polis

Op grond van dit wetsvoorstel is het niet langer mogelijk om de werknemer als verzekeringnemer te laten optreden bij de onderbrenging van de pensioenovereenkomst bij een verzekeraar. De regering is van mening dat de betrokkenheid van de werkgever bij de onderbrenging van de pensioenovereenkomst essentieel is. Op grond van dit wetsvoorstel is de werkgever dan ook de enige die een pensioenovereenkomst kan onderbrengen bij een pensioenuitvoerder: de werkgever is verzekeringnemer. Dit geldt voor basispensioenregelingen én vrijwillige pensioenregelingen.

Artikel 2, vierde lid, onderdeel c, van de PSW bepaalt dat een werkgever die aan zijn werknemers een pensioentoezegging doet, de uitvoering van deze pensioentoezegging kan onderbrengen bij een verzekeraar door zijn werknemers in de gelegenheid te stellen om zelf een overeenkomst met de verzekeraar te sluiten (de zogenoemde C-polis). In geval van een C-polis is de werknemer verzekeringnemer. Aangezien een pensioenovereenkomst voortkomt uit een aanbod van de werkgever aan zijn werknemer(s), ligt het in de ogen van de regering voor de hand dat het ook die werkgever is die verantwoordelijk is voor de onderbrenging van de uitvoering van de pensioenovereenkomst bij een pensioenuitvoerder. Alleen op die manier kan de werkgever zijn verantwoordelijkheden op grond van dit wetsvoorstel naar de mening van de regering voldoende waarmaken.

De regering vindt het bovendien van belang dat er een einde komt aan de begripsverwarring die ontstaat doordat de begrippen C-polis (regeling in de tweede pijler) en lijfrente (regeling in de derde pijler) in de praktijk soms door elkaar worden gebruikt. Tweede- en derdepijlerregelingen moeten duidelijk van elkaar te onderscheiden zijn, omdat het om fundamenteel verschillende vormen van oudedagsvoorziening gaat met verschillende wettelijke verplichtingen. Tweedepijlerregelingen zijn gerelateerd aan de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Derdepijlerregelingen zijn niet gerelateerd aan de arbeidsverhouding, maar zijn

los van een arbeidsverhouding, in de privé-sfeer, gesloten verzekeringen voor een oudedagsvoorziening.

Bovendien heeft de C-polis in de ogen van de regering zijn toegevoegde waarde inmiddels verloren:

- In de loop van de jaren zijn de bestaande materiële verschillen tussen B-polissen (werkgever is verzekeringnemer) en C-polissen (werknemer is verzekeringnemer), waarvan het bestaan van een afkoopmogelijkheid de meest in het oog springende was, komen te vervallen.
- C-polissen leveren voor werknemers niet meer flexibiliteit op dan een B-polis:
 - a. C-polissen zijn in de praktijk gedurende het dienstverband namelijk vaak voorzien van een zogenoemde blokkeringsclausule. Dit houdt in dat de werknemer ten aanzien van de pensioenverzekeringsspolis alleen kan handelen met toestemming van de werkgever.
 - b. C-polissen worden vaak door middel van een zogenoemd mantelcontract ondergebracht bij een verzekeraar. De werkgever sluit in zo'n geval een overeenkomst met een verzekeraar waarin wordt afgesproken dat zijn werknemers hun C-polis bij de verzekeraar onderbrengen. De werkgever draagt collectief de premie af. De werknemer heeft geen vrije keuze van verzekeraar en kan evenmin zelf onderhandelen over de polisvoorwaarden.
 - c. In de praktijk kan de werknemer de polis vaak niet voortzetten bij de volgende werkgever als de werknemer wisselt van werkgever. De nieuwe werkgever zal doorgaans immers veelal al een eigen pensioenregeling met een andere pensioenuitvoerder voor zijn werknemers hebben en daardoor niet genegen zijn om verplichtingen ten aanzien van de C-polis over te nemen. In de praktijk wordt een C-polis bij einde dienstverband in verband met de overstap naar een andere werkgever dan ook premievrij gemaakt en vindt vaak waardeoverdracht plaats.
- Het voortzetten van een C-polis bij een nieuwe werkgever is door het recht op waardeoverdracht niet meer nodig. Door gebruik te maken van het recht op waardeoverdracht kan de werknemer immers eveneens versnippering van de pensioenopbouw over verschillende pensioenuitvoerders voorkomen.

De regering heeft op grond van het bovenstaande besloten om de mogelijkheid tot het sluiten van C-polissen af te schaffen. Dit heeft als bijkomend positief effect dat de bestaande regelgeving vereenvoudigd kan worden. De ombudsman pensioenen en de ombudsman verzekeringen ondersteunen het voorstel om de C-polis af te schaffen, omdat daarmee een einde komt aan de onduidelijkheden die rond deze polis bestaan. Het afschaffen van de C-polis betekent overigens niet dat werkgevers geen mantelcontracten meer kunnen afsluiten met een individuele invulling ten aanzien van de pensioenovereenkomst met de afzonderlijke werknemers. Dat kan alleen niet meer in de vorm van een C-polis, maar moet in de vorm van een verzekering waarbij de werkgever verzekeringnemer is.

4.4 Verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en pensioenuitvoerder

Door de onderbrengingsplicht ontstaat een driehoeksrelatie tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder. In de adviesaanvraag aan de SER heeft het kabinet aangegeven dat het in de praktijk niet altijd even helder is wie binnen deze driehoeksrelatie welke verantwoordelijkheid heeft. Het is van belang hierover duidelijkheid te verkrijgen zodat degene die verantwoordelijk is, ook aangesproken kan worden op het naleven van die verantwoordelijkheid.

4.4.1 De uitvoeringsovereenkomst

De werkgever heeft op grond van dit wetsvoorstel de plicht om de uitvoering van de pensioenovereenkomst volledig, dus inclusief het verzekeringsrisico, onder te brengen bij een pensioenuitvoerder, rekening houdend met de afspraken die daarover in het (collectieve) arbeidsovereenkomstenoverleg zijn gemaakt. De werkgever dient er bij die onderbrenging op toe te zien dat de afspraken uit de pensioenovereenkomst leiden tot een daarop aansluitend pensioenreglement. Om ten aanzien van de uitvoering van de pensioenovereenkomst de door de regering gewenste duidelijkheid te verkrijgen over de verantwoordelijkheden van werkgever en pensioenuitvoerder omvat dit wetsvoorstel voor werkgevers en pensioenuitvoerders de plicht om een uitvoeringsovereenkomst te sluiten. In de uitvoeringsovereenkomst dienen de werkgever en de pensioenuitvoerder afspraken vast te leggen over de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Paragraaf 4.6 geeft aan over welke inhoudelijke onderwerpen de pensioenuitvoerder en de werkgever afspraken moeten maken in de uitvoeringsovereenkomst.

Het voorschrift dat een werkgever en een pensioenuitvoerder verplicht zijn om een uitvoeringsovereenkomst te sluiten over de uitvoering van de pensioenovereenkomst betekent niet dat voor iedere individuele pensioenovereenkomst een afzonderlijke uitvoeringsovereenkomst gesloten dient te worden. Een uitvoeringsovereenkomst kan betrekking hebben op het totaal van de pensioenovereenkomsten die de werkgever met zijn werknemers sluit, ongeacht of het daarbij gaat om pensioenregelingen die bedoeld zijn voor een groep werknemers of pensioenregelingen die bedoeld zijn voor één werknemer. Het is aan de pensioenuitvoerder en de werkgever om te besluiten of met één uitvoeringsovereenkomst kan worden volstaan of dat de voorkeur wordt gegeven aan één uitvoeringsovereenkomst per pensioenregeling.

De uitvoeringsovereenkomst is vereist in de relatie tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder. Op grond van de PSW bestaat er nu al een voorgeschreven overeenkomst in de relatie tussen werkgever en pensioenuitvoerder, namelijk de financieringsovereenkomst als bedoeld in artikel 3a, eerste lid, PSW. De regering wil tussen werkgever en pensioenuitvoerder één document voorschrijven. Daarom is er in dit wetsvoorstel voor gekozen de elementen van de bestaande financieringsovereenkomst in de uitvoeringsovereenkomst op te nemen.

De uitvoeringsovereenkomst dient alle vereiste onderdelen zoals omschreven in paragraaf 4.6.1 te bevatten. In paragraaf 4.6.2 zijn de onderwerpen genoemd die eveneens in de uitvoeringsovereenkomst thuishoren, maar geen verplichte onderdelen zijn.

In geval de pensioenuitvoerder een verzekeraar is kan de verzekeringspolis dienen als uitvoeringsovereenkomst. Uiteraard dient die polis dan wel te voldoen aan alle eisen die aan uitvoeringsovereenkomsten worden gesteld (zie paragraaf 4.6).

In de adviesaanvraag aan de SER is expliciet aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid van werkgevers, pensioenfondsen en verzekeraars. De SER adviseert om de afspraken tussen werkgever en pensioenuitvoerder schriftelijk vast te leggen. De hier door de regering gekozen lijn ten aanzien van het vastleggen van de afspraken tussen werkgever en pensioenuitvoerder komt overeen met het voorstel van de SER. De regering heeft er voor gekozen om het document waarin de afspraken tussen werkgever en pensioenuitvoerder worden vastgelegd uitvoeringsovereenkomst te noemen. De door de SER voorgestelde term «opdrachtbrief»

dekt de lading niet voldoende. Bij de uitvoering van de pensioenovereenkomst gaat het immers niet alleen om de eenzijdige opdracht die de werkgever aan de pensioenuitvoerder geeft, maar om wederzijdse afspraken tussen werkgever en pensioenuitvoerder over de uitvoering van de pensioenovereenkomst en de verantwoordelijkheidsverdeling daarbij.

Zowel de pensioenuitvoerder als de werkgever hebben hun eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van het naleven van nationale en internationale wet- en regelgeving. De werkgever mag geen pensioenovereenkomst met werknemers sluiten die in strijd is met wet- en regelgeving en de pensioenuitvoerder mag geen pensioenovereenkomsten uitvoeren die in strijd zijn met wet- en regelgeving. Werkgever en pensioenuitvoerder mogen ook geen uitvoeringsovereenkomst sluiten die in strijd is met wet- en regelgeving. Dit betekent ook dat de werkgever en de pensioenuitvoerder wetswijzigingen of nieuwe wetgeving die tijdens de duur van de uitvoeringsovereenkomst hun beslag krijgen, moeten doorvoeren in de uitvoeringsovereenkomst indien de uitvoeringsovereenkomst in strijd is met die gewijzigde of nieuwe wetgeving. Nieuwe of gewijzigde wetgeving op het terrein van de aanvullende pensioenen zal in de praktijk dan ook leiden tot nieuwe onderhandelingen tussen werkgever en pensioenuitvoerder.

Het kan uiteraard voorkomen dat de werkgever en de pensioenuitvoerder het niet met elkaar eens zijn over een mogelijke strijdigheid met nationale en internationale regelgeving. Het is dan uiteindelijk aan de rechter om hierover een uitspraak te doen.

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat de werkgever of de pensioenuitvoerder de uitvoeringsovereenkomst actief als informatiedrager gaan gebruiken ten behoeve van de voorlichting van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden over de pensioenregeling waarin zij deelnemen of op grond waarvan zij pensioen ontvangen. Een pensioenuitvoerder kan dus niet volstaan met toezending van de uitvoeringsovereenkomst. De uitvoeringsovereenkomst is wel opvraagbaar door deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Op die manier wordt bereikt dat deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden die geïnteresseerd zijn in de afspraken tussen de pensioenuitvoerder en de werkgever, die afspraken kunnen inzien.

4.4.2 Het uitvoeringsreglement in geval van bedrijfstakpensioenfondsen

Op de verplichting tot het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst wordt een uitzondering opgenomen voor bedrijfstakpensioenfondsen. In geval van bedrijfstakpensioenfondsen spreken sociale partners op collectief niveau een pensioenregeling af en brengen zij de uitvoering van die pensioenregeling onder bij een bedrijfstakpensioenfonds.

Voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen geldt dat werkgevers op grond van de Wet Bpf 2000 verplicht deelnemen in het betreffende bedrijfstakpensioenfonds. Dit geldt zowel voor de georganiseerde als de ongeorganiseerde werkgevers in die bedrijfstak. Op grond van artikel 4 van de Wet Bpf 2000 zijn alle werkgevers en werknemers (georganiseerd én ongeorganiseerd) gebonden aan de statuten en reglementen van het bedrijfstakpensioenfonds.

In geval van niet-verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen zijn alleen de bij de betrokken werkgeversorganisatie(s) aangesloten werkgevers verplicht zich aan te sluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds. Via het lidmaatschap van de werkgeversorganisatie zijn ook zij gehouden aan de statuten en reglementen van het bedrijfstakpensioenfonds.

De via de verplichtstelling op grond van de Wet Bpf 2000 of via collectieve afspraken tussen sociale partners zonder verplichtstelling bij een bedrijfs-

takpensioenfondsen aangesloten individuele werkgevers, worden geacht met hun werknemers een pensioenovereenkomst te hebben gesloten die overeenkomt met de op collectief niveau overeengekomen pensioenregeling (zie hoofdstuk 3).

De regering is van mening dat het niet zinvol is dat alle afzonderlijke werkgevers die via een verplichtstelling of via afspraken van hun werkgeversorganisatie deelnemen aan het bedrijfstakpensioenfonds, een aparte uitvoeringsovereenkomst moeten afsluiten met het bedrijfstakpensioenfonds. Dit brengt onnodige administratieve lasten met zich mee.

De regering kiest er in dit wetsvoorstel voor om in geval van bedrijfstakpensioenfondsen een uitzonderingsmogelijkheid te creëren op de verplichting tot het afsluiten van een uitvoeringsovereenkomst. In geval van uitvoering van de pensioenregeling door een bedrijfstakpensioenfonds hoeven er geen uitvoeringsovereenkomsten met de verplicht aangesloten werkgevers te worden gesloten als de afspraken die op grond van dit wetsvoorstel in de uitvoeringsovereenkomst dienen te worden opgenomen, zijn vastgelegd in een uitvoeringsreglement van het bedrijfstakpensioenfonds. Deze uitzondering is in lijn met artikel 3a, eerste lid, PSW betreffende de financieringsovereenkomst.

De afspraken moeten vastgelegd worden in één reglement: het uitvoeringsreglement. Op die manier komen alle afspraken over de uitvoering van de pensioenovereenkomst bij elkaar te staan in één herkenbaar document hetgeen duidelijkheid en transparantie creëert richting de aangesloten werkgevers, de toezichthouder en de deelnemers. In paragraaf 4.6 is beschreven welke elementen verplicht in een uitvoeringsovereenkomst en een uitvoeringsreglement moeten zijn opgenomen.

Afspraken tussen een werkgever en een bedrijfstakpensioenfonds die niet voortvloeien uit het uitvoeringsreglement dat voor alle via een verplichtstelling of via afspraken van hun werkgeversorganisaties aangesloten werkgevers geldt, moeten wél worden vastgelegd in een aparte uitvoeringsovereenkomst tussen de betreffende werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie waarbij een individuele werkgever met zijn werknemers een excedentregeling overeenkomt en de uitvoering daarvan bij het bedrijfstakpensioenfonds onderbrengt waar ook de basispensioenregeling is ondergebracht. Het gaat dan dus om de situatie waarin een werkgever vrijwillig een (aanvullende) regeling onderbrengt bij een bedrijfstakpensioenfonds.

Indien een werkgever zich vrijwillig aansluit bij een bedrijfstakpensioenfonds geldt dat er een uitvoeringsovereenkomst gesloten moet worden tussen deze werkgever en het betreffende bedrijfstakpensioenfonds, omdat de werkgever niet gebonden is aan de statuten en reglementen van het bedrijfstakpensioenfonds. De uitvoeringsovereenkomst kan uiteraard wel verwijzen naar het uitvoeringsreglement van het bedrijfstakpensioenfonds. Door ondertekening van de uitvoeringsovereenkomst is de werkgever dan alsnog gebonden aan de bepalingen van het uitvoeringsreglement.

4.4.3 Adviesrecht deelnemersraad

De regering volgt het SER-advies door de deelnemersraad adviesrecht te geven ten aanzien van de uitvoeringsovereenkomst. De regering vindt dat om twee redenen belangrijk.

In de eerste plaats omdat het van belang is dat deelnemers inspraak krijgen ten aanzien van de afspraken op grond waarvan het bestuur van een pensioenfonds zichzelf bindt bij de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Ten aanzien van de meeste afspraken en documenten die in de uitvoeringsovereenkomst zijn opgenomen of waarnaar in de uitvoerings-

overeenkomst wordt verwezen, is op grond van de PSW al een adviesrecht van de deelnemersraad van toepassing. Voorbeelden hiervan zijn: de wijziging van statuten en reglementen van het pensioenfonds, het nemen van maatregelen van algemene strekking en de gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds. Nieuw ten opzichte van de PSW is de verplichting om procedure-afspraken te maken voor het geval zich een vermogenstekort of -overschot voordoet. Deze afspraken moeten in de uitvoeringsovereenkomst worden vastgelegd. Het adviesrecht van de deelnemersraad heeft derhalve ook daarop betrekking. Ook een eventuele beslissing van een pensioenfonds om in geval van een vermogensoverschot middelen terug te storten aan de werkgever, dan wel een korting op de premie toe te passen, valt onder het adviesrecht van de deelnemersraad.

In de tweede plaats omdat het adviesrecht van de deelnemersraad de reeds bestaande verplichting van pensioenfondsen om de betrokken belangen goed af te wegen, ondersteunt. Als het pensioenfonds in het overleg met de werkgever over de uitvoeringsovereenkomst de betrokken belangen niet of niet voldoende afweegt, dan kan de deelnemersraad immers gebruik maken van zijn wettelijke recht om in beroep te gaan bij de ondernemingskamer.

Het adviesrecht van de deelnemersraad voor de (wijziging van de) uitvoeringsovereenkomst betekent onder andere dat de ondertekening van de uitvoeringsovereenkomst namens het pensioenfonds pas kan plaatsvinden als de deelnemersraad advies heeft uitgebracht. Dat betekent niet dat ondertekening pas kan plaatsvinden als de deelnemersraad een positief advies heeft uitgebracht. Dat zou immers neerkomen op een instemmingsrecht voor de deelnemersraad hetgeen haaks staat op de eigen verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder (zie paragraaf 4.4.5).

De SER heeft in zijn advies aangegeven dat een dubbele advisering door de deelnemersraad voorkomen dient te worden. De deelnemersraad heeft op grond van de PSW ten aanzien van een aantal zaken die op grond van dit wetsvoorstel in de uitvoeringsovereenkomst worden opgenomen, immers al een adviesrecht. Dubbele advisering is in de ogen van de regering eenvoudig te voorkomen door pensioenfondsen en deelnemersraad zelf en behoeft geen wettelijke uitwerking.

4.4.4 Geschillen

De uitvoeringsovereenkomst maakt de relatie tussen werkgever en pensioenuitvoerder duidelijker en transparanter. Desondanks kan een uitvoeringsovereenkomst aanleiding geven tot verschil van inzicht tussen werkgever en pensioenuitvoerder over hetgeen precies is overeengekomen. De SER heeft in zijn advies in overweging gegeven om een geschillencommissie in het leven te roepen voor verschillen van mening over de uitvoeringsovereenkomst. Partijen kunnen hun geschil dan voorleggen aan dit orgaan dat na raadpleging van de partijen, en zo mogelijk in overleg, tot een bindende uitspraak komt. De regering vindt dit een goed voorstel, maar is van mening dat hier geen rol voor de overheid is weggelegd. Immers, de Nederlandse wetgeving in het algemeen, de PSW en dit wetsvoorstel in het bijzonder, voorzien al in de mogelijkheid om een geschil voor te leggen aan een onafhankelijke instantie, namelijk de rechter. Het is dan ook aan partijen zelf om over te gaan tot het in het leven roepen van een geschillencommissie indien daaraan behoefte bestaat.

4.4.5 Verantwoordelijkheidstoets toezichthouder

De verplichting tot het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst neemt niet weg dat zowel de werkgever als de pensioenuitvoerder hun eigen verantwoordelijkheden behouden ten aanzien van de inhoud, uitvoering en financiering van de pensioenovereenkomst:

- De werkgever en werknemer blijven verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenovereenkomst en de werkgever voor de onderbrenging van de uitvoering daarvan bij een pensioenuitvoerder;
- De pensioenuitvoerder blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst.

Het is dan ook van belang dat in de uitvoeringsovereenkomst de eigen verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de pensioenuitvoerder gerespecteerd wordt.

De toezichthouder toetst of de afspraken in de uitvoeringsovereenkomst geen afbreuk doen aan de eigen verantwoordelijkheid van partijen. De verantwoordelijkheidstoets door de toezichthouder is in lijn met het SER-advies.

De eigen verantwoordelijkheid van pensioenuitvoerders voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst betekent dat er in geval van pensioenfondsen geen sprake kan zijn van instemmingsrechten van anderen (bijvoorbeeld de werkgever, de deelnemersraad of de ondernemingsraad) dan het bestuur van het pensioenfonds. Instemmingsrechten van anderen dan het bestuur van het pensioenfonds zouden namelijk een inbreuk betekenen op de eigen verantwoordelijkheid van het bestuur van het pensioenfonds. Met name ten aanzien van de kernverantwoordelijkheden van pensioenfondsen – solide beleggingen en een bestendige gezonde financiële situatie van het pensioenfonds – is dat onwenselijk. Dit betekent bijvoorbeeld ook dat de nu in de praktijk voorkomende eis van een verklaring van geen bezwaar van sociale partners ten aanzien van wijzigingen van statuten en reglementen niet meer mogelijk is. Dat komt immers neer op een instemmingsrecht van sociale partners buiten het bestuur om en dat is zoals hiervoor al is aangegeven niet gewenst. Een dergelijke verklaring van geen bezwaar is ook niet noodzakelijk omdat sociale partners via het bestuur hun invloed kunnen uitoefenen.

4.4.6 Verantwoordelijkheid werkgever bij wisseling van pensioenuitvoerder

De werkgever is verantwoordelijk voor de externe uitvoering van de pensioenovereenkomst. De werkgever dient met andere woorden er voor te zorgen dat de werknemer opgebouwd krijgt wat hem beloofd is. Deze verantwoordelijkheid is specifiek van belang in bepaalde situaties. Stel dat de werkgever, zonder dat de pensioenovereenkomst inhoudelijk wijzigt, van pensioenuitvoerder verandert en niet aan collectieve waardeoverdracht doet. En stel dat de pensioenovereenkomst een eindloonregeling bevat. Dan zal de werkgever moeten bewaken dat de verhoging van de aanspraken die bij de oude pensioenuitvoerder zijn blijven staan, plaatsvindt. Dat is hij immers overeengekomen met de werknemer. Hij zal er voor moeten zorgen dat «backservice» wordt verleend. De nieuwe pensioenuitvoerder zal dat niet automatisch doen. Deze verantwoordelijkheid van de werkgever vloeit voort uit de onderbrengingsplicht. De pensioenuitvoerder heeft in deze niet een primaire verantwoordelijkheid.

4.5 Zeggenschap werkgever

In de adviesaanvraag aan de SER heeft het kabinet aangegeven dat bij ondernemingspensioenfondsen een spanning kan ontstaan tussen de verantwoordelijkheid van het ondernemingspensioenfonds ten aanzien van het pensioenreglement en de verantwoordelijkheid van de werkgever ten aanzien van de pensioenovereenkomst. Deze spanning kan in de eerste plaats ontstaan doordat het bestuur van een ondernemingspensioenfonds niet paritair samengesteld hoeft te zijn. De PSW bepaalt alleen dat er ten minste evenveel vertegenwoordigers van de werknemers als vertegenwoordigers van de werkgever in het bestuur van een ondernemingspensioenfonds moeten zitten.

In de tweede plaats kan spanning ontstaan omdat in het bestuur van een ondernemingspensioenfonds geen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemersorganisaties zitten, maar van de werkgever en de werknemers van de onderneming. Het bestuur van ondernemingspensioenfonds is niet het gremium waar sociale partners tot bindende afspraken over arbeidsvoorwaarden komen. Het bestuur van een ondernemingspensioenfonds is dan ook niet verantwoordelijk voor de inhoud en reikwijdte van de pensioenovereenkomst. Deze verantwoordelijkheid ligt bij de partijen die de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen voeren. De werkgever moet er vervolgens voor zorgen dat de pensioenovereenkomst wordt neergelegd in het pensioenreglement van het aan zijn onderneming verbonden pensioenfonds. In de praktijk kan de werkgever deze verantwoordelijkheid onder meer nemen door zich ten aanzien van een aantal onderwerpen een vetorecht toe te eigenen. Een veto- of een instemmingsrecht is een niet aan het bestuurslidmaatschap gekoppelde, doorslaggevende beslissingsbevoegdheid van de werkgever ten aanzien van beslissingen van het bestuur van het pensioenfonds. De Tweede Kamer heeft zich een aantal jaren geleden in een motie uitgesproken tegen vetorechten (Kamerstukken II 1999/2000, 26 674, nr. 15).

De regering is van mening dat een vetorecht afbreuk doet aan de pariteitsregels ten aanzien van besturen van ondernemingspensioenfonds. Het vetorecht doet ook afbreuk aan de eigen verantwoordelijkheden van besturen van ondernemingspensioenfonds voor de uitvoering van het pensioenreglement, voor een deugdelijke financiering van de pensioenregeling en voor de opbouw van voldoende reserves. Daarentegen dient de werkgever wel altijd zijn verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor de inhoud van de pensioenovereenkomst en de omzetting van de pensioenovereenkomst in het pensioenreglement. Het kan niet de bedoeling zijn dat de werkgever geen andere weg open staat dan het beëindigen van de verbondenheid met het ondernemingspensioenfonds indien het bestuur een besluit neemt waarvoor de werkgever geen verantwoordelijkheid kan dragen.

De centrale vraag is nu hoe een evenwicht kan worden gevonden tussen de eigen verantwoordelijkheid van pensioenuitvoerders enerzijds en van werkgevers anderzijds, zonder dat een vetorecht voor werkgevers aan de orde is en waarbij tegelijkertijd sprake is van transparantie ten aanzien van die verantwoordelijkheden. De regering beoogt dat evenwicht in dit wetsvoorstel te realiseren door daaromtrent drie bepalingen op te nemen. In de eerste plaats de bepaling dat het door de pensioenuitvoerder vast te stellen pensioenreglement in overeenstemming moet zijn met de tussen werkgever en werknemer gesloten pensioenovereenkomst. In de tweede plaats door in het wetsvoorstel een algemeen verbod op vetorechten op te nemen. In de derde plaats door het in paragraaf 4.4.1 beschreven voorschrift dat werkgever en pensioenuitvoerder afspraken moeten maken over de uitvoering van de pensioenovereenkomst en dat deze afspraken moeten worden vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst. Het verbod

op vetorechten impliceert dat de werkgever, of de werkgeversvertegenwoordiging binnen het bestuur van het pensioenfonds, geen doorslaggevende stem mag hebben en dat ook in statuten, reglementen, de uitvoeringsovereenkomst of op andere wijze niet bepaald mag worden dat ten aanzien van bepaalde beslissingen instemming van de werkgever nodig is. Het eerste en het derde voorschrift tezamen leiden ertoe dat de werkgever geen vetorecht buiten (het bestuur van) de pensioenuitvoerder om nodig heeft om ervoor te zorgen dat hij zijn verantwoordelijkheid voor de pensioenovereenkomst en de onderbrengingsplicht kan nemen, terwijl ook de pensioenuitvoerder nog steeds zijn eigen verantwoordelijkheden kan nemen. Het door de pensioenuitvoerder vastgestelde pensioenreglement moet immers overeenkomen met de pensioenovereenkomst en de in de uitvoeringsovereenkomst gemaakte afspraken. Verder kan de pensioenuitvoerder het pensioenreglement niet zomaar eenzijdig, dat wil zeggen zonder de werkgever en de deelnemersraad te raadplegen, wijzigen. Bovendien moeten de werkgever en de pensioenuitvoerder over de andere, voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst relevante zaken, duidelijke afspraken maken, zoals bijvoorbeeld over de eventuele toeslagverlening en de omgang met eventuele tekorten en overschotten. Hierbij zullen zowel de werkgever als de pensioenuitvoerder hun eigen verantwoordelijkheden in acht moeten nemen en daar een goed evenwicht in moeten vinden. De toezichthouder zal de uitvoeringsovereenkomst op die eigen verantwoordelijkheden toetsen (zie paragraaf 4.4.5). De verplichting tot het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst zal er verder naar verwachting toe leiden dat de uitvoeringsovereenkomst onderdeel gaat uitmaken van het overleg tussen sociale partners over de arbeidsvoorwaarden. Hierdoor wordt bewerkstelligd dat de betrokken belangen goed worden afgewogen, zodat de werkgever zichzelf geen vetorecht kan en hoeft te geven.

De SER heeft aangegeven zich voor te kunnen stellen dat een werkgever zeggenschap wil hebben ten aanzien van de wijze waarop de pensioenovereenkomst wordt omgezet in het pensioenreglement, met name als het gaat om de voor zijn rekening komende financiële consequenties van reglementswijzigingen of andere ontwikkelingen. De regering onderschrijft dit en is van mening dat de werkgever deze zeggenschap in de uitvoeringsovereenkomst ook kan realiseren zonder dat hij daarvoor een vetorecht hoeft te bedingen. De werkgever zal in de uitvoeringsovereenkomst afspraken moeten maken over het bij hem in rekening brengen van de kosten van de regeling. Bij een pensioenfonds geldt daarbij dat primair een premie op kostendekkend niveau wordt vastgesteld. Bij tegenvallende ontwikkelingen bij de beleggingen kunnen de inkomsten van een pensioenfonds tekortschieten. Voor dat geval kunnen in de uitvoeringsovereenkomst eventueel afspraken worden gemaakt over het bijstorten van de werkgever. Denkbaar is dat wordt vastgelegd dat de premie verder mag stijgen, maar dat die stijging wel aan bepaalde maxima gebonden is (zie paragraaf 6.7 over de kostendekkende premie).

4.6 Bepalingen met betrekking tot de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst

De regering deelt de mening van de SER zoals neergelegd in zijn advies dat de relatie tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder zo transparant mogelijk dient te zijn. In de uitwerking van de uitvoeringsovereenkomst heeft de regering echter een iets ander accent gelegd dan de SER. Om transparantie ten aanzien van de verantwoordelijkheidsverdeling en de tussen pensioenuitvoerder en werkgever gemaakte afspraken te realiseren, kan niet volstaan worden met het voorschrift dat de werkgever en de pensioenuitvoerder een uitvoeringsovereenkomst moeten sluiten. Voor transparantie en duidelijkheid is het noodzakelijk dat dit voorschrift nader

wordt ingevuld door expliciet te bepalen welke afspraken in ieder geval deel uit dienen te maken van de uitvoeringsovereenkomst. Uiteraard kunnen werkgever en pensioenuitvoerder daarnaast nog meer zaken in de uitvoeringsovereenkomst vastleggen.

Ten aanzien van de betaling van de premie door de werkgever zijn in dit wetsvoorstel bovendien nadere eisen opgenomen waaraan de afspraken in de uitvoeringsovereenkomst betreffende deze premiebetaling moeten voldoen (zie paragraaf 4.7). Het gaat daarbij om bepalingen die nu ook al in de PSW zijn opgenomen.

4.6.1 Verplichte onderdelen van de uitvoeringsovereenkomst

Zoals eerder aangegeven dienen de werkgever en de pensioenuitvoerder de afspraken die zij maken vast te leggen in een uitvoeringsovereenkomst. Alleen op die manier ontstaat de door de regering beoogde transparantie en duidelijkheid over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en pensioenuitvoerder. Werkgever en pensioenuitvoerder zijn in principe vrij ten aanzien van de afspraken die zij in de uitvoeringsovereenkomst op willen nemen, maar de uitvoeringsovereenkomst dient ten minste de volgende vijf onderwerpen te omvatten:

- De procedures voor omzetting van de pensioenovereenkomst in het pensioenreglement;
- De financiële relatie tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder;
- Het toeslagbeleid;
- De uitgangspunten en procedures die gevolgd worden in geval van vermogenstekorten en -overschotten, dan wel winstdeling;
- De informatieverstrekking van de werkgever aan de pensioenuitvoerder.

Omzetting van pensioenovereenkomst in pensioenreglement

De in de uitvoeringsovereenkomst op te nemen afspraken hebben in de eerste plaats betrekking op de omzetting van (wijzigingen in) de pensioenovereenkomst naar het pensioenreglement en de procedures die bij deze omzetting gevolgd worden. Hiervoor is al aangegeven dat het pensioenreglement in overeenstemming moet zijn met de pensioenovereenkomst. Ook de statuten van de pensioenuitvoerder mogen niet strijdig zijn met de pensioenovereenkomst of het pensioenreglement.

Daarnaast dient in de uitvoeringsovereenkomst te staan welke procedures er gelden als het bestuur van een pensioenfonds besluit om het pensioenreglement te wijzigen. Ook een eventuele bevoegdheid van het fondsbestuur om op eigen initiatief het reglement te wijzigen en de procedures die daarbij richting werkgever en deelnemersraad gelden, moet in de uitvoeringsovereenkomst opgenomen worden.

De financiële relatie tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder

In de uitvoeringsovereenkomst dienen de werkgever en pensioenuitvoerder hun afspraken vast te leggen over het financiële verkeer tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder. De uitvoeringsovereenkomst dient in ieder geval afspraken te bevatten over de volgende aspecten betreffende de betaling van de premie door de werkgever aan de pensioenuitvoerder:

- de wijze waarop de premie wordt vastgesteld;
- de betaling van de premie;
- de procedures welke gelden bij het niet betalen van de premie door de werkgever.

Werkgever en pensioenuitvoerder zijn overigens niet volledig vrij afspraken te maken over de wijze waarop de premie wordt vastgesteld (premiebeleid en de hoogte van de premie). Immers, een pensioenfonds is gehouden aan de normen uit het financieel toetsingskader (FTK) voor

pensioenfondsen en verzekeraars aan de normen uit de Wet financieel toezicht. Voorzover het FTK en de Wft ruimte bieden voor nadere afspraken, bijvoorbeeld het al dan niet dempen van premies bij pensioenfondsen, kunnen werkgever en werknemer in de uitvoeringsovereenkomst nadere afspraken maken.

De bij verzekeraars veel gebruikte werkwijze waarbij de werkgever van de verzekeraar een bruto premietabel krijgt met daarin de premie respectievelijk koopsom per X-bedrag verzekerd pensioen en de bijbehorende leeftijdscategorieën vergezeld van berekeningsvoorschriften, voldoet aan het voorschrift dat de wijze waarop de premie wordt vastgesteld in de uitvoeringsovereenkomst moet worden opgenomen.

Toeslagbeleid

Een derde onderwerp dat in de uitvoeringsovereenkomst thuishoort is het te voeren beleid ten aanzien van de verlening van toeslagen. Op grond van dit wetsvoorstel is niet vereist dat verlening van toeslagen plaatsvindt. De regering is wel van mening dat werkgevers en werknemers in de pensioenovereenkomst (zie paragraaf 3.3.5) aandacht behoren te schenken aan de vraag of, en zo ja onder welke voorwaarden, toeslagverlening plaatsvindt. Voor zover de afspraak over toeslagverlening beslissingsruimte biedt aan de pensioenuitvoerder over de invulling van het toeslagbeleid, dient in de uitvoeringsovereenkomst zo concreet mogelijk te worden overeengekomen hoe de pensioenuitvoerder deze beslissingsruimte gebruikt. Uiteindelijk heeft de pensioenuitvoerder een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van het geven van invulling aan de voorwaardelijkheid van de toeslagverlening. Op pensioenuitvoerders rust immers de plicht om bij voorwaardelijke toeslagverlening consistentie te betrachten in het geheel van gewekte verwachtingen, de financiering en het realiseren van voorwaardelijke toeslagen (zie paragraaf 6.6).

Vermogenoverschotten en -tekorten

Het vraagstuk van het te voeren beleid in geval van vermogenstekorten en -overschotten is relevant in geval van onderbrenging van de pensioenovereenkomst bij pensioenfondsen. Immers, in geval van onderbrenging bij een pensioenfonds is sprake van een flexibele premie en kunnen overschotten en tekorten ten goede komen aan, c.q. ten laste komen van de werkgever of deelnemers. Voor de vraag wanneer sprake is van een vermogenoverschot of -tekort zijn de bepalingen rond het financiële toetsingskader (hoofdstuk 6) relevant. Uit deze bepalingen vloeit onder andere voort dat het pensioenfonds zich in geval van een vermogenstekort richt op het herstel van de situatie. De regering acht het gewenst dat partijen vooraf bezielen hoe zij om zullen gaan met een eventueel vermogenoverschot. Om die reden is in dit wetsvoorstel bepaald dat in de uitvoeringsovereenkomst aandacht moet worden geschonken aan de wijze waarop het te voeren beleid in een dergelijke situatie vastgesteld zal worden. Dat betekent dat er procedure-afspraken gemaakt worden in de uitvoeringsovereenkomst. Voorts spreken werkgever en pensioenfonds in de uitvoeringsovereenkomst af welke uitgangspunten zij zullen hanteren in geval van overschotten. Aandachtspunt hierbij is wel dat ook op dit punt de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfonds niet in het gedrang mag komen. Uiteindelijk ligt de verantwoordelijkheid voor het financiële beleid van het pensioenfonds, en dus ook voor de omgang met eventuele overschotten of tekorten, bij het pensioenfonds. Die afspraken dient het pensioenfonds, met inachtneming van de bepalingen van het financiële toetsingskader, uit te voeren. Als de afspraken uit het arbeidsvoorwaardenoverleg of de pensioenovereenkomst ruimte bieden voor eigen beleid van het fonds, dan dienen werkgever en pensioenfonds afspraken te maken over de wijze waarop de besluitvorming over een overschot of tekort plaatsvindt. Afspraken over de wijze waarop met

vermogensoverschotten wordt omgegaan, moeten worden opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst, en worden derhalve voor advies voorgelegd aan de deelnemersraad. Ook een eventueel besluit van een pensioenfonds om in geval van een vermogensoverschot daadwerkelijk over te gaan tot het terugstorten van middelen aan de werkgever, of het toepassen van een korting op de premie, moet eerst aan de deelnemersraad worden voorgelegd.

In geval van onderbrenging van de pensioenovereenkomst bij een verzekeraar komen tekorten voor rekening van de verzekeraar. De verzekeraar heeft, voor de duur van de overeenkomst, een prijsafsprake gemaakt met de werkgever en kan eventuele tekorten niet afwentelen op de werkgever of de deelnemers. Wel kunnen afspraken gemaakt worden over een mogelijke verdeling van een deel van de winst over werkgever of deelnemers. Dit is bijvoorbeeld het geval indien gewerkt wordt met een systeem van gesepareerd beleggen of een andere vorm van winstdeling. Als er afspraken zijn gemaakt tussen een werkgever en een verzekeraar over de verdeling van de winst, behoren deze afspraken ook in de uitvoeringsovereenkomst te worden opgenomen.

Informatieverstrekking werkgever aan pensioenuitvoerder

Om de pensioenregeling goed te kunnen uitvoeren heeft de pensioenuitvoerder bepaalde gegevens nodig. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de naam, het adres, de geboortedatum en salarisgegevens van de werknemers die in dienst zijn bij de werkgever. De werkgever is op grond van dit wetsvoorstel dan ook verplicht om de voor de uitvoering van de pensioenregeling benodigde gegevens aan de pensioenuitvoerder aan te leveren. Om welke gegevens het gaat, dienen werkgever en pensioenuitvoerder in de uitvoeringsovereenkomst af te spreken. Dat geldt ook voor de wijze van aanlevering van deze gegevens, de mutaties in deze en de termijn waarbinnen die gegevens moeten worden aangeleverd. Dit wetsvoorstel bevat niet, zoals in de Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW wel het geval is, een expliciete bepaling dat de verzekeraar niet aansprakelijk is als de werkgever verzuimt de betreffende gegevens te leveren. De reden daarvoor is dat dit wetsvoorstel als uitgangspunt hanteert dat voor pensioenfondsen en verzekeraars dezelfde regels gelden. Voor pensioenfondsen is in de PSW geen expliciete vrijwaring van aansprakelijkheid geregeld. In dit wetsvoorstel wordt het wettelijke regiem voor verzekeraars gelijk getrokken met dat voor pensioenfondsen (zie ook paragraaf 5.5). Pensioenuitvoerders zijn in dit wetsvoorstel derhalve niet expliciet gevrijwaard van aansprakelijkheid voor het geval de werkgever verzuimt heeft gegevens te verstrekken. Dat betekent overigens niet dat pensioenuitvoerders in een voorkomend geval per definitie wél aansprakelijk zijn; indien de werkgever verzuimt de gegevens van een bepaalde werknemer aan de pensioenuitvoerder te verstrekken ligt het in de rede dat die werknemer de werkgever aansprakelijk stelt voor de schade. Dat pensioenuitvoerders niet expliciet gevrijwaard zijn van aansprakelijkheid in geval van een verzuim van de werkgever onderstreept wel de noodzaak voor werkgevers en pensioenuitvoerders om sluitende afspraken te maken over gegevensverstrekking.

4.6.2 «Als – dan» onderdelen van de uitvoeringsovereenkomst

Naast de verplichte onderdelen van de uitvoeringsovereenkomst (paragraaf 4.6.1) zijn er ook nog een aantal onderwerpen waartoe werkgever en pensioenuitvoerder niet verplicht worden afspraken te maken, maar waarvoor wel geldt dat indien de werkgever en de pensioenuitvoerder over deze onderwerpen afspraken maken, de betreffende afspraken in de uitvoeringsovereenkomst moeten worden opgenomen. Deze zogenoemde «als – dan»-onderdelen betreffen:

- Een voorbehoud van de werkgever tot het verlagen of stop zetten van de betaling van de premie;
- Hoe wordt omgegaan met eventuele kortingen op de premie;
- Een bijstortingsverplichting voor de werkgever en de voorwaarden waaronder de werkgever moet bijstorten;
- Vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling;
- Vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds;
- Rechten en plichten met betrekking tot vrijwillige pensioenregelingen.

Betalingsvoorbehoud werkgever

Als een werkgever zichzelf het recht voorbehoudt tot vermindering of beëindiging van zijn premie aan de pensioenregeling, dient dit voorbehoud op te worden genomen in de uitvoeringsovereenkomst én in de pensioenovereenkomst. Als in de pensioenovereenkomst geen betalingsvoorbehoud is opgenomen, kan de uitvoeringsovereenkomst ook geen betalingsvoorbehoud bevatten.

De voorschriften uit de PSW inzake dit voorbehoud van het recht tot vermindering of beëindiging van de betaling van de premie blijven gehandhaafd.

Kortingen op de premie

De werkgever en de pensioenuitvoerder kunnen een premiekortingsregeling afspreken. Als dat het geval is, moet die regeling in de uitvoeringsovereenkomst worden opgenomen. De afspraken moeten in ieder geval betrekking hebben op de voorwaarden waaronder sprake is van een korting op de premie, de wijze waarop de hoogte van de premiekorting wordt bepaald en op wat er met die korting gebeurt (bijvoorbeeld terugsluizing naar de werkgever, terugsluizing naar de werkgever en werknemers of toevoeging aan een toeslagdepot, etc.). Als de pensioenuitvoerder een pensioenfonds betreft, dienen de partijen zich bij het sluiten van de uitvoeringsovereenkomst te houden aan de bepalingen over het kostendekkend zijn van de premie. In dat kader geldt dat een pensioenfonds alleen premies kan terugstorten of kan verlagen als ook de eventuele voorwaardelijke toeslagen in de toekomst kunnen worden verleend. Het besluit om tot premiekorting over te gaan moet voor advies langs de deelnemersraad.

Bijstortingsverplichting werkgever

Als de werkgever en de pensioenuitvoerder een bijstortingsverplichting voor de werkgever overeenkomen, moet deze afspraak in de uitvoeringsovereenkomst worden opgenomen. Daarbij moet in ieder geval afgesproken worden onder welke voorwaarden de werkgever moet bijstorten en hoe de hoogte van de bijstorting wordt bepaald.

Vrijwillige voortzetting

Als de werkgever en werknemer in de pensioenovereenkomst hebben afgesproken dat het mogelijk is de pensioenregeling vrijwillig voort te zetten na beëindiging van de arbeidsverhouding, moeten de werkgever en de pensioenuitvoerder in de uitvoeringsovereenkomst afspraken maken over deze mogelijkheid, de daarbij behorende verplichtingen en de financiële relatie tussen de pensioenuitvoerder en de werknemers.

Vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds

Als een werkgever zich vrijwillig aansluit bij een bedrijfstakpensioenfonds, moet in de uitvoeringsovereenkomst vermeld worden op grond van welke aansluitingscriteria de vrijwillige aansluiting is gerealiseerd (zie ook paragraaf 5.3.3).

4.6.3 Overige onderdelen van de uitvoeringsovereenkomst

Naast de in paragraaf 4.6.1 en 4.6.2 genoemde verplichte en facultatieve afspraken kunnen werkgever en pensioenuitvoerder ook nog afspraken over andere onderwerpen maken, bijvoorbeeld over de door de SER genoemde oplevering van toekomstverkenningen ten behoeve van het pensioenoverleg, nadere financiële rapportages en afspraken over het kwaliteitsniveau van bijvoorbeeld service, voorlichting en advies aan deelnemers.

4.7 Bepalingen ten aanzien van de betaling van de premie

Eén van de onderwerpen waarover werkgever en pensioenuitvoerder verplicht afspraken moeten maken in de uitvoeringsovereenkomst is de premiebetaling. In zijn algemeenheid geldt dat een stagnatie in de premiebetaling er uiteindelijk toe kan leiden dat de pensioenuitvoerder niet meer aan zijn verplichtingen jegens individuele rechthebbenden kan voldoen. Een belangrijke nieuwe regel in dit wetsvoorstel is dat de pensioenuitvoerder betrokkenen vooraf moet informeren in geval reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten door een pensioenfonds worden gekort, of de verdere opbouw van pensioen en de dekking op grond van risicoverzekeringen door een verzekeraar worden gestaakt. Deze informatieverplichting is met name van belang voor deelnemers wier pensioenovereenkomst is ondergebracht bij een verzekeraar. Op grond van de huidige regelgeving kan het voorkomen dat de verzekeraar de pensioenopbouw staakt, en verzekeringen op risicobasis laat vervallen, zonder dat betrokkenen daarvan weet hebben omdat de werkgever hen daarover niet informeert. Dit wetsvoorstel maakt een einde aan deze situatie. Aan het uitgangspunt van de huidige regelgeving, dat verzekeraars niet gehouden kunnen worden de pensioenopbouw te continueren als de werkgever geen premie meer betaalt, wordt in dit wetsvoorstel niet getornd. Echter, verzekeraars dienen zich op grond van dit wetsvoorstel aantoonbaar in te spannen om achterstallige premie alsnog binnen te krijgen, en in het geval dat niet het beoogde resultaat oplevert moeten verzekeraars betrokkenen vooraf informeren alvorens zij niet langer gehouden zijn om de pensioenopbouw te continueren. Deze regeling dwingt verzekeraars om alert te zijn op het tijdig binnenkrijgen van de premies en een actief beleid te voeren om achterstallige premies alsnog te incasseren. De mogelijkheid om terugwerkende kracht te geven aan het staken van de verdere opbouw van pensioen is beperkt tot 3 maanden (teruggerekend vanaf het moment dat betrokkenen zijn geïnformeerd). Dat geeft verzekeraars 3 maanden de tijd om achterstallige premie alsnog binnen te krijgen.

4.7.1 Premiebetaling door de werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor de betaling van de premie aan de pensioenuitvoerder. Ten aanzien van deze verantwoordelijkheid wordt dezelfde lijn gevolgd als in de PSW. Nieuw is wel dat deze verantwoordelijkheid naast het werkgeversdeel van de premie ook betrekking heeft op het werknemersdeel van de premie en de premie voor vrijwillige onderdelen van de pensioenregeling waarin de werknemer keuzemogelijkheden heeft. Alleen in geval van vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling door de werknemer na beëindiging van het dienstverband kan de premie ook rechtstreeks door de deelnemer aan de pensioenuitvoerder worden betaald.

Voor wat betreft de termijn waarbinnen de premie wordt vastgesteld wordt aangesloten bij de bepalingen zoals die nu al in de PSW zijn opgenomen.

De termijn waarbinnen de werkgever de premie uiterlijk aan de pensioenuitvoerder moet afdragen is ten opzichte van de PSW verruimd (van «10 dagen na afloop van een kalenderkwartaal» naar «een maand na afloop van een kalenderkwartaal»). In de praktijk bleek aan deze verruiming behoefte te bestaan. Bovendien wordt hiermee aangesloten bij de termijn die op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen vanaf 1 januari 2006 geldt voor afdracht van de premies voor de werknemersverzekeringen en de loonheffing.

4.7.2 Informatievoorziening in geval van betalingsachterstand

Wie informeert begunstigden

Dit wetsvoorstel bepaalt dat de plicht tot melding aan de betrokkenen van een (ernstige) betalingsachterstand op de pensioenuitvoerder rust, en niet, zoals in de PSW, op de werkgever. De pensioenuitvoerder is geschikter om de betrokkenen te informeren omdat de pensioenuitvoerder, in tegenstelling tot de werkgever, terzake onafhankelijk is. Daarnaast heeft de pensioenuitvoerder de adressen van alle betrokkenen, ook van degenen die niet meer in dienst zijn van de werkgever. Het in de praktijk gesignaleerde probleem, dat de werkgever nalaat de deelnemers te informeren als hij de premie niet of niet volledig betaalt, kan daarmee niet meer voorkomen. Zo staat in de jaarverslagen over 2002 en 2004 van de Ombudsman Verzekeringen bijvoorbeeld dat de melding door de werkgever in de praktijk achterwege blijft en dat dit er – in combinatie met het feit dat verzekeraars geen meldingsplicht richting de deelnemers hebben – toe kan leiden dat werknemers er pas na lange tijd achter komen dat de opbouw van hun pensioen is gestaakt.

Wanneer worden begunstigden geïnformeerd

De regering acht het niet zinvol dat de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden onmiddellijk geïnformeerd worden als de werkgever de premie niet betaald heeft. Dat zou onnodig onrust veroorzaken, omdat nog niet vaststaat dat het niet-betalen van de premie ook gevolgen heeft voor hun pensioenaanspraken en rechten. De werkgever kan immers op een later moment alsnog de premie betalen. Bovendien kan – in geval van een pensioenfonds – het niet-betalen van de premie pas gevolgen voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden hebben als de financiële positie van het pensioenfonds aanpassing van de aanspraken en rechten van de deelnemers en pensioengerechtigden noodzakelijk maakt.

In dit wetsvoorstel is er daarom voor gekozen om pensioenuitvoerders te verplichten om (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in principe alleen dan te informeren over betalingsachterstanden van werkgevers indien die daadwerkelijk gevolgen hebben voor pensioenaanspraken en -uitkeringen. Om dit te realiseren is de informatieplicht in geval van verzekeraars gekoppeld aan het premievrij maken c.q. laten vervallen van de pensioenaanspraken. Bij pensioenfonds is de informatieplicht gekoppeld aan het besluit van het fonds om over te gaan tot korting van de verworven aanspraken en rechten. Echter, ook al is er nog geen sprake van een besluit tot korting van aanspraken en rechten, vanaf het moment dat er sprake is van een substantiële premieachterstand (5% van de jaarpremie) én van onvoldoende minimaal vereist eigen vermogen, is het pensioenfonds altijd wel verplicht de deelnemersraad elk kwartaal te informeren, en bij gebreke daarvan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. In geval van ondernemingspensioenfonds moet in een dergelijke situatie naast de deelnemersraad ook de ondernemingsraad elk kwartaal op de hoogte gebracht worden.

Informereren van toezichthouder over betalingsachterstand alleen nodig in geval van onderdekking

De regering is van mening dat er voor de toezichthouder geen rol is weggelegd ten aanzien van de werkgever die de premie niet betaalt, tenzij de financiële positie van het pensioenfonds daardoor in gevaar komt. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om de bepalingen van dit wetsvoorstel en de afspraken in de uitvoeringsovereenkomst over het betalen van de premie na te komen. Als de werkgever de premie niet betaalt is het de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfonds om ervoor te zorgen dat de andere contractspartij bij de uitvoeringsovereenkomst – de werkgever – zich aan de overeenkomst houdt. Desnoods via een gang naar de rechter. Echter, in geval van onvoldoende minimaal vereist eigen vermogen moet de toezichthouder wel onmiddellijk worden geïnformeerd. Dan zal duidelijk worden wat daarvan de oorzaak is en of dat mede komt doordat één of meer (grote) werkgevers de premie niet hebben betaald. Op dat moment is het aan de toezichthouder om te besluiten om ofwel zelf actie te ondernemen richting de niet-betalende werkgever(s) of het pensioenfonds te verplichten de werkgevers aan te spreken op hun betalingsachterstand. Met deze regeling wordt afgeweken van de regeling in artikel 3a, vierde lid van de PSW, op grond waarvan het pensioenfonds wel elke overschrijding van de betalingstermijn aan de toezichthouder moet melden.

Voor verzekeraars geldt op grond van dit wetsvoorstel – evenals in de huidige situatie – dat zij een betalingsachterstand van de werkgever niet hoeven te melden bij de toezichthouder.

4.7.3 Consequenties van betalingsachterstand voor begunstigen

Het niet-betalen van de door de werkgever verschuldigde premie kan nadelige gevolgen hebben voor de pensioenaanspraken en -rechten. Hierbij dient onderscheid gemaakt te worden tussen pensioenovereenkomsten die ondergebracht zijn bij verzekeraars en pensioenovereenkomsten die ondergebracht zijn bij pensioenfonds (zie ook paragraaf 5.2.1).

Verzekeraars

In geval van onderbrenging van de pensioenovereenkomst bij een verzekeraar gaat de verzekeraar verplichtingen aan waarvan het niveau van tevoren is vastgesteld. Ook de contractsduur alsmede de premie die de werkgever de verzekeraar betaalt worden vooraf afgesproken. Er is derhalve een directe relatie tussen de premie en (de opbouw van) pensioen. Indien de werkgever de premie niet betaalt wordt die relatie doorbroken. Stopzetting van de betaling van de premie door de werkgever zal tot gevolg hebben dat de verzekeraar de pensioenverzekeringen van de deelnemers premievrij maakt of deze – indien de verzekering geen premievrije waarde heeft, zoals bij verzekeringen op risicobasis het geval is – laat vervallen. Aanspraken (op toekomstig pensioen) en rechten (reeds ingegane pensioenuitkeringen) die zijn opgebouwd voordat de werkgever de premiebetaling staakte blijven in stand. Het komt voor dat de (toekomstige) toeslagverlening gefinancierd wordt uit (nog) door de werkgever te storten koopsommen. Als de werkgever stopt met betalen van die koopsommen komt aan de toeslagverlening van de pensioenen van pensioengerechtigden en de pensioenaanspraken van slapers een eind.

Pensioenfonds

Anders dan bij verzekeraars is er bij pensioenfonds doorgaans geen sprake van een directe relatie tussen premiebetaling enerzijds en uiteindelijke uitkering anderzijds. Dit vloeit voort uit het feit dat de relatie tussen een werkgever en een pensioenfonds van geheel andere aard is dan de

relatie tussen een werkgever en de verzekeraar. De relatie tussen werkgever en pensioenfondsen heeft in principe een onbeperkte duur. Pensioenfondsen hebben de mogelijkheid de premie aan te passen wanneer dat nodig is binnen de in de uitvoeringsovereenkomst overeengekomen grenzen. De relatieve zekerheid van pensioenfondsen over de omvang van hun deelnemersbestand en de relatie met de werkgever op de lange termijn, maken het voor pensioenfondsen mogelijk om bij een eventueel tekortschietend vermogen een beroep te doen op de deelnemers. Voor de werknemer betekent dit dat zijn aanspraak jegens het pensioenfonds op pensioenuitkering in principe los staat van de vraag of de premie is voldaan. Dit wetsvoorstel staat niet toe dat een pensioenfonds uitgaat van het principe «geen premie – geen recht» door bijvoorbeeld een algemeen beding in statuten of reglementen op te nemen grond waarvan het recht op uitkering afhankelijk wordt gemaakt van de vraag of de premie is betaald. Immers, zolang de financiële situatie van het pensioenfonds het toelaat, heeft het pensioenfonds de plicht om de pensioenopbouw te continueren en de reeds opgebouwde rechten ongewijzigd te laten. Voorts zou een dergelijk beding ook haaks staan op het systeem van de wet Bpf 2000. Er zijn evenwel uitzonderlijke omstandigheden denkbaar waarin onverkorte toepassing van dit uitgangspunt tot onwenselijke uitkomsten zou leiden (bijvoorbeeld in evidente gevallen van boze opzet bij werkgever en werknemer, of in geval sprake is van een vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw waarbij de werknemer de premie niet betaalt). In de praktijk blijkt overigens dat de reeds opgebouwde aanspraken en rechten van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zelden gewijzigd worden. Als de financiële situatie van een pensioenfonds aanleiding geeft tot maatregelen, komen deze meestal ten laste van de deelnemers in de vorm van een hogere premie of versobering van de regeling met betrekking tot de toekomstige opbouw van pensioen. Een pensioenfonds dient over aanpassing van bestaande rechten en aanspraken advies te vragen aan de deelnemersraad.

4.7.4 Aantasting van rechten pas mogelijk nadat betrokkenen zijn geïnformeerd

Een pensioenfonds mag de reeds verworven rechten en aanspraken pas korten en een verzekeraar mag een pensioenverzekering pas premievrij maken of laten vervallen nádat de werkgever en de deelnemers daarvan op de hoogte zijn gebracht.

In dit wetsvoorstel komt de verplichting voor de werkgever om de deelnemers te informeren over het niet-betalen van de premie te vervallen. In plaats daarvan is de verzekeraar verplicht de deelnemers te informeren indien de premieachterstand het noodzakelijk maakt de opbouw van pensioenaanspraken te beëindigen door premievrijmaking of pensioenaanspraken te laten vervallen.

Een maand na deze mededeling mag de verzekeraar pas overgaan tot het laten vervallen of premievrij maken van de verzekering. Dit is in lijn met artikel 7.17.3.15 – betreffende het niet-betalen van verzekeringspremies – van het wetsvoorstel Vaststelling van titel 7.17 (verzekering) en 7.18 (lijfrente) van het nieuwe Burgerlijk Wetboek. In aanvulling hierop bepaalt het onderhavige wetsvoorstel dat de verzekeraar het premievrij maken of laten vervallen van de pensioenverzekering maximaal over drie maanden mag laten terugwerken vanaf het moment dat de deelnemers over het premievrij maken of vervallen van de pensioenverzekering zijn geïnformeerd. De Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW kennen een dergelijk maximum ten aanzien van het met terugwerkende kracht laten vervallen of premievrij maken niet. De regering vindt dat ongewenst. Dat zou immers betekenen dat de termijn van de terugwerkende kracht onbeperkt is. Het is echter van belang dat de deelnemers zo snel mogelijk op de hoogte zijn van het premievrij maken of vervallen van de pensioenver-

zekering. De regering vindt een begrenzing van de terugwerkende kracht tot 3 maanden tevens gewenst omdat er dan voor verzekeraars een prikkel bestaat om deelnemers zo snel mogelijk te informeren over de gevolgen van de niet-betaling van de premie door de werknemers. Als verzekeraars slechts 3 maanden terugwerkende kracht mogen toepassen hebben zij er alle belang bij om de deelnemers zo snel mogelijk te informeren. Geld is voorts, dat voor risicoverzekeringen (zoals bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen op risicobasis) binnen deze periode van 3 maanden wel dekking blijft bestaan. Dit betekent dat als iemand in deze periode aan de voorwaarden voor recht op uitkering voldoet, hij niet tegengeworpen kan krijgen dat de verzekering met terugwerkende kracht is komen te vervallen.

Nieuw in dit wetsvoorstel is ook dat de verzekeraar ook niet mag overgaan tot verrekening van de onbetaalde premies, rente en overige kosten met de pensioenuitkeringen. De regering vindt dat niet passen bij het karakter van pensioenverzekeringen. De regering is tevens van mening dat het een goede zaak is om voor verzekeraars een extra stimulans te creëren om achterstallige premie alsnog op de werkgever te verhalen. Om die reden is in dit wetsvoorstel bepaald dat de verzekeraar zich aantoonbaar moet inspannen om achterstallige premie alsnog binnen te krijgen alvorens de verzekeraar betrokkenen mag gaan mededelen dat hun pensioenopbouw wordt gestaakt, c.q. risicoverzekeringen worden beëindigd.

4.8 Vrijwillige pensioenregelingen en vrijwillige voortzetting

Vrijwillige pensioenregelingen

De SER heeft geadviseerd om in de uitvoeringsovereenkomst afspraken op te nemen over de financiële relatie tussen deelnemers en pensioenuitvoerder in geval van vrijwillige pensioenregelingen, de mogelijkheden voor vrijwillige pensioenregelingen en de bijbehorende verplichtingen voor de werkgever en de pensioenuitvoerder.

Vrijwillige pensioenregelingen vormen onderdeel van de pensioenovereenkomsten die de werkgever met zijn werknemers heeft gesloten. Ook voor deze vrijwillige onderdelen geldt de onderbrengingsplicht voor de werkgever. De onderbrengingsplicht heeft tot gevolg dat er ook voor vrijwillige regelingen een financiële relatie ontstaat tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder: de werkgever is verantwoordelijk voor de betaling van de premie aan de pensioenuitvoerder. Volgens de regering heeft deze verantwoordelijkheid betrekking op zowel het werkgevers- als werknemersdeel van de premie voor de basispensioenregeling. De werkgever heeft deze verantwoordelijkheid ook ten aanzien van vrijwillige onderdelen van de pensioenregeling waarin de werknemer keuzemogelijkheden heeft. De werkgever is immers verzekeringnemer. In dit wetsvoorstel heeft de verantwoordelijkheid van de betaling van de premie door de werkgever dan ook betrekking op het werkgevers- en het werknemersdeel van de premie voor de basispensioenregeling én de premie voor vrijwillige pensioenregelingen die onderdeel uitmaken van de pensioenovereenkomst.

Vrijwillige voortzetting

Vrijwillige voortzetting van een pensioenregeling is aan de orde indien een werknemer na beëindiging van het dienstverband in verband met ontslag, de pensioenregeling voor eigen rekening wil voortzetten. Aangezien het gaat om een voortzetting van de pensioenregeling uit het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer, gaat dit wetsvoorstel er vanuit dat werkgever en werknemer degene zijn die beslissen of de mogelijkheid wordt geboden tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling. Werkgever en werknemer kunnen daarover afspraken maken in

de pensioenovereenkomst. Daarbij gaat het om de periode gedurende welke de pensioenregeling vrijwillig kan worden voortgezet en de premie die de werknemer daarvoor moet betalen (doorsneepremie of actuariële premie).

Alleen als vrijwillige voortzetting onderdeel vormt van de pensioenovereenkomst, kan de pensioenuitvoerder de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting bieden. Als werkgever en werknemer in de pensioenovereenkomst geen afspraken hebben gemaakt over de vrijwillige voortzetting, kan de pensioenuitvoerder aan een gewezen deelnemer niet de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting bieden.

In de Regeling taakafbakening pensioenfondsen (Stcrt. 22 december 2000, nr. 249) is een grens van drie jaar opgenomen voor de vrijwillige voortzetting van een pensioenregeling bij een pensioenfonds. Dit wetsvoorstel sluit voor wat betreft de grens aan de duur van de vrijwillige voortzetting aan bij deze drie jaar (zie artikel 49). In dit wetsvoorstel geldt deze grens zowel voor pensioenfondsen als voor verzekeraars. De regering is namelijk van mening dat de relatie met het oude dienstverband na 3 jaar te ver «verwaterd» is om deze nog als tweedepijlerregeling voort te zetten. Dat geldt zowel voor de vrijwillige voortzetting van een pensioenregeling die wordt uitgevoerd door een pensioenfonds als voor de vrijwillige voortzetting van een pensioenregeling die wordt uitgevoerd door een verzekeraar. Wel mag een verzekeraar de deelnemer na het verstrijken van deze drie jaar in de gelegenheid stellen om een nieuwe verzekering te sluiten. Bij die verzekering speelt de voormalige werkgever geen rol, en is de deelnemer zelf de verzekeringnemer. Een dergelijke nieuwe verzekering is een derde pijlerregeling, en valt derhalve niet onder de Pensioenwet. De verzekeraar dient de deelnemer daar op te wijzen. Pensioenfondsen kunnen een deelnemer na drie jaar vrijwillige voortzetting, overeenkomstig de Regeling taakafbakening pensioenfondsen, niet de mogelijkheid bieden om de pensioenregeling voort te zetten.

De maximumduur van 3 jaar voor vrijwillige voortzetting geldt, overeenkomstig de Regeling taakafbakening pensioenfondsen, niet voor voortzetting in geval van arbeidsongeschiktheid of voortzetting op grond van een individueel of collectief afgesproken regeling tussen werkgever en werknemer zoals afvloeiingsregelingen, wachtgeldregelingen of VUT-regelingen.

Ten aanzien van de vrijwillige voortzetting is in dit wetsvoorstel tevens vastgelegd dat een verzoek om vrijwillige voortzetting binnen drie maanden na het einde van het dienstverband moet worden aangevraagd. Aangezien het gaat om een vrijwillige voortzetting die aansluit op de deelname in de pensioenregeling op grond van de arbeids- en pensioenovereenkomst, ligt het voor de hand dat het verzoek voor vrijwillige voortzetting ook zo spoedig mogelijk na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en pensioenovereenkomst plaatsvindt.

HOOFDSTUK 5 DE PENSIOENUITVOERDER

5.1 Inleiding

Werkgevers zijn verplicht de uitvoering van de pensioenovereenkomst onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. Net als de PSW kent ook dit wetsvoorstel twee soorten pensioenuitvoerders: pensioenfondsen en verzekeraars. Wat pensioenfondsen betreft is nog een verder onderscheid te maken tussen ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Daarnaast kan nadat het wetsvoorstel ter implementatie van Richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II, 2004/05, 30 104, nr. 2) is aangenomen, een werkgever zijn pensioenovereenkomst (afgezien van de

situatie van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds op grond van de Wet Bpf 2000) onderbrengen bij een pensioeninstelling in een andere lidstaat. Een pensioeninstelling uit een andere lidstaat die zich statutair in Nederland vestigt, wordt overigens beschouwd als een pensioenfonds en valt volledig onder dit wetsvoorstel.

Dit hoofdstuk gaat over de institutionele aspecten van pensioenuitvoerders. Paragraaf 5.2 gaat over de verschillende pensioenuitvoerders. Paragraaf 5.3 gaat nader in op de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Paragraaf 5.4 beschrijft het verbod op nevenactiviteiten van pensioenfondsen. Paragraaf 5.5 beschrijft de integratie van de bepalingen betreffende de onderbrenging van de pensioenovereenkomst bij verzekeraars en pensioenfondsen. Paragraaf 5.6 behandelt de besturen van pensioenfondsen. Paragraaf 5.7 gaat in op de versterking van de positie van de werknemersleden in besturen van pensioenfondsen en in deelnemersraden. Paragraaf 5.8 gaat over medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen.

5.2 Pensioenuitvoerders

5.2.1 Pensioenfondsen en verzekeraars

Pensioenfondsen en verzekeraars nemen bij de uitvoering van de pensioenovereenkomst verschillende posities in. Op 13 maart 2001 heeft de Staatssecretaris van SZW een notitie aan de Tweede Kamer gestuurd over de verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars (Kamerstukken II 2000/01, 26 537, nr. 4). In die notitie zijn de fundamentele verschillen in de aard, doelstelling en verantwoordelijkheden van verzekeraars en pensioenfondsen uitgebreid beschreven. Samengevat zijn de belangrijkste verschillen:

- *Doelstelling*
Pensioenfondsen zijn opgericht door sociale partners om zonder winstoogmerk de pensioenregeling van een bedrijfstak of een onderneming uit te voeren en de pensioenaanspraken van hun deelnemers veilig te stellen. Pensioenfondsen zijn uitsluitend bevoegd om pensioenovereenkomsten uit te voeren die voortvloeien uit een arbeidsrelatie, de zogenoemde tweedepijlerpensioenregelingen. Pensioenfondsen hebben daardoor een omliggende doelgroep: specifieke bedrijfstakken en ondernemingen.
Verzekeraars zijn, voor zover het niet gaat om onderlinge waarborgmaatschappijen, commerciële instellingen die met winstoogmerk verzekeringen aanbieden. Verzekeraars mogen naast pensioenverzekeringen ook andere levensverzekeringen en schadeverzekeringen aanbieden. Naast het rechtstreeks verzekeren van een pensioenregeling, kan een verzekeraar ook optreden als herverzekeraar van een pensioenregeling van een pensioenfonds of een andere verzekeraar, als administrateur van een pensioenregeling die bij een pensioenfonds is ondergebracht en als beheerder van het vermogen van een pensioenfonds.
- *Verantwoordelijkheid*
Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenovereenkomst. In geval van uitvoering van de pensioenovereenkomst door een pensioenfonds zijn sociale partners door de wijze van de bestuurssamenstelling van pensioenfondsen ook betrokken bij de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Bij bedrijfstakpensioenfondsen vormen vakverenigingen van werkgevers en van werknemers het bestuur van het pensioenfonds. In geval van ondernemingspensioenfondsen zijn werkgever en werknemers vertegenwoordigd in

het bestuur van het pensioenfonds. Het bestuur van een pensioenfonds is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst.

In het geval van verzekeraars wordt de uitvoering van de pensioenovereenkomst volledig overgedragen aan de verzekeraar. Daardoor is er sprake van een scheiding van verantwoordelijkheden: sociale partners zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenregeling en de verzekeraar is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling.

- *Aard: continuïteit, collectiviteit en solidariteit*

De relatie tussen een werkgever en een pensioenfonds heeft in principe een onbeperkte duur. Pensioenfondsen hoeven geen verplichtingen aan te gaan waarvan het niveau van tevoren is vastgesteld en gelijktijdig sprake is van een vast afgesproken premie per collectief contract. Zij hebben de mogelijkheid de premie aan te passen wanneer dat nodig is binnen de in de uitvoeringsovereenkomst overeengekomen grenzen. De relatieve zekerheid van pensioenfondsen over de omvang van hun deelnemersbestand en de relatie met de werkgever op de lange termijn, maken het voor pensioenfondsen mogelijk om bij een eventueel tekortschietend vermogen altijd een beroep te doen op de deelnemers. Pensioenfondsen kunnen de premie «uitsmeren» over hun gehele deelnemersbestand en op die manier een hoge mate van solidariteit creëren.

De pensioencontracten tussen werkgever en verzekeraars worden in de praktijk voor bepaalde tijd afgesloten, meestal 5 of 10 jaar. De hoogte van de premie ligt doorgaans vast voor de contractperiode. Verzekeraars hebben minder zekerheid over de relatie met de werkgever – en dus over de omvang van hun deelnemersbestand – op de lange termijn dan pensioenfondsen en minder mogelijkheden dan pensioenfondsen om door het «uitsmeren» van de premie over hun gehele deelnemersbestand solidariteit te realiseren.

5.2.2 Werkingsfeer pensioenfondsen en verzekeraars

De werkingssfeer van pensioenuitvoerders geeft aan voor welke werkgevers een pensioenuitvoerder pensioenovereenkomsten mag uitvoeren. De werkingssfeer van verzekeraars is niet begrensd. Het antwoord op de vraag of een pensioenfonds een ondernemingspensioenfonds of een bedrijfstakpensioenfonds is, wordt bepaald door de werkingssfeer van het pensioenfonds:

- Een bedrijfstakpensioenfonds voert de pensioenregelingen uit voor één of meerdere bedrijfstakken. Ook kan de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds zich beperken tot een deel van de bedrijfstak.
- Een ondernemingspensioenfonds voert de pensioenregelingen uit voor één onderneming of één groep van ondernemingen. Ook kan de werkingssfeer van een ondernemingspensioenfonds zich beperken tot een deel van een onderneming. Zonder onderlinge band tussen ondernemingen kan een ondernemingspensioenfonds niet werkzaam zijn ten behoeve van meer dan één onderneming.

De werkingssfeer van een pensioenfonds wordt beschreven door sociale partners. In de praktijk blijkt nu dat er pensioenfondsen zijn die zichzelf aanmerken als ondernemingspensioenfondsen, maar feitelijk een bedrijfstakpensioenfonds zijn en dat er pensioenfondsen zijn die zichzelf aanmerken als bedrijfstakpensioenfondsen, maar feitelijk ondernemingspensioenfondsen zijn. Dit komt veelal voort uit wensen ten aanzien van de bestuursamenstelling van het pensioenfonds.

In de praktijk blijkt bovendien dat de werkingssfeer van een ondernemingspensioenfonds of bedrijfstakpensioenfonds niet altijd duidelijk omschreven is.

De regering is van mening dat er duidelijkheid moet zijn over het werkte-rein van ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Om die duidelijkheid te realiseren, wordt in dit wetsvoorstel een aantal bepalingen opgenomen:

- De werkingssfeer van een pensioenfonds moet omschreven worden in de statuten van het pensioenfonds. De statuten zijn hiervoor de meest voor de hand liggende plaats omdat in statuten de doelstelling van een pensioenfonds moet worden vermeld (zie bijvoorbeeld artikel 2:286 BW voor wat betreft stichtingen). De werkingssfeer vormt onderdeel van de doelstelling van het pensioenfonds.
- De werkingssfeer van een ondernemingspensioenfonds moet in de statuten omschreven worden door het noemen van de onderneming of de groep (ondernemingen) die aan het ondernemingspensioenfonds verbonden zijn.
- De werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds moet in de statuten omschreven worden op basis van de bedrijfsactiviteiten van de bedrijfstak die onder het bedrijfstakpensioenfonds vallen. De formulering die op dit moment door een aantal bedrijfstakpensioenfondsen wordt gehanteerd, namelijk «bedrijven of instellingen die in het leven zijn geroepen door en/of in aanmerkelijke mate werken ten behoeve van de bedrijfstak», voldoet niet aan dit voorschrift. Deze formulering is te weinig concreet waardoor niet duidelijk is welke bedrijven of instellingen eronder vallen. Alleen een opsomming van de namen van bedrijven die behoren tot de beoogde bedrijfstak voldoet echter ook niet als omschrijving van de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds. Wel kan ter verduidelijking van de afbakening ten opzichte van andere bedrijfstakpensioenfondsen, bedrijfstakken of ook ondernemingspensioenfondsen – in aanvulling op de omschrijving van de bedrijfsactiviteiten – de naam van een bedrijf opgenomen worden om te bepalen of een bedrijf in verband met zijn variëteit aan bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds valt.

5.2.3 Verantwoordelijkheid pensioenuitvoerders

Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenovereenkomst. Ook nadat de uitvoering van de pensioenovereenkomst is ondergebracht bij de pensioenuitvoerder blijven de sociale partners verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenovereenkomst.

Pensioenuitvoerders zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van hetgeen werkgever en werknemer in de pensioenovereenkomst zijn overeengekomen, rekening houdend met de afspraken die hierover in de uitvoeringsovereenkomst gemaakt zijn. Teneinde die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken zijn pensioenuitvoerders verplicht een pensioenreglement op te stellen. Het pensioenreglement heeft betrekking op de relatie tussen de pensioenuitvoerder en de deelnemer en is een «vertaling» van de pensioenovereenkomst in de vorm van rechten en verplichtingen voor de deelnemers en de pensioenuitvoerder. Het pensioenreglement moet dus naadloos aansluiten op de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst.

De uitgangspositie van verzekeraars en pensioenfondsen is bij de uitvoering van pensioenovereenkomsten hetzelfde: sociale partners zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenovereenkomst en pensioenuitvoerders voor een juiste en verantwoorde uitvoering daarvan. Wel is er een verschil als het gaat om de verantwoordelijkheid van sociale partners bij de uitvoering van de pensioenovereenkomst (zie ook paragraaf 5.2.1):

- In geval van uitvoering van de pensioenovereenkomst door pensioenfondsen zijn werkgevers en werknemers door hun vertegenwoordiging

in het bestuur van het pensioenfonds betrokken bij de uitvoering van de pensioenregeling.

- In geval van uitvoering van de pensioenovereenkomst door verzekeraars zijn werkgevers en werknemers niet verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst, maar wordt de uitvoering volledig overgedragen aan de verzekeraar.

Een pensioenuitvoerder dient de pensioenovereenkomst uit te voeren in overeenstemming met de afspraken die hierover in de uitvoeringsovereenkomst zijn gemaakt en dient zich daarbij te houden aan nationale en internationale regelgeving. Dat betreft zowel regelgeving die betrekking heeft op de inhoud van pensioenovereenkomsten als regelgeving die betrekking heeft op de uitvoering van pensioenovereenkomsten. Het feit dat pensioenuitvoerders niet verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de pensioenovereenkomst, betekent niet dat zij pensioenovereenkomsten zouden mogen uitvoeren die in strijd zijn met regelgeving. De regering is van mening dat de verantwoordelijkheid van een pensioenuitvoerder verder gaat dan alleen het uitvoeren van de pensioenovereenkomst die werkgever en werknemer zijn overeengekomen. Indien die pensioenovereenkomst in strijd is met regelgeving, mag de pensioenuitvoerder die regeling niet uitvoeren. De partijen betrokken bij de totstandkoming van de pensioenregeling moeten de pensioenregeling dan eerst in overeenstemming met de betreffende regelgeving brengen. Dat geldt voor zowel pensioenfondsen als verzekeraars.

De regering weet zich gesteund in haar opvatting over de eigen verantwoordelijkheid van pensioenuitvoerders ten aanzien van nationale en internationale regelgeving door het arrest Menauer van het Europese Hof van Justitie van 9 oktober 2001 (zaak C-379/99). In dit arrest stond de vraag centraal of een pensioenuitvoerder aansprakelijk is voor de gevolgen van een pensioenregeling die in strijd is met de gelijkebehandelingsvoorschriften van artikel 141 van het EG-verdrag. In dit arrest heeft het Europese Hof van Justitie bepaald dat pensioenuitvoerders er alles aan moeten doen om het beginsel van gelijke behandeling te eerbiedigen, ongeacht hun juridische zelfstandigheid of hun hoedanigheid van verzekeringsorgaan. Het Hof heeft in dit arrest verder geoordeeld dat de verplichte naleving van die gelijkebehandelingsvoorschriften van artikel 141 van het EG-verdrag door pensioenuitvoerders ook geldt als werknemers zich daarnaast tot de werkgever wenden. Volgens het Hof zou het nuttige effect van de gelijkebehandelingsvoorschriften ernstig worden geschaad als een werknemer of zijn rechtverkrijgenden deze bepaling uitsluitend tegenover de werkgever zou kunnen inroepen en niet tegenover degenen die uitdrukkelijk zijn belast met de uitvoering van de verplichtingen van de werkgever.

5.3 Taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars

5.3.1 Aanleiding tot de taakafbakening

In het geval pensioenfondsen onbelemmerd op de markt optreden, is de kans op oneerlijke concurrentie en misbruik van de machtspositie die diverse pensioenfondsen (dankzij de verplichtstelling) hebben reëel. Als dat gebeurt, zal de bijzondere positie van pensioenfondsen en ook de verplichtstelling gevaar lopen. De regering heeft dan ook de afgelopen jaren een beleid gevoerd dat gericht is op het beperken van de vrijheid van pensioenfondsen op de vrije markten. Onderdeel van dit beleid zijn de taakafbakeningsafspraken op grond waarvan pensioenfondsen zowel wat betreft hun domein (welke werkgevers mogen zich bij een fonds aansluiten) als wat betreft de «producten» die zij mogen voeren beperkt worden.

Deze taakafbakeningsafspraken zijn vastgelegd in dit wetsvoorstel. Indien de in paragraaf 1.5 beschreven analyse tot een alternatief uitvoeringsmodel leidt zal dat een wijziging betekenen van onder meer deze wettelijke bepalingen.

5.3.2 Productafbakening

In het kader van de taakafbakening zijn criteria geformuleerd die waarborgen dat de traditionele wezenskenmerken van pensioenfondsen, collectiviteit en solidariteit, tot uiting komen in alle producten die pensioenfondsen aanbieden, dus zowel in de basispensioenregeling als in de vrijwillige pensioenregelingen. Deze criteria zijn:

- *basispensioenregeling verplicht*
Pensioenfondsen mogen niet uitsluitend vrijwillige pensioenregelingen aanbieden. Er moet altijd een (collectieve) basispensioenregeling aanwezig zijn waaraan deelneming voor alle deelnemers van het pensioenfonds in beginsel verplicht is. Vrijwillige voorzieningen bij pensioenfondsen moeten dus altijd gekoppeld zijn aan een voor de deelnemers verplichte collectieve basispensioenregeling.
- *solidariteitscriteria*
Voor de (collectieve) basispensioenregelingen en vrijwillige pensioenregelingen van pensioenfondsen zijn vier solidariteitscriteria geformuleerd. Pensioenfondsen moeten, afhankelijk van het aangeboden pensioenproduct, aan één of meer van deze solidariteitscriteria voldoen. Deze criteria luiden:
 - (1) de bijdrage van de werkgever in de premie is tenminste 10%;
 - (2) het fonds hanteert een doorsneepremie;
 - (3) de kosten van het toeslagbeleid worden door het collectief gedragen;
 - (4) voor een vrijwillige voorziening waarbij kapitaal wordt opgebouwd geldt dat in geval van beëindiging van de deelneming door overlijden, pensionering of ontslag, niet gevolgd door waarde-overdracht, het omgezette kapitaal wordt omgezet in een pensioenaanspraak of -recht, en dat op deze aanspraak of dit recht de voorwaarden van toepassing zijn zoals die ook gelden voor de basispensioenregeling. Uiteraard kan het beschikbare kapitaal respectievelijk de beschikbare premie alleen worden omgezet in pensioensoorten waarin de pensioenregeling voorziet. In de pensioenovereenkomst is opgenomen voor welke pensioensoorten de kapitaalregeling of premieregeling bedoeld is.
- *beperking van vrijwillige voortzetting tot 3 jaar*
Een pensioenregeling (basispensioenregeling én vrijwillige pensioenregeling) bij een pensioenfonds mag in geval van einde deelnemerschap na ontslag gedurende maximaal 3 jaar vrijwillig worden voortgezet. De maximumduur van 3 jaar voor vrijwillige voortzetting geldt niet voor voortzetting in geval van arbeidsongeschiktheid of voortzetting op grond van een individueel of collectief afgesproken regeling tussen werkgever en werknemer zoals afvloeiingsregelingen, wachtgeldregelingen of VUT-regelingen. De bepaling dat een vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling beperkt is tot een periode van maximaal 3 jaar geldt in dit wetsvoorstel niet alleen voor pensioenfondsen maar ook voor verzekeraars, vanuit de gedachte dat na 3 jaar het arbeidsvoorwaardelijk karakter van de pensioenregeling verdwenen is, ongeacht of de pensioenuitvoerder een pensioenfonds dan wel een verzekeraar is. Tussen pensioenfondsen en verzekeraars blijft op dit punt evenwel verschil bestaan: verzekeraars mogen wel een derde-

pijlerpensioen aanbieden na afloop van de vrijwillige voortzetting, en pensioenfondsen niet.

- *doorsneepremie*
Verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen moeten een doorsneepremie hanteren. Dit is geregeld in de wet Bpf 2000.
- *ingekocht pensioen gelijk behandelen met pensioen uit de basisregeling*
Voor pensioenfondsen geldt dat de mogelijkheid van inkoop van gemiste pensioenopbouw alleen geboden mag worden indien de aanspraken die uit de inkoop voortvloeien gelijk behandeld worden aan de aanspraken op grond van de basisregeling. Inkoop over verstreken jaren wordt overigens fiscaal alleen gefacilieerd indien in die jaren sprake was van een dienstbetrekking, of een daarmee in de fiscale wetgeving gelijkgestelde situatie. Inkoop is alleen mogelijk indien de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement voorzien in een inkoopmogelijkheid. Voor de mogelijkheid van inkoop zijn de solidariteitscriteria van toepassing zoals die gelden voor vrijwillige voorzieningen.
- *Pensioenfondsen met verscheidene regelingen moeten één financieel geheel vormen*
Pensioenfondsen kunnen meer dan één pensioenregeling uitvoeren. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om verschillende basispensioenregelingen voor verschillende groepen deelnemers of om een combinatie van een basispensioenregeling voor alle deelnemers en een vrijwillige pensioenregeling. Voor elke pensioenregeling geldt de eis van een kostendekkende premie (zie artikel 116). Dit wetsvoorstel bepaalt dat een pensioenfonds meer dan één regeling mag uitvoeren zolang er sprake is van één financieel geheel. Dat wil zeggen dat er uiteindelijk geen afgescheiden vermogens voor de diverse basis- of aanvullende (vrijwillige) pensioenregelingen mogen bestaan. Wanneer ten aanzien van één regeling – ondanks de eis van een kostendekkende premie – een tekort ontstaat, moet uiteindelijk de mogelijkheid bestaan dat dat tekort wordt aangevuld vanuit de totale reserves van het pensioenfonds (kruissubsidiëring). Dit heeft tot gevolg dat het niet mogelijk is dat in één pensioenregeling aantasting van pensioenrechten en opgebouwde pensioenaanspraken plaatsvindt omdat voor die pensioenregeling een tekort is ontstaan, terwijl het pensioenfonds nog over voldoende middelen beschikt om die aanspraken en rechten te garanderen.

5.3.3 Domeinafbakening

In het kader van de taakafbakening is afgesproken dat er beperkingen worden gesteld aan de mogelijkheid voor werkgevers om zich bij een pensioenfonds aan te sluiten. Deze afspraken zijn als volgt in dit wetsvoorstel verwerkt.

Ondernemingen aangesloten bij een ondernemingspensioenfonds

Dit wetsvoorstel bepaalt dat een ondernemingspensioenfonds aan één onderneming of aan één groep verbonden mag zijn. Ondernemingen waartussen geen enkele juridische, economische, organisatorische of feitelijke band bestaat horen niet thuis bij één ondernemingspensioenfonds. Indien een onderdeel van de groep zich losmaakt uit de groep, en als zelfstandig bedrijf verder gaat, hoeft de aansluiting bij het ondernemingspensioenfonds evenwel niet te worden beëindigd. De historische band tussen het nieuwe zelfstandige bedrijf en de groep waaruit dit bedrijf

voortkomt rechtvaardigt in een dergelijke situatie dat de aansluiting in stand blijft.

Anders dan in het kabinetsstandpunt betreffende de taakafbakening (Kamerstukken II 1998/99, 26 537, nr. 2) is aangegeven, kiest de regering voor het begrip «groep» in plaats van «concern». Het begrip «groep» is een meer gangbaar begrip in regelgeving. Door aan te sluiten bij de definitie van «groep» in artikel 2:24b BW is duidelijk welke soorten rechtspersonen en vennootschappen deel kunnen uitmaken van een groep: coöperaties, verenigingen, onderlinge waarborgmaatschappijen, stichtingen, naamloze vennootschappen en besloten vennootschappen.

De keuze voor het begrip «groep» zal ook worden doorgevoerd in het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000, waarin nu nog van «concern» wordt gesproken.

Vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds

De werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds wordt bepaald door sociale partners en geformuleerd op basis van bedrijfs(tak)activiteiten. De werkingssfeer wordt omschreven in de statuten van een bedrijfstakpensioenfonds (zie ook paragraaf 5.2.2).

In de praktijk komt het voor dat bedrijven of instellingen die niet of slechts zijdelings tot de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds behoren, op vrijwillige basis willen deelnemen aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Deze zogenoemde vrijwillige aansluiting kan bij zowel een verplichtgesteld als een niet-verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds aan de orde zijn.

In het kabinetsstandpunt over de taakafbakening is aangegeven dat vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds is toegestaan wanneer daartoe een verzoek wordt gedaan door representatieve sociale partners in een bedrijfstak. De leden van de verzoekende, representatieve werkgeversorganisatie zullen dan aangesloten worden bij het bedrijfstakpensioenfonds. De gedachte hierachter is dat een bedrijfstakpensioenfonds zich bezig moet houden met de uitvoering van pensioenregelingen voor bedrijfstakken en niet voor losse ondernemingen en instellingen. Bij de nadere uitwerking van dit onderdeel van het kabinetsstandpunt betreffende de taakafbakening, is gebleken dat de gedachte achter het kabinetsstandpunt niet consequent is. Het is namelijk inherent aan vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds dat het gaat om de aansluiting van losse bedrijven of instellingen. Immers, wanneer het om volledige bedrijfstakken gaat, is aansluiting nu al mogelijk via de aanpassing van de statutaire werkingssfeer, waarbij de keuze bestaat om al dan niet een verplichtstelling aan te vragen. Een bedrijfstakpensioenfonds mag immers pensioenregelingen voor één of meer bedrijfstakken uitvoeren.

De regering heeft daarom gezocht naar een ander criterium om te bepalen of er sprake kan zijn van vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds of niet. De regering heeft daarbij aansluiting gezocht bij het advies van de Stichting van de Arbeid over de taakafbakening (*Advies Hoofdelijnen voor een andere regeling van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars*, 30 november 1998). De Stichting van de Arbeid heeft in zijn advies aangegeven dat er sprake dient te zijn van een aantoonbare relatie van de activiteiten van de vrijwillige aansluiter met de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds. De Stichting van de Arbeid heeft in zijn advies verder aangegeven dat expliciet in de statuten en reglementen van een bedrijfstakpensioenfonds moet worden opgenomen dat vrijwillige aansluiting mogelijk is en onder welke voorwaarden.

Het criterium van de aantoonbare relatie met de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds krijgt in dit wetsvoorstel vorm door als voorwaarden aan de vrijwillige aansluiting van een nieuwe bedrijf te stellen:

1. De arbeidsvoorwaarden die door de vrijwillige aansluiter worden toegepast moeten qua loonontwikkeling minimaal dezelfde ontwikkeling volgen als die van de bedrijfstak – of in geval van meer dan één bedrijfstak, de loonontwikkeling van één van de bedrijfstakken – én de vrijwillige aansluiter moet deelnemen in de sociale fondsen die in de (verplichtgestelde) bedrijfstakken aanwezig zijn. De bedrijfstak waarvan de loonontwikkeling wordt gevolgd en de bedrijfstak in wiens sociale fondsen wordt deelgenomen, moet één en dezelfde bedrijfstak zijn.

Of:

2. Er moet sprake zijn van een groepsverhouding tussen een bedrijf dat onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds valt en de vrijwillige aansluiter. Wanneer een vrijwillige aansluiter een groepsverhouding heeft met een bedrijf dat al dan niet via verplichtstelling onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds valt, is het verdedigbaar dat de onderdelen van de groep die niet onder het bedrijfstakpensioenfonds vallen – omdat zij bedrijfsactiviteiten verrichten die niet onder de statutaire werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds vallen –, de mogelijkheid krijgen om zich vrijwillig aan te sluiten bij dat bedrijfstakpensioenfonds. Het begrip «groep» is toegelicht in het eerste deel van deze paragraaf.
Is een bedrijf dat onderdeel is van een groep, via deze weg eenmaal vrijwillig aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, dan kan die aansluiting voor de toekomst in stand blijven, ook al zou het betreffende bedrijf zich later alsnog losmaken uit de groep. De historische band met de groep rechtvaardigt in zo'n situatie dat de aansluiting bij het bedrijfstakpensioenfonds niet hoeft te worden beëindigd.

Vrijwillige aansluiting is daarnaast mogelijk indien een bedrijf dat wél bij een bedrijfstakpensioenfonds was aangesloten, buiten de werkingssfeer van dat fonds komt te vallen na aanpassing van de werkingssfeer van het fonds. De historische band met het fonds rechtvaardigt in dat geval dat – aansluitend aan de oorspronkelijke aansluiting – vrijwillige aansluiting mogelijk is. Dat geldt ook in geval van een verzelfstandiging van een deel van een bedrijf dat onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds valt, terwijl het verzelfstandigde onderdeel na afsplitsing van het bedrijf niet onder die werkingssfeer valt. Ook in die situatie mag het nieuwe bedrijf, gelet op de historische band, als vrijwillige aansluiter bij het bedrijfstakpensioenfonds aangesloten blijven. Het is in het belang van de deelnemers dat continuering van de aansluiting bij het bedrijfstakpensioenfonds in deze situaties mogelijk is.

Een bedrijfstakpensioenfonds bepaalt zelf of het vrijwillige aansluiting al dan niet mogelijk wil maken. Als een bedrijfstakpensioenfonds ervoor kiest om vrijwillige aansluiting mogelijk te maken, dan moet deze mogelijkheid expliciet in de statuten van het bedrijfstakpensioenfonds worden vermeld. Ook moet het bedrijfstakpensioenfonds de hiervoor beschreven criteria hanteren voor de vrijwillige aansluiting. Het staat een bedrijfstakpensioenfonds vrij deze criteria aan te scherpen of aan te vullen met extra criteria.

Overeenkomstig de verplichting tot het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder (zie hoofdstuk 4) moet er tussen het bedrijfstakpensioenfonds en de vrijwillige aansluiter een uitvoeringsovereenkomst gesloten worden. In die uitvoeringsovereenkomst moeten de voorwaarden op grond waarvan de vrijwillige aansluiting heeft plaatsgevonden, vermeld worden. Op die manier wordt

duidelijk op grond van welke voorwaarde(n) de vrijwillige aansluiting tot stand is gekomen.

5.4 Verbod op nevenactiviteiten pensioenfondsen

Pensioenfondsen dienen zich te beperken tot het verstrekken van pensioenuitkeringen en tot werkzaamheden die daarmee verband houden. Over deze doelstelling bestaat in brede kring consensus, zo constateerde het kabinet in zijn brief van 8 september 2004 aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 8). De in dit wetsvoorstel terzake opgenomen bepaling is gelijklopend aan de bepaling die onlangs in de PSW is opgenomen ter implementatie van de EU-richtlijn nr. 2003/41/EG van de Raad van de Europese Unie betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening. De in de wet neergelegde norm is algemeen geformuleerd. Dit betekent dat de norm in de praktijk nadere invulling dient te krijgen. Het rapport van de commissie Staatsen «Het pensioenfonds als taakorganisatie: «Schoenmaker blijf bij je leest»» biedt voldoende aanknopingspunten voor sociale partners om zelf vorm te geven aan dit principe. Het kader dat de commissie Staatsen heeft geschetst ziet er in grote lijnen als volgt uit: pensioenfondsen beperken hun activiteiten tot de zogenaamde kernactiviteiten. In het rapport worden vier kernactiviteiten genoemd:

1. algemene risicobeheersing en fondsbeheer;
2. de administratieve uitvoering van een pensioenregeling;
3. het beleggen en beheren van financiële middelen;
4. de informatieverschaffing aan de deelnemers.

In de eerdergenoemde brief van 8 september 2004 kondigde het kabinet aan in 2007 te evalueren of pensioenfondsen hun organisatie zodanig hebben vormgegeven dat er sprake is van een heldere scheiding van verantwoordelijkheden, waarbij het fondsbestuur zich volledig kan concentreren op de beleidsmatige en bestuurlijke leiding van het pensioenfonds, zonder tevens de directe verantwoording te dragen voor het management van nevenactiviteiten. Ten behoeve van deze evaluatie heeft het kabinet een referentiekader opgesteld, dat aangeeft op welke specifieke aspecten zal worden gefocust bij die evaluatie. Dit referentiekader is op 8 juli 2005 naar de Tweede Kamer gezonden (Kamerstukken II, 2004/05, 28 294, nr. 22).

Dit wetsvoorstel biedt de ruimte om – zo nodig – ter uitwerking van het wettelijk verbod op nevenactiviteiten nadere regels te stellen.

5.5 Integratie PSW en Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW

Op dit moment zijn de bepalingen voor de uitvoering van pensioentoezeggingen opgenomen in de PSW en in de Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW (hierna: de Regelen). In de PSW zijn bepalingen opgenomen die betrekking hebben op de uitvoering van een pensioentoezegging door pensioenfondsen. Daarnaast bevat de PSW een aantal bepalingen dat van toepassing is op verzekeraars. De Regelen bestaan uit bepalingen die betrekking hebben op de uitvoering van een pensioentoezegging door verzekeraars.

Uitgangspunt in de huidige regelgeving is dat de positie van degenen van wie de pensioentoezegging bij een verzekeraar is ondergebracht niet beter of slechter is dan de positie van degenen van wie het pensioen bij een pensioenfonds is ondergebracht. Dit is expliciet in de PSW bepaald (artikel 2, vierde lid, laatste volzin, PSW). De Regelen bieden dan ook vergelijkbare waarborgen als de PSW. Hierdoor omvatten de Regelen en de PSW veel inhoudelijk analoge bepalingen. Er zijn echter tussen de PSW en de Regelen ook verschillen die voortvloeien uit de verschillen in aard, doel-

stelling en verantwoordelijkheden van pensioenfondsen en verzekeraars (zie ook paragraaf 5.2.1). Voorbeelden hiervan zijn de bepalingen met betrekking tot de bestuurssamenstelling van pensioenfondsen en de bepalingen met betrekking tot de instelling van een deelnemersraad bij pensioenfondsen.

De regering heeft echter geconstateerd dat er ook verschillen zijn, bijvoorbeeld terminologische, die niet samenhangen met verschillen in aard, doelstelling en verantwoordelijkheden van de pensioenuitvoerders en waarvoor ook geen andere rechtvaardiging te vinden is. In dit wetsvoorstel handhaaft de regering het uitgangspunt 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 worden de PSW en de Regelen 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.

Met de integratie van de bepalingen voor pensioenfondsen en verzekeraars wordt tevens gerealiseerd dat er niet langer sprake is van een verschil in niveau in de bepalingen die gelden voor verzekeraars (vastgelegd in een ministeriële regeling) en voor pensioenfondsen (vastgelegd in een wet). Er is geen goede reden om dit «niveaoverschil» te handhaven. Door de integratie worden de bepalingen die betrekking hebben op verzekeraars bovendien op hetzelfde niveau vastgelegd als het algemene verzekeringsrecht. Ook vanuit het oogpunt van vereenvoudiging van de regelgeving is het gewenst de bepalingen van een gelijk niveau te laten zijn.

5.6 Bestuur pensioenfondsen

Het bestuur van bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen is het hoogste en eindverantwoordelijke orgaan en als zodanig verantwoordelijk voor de uitvoering van de door werkgever(s) en werknemer(s) gemaakte afspraken over pensioenen. Het bestuur stelt – als eindverantwoordelijk orgaan – het pensioenreglement vast waarin de door de werkgever(s) en werknemer(s) overeengekomen inhoud van de pensioenovereenkomst wordt vastgelegd. Het bestuur van een pensioenfonds dient er voor te zorgen dat er voldoende middelen zijn om aan de pensioenverplichtingen die voortkomen uit die pensioenovereenkomst te voldoen. Het bestuur moet zich bij de uitvoering van de pensioenovereenkomst mede richten naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgever(s) en ervoor zorgen dat deze groepen zich door het bestuur op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Om de evenwichtige vertegenwoordiging van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgever(s) in het bestuur te realiseren, kent dit wetsvoorstel – net als de PSW – een aantal bepalingen ten aanzien van de samenstelling van het bestuur van pensioenfondsen:

- Het bestuur van bedrijfstakpensioenfondsen bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersverenigingen in de betrokken bedrijfstak. Er is sprake van een paritaire bestuurssamenstelling: de

vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersverenigingen moeten in gelijke getale zitting hebben in het bestuur. Aangezien het bestuur van bedrijfstakpensioenfondsen bestaat uit vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers, zijn het ook de werkgevers- en werknemersorganisaties die de bestuursleden aanwijzen.

- Het bestuur van een ondernemingspensioenfonds bestaat uit vertegenwoordigers van de in het fonds deelnemende werknemers en vertegenwoordigers van de werkgever. De vertegenwoordigers van de in het fonds deelnemende werknemers moeten ten minste evenveel zetels in het bestuur bezetten als de vertegenwoordigers van de werkgever. De werknemersvertegenwoordiging mag dus groter zijn dan die van de werkgever. De wijze waarop de benoeming van bestuursleden plaatsvindt, is in de PSW niet vastgelegd. Daar brengt dit wetsvoorstel verandering in voor wat betreft de benoeming van de werknemersleden (zie paragraaf 5.7.2).
- Het is mogelijk om naast de bestaande geledingen van werkgevers en werknemers in het bestuur een geleding van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers te creëren. De zetels namens deze groep worden door deze groep zelf ingevuld, bijvoorbeeld door middel van verkiezingen. Voor de benoeming van deze bestuursleden zijn in dit wetsvoorstel geen wettelijke regels gesteld. Voor het bepalen van de pariteit is vastgelegd dat de bestuursleden namens de pensioengerechtigden en/of de gewezen deelnemers gelijkgesteld worden met de vertegenwoordigers van werknemersverenigingen. Werkgevers kunnen daardoor in beginsel niet in een minderheidspositie terecht komen in het bestuur.

Het bestuur van het pensioenfonds kan uit zijn midden een voorzitter kiezen. Deze voorzitter heeft – als vertegenwoordiger van een van de hiervoor genoemde geledingen – net als de andere leden van het bestuur stemrecht. De bepalingen over de samenstelling van het bestuur van pensioenfondsen bieden ook de mogelijkheid om een onafhankelijke voorzitter te kiezen. Deze onafhankelijke voorzitter heeft echter – als niet zijnde een vertegenwoordiger van de hiervoor genoemde geledingen – geen stemrecht binnen het bestuur.

5.7 Versterking positie werknemersleden in bestuur pensioenfondsen en deelnemersraden

In dit wetsvoorstel wordt de positie van werknemersleden in het bestuur van pensioenfondsen en in deelnemersraden bij pensioenfondsen versterkt door middel van twee maatregelen:

- Een algemene benadelingbescherming en een ontslagbescherming ten aanzien van werknemers die lid zijn van het bestuur van pensioenfondsen en van deelnemersraden (zie paragraaf 5.7.1);
- Vastlegging van de wijze van benoeming van werknemersbestuursleden van ondernemingspensioenfondsen (zie paragraaf 5.7.2).

5.7.1 Bescherming werknemers in bestuur pensioenfondsen en deelnemersraden

De regering is van mening dat het voor een goede uitoefening van de taken van besturen van pensioenfondsen en van deelnemersraden van belang is dat de leden van het bestuur en de deelnemersraad onafhankelijk van de werkgever kunnen optreden. Leden van het bestuur of een deelnemersraad moeten zich op geen enkele wijze geremd voelen in de uitoefening van hun functie. Door de uitoefening van hun taak als werknemers- of werkgeversvertegenwoordiger in het bestuur of als werknemersvertegenwoordiger in de deelnemersraad zijn zij als werk-

nemer kwetsbaarder dan andere werknemers. Daarom is voor deze werknemer een extra rechtsbescherming nodig, als aanvulling op de gewone arbeidsrechtelijke bescherming van elke werknemer. Voor leden van de ondernemingsraad bestaat een dergelijke extra rechtsbescherming al. Die is in de vorm van een algemene benadelingsbescherming en een ontslagbescherming opgenomen in artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de artikelen 7:670, 7: 670a en 7:670b van het BW.

De regering vindt het wenselijk dat werknemers die lid zijn van het bestuur van een pensioenfonds of van een deelnemersraad dezelfde extra rechtsbescherming krijgen als werknemers die lid zijn van een ondernemingsraad.

Daartoe zijn in dit wetsvoorstel de volgende twee beschermingsmaatregelen opgenomen.

De eerste maatregel betreft de opname van een algemene benadelingsbescherming van de werknemer in dit wetsvoorstel overeenkomstig artikel 21 van de WOR. Dit houdt in dat een werkgever ervoor moet zorgen dat niemand uit hoofde van zijn werkzaamheden voor het bestuur van het pensioenfonds of voor de deelnemersraad benadeeld wordt in zijn positie in onderneming. Onder benadeling kan in dit verband onder andere verstaan worden: benadeling in promotiekansen, gedwongen overplaatsing naar een ander bedrijfsonderdeel en schorsing. Deze benadelingsbescherming geldt ook voor werknemers van pensioenfondsen die door het pensioenfonds als (ambtelijk) secretaris zijn toegevoegd aan de deelnemersraad.

De tweede maatregel betreft een ontslagbescherming voor werknemers die (plaatsvervangend) lid zijn van het bestuur van een pensioenfonds of een deelnemersraad, voor voormalige leden van het bestuur van het pensioenfonds of een deelnemersraad en voor werknemers die op de kandidatenlijst staan voor lidmaatschap van het bestuur van een pensioenfonds of een deelnemersraad. Dit houdt in dat een werkgever een werknemer die (plaatsvervangend) lid is van het bestuur van een pensioenfonds of een deelnemersraad niet kan ontslaan. Werknemers die op de kandidatenlijst voor het bestuur van een pensioenfonds of een deelnemersraad staan en oud-leden van besturen van pensioenfondsen en deelnemersraden kunnen alleen na toestemming van de kantonrechter ontslagen worden. De ontslagbescherming geldt tevens voor werknemers van pensioenfondsen die door het pensioenfonds als (ambtelijk) secretaris zijn toegevoegd aan de deelnemersraad.

5.7.2 Benoeming werknemersleden in bestuur ondernemingspensioenfondsen

In de praktijk loopt de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers in het bestuur van een ondernemingspensioenfonds benoemd worden uiteen. Zo zijn er statuten en reglementen op grond waarvan het benoemingsrecht toekomt aan de deelnemers, aan de deelnemersraad, aan de ondernemingsraad of aan de werkgever.

De regering is van mening dat aan de belangenbehartiging van de werknemers het meeste recht wordt gedaan als de benoeming van de werknemersleden in het bestuur van het ondernemingspensioenfonds plaatsvindt door de deelnemers in het pensioenfonds. Een procedure waarbij de werkgever zelf de werknemersleden in het bestuur van het ondernemingspensioenfonds benoemt zonder de OR of de werknemers daarbij te betrekken, kan de belangen van de werknemers schaden, omdat deze werknemersbestuursleden vanuit het belang van de werkgever zijn aangesteld en niet vanuit hun eigen achterban. De positie van de werknemers in het bestuur is dan zwak te noemen. Dit wetsvoorstel legt – in lijn

met het SER-advies – vast op welke wijze de werknemersleden in het bestuur van een ondernemingspensioenfonds benoemd kunnen worden.

De regering wil de positie van werknemers in het bestuur van ondernemingspensioenfondsen versterken en duidelijkheid creëren over de toegestane wijze waarop de samenstelling van de werknemersvertegenwoordigers in het bestuur van ondernemingspensioenfondsen tot stand komt. Daartoe bepaalt dit wetsvoorstel dat de benoeming van werknemersvertegenwoordigers in het bestuur van een ondernemingspensioenfonds op vier manieren kan plaatsvinden. Deze regels voor de benoeming van werknemersvertegenwoordigers hebben alleen betrekking op de benoeming van deelnemers, niet op de eventuele benoeming van bijvoorbeeld gepensioneerd of gewezen deelnemers in het bestuur. De vier toegestane benoemingsprocedures voor werknemersbestuursleden zijn:

1. na verkiezingen door en uit de deelnemers, of
2. op voordracht van de vertegenwoordigers van de werknemersgeleding van de deelnemersraad van het pensioenfonds, of
3. op voordracht van de ondernemingsraad, of
4. op een andere wijze, mits de ondernemingsraad hiermee instemt.

Deze vier toegestane mogelijkheden waarborgen dat de werknemersvertegenwoordiging in het bestuur daadwerkelijk hun achterban vertegenwoordigt. De vierde optie – met een beslissende rol voor de ondernemingsraad – creëert voldoende mogelijkheden om een benoemingsprocedure te kiezen die het beste past bij de desbetreffende onderneming of groep en het daaraan verbonden ondernemingspensioenfonds. Met instemming van de ondernemingsraad kunnen dan bijvoorbeeld vertegenwoordigers van werknemersorganisaties één of meer zetels bezetten van de werknemersvertegenwoordiging in het bestuur van het pensioenfonds. De vierde optie biedt ook de mogelijkheid om alle leden van de deelnemersraad (actieve deelnemers én pensioengerechtigden) hun stem te laten uitbrengen op werknemersbestuursleden indien een ondernemingspensioenfonds, of de partijen betrokken bij de totstandkoming van de pensioenregeling, van mening zijn dat aanwijzing door alleen de werknemersleden van de deelnemersraad onvoldoende recht doet aan de belangen van de in de deelnemersraad vertegenwoordigde pensioengerechtigden. De instemming van de ondernemingsraad is de waarborg dat de actieve werknemers achter de gekozen wijze van benoemen staan.

Een eenmaal gekozen benoemingsprocedure kan nadien gewijzigd worden. Daarvoor kan bijvoorbeeld aanleiding zijn indien de ondernemingsraad niet langer kan instemmen met een procedure die via de vierde optie tot stand is gekomen. In een dergelijke situatie ligt het in de rede dat de ondernemingsraad in overleg met de werkgever treedt over een nieuwe benoemingsprocedure.

In geval van nieuw op te richten ondernemingspensioenfondsen ligt het initiatief om een keuze te maken voor één van de vier benoemingsmogelijkheden bij de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de pensioenregeling: de werkgever en de ondernemingsraad dan wel de betrokken vakbonden.

Dit wetsvoorstel schrijft niet voor wie de leden van het bestuur formeel benoemt. Het is aan pensioenfondsen om in statuten of reglementen vast te leggen hoe en door wie de benoeming van de leden van het bestuur plaatsvindt.

Tijdens de behandeling van een vorig wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het

nieuw Burgerlijk Wetboek (Kamerstukken II 24 615, 1996/97, nr. 27) is door de heer Middel van de PvdA een amendement ingediend tot wijziging van artikel 6 van de PSW. Die wijziging had betrekking op de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij de benoeming van leden van het bestuur van pensioenfondsen. De toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Tweede Kamer bij brief van 14 mei 1997 toegezegd om dit amendement te betrekken bij de discussie over de toekomst van de medezeggenschap bij pensioenfondsen (Kamerstukken II 1996/97, 24 625, nr. 29). Met de hiervoor beschreven vier mogelijkheden voor benoeming van de leden van het bestuur van ondernemingspensioenfondsen wordt in dit wetsvoorstel expliciet de mogelijkheid opgenomen van betrokkenheid van de ondernemingsraad of de deelnemersraad bij de samenstelling van het bestuur van het ondernemingspensioenfonds.

5.8 Medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen

Medezeggenschap van belanghebbenden bij de uitvoering van hun pensioenregeling is van groot belang voor hun betrokkenheid bij hun pensioenregeling. Daarbij krijgt vooral de positie van de gewezen deelnemers en gepensioneerden de aandacht. De Stichting van de Arbeid en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) hebben op 25 juni 1998 hiertoe een convenant gesloten. De wetgever heeft dit convenant vervolgens op verzoek van de convenantpartijen ondersteund met wetgeving (Wet van 25 mei 2000 tot wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet met betrekking tot medezeggenschap van gepensioneerden en de gelijkstelling in pensioenregelingen van geregistreerde partners met gehuwden, Stb. 2000, 256).

Dit convenant is in juli 2001 geëvalueerd door de beide convenantpartijen. Uit deze evaluatie is gebleken dat bij de ondernemingspensioenfondsen die voldoen aan de voorwaarden van het convenant, voor 84% van de gepensioneerden medezeggenschap gerealiseerd was, terwijl voor 8% van de gepensioneerden concrete plannen voor verbetering van de medezeggenschap bestonden. Bij de bedrijfstakpensioenfondsen was voor 88% van de gepensioneerden een medezeggenschapsregeling afgesproken. Voor 4% van de gepensioneerden bij de bedrijfstakpensioenfondsen waren er concrete plannen gericht op de invoering van een deelnemersraad. Bij de rechtstreeks verzekerde regelingen waren de resultaten teleurstellend.

De Stichting van de Arbeid en het CSO hebben op 28 februari 2003 een vernieuwd convenant gesloten gericht op zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve verbetering van de medezeggenschap van gepensioneerden bij de uitvoering van pensioenregelingen. In dit convenant hebben de Stichting van de Arbeid en het CSO afspraken gemaakt op de volgende terreinen:

- Continuering van afspraken en aanbevelingen uit het convenant van 25 juni 1998;
- Invloed van gepensioneerden op de keuze van het ondernemingspensioenfonds tussen deelnemersraad en directe bestuursvertegenwoordiging van pensioengerechtigden;
- Evenredigheid tussen gepensioneerden en werknemers in het bestuur in geval van directe bestuursvertegenwoordiging van pensioengerechtigden;
- Versterking van de positie van deelnemersraden.

Inmiddels heeft een tussenevaluatie van het medezeggenschapsconvenant plaatsgevonden. Daaruit is gebleken dat minder dan het afgesproken aantal pensioenfondsen de medezeggenschap voor gepensioneerden had georganiseerd conform de convenantafspraken. Het kabinet beraadt zich

nader hoe met deze situatie om te gaan en zal zo mogelijk nog tijdens de behandeling van de pensioenwet bij nota van wijziging aangeven hoe dit punt zal worden opgepakt.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in reactie op het vernieuwde convenant laten weten dit convenant te willen respecteren en op verzoek van sociale partners te ondersteunen met wetgeving. Daartoe is middels de Verzamelwet Sociale Verzekeringen 2003 (Stb. 2003, 544) al in de PSW opgenomen:

- Invoering van een verzaamd beroepsrecht van de deelnemersraad in geval van liquidatie van het fonds, of in geval van overname van of door een ander fonds en/of samengaan van het fonds met een ander fonds, in de vorm van de mogelijkheid voor een minderheidsgeleding van de deelnemersraad om in beroep te gaan tegen een beslissing van het bestuur;
- Verlenging van de aanwijzingsregeling van organisaties die niet aan de representativiteitseis van de PSW hoeven te voldoen zodat gedurende de looptijd van het convenant het CSO dan wel een door het CSO aangewezen organisatie van pensioengerechtigden bevoegd is om kandidaten voor de geleding van pensioengerechtigden ten behoeve van de deelnemersraad voor te dragen.

De regering komt in dit wetsvoorstel tot een technische herziening van de PSW-bepalingen betreffende de medezeggenschap (zie paragraaf 5.8.1). Dit wetsvoorstel kent geen inhoudelijke wijzigingen ten opzichte van de PSW op de onderwerpen die het vernieuwde convenant tussen Stichting van de Arbeid en het CSO betreffen. Wel gaat dit wetsvoorstel, op verzoek van de convenantpartijen, nadrukkelijk in op de medezeggenschap bij pensioenregelingen die bij verzekeraars zijn ondergebracht (zie paragraaf 5.8.2). Voorts versterkt dit wetsvoorstel de positie van de deelnemersraad in die zin, dat de uitvoeringsovereenkomst voor advies aan de deelnemersraad moet worden voorgelegd, evenals een eventuele beslissing van het pensioenfonds om tot premiekorting of terugstorting van premies over te gaan. Tenslotte is de positie en de wettelijke status van het klachtrecht van de deelnemersraad heroverwogen (zie paragraaf 5.8.3).

5.8.1 Gelijke bevoegdheden deelnemersraden

In dit wetsvoorstel maakt het – in tegenstelling tot de PSW – voor de wettelijke bevoegdheden van de deelnemersraad niet meer uit wie het initiatief tot instelling van de deelnemersraad heeft genomen, het pensioenfonds of de deelnemers.

Op grond van de PSW zijn de bepalingen over de wettelijke bevoegdheden van een deelnemersraad (adviesrecht, beroepsrecht, uitbreiding van de bevoegdheden van de deelnemersraad) alleen van toepassing op deelnemersraden die tot stand zijn gekomen nadat daartoe door (verenigingen die een ledental hebben van) ten minste 5% van de van de personen die behoren tot de in het pensioenfonds deelnemende deelnemers, gewezen deelnemers en hun pensioengerechtigde nagelaten betrekkingen een verzoek is gedaan. Een pensioenfonds kan echter ook op vrijwillige basis overgaan tot het instellen van een deelnemersraad. Een dergelijke «vrijwillige» deelnemersraad heeft op grond van de PSW alleen de wettelijke advies-, klacht- en beroepsrechten als is voldaan aan de eis van een evenredige vertegenwoordiging van deelnemers en gepensioneerden. Als niet aan deze eis is voldaan heeft een deelnemersraad alleen de bevoegdheden die in de statuten en reglementen van het pensioenfonds zijn opgenomen.

De regering vindt dit een ongewenste situatie. Daarom zijn de bepalingen met betrekking tot de bevoegdheden van deelnemersraden in dit wetsvoorstel van toepassing op elke deelnemersraad.

5.8.2 Medezeggenschap bij de uitvoering van rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen

Indien een werkgever zijn pensioenregeling onderbrengt bij een verzekeraar sluit hij daartoe een contract met die verzekeraar, waarin zo nauwkeurig mogelijk beschreven staat tot welke prestaties de verzekeraar verplicht is, en welke premie de werkgever daarvoor betaalt. Bij een dergelijk contract past niet dat er ruimte wordt gelaten voor verzekeraars om, bijvoorbeeld op het punt van toeslagverlening, zelf nog een afweging te maken. Hierin schuilt één van de belangrijkste verschillen tussen een verzekeraar en een pensioenfonds. Bij pensioenfonds is het juist wel gebruikelijk dat inhoudelijke beslissingen over de uitvoering van de pensioenregeling, bijvoorbeeld over toeslagverlening, door het fonds zelf worden genomen, uiteraard met inachtneming van hetgeen daarover in de pensioenovereenkomst en uitvoeringsovereenkomst is gesteld. De wijze waarop medezeggenschap bij pensioenfonds is vormgegeven (deelnemersraden die het bestuur adviseren, of deelname van gepensioneerden in het bestuur van het fonds) leent zich derhalve niet voor toepassing bij rechtstreeks bij een verzekeraar ondergebrachte pensioenregelingen. Bij laatstgenoemde pensioenregelingen is het niet de uitvoerder, maar de werkgever die (in samenspraak met de ondernemingsraad) de beslissingen neemt. Medezeggenschap van gepensioneerden dient in het geval van rechtstreeks verzekerde regelingen dan ook betrekking te hebben op de besluitvorming door de werkgever. Sociale partners hebben in het eerste medezeggenschapsconvenant (van 1998) nadrukkelijk de aandacht gevraagd voor de medezeggenschap van gepensioneerden bij rechtstreeks verzekerde regelingen. Dit heeft evenwel, zo constateerden de convenantpartijen bij het tweede convenant (in 2003), niet geleid tot een duidelijke verbetering van de medezeggenschap bij rechtstreeks verzekerde regelingen. Om die reden vinden convenantpartijen het wenselijk dat wettelijke maatregelen worden getroffen. De regering komt in dit wetsvoorstel aan deze wens tegemoet, conform de toezegging terzake van het kabinet in een brief van 16 juni 2004 aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 7).

Verbeterde informatieverstrekking

Een deel van het onbehagen van gepensioneerden over de uitvoering van pensioenregelingen door verzekeraars is gelegen in de informatievoorziening door de verzekeraar. Dit wetsvoorstel bevat uitgebreide voorschriften omtrent informatieverstrekking over inhoud en wijze van uitvoering van de pensioenregeling (onder andere over toeslagverlening). De regering verwacht dat de verbeterde informatievoorziening een belangrijke rol kan spelen bij het voorkomen van klachten over de uitvoering van rechtstreeks verzekerde regelingen.

Hoorrecht gepensioneerden

Bij beslissingen die de werkgever neemt in het kader van een contract terzake van een pensioenregeling met een verzekeraar kunnen niet alleen de belangen van deelnemers in het geding zijn, maar ook die van reeds gepensioneerden. In het bijzonder moet daarbij gedacht worden aan verzekeringscontracten waarin geregeld is dat onder bepaalde omstandigheden rente- of winstdeling zal plaatsvinden. De bestemming van de winst is niet altijd van tevoren bepaald: het kan leiden tot premiekorting of tot toeslagverlening op pensioenrechten en/of -aanspraken. Ook als van tevoren wel is bepaald dat overrente of winst voor toeslagverlening is

bedoeld, kan de regeling nog beslissingsruimte laten voor de werkgever over de hoogte van de toeslagverlening.

Het ligt in de rede dat de werkgever in het geval van dergelijke ook voor reeds gepensioneerden van belang zijnde besluiten, die hij zich in het kader van het verzekeringscontract heeft voorbehouden, rekening houdt met de opvattingen daaromtrent van die gepensioneerden. Dit kan worden bereikt door de werkgever te verplichten in zijn voorgenomen besluit aandacht te schenken aan hun visie op het betreffende besluit. Praktisch gezien is een dergelijk recht voor inmiddels gepensioneerde ex-werknemers van de werkgever om gehoord te worden alleen te realiseren indien zij zich hebben verenigd. De vormgeving van medezeggenschap via verenigingen van gepensioneerden sluit goed aan bij de afspraken in het tweede convenant over medezeggenschap. Voorts ligt het, ter beheersing van de administratieve lasten, in de rede het horen van gepensioneerden in vorenomschreven zin alleen verplicht te maken in geval het gaat om een rechtstreeks verzekerde regeling met een zekere omvang. De regering kiest in dit verband voor een ondergrens van 250 betrokkenen (deelnemers en gepensioneerden samen) bij één regeling. Dit wetsvoorstel voorziet – in hoofdstuk 3 – in een regeling als vorenomschreven.

5.8.3 Klachtrecht van deelnemersraden

Op grond van de PSW kan de deelnemersraad of een gedeelte van de deelnemersraad (tenminste 10% van de deelnemers) een klacht indienen bij de toezichthouder. Dat kan alleen als de deelnemersraad geen gebruik heeft gemaakt van het beroepsrecht bij de Ondernemingskamer. Het oordeel van de toezichthouder over de klacht is voor het pensioenfonds niet bindend.

In de adviesaanvraag aan de SER over de Pensioenwet geeft het kabinet aan dat het functioneren van de toezichthouder als klachtinstantie zich moeilijk verhoudt met de functie van toezichthouder op de pensioenwetgeving. Het kabinet heeft de SER advies gevraagd over een alternatief waarin de SER als klachtinstantie functioneert.

De SER spreekt in zijn advies over de Pensioenwet de voorkeur uit voor aanwijzing van de Ombudsman Pensioenen als instantie voor het klachtrecht van deelnemersraden. De SER acht in dit verband van belang dat het gaat om een in zijn uitoefening onafhankelijk instituut met expertise op pensioenterrein. Het aanwijzen van de Ombudsman als klachtinstantie heeft volgens de SER daarnaast als belangrijk voordeel boven een nieuw in te stellen klachtencommissie bij de SER dat er één adres is waar klachten op pensioenterrein kunnen worden ondergebracht.

Het kabinet heeft het voorstel van de SER onderzocht en in de Hoofdlijnennotitie al aangegeven dat de koepels van pensioenfondsen het geen begaanbare weg achten om de door hen ingestelde Ombudsman Pensioenen hiermee te belasten en dat het kabinet vasthoudt aan het oorspronkelijke voorstel om de SER aan te wijzen als klachteninstantie. In dit wetsvoorstel komt de regering hierop terug en stelt de regering voor het bestaande wettelijke klachtrecht voor deelnemersraden of een gedeelte van de deelnemersraden af te schaffen. Hiervoor heeft de regering de volgende redenen:

- In de praktijk maken deelnemersraden nauwelijks gebruik gemaakt van het wettelijke klachtrecht. Het SER-advies geeft aan dat in de periode 1990–2000 in het totaal acht maal een klacht is ingediend, waarvan slechts één klacht gegrond werd verklaard. De Pensioen- & Verzekeringkamer heeft aangegeven dat over de jaren 2000, 2001 en 2002 in totaal vier klachten van een deelnemersraad zijn behandeld.
- De vraag waar een wettelijk klachtrecht gepositioneerd zou moeten

zijn, is niet eenvoudig te beantwoorden. Positionering bij de toezicht-
houder ligt niet voor de hand, juist vanwege de onverenigbaarheid
met de functie van toezichthouder. Positionering bij de SER heeft als
nadeel dat een nieuw klachteninstituut op het terrein van pensioenen
wordt vormgegeven waar pensioen kennis verzameld dient te worden.
Gezien het beperkte aantal klachten is dit niet wenselijk.

- Met de introductie van het beroepsrecht is de noodzaak voor het reeds
langer bestaande klachtrecht vervallen. Bij wet van 25 mei 2000 tot
wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet met betrekking tot
medezeggenschap van gepensioneerden en de gelijkstelling in
pensioenregelingen van geregistreerde partners met gehuwden, Stb.
2000, 256) is voor deelnemersraden het beroepsrecht bij de Onderne-
mingskamer van het gerechtshof in Amsterdam geïntroduceerd. Voort-
vloeiend uit het medezeggenschapsconvenant van 28 februari 2003 is
dit beroepsrecht via wetwijziging (Stb. 2003, 544) in een aantal speci-
fieke gevallen uitgebreid tot een geleding van de deelnemersraad. Hier
komt nog bij dat een uitspraak in het kader van beroepsrecht bindend
is, in tegenstelling tot het klachtrecht. Een uitspraak in het kader van
het beroepsrecht is daardoor een steviger instrument dan het klacht-
recht.

Dit wetsvoorstel voorziet dan ook niet langer in een klachtrecht voor
deelnemersraden. Het schrappen van het wettelijke klachtrecht voor
deelnemersraden houdt naar de mening van de regering geen verminde-
ring in van de mogelijkheden voor deelnemers en gepensioneerden om
actie te ondernemen naar aanleiding van het beleid en beheer van het
bestuur van een pensioenfonds. Daarvoor bestaan, de hiervoor
beschreven wetwijzigingen in aanmerking genomen, voldoende moge-
lijkheden:

- Allereerst bestaat voor individuele deelnemers en pensioengerech-
tigden de mogelijkheid tot indiening van een klacht bij de Ombudsman
Pensioenen of de Ombudsman Verzekeringen.
- Betrokkenen bij pensioenregelingen in Nederland zouden kunnen
besluiten om over te gaan tot de introductie van een vrijwillig klacht-
recht voor deelnemersraden. Dit is evenmin als het huidige wettelijk
klachtrecht bindend.

Zoals hiervoor al is aangegeven blijft bovendien het beroepsrecht
bestaan, van de deelnemersraad of een geleding van de deelnemersraad,
bij de Ondernemingskamer.

HOOFDSTUK 6 FINANCIËEL TOETSINGSKADER VOOR PENSIOENFONDSEN

6.1 Inleiding

Een werkgever en een werknemer, waarvan de pensioenovereenkomst bij
een pensioenfonds is ondergebracht, dienen er met een hoge mate van
zekerheid op te kunnen vertrouwen dat het pensioenfonds het overeenge-
komen pensioen ook daadwerkelijk kan uitkeren. Evenals de PSW bevat
dit wetsvoorstel daartoe financiële normen waaraan pensioenfondsen zich
moeten houden. Deze normen, die de basis zijn voor het houden van
financieel toezicht door de toezichthouder, worden het financieel toet-
singskader genoemd. Hoewel op hoofdlijnen hetzelfde, zal het financieel
toetsingskader ten opzichte van de PSW worden uitgewerkt en gemoder-
niseerd, onder andere naar aanleiding van de grote fluctuaties op de
financiële markten van enkele jaren geleden en de gevolgen daarvan voor
pensioenfondsen. Voor de volledigheid zij erop gewezen dat het financieel
toetsingskader voor verzekeraars die pensioenen in de zin van dit wets-

voorstel uitvoeren, niet in dit wetsvoorstel geregeld wordt maar in de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993¹.

6.2 Wettelijke eisen financiële zekerstelling bij pensioenfondsen uitgebreid

Vóór de implementatie van richtlijn 2003/41/EG bevatte de PSW slechts twee bepalingen die de kern van het financiële toezichtskader bevatten. De eerste stond in het eerste lid van artikel 9a en regelt de kapitaaldekking: «*De bezittingen van een pensioenfonds, ..., moeten, tezamen met de te verwachten inkomsten, toereikend zijn ter dekking van de uit de statuten en reglementen voortvloeiende pensioenverplichtingen*». De tweede bepaling stond in artikel 9b, eerste lid en regelde dat pensioenfondsen zich als een «prudent-person» dienen te gedragen bij de beleggingen: «*Belegging van de daartoe beschikbare gelden van een pensioenfonds, ..., moet op solide wijze geschieden*». Deze twee bepalingen had de toezichthouder in de vorm van beleidsregels uitgewerkt in actuariële principes voor pensioenfondsen, waarin bijvoorbeeld het voorschrift van een vaste maximale rekenrente was opgenomen.

Bij de implementatie van richtlijn 2003/41/EG zijn deze kernbepalingen gewijzigd en nader ingevuld, onder andere door de introductie van bepalingen over technische voorzieningen en een minimum vereist eigen vermogen. In aanvulling op de wijzigingen als gevolg van deze richtlijn wordt in dit wetsvoorstel het wettelijk financieel toetsingskader verder uitgewerkt en gemoderniseerd. Zo worden de bepalingen over het waardereren op marktwaarde van de verplichtingen nader ingevuld, en worden bepalingen geïntroduceerd over aan te houden eigen vermogen boven het minimaal vereiste eigen vermogen, het kostendekkend zijn van de premie en de wijze van financieren van voorwaardelijke toeslagverlening.

De beleidsmatige wijzigingen in dit wetsvoorstel zijn gebaseerd op de drie aan de Tweede Kamer verzonden nota's:

- de nota *Hoofdlijnen voor de regeling van het financiële toezicht op pensioenfondsen in de Pensioenwet* van 6 februari 2004 (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 4 herdruk), hierna te noemen nota Hoofdlijnen FTK,
- de nota *Nadere uitwerking van de nota met de «Hoofdlijnen voor de regeling van het financiële toezicht op pensioenfondsen in de Pensioenwet»* van 29 oktober 2004 (Kamerstukken II 2004/05, 28 294, nr. 11) hierna te noemen nota Uitwerking FTK, en
- de bijlagen bij de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 april 2005 met de uitkomst van het overleg tussen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, De Nederlandsche Bank en de Stichting van de Arbeid over onduidelijkheden en met een nadere invulling van de nota Uitwerking FTK (Kamerstukken II 2004/05, 28 294, nr. 16), met onder andere een matrix over toeslagverlening plus handleiding, hierna te noemen nota Matrix FTK.

Deze drie nota's zijn het resultaat van een proces dat gestart is bij het advies van de SER over de Pensioenwet. Hoewel het kabinet in de adviesaanvraag over de Pensioenwet niet om een advies over het financieel toetsingskader gevraagd heeft, heeft de SER (zie SER nr. 2002/01 Aanvullend advies nieuwe Pensioenwet) hierover uit eigener beweging wel geadviseerd. De SER stelt de herverzekeringplicht als uitgangspunt ter discussie en wil in plaats daarvan de continuïteit van een pensioenfonds als uitgangspunt bij het financieel toetsingskader hanteren. Tegelijkertijd met de advisering zijn in de jaren 2001 en 2002 de aandelenmarkten sterk gedaald, met als gevolg dat de financiële positie van pensioenfondsen sterk verslechterde. Op 30 september 2001 heeft de toezichthouder in een

¹ De Wet toezicht verzekeringswezen 1993 zal opgaan in de Wet financieel toezicht (Wft). Een wetsvoorstel voor de Wft is aan de Tweede Kamer toegezonden (Kamerstukken II, 2004/05, 29 708).

brief aan de pensioenfondsen bekend gemaakt hoe de pensioenfondsen hierop moesten reageren. In de brief werden normen waar pensioenfondsen op grond van de PSW in de ogen van de toezichthouder aan moeten voldoen, verduidelijkt, en werd bepaald in welke gevallen herstelplannen ter beoordeling van de toezichthouder moesten worden opgesteld.

Over deze brief is veel discussie ontstaan. Deze ging met name over de vereiste normen ten aanzien van de waardering van de verplichtingen (vooral ten aanzien van voorwaardelijke toeslagverlening), de hoogte van de buffer (het vereist eigen vermogen) en het herstelplan. Deze discussie heeft er toe geleid dat bij alle partijen (kabinet, sociale partners, pensioenfondsen en toezichthouder) de wens leeft dat het wettelijk kader meer helderheid biedt over het financieel toetsingskader dan de PSW tot op dit moment geeft. Partijen weten dan beter waar ze aan toe zijn. Tevens wordt het door wettelijke verankering van de normen helder dat het de overheid is die verantwoordelijk is voor het financieel toetsingskader. Naar aanleiding daarvan heeft het kabinet de drie nota's, die in nauw overleg met de Stichting van de Arbeid tot stand zijn gekomen, aan de Tweede Kamer gestuurd. De vergadering Vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer heeft in haar vergadering van 11 maart 2004 met de nota Hoofdpijnen FTK ingestemd (Handelingen Kamerstukken II 2004/05, 28 294, nr. 5). De voorzitter van de commissie heeft daarbij vastgesteld dat deze nota door de toezichthouder onmiddellijk ter hand genomen kon worden. Daarmee heeft in de praktijk de modernisering deels al zijn beslag kunnen krijgen¹. De Vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer heeft op 3 februari 2005 ingestemd met de nota Uitwerking FTK.

In dit hoofdstuk zal op hoofdpijnen worden aangegeven waar de financiële zekerstelling uit bestaat. Voor een uitgebreidere toelichting wordt verwezen naar de nota Hoofdpijnen FTK, de nota Uitwerking FTK en de nota Matrix FTK. Dit wetsvoorstel beoogt geen nieuwe elementen te introduceren ten opzichte van deze drie nota's, hoewel in dit wetsvoorstel soms afwijkende begrippen worden gehanteerd. De «kale» implementatie in de PSW van de richtlijn 2003/41/EG zal in overeenstemming worden gebracht met de nieuwe opzet van dit wetsvoorstel. Bij de uitwerking van de wetstekst is zoveel mogelijk aangesloten bij de opzet en uitwerking van de financiële zekerstelling bij verzekeraars in het wetsvoorstel voor de Wet op het financieel toezicht (Wft). Vergelijkbaar met de opzet van het wetsvoorstel voor de Wft worden verschillende artikelen over het financieel toetsingskader uitgewerkt in lagere regelgeving. Tijdens het algemeen overleg op 2 februari 2005 in de Tweede Kamer over de nota Uitwerking FTK (Kamerstukken 28 294, nr. 11) heeft het kabinet toegezegd de algemene maatregel van bestuur waarin het financieel toetsingskader wordt uitgewerkt, voor te leggen aan het parlement (via een zogenoemde voorhangprocedure).

6.3 Technische voorzieningen

Na implementatie van richtlijn 2003/41/EG is het op grond van de PSW voor pensioenfondsen reeds verplicht technische voorzieningen (de contante waarde van toekomstige pensioenverplichtingen) aan te houden met betrekking tot de pensioenverplichtingen. Dit impliceert dat telkens als er nieuwe pensioenaanspraken ontstaan, nieuwe technische voorzieningen moeten worden getroffen. Daarmee wordt automatisch voldaan aan de in de PSW afzonderlijk bepaalde eis van evenredige financiering in de tijd: die bepaling is dan ook niet meer terug te vinden in dit wetsvoorstel. Overigens is de eis van evenredige opbouw in de tijd gehandhaafd (zie paragraaf 3.3.4). Evenals in de PSW na de implementatie van richtlijn 2003/41/EG, is bepaald dat de technische voorziening op basis van

¹ In de praktijk biedt de toezichthouder de pensioenfondsen de keuze om te werken met het regime zoals dat onder de PSW geldt, of het regime dat geldt op basis van de nota Hoofdpijnen FTK.

marktwaardering moet worden vastgesteld. Wel zal dit in een algemene maatregel van bestuur nader ingevuld worden.

De technische voorzieningen moeten volledig door waarden worden gedekt. Bij waarden gaat het onder andere om beleggingen, vorderingen en liquide middelen. In afwijking van de PSW na implementatie van richtlijn 2003/41/EG is niet meer in een afzonderlijk artikel bepaald dat een pensioenfonds gedurende een korte periode over minder waarden mag beschikken dan de omvang van de technische voorzieningen. De mogelijkheid om tijdelijk minder waarden dan de technische voorzieningen te bezitten, wordt gecreëerd in de bepalingen met betrekking tot het vereist eigen vermogen (zie paragraaf 6.4). Tijdelijke onderdekking is, op grond van richtlijn 2003/41/EG, niet mogelijk als een pensioenfonds de regeling van buitenlandse werkgevers uitvoert. Overigens moeten ook leningen, die pensioenfondsen in beperkte mate mogen aangaan, voorzien zijn van waarden.

Nieuw ten opzichte van de PSW is voorts dat expliciet is bepaald dat ouderdomspensioenen op basis van kapitaaldekking worden gefinancierd. Nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioenen mogen ook op risicobasis worden gefinancierd. De technische voorzieningen horend bij kapitaalgedekte pensioenen zijn hoger dan bij risicogefinancierde pensioenen. Op grond van de PSW was dit onderscheid niet duidelijk. Bij zuivere premieovereenkomsten wordt de hoogte van de technische voorziening overigens rechtstreeks bepaald door de omvang van de waarden. Immers, bij een zuivere premieovereenkomst bestaat de pensioenaanspraak louter uit een aanspraak op beschikbaarstelling van de premie: het pensioenfonds loopt in de fase tot de pensioendatum geen enkel risico. Dit laatste zal in een algemene maatregel van bestuur worden geregeld.

Pensioenfondsen moeten technische voorzieningen treffen voor alle onvoorwaardelijke pensioenaanspraken en -rechten. Zoals in de nota Matrix FTK is bepaald, kan voorwaardelijke toeslagverlening ook op andere wijzen gefinancierd worden, bijvoorbeeld uit een premieopslag, uit eigen vermogen of uit overrendementen (zie paragraaf 6.6). Samenhangend met de verschillende financieringsmogelijkheden komen er op basis van dit wetsvoorstel voorschriften over de wijze van communicatie over de toeslagverlening en de financiering daarvan, voorschriften die overigens ook voor verzekeraars gelden. Wordt door pensioenuitvoerders niet aan die vereisten voldaan en wordt in de communicatie meer beloofd dan op basis van de pensioenovereenkomst eigenlijk gecommuniceerd had moeten worden, dan moet de financiering alsnog in overeenstemming met de communicatie worden gebracht. Ook dit is nieuw ten opzichte van de PSW.

In afwijking van de PSW na implementatie van richtlijn 2003/41/EG behoeven de technische voorzieningen niet door een actuaaris te worden berekend. De regering acht het voldoende helder te regelen hoe de technische voorziening berekend moet worden, wie dat exact doet is van minder belang. Wel wordt de eis gesteld dat de staten door een onafhankelijk actuaaris worden gewaarmerkt. Daardoor wordt tevens voldaan aan artikel 15, vierde lid, van de richtlijn.

Het wetsvoorstel voorziet erin dat bij algemene maatregel van bestuur nadere eisen worden gesteld ten aanzien van de frequentie van de berekening van de technische voorzieningen. De regering gaat er evenwel van uit dat de toezichthouder in een afweging van effectiviteit van het toezicht enerzijds en beperking van de administratieve lasten voor pensioenfondsen anderzijds, in haar beleidsregels komt tot een nadere invulling van de periodiciteit.

6.4 Vereist eigen vermogen en minimaal vereist eigen vermogen

Pensioenfondsen beleggen. Dat brengt risico's met zich mee. Daardoor ontstaat een kans dat de omvang van de waarden – door koersfluctuaties – lager wordt dan de omvang van de technische voorzieningen. Om die kans te minimaliseren moet een pensioenfonds een buffer aanhouden: het vereist eigen vermogen, en daarbinnen een minimaal vereist eigen vermogen. In de PSW vóór implementatie van richtlijn 2003/41/EG stonden geen expliciete bepalingen hierover. Wel had de toezichthouder beleidsregels opgesteld, de Actuariële principes pensioenfondsen, waar eisen over een buffer (weerstandsvermogen) uit voortvloeiden. Na de implementatie van richtlijn 2003/41/EG is in de lagere regelgeving gebaseerd op de PSW bepaald op welke wijze het minimaal vereist eigen vermogen vastgesteld moet worden, namelijk op dezelfde wijze als bij verzekeraars op grond van de voor levensverzekeraars geldende Richtlijn 2002/83/EG. Dit komt neer op een minimum vereist eigen vermogen van circa 5% van de technische voorzieningen. Het minimum vereist eigen vermogen moet te allen tijde aanwezig zijn, ongeacht de wijze waarop men belegt. Alleen als een fonds het risico herverzekert, geldt een lagere norm.

De omvang van het daarop aanvullend vereist eigen vermogen is in de PSW – in lijn met de vereisten van richtlijn 2003/41/EG – ruim geformuleerd. In dit wetsvoorstel wordt de omvang van het vereist eigen vermogen nader ingevuld. Het pensioenfonds stelt het vereist eigen vermogen zodanig vast dat met een zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat het binnen een jaar over minder waarden beschikt dan de hoogte van de technische voorzieningen. Voor een standaardpensioenfonds (waarbij onder andere wordt uitgegaan van belegging voor 50% in zakelijke waarden) komt deze norm neer op een vereist eigen vermogen van ongeveer 30% van de technische voorzieningen. De vereiste dekkingsgraad, de verhouding tussen de waarden enerzijds en de technische voorzieningen en het vereist eigen vermogen anderzijds, dient dus ongeveer 130% te zijn. Naarmate een pensioenfonds meer risicovol belegt, zal het vereist eigen vermogen groter moeten zijn. Naarmate het minder risicovol belegt, kleiner. En voor een pensioenfonds met een ten opzichte van een standaardpensioenfonds relatief jong deelnemersbestand zal het vereist eigen vermogen lager mogen zijn dan wanneer het een relatief oud deelnemersbestand. Een pensioenfonds dat regelingen uitvoert van buitenlandse werkgevers mag op grond van richtlijn 2003/41/EG geen onderdekking hebben.

In een algemene maatregel van bestuur wordt nader bepaald hoe de toezichthouder toetst of pensioenfondsen voldoen aan de eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen. Bepaald wordt dat het pensioenfonds in het kader van het toezicht van de toezichthouder gaat werken met een standaardmodel. De belangrijkste parameters van dit standaardmodel zullen in een algemene maatregel van bestuur worden vastgelegd. De parameters sluiten aan bij de huidige situatie en zullen zijn gebaseerd op hetgeen is opgenomen in onderdeel 21 en de bijlagen 1, 2 en 3 van de nota Uitwerking FTK. Het is het voornemen van de regering om de toezichthouder eenmaal in de drie jaar advies te vragen of deze parameters nog steeds valide zijn. In een algemene maatregel van bestuur zal tevens bepaald worden dat een pensioenfonds, met instemming van de toezichthouder, kan besluiten te werken met een intern model van een pensioenfonds. Daardoor kan de toezichthouder rekening houden met de verschillende soorten en groottes van pensioenfondsen en de verschillende risicoprofielen waarvoor pensioenfondsen kiezen. Het pensioenfonds kiest in dat geval welk intern model wordt gehanteerd. De toezichthouder beoordeelt het interne model op de mate waarin het pensioen-

fonds blijk geeft van goed inzicht in de te bereiken doelen en de daarmee gepaard gaande risico's. Naast het genoemde standaardmodel en het interne model kunnen kleine pensioenfondsen met een eenvoudige risicestructuur (bijvoorbeeld omdat de risico's grotendeels herverzekerd zijn) op grond van een algemene maatregel van bestuur ook werken met een vereenvoudigde methode. De algemene maatregel van bestuur zal tevens betrekking moeten hebben op de samenstelling van het eigen vermogen. Onder andere zal worden bepaald dat garanties, achtergestelde leningen, herverzekeringen of anderszins een bijdrage kunnen leveren aan de financiële positie van het pensioenfonds.

Ten aanzien van de normen bij het vereist eigen vermogen en het minimaal vereist eigen vermogen kan de toezichthouder in individuele gevallen op grond van dit wetsvoorstel maatwerk betrachten. Een probleemsituatie bij een pensioenfonds kan dusdanig specifieke oorzaken hebben dat aanpassing, in het belang van de aanspraak- en pensioenge-rechtigden, noodzakelijk is.

Aanwending van het eigen vermogen boven de grens van het vereist eigen vermogen, bijvoorbeeld om een korting op de kostendekkende premie te geven, is aan regels gebonden. Korting van de kostendekkende premie is alleen toegestaan voorzover de gewekte verwachtingen ten aanzien van toeslagverlening nu en in de toekomst naar verwachting waargemaakt kan worden. Als de regeling voor toeslagverlening inhoudt, dat tijdelijk niet of niet volledig toegekende toeslagen, later ingehaald worden, dan mag geen korting op de kostendekkende premie worden gegeven zolang de in het verleden niet of niet volledig toegekende toeslagen niet alsnog zijn ingehaald. Het is immers ongewenst dat deelnemers en/of gepensioneerden in relatief korte tijd zowel met een premiekorting als met een korting op de toeslagverlening worden geconfronteerd.

6.5 Het langetermijnherstelplan en het kortetermijnherstelplan

Uit dit wetsvoorstel volgt dat pensioenfondsen tenminste evenveel waarden bezitten als de som van de technische voorzieningen en het vereist eigen vermogen. Als een pensioenfonds voorziet of redelijkerwijs kan voorzien dat het hier niet meer aan voldoet of zal gaan voldoen, zal het een herstelplan moeten maken. Daarbij worden twee grenzen onderscheiden, namelijk het niet meer voldoen aan de normen voor het vereist respectievelijk het minimaal vereist eigen vermogen. Als een pensioenfonds niet meer voldoet aan de eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen (130% voor een standaardpensioenfonds) moet het een langetermijnherstelplan opstellen. Als het niet meer voldoet aan het minimaal vereist eigen vermogen (105%) dient het een kortetermijnherstelplan te maken. Door voor te schrijven dat het pensioenfonds een herstelplan maakt als het voorziet (of redelijkerwijs kan voorzien) dat het niet meer aan de wettelijke eisen dreigt te voldoen, kunnen de herstelplannen onmiddellijk in werking gesteld worden op het moment dat dit daadwerkelijk gebeurt. Daardoor kan het herstelplan ook gericht zijn op de specifieke oorzaken die ten grondslag liggen aan de verslechtering van de dekkingsgraad. Overwogen is om alle pensioenfondsen in het kader van de Actuariële en bedrijfstechnische nota, los van de feitelijke financiële situatie, de verplichting op te leggen om een kortetermijn- en een langetermijnherstelplan op te stellen zodat dit «op de plank» ligt. Daarvan is om twee redenen afgezien. In de eerste plaats omdat zo'n herstelplan dan niet kan voldoen aan het vereiste dat er sprake is van een «concreet» op de specifieke situatie afgestemd plan (zie artikel 16, tweede lid, richtlijn 2003/41/EG) en in de tweede plaats omdat dit een onevenredig grote administratieve belasting zou betekenen.

Het lange- en kortetermijnherstelplan moet ter instemming aan de toezichthouder worden voorgelegd. Als de toezichthouder geen instemming geeft, moet een nieuw plan opgesteld worden. Overigens wijkt dit wetsvoorstel op het punt van de herstelplannen af van de PSW na implementatie van richtlijn 2003/41/EG. Daarin is bepaald dat een pensioenfonds een herstelplan indient als het over minder waarden beschikt dan de omvang van de technische voorzieningen (100%). In dit wetsvoorstel moet dus al een kortetermijnherstelplan gemaakt worden bij het overschrijden van de minimumnorm voor het minimum vereist eigen vermogen (105%).

In geval een pensioenfonds minder vermogen heeft dan het vereist eigen vermogen, dient het dit onverwijld aan de toezichthouder te melden. Het fonds heeft dan maximaal 15 jaar de tijd om de dekkingsgraad weer tenminste op het niveau van het vereist eigen vermogen te krijgen. In geval een pensioenfonds minder vermogen heeft dan het minimaal vereist eigen vermogen, moet het het kortetermijnherstelplan onverwijld in werking laten treden. Het heeft dan 1 jaar de tijd om weer op het niveau van het minimaal vereist eigen vermogen te komen.

Er zijn een drietal redenen waarom in het wetsvoorstel is gekozen voor een periode van één jaar bij het kortetermijnherstelplan. Ten eerste dient een situatie van onderdekking in de tijd zoveel mogelijk te worden beperkt in het belang van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Met name het risico dat een sponsor binnen de periode van herstel failliet zou gaan, waardoor het pensioenfonds minder mogelijkheden heeft de dekkingsgraad weer op peil te brengen, dient in de tijd te worden beperkt¹.

Ten tweede kan de eis van het maken van een kortetermijnherstelplan met een termijn van één jaar, gezien vanuit een evenwichtssituatie, voor pensioenfondsen werken als een prikkel om onderdekking te voorkomen. Daardoor wordt voorkomen dat pensioenfondsen snel in de gevarezone terecht komen.

Ten derde moet de 1-jaarstermijn bij het kortetermijnherstelplan in samenhang gezien worden met de mogelijkheden voor maatwerk bij het toezicht op de naleving van de prudentiële normen in dit wetsvoorstel. In het wetsvoorstel zijn twee mogelijkheden voor maatwerk, in artikel 129 en artikel 130.

In artikel 129 wordt de toezichthouder de mogelijkheid gegeven om in een individueel geval bij een pensioenfonds maatwerk toe te passen in het belang van de aanspraak- en pensioengerechtigden. Op grond daarvan kan de toezichthouder de termijn van één jaar bij een kortetermijnherstelplan aanpassen. In de algemene maatregel van bestuur kunnen overigens nadere handvatten worden uitgewerkt over de invulling van het maatwerk, onder andere ten aanzien van het verlengen van de 1-jaarstermijn in individuele gevallen.

Op basis van artikel 130 kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor alle pensioenfondsen collectief vrijstelling verlenen ingeval van een uitzonderlijke economische situatie die er voor zorgt dat een groot aantal pensioenfondsen in de problemen komen. Hij kan dan onder andere collectief de 1-jaarstermijn verlengen. Hieraan kunnen macro-economische overwegingen ten grondslag liggen. Het gaat hierbij om uitzonderlijke economische situaties als bijvoorbeeld een ernstige beurscrisis of een crisis op de vastgoedmarkt.

Al met al leiden de mogelijkheden voor het toepassen van maatwerk er toe dat de regels rond de situatie van onderdekking bij een pensioenfonds niet als rigide kunnen worden beschouwd en ruimte bieden om rekening

¹ Het kabinet onderkent overigens dat het bij een situatie van onderdekking vooral gaat om het risico dat het pensioenfonds op de lange termijn zijn verplichtingen niet kan nakomen. De kortetermijnverplichtingen – zoals de verplichting om reeds lopende uitkeringen uit te betalen – zullen niet snel in gevaar komen. Daar kan wel de aantekening bij gemaakt worden dat bij voorwaardelijke toeslagverlening, als sprake is van een lage dekkingsgraad, meestal geen toeslagen verleend zullen worden. Daarbij gaat het natuurlijk wel om kortetermijnverplichtingen die in het nadeel zijn van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers, en bij middelloonregelingen ook van deelnemers.

te houden met micro-, meso- en macro-economische omstandigheden. Ook bij de nog in voorbereiding zijnde algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 128 zal het uitgangspunt zijn dat maatwerk zoals hiervoor aangegeven mogelijk blijft.

Toepassing van de reeds op grond van de PSW bestaande mogelijkheid om de pensioenaanspraken en -rechten te korten in geval van financiële problemen van het pensioenfonds, wordt in dit wetsvoorstel aan nadere voorwaarden onderworpen. In de PSW is toepassing van de zogeheten kortingsregel mogelijk in gevallen waarin de financiële toestand van het pensioenfonds daartoe aanleiding geeft. De regering vindt dit te ruim en wil dat de kortingsregel als noodmaatregel fungeert die alleen in uiterste gevallen ingezet mag worden. Daartoe is bepaald dat het moet gaan om een situatie waarin de technische voorzieningen gedurende tenminste één jaar niet volledig door waarden gedekt zijn. Deze situatie kan alleen ontstaan als het kortetermijnherstelplan van het pensioenfonds onvoldoende geresulteerd heeft in herstel van de dekkingsgraad. Bovendien moet in die situatie het pensioenfonds naar het oordeel van de toezichthouder niet in staat geacht worden binnen een redelijke termijn de technische voorzieningen volledig door waarden gedekt te krijgen, zonder dat de belangen van één of meerdere van de groepen deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgever onevenredig veel geschaad worden. Bij het inzetten van middelen die bepaalde groepen belanghebbenden onevenredig schaden kan gedacht worden aan het voor zéér lange periode niet meer kunnen indexeren, het heffen van exorbitant hoge premies of verzoeken om bijstortingen aan de werkgever. In welke situatie precies sprake is van onevenredig schaden van de belangen van één van de genoemde groepen is ter beoordeling aan de toezichthouder. Dat kan immers per situatie verschillen. Onder bovengenoemde voorwaarden kan korting van aanspraken dus een alternatief vormen voor maatregelen die bepaalde groepen belanghebbenden onevenredig zouden schaden.

Als gedurende de uitvoering van een langtermijnherstelplan als gevolg van exogene factoren sprake is van ingrijpende wijzigingen ten aanzien van de technische voorzieningen of de beleggingen, kan dit noodzaken tot een wijziging van het herstelplan. Bij dit laatste kan bijvoorbeeld gedacht kan worden aan tegenvallende beleggingsresultaten. Een gewijzigd herstelplan kan alleen uitgevoerd worden met instemming van de toezichthouder.

Overigens ontstaat er vrijval van eigen vermogen als een pensioenfonds uitkeringen doet. Immers, een pensioenfonds wendt dan alleen de technische voorziening aan, en niet de buffer in de vorm van het eigen vermogen. Deze vrijval mag worden aangewend voor het herstellen van het eigen vermogen, het minimaal vereist eigen vermogen of verlaging van de premie. Hierover zullen in een algemene maatregel van bestuur nadere regels worden bepaald.

6.6 Financiering voorwaardelijke toeslagverlening

Nieuw ten opzichte van de PSW zijn de bepalingen over de financiering van de voorwaardelijke toeslagverlening. Voor voorwaardelijke toeslagverlening hoeven geen technische voorzieningen te worden getroffen. Wel dient de communicatie van de pensioenuitvoerder in lijn te zijn met wat er is overeengekomen en hoe de voorwaardelijke toeslagverlening is gefinancierd. Als deze communicatie niet voldoet aan de vereisten die staan in een algemene maatregel van bestuur op grond van dit wetsvoorstel, dient wel een technische voorziening voor de voorwaardelijke toeslagverlening te worden getroffen.

Zoals in de nota Hoofdpijnen FTK is aangegeven dient er consistentie te zijn tussen gewekte verwachtingen, de financiering en de feitelijke realisatie van de overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening in het verleden. Deze eis van consistentie geldt niet alleen voor pensioenfondsen, maar ook voor verzekeraars. Voor pensioenfondsen is deze eis in dit wetsvoorstel nader uitgewerkt; de wijze van financiering van voorwaardelijke toeslagverlening bij verzekeraars kan immers niet in dit wetsvoorstel worden geregeld. Bij algemene maatregel van bestuur zal bepaald worden op welke wijze bij de financiering voldaan kan worden aan de eis van consistentie tussen gewekte verwachtingen, de financiering en de feitelijke realisatie van de overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening in het verleden. Dat kan op vijf manieren plaatsvinden:

1. door het creëren van vrijwillige technische voorzieningen (los van de verplichte technische voorzieningen voor de onvoorwaardelijke pensioenverplichtingen),
2. door het creëren van (voor de toeslagverlening bestemd) eigen vermogen (los van het vereist eigen vermogen),
3. door het putten uit de vrije eigen reserve,
4. door het toepassen van omslagfinanciering door het hanteren van een opslag op de premie speciaal voor toeslagverlening of
5. door het financieren van de toeslagverlening uit overrendementen.

Vrijval van eigen vermogen als gevolg van het doen van uitkeringen kan indirect gebruikt worden voor financiering van toeslagverlening. Dergelijke vrijval leidt tot eigen vermogen boven op het vereist eigen vermogen en kan als zodanig gebruikt worden als bron voor het financieren van toeslagverlening.

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zullen hierover nadere regels gesteld worden.

6.7 Kostendekkende premie

Een pensioenfonds moet de premie die wordt geheven bij de werkgever ter financiering van de pensioenverplichtingen en de aangroei hiervan in beginsel op een kostendekkend niveau vaststellen. Daarvan is sprake als op de lange termijn de technische voorzieningen volledig door waarden gedekt zijn en het vereist eigen vermogen gerealiseerd wordt. Dat is het geval als bij de bepaling van het niveau van de kostendekkende premie gewerkt wordt met dezelfde op marktwaardering gebaseerde disconteringsvoet als bij het bepalen van de technische voorzieningen.

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels bepaald welke elementen in ieder geval moeten worden meegenomen in de kostendekkende premie. Naast de premie die nodig is in verband met de pensioenverplichtingen en de opslag in verband met het aan te houden vereist eigen vermogen gaat het hierbij om een opslag voor de uitvoeringskosten en een opslag die eventueel nodig is voor het financieren van een voorwaardelijk overeengekomen toeslagverlening. Het spreekt voor zich dat voor die financiering ook het rendement op de technische voorzieningen en het vereist eigen vermogen kan worden aangewend, evenals eventueel aanwezig eigen vermogen boven het vereist eigen vermogen.

Het werken met een op marktwaardering gebaseerde disconteringsvoet betekent dat de premie van een pensioenfonds sterk gaat fluctueren als de markttrente ook sterk fluctueert. Dat wordt algemeen als een onwenselijke situatie gezien voor de premiebetalers. Om dit probleem het hoofd te bieden kunnen pensioenfondsen trachten een hoger dan vereist eigen vermogen te creëren. Daardoor is er een extra buffer ontstaan om te voorkomen dat schommelingen in het premieverloop nodig zijn.

Daarnaast wordt het op grond van dit wetsvoorstel voor pensioenfondsen mogelijk de premies te dempen. Dit houdt in dat op de lange termijn de premie gemiddeld nog steeds op kostendekkend niveau ligt, maar op korte termijn mag worden afgeweken van dat kostendekkend niveau om pieken en dalen in het premieverloop af te vlakken. In een algemene maatregel van bestuur worden hiertoe regels gesteld op grond waarvan pensioenfondsen bij het vaststellen van de premie met een andere disconteringsvoet mogen werken dan de op marktwaardering gebaseerde disconteringsvoet die gebruikt wordt bij de vaststelling van de technische voorzieningen. Dat betekent dat gewerkt kan worden met een disconteringsvoet die volgt uit het over het verleden voortschrijdend gemiddelde van de op marktwaardering gebaseerde disconteringsvoeten, of een disconteringsvoet gebaseerd op toekomstige disconteringsvoeten op basis van te verwachten marktwaardering (zie nota Uitwerking FTK, punt 17).

Overigens mogen pensioenfondsen naast premiedemping in de uitvoeringsovereenkomst afspraken maken over het maximeren van premiestijgingen. Het is mogelijk dat de stijging van de premie, ondanks demping, toch nog een bepaalde vooraf afgesproken stijging overschrijdt. In dat geval moet in de actuariële en bedrijfstechnische nota zijn aangegeven welke sturingsmiddelen het pensioenfondsbestuur heeft en moet inzetten om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen te voldoen ten aanzien van het eigen vermogen.

Tevens is in dit wetsvoorstel bepaald onder welke condities vermogen aan de werkgever mag worden teruggestort of korting op de kostendekkende premie mag worden gegeven. Terugstorting of korting op de kostendekkende premie mag alleen indien voldaan wordt aan de vereisten ten aanzien van de technische voorzieningen, het eigen vermogen en de genoemde eis van consistentie tussen financiering en de ambitie inzake toeslagverlening. Het gaat er om dat een overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening voor de langere termijn in overeenstemming met de mate van voorwaardelijkheid moet zijn veiliggesteld, voordat geld mag worden teruggestort of de premie mag worden gekort. Pensioenfondsen met een voorwaardelijke toeslagverlening moeten terughoudend zijn met premiekorting of terugstorting. Indien onderdeel van de ambitie is om een eventueel niet of niet volledige toeslagverlening later in te halen, kan terugstorting of premiekorting niet gegeven worden zolang de eerder gemiste toeslagverlening nog niet is ingehaald. Uitgangspunt bij dit alles moet zijn dat het pensioenfonds op basis van een zorgvuldige belangenafweging handelt.

Overigens worden pensioenfondsen verplicht in de jaarrekening en het jaarverslag zowel het niveau van de kostendekkende premie te melden, het niveau van de gedempte premie als het niveau van de feitelijke premie (dat wil zeggen inclusief de premiekorting) weer te geven.

6.8 Beleggingen

Inhoudelijk verandert er niets ten opzichte van de PSW aangaande de eisen ten aanzien van de beleggingen door pensioenfondsen. Ook in dit wetsvoorstel zijn geen kwantitatieve restricties opgenomen. Wel gelden – op grond van de richtlijn 2003/41 EG – een aantal kwalitatieve bepalingen. Deze zijn echter volledig in lijn met de in de PSW reeds bestaande en door de toezichthouder nader uitgewerkte verplichting om solide te beleggen.

6.9 Mogelijkheid toezichthouder om herverzekering, overdracht of onderbrenging te eisen

In afwijking van de PSW is in dit wetsvoorstel eigen beheer van pensioenfondsen het uitgangspunt. Dat is nieuw ten opzichte van de PSW. Daarin geldt als uitgangspunt dat de pensioenverplichtingen door een pensioenfonds worden herverzekerd of overgedragen, tenzij de toezichthouder geen bezwaar maakt tegen uitvoering in eigen beheer. Dat uitgangspunt is komen te vervallen omdat het niet meer past bij de zelfstandige positie die pensioenfondsen hebben. Wel kan de toezichthouder in noodsituaties op grond van de wet eisen dat het pensioenfonds al zijn pensioenverplichtingen herverzekert, overdraagt aan een verzekeraar of onderbrengt bij een ander pensioenfonds. Daarvoor gelden twee criteria. De toezichthouder moet van oordeel zijn dat de deskundigheid en betrouwbaarheid van een bestuur van een pensioenfonds niet aan de gestelde eisen voldoet. Of de toezichthouder is van oordeel dat de financiële positie van een pensioenfonds zodanig slecht is dat de belangen van de deelnemers beter gewaarborgd zijn bij herverzekering, overdracht naar een verzekeraar of onderbrenging bij een ander pensioenfonds.

HOOFDSTUK 7 DE RELATIE TUSSEN PENSIOENUITVOERDER EN DEELNEMERS, GEWEZEN DEELNEMERS EN PENSIOENGERECHTIGDEN

7.1 Inleiding

Uitgangspunt van dit wetsvoorstel is de driehoeksverhouding tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder. De werkgever brengt een tussen werkgever en werknemer gesloten pensioenovereenkomst onder bij een pensioenuitvoerder. De werknemer krijgt daardoor – op basis van de door de pensioenuitvoerder in een pensioenreglement omgezette pensioenovereenkomst – een zelfstandige relatie met de pensioenuitvoerder. Voorzover het de relatie tussen pensioenuitvoerder en werknemer betreft, wordt in dit wetsvoorstel gesproken over deelnemer in plaats van werknemer. Naast deelnemers hebben ook gewezen deelnemers en pensioengerechtigden een zelfstandige relatie met de pensioenuitvoerder, evenals gewezen partners met een bijzonder partnerpensioen.

Voorschriften ten aanzien van de relatie tussen deze groep belanghebbenden met de pensioenuitvoerder komen – voorzover sprake is van wijzigingen ten opzichte van de PSW – in dit hoofdstuk aan de orde. Het gaat hierbij onder andere om het recht van deelnemers op behoud van aanspraken en op waardeoverdracht, om gelijke behandeling bij toeslagverlening van gepensioneerden en gewezen deelnemers en om afkoop van kleine pensioenaanspraken door de pensioenuitvoerder. Voorts worden de voorschriften ten aanzien van voorlichting door de pensioenuitvoerders aan deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen partners met een bijzonder partnerpensioen uitgebreid. Tot slot komt in dit hoofdstuk de nieuwe zorgplicht aan de orde van de pensioenuitvoerder bij premieovereenkomsten waarbij de deelnemer invloed kan uitoefenen op de wijze waarop de premie wordt belegd.

7.2 Behoud van pensioenaanspraken, waardeoverdracht en uitruil

Als een werknemer de arbeidsrelatie met de werkgever beëindigt, stopt – enkele uitzonderingen daargelaten – ook de pensioenopbouw bij de pensioenuitvoerder. Als de pensioenopbouw stopt, wordt de deelnemer gewezen deelnemer. Op dat moment heeft de gewezen deelnemer het wettelijk recht op behoud van opgebouwde aanspraken jegens de

pensioenuitvoerder. Daarnaast krijgt de individuele gewezen deelnemer wanneer hij van werkgever verandert of bij dezelfde werkgever aan een andere pensioenregeling gaat deelnemen, het recht op waardeoverdracht, dat wil zeggen het recht de waarde van de opgebouwde aanspraken over te dragen naar een andere pensioenuitvoerder of naar een andere regeling bij dezelfde pensioenuitvoerder. Er bestaan ook nog andere vormen van waardeoverdracht, zoals waardeoverdracht in het kader van het uitruilen van pensioensoorten of collectieve waardeoverdracht voor een groep werknemers, bijvoorbeeld wanneer de onderneming wordt overgenomen en er een nieuwe regeling gaat gelden. Op hoofdlijnen wijkt dit wetsvoorstel ten aanzien van behoud van aanspraken en waardeoverdracht niet af van de PSW. Nieuw zijn de bepalingen met betrekking tot internationale waardeoverdracht. Hiermee geeft het kabinet invulling aan een reeds in de SER-adviesaanvraag aangekondigd voornemen internationale waardeoverdracht te vergemakkelijken. Bepalingen over internationale waardeoverdracht zijn eveneens actueel geworden door de implementatie van de Richtlijn 2003/41 EG, waardoor mogelijk meer behoefte bestaat aan waardeoverdracht over de grenzen heen. Overigens zullen de bepalingen hierover grotendeels in lijn zijn met de beleidsregels die DNB over internationale waardeoverdracht ontwikkeld heeft.

7.2.1 Behoud aanspraken bij beëindiging deelnemerschap en bij scheiding

In paragraaf 3.3.8 is reeds beschreven dat een werkgever en een werknemer in de pensioenovereenkomst niet mogen overeenkomen dat bij beëindiging opgebouwde aanspraken alsnog komen te vervallen of worden verminderd. In dit hoofdstuk wordt het complement hiervan geregeld voorzover het de relatie tussen de deelnemer en de pensioenuitvoerder betreft. De deelnemer behoudt jegens de pensioenuitvoerder de opgebouwde aanspraken bij beëindiging van de opbouw op basis van de pensioenregeling.

Inhoudelijk wordt de regelgeving ten opzichte van de PSW nauwelijks gewijzigd. Het belangrijkste nieuwe is dat bij behoud van aanspraken in geval van scheiding, samenwonende partners – in de zin van de pensioenregeling – gelijk behandeld worden met gehuwde en geregistreerde partners. Daarmee wordt invulling gegeven aan de motie van de leden Schimmel en Van Zijl van 14 juni 2000 (Kamerstukken II 1999/2000, 26 711, nr. 25). Voor het overige is de regelgeving rond het behoud van opgebouwde aanspraken in dit wetsvoorstel op een aantal technische wijzigingen na gelijk aan die in de PSW.

Eén van de technische wijzigingen is bijvoorbeeld dat de te behouden aanspraak niet langer wordt berekend aan de hand van de formule voor een tijdsevenredige aanspraak uit artikel 8, lid 2 PSW. Deze formule is in 1987 ingevoerd om te voorkomen dat bij ontslag alleen de tot dan toe gefinancierde aanspraken behouden blijven (Kamerstukken II, 1999/2000, 19 638, nr. 3, p. 3). Uitstelfinanciering is sinds 2000 verboden. Ook is het sindsdien verboden om niet evenredig in de tijd op te bouwen. Daarom kan bij het recht op behoud van opgebouwde aanspraken eenvoudig bepaald worden wat de hoogte van de aanspraken op het moment van beëindiging is. Die aanspraken kunnen op grond van dit wetsvoorstel niet worden aangetast.

Een ander element dat in dit wetsvoorstel verduidelijkt wordt, is behoud van aanspraken bij premieovereenkomsten. Bij zuivere premieovereenkomsten kan dit behoud op drie manieren worden vorm geven:

1. Het aanwezige kapitaal wordt op het moment van beëindiging opzij gezet en mag verder renderen tot aan de pensioendatum van de deel-

- nemer. Daarbij belegt de pensioenuitvoerder het op moment van beëindiging aanwezige kapitaal zoals dat gedaan zou zijn als de gewezen deelnemer, deelnemer was gebleven. Op pensioendatum wordt het kapitaal omgezet in een levenslange periodieke uitkering.
2. Het aanwezige kapitaal wordt op het moment van beëindiging omgezet in een kapitaalverzekering voor de deelnemer die op pensioendatum uitkeert en vervolgens omgezet wordt in een periodieke levenslange uitkering.
 3. Het aanwezige kapitaal wordt op het moment van beëindiging omgezet in een verzekering voor een periodieke uitkering vanaf de pensioendatum.

Voorzover de beschikbaar gestelde premie onmiddellijk na beschikbaarstelling is omgezet in een aanspraak op kapitaal of een aanspraak op een periodieke uitkering, geldt dat die aanspraak die ontstaan is uit de som van de beschikbaar gestelde en omgezette premies, blijft behouden, vergelijkbaar met kapitaal- respectievelijk uitkeringsovereenkomsten. De vraag welke van deze drie mogelijkheden van behoud bij een zuivere premieovereenkomst gekozen wordt, is primair een aangelegenheid van de partijen die de pensioenovereenkomst afsluiten. Eventueel kunnen daarover afspraken gemaakt worden in de pensioenovereenkomst of de uitvoeringsovereenkomst. Als het niet in de pensioenovereenkomst of uitvoeringsovereenkomst is vastgelegd, kan de pensioenuitvoerder bepalen welke wijze van premievrij maken gekozen wordt.

7.2.2 Waardeoverdracht

De regels rond waardeoverdracht zijn in dit wetsvoorstel inhoudelijk grotendeels gelijk aan die in de PSW. Nieuw zijn de bepalingen rond internationale waardeoverdracht. Ook is de opzet van de wetsartikelen over waardeoverdracht ten opzichte van de PSW verhelderd. Evenals in de PSW zullen de regels rond waardeoverdracht in lagere regelgeving worden uitgewerkt. Ook deze lagere regelgeving zal in verband met de gewijzigde eisen ten aanzien van financiële zekerstelling – zoals het werken met een marktwaardering bij het bepalen van de technische voorzieningen in plaats van een vaste rekenrente – inhoudelijk afwijken van de lagere regelgeving bij de PSW op dit punt.

Waardeoverdracht wordt in dit wetsvoorstel niet langer beschouwd als een vorm van afkoop. Afkoop is gedefinieerd als iedere handeling waardoor pensioenaanspraken of -rechten hun pensioenbestemming verliezen. Bij waardeoverdracht is dat niet het geval: waardeoverdracht wordt immers gedefinieerd als iedere handeling waarbij de waarde van pensioenaanspraken of rechten wordt aangewend voor andere pensioenaanspraken of rechten bij dezelfde of een andere pensioenuitvoerder, dan wel gelijke aanspraken of rechten bij een andere pensioenuitvoerder.

Er zijn vele vormen van waardeoverdracht toegestaan. Deze zijn in twee hoofdvormen op te delen, te weten waardeoverdracht waarbij de werknemer van werkgever verandert en waardeoverdracht waarbij de werknemer bij dezelfde werkgever blijft.

1. Waardeoverdracht die plaatsvindt waarbij de individuele werknemer van werkgever verandert of beroepsgenoot wordt in een sector waar voor die beroepsgroep deelneming in een beroepspensioenregeling verplicht is gesteld. Het gaat hierbij om een recht op waardeoverdracht van de deelnemer en een plicht voor de oude en de nieuwe pensioenuitvoerder hieraan mee te werken (artikel 65) ingeval van individuele beëindiging. Voorzover het gaat om waarde behorend bij aanspraken opgebouwd in een dienstbetrekking die vóór 1994 (het jaar waarin het wettelijk recht is geïntroduceerd) is beëindigd, is er geen recht maar een mogelijkheid voor waardeoverdracht voor de gewezen deelnemer.

Ook als de deelnemer de termijnen bij het recht op waardeoverdracht overschrijdt (het verzoek om een opgave moet uiterlijk binnen 6 maanden na het begin van de nieuwe pensioenovereenkomst worden ingediend) of als er geen sprake is van *individuele* beëindiging, is er geen recht op waardeoverdracht maar een mogelijkheid (zie artikel 69). De gewezen deelnemer kan in dat geval een verzoek indienen. Pensioenuitvoerders zijn niet verplicht daaraan mee te werken (artikel 69). Als de dekkingsgraad bij het overdragende of het ontvangende pensioenfonds lager is dan 100% of bij de overdragende of ontvangende verzekeraar de noodregeling van toepassing is, wordt het recht op waardeoverdracht opgeschort. De belangen van de achterblijvende respectievelijk nieuwe deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden zouden in een dergelijke situatie immers kunnen worden geschaad door een waardeoverdracht. Het recht herleeft als het pensioenfonds weer een dekkingsgraad heeft die boven de 100% ligt of als de voor de verzekeraar de noodregeling is opgeheven. Bij waardeoverdracht bij wisseling van werkgever dient de actuariële waarde van de over te dragen aanspraken bij de nieuwe uitvoerder op individuele basis hetzelfde te zijn als bij de oude.

2. Waardeoverdracht die plaatsvindt zonder dat de deelnemer (of deelnemers) verandert (of veranderen) van werkgever. Omdat de arbeidsverhouding hier niet wordt gewijzigd, geldt het voorschrift voor gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Dit impliceert dat de over te dragen waarde dusdanig moet worden vastgesteld dat het te verwerven pensioen voor mannen en vrouwen gelijk is. De over te dragen waarde moet bovendien dusdanig berekend worden dat er op het niveau van de pensioenuitvoerder geen geld achterblijft (de eis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid).

Het kan bij deze tweede hoofdvorm van waardeoverdracht zowel om individuele als om collectieve waardeoverdracht gaan. Bij vormen van individuele waardeoverdracht gaat het onder andere om het uitruilen van partnerpensioen in ouderdompensioen of andere keuzemogelijkheden tussen pensioensoorten (artikel 73). Daarnaast gaat het om het inkopen van pensioen op basis van een kapitaal uit een kapitaal- of premieovereenkomst bij een andere pensioenuitvoerder («shoppen», artikel 74). Een andere vorm van individuele waardeoverdracht waarbij de werkgever niet verandert, is waardeoverdracht die nodig is als een werknemer, bijvoorbeeld door promotie, in een andere regeling terecht komt, al dan niet uitgevoerd door een andere pensioenuitvoerder. Voor die situatie is, vergelijkbaar met de artikelen 65 en 69, een recht en, bij overschrijding van de voorgeschreven termijnen, een mogelijkheid tot waardeoverdracht gecreëerd in artikel 70 respectievelijk 72.

Maar het kan ook gaan om collectieve waardeoverdracht, bijvoorbeeld als de werkgever een nieuwe pensioenuitvoerder zoekt of als de onderneming wordt overgenomen door een andere werkgever (artikel 75). Individuele deelnemers hebben de mogelijkheid bezwaar te maken tegen de overdracht. Ook bij waardeoverdracht als gevolg van liquidatie van de pensioenuitvoerder dient er collectieve waardeoverdracht plaats te vinden (artikel 76). Hierbij is geen instemming van de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden nodig.

Box

Om duidelijk te maken welk artikel in welke situatie van toepassing is, is een tabel opgenomen. Bepalend zijn de volgende elementen:

- *Waardeoverdracht op individuele basis of op of collectieve basis? Hierbij houdt collectieve waardeoverdracht in dat op initiatief van de werkgever voor alle of een deel van de deelnemers van een regeling de waarde wordt overdragen naar één andere regeling.*
- *Waardeoverdracht waarbij van werkgever wordt veranderd of niet?*

- *Waardeoverdracht waarbij de inhoud van de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd of niet?*
- *Waardeoverdracht waarbij van pensioenuitvoerder wordt veranderd of niet?*

De volgende combinaties zijn mogelijk.

	Individueel of collectief	Zelfde of andere werkgever	Zelfde of andere inhoud pensioenovereenkomst	Zelfde of andere pensioenuitvoerder	Artikel dat van toepassing is.
1	Individueel	Andere werkgever	Andere inhoud	Andere uitvoerder	65 of 69
2	Individueel	Andere werkgever	Andere inhoud	Zelfde uitvoerder	65 of 69
3	Individueel	Andere werkgever	Zelfde inhoud	Andere uitvoerder	65 of 69
4	Individueel	Andere werkgever	Zelfde inhoud	Zelfde uitvoerder	Geen waardeoverdracht nodig of 65 of 69
5	Individueel	Zelfde werkgever	Andere inhoud	Andere uitvoerder	70 of 72
6	Individueel	Zelfde werkgever	Andere inhoud	Zelfde uitvoerder	70 of 72
7	Individueel	Zelfde werkgever	Zelfde inhoud	Andere uitvoerder	70 of 74
8	Individueel	Zelfde werkgever	Zelfde inhoud	Zelfde uitvoerder	73
9	Collectief	Andere werkgever	Andere inhoud	Andere uitvoerder	73
10	Collectief	Andere werkgever	Andere inhoud	Zelfde uitvoerder	73
11	Collectief	Andere werkgever	Zelfde inhoud	Andere uitvoerder	73
12	Collectief	Andere werkgever	Zelfde inhoud	Zelfde uitvoerder	Geen waardeoverdracht nodig
13	Collectief	Zelfde werkgever	Andere inhoud	Andere uitvoerder	75
14	Collectief	Zelfde werkgever	Andere inhoud	Zelfde uitvoerder	75
15	Collectief	Zelfde werkgever	Zelfde inhoud	Andere uitvoerder	75 of 76
16	Collectief	Zelfde werkgever	Zelfde inhoud	Zelfde uitvoerder	Situatie bestaat niet

Ad 1). Deze situatie doet zich voor als een werknemer zijn arbeidsrelatie met een werkgever beëindigt en bij een nieuwe werkgever gaat werken (of onder een regeling van een beroepspensioenfonds komt te vallen), waarbij sprake is van een andere pensioenuitvoerder en een gewijzigde inhoud van de pensioenovereenkomst. In dat geval heeft de gewezen deelnemer (tenzij er geen sprake is geweest van individuele beëindiging) recht op waardeoverdracht op grond van artikel 65. Voor zover er sprake is van behouden aanspraken op grond van een pensioenovereenkomst die is beëindigd vóór 1994 (toen het recht op waardeoverdracht is gecreëerd), kan waardeoverdracht, bij het afsluiten van een nieuwe pensioenovereenkomst bij een nieuwe werkgever met een andere pensioenuitvoerder, plaatsvinden op grond van artikel 71. Ook als de gewezen deelnemer niet op tijd bij de uitvoerder van de nieuwe pensioenovereenkomst waardeoverdracht heeft aangevraagd, of als geen sprake was van individuele beëindiging, kan waardeoverdracht alleen nog maar op grond van artikel 69.

Ad 2). Deze situatie is vergelijkbaar met situatie 1, zij het dat hier de pensioenuitvoerder dezelfde is. Hierbij kan gedacht worden aan de situatie waarin een bedrijfstakpensioenfonds voor verscheidene bedrijfstakken verschillende regelingen uitvoert, of de situatie dat de oude en de nieuwe werkgever dezelfde verzekeraar hebben.

Ad 3). Deze situatie kan zich voordoen als een werknemer van werkgever verandert, waarbij de nieuwe werkgever op grond van de vrijstellingsregeling van de Wet Bpf 2000 vrijstelling heeft gekregen van deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds, maar wel gehouden is dezelfde regeling uit te voeren. In dat geval heeft de deelnemer recht op waardeoverdracht (artikel 65). Dit recht bestaat niet als het gaat om aanspraken uit een vóór 1994 beëindigd dienstverband, wanneer niet tijdig een aanvraag is gedaan voor waardeoverdracht, of er geen sprake is geweest van individuele beëindiging. In die gevallen bestaat de mogelijkheid van vrijwillige waardeoverdracht (artikel 69).

Ad 4). Dit betreft de situatie dat de werknemer van werkgever verandert, maar onder dezelfde pensioenregeling bij dezelfde pensioenuitvoerder blijft vallen. Doet zich dit voor bij een bedrijfstakpensioenregeling dan hoeft er geen waardeoverdracht plaats te vinden. Doet zich dit voor bij een verzekeraar dan is waardeoverdracht wel nodig. Immers, er zal sprake zijn van een andere uitvoeringsovereenkomst bij die verzekeraar, die financieel afgescheiden is van andere polissen.

Ad 5). Deze situatie kan zich voordoen als een werkgever twee regelingen heeft, één voor werknemers tot een bepaalde schaal, en één voor werknemers vanaf een bepaalde schaal. Als een werknemer promotie maakt waardoor inhoud van de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd omdat hij onder een andere regeling komt te vallen die bij een andere pensioenuitvoerder wordt uitgevoerd, heeft de werknemer het recht op waardeoverdracht. Daarbij moet de overdrachtswaarde voor mannen en vrouwen gelijk zijn en moet er sprake zijn van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Hierbij is artikel 70 van belang. Voor zover de deelnemer niet binnen de gestelde termijn van 6 maanden informatie aanvraagt, of er geen sprake is geweest van individuele beëindiging, is artikel 72 van belang. In dat geval zijn de pensioenuitvoerders niet verplicht mee te werken aan het verzoek tot waardeoverdracht.

Ad 6). Deze situatie is vergelijkbaar met ad 5, zij het dat hierbij de pensioenuitvoerder dezelfde blijft. Overdracht van de ene regeling naar de andere bij dezelfde pensioenuitvoerder kan voor de deelnemer van belang zijn, bijvoorbeeld wanneer de nieuwe regeling een eindloonregeling is. Door de waardeoverdracht worden bij een eindloonregeling de aanspraken uit oude jaren bij een salarisverhoging immers ook opgehoogd.

Ad 7). De beschreven situatie ziet onder andere op de mogelijkheid van «shoppen». Dit is het bij een premie- of kapitaalovereenkomst bij pensioenering aanwenden van het beschikbare kapitaal bij een andere pensioenuitvoerder voor het inkopen van een periodieke uitkering, dus zonder dat de werknemer van werkgever verandert en zonder dat de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd. In dat geval is het speciale artikel 76 van belang. Daarnaast is het aan de orde als een werknemer bij zijn werkgever blijft, terwijl deze werkgever dezelfde pensioenovereenkomst bij een andere pensioenuitvoerder onderbrengt zonder dat de werkgever een verzoek doet tot collectieve waardeoverdracht. In dat geval bestaat er geen recht op waardeoverdracht voor deze werknemer. Immers, er is geen sprake van individuele beëindiging maar van collectieve beëindiging. Wel is er een mogelijkheid waarde over te dragen op basis van artikel 74.

Ad 8). Deze situatie ziet onder andere op het recht op uitruil van het partnerpensioen in het ouderdompensioen en vice versa. Hierbij verandert noch de werkgever noch de pensioenovereenkomst, noch de pensioenuitvoerder. Toch is hierbij sprake van waardeoverdracht, namelijk interne waardeoverdracht. Deze kan plaatsvinden op grond van artikel 73.

De punten 9 tot en met 12 beschrijven de situatie die kan ontstaan bij overgang van een onderneming. De nieuwe werkgever is de rechtsopvolger van de oude werkgever. In het kader van dit wetsvoorstel wordt deze nieuwe werkgever niet gezien als nieuwe werkgever. Vandaar dat ook hier gelijke behandeling van mannen en vrouwen en collectieve actuariële gelijkwaardigheid vereist wordt.

Ad 9). Als een onderneming van een werkgever wordt overgenomen door een andere werkgever blijft de bestaande pensioenregeling op grond van het Burgerlijk Wetboek in beginsel gehandhaafd, tenzij partijen anders

overeenkomen. Zo kunnen partijen afspreken dat voor de overgenomen werknemers de regeling van de overnemende partij gaat gelden. In dat geval is er sprake van een nieuwe werkgever, met een nieuwe overeenkomst, en mogelijk een nieuwe pensioenuitvoerder. Er kan dan gekozen worden voor collectieve waardeoverdracht op grond van artikel 75.

Ad 10). De onder 10 beschreven situatie is hetzelfde als die onder 9, alleen wordt hierbij niet van pensioenuitvoerder gewisseld. Ook hierbij kan collectieve waardeoverdracht plaatsvinden.

Ad 11). Dit is de situatie dat een werkgever de onderneming van de oude werkgever overneemt en partijen hebben besloten dat de bestaande regeling voor de overgenomen werknemers blijft bestaan, waarbij die alleen bij een andere pensioenuitvoerder wordt ondergebracht.

Ad 12). Dit is de situatie waarbij sprake is van overgang van een onderneming, waarbij de regeling en de pensioenuitvoerder hetzelfde blijven. De werkgever verandert wel, maar er is geen collectieve waardeoverdracht nodig.

Ad 13). Deze situatie ziet erop dat de werkgever een andere regeling treft en tegelijkertijd van pensioenuitvoerder wisselt. De werkgever kan dan een verzoek tot collectieve waardeoverdracht doen. In dat geval dient de overdracht van de aanspraken voor mannen en vrouwen tot gelijke uitkeringen te leiden en moet de overdracht op collectief niveau gelijkwaardig zijn. Artikel 75 is van toepassing.

Ad 14). Dit is de situatie dat een werkgever voor alle werknemers een nieuwe pensioenregeling (die doorwerkt in alle pensioenovereenkomsten) sluit. De werkgever kan dan een verzoek tot collectieve waardeoverdracht doen. Bij aanspraken uit de oude regeling die worden ingebracht in de nieuwe regeling, dient de waardeoverdracht plaats te vinden op grond van artikel 75. Hierbij dient de waardeoverdracht immers op basis van collectief actuariael gelijkwaardigheid plaats te vinden om te voorkomen dat mannen en vrouwen verschillende pensioenaanspraken krijgen.

Ad 15). Deze situatie gaat over een werkgever die een regeling bij een andere pensioenuitvoerder onderbrengt en collectief waarde wil overdragen. Hierbij is gelijke behandeling van mannen en vrouwen noodzakelijk, waarbij voldaan wordt aan de eis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Ook hierbij is artikel 75 van belang. Het gaat hierbij ook om de liquidatie van een pensioenuitvoerder. In dat geval is artikel 76 van belang.

Ad 16). Deze situatie kan niet voorkomen.

Geen mogelijkheid tot waardeoverdracht als groep individuen verzoekt om waardeoverdracht

Evenals in de PSW kan op basis van dit wetsvoorstel de toezichthouder waardeoverdracht bij pensioenuitvoerders verbieden als er sprake is van een groep. De regels rond groepsgewijze waardeoverdracht zijn alleen aan de orde bij de mogelijkheid tot waardeoverdracht, en dus niet bij het recht op waardeoverdracht, aangezien dat recht niet geldt bij collectieve beëindiging. Nieuw ten opzichte van de PSW is dat het bij groep niet alleen gaat om een mogelijk verbod bij een pensioenfonds van waaruit een groep individuen hun waarde naar een andere pensioenuitvoerder willen overdragen, maar ook om een mogelijk verbod bij een verzekeraar van waaruit een groep individuen hun waarde willen overdragen. Nieuw is tevens dat ook bij een pensioenuitvoerder waar naartoe een groep individuen de waarde vanuit één (of meerdere) andere pensioen-

uitvoerder wil overdragen, een verbod mogelijk is. Het zijn van een groep hoeft niet een specifieke oorzaak te hebben. Een verzoek van een groep om waarde naar een andere pensioenuitvoerder(s) over te dragen, kan het gevolg zijn van een collectief ontslag, maar het kan ook toeval zijn dat een grote groep individuen een verzoek tot waardeoverdracht doet. Ook een verzoek waarde over te dragen naar een bepaalde pensioenuitvoerder kan door toeval ontstaan.

Als er sprake is van een verzoek van een groep individuen voor overdracht naar of vanuit een pensioenuitvoerder, meldt deze pensioenuitvoerder dit aan de toezichthouder. Deze toetst of de financiële toestand van de pensioenuitvoerder het toelaat dat de overdracht plaatsvindt. Zowel de situatie dat een groep deelnemers de waarde laat overdragen naar een andere pensioenuitvoerder, als de situatie dat een pensioenuitvoerder vanuit andere pensioenuitvoerders van een grote groep deelnemers waarde overgedragen krijgt, kan nadelig zijn voor de achterblijvende respectievelijk de nieuwe deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en overige belanghebbenden. De pensioenuitvoerder van waaruit wordt overgedragen kan bijvoorbeeld nadeel ondervinden als het gaat om een groep relatief jonge deelnemers. Bij een pensioenuitvoerder waar naartoe wordt overgedragen kan een toch al preciaire financiële toestand verder verslechteren: immers, bij binnenkomende waardeoverdracht moet het eigen vermogen over meerdere deelnemers worden uitgesmeerd omdat bij waardeoverdracht eigenlijk alleen de contante waarde van de technische voorzieningen meegegeven wordt. Wanneer er sprake is van waardeoverdracht naar een in het buitenland gevestigde pensioeninstelling is er geen mogelijkheid een verbod uit te vaardigen in de situatie dat een groep deelnemers tegelijkertijd bij die buitenlandse pensioeninstelling binnenkomt. Het gaat dan immers om de financiële positie van de buitenlandse pensioeninstelling.

Het is de toezichthouder die per situatie moet beoordelen wanneer sprake is van een financiële toestand die te slecht is om de waardeoverdracht te laten plaatsvinden. Gegeven de verschillen in bijvoorbeeld de leeftijdsopbouw van het deelnemersbestand of de wijze van beleggen, kan dit per fonds sterk verschillen. Daarom is in de wet een algemene norm opgenomen op basis waarvan de toezichthouder moet oordelen.

Waardeoverdracht bij aanspraken op basis van voor 1994 beëindigde dienstverbanden vergemakkelijkt

In de praktijk blijkt waardeoverdracht op vrijwillige basis van pensioenaanspraken uit dienstverbanden die zijn geëindigd vóór 8 juli 1994 niet altijd gemakkelijk te verlopen. Deze «oude» pensioenaanspraken hoeven, voorzover ze vallen onder het overgangsrecht van de wetwijziging van de PSW uit 2000 (Stb. 1999, 592) onder andere over het verbod op 65-x financiering, niet volledig te zijn gefinancierd. Dit overgangsrecht loopt nog tot 2010. Als de waarde van een dergelijke aanspraak wordt overgedragen, ontstaat er een lagere aanspraak bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Sommige pensioenuitvoerders zijn bevreesd dat de deelnemer die waarde vanuit die pensioenuitvoerder heeft overgedragen naar een andere pensioenuitvoerder of de deelnemer die waarde naar hen toe overdraagt, later op grond van de wet alsnog bij hen een claim indient om aanspraken af te financieren. Om deze vrees van de pensioenuitvoerders weg te nemen wordt in dit wetsvoorstel geregeld dat de werknemer in geval van niet-volledig gefinancierde aanspraken expliciet in moet stemmen met het overdragen van de feitelijk aanwezige waarde en de daarbij bij de nieuwe pensioenuitvoerder behorende lagere aanspraak. De oude en de nieuwe pensioenuitvoerder worden daardoor gevrijwaard van claims. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan het advies van de Stichting van de Arbeid over de algemene maatregel van bestuur rekenregels over waardeoverdracht van de PSW uit 2003 (STAR 03/03, Rapport Evaluatie waardeoverdracht pensioenen).

Waardeoverdracht naar Nederlandse pensioenuitvoerders die niet onder de Pensioenwet vallen

Dit wetsvoorstel ziet op tussen werknemers en werkgevers overeengekomen pensioenovereenkomsten. Het recht op waardeoverdracht is dan ook primair van toepassing op aanspraken die bij een pensioenuitvoerder zijn ondergebracht welke zijn gebaseerd op een pensioenovereenkomst. Echter, er zijn bestaan ook aanspraken die niet op basis van een pensioenovereenkomst tot stand zijn gekomen.

Zo zijn er de pensioenfondsen die beroepspensioenregelingen voor vrije beroepsbeoefenaren uitvoeren. Daarnaast is er het bij wet ingestelde pensioenfonds voor de notarissen, dat deels betrekking heeft op werknemers, deels op zelfstandige beroepsgenoten. In dit wetsvoorstel wordt waardeoverdracht van en naar deze pensioenuitvoerders expliciet mogelijk gemaakt. Daardoor wordt het gemakkelijker van werknemer beroepsbeoefenaar te worden en vice versa.

Vooraf aangeven hoe binnenkomende waarde verdeeld wordt over verschillende aanspraken

Op grond van dit wetsvoorstel worden pensioenuitvoerders verplicht in het pensioenreglement op te nemen hoe binnenkomende waarden in het kader van waardeoverdracht over de onderdelen van de pensioenovereenkomst worden verdeeld. Dit is met name relevant als de oude en de nieuwe pensioenovereenkomst verschillen qua pensioensoorten of karakter van de overeenkomst of als de onderdelen in verschillende verhoudingen voorkomen. Zo kan de ene pensioenovereenkomst wel en de andere geen vrijwillige regeling bevatten, of kan een ouderdomspensioen gedeeltelijk in de vorm van een uitkeringsovereenkomst en gedeeltelijk in de vorm van een premieovereenkomst zijn opgezet. Door in het reglement vast te leggen hoe inkomende waarde wordt aangewend, weet een deelnemer bij een verzoek tot waardeoverdracht waar hij aan toe is en dat de waarde juist toegedeeld wordt.

Waardeoverdracht en de directeur-grotaandeelhouder

Op grond van de PSW is het mogelijk dat een directeur-grotaandeelhouder die een gewone werknemer wordt, waarde overdraagt van in eigen beheer of in een pensioen-BV opgebouwde aanspraken, naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Op grond van dit wetsvoorstel zal dit niet meer mogelijk zijn. Dat is het logisch gevolg van de keuze de directeur-grotaandeelhouder volledig buiten de reikwijdte van deze wet te houden. Het gaat bij directeur-grotaandeelhouders nu eenmaal niet om pensioen in de zin van dit wetsvoorstel. Daarom is waardeoverdracht in dat geval niet mogelijk.

Kosten waardeoverdracht

Voorzover het gaat om een recht van de deelnemer en een plicht van de pensioenuitvoerder om mee te werken mogen geen kosten bij de deelnemer in rekening worden gebracht. Dit is een continuering van het reeds bestaande beleid. Wanneer er geen plicht voor de pensioenuitvoerder is mee te werken met waardeoverdracht, maar dat slechts op vrijwillige basis plaatsvindt, is deze vrij om in een afzonderlijke rekening de administratiekosten bij de deelnemer in rekening te brengen. Deze kosten mogen niet in mindering gebracht worden op de aanspraak.

Internationale waardeoverdracht

Nieuw ten opzichte van de PSW zijn de bepalingen met betrekking tot internationale waardeoverdracht. Het wettelijk regelen van internationale waardeoverdracht is onder andere van belang geworden sinds de implementatie van Richtlijn 2003/41/EG. Als bijvoorbeeld een Nederlandse werkgever ervoor kiest een pensioenovereenkomst voortaan door een buitenlandse pensioeninstelling te laten uitvoeren, is het wenselijk dat

waardeoverdracht in dat kader goed geregeld is. De bepalingen over internationale waardeoverdracht zijn grotendeels in lijn met de bepalingen over waardeoverdracht binnen Nederland, en zijn bovendien gebaseerd op de beleidsregels die de toezichthouder in de loop der tijd op dit punt heeft ontwikkeld.

Zo krijgt een individuele werknemer die bij een (al dan niet buitenlandse) werkgever gaat werken die de pensioenovereenkomst heeft ondergebracht bij een pensioeninstelling of verzekeraar in de EU, een vergelijkbaar recht op waardeoverdracht als hij zou hebben gehad bij wisseling van dienstverband met een werkgever die de pensioenovereenkomst in Nederland heeft ondergebracht. Expliciet wordt daarbij de eis gesteld dat de mogelijkheden voor afkoop na waardeoverdracht niet ruimer zijn dan op basis van dit wetsvoorstel.

Ook wordt individuele waardeoverdracht bij wisseling van werkgever naar verzekeraars of pensioeninstellingen buiten de EU of pensioeninstellingen binnen de EU voorzover ze niet vallen onder de richtlijn 2003/41/EG, mogelijk gemaakt. Daarbij worden een aantal specifieke eisen gesteld, immers garantie op basisbescherming zoals die voortvloeit uit richtlijn 2003/41/EG ontbreekt hier. Zo wordt vereist dat de buitenlandse instelling of verzekeraar onder toezicht staat van de overheid. Ook is vereist dat het gaat om een instelling waarvan het vermogen juridisch gescheiden is van de werkgever of een speciale preferentieregeling ten gunste van pensioengerechtigden kent. Een verzoek voor waardeoverdracht naar een instelling die is gevestigd buiten de EU zal bovendien altijd aan de toezichthouder moeten worden gemeld.

Tot slot is bepaald dat een Nederlandse pensioenuitvoerder verplicht is mee te werken aan een verzoek van een werknemer om waarde bij een pensioeninstelling of verzekeraar uit een andere lidstaat naar deze Nederlandse pensioenuitvoerder over te dragen. Pensioenuitvoerders dienen deze waarde in te brengen, behalve als de buitenlandse regelgeving als voorwaarde voor overdracht eisen aan de nieuwe regeling of de nieuwe pensioenuitvoerder stelt die strijdig met Nederlandse regelgeving zouden zijn.

7.2.3 Recht op het uitruilen van (een deel van) de ouderdomspensioenuitkering voor een partnerpensioen

Dit wetsvoorstel kent naast het reeds in de PSW bestaande recht op uitruil van partnerpensioen in een hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen ook het recht op omgekeerde uitruil, te weten het uitruilen van het opgebouwde ouderdomspensioen of een deel daarvan voor een partnerpensioen. Met deze wettelijke regeling wordt tegemoetgekomen aan de motie van de leden Omtzigt en Depla d.d. 10 december 2003 (Kamerstukken II 2003/04, 29 257, nr. 6). In deze motie is overwogen dat een goed partnerpensioen voor na 65 een essentieel onderdeel is van een goede pensioenregeling.

De deelnemer heeft vanaf inwerkingtreding van dit wetsvoorstel de mogelijkheid om zijn ouderdomspensioen of een deel daarvan in te zetten om zijn partner te verzekeren van een partnerpensioen voor het geval de deelnemer komt te overlijden. Dit uitruilrecht is vooral van belang voor deelnemers in pensioenregelingen zonder partnerpensioen, met een klein partnerpensioen, dan wel pensioenregelingen met een partnerpensioen op risicobasis dat slechts loopt tot aan de datum waarop het ouderdomspensioen ingaat. Bepaald wordt dat er minimaal één moment, te weten het moment waarop de ouderdomspensioenuitkering ingaat, is waarop zo'n keuzemogelijkheid geboden wordt.

7.3 Afkoop kleine pensioenaanspraken bij beëindiging deelname ter vervanging van premierestitutie en afkoop bij pensionering

Inleiding

Evenals in de PSW is afkoop op grond van dit wetsvoorstel in beginsel verboden. Nieuw is dat kleine pensioenaanspraken in de periode vóór pensionering mogen worden afgekocht. Deze mogelijkheid vervangt de bestaande twee wettelijke mogelijkheden om relatief hoge administratieve lasten van kleine pensioenaanspraken- en rechten te beperken: (1) premierestitutie bij deelnemers die minder dan een jaar aan de regeling hebben deelgenomen en (2) afkoop bij pensionering van kleine pensioenaanspraken die op jaarbasis een bepaald grensbedrag niet te boven komen. Pensioenuitvoerders krijgen eenzijdig het recht om twee jaar na beëindiging van de deelneming pensioenaanspraken die een bepaalde grens niet overstijgen, af te kopen. Deze stroomlijning leidt tot vereenvoudiging van de regelgeving, legt een sterkere relatie met de administratieve lasten, en zal minder snel leiden tot strijdigheid met het verbod onderscheid te maken tussen werknemers met contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd.

Kleine pensioenaanspraken en administratieve lasten

Kleine pensioenaanspraken brengen voor pensioenuitvoerders relatief hoge administratieve lasten met zich mee in verband met de noodzakelijke administratie-, voorlichtings- en excassokosten. De verhouding tussen deze uitvoeringskosten en het totaal aan te verwachten uitkeringen kan in dat geval zoek raken. Pensioenuitvoerders willen deze relatieve hoge administratieve lasten beperken. Ook de regering ziet daarvan het belang in.

Een aantal mogelijkheden die pensioenuitvoerders thans kunnen gebruiken om administratieve lasten te beperken, zullen in de toekomst moeilijker te gebruiken zijn of komen te vervallen.

Zo wordt bij een aantal regelingen een toetredingsleeftijd van bijvoorbeeld 25 jaar gehanteerd. Op grond van dit wetsvoorstel wordt het echter niet mogelijk een toetredingsleeftijd te hanteren die boven de 21 jaar ligt (zie paragraaf 3.2.2).

Een andere mogelijkheid om administratieve lasten van kleine pensioenen te beperken, is het hanteren van drempel- of wachttijden. Een deelnemer bouwt dan gedurende een bepaalde periode in het begin van het arbeidscontract, geen pensioen op (wachttijd) of bouwt pensioen op dat pas definitief wordt toegekend na een bepaalde periode (drempelperiode). Het hanteren van wacht- en drempelperiodes staat onder druk vanwege de EU-richtlijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Deze richtlijn verbiedt in beginsel het maken van onderscheid tussen werknemers met een tijdelijk contract en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en is geïmplementeerd door middel van artikel 7:649 BW. Het hanteren van wacht- en drempeltijden zal relatief vaak werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst treffen. Het maken van direct of indirect onderscheid is wel toegestaan als het objectief gerechtvaardigd kan worden. Daarbij moet in ieder geval aan de volgende drie criteria worden voldaan:

1. het doel moet legitiem zijn;
2. het middel moet geschikt zijn om het doel te bereiken, en;
3. het middel moet noodzakelijk zijn om het doel te bereiken.

Uit jurisprudentie van het Europese Hof bij andere antidiscriminatie-wetgeving waarbij onderscheid op grond van objectieve rechtvaardiging toch mogelijk is, is bekend dat economische motieven – zoals beperking administratieve lasten – legitieme doelen kunnen zijn, zij het dat het bij deze uitspraken nooit om alleen maar bestrijding van administratieve lasten ging. In zijn algemeenheid kan geen uitspraak worden gedaan over

de mogelijkheid wacht- en drempeltijden te blijven hanteren, omdat een rechter de specifieke situatie betreft bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van objectief gerechtvaardigd onderscheid. Het is niet exact aan te geven of en voor welke duur artikel 7:649 BW juridisch nog ruimte biedt voor het hanteren van wacht- en drempeltijden om administratieve lasten te beheersen.

Mogelijkheid tot afkoop kleine pensioenaanspraken bij beëindiging deelneming vervangt de mogelijkheid van premierestitutie en afkoop op pensioendatum

De regering vindt het van groot belang dat er op grond van de wet een mogelijkheid overblijft om de administratieve lasten die voortvloeien uit kleine pensioenaanspraken te beheersen. De kans op strijdigheid met antidiscriminatieregelgeving van deze mogelijkheid moet zo klein mogelijk zijn. Mede om die reden heeft de regering ervoor gekozen de twee bestaande mogelijkheden op grond van de wet, premierestitutie en afkoop van kleine pensioenen bij pensionering, te vervangen door één mogelijkheid van afkoop van kleine pensioenaanspraken na beëindiging van de deelneming. De regeling bevat op hoofdlijnen de volgende elementen:

- Pensioenuitvoerders krijgen het eenzijdige recht om kleine pensioenaanspraken van gewezen deelnemers, 2 jaar nadat een deelnemer gewezen deelnemer is geworden, onder bepaalde voorwaarden af te kopen. In tegenstelling tot de afkoopmogelijkheid bij pensionering in de PSW is er geen recht van de deelnemer om een verzoek tot afkoop te doen. Primair doel is immers het bieden van een mogelijkheid voor pensioenuitvoerders administratieve lasten te beheersen. Een recht tot verzoek om afkoop van een deelnemer ligt dan niet voor de hand.
- De periode van 2 jaar is bedoeld om te stimuleren dat gewezen deelnemers, als zij in die periode een nieuwe baan krijgen, de kleine pensioenaanspraak alsnog overdragen. Dus ook een werknemer die werkloos wordt, niet meteen een nieuwe baan krijgt maar er langere tijd (maar niet langer dan twee jaar) over doet om een nieuwe betrekking te vinden, kan voorkomen dat de kleine aanspraak wordt afgekocht.
- Als een gewezen deelnemer waarde wil overdragen moet hij binnen de periode van twee jaar de procedure voor waardeoverdracht bij de nieuwe pensioenuitvoerder in gang hebben gezet. Tevens dient de gewezen deelnemer het in gang zetten van de procedure bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever te melden. Dit is nodig om te voorkomen dat een procedure voor waardeoverdracht in gang is gezet die, in verband met de wettelijke termijnen, pas tot een daadwerkelijk verzoek leidt op het moment dat de oude pensioenuitvoerder de aanspraak al heeft afgekocht. Als een deelnemer zo'n melding bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever heeft gedaan, vervalt het recht op afkoop van de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder kan dan op een later moment nog wel afkopen, alleen dient de gewezen deelnemer dan met de afkoop in te stemmen.
- Kleine pensioenaanspraken zijn aanspraken die op de reguliere pensioendatum zonder gebruikmaking van keuzemogelijkheden (dus afgezien van vervroeging of uitstel of toepassing van een andere keuzemogelijkheid) kleiner zijn dan 400 euro per jaar op pensioendatum. Het gaat daarbij om de som van de aanspraken uit de basispensioenregeling en de eventuele vrijwillige pensioenregeling. Bij kapitaal- en premieovereenkomsten moet getoetst worden aan de periodieke uitkering op jaarbasis die, op het moment van beëindiging, ingekocht zou kunnen worden met het kapitaal dat op dat moment aanwezig is. Dat moet gebeuren op dezelfde wijze zoals geldt op grond van het artikel dat behoud van aanspraken bij kapitaalof premieovereenkomsten regelt.

- Wanneer bij toetsing op het moment dat de uitkering in gaat, blijkt dat een pensioenuitvoerder het recht heeft het pensioenrecht af te kopen, dient deze binnen zes maanden te beslissen of tot afkoop wordt overgegaan. Als een pensioenuitvoerder op een later moment wil afkopen is dat mogelijk, zij het dat dan instemming van de pensioengerechtigde nodig is.
- Pensioenuitvoerders houden net als in de PSW het recht om kleine ingaande partnerpensioenen en aanspraken op bijzonder partnerpensioen af te kopen. Daarvoor geldt hetzelfde grensbedrag.
- Werkgever en werknemer kunnen in de pensioenovereenkomst afspraken maken over de beperking van het afkooprecht door de pensioenuitvoerder, door een lager maximaal afkoopbedrag vast te stellen.

Voordelen van de stroomlijning

Naast het argument van vereenvoudiging van regelgeving kan erop gewezen worden dat bij deze vorm van beheersen van de administratieve lasten van kleine pensioenaanspraken een veel sterkere relatie bestaat met de uitvoeringskosten en dus met de doelstelling van het creëren van premierestitutie en afkoop. Immers, op een in korte tijd opgebouwd hoog pensioen (over een grote grondslag) drukken uitvoeringskosten (die immers per deelnemer het zelfde zijn) relatief minder zwaar dan op een klein pensioen. Niet goed valt in te zien waarom een gedurende verscheidene jaren opgebouwde kleine pensioenaanspraak van een gewezen deelnemer jaren moeten worden geadmistreerd als nu al vrij zeker verwacht kan worden dat de aanspraak op pensioendatum onder het afkoopbedrag ligt.

Een ander belangrijk argument is dat afkoop op basis van de hoogte van een pensioen waarschijnlijk minder snel strijdigheid oplevert met het verbod om onderscheid te maken tussen werknemers met contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd dan de mogelijkheid van premierestitutie bij deelneming van minder dan een jaar.

Bovendien is er door de gekozen opzet sprake van een evenwichtige behandeling van belangen van de deelnemer enerzijds en de pensioenuitvoerder anderzijds. De werknemer met een tijdelijk contract wordt gestimuleerd zo snel mogelijk waarde over te dragen. Als hij dat niet doet, of niet kan doen omdat hij na verloop van twee jaar nog geen andere werkgever heeft gevonden waarmee hij een pensioenovereenkomst heeft gesloten, heeft de pensioenuitvoerder het recht een kleine aanspraak af te kopen om de administratieve lasten te beperken.

Om de belangen van werknemers op een andere wijze te beschermen is overigens overwogen of pensioenuitvoerders altijd waarde zouden moeten overdragen indien de werknemer een nieuwe pensioenuitvoerder heeft gevonden na twee jaar. Nadeel daarvan is dat dit vereist dat een werknemer meewerkt. Bovendien moet een pensioenuitvoerder bij de betreffende gewezen deelnemer achterhalen of deze een nieuwe pensioenuitvoerder heeft en welke dat is. Dat kan alleen met medewerking van de deelnemer. Als deze niet meewerkt, kan het pensioenfonds geen uitvoering aan haar wettelijke plicht geven.

Ook is overwogen of de gewezen deelnemer voordat de pensioenuitvoerder daadwerkelijk tot afkoop overgaat, alsnog op het recht op waardeoverdracht wordt gewezen. Daarvan is afgezien omdat dit leidt tot een overdaad aan informering van de gewezen deelnemer op het recht op waardeoverdracht. Immers, bij beëindiging van de deelname krijgt hij van de pensioenuitvoerder te horen dat hij dit recht heeft, en als hij bij een werkgever in dienst treedt dient ook de nieuwe pensioenuitvoerder op dat moment de werknemer te wijzen op het recht op waardeoverdracht. Bovendien zou zo'n extra informatiemoment leiden tot te grote administratieve lasten voor de pensioenuitvoerder.

Verzoek om afkoop kleine pensioenaanspraken voor naar het buitenland vertrekkende deelnemers niet langer mogelijk

Op grond van dit wetsvoorstel is afkoop op verzoek van een deelnemer bij emigratie niet langer mogelijk. De regering ziet geen reden om het in de PSW wel voorkomende onderscheid te handhaven tussen degenen die in Nederland blijven en degenen die Nederland verlaten. Het bij de introductie van de afkoopmogelijkheid in de PSW gebruikte argument van stimulering van emigratie is niet meer opportuun: bevordering van emigratie is al lang geen beleidsdoelstelling meer.

Hoogte afkoopbedrag

Afkoop is op grond van dit wetsvoorstel mogelijk tot een grens van 400 Euro per jaar. Op grond van de PSW is voor in Nederland wonende deelnemers afkoop mogelijk voor pensioenen die in 2005 op jaarbasis maximaal 355 euro uitkeren. Voor in het buitenland wonende deelnemers is dat mogelijk bij het dubbele bedrag. Als argument voor hantering van een dubbel bedrag bij naar het buitenland vertrekkende deelnemers is in het verleden aangevoerd dat de kosten voor overmaking naar het buitenland hoger zijn alsmede de verificatie of iemand (nog) in leven is, moeilijker is. Op grond van EU-richtlijn nr. 98/49/EG (betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen) mogen degenen die naar een andere lidstaat verhuizen evenwel niet slechter af zijn, dan degenen die in Nederland blijven. Dat pleit ervoor het afkoopbedrag voor degenen die naar het buitenland gaan hetzelfde te maken als voor degenen die in Nederland blijven. Er zij op gewezen dat op grond van de richtlijn de kosten voor het naar het buitenland overmaken van een uitkering op het pensioen in mindering gebracht mogen worden. Blijft over dat het voor pensioenuitvoerders bij in het buitenland wonende pensioengerechtigden lastiger is om te controleren of deze nog in leven is of niet. Daarom wordt het bedrag dat op grond van de PSW geldt voor het binnenland, opgetrokken tot 400 Euro om aan de extra uitvoeringskosten bij een in het buitenland wonende deelnemer tegemoet te komen. Dit maximale grensbedrag wordt jaarlijks aangepast aan de hand van de stijging van de consumentenprijsindex van het CBS.

De afkoopsom is gelijk aan de actuariële waarde van de aanspraken, waarbij de afkoopwaarde in het kader van gelijke behandeling voor mannen en vrouwen gelijk moet zijn. De gewezen deelnemer krijgt de afkoopsom ter beschikking gesteld.

Mogelijkheid vervreemding verboden

Op grond van dit wetsvoorstel is vervreemding van de pensioenaanspraak in beginsel verboden. Dit is nieuw ten opzichte van de PSW op grond waarvan vervreemding mogelijk is boven de beslagvrije voet die geldt op grond van het wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. De mogelijkheid tot vervreemding aan een ander dan degene die op grond van de pensioenovereenkomst gerechtigd wordt of is, verhoudt zich slecht tot de waarborggedachte van dit wetsvoorstel. Uitgangspunt is dat de pensioengelden te allen tijde hun bestemming moeten behouden. Daarom geldt een afkoopverbod en is waardeoverdracht alleen onder nader omschreven voorwaarden toegestaan. Wanneer de mogelijkheid bestaat om een pensioenaanspraak of -recht te vervreemden en de aanspraakgerechtigde of pensioengerechtigde iemand zou vinden die bereid is om hem in ruil daarvoor een bedrag ineens te geven, dan kan daarmee feitelijk een vergelijkbaar resultaat bereikt worden als met afkoop. Overigens wordt in de praktijk van de mogelijkheid om pensioen te vervreemden aan een derde om fiscale redenen al geen gebruik gemaakt. Wijziging van de wetgeving zal op dit punt dan ook geen problemen voor de praktijk opleveren.

Vervreemding in kader van belastingbetaling en van bijzonder partnerpensioen aan een andere gewezen echtgenoot wel toegestaan
Op basis van dit wetsvoorstel zullen twee mogelijkheden van vervreemding wel toegestaan zijn. Ten eerste is verpanding mogelijk in het kader van belastingheffing wanneer een aanspraakgerechtigde in het buitenland gaat wonen. In de Invorderingswet 1990 is geregeld dat de belastingdienst beslag mag leggen om zekerheid te verkrijgen. Ten tweede kan het bijzonder partnerpensioen dat ontstaat bij scheiding of ontbinding van de partnerrelatie, vervreemd worden. Deze mogelijkheid is in dit wetsvoorstel gecreëerd naar aanleiding van uit de praktijk vernomen signalen dat er behoefte bestaat om de aanspraak over te kunnen dragen aan een eerdere of latere partner van de overleden deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerde. Deze andere partner kan daardoor een hoger partnerpensioen ontvangen. Om voor pensioen-uitvoerders volledige duidelijkheid te creëren en te voorkomen dat spijtoptanten terug komen op de gemaakte afspraak, is hierbij vereist dat deze vervreemding vastgelegd wordt in een door beide gewezen partners ondertekende notariële akte en is bepaald dat die afspraak onherroepelijk is.

Grenzen aan hoog-laagconstructies ter voorkoming van het omzeilen van het afkoopverbod

Gezien het belang dat wordt gehecht aan de bescherming van de pensioenbestemming, wordt het niet wenselijk geacht dat de wet de ruimte biedt om te kiezen voor een vorm die het effect van afkoop benadert. Daarom moet uitgesloten worden dat gekozen zou kunnen worden voor een zeer hoge pensioenuitkering voor een beperkte periode, gevolgd door een minimale uitkering tot het overlijden. Bepaald is dat de verhouding tussen de hoogste uitkering en de laagste uitkering 100:75 is. Voor zover bij een flexibele pensioenleeftijd sprake is van vervroeging hoeft bij het toetsen aan de hoog-laaggrenzen tot de AOW-leeftijd geen rekening te worden gehouden met het deel van het pensioen dat vervroegd wordt ter grootte van de ontbrekende AOW-uitkering. Daarbij mag een bedrag ter hoogte van twee maal de enkele AOW voor een gehuwde buiten beschouwing gelaten worden. Dit om een reële mogelijkheid van vervroeging voor alleenstaanden en kostwinners met een laag inkomen mogelijk te maken.

7.4 Zorgplicht pensioenuitvoerder bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid deelnemers

In dit wetsvoorstel krijgen pensioenuitvoerders die een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid voor de deelnemer of gewezen deelnemer uitvoeren, een zorgplicht. Deze zorgplicht houdt in dat de pensioenuitvoerders in het belang van de (gewezen) deelnemers moeten handelen door de beleggingsvrijheid in te perken. De zorgplicht vervangt de in de *Notitie Hoofddlijnen voor een nieuwe Pensioenwet* (Kamerstukken II 2001/02, 28 294, nr. 1) aangekondigde minimuminleggarantie.

Bescherming deelnemer bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid gewenst

Als de deelnemer de mogelijkheid heeft zelf te bepalen hoe er belegd wordt, loopt hij, ten opzichte van een premieovereenkomst waarbij de pensioenuitvoerder belegt, een extra risico op een tegenvallend eindkapitaal. Immers, de meeste deelnemers zullen minder deskundig zijn op beleggingsgebied dan professionele beleggers van pensioenuitvoerders. Beleggingsvrijheid van de deelnemer ten aanzien van beleggingen past niet goed bij het uitgangspunt van de Pensioenwet dat geldt dat opzij wordt gezet ten behoeve van pensioen, zijn pensioenbestemming moet behouden en moet leiden tot een levenslange pensioenuitkering. Daarom wordt in dit wetsvoorstel voor pensioenuitvoerders een zorgplicht geïntro-

duceerd waardoor zij, in het belang van de deelnemers, grenzen moeten stellen aan de beleggingsvrijheid van deelnemers. Bij de vormgeving van deze zorgplicht is gekeken naar de zorgplicht uit de Wet Financiële Dienstverlening (Stb. 2005, 339) en de voorstellen van de pensioenkoepels op dit punt.

Invulling zorgplicht

Voorgescreven wordt dat pensioenuitvoerders bij premieovereenkomsten met enigerlei vorm van beleggingsvrijheid voor de deelnemer, grenzen dienen te stellen ten aanzien van de spreiding van de beleggingen in relatie tot de resterende duur van de deelname van de deelnemer aan de pensioenregeling. Ten aanzien van welke beleggingssoorten exact grenzen gesteld worden, wordt open gelaten, maar naarmate een deelnemer dicht bij de pensioendatum komt, zal de beleggingsmix minder risicovol moeten zijn. Het gaat daarbij onder andere om grenzen ten aanzien van de verhouding tussen vastrentende waarden enerzijds en zakelijke waarden anderzijds. De plicht van pensioenuitvoerders om bij beleggingsvrijheid grenzen te bepalen, mag niet beïnvloed worden door de werkgever. Doel is dat de pensioenuitvoerder vanuit zijn professionaliteit invulling aan de zorgplicht geeft. Voor de volledigheid zij erop gewezen dat de onderhavige zorgplicht anders van opzet is dan de zorgplicht op grond van de Wfd voor financiële dienstverleners om in het kader van advisering zich te verdiepen in de klant. Bij de zorgplicht uit dit wetsvoorstel gaat het niet om het stellen van regels met betrekking tot advisering. Pensioenuitvoerders dienen los van advisering de beleggingsvrijheid te begrenzen. Deze begrenzing hoeft ook niet op de individuele situatie van de deelnemer te zijn afgestemd. Een dergelijke algemene plicht tot begrenzing van beleggingsvrijheid past beter bij pensioenen uit de tweede pijler. Immers, zoals reeds aangegeven, het uitgangspunt van de Pensioenwet is dat geldt dat werkgever en werknemer opzij zetten ten behoeve van pensioen, zijn pensioenbestemming moet behouden en moet leiden tot een levenslange pensioenuitkering.

De pensioenuitvoerders zijn gehouden te toetsen of de beleggingen van een deelnemer de gestelde grenzen overschrijden. Als een grens overschreden wordt, dient de pensioenuitvoerder de samenstelling van de beleggingen aan te passen zodat deze weer binnen de gestelde grenzen vallen. Hij dient de deelnemer over deze aanpassing te informeren. Pensioenuitvoerders zijn vrij een nadere invulling te geven aan de termijn waarbinnen de beleggingsportefeuille bij overschrijding van de gestelde grenzen weer dusdanig moet zijn aangepast dat deze is toegestaan op grond van de gestelde grenzen.

Op welke premieovereenkomsten is de zorgplicht van toepassing

Elke premieovereenkomst die in meerdere of mindere mate vrijheid aan de deelnemer biedt om keuzes ten aanzien van beleggingen te maken wordt beschouwd als een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid waarvoor een zorgplicht geldt. Bij premieovereenkomsten zijn globaal drie varianten denkbaar ten aanzien van de wijze van beleggen van de ten behoeve van het pensioen van de werknemer beschikbaar gestelde premie. Ten eerste de variant dat de pensioenuitvoerder, vanuit zijn professionaliteit, volledig verantwoordelijkheid is voor de beleggingen. De deelnemer heeft daar geen enkele invloed op. Ten tweede een daar tegenoverstaande variant dat de deelnemer volledig zelf verantwoordelijk is voor de wijze van beleggen. De pensioenuitvoerder is dan alleen uitvoerder van opdrachten van de deelnemer ten aanzien van de belegging van de beschikbaar gestelde premie. Een tussenvariant houdt in dat de pensioenuitvoerder verschillende beleggingskeuzepakketten aan de deelnemer aanbiedt welke verschillen in de mate waarin de deelnemer

risico loopt en verschillen naar gelang de resterende periode tot pensioendatum afneemt. Alleen bij de eerste variant geldt de zorgplicht dus niet; deze geldt wel bij premieovereenkomsten waarbij aan deelnemers beleggingskeuzepakketten worden voorgelegd.

De eis van solide beleggen bij premieovereenkomsten zonder beleggingsvrijheid

De zorgplicht geldt alleen voorzover premieovereenkomsten de deelnemer vrijheid bieden de beleggingen zelf te bepalen. Voorzover het gaat om premieovereenkomsten zonder beleggingsvrijheid, waar de pensioenuitvoerder namens de deelnemers belegt, gelden de algemene beleggingsvoorschriften. Voor pensioenfondsen geldt de eis van solide beleggen zoals geformuleerd in artikel 123. Het gaat hierbij overigens om gelijksoortige normen als bij de zorgplicht, zoals de eis van het spreiden van beleggingen in het belang van de deelnemer.

7.5 Gelijke behandeling toeslagen

Op hoofdlijnen blijven de voorschriften voor gelijke behandeling ten aanzien van toeslagen gelijk aan die in de PSW. Binnen hetzelfde soort pensioen moeten toeslagen die gegeven worden aan pensioengerechtigden:

1. ten eerste onderling hetzelfde zijn ongeacht of de pensioengerechtigde (of, ingeval van partnerpensioenen, de partner) deelnemer of gewezen deelnemer is geweest, en;

2. ten tweede ook gegeven worden aan de gewezen deelnemers.

Voor verschillende pensioensoorten (ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen) kunnen verschillende toeslagen worden gegeven. Dat bepalen de sociale partners zelf. Overigens zij erop gewezen dat het begrip partnerpensioen hier zowel een uitkering voor de echtgenoot omvat als een uitkering voor de geregistreerde partner of partner, of de gewezen echtgenoot, de gewezen geregistreerde partner of gewezen partner wegens het overlijden van de werknemer of gewezen werknemer (zie definities).

De gelijke behandelingsvoorschriften voor toeslagen gelden voor ouderdomspensioen en partnerpensioen. Bij arbeidsongeschiktheidspensioen en wezenpensioen is geen sprake van een mogelijk verschil in het verlenen van toeslagen tussen onderling verschillende groepen of tussen groepen vóór en na pensioeningang. De gelijke behandelingsvoorschriften met betrekking tot toeslagen zijn daardoor voor deze pensioensoorten niet relevant. Op de volgende punten houdt dit wetsvoorstel een stroomlijning of verbetering in ten opzichte van de PSW.

Gelijke behandeling met betrekking tot partnerpensioen

Geregeld is dat het partnerpensioen van partners van een overleden gewezen deelnemer voor wat betreft toeslagen gelijk behandeld moeten worden met de toeslagen op partnerpensioen van partners van een overleden gepensioneerde die geen gewezen deelnemer is geweest. De PSW bevatte ten aanzien van deze groep een omissie. Dat wordt in dit wetsvoorstel hersteld.

Toeslagen in de vorm van een voor iedereen gelijk bedrag vallen onder het voorschrift tot gelijke behandeling

In de praktijk is er discussie over de vraag of verhogingen van het ouderdomspensioen in de vorm van een voor allen gelijk bedrag als toeslag moeten worden aangemerkt en vallen onder het voorschrift voor gelijke behandeling bij toeslagverlening. Op grond van de definitie van toeslag in dit wetsvoorstel valt een verhoging van het pensioen met een voor iedereen gelijk bedrag onder dit begrip. De regering realiseert zich dat een

verhoging van een relatief kleine aanspraak van een gewezen deelnemer met hetzelfde bedrag als de verhoging van een gepensioneerde op het eerste oog tot vreemde resultaten leidt. Wellicht leidt deze gelijke behandeling ertoe dat er geen toeslagen in de vorm van een vast bedrag meer worden gegeven. Echter de regering laat het belang van gelijke behandeling prefereren boven het behouden van de mogelijkheid tot het geven van toeslagen in de vorm van een gelijk bedrag voor alleen de pensioengerechtigden.

Eenmalige toeslagen vallen onder het voorschrift tot gelijke behandeling
De regering ziet ook geen reden eenmalige toeslagen buiten de gelijkebehandelingsvoorschriften te laten. Voorkomen moet worden dat deze voorschriften ten aanzien van toeslagen ontweken worden door toevlucht te nemen tot eenmalige toeslagen.

Onvoorwaardelijke toeslagen vallen onder het voorschrift tot gelijke behandeling.

Op grond van de in hoofdstuk 1 gegeven definitie van het begrip toeslag worden niet alleen voorwaardelijke verhogingen maar ook onvoorwaardelijke verhogingen onder het begrip toeslag geschaard. Het gaat daarbij niet alleen om onvoorwaardelijke toeslagen in de vorm van bijvoorbeeld een onvoorwaardelijke koppeling aan de stijging van de consumptieprijsindex, maar ook om toeslagen in de vorm van een vaste stijging na pensioeningang. Alle toeslagen, inclusief alle onvoorwaardelijke toeslagen, vallen daarmee onder het voorschrift voor gelijke behandeling van toeslagen bij gepensioneerden en pensioengerechtigden met een partnerpensioen. Niet valt in te zien waarom gewezen deelnemers de onvoorwaardelijke toeslagen die gepensioneerden krijgen, niet zouden moeten krijgen. De regering realiseert zich dat dit nieuwe beleid ten aanzien van toeslagen in de vorm van vaste stijgingen ertoe leidt dat bij pensioenuitvoerders die pensioenovereenkomsten uitvoeren met onvoorwaardelijke toeslagen, de reservering zeer fors moet stijgen. Ook hier geldt dat het belang van gelijke behandeling opweegt tegen de kosten die het met zich meebrengt. Verwacht mag worden dat hierdoor geen onvoorwaardelijke toeslagen meer verleend zullen worden, hetgeen gezien de hoge kosten die daaruit voortvloeien, ook wenselijk is.

7.6 Voorlichting over de uitvoering van de pensioenovereenkomst(en)

7.6.1 Inleiding

De regering acht het van groot belang dat pensioenuitvoerders deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, en gewezen partners rechtstreeks informeren over de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Alleen op grond van goede informatie kunnen deze belanghebbenden een financiële planning maken met betrekking tot inkomen bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid en/of inkomen voor nabestaanden bij overlijden. Het is de verantwoordelijkheid van een burger zelf om te beoordelen of het totaal aan uitkeringen waar hij recht op heeft – op basis van wettelijke regelingen en aanvullende pensioenregelingen – tezamen met eventuele eigen middelen voldoende is of aangevuld moet worden met behulp van een vrijwillige pensioenregeling of een derdepijlerproduct. De informatieverstrekking dient dusdanig te zijn dat een burger deze verantwoordelijkheid waar kan maken.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat deelnemers en pensioengerechtigden de voorlichting over pensioenen onvoldoende vinden (zie paragraaf 3.4). De voorlichtingsvoorschriften voor pensioenuitvoerders zullen in dit wetsvoorstel daarom aangescherpt worden. Hoewel pensioenuitvoerders primair verantwoordelijk zijn voor de voorlichting over de

uitvoering acht de regering een wettelijke waarborg met betrekking tot een minimum aan voorlichting noodzakelijk.

In dit wetsvoorstel wordt alleen de informatieverstrekking tussen pensioenuitvoerder en deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigden geregeld. Voorzover het gaat om de relatie tussen een verzekeraar en een werkgever zal de Wet op het financieel toezicht (Kamerstukken II 2005/06, 29 708) van toepassing zijn, zoals onder de PSW de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 en de daarop gebaseerde Regeling informatieverstrekking aan verzekeringnemers (RIAV) van kracht is. De werkgever is immers op grond van het onderhavige wetsvoorstel verzekeringnemer, ook wanneer het om een vrijwillige regeling gaat (zie hoofdstuk 4 over de onderbrengingplicht). Alle voorlichting tussen verzekeraar of pensioenfonds en deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van een pensioenregeling (de begunstigden van de op naam van de werkgever staande verzekering) is geregeld in dit wetsvoorstel.

Nieuw ten opzichte van de PSW is dat niet alleen pensioenfondsen maar ook verzekeraars deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen partners met een eigen pensioenaanspraak, rechtstreeks moeten informeren. De op grond van de Regelen PSW bestaande mogelijkheid voor verzekeraars om de informatieverstrekking aan deelnemers te laten lopen via de werkgever, komt in dit wetsvoorstel niet terug. Verzekeraars zullen deelnemers rechtstreeks moeten informeren en dienen daartoe zelf adresgegevens bij te houden. De pensioenuitvoerder krijgt in dit wetsvoorstel de wettelijke plicht om, als blijkt dat het adres van degene die geïnformeerd moet worden onjuist is, bij de Gemeentelijke basisadministratie (GBA) na te gaan of het juiste adres achterhaald kan worden. Als de pensioenuitvoerder hiervoor kosten moet maken mag hij die bij de deelnemer in rekening brengen in een afzonderlijke rekening: de kosten mogen dus niet van de uitkering afgetrokken worden.

In de uitwerking van de voorlichtingsartikelen in een algemene maatregel van bestuur zal het bij bepaalde informatievoorschriften mogelijk gemaakt worden deze elektronisch te verstrekken. Dat is nieuw ten opzichte van de PSW. Overwogen is om ter beheersing van administratieve lasten toe te staan alle informatie die wettelijk verplicht moet worden gegeven elektronisch te verstrekken. Daarvan is afgezien omdat bepaalde informatie dermate belangrijk is dat deze schriftelijk verstuurd moet worden. Bij schriftelijke toegezonden informatie is beter gewaarborgd dat de geadresseerde bereikt wordt en dat de informatie langdurig bewaard kan worden. Bij langlopende relaties zoals die tussen een pensioenuitvoerder en een deelnemer, gewezen deelnemer en pensioengerechtigden dient te worden voorkomen dat een deelnemer c.s. na verloop van tijd niet meer via elektronisch verkeer bereikbaar is omdat het e-mailadres is gewijzigd. Niet iedereen zal een gewijzigd e-mailadres melden bij de pensioenuitvoerder. Het kan ook niet bij het GBA achterhaald worden. Ter vergelijking: ook de belastingdienst stuurt het verzoek om een belastingformulier in te vullen en de definitieve aanslag nog altijd op papier toe. Overigens mogen pensioenuitvoerders de informatie ook niet elektronisch verstrekken in geval een deelnemer zelf zou aangeven het afdoende te vinden de informatie elektronisch te ontvangen.

In een algemene maatregel van bestuur zal bepaald worden dat de overige informatie, zoals informatie die een pensioenuitvoerder op verzoek verplicht moet aanleveren, ook op elektronische wijze, bijvoorbeeld via e-mail, kan worden aangeleverd. Voorwaarde is wel dat een deelnemer de informatie op de computer moet kunnen binnenhalen én op papier moet kunnen afdrukken. Bepaald zal worden dat elektronische

verstrekking kan worden vormgegeven door deelnemers (schriftelijk, elektronische of mondeling) te verwijzen naar een site, waarbij de informatie dan wel moet kunnen worden binnengehaald op een computer en moet kunnen worden afgedrukt. Per voorschrift zal worden aangegeven of de informatie kosteloos verstrekt moet worden. In het geval een pensioenuitvoerder – zo dit wetsvoorstel die ruimte laat – informatie elektronisch verstrekt zal bepaald worden dat hij in geen enkel geval kosten in rekening mag brengen.

Bij de voorlichtingsvoorschriften geldt een algemene bepaling dat de informatie «tijdig» aan de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigden toegezonden moet worden en in duidelijke en voor de deelnemer begrijpelijke bewoordingen moet plaatsvinden. De regering heeft voor deze gevallen bewust niet gekozen voor een nadere invulling van deze begrippen. Pensioenuitvoerders dienen zelf te bepalen wat onder tijdig wordt verstaan en wat in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen inhoudt. De toezichthouder kan natuurlijk wel een oordeel geven over de wijze van de invulling door de pensioenuitvoerders.

Bij het verstrekken van informatie maakt de pensioenuitvoerder gebruik van persoonsgegevens. In dat kader is de Wet bescherming persoonsgegevens Wbp (Stb. 2000, 302) van belang. Uitgangspunt van deze wet is dat de persoonsgegevens door de gebruiker (de pensioenuitvoerder) alleen gebruikt mogen worden voor het uitvoeren van de overeenkomst (de pensioenovereenkomst). Op grond van artikel 33 en 34 Wbp dient degene die gegevens van een burger beheert, zijn identiteit en het doel van de verwerking waarvoor de gegevens zijn bestemd aan de betrokkenen voor het moment van verkrijging mede te delen, tenzij de betrokkene reeds op de hoogte is. De regering gaat ervan uit dat een deelnemer of aanstaande deelnemer die gegevens aan een pensioenuitvoerder aanlevert of via de werkgever laat aanleveren, weet waarvoor deze gegevens gebruikt gaan worden, zodat automatisch wordt voldaan aan deze artikelen. Op grond van artikel 35 Wbp heeft een deelnemer onder andere het recht de beheerder van zijn persoonsgegevens te vragen met welke persoonsgegevens wordt gewerkt en met wat voor doel ze worden gebruikt. Als deze onjuist zijn of voor verkeerde doeleinden worden gebruikt, heeft de deelnemer het recht een verzoek in te dienen voor wijziging, verwijdering of afscherming van de gegevens.

Persoonsgegevens die de pensioenuitvoerder verkrijgt, mogen niet worden aangewend voor andere doeleinden, tenzij hiervoor een toereikende grondslag is en de verdere verwerking verenigbaar is met het doel waarvoor de gegevens zijn verkregen. De artikelen 8 en 9 Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) zijn in dat geval van toepassing. Indien de pensioenverzekeraar lid is van het Verbond van Verzekeraars, is tevens de Gedragscode Financiële Instellingen (goedgekeurd door het College Bescherming Persoonsgegevens in januari 2003) van toepassing. Zowel de Wbp als de Gedragscode bevatten algemene regels omtrent de verenigbaarheid van de verdere verwerking.

Evenals bij de startbrief zou de regering het toejuichen als de periodieke informatieverstrekking, met name die aan deelnemers en gewezen deelnemers, bij verschillende pensioenuitvoerders zoveel mogelijk uniform plaatsvindt. Met name als deelnemers of gewezen deelnemers bij verschillende pensioenuitvoerders aanspraken opbouwen of hebben opgebouwd, is het van belang de informatie over de hoogte van de aanspraken gemakkelijk te kunnen combineren. Het kabinet is dan ook verheugd met het initiatief van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen en het

Verbond van Verzekeraars om te komen tot een uniform jaaroverzicht. Dit vereenvoudigde overzicht kan, naast de overige verplichte informatie, in belangrijke mate bijdragen aan een verbeterd pensioenbewustzijn.

7.6.2 Toezending van pensioenreglement op verzoek van de deelnemer

In aanvulling op de informatieverstrekking in heldere en begrijpelijke bewoordingen bij indiensttreding heeft de deelnemer het recht bij de pensioenuitvoerder een pensioenreglement op te vragen. Dit recht geldt zowel bij basispensioenregelingen als bij vrijwillige pensioenregelingen. Waar de voorlichting door de werkgever (via de pensioenuitvoerder) over de basispensioenregeling (en eventueel door de pensioenuitvoerder over de vrijwillige regeling, zie paragraaf 7.7.6) in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen dient te zijn, geeft het pensioenreglement exact weer welke rechten en plichten de deelnemer heeft jegens de pensioenuitvoerder. De toezending van het pensioenreglement dient voor de deelnemer in alle gevallen kosteloos te zijn: het gaat immers om informatie die voor de deelnemer beschikbaar moet zijn. Het reglement mag elektronisch ter beschikking gesteld worden.

7.6.3 Informatieverstrekking aan deelnemers

Informatie over de reeds verworven pensioenaanspraken

Nieuw ten opzichte van de PSW is de verplichting voor pensioenuitvoerders in de jaarpogave informatie te geven over de hoogte van de reeds verworven aanspraken. Dit voorschrift geldt zowel bij de basispensioenregeling als bij vrijwillige pensioenregelingen. De regering vindt het van belang dat een deelnemer periodiek weet wat de verworven aanspraken op dat moment zijn. In een algemene maatregel van bestuur zal dit voorschrift per soort pensioenovereenkomst (uitkerings-, kapitaal- of premieovereenkomst) nader uitgewerkt worden. Hierbij wordt onder andere bepaald dat bij uitkeringsovereenkomsten aangegeven wordt of het om een verworven aanspraak op kapitaal- of risicobasis gaat. In dat laatste geval zal een deelnemer geen aanspraken kunnen meenemen bij vertrek. Voorts zullen in een algemene maatregel van bestuur specifieke voorschriften geïntroduceerd worden ten aanzien van premieovereenkomsten. Bij premieovereenkomsten is een aanspraak op de beschikbaarstelling van een bepaalde premie overeengekomen. De beschikbaar gestelde premie kan vervolgens op het moment van beschikbaar stellen op drie manieren worden aangewend (zie paragraaf 3.3.1). De premie wordt belegd, direct omgezet in een kapitaalverzekering of direct omgezet in een verzekering voor een periodieke uitkering. Per variant werkt het informatievoorschrift over de hoogte van de aanspraak anders uit.

- Als de beschikbaar gestelde premies zijn omgezet in een aanspraak op periodieke uitkering, dient vermeld te worden wat de hoogte van de periodieke uitkering is die reeds is opgebouwd op grond van de beschikbaar gestelde premies.
- Als de beschikbaar gestelde premies zijn omgezet in een aanspraak op kapitaal moet worden gemeld wat de bereikte omvang van het verzekerde kapitaal is. Eventueel toegekende winst- of rentedeling wordt hierbij meegenomen.
- Als de beschikbaar gestelde premies zijn belegd en ook belegd blijven tot aan pensioendatum, wordt een indicatie gegeven van de aangroei van het op dat moment opgebouwde kapitaal tot aan pensioendatum.

Het in het laatste geval louter informeren over de hoogte van het op het moment van informeren belegde kapitaal, geeft de deelnemer te weinig inzicht in het pensioen dat op pensioendatum mogelijk bereikt kan worden en biedt onvoldoende aanknopingspunten voor een financiële planning. Dat is de reden dat de regering, in afwijking van de Notitie

Hoofdlijnen voor een nieuwe Pensioenwet (Kamerstukken II 2001/02, 28 294, nr. 1), ervoor kiest voor te schrijven dat een prognose wordt gemaakt. Daarbij dient te worden voorkomen dat pensioenuitvoerders onrealistische prognoses maken. De schatting van het te bereiken kapitaal zal daarom moeten plaatsvinden aan de hand van in een algemene maatregel van bestuur voorgeschreven te hanteren veronderstellingen, onder andere ten aanzien van beleggingsrendementen. Hierbij worden dezelfde rendementsscenario's gebruikt als de scenario's die gebruikt worden bij de financiële bijsluiters. Het gaat om een scenario met een pessimistisch rendement (op basis van een voorgeschreven tabel), een «midden»-rendement, en een rendementsverwachting gebaseerd op het historisch gemiddelde van de pensioenuitvoerder. Door hier te werken met dezelfde methodiek van berekenen als bij de financiële bijsluiters en bij vrijwillige regelingen (zie paragraaf 7.6.6) wordt uniformiteit in voorlichting bereikt waardoor verschillende aanspraken in verschillende beschikbare-premieregelingen of soorten producten beter met elkaar vergeleken kunnen worden.

Informatie over te bereiken pensioenaanspraken onder de veronderstelling van deelname tot pensioendatum

Evenals in de PSW dienen pensioenuitvoerders de deelnemer jaarlijks te informeren over de reglementair te bereiken pensioenaanspraken. Dat geldt zowel bij de basisregeling als bij vrijwillige regelingen. Daarbij moet worden gewerkt met de veronderstelling dat de opbouw wordt voortgezet tot aan de pensioendatum. In een algemene maatregel van bestuur zullen hierover nadere voorschriften worden gegeven per soort pensioenovereenkomst. Hierbij zal ten aanzien van uitkeringsovereenkomsten worden bepaald dat een pensioenuitvoerder ten behoeve van de deelnemer, onder de veronderstelling dat de pensioengrondslag hetzelfde blijft maar de diensttijd toeneemt tot aan het in de regeling bepaalde moment waarop de opbouw eindigt, berekent welke periodieke uitkering mogelijk bereikt kan worden.

Ten aanzien van kapitaalovereenkomsten zal worden bepaald dat een pensioenuitvoerder aangeeft welk kapitaal verzekerd zal zijn op het moment van pensionering. Ook hierbij wordt, voorzover de opbouw afhankelijk is van het salaris, gewerkt met het op dat moment geldende salaris als uitgangspunt.

Ten aanzien van premieovereenkomsten wordt bepaald dat een pensioenuitvoerder moet aangegeven waar de tot pensioendatum beschikbaar gestelde premies toe zouden leiden. Hierbij kunnen drie situaties ontstaan.

- Als de beschikbaar te stellen premies direct worden omgezet in een verzekerde periodieke uitkering, vermeldt de pensioenuitvoerder wat de hoogte is van de periodieke uitkering die op pensioendatum kan zijn opgebouwd op grond van de tot aan pensioendatum beschikbaar gestelde premies.
- Als de beschikbaar te stellen premies worden omgezet in een kapitaalverzekering moet worden gemeld wat de omvang van het verzekerde kapitaal kan zijn op grond van de tot aan de pensioendatum beschikbaar gestelde premies.
- Als de beschikbaar te stellen premies worden belegd tot aan pensioendatum, moet een indicatie worden gegeven van het mogelijk te bereiken kapitaal op basis van de tot de pensioendatum beschikbaar gestelde premies en de daarop behaalde rendementen. Ook hierbij moet, evenals bij het informeren over reeds opgebouwde aanspraken, gewerkt worden met in een algemene maatregel van bestuur beschreven te hanteren veronderstellingen die zijn gebaseerd op de rendementsscenario's die ook gebruikt worden bij de financiële bijsluiters.

In de algemene maatregel van bestuur zal geregeld worden of en wanneer deze informatie kosteloos en schriftelijk moet worden toegezonden.

Tot slot zal in een algemene maatregel van bestuur tevens bepaald worden dat in de jaaropgave wordt aangegeven wat de gevolgen zijn van de wijze van financieren (op risicobasis of kapitaalbasis) van de aanspraken op partnerpensioenen. Het gaat er daarbij vooral om dat de deelnemer weet wat de gevolgen zijn bij tussentijdse beëindiging van de deelname. Bij een kapitaalgefinancierde aanspraak blijft de aanspraak behouden, bij een risicogefinancierde aanspraak vervalt de aanspraak als de deelname beëindigd is.

Toeslagverlening

De pensioenuitvoerder informeert de deelnemer in de jaaropgave over de toeslagverlening. In een algemene maatregel van bestuur zal dit worden uitgewerkt. Daarbij zullen zowel regels worden gesteld ten aanzien van informatieverstrekking over het beleid met betrekking tot toeslagverlening als de toepassing van dat beleid. Informatie over de toepassing van het beleid met betrekking tot toeslagverlening (hoeveel is uw aanspraak verhoogd) is met name relevant in geval een middelloonregeling. Ten aanzien van het beleid met betrekking tot toeslagverlening gaat het om:

1. informatie over de inhoud van het toeslagbeleid: is er een ambitieniveau vastgelegd, zo ja wat is dat ambitieniveau, en aan welke voorwaarden moet zijn voldaan wil de overeengekomen toeslagverlening daadwerkelijk gerealiseerd worden. Ook als er geen toeslagbeleid is, dient dit te worden gemeld.
2. informatie over de verwachtingen die de pensioenuitvoerder heeft ten aanzien van de toekomstige toeslagverlening. Hierbij moet aangegeven worden of verwacht wordt dat de toeslagverlening al dan niet doorgang kan vinden of dat verwacht wordt dat dit voor een bepaalde periode niet of niet volledig kan plaatsvinden.

Bij middelloonpensioenen kan het beleid voor toeslagverlening overigens verschillend zijn in de opbouw- en de uitkeringsfase. In dat geval moet de deelnemer over het beleid in beide fases geïnformeerd worden. Bij eindloonpensioenen hoeft alleen over het toeslagbeleid in de uitkeringsfase te worden geïnformeerd.

Ten aanzien van de uitvoering van het toeslagbeleid gaat het om:

3. informatie of de verleende toeslagen conform het streefniveau van het toeslagbeleid zijn of dat er afwijkende toeslagen verleend zijn. Dit is alleen van belang voorzover deelnemers in de opbouwfase toeslagen hebben gekregen, zoals bij middelloonregelingen.
4. informatie over de wijze van financiering van de toeslagverlening. In hoofdstuk zes is beschreven dat er sprake moet zijn van consistentie tussen de financiering en de gewekte verwachtingen bij toeslagverlening. De financiering van de toeslagverlening kan op verschillende manieren plaatsvinden. De deelnemer dient te weten op welke wijze de toekomstige toeslagverlening is veiliggesteld en in welke mate. Als er is gereserveerd voor toeslagen, informeert de pensioenuitvoerder de deelnemer hierover. Hierbij meldt hij wat de hoogte is van de reservering door aan te geven welk deel van de totale dekkinggraad bedoeld is voor toeslagverlening.

In lagere regelgeving wordt tevens vastgelegd op welke wijze over toeslagverlening moet worden gecommuniceerd. Pensioenuitvoerders zijn verplicht een voorwaardelijkheidsverklaring te gebruiken. Hoe deze luidt, is afhankelijk van wat is overeengekomen over toeslagverlening en hoe de toeslagverlening is gefinancierd.

Overige nader bij algemene maatregel van bestuur te bepalen voorlichtingsvoorschriften ten behoeve van de deelnemers

Hierin komen in ieder geval de volgende voorlichtingsaspecten aan de

orde. Een deelnemer die gewezen deelnemer wordt krijgt het recht informatie op te vragen over de consequenties van uitruilmogelijkheden in de pensioenregeling. Voorzover bij pensioenfondsen een kortetermijnherstelplan actueel is, dienen pensioenfondsen deelnemers hierover bij hun jaaropgave te informeren. Het gaat dan immers om een financieel zorgelijke situatie bij dat pensioenfonds. Niet alleen moet worden gemeld dat een herstelplan actueel is, maar tevens moet worden aangegeven of de beoogde effecten zijn opgetreden en of de opbouw van het minimaal vereist eigen vermogen overeenkomt met het verloop zoals in het herstelplan is aangegeven. Deelnemers zullen het recht krijgen dit herstelplan kosteloos op te vragen.

Ook wanneer de toezichthouder een bewindvoerder aangesteld heeft, is er sprake van een zorgelijke situatie waar de deelnemer van op de hoogte moet zijn. Ook dat feit dient, als het zich voordoet, door het pensioenfonds aan de deelnemers te worden gemeld. Tot slot dient de pensioen-uitvoerder aan te geven welke aanwijzingen de toezichthouder heeft gegeven.

7.6.4 Informatieverstrekking aan gewezen deelnemers

Grotendeels nieuw ten opzichte van de PSW zijn de informatievoorschriften voor pensioenuitvoerders ten aanzien van hun gewezen deelnemers. Ten aanzien van de informatie aan gewezen deelnemers is het – zowel van basispensioenregelingen als van vrijwillige pensioenregelingen – van belang onderscheid te maken tussen informatie die gegeven moet worden als een deelnemer gewezen deelnemer *wordt*, en informatie wanneer iemand gewezen deelnemer *is*.

7.6.4.1 Voorlichting op het moment dat een deelnemer gewezen deelnemer wordt

Als de opbouw van pensioen van een deelnemer bij een bepaalde pensioenuitvoerder ophoudt, waardoor hij gewezen deelnemer wordt, moet de gewezen deelnemer over een aantal onderwerpen worden voorlicht.

De hoogte van de behouden aanspraken van de deelnemer

Deze reeds in de PSW bestaande verplichting wordt in een algemene maatregel van bestuur nader uitgewerkt aan de hand van de drie soorten pensioenovereenkomst. Daarin wordt onder andere bepaald dat de pensioenuitvoerder bij uitkeringsovereenkomsten meldt wat het niveau is van de aanspraak op periodieke uitkering. Bij kapitaalovereenkomsten gaat het over het informeren van de deelnemer over de hoogte van het uit te keren kapitaal bij pensionering. Bij premieovereenkomsten zullen drie mogelijkheden worden gecreëerd.

1. Als de premie onmiddellijk wordt omgezet in een aanspraak op een periodieke uitkering, wordt gemeld wat de hoogte van de uitkering op pensioendatum is.
2. Als de premies onmiddellijk wordt omgezet in een aanspraak op kapitaal op pensioendatum, wordt gemeld hoe hoog de aanspraak op kapitaal is.
3. Als de premies belegd blijven tot aan pensioendatum maakt de pensioenuitvoerder een schatting van de aangroei tot aan de pensioendatum van het op het moment van beëindiging aanwezige kapitaal. Ook hierbij moet, evenals bij het informeren over de reeds opgebouwde aanspraken, gewerkt worden met eveneens in een algemene maatregel van bestuur beschreven te hanteren veronderstellingen die zijn gebaseerd op de rendementsscenario's die ook gebruikt worden bij de financiële bijsluiter. Voorgeschreven zal worden dat deze

informatie, vanwege het belang ervan, kosteloos en schriftelijk toegezonden moet worden.

Toeslagverlening

Informatie over het toeslagenbeleid is onder andere relevant voor de afweging of waardeoverdracht voor een deelnemer wenselijk is. Dit voorschrift is nieuw ten opzichte van de PSW en wordt in een algemene maatregel van bestuur nader uitgewerkt. Daarin gaat het om twee aspecten, te weten de eerste twee punten die genoemd worden bij toeslagverlening in paragraaf 7.6.3.

Overige nader bij lagere regelgeving te bepalen voorlichtingsvoorschriften ten behoeve van de gewezen deelnemers bij beëindiging van de deelname

Naast deze basisinformatie zal in een algemene maatregel van bestuur nader worden bepaald welke specifieke informatie gewezen deelnemers bij beëindiging dienen te krijgen. Zo zal worden bepaald dat gewezen deelnemers geattendeerd worden op het mogelijk van belang zijnde (eenzijdige) recht van de pensioenuitvoerder de aanspraak na een periode van 2 jaar af te kopen (zie paragraaf 7.3).

Voorts zal in een algemene maatregel van bestuur bepaald worden dat de gewezen deelnemer wordt gewezen op de mogelijkheid, zo die aanwezig is, van voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid: de Ombudsman Pensioenen heeft erop gewezen dat het nogal eens voorkomt dat arbeidsongeschikten niet bekend zijn met een dergelijke regeling.

Ook zal in een algemene maatregel van bestuur geregeld worden dat de pensioenuitvoerder de deelnemer wijst op het recht de waarde over te dragen naar de pensioenuitvoerder van een eventuele nieuwe werkgever. Over de wijze waarop dit gedaan zou moeten worden heeft de Stichting van de Arbeid in het rapport Evaluatie Waardeoverdracht Pensioenen uit 2003 (Pens./1649A, WEW/52a) aanbevelingen gedaan. De regering onderschrijft deze aanbevelingen. Deze houden onder andere in dat pensioenuitvoerders kort uitleggen wat waardeoverdracht inhoudt, hoe het werkt, welke termijnen gelden, en dat het de gewezen deelnemer zelf is die het verzoek tot waardeoverdracht moet doen. Ook onderschrijft de regering de wenselijkheid van nadere voorlichting over de vraag of waardeoverdracht zinvol is in de gegeven situatie zoals die door sociale partners wordt ontwikkeld. Overigens dient naast de overdragende pensioenuitvoerder ook de nieuwe werkgever de werknemer bij indiensttreding op het recht op waardeoverdracht te wijzen (zie hoofdstuk 3).

Een deelnemer die gewezen deelnemer wordt krijgt op grond van een algemene maatregel van bestuur het recht informatie op te vragen over de consequenties van uitruilkeuzemogelijkheden in de pensioenregeling. Tot slot wordt in een algemene maatregel van bestuur geregeld dat pensioenfondsen deelnemers die gewezen deelnemers worden dienen te informeren over het van kracht zijn van en de uitvoering van een kortetermijnherstelplan. Tevens moet worden gemeld of een bewindvoerder is aangesteld door de toezichthouder. Voor degenen die gewezen deelnemer worden is dit van belang voor de afweging om al dan niet een verzoek tot waardeoverdracht te gaan doen.

7.6.4.2 Periodieke voorlichting wanneer iemand gewezen deelnemer is

Nieuw ten opzichte van de PSW is dat pensioenuitvoerders gewezen deelnemers gedurende de periode dat ze gewezen deelnemer zijn, dienen te informeren over de hoogte en de ontwikkeling (als gevolg van toeslagverlening) van hun pensioenaanspraak. Dit is van belang in het kader van het maken van een financiële planning: daarvoor is goed zicht noodzake-

lijk op alle aanspraken op pensioen, ook als die bij verschillende (oude) pensioenuitvoerders ondergebracht zijn. Pensioenuitvoerders zouden verplicht kunnen worden gewezen deelnemers jaarlijks te informeren over de hoogte van hun aanspraak. De regering heeft hier echter van afgezien. Jaarlijkse informatieverstrekking zou een te grote administratieve last voor pensioenuitvoerders tot gevolg hebben in verhouding tot het belang om gewezen deelnemers goed te informeren. Het aantal slapers zal in de toekomst als gevolg van het in 1994 geïntroduceerde recht op waardeoverdracht verder afnemen. Bovendien gaat het vaak om relatief kleine aanspraken. Daarom is in dit wetsvoorstel bepaald dat pensioenuitvoerders de deelnemer een maal in de vijf jaar informeren over de ontwikkeling van de hoogte van de aanspraken.

In een algemene maatregel van bestuur wordt nader bepaald welke aspecten hierbij aan de orde moeten komen. Ten aanzien van de informatieverstrekking met betrekking tot toeslagverlening zal worden aangesloten bij de informatie over toeslagverlening die aan deelnemers moet worden gegeven. In een algemene maatregel van bestuur zal eveneens voorgeschreven worden dat de pensioenuitvoerder de gewezen deelnemer informeert over het van kracht zijn van en de uitvoering van een kortetermijnherstelplan (bij pensioenfondsen). Als er een bewindvoerder is aangesteld dient dit te worden vermeld, evenals een aanwijzing door de toezichthouder.

Naast bovengenoemde verplichte informatieverstrekking krijgt de gewezen deelnemer het recht een aantal stukken op te vragen, zoals het jaarverslag en de jaarrekening, de consequenties van gebruik van het recht op uitruil van pensioensoorten, het kortetermijnherstelplan, de verklaring inzake beleggingsbeginselen (deze laatste twee alleen ingeval van een pensioenfonds).

7.6.5 Informatieverstrekking aan pensioengerechtigden

De verplichtingen met betrekking tot pensioengerechtigden gelden zowel voor basispensioenregelingen als voor vrijwillige pensioenregelingen. Ook hierbij is er een onderscheid tussen eenmalige en periodieke verplichtingen.

7.6.5.1 Informatieverstrekking bij pensionering

De regering vindt het wenselijk dat de pensioenuitvoerder de pensioengerechtigde (met een recht op ouderdoms-, nabestaanden- of arbeidsongeschiktheidspensioen), op het moment dat deze met pensioen gaat, informeert over de hoogte van het pensioenrecht. Daarbij dient de pensioengerechtigde met een ouderdomspensioen tevens te worden geïnformeerd over het eventueel partnerpensioen. Een plicht om te informeren op pensioendatum bestaat voor verzekeraars al op grond van de Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW, maar geldt op grond van dit wetsvoorstel voor alle pensioenuitvoerders. Als de pensioenuitvoerder voornemens is het recht op pensioendatum af te kopen, meldt deze dit aan de pensioengerechtigde (zie ook paragraaf 7.3).

Toeslagen vormen in de ogen van de regering een wezenlijk onderdeel van de pensioenovereenkomst. Informatieverstrekking over het beleid ten aanzien van toeslagverlening wanneer een pensioengerechtigde met pensioen gaat, is daarom noodzakelijk. In een algemene maatregel van bestuur zal nader bepaald worden welke elementen daarbij aan de orde komen. Daarbij zal in ieder geval moeten worden aangegeven welke voorwaardelijkheid er geldt. Zie verder de eerste twee punten die genoemd worden bij toeslagverlening in paragraaf 7.6.

Of toeslagverlening kan plaatsvinden zal bij de meeste pensioenfondsen afhangen van de financiële positie van het fonds. Mede in dat kader zal door pensioenfondsen aan de pensioengerechtigden gemeld moeten worden of een kortetermijnherstelplan van kracht is en hoe de uitvoering daarvan loopt. Gezien het belang van deze informatie zal in een algemene maatregel van bestuur ter uitwerking van dit voorschrift, bepaald worden dat deze schriftelijk moeten worden toegezonden.

7.6.5.2 Jaarlijkse informatieverstrekking aan pensioengerechtigden

Voor pensioengerechtigden tijdens hun pensionering is met name informatie over de toeslagverlening van belang. In een algemene maatregel van bestuur zullen nadere regels worden gesteld, vergelijkbaar met de regels over toeslagverlening die bij algemene maatregel van bestuur gelden bij de periodieke informatieverstrekking bij gewezen deelnemers. Naast bovengenoemde verplichte informatieverstrekking, krijgt de pensioengerechtigde het recht een aantal stukken op te vragen, zoals het jaarverslag en de jaarrekening, het kortetermijnherstelplan en de verklaring inzake beleggingsbeginselen (deze laatste twee alleen ingeval van een pensioenfonds).

Ook aan pensioengerechtigden zullen pensioenfondsen moeten melden dat er een kortetermijnherstelplan actueel is, hoe de uitvoering daarvan loopt en of er een bewindvoerder door de toezichthouder is aangesteld. Immers, of toeslagverlening kan plaatsvinden zal bij de meeste pensioenfondsen afhangen van de financiële positie van het fonds. In een algemene maatregel van bestuur wordt voor deze groep het recht gecreëerd bij het pensioenfonds de tekst van dit kortetermijnherstelplan kosteloos op te vragen. Als er aanwijzingen zijn gegeven door de toezichthouder, dient de pensioenuitvoerder te melden hoeveel aanwijzingen er zijn gegeven en waar ze betrekking op hebben.

7.6.6 Informatieverstrekking bij vrijwillige pensioenregelingen

Inleiding

In dit wetsvoorstel wordt de informatieverstrekking aan deelnemers bij het aanvragen van deelname aan een vrijwillige pensioenregeling wettelijk geregeld. Vrijwillige pensioenregelingen zijn regelingen die onderdeel uitmaken van de pensioenovereenkomst, maar waaraan deelname niet verplicht is.

Over deelname aan een vrijwillige pensioenregeling maakt de werknemer rechtstreeks afspraken met de pensioenuitvoerder. De rol van de werkgever blijft van groot belang. Immers, als gevolg van het feit dat het om een arbeidsvoorwaardelijke regeling gaat, is de eis van gelijke uitkeringen voor mannen en vrouwen van toepassing. Bovendien dient de werkgever, op grond van dit wetsvoorstel, vanuit zijn verantwoordelijkheid voor de pensioenovereenkomst de premie aan de pensioenuitvoerder af te dragen. De werkgever moet er voor zorgdragen dat de pensioenuitvoerder, zoals in hoofdstuk 3 is aangegeven, de werknemer in de startbrief wijst op de mogelijkheid van deelname aan de vrijwillige pensioenregeling. Het is onnodig alle werknemers bij indiensttreding tot in detail op de hoogte te brengen van de inhoud en voorwaarden van de vrijwillige pensioenregeling.

Vrijwillige pensioenregelingen kunnen in verschillende, sterk van elkaar afwijkende, vormen en soorten voorkomen. Zo zijn er op risicobasis gefinancierde regelingen ter dekking van het ANW- of WAO-hiaat. Daarnaast zijn er vrijwillige regelingen in de vorm van een individuele aanvulling op de basispensioenregeling voor het ouderdomspensioen op basis van beschikbare premie. Vrijwillige pensioenregelingen ten behoeve van

ouderdomspensioen kunnen echter ook gebaseerd zijn op uitkerings-overeenkomsten. Voor vrijwillige pensioenregelingen bestaan voor een deelnemer alternatieven op de markt voor derdepijlerproducten. Als deelnemer én als consument dient de deelnemer daarom zo goed mogelijk een keuze te kunnen maken tussen deelname aan een vrijwillige regeling, of afname van een derdepijlerproduct bij een verzekeraar. Daarom is het nodig dat de informatie over vrijwillige pensioenregelingen en vergelijkbare producten uit de markt, gemakkelijk vergelijkbaar is. De voorlichtingsvoorschriften in dit wetsvoorstel en de bij dit wetsvoorstel horende lagere regelgeving, zullen dan ook, tenzij er inhoudelijke redenen zijn dat niet te doen, zoveel mogelijk overeenstemmen met de voorschriften die gelden voor vergelijkbare producten uit de derde pijler. Voor derdepijlerproducten gelden twee informatieregelingen, enerzijds de Regeling Informatieverstrekking Aan Verzekeringnemers (RIAV) en anderzijds de Financiële Bijsluiter die, in aanvulling op de informatieverplichting in de RIAV, bij bepaalde producten met een beleggings- of winstdelingscomponent, gegeven moet worden.

De voorlichting over vrijwillige pensioenregelingen kan niet altijd exact gelijk zijn aan de voorlichting over derdepijlerproducten. Op een aantal punten wijken vrijwillige pensioenregelingen uit de tweede pijler namelijk ten principale af van derdepijlerproducten:

1. Vrijwillige pensioenregelingen ontstaan in het kader van de arbeidsrelatie. De werkgever is hiervoor verantwoordelijk, onder andere door de plicht te zorgen voor de premieafdracht aan de pensioenuitvoerder, en eventueel de werkgeversbijdrage.
2. Op vrijwillig opgebouwde pensioenen kunnen toeslagen verleend worden, bij een derdepijlerproduct is dat niet mogelijk.
3. Bij beëindiging ingeval van kapitaalgefinancierde vrijwillige regelingen blijven de aanspraken behouden. Derdepijlerproducten kunnen worden afgekocht, waarbij korting op het afkoopbedrag mogelijk is in verband met kosten van het product die in het begin van de opbouw neerslaan.
4. Omdat het tweede pijlerpensioenen zijn die onder de pensioenwetgeving vallen, dienen de uitkeringen voor mannen en vrouwen gelijk te zijn.

Voorzover deze verschillen geen rol spelen, zal de opzet en de inhoud van de uitwerking van de voorlichtingsvoorschriften voor vrijwillige regelingen in lagere regelgeving, aansluiten bij de voorlichtingsvoorschriften voor vergelijkbare producten in de derde pijler zoals geregeld in de RIAV en de Financiële bijsluiter. Ook bij eventuele wijzigingen van de regelgeving rond RIAV en Financiële bijsluiter zullen de voorschriften voor vrijwillige regelingen in de lagere regelgeving, voor zover er geen inhoudelijke argumenten zijn om af te wijken, in lijn daarmee worden aangepast. Het is immers in het belang van de deelnemer/consument dat de informatie over vrijwillige regelingen zoveel mogelijk vergelijkbaar blijft met de informatie over derdepijlerproducten.

Voorlichting bij vrijwillige pensioenregelingen algemeen

Uitgangspunt bij de algemene maatregel van bestuur is dat indien een deelnemer overweegt aan een vrijwillige regeling deel te gaan nemen, de pensioenuitvoerder de deelnemer dient te informeren op een wijze die vergelijkbaar is met de voorlichting die de pensioenuitvoerder moet geven over inhoud van de basispensioenregeling in de startbrief zoals beschreven in hoofdstuk 3. Het gaat hierbij dus om informatie die een deelnemer, voordat hij een overeenkomst sluit, van de pensioenuitvoerder moet krijgen. De voorschriften komen in essentie overeen met de belangrijkste voorschriften uit de RIAV. Het gaat om het in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen geven van informatie vóór of bij het afsluiten van een overeenkomst. Hierbij zal onder andere worden bepaald dat de deelnemer

duidelijk wordt gemaakt welke pensioensoort(en) verzekerd worden, wat het karakter van de pensioenovereenkomst is (uitkerings- kapitaal- of premieovereenkomst) en welke risico's door de deelnemer gedragen worden. De deelnemer moet weten op welke wijze de pensioenaanspraken worden vastgesteld, op welke datum de pensioensoort ingaat en hoe lang de uitkering loopt. Voorts moet worden voorgelicht over de gevolgen in geval van beëindiging van de deelneming. Aangegeven moet worden of er toeslagverlening plaatsvindt en onder welke voorwaarden dit gebeurt. Voor het overige is de informatievertrekking in verband met de uitvoering van de vrijwillige pensioenregeling hetzelfde als die voor de basisregeling (zie paragrafen 7.7.2, 7.7.3, 7.7.4 en 7.7.5).

Voorlichting bij vrijwillige pensioenregelingen met beleggingsrisico voor de deelnemer

In vergelijking met vrijwillige regelingen die leiden tot een vooraf bepaalde periodieke uitkering of kapitaaluitkering, zal in de algemene maatregel van bestuur bepaald worden dat de voorlichting met betrekking tot vrijwillige pensioenregelingen met beleggingsrisico voor de deelnemer – premieovereenkomsten – een extra component bevat. In dat geval moet de pensioenuitvoerder, vergelijkbaar met de informatie in de jaaropgave bij premieovereenkomsten in de basisregeling, een indicatie geven van het te bereiken kapitaal op pensioendatum. De regering sluit hiermee aan bij de voorschriften uit het Besluit financiële bijsluiter die gelden voor vergelijkbare producten uit de derde pijler waar ook winstdeling of een beleggingscomponent onderdeel van uit maakt. De werknemer moet als deelnemer en als klant vooraf producten gemakkelijk kunnen vergelijken. Bij algemene maatregel van bestuur zal nader worden geregeld hoe deze informatieverstrekking bij het treffen van een vrijwillige pensioenregeling eruit ziet.

In de kern komt het er op neer dat de pensioenuitvoerder een indicatie geeft van het te bereiken kapitaal dat op pensioendatum omgezet moet worden in een periodieke uitkering. De schatting van het te bereiken kapitaal zal moeten plaatsvinden aan de hand van in de algemene maatregel van bestuur nader te bepalen veronderstellingen, onder andere ten aanzien van beleggingsrendementen. Hierbij worden, evenals in de informatie in de jaaropgave bij premieovereenkomsten in de basisregeling, dezelfde rendementsscenario's gebruikt als welke gebruikt moeten worden bij de financiële bijsluiter. Het gaat om een scenario met een pessimistisch rendement (op basis van een voorgeschreven tabel), een «midden»-rendement, en een rendementsverwachting gebaseerd op het historisch gemiddelde van de pensioenuitvoerder. Voorzover de evaluatie van het functioneren van de financiële bijsluiter leidt tot wijziging in de voorschriften ten aanzien van de te gebruiken scenario's, zal dit eveneens leiden tot een wijziging van dit wetsvoorstel of van de lagere regelgeving die hierbij hoort.

Eventueel wordt op termijn als extra eis gesteld dat het risico in beeld gebracht moet worden aan de hand van een risico-indicator. In het kader van de financiële bijsluiter wordt door de Autoriteit Financiële Markten een risico-indicator ontwikkeld. Deze risico-indicator moet op eenvoudige gestandaardiseerde voorgeschreven wijze (bijvoorbeeld op een schaal van 1–5) het risiconiveau van een product aangeven. De regering zal op het moment dat de risico-indicator die ten behoeve van de financiële bijsluiter wordt ontwikkeld, gereed is, nader bezien of deze indicator ook geschikt is voor vrijwillige pensioenregelingen met een beleggings- of winstdelingscomponent.

Overigens zal op grond van de algemene maatregel van bestuur ook bij vrijwillige regelingen bepaald worden dat geïnformeerd wordt over de toeslagverlening. De informatie hierover zal vergelijkbaar moeten zijn met

de informatie in de startbrief. Dat betekent dat de pensioenuitvoerder ten eerste informeert of toeslagverlening onderdeel uitmaakt van de overeenkomst of niet. Ten tweede maakt de pensioenuitvoerder duidelijk – zo dat aan de orde is – wat het ambitieniveau is van de toeslagverlening en onder welke voorwaarden toeslagverlening plaatsvindt. Ten derde meldt de pensioenuitvoerder wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de toeslagverlening.

7.7 Op verzoek verstrekking van een jaarrekening en jaarverslag

Het kabinet vindt het van belang dat alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen partners zich op de hoogte kunnen stellen van de wijze waarop de pensioenuitvoerder de pensioenovereenkomst uitvoert. Daartoe krijgen de genoemde belanghebbenden het recht het jaarverslag en de jaarrekening bij de pensioenuitvoerder op te vragen. Voor verzekeraars geldt reeds een plicht een jaarverslag en een jaarrekening te maken op grond van het BW. Ook voor grotere pensioenfondsen geldt die plicht. Het gaat om pensioenfondsen waarvan de premie-inkomsten tezamen met de genoten directe beleggingsinkomsten meer dan 3,15 miljoen euro bedragen (BW, Titel 9 Boek 2 BW). Dit jaarverslag en deze jaarrekening moeten ter inzage bij de Kamer van Koophandel worden neergelegd. Deze pensioenfondsen kunnen op grond van de betreffende BW-bepaling aan deze verplichting voldoen door het openbaar maken van gelijkwaardige financiële verantwoording. Hierbij is gedacht aan bepaalde staten die pensioenfondsen bij de toezichthouder moeten inleveren.

Om de groep genoemde belanghebbenden ook bij kleinere pensioenfondsen het recht te geven te weten hoe de financiële toestand van het pensioenfonds is, wordt in dit wetsvoorstel geregeld dat het jaarverslag en de jaarrekening die pensioenfondsen ten behoeve van de toezichthouder maken, op verzoek toegezonden wordt.

Ten opzichte van het BW worden in dit wetsvoorstel een aantal extra eisen gesteld ten aanzien van de inhoud van het jaarverslag en de jaarrekening van pensioenfondsen. In het jaarverslag moet melding gemaakt worden van het van kracht zijn of zijn geweest van een herstelplan. Het gaat daarbij zowel om een kortetermijn- als een langetermijnherstelplan bij pensioenfondsen. Daarnaast dient ten aanzien van een aantal mogelijkheden van de toezichthouder om op te treden tegen een pensioenuitvoerder, als dat het geval is, aangegeven te worden dat de toezichthouder dat gedaan heeft. Het gaat om het melden in het jaarverslag van het aanstellen van een bewindvoerder en het geven van aanwijzingen, waarbij aangegeven wordt hoeveel aanwijzingen gegeven zijn. Daarnaast geeft de pensioenuitvoerder aan hoeveel dwangsommen en boetes er zijn opgelegd evenals wat het totale bedrag is dat aan dwangsommen respectievelijk boetes is opgelegd. Als een stille curator is aangesteld geweest, dient het pensioenfonds dit na beëindiging van de aanstelling van de stille curator in het jaarverslag te melden. Voor deelnemers en andere belanghebbenden is het van belang te weten of en hoe vaak de toezichthouder corrigerend is opgetreden.

7.8 Verjaring

In dit wetsvoorstel wordt opgenomen dat voor een periodieke pensioenuitkering een verjaringstermijn geldt van 10 jaar. Met deze termijn wordt afgeweken van artikel 7.17 3.24 BW zoals geformuleerd in het wetsvoorstel voor de invoeringswet titel 7.17 en titel 1.18 Burgerlijk Wetboek (Kamerstukken I 2002/03, 19 529) waarin een termijn van 5 jaar wordt gehanteerd. De regering ziet goede gronden voor een langere termijn.

Hoewel er geen algemene pensioenplicht is, is de pensioenopbouw voor veel werknemers verplicht, bijvoorbeeld op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000. De alertheid op het opvragen van een uitkering, zeker bij partnerpensioen, zou daardoor wel eens minder groot kunnen zijn dan bij vrijwillig op de markt afgesloten verzekeringen. Dit rechtvaardigt een langere verjaringstermijn dan bij particuliere verzekeringen. De regering wijst erop dat ook de Ombudsman Pensioenen in het jaarverslag 1997/1998 bezwaren heeft geuit tegen de korte verjaringstermijn bij pensioenen.

Overigens blijft de pensioenuitvoerder gehouden het adres van de pensioengerechtigde actief te achterhalen bij pensionering in het kader van voorlichting. Als dat niet lukt, en de aanspraakgerechtigde heeft na 10 jaar nog steeds niets van zich laten horen, mag de eerste termijn van de uitkering komen te vervallen.

HOOFDSTUK 8 TOEZICHT

8.1 Inleiding

Het houden van nauwlettend toezicht op de naleving van deze wet is een belangrijke voorwaarde om te zorgen dat de gestelde regels worden nageleefd en om het belang dat de aanspraak- en pensioengerechtigden deze naleving hebben te beschermen. Gewaarborgd dient te zijn dat de aanspraken en rechten van aanspraak- en pensioengerechtigden daadwerkelijk worden geëffectueerd en dat dit op effectieve en efficiënte wijze plaatsvindt. Onafhankelijk en professioneel toezicht versterkt en objectiviteit het vertrouwen bij alle belanghebbenden dat de pensioenregelingen bij de betrokken fondsen en verzekeraars in goede handen zijn en dat eventuele tekortkomingen tijdig worden gesignaleerd en verholpen.

Paragraaf 8.2 van dit hoofdstuk behandelt de ministeriële verantwoordelijkheid. Het toezicht van de toezichthouder op de naleving van deze wet door de pensioenuitvoerders komt in paragraaf 8.3 aan de orde. Paragraaf 8.4 beschrijft het toezicht van de minister op de toezichthouder. Paragraaf 8.5 besteed aandacht aan de wenselijkheid om te kunnen beschikken over adequate beleidsinformatie.

Het toezicht zal worden uitgevoerd door twee toezichthouders. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) voert het prudentiële en materiële toezicht uit, de Stichting Autoriteit Financiële Markten (AFM) het gedragstoezicht. Paragraaf 8.6 beschrijft de inrichting van de taakverdeling tussen AFM en DNB.

8.2 De inrichting van het toezicht

8.2.1 Toezicht en de ministeriële verantwoordelijkheid

De eindverantwoordelijkheid voor het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop gebaseerde nadere regelgeving ligt bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het betreft een verantwoordelijkheid in politieke zin: de minister is verantwoordelijk voor de inrichting van het pensioenstelsel (systeemniveau) en voor de kwaliteit waarmee dit systeem functioneert. Hij legt hierover verantwoording af aan de volksvertegenwoordiging. Dit wetsvoorstel kent de minister daarom een aantal bevoegdheden toe die hem in staat stellen om de kwaliteit van het toezicht te waarborgen en die hem het inzicht verschaffen in het functioneren van het toezicht dat nodig is om het parlement te informeren.

De minister mengt zich niet in het dagelijks functioneren van het toezicht op de pensioenuitvoerders. Hij wijst twee onafhankelijk van zijn ministerie opererende organisaties aan – de toezichthouders – die met de uitvoering van het toezicht op de pensioenuitvoerders, het zogeheten nalevings-toezicht, worden belast. Om de onafhankelijkheid van het toezicht te benadrukken zijn de toezichthouders niet hiërarchisch ondergeschikt aan de minister van SZW. Gezien de beschreven ministeriële verantwoordelijkheid dient de minister wel over sturende bevoegdheden jegens de toezichthouders te beschikken die, vanwege het ontbreken van een hiërarchische gezagsrelatie, expliciet in de wet dienen te zijn gegeven. De externe positionering van het toezicht betekent dat de minister vanuit zijn verantwoordelijkheid toezicht dient te houden op de toezichthouders. Dit is het zogenaamde uitvoeringstoezicht. Ook de kaderstellende visie op toezicht van het kabinet uit 2005 «Minder last, meer effect» (Kamerstukken II, 2005/06, 27 831, nr. 15) acht bij externe positionering van het toezicht een vorm van uitvoeringstoezicht door de minister noodzakelijk. De Inspectie Werk en Inkomen zal dit uitvoeringstoezicht uitoefenen.

Het toezicht op financiële instellingen als pensioenuitvoerders wordt opgedragen aan AFM en DNB. Aangezien deze toezichthouders tevens zijn belast met het toezicht op de naleving van de Wft, is voor de inrichting van de bestuurlijke relatie tussen de minister van SZW en de toezichthouders en de relatie tussen de toezichthouders en de onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders, in dit wetsvoorstel waar mogelijk aangesloten bij de Wft. Op enkele punten moet hiervan worden afgeweken. Allereerst is de relatie van de minister van Financiën met de toezichthouder anders dan die van de minister van SZW. De minister van Financiën benoemt, schorst en ontslaat leden van het bestuur of de directie en heeft een goedkeuringsrecht ten aanzien van de statuten en wijzigingen daarvan. Dit zijn instrumenten waarover de minister van SZW niet beschikt. Daarnaast geldt dat het toezicht op pensioenregelingen toezicht betreft op naleving van normen die samenhangen met het feit dat pensioenen een onderdeel van de arbeidsvoorwaarden zijn. Dit omvat het materiële toezicht, iets wat in de Wft geheel ontbreekt. De relatie van de minister van Financiën met zijn financiële toezichthouders richt zich vrijwel exclusief op financiële stabiliteit, het prudentiële toezicht en een juiste werking van de financiële markten. Door het andere beleidsterrein en de inhoud van de toezichtssystematiek heeft de minister van SZW andere instrumenten nodig voor het aansturen van de toezichthouder.

De financiële toezichthouders vallen primair onder de verantwoordelijkheid van de minister van Financiën. Dit betekent dat de aansturing door de minister van SZW wordt afgestemd op de reeds bestaande sturing van de financiële toezichthouder door de minister van Financiën (zie verder paragraaf 8.4 van deze toelichting).

8.2.2 De onafhankelijkheid van het toezicht

De organisatie die het toezicht op pensioenuitvoerders uitvoert dient onafhankelijk, transparant en professioneel te handelen. Onafhankelijkheid is een voorwaarde voor transparantie en professionaliteit. Kern is dat de toezichthouder feitenonderzoek verricht en op die basis tot een objectief oordeel komt, zonder dat de onder toezicht gestelde partijen, de minister of anderen dat oordeel kunnen sturen. Dit betekent dat de toezichthouder als orgaan en de personen die bij deze rechtspersoon werkzaam zijn, voldoende afstand tot de onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders in acht behoren te nemen, ook al dienen zij noodzakelijkerwijs een grote inhoudelijke kennis van en betrokkenheid bij de onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders te hebben.

Het grote belang dat onafhankelijkheid heeft voor de kwaliteit van het toezicht impliceert dat ook voorzien dient te zijn in een toereikende interne

functiescheiding bij de toezichthouder tussen advisering, onderzoek, vaststellen van het oordeel en het vaststellen van de sanctie. Eventuele andere belangen, die bij deze organisatie waaraan het toezicht wordt opgedragen uit hoofde van deze wet een rol kunnen spelen, dienen geen kans te krijgen om het toezichtoordeel te beïnvloeden. Ook hier liggen de eisen van onafhankelijkheid, transparantie van verhoudingen en professionaliteit in het optreden rechtstreeks in elkaars verlengde.

Het onafhankelijke oordeel van de toezichthouder moet onversneden door deze organisatie kenbaar kunnen worden gemaakt. Het publieke vertrouwen in het gezag van de toezichthouder – en indirect in de kwaliteit van de pensioenuitvoering – is daarmee gediend. Indien bepaalde rapportages van de toezichthouder door de minister van SZW aan het parlement worden gezonden, dient dit in ongewijzigde vorm te geschieden, waarbij de minister zijn oordeel afzonderlijk vermeldt. De minister treedt dus niet in het feitelijke onderzoek en de daarmee verbonden oordelen van de toezichthouder, maar kan daaraan desgewenst wel zijn eigen beleidsmatig-bestuurlijk oordeel verbinden.

Een onafhankelijke positie van de toezichthouder is ten aanzien van pensioenen extra van belang omdat de overheid, als grote werkgever, zelf ook belanghebbende is. Door externe verzelfstandiging van het toezicht op pensioenuitvoerders wordt vermeden dat de overheid op het operationele vlak zowel werkgever, regelgever als toezichthouder is.

8.2.3 Effectief en prestatiegericht toezicht

De sturingsrelatie tussen de minister en het zelfstandige bestuursorgaan dat toezicht houdt, strekt zich dus niet uit tot de oordelen van dit orgaan in individuele gevallen en is niet wezenlijk anders dan de relatie met andere zelfstandige bestuursorganen. Sturen op prestaties is dan ook een belangrijk principe. Vanuit zijn systeemverantwoordelijkheid voor het pensioenstelsel stuurt de minister op de rechtmatigheid, de effectiviteit en de efficiency van het toezicht. Om door middel van deze sturing bij te dragen aan de prestaties van de toezichthouder, wordt in dit wetsvoorstel gekozen voor een jaarlijks door dit orgaan aan de minister voor te leggen begroting. De begroting heeft naast het financiële deel een beleidsmatige toelichting. Het beleidsdeel van de begroting beschrijft de voornemens voor het in dat jaar uit te voeren actuele toezichtbeleid en de daarbij te hanteren prioriteiten. De minister heeft ten aanzien van de begroting het recht van instemming. Dit biedt hem de mogelijkheid tot bijsturen indien hij daartoe redenen aanwezig acht (zie paragraaf 8.4).

Uiteraard is het primair aan de toezichthouder zélf om de voorgenomen prestaties te formuleren en zal de minister, bij een toereikend prestatieniveau, niet behoeven in te grijpen. Het jaarverslag dat de toezichthouder aan de minister voorlegt over het afgelopen kalenderjaar dient om over de geleverde prestaties verantwoording af te leggen.

Over de prestaties van de toezichthouder kan op verschillende manieren duidelijkheid worden verschaft. Van belang is dat de toezichthouder de met pensioenuitvoerders afgesproken belangrijke verbeterpunten in beeld brengt en systematisch inzichtelijk maakt welke van deze verbeterpunten in het komende kalenderjaar zullen worden gerealiseerd en welke er in het afgelopen kalenderjaar daadwerkelijk zijn gerealiseerd. Deze systematiek levert in het verkeer tussen toezichthouder en pensioenuitvoerder een stimulans op tot het maken en vastleggen van heldere afspraken over te realiseren verbeteringen.

Dit wetsvoorstel voorziet dienaangaande in een meer specifieke overlegverplichting voor de toezichthouder. Er dient door de toezichthouder twee keer per jaar overleg te worden georganiseerd specifiek met degenen die het toezicht op pensioenen financieren (i.c. de onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders). In dit overleg dienen aan de orde te komen: de door de toezichthouder op te stellen begroting, het financiële beheer en de

prestaties van de toezichthouder en de nalevingskosten die voor de onder toezicht gestelde organisaties uit het bij en krachtens deze wet bepaalde voortvloeien.

Verder dient de toezichthouder minimaal een maal per jaar een *overleg met de belanghebbenden* aangaande pensioenen te organiseren. Onder belanghebbenden wordt in ieder geval verstaan: de sociale partners, de koepels van pensioenuitvoerders en de ouderenorganisaties. Dit periodieke overleg ondervangt het verdwijnen van de Pensioenraad met inwerkingtreding van de Fusiewet DNB-PVK. De functie van dit overleg is om onder meer ontwikkelingen aangaande de inhoud van pensioenregelingen en aangaande de financiële positie van pensioenuitvoerders en de mogelijke consequenties die daaruit voortkomen aan de orde te stellen.

8.2.4 Doel en aard van het toezicht op pensioenuitvoerders

Het doel van het toezicht is het controleren en handhaven van de naleving van de wettelijke regels. Daarnaast voorziet het toezicht in een extra waarborg voor een rechtmatige en prudentiële uitvoering van pensioenregelingen in het belang van de aanspraak- en pensioengerechtigden aan die regelingen en van werkgevers en werknemers als bijdragende partijen. Steeds dient verzekerd te zijn dat de pensioenrechten van de aanspraak- en pensioengerechtigden ook daadwerkelijk tot effectuering kunnen komen en dat pensioenuitvoerders zich aangaande hun risico's en verplichtingen prudentieel gedragen.

Voor de naleving van de Pensioenwet is de pensioenuitvoerder uiteraard allereerst zelf verantwoordelijk en zal hij ook zelf het grootste belang hebben bij een toereikende interne controle en de daarbij horende *checks and balances*. Het ligt voor de hand dat de toezichthouder zich steeds zoveel mogelijk zal baseren op de resultaten van deze interne controle en pas zal overgaan tot aanvullend eigen feitenonderzoek indien hij van oordeel is dat de door de pensioenuitvoerder verzamelde en verstrekte informatie tekortkomingen vertoont. Ook bijvoorbeeld in het kader van thematisch onderzoek door de toezichthouder kan het verzamelen van aanvullende informatie noodzakelijk blijken om tot een representatief beeld te komen. Indien de interne controle voldoende vertrouwen wekt bij de toezichthouder, zal het toezicht ten aanzien van de betreffende pensioenuitvoerder terughoudend kunnen zijn.

Het voorgaande maakt duidelijk dat als regel sprake is van repressief toezicht. In enkele specifieke situaties heeft het toezicht een preventief karakter. Dit betreft bijvoorbeeld de toets op de integriteit en deskundigheid van pensioenfondsbestuurders.

Het toezicht op pensioenuitvoerders op grond van de Pensioenwet heeft betrekking op:

- a. Het *prudentiële toezicht* op pensioenfondsen: het toezicht op de normen voor financiële soliditeit van pensioenfondsen en financiële stabiliteit van de sector pensioenfondsen. Dit toezicht is vooral bedrijfseconomisch van aard en richt zich op de vraag of voldaan kan worden aan de financiële verplichtingen. Het komt neer op toezicht op een prudent en solide financieel- en beleggingsbeleid, zoals geformuleerd in hoofdstuk 6 van de wettekst. Tevens gaat het om toezicht op de norm dat er sprake moet zijn van een consistent geheel van gewekte verwachtingen, financiering en gerealiseerde voorwaardelijke toelagen. Het prudentiële toezicht op verzekeraars is geregeld in de Wtv 1993 en diens opvolger, de Wft en valt dus buiten het toezicht uit hoofde van deze wet;
- b. Het *gedragstoezicht* op pensioenuitvoerders: het toezicht op de normen ten aanzien van informatieverstrekking door pensioenuitvoerders aan aanspraak- en pensioengerechtigden en op de normen

ten aanzien van het begrenzen van beleggingsvrijheid bij premie-overeenkomsten met beleggingsvrijheid. De definitie is beperkter dan de definitie van gedragstoezicht in de Wft. In de Wft wordt tevens toezicht gehouden op normen ten aanzien van marktprocessen en verhoudingen tussen marktpartijen. Pensioenfondsen opereren niet op een markt. Ten aanzien van verzekeraars zijn regels rond marktprocessen en marktverhoudingen tussen partijen reeds in de Wft geregeld. Dat betekent dat gedragstoezicht in dit wetsvoorstel beperkt is tot toezicht op normen rond informatieverstrekking van de pensioenuitvoerder aan de aanspraak- en pensioengerechtigden (zie paragraaf 7.6).

- c. Het *materieel toezicht* op pensioenuitvoerders: toezicht op de naleving van de overige normen in dit wetsvoorstel. Het gaat onder andere om normen die betrekking hebben op de pensioenovereenkomst (relatie tussen werkgever en werknemer, zoals bescherming van deeltijdwerkers e.d.), normen die betrekking hebben op de uitvoeringsovereenkomst (relatie tussen pensioenuitvoerder en werkgever), normen die betrekking hebben op pensioenfondsen als instelling (institutes, dus los van prudentiële normen) en normen in de relatie tussen pensioenuitvoerder en deelnemer c.s. voorzover die geen betrekking hebben op communicatie (zoals het recht op waardeoverdracht). Gesteld kan worden dat het normen betreft in verband met het arbeidsvoorwaardelijke karakter van pensioenen welke niet gelden in een relatie tussen consument en dienstverlener in de derde pijler.

Er is in dit wetsvoorstel voor gekozen om het prudentiële toezicht en het materiële toezicht in één hand te leggen bij DNB. Beide vormen van toezicht hangen zeer nauw samen. Zo zou het onwenselijk zijn dat pensioenfondsen te maken zouden krijgen met verschillende interpretaties van de pensioenregeling vanuit de optiek van prudentieel toezicht en materieel toezicht. Dit wordt voorkomen door het toezicht op deze beide aspecten bij één toezichthouder te beleggen. Voor het gedragstoezicht is gekozen om dit onder te brengen bij een aparte toezichthouder, de AFM, die ook voor de Wft het gedragstoezicht uitvoert. Aangezien pensioenfondsen als beleggers opereren op de financiële markten, vallen zij (sinds 1 december 2003) tevens onder het *effectentypisch gedragstoezicht* door de AFM. Dit toezicht betreft onder andere het voorkómen van belangenverstremgeling bij effectentransacties, het omgaan met koersgevoelige informatie, privé-effectentransacties van bestuurders en personeelsleden van financiële marktpartijen, evenals het tegengaan van koersmanipulatie en misleiding. De toezichthouders worden in dit wetsvoorstel aangewezen. In de algemene maatregel van bestuur zullen regels worden gesteld over onder meer de taakverdeling en de wijze waarop de toezichthouders moeten samenwerken (zie artikel 139).

8.3 Toezicht door toezichthouder op pensioenuitvoerders

De toezichthouders houden toezicht op de naleving van de Pensioenwet en de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 door de pensioenuitvoerders. De relatie tussen de toezichthouder en de pensioenuitvoerders op grond van de Wet betreffende verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling en de Wet privatisering Fonds Voorheffing Pensioenverzekering wordt geregeld in die wetten.

De pensioenrelatie tussen de werkgever en de werknemer/deelnemer valt niet onder het toezicht. Wel is het zo dat de uitvoeringsovereenkomsten tussen werkgever en pensioenuitvoerder en de pensioenreglementen binnen het toezichtsdomein liggen. Dit betreft in het bijzonder de vraag óf er een uitvoeringsovereenkomst is aangegaan en of de werkgever dus heeft voldaan aan zijn plicht om de pensioenovereenkomst bij een

uitvoerder onder te brengen. In die zin heeft het toezicht indirect mede betrekking op de pensioenrelatie tussen werkgever en werknemer/deelnemer. De naleving van hoofdstuk 3 van deze wet inzake de pensioenovereenkomst is echter primair een zaak binnen de arbeidsrechtelijke relatie tussen werkgever en werknemer.

De pensioenuitvoerders zijn verantwoordelijk voor het naleven van de Pensioenwet, ook wanneer zij activiteiten uitbesteden aan derden. Daarom is in de wettekst opgenomen dat op de pensioenuitvoerder die bepaalde werkzaamheden uitbesteedt aan een derde de plicht rust er voor te zorgen dat deze derde daarbij de regels die bij of krachtens de Pensioenwet voor de pensioenuitvoerder zelf gelden, naleeft. Aan het uitbesteden van werkzaamheden zijn voor de pensioenuitvoerder risico's verbonden die adequaat moeten worden beheerst.

Overtreding van een in deze wet opgenomen bepaling door een derde geldt in de eerste plaats als een overtreding van de uitbestedende pensioenuitvoerder; op de pensioenuitvoerder rust de plicht de Pensioenwet na te leven, ongeacht of deze werkzaamheden heeft uitbesteed. Daarnaast kan de pensioenuitvoerder overtreding van artikel 32 worden verweten wanneer hij zich onvoldoende heeft ingespannen om ervoor te zorgen dat de derde partij de Pensioenwet naleeft. Bij de selectie van degene aan wie bepaalde werkzaamheden worden uitbesteed, dient dan ook de nodige zorgvuldigheid in acht te worden genomen. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen bepaalde werkzaamheden (bijvoorbeeld de interne auditfunctie) worden uitgesloten van uitbesteding.

Dit neemt niet weg dat de toezichthouder onder omstandigheden ook toezichthandelingen kan verrichten jegens partijen aan wie pensioenuitvoerders activiteiten hebben uitbesteed. Dit zal in de eerste plaats het geval zijn wanneer een pensioenuitvoerder met een derde partij overeen is gekomen dat informatie over de uitbesteede activiteit door de derde partij wordt verstrekt. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld het geven van inzage in de door een derde partij voor een pensioenuitvoerder gevoerde administratie.

De toezichtbevoegdheden die de toezichthouder heeft op grond van artikel 5:11 en verder van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) zijn ten tweede in beginsel inzetbaar jegens een ieder, en dus ook een derde partij waaraan een pensioenuitvoerder zaken heeft uitbesteed. De kring van personen en instellingen ten aanzien waarvan de bevoegdheden van artikel 5:11 en verder van de Awb kunnen worden aangewend, is daarmee in beginsel onbepaald, zij het dat het uiteraard wel steeds moet gaan om vorderingen of onderzoeken in het kader van het toezicht op de naleving van de wetten waarop de toezichthouder toezicht houdt.

Belangrijk is dat de toegang tot derden echter niet onbeperkt is. De toezichthouder is gebonden aan het evenredigheidsbeginsel (vervat in artikel 5:13 van de Awb). Een rechtstreeks uitvloeisel van dit beginsel is de hoofdregel dat een bevoegdheid als bedoeld in artikel 5:11 en verder van de Awb slechts mag worden uitgeoefend jegens de personen die betrokken zijn (in de meest ruime zin van het woord) bij activiteiten waarop krachtens de Pensioenwet toezicht moet worden gehouden. Dus: inlichtingen moeten worden ingewonnen of kunnen worden gevorderd bij de meest geëigende partij en bijvoorbeeld niet bij een derde, als de informatie net zo gemakkelijk rechtstreeks bij de betrokken onder toezicht staande instelling zelf kan worden opgevraagd.

Indien een pensioenfonds deel uit maakt van een groep (holding), strekt het toezicht zich mede uit tot de onderdelen van de groep die tot het pensioenfonds behoren, evenals tot het bestuur daarvan. De pensioenuitvoerder is er te allen tijde zelf voor verantwoordelijk dat organisaties waaraan taken worden uitbesteed aan de van toepassing zijnde wettelijke

regels voldoen en zijn betrokken in de controlesystematiek van en door de pensioenuitvoerder. Op vergelijkbare wijze is een pensioenfonds verantwoordelijk voor een dochteronderneming die taken als bedoeld in deze wet uitvoert.

De toezichthouder dient zich periodiek en steekproefsgewijs ervan te vergewissen dat de statuten van de pensioenuitvoerder, het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst in overeenstemming zijn met vigerende wet- en regelgeving en dat de pensioenuitvoerder ook dienovereenkomstig handelt. Onder de vigerende wet- en regelgeving wordt mede verstaan de Wet op de medische keuringen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.

De toezichthouder treedt niet in individuele gevallen (artikel 138 van het wetsvoorstel). Dat wil zeggen: heeft geen bemoeienis met afzonderlijke aanspraak- en pensioengerechtigden in een pensioenregeling. Een individuele aanspraak- of pensioengerechtigde zal zich met een klacht tot de pensioenuitvoerder (of in bepaalde gevallen tot de werkgever) moeten wenden en niet tot de toezichthouder. Indien een aanspraak- of pensioengerechtigde van mening is dat de pensioenuitvoerder handelt in strijd met het recht, kan hij dit bij de rechter aanhangig maken. In rechtsbescherming via de toezichthouder is niet voorzien. Vanzelfsprekend kunnen knelpunten in de uitvoering van individuele gevallen wel een aanwijzing zijn dat er structurele tekortkomingen zijn bij een pensioenuitvoerder. Indien er sprake is van een herkenbaar *patroon* van terugkerende klachten, dan kan dit voor de toezichthouder aanleiding zijn om op te treden.

Het gedragstoezicht strekt zich uit tot het toezicht op de naleving van de bepalingen die de informatievoorziening aan de aanspraak- en pensioengerechtigden betreffen. Dit wetsvoorstel stelt specifieke eisen aan transparantie en informatievoorziening (onder andere over rechten, plichten en risico's). Het belang van dit aspect is duidelijk toegenomen door de grotere complexiteit van pensioenregelingen en producten en door toename van het aantal belanghebbenden dat een gedegen inzicht in de eigen pensioensituatie wenst. Door ook hier, conform de hoofdregel, te kiezen voor een repressieve (verifiërende) vorm van toezicht, wordt de eigen verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder voor transparantie en informatievoorziening onderstreept. De toezichthouder kan waar nodig aanpassing en rectificatie eisen, bijvoorbeeld van informatieve producten aan aanspraak- en pensioengerechtigden.

Van een toezichthouder mag niet worden verwacht dat toezicht 100% dekkend is, dat telkens alle aspecten in de uitvoering van het toezicht worden meegenomen. Bij de uitvoering van het toezicht zal de toezichthouder zich dan ook mede baseren op een risicoanalyse, het zogenoemde risicogebaseerde toezicht. De resultaten van deze risicoanalyse bepalen mede de accenten van het toezicht voor de komende periode. Verder wordt de intensiteit van het toezicht mede bepaald door de mate waarin een pensioenuitvoerder in het verleden in overeenstemming met de wet- en regelgeving heeft gehandeld.

Allocatie en omvang van toezichtmiddelen en toezichtinspanningen dienen dan ook in overeenstemming te zijn met de in kaart gebrachte risico's.

De wijze van optreden van de toezichthouder dient kenbaar, transparant en consistent te zijn voor zowel onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders als voor de minister van SZW. Onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders moeten hierop kunnen rekenen. Als voorbeeld van

een dergelijk optreden kan de «Beleidsregel toepassing hoofdlijnennota 2004 en 2005» (gepubliceerd per brief van DNB aan alle pensioenfondsbesturen op 21 oktober 2004) worden genoemd. Het ligt in de rede dat de toezichthouder ook op andere terreinen van de uitvoering van het toezicht dergelijke documenten opstelt. Daaruit – en in geval van beleidsregels: artikel 3:40 en 3:42 van de Awb – vloeit voort dat de toezichthouder zelf zorg draagt voor actieve openbaarmaking, bijvoorbeeld langs de weg van elektronische publicatie.

De minister van SZW brengt het jaarverslag en de jaarverantwoording en de eventueel door de toezichthouder uitgebrachte en relevant geachte rapporten, in de vorm waarin ze hem zijn voorgelegd en zondig voorzien van zijn oordeel, ter kennis van de beide Kamers der Staten-Generaal.

8.3.1 Bevoegdheden toezichthouder

Om het toezicht effectief te laten zijn, dient de toezichthouder te beschikken over een adequaat toezichtinstrumentarium. Indien nodig, dient de toezichthouder de pensioenuitvoerder te kunnen bijsturen. Evenals in de PSW en op grond van de Awb heeft de toezichthouder onder meer de volgende instrumenten ter beschikking:

- a. Verplichting voor pensioenuitvoerders en werkgevers tot kosteloze informatieverstrekking aan de toezichthouder, dit betreft zowel de informatie die de toezichthouder ontvangt op grond van het uitvoeren van het toezicht (toezichtinformatie) als beleidsinformatie,
- b. Het wraken van de actuaris of de accountant bij een pensioenfonds indien deze zijn taak niet meer naar behoren vervult of kan vervullen, bijvoorbeeld niet langer als onafhankelijk kan worden aangemerkt. De onafhankelijkheid van de actuaris en de accountant wordt onderstreept door hun meldingsplicht,
- c. Aanwijzingsrecht van de toezichthouder richting de pensioenuitvoerder,
- d. Toetsing van beleidsbepalers bij een pensioenfonds,
- e. Opleggen van dwangsom en boete,
- f. Bij pensioenfonds: het aanstellen van een curator (het besluit dat bepaalde handelingen pas mogen worden verricht nadat een door de toezichthouder aangewezen persoon daarmee heeft ingestemd), of het laten aanstellen van een bewindvoerder,
- g. Verificatie in bedrijfsruimten,
- h. Bijhouden van een register van pensioenfonds.

Het gaat hierbij om instrumenten waarover de huidige toezichthouder, in casu de DNB, reeds beschikt.

Het instrumentarium is met de wetwijziging van de PSW (Stb. 1999, 592) per 1 januari 2000 aangevuld in overeenstemming met andere toezichtwetten. Uit evaluatie van deze wetwijziging is niet gebleken dat dit instrumentarium ontoereikend zou zijn.

Dit laat onverlet dat mede met het oog op meer transparantie bestaande instrumenten zijn uitgebreid en nieuwe instrumenten zijn toegevoegd, te weten:

- i. De toezichthouder kan ten aanzien van alle bepalingen van deze wet de pensioenuitvoerder een aanwijzing geven en is niet langer gehouden zich te beperken tot alleen bepaalde materiële bepalingen.
- j. Openbaarmaking van beslissingen ten aanzien van een pensioenuitvoerder. Hier wordt in paragraaf 8.3.4 nader op ingegaan.
- k. Verplichting tot herverzekering, overdracht of onderbrenging. In tegenstelling tot de PSW is uitgangspunt van dit wetsvoorstel het eigen beheer van pensioenfonds. Van herverzekering, overdracht aan een verzekeraar of onderbrenging bij een ander pensioenfonds is slechts sprake als de toezichthouder van oordeel is dat de deskundigheid en betrouwbaarheid van een bestuur van een pensioenfonds niet voldoet

aan de gestelde eisen of dit noodzakelijk is gezien de actuariële en bedrijfstechnische opzet van het pensioenfonds.

Het artikel aangaande het oproepen van getuigen en deskundigen, nu vervat in artikel 21 van de PSW, is niet overgenomen in het voorliggende wetsvoorstel. De reden hiervoor is dat een vergelijkbare regeling inzake het oproepen en horen van getuigen en deskundigen evenmin in andere wetgeving voorkomt. Aan de regeling bestaat inmiddels ook geen behoefte meer aangezien de Awb een instrumentarium aanreikt dat in dezelfde behoefte kan voorzien. Op basis van artikel 5:16 van de Awb kan de toezichthouder van getuigen en deskundigen alle inlichtingen vorderen die voor de uitoefening van zijn functie redelijkerwijs nodig zijn. De getuigen en deskundigen zijn op grond van artikel 5:20 van de Awb gehouden daaraan hun medewerking te verlenen. Deze medewerking bestaat eruit dat zij naar waarheid antwoorden (Kamerstukken II, 1995/96, 23 700, nr. 3, p. 144). Het tweede lid van artikel 5:20 van de Awb voorziet in een zwijgrecht wanneer een geheimhoudingsplicht daartoe noopt. De bestuursrechtelijke sancties uit de PSW zijn in dit wetsvoorstel overgenomen. De zwaarte van deze sancties zal in een ministeriële regeling worden geregeld.

In de Pensioenwet wordt de reeds in de PSW bestaande strafrechtelijke strafbaarstelling gehandhaafd.

8.3.2 Ontheffingen

Net als in de PSW het geval is kan op grond van dit wetsvoorstel in bijzondere gevallen ontheffing worden verleend van een aantal bepalingen in de wet. Het aantal bepalingen waarvoor de toezichthouder ontheffing kan verlenen is ten opzichte van de PSW sterk gereduceerd. De reden daarvoor is dat de betreffende bepalingen ofwel in dit wetsvoorstel niet meer terugkomen, ofwel dat in dit wetsvoorstel op een andere wijze dan via een ontheffingsmogelijkheid rekening is gehouden met de situaties waarvoor in de PSW ontheffing mogelijk was. Daarbij zijn de beleidsregels die DNB op grond van artikel 29 derde lid PSW heeft gesteld mede in aanmerking genomen. In deze paragraaf wordt hierna eerst ingegaan op de verschillen in ontheffingsmogelijkheden ten opzichte van de PSW. Daarna wordt beschreven welke ontheffingsmogelijkheden dit wetsvoorstel kent voor ten opzichte van de PSW nieuwe artikelen. Het gaat daarbij in het bijzonder om artikelen die ontleend zijn aan de Wft, en waarvoor ook in de Wft ontheffing kan worden gegeven. De ontheffingsmogelijkheden met betrekking tot het financieel toetsingskader zijn in dit wetsvoorstel in een apart artikel in hoofdstuk 6 geplaatst. De overige ontheffingen zijn geregeld in artikel 198.

Ontheffingsmogelijkheden in dit wetsvoorstel in vergelijking met de ontheffingsmogelijkheden in de PSW

Een aantal ontheffingsmogelijkheden die in de PSW voorkomen zijn in dit wetsvoorstel overgenomen. Het betreft de mogelijkheid voor ontheffing van het bepaalde in

- artikel 133 leden 1 tot en met 3 (de eisen omtrent het indienen van de staten). Naar analogie met de Wft (artikel 2:95) en de PSW is ook in dit wetsvoorstel voorzien in een ontheffingsmogelijkheid voor deze bepalingen.
- artikel 90 (paritaire bestuurssamenstelling), en de artikelen 98 en 99 (verplichting tot instellen van een deelnemersraad). Deze ontheffingsmogelijkheid, die ook in de PSW voorkomt, wordt in dit wetsvoorstel gecontinueerd, evenwel uitsluitend voor situaties waarin sprake is van uitvoering van een onder de Pensioenwet vallende pensioenregeling door een pensioeninstelling die gevestigd is in een andere lidstaat, of

van uitvoering van een buitenlandse pensioenregeling door een in Nederland gevestigde pensioenuitvoerder. Ontheffing van de eis van paritaire bestuursamenstelling kan in het kader van de PSW aan de orde zijn voor het geval de werkgever – bijvoorbeeld door faillissement – niet meer bestaat. Voor die situatie is in dit wetsvoorstel voorzien in een wettelijke regeling van doorbreking van de pariteit (artikel 90 zesde lid).

In de Pensioenwet is, anders dan in de PSW, niet voorzien in de mogelijkheid van ontheffing van het bepaalde in artikel 94 eerste lid (de eis dat het beleid van een pensioenfonds door tenminste twee personen wordt bepaald). De reden daarvoor is dat een dergelijke ontheffing strijdig zou zijn met het governanceprincipe dat binnen het bestuur van een pensioenfonds de functies «toezicht» en «uitvoering» altijd gescheiden moeten zijn.

Voor een aantal artikelen in de PSW waarvoor ontheffing mogelijk is, geldt dat deze in dit wetsvoorstel niet meer terugkomen, of dat een ontheffingsmogelijkheid anderszins niet meer nodig is. Het betreft de volgende artikelen uit de PSW. De ontheffingsmogelijkheid voor wat betreft de onderbrengingsplicht (artikel 2 PSW) komt in dit wetsvoorstel niet terug, aangezien de situaties waarvoor die ontheffing – met toepassing van artikel 2 van de beleidsregels ontheffingen DNB – kon worden verleend in dit wetsvoorstel

- ofwel niet meer relevant zijn (de directeur-grotaandeelhouder, die immers buiten de personele reikwijdte van dit wetsvoorstel valt, en de pensioenovereenkomst met een werknemer die op het moment van indiensttreding 51 jaar of ouder is, waarvoor in dit wetsvoorstel geen uitzondering op de onderbrengingsplicht meer mogelijk is, zie paragraaf 4.2.2)
- ofwel elders geregeld zijn. Dat geldt voor het niet van toepassing zijn van de onderbrengingsplicht voor het pensioen van het eigen personeel van een pensioenuitvoerder (zie artikel 22 lid 3). Voorts behoeft voor de situatie van de tijdelijke, uit het buitenland afkomstige arbeidskracht als bedoeld in artikel 2 lid 1 onder e van voornoemde beleidsregels geen ontheffingsmogelijkheid te worden gecreëerd, aangezien op deze casus het EVO van toepassing is.

Voor de artikelen 3, 3a, 8, achtste en negende lid PSW geldt dat de daarin geregelde onderwerpen (spaarfondsen, plicht fondsbestuurders om betalingsachterstand aan de toezichthouder te melden, premierestitutie) in dit wetsvoorstel niet meer voorkomen, en dus ontheffing niet meer aan de orde kan zijn. Een ontheffingsmogelijkheid is voorts niet meer nodig voor het bepaalde in artikel 8 eerste tot en met vierde lid PSW (premie-vrije aanspraak). Artikel 50 van dit wetsvoorstel voorziet namelijk ook in de situaties waarin op grond van voornoemde beleidsregels in plaats van een tijdsevenredige aanspraak een rechtevenredige aanspraak meegegeven moest worden. Ontheffing kan, gegeven richtlijn 2003/41/EG, niet meer gegeven worden voor het bepaalde in artikel 9b tweede lid PSW (beperkingen aan de mogelijkheden van een ondernemingspensioenfonds om vorderingen op de eigen werkgever te hebben, of te beleggen in aandelen in het bedrijf van de werkgever). In het overgangrecht met betrekking tot dit wetsvoorstel zal overigens in een ruime overgangstermijn worden voorzien voor het vervallen van deze ontheffingsmogelijkheid. De ontheffingsmogelijkheid voor de artikelen 32a, onderdeel c en 32 ba, eerste lid, onderdeel f, PSW (internationale waardeoverdracht) komt in dit wetsvoorstel niet terug, aangezien de artikelen 77 tot en met 83 in dit wetsvoorstel voorzien in de situaties waarvoor blijkens voornoemde beleidsregels toepassing werd gegeven aan de ontheffingsmogelijkheid.

Ontheffingsmogelijkheden voor ten opzichte van de PSW nieuwe artikelen
Voor de ten opzichte van de PSW nieuwe artikelen in dit wetsvoorstel is, afgezien van de ontheffingen die de PSW al kende en – zoals hiervoor beschreven – overgenomen zijn, geen ontheffing mogelijk, met uitzondering van enkele bepalingen van het financieel toetsingskader. De ontheffingsmogelijkheden in dat kader zijn zoveel mogelijk in lijn gebracht met de Wft.

8.3.3 Financiering van de toezichthouder

In de brief van 29 januari 2003 van de staatssecretaris van SZW aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II, 2002/03, 28 122, nr. 11 en 13), is aangegeven dat de systematiek voor de financiering van het toezicht die reeds onder de PSW geldt, ongewijzigd blijft, met dit verschil dat anders dan op grond van artikel 26 van de PSW het in rekening brengen van kosten bij verzekeraars nu ook op grond van dit wetsvoorstel gaat gebeuren (artikel 146 van het wetsvoorstel). Bovendien krijgen de onder toezicht gestelde instellingen op grond van artikel 147 de mogelijkheid om de toezichthouder te adviseren ten aanzien van de begroting.

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot het in rekening brengen van de toezichtkosten bij pensioenuitvoerders. In die regels wordt de toezichtlast meegenomen. Daarbij zal onderscheid worden gemaakt tussen verzekeraars en pensioenfondsen. Dit is gewenst omdat verzekeraars, op grond van dit wetsvoorstel, gaan betalen voor het materiële toezicht en het gedrags-toezicht dat op hen wordt gehouden. Het prudentiële toezicht op verzekeraars is geregeld in de Wft. Op pensioenfondsen wordt zowel het materieel toezicht, als prudentieel- en gedragstoezicht gehouden. Daarnaast zal onderscheid worden gemaakt naar de bijdrage in de kosten voor het opzetten en onderhouden van de databank (artikel 189).

De kostengrondslag voor het toezicht in het kader van de Wet verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling is apart in die wet geregeld. Door deze toepassing van het profijtbeginsel wordt de onafhankelijkheid van de toezichthouder ten opzichte van de minister versterkt en wordt uitgedrukt dat de pensioenuitvoerders zelf belang hebben bij goed toezicht en bij het zodanig op orde hebben van hun interne controle en governance dat de kosten van het toezicht zo beperkt mogelijk kunnen blijven. Doordat de minister over het recht beschikt om de begroting van de toezichthouder goed te keuren, kan hij ingrijpen in het geval de onder toezicht gestelde instellingen de kwaliteit van het toezicht ondergeschikt zouden wensen te maken aan de kosten ervan.

De opbrengsten uit opgelegde dwangsommen en boetes worden aangewend als één van de bronnen ter financiering van de uitvoering van het toezicht.

De minister van SZW brengt voor zijn uitvoeringstoezicht op de toezichthouder geen kosten in rekening bij de toezichthouder.

Momenteel ontvangt DNB een bijdrage ten behoeve van het toezicht uit hoofde van de PSW vanuit de begroting van het ministerie van Financiën (zie hierover de brief van de minister van Financiën van 1 juli 2003 over de hervorming van het toezicht op de financiële marktsector (Kamerstukken II, 2002/03, 28 122, nr. 16, pagina's 13 en 14)). De bijdrage bedraagt 11% van de toezichtkosten uit hoofde van de PSW. De bijdrage is voor het eerst toegekend voor het begrotingsjaar 2004 en zal na drie jaren worden geëvalueerd.

8.3.4 Openbaarheid

De toezichthouder heeft een eigen verantwoordelijkheid aangaande het *publiceren van de algemene resultaten of prestaties van het toezicht*. De toezichthouder maakt de volgende stukken die betrekking hebben op zijn eigen functioneren in ieder geval openbaar:

- a. Alle documenten die een kenbare, transparante en consistente uitvoering van het toezicht bevorderen ter borging van de rechtszekerheid en rechtsgelijkheid van onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders,
- b. De begroting, inclusief het beleidsdeel en de resultaten van het overleg hierover,
- c. Het jaarverslag en de jaarverantwoording.

Het staat de toezichthouder vanzelfsprekend vrij om andere, aan het toezicht gerelateerde, algemene rapporten en dergelijke uit te brengen, bijvoorbeeld om daarmee de kwaliteit van de pensioenuitvoering te bevorderen.

Uitgangspunt is dat de toezichthouder de gegevens en informatie die hem zijn toegekomen uit hoofde van de uitvoering van het toezicht op de naleving van deze wet als vertrouwelijk moet behandelen en niet beschikbaar mag stellen aan een andere partij. Beschikbaar stellen van vertrouwelijke gegevens of informatie op verzoek van een overheidsinstantie of een door een overheidsinstantie aangewezen toezichthouder voor de uitvoering van het toezicht op een pensioenuitvoerder kan alleen onder strikte in dit wetsvoorstel genoemde voorwaarden, zie artikel 192.

Pensioen- en aanspraakgerechtigden hebben er baat bij dat de toezichthouder in voorkomende gevallen kan informeren over overtredingen, toegekende boetes of dwangsommen, of een opgesteld herstelplan. In dit wetsvoorstel is dan ook, als onderdeel van het nieuwe beleid inzake de openbaarmaking van bepaalde toezichtshandelingen, de bevoegdheid voor de toezichthouder geïntroduceerd om wetsovertredingen, toegekende boetes en dwangsommen en herstelplannen ter openbare kennis te brengen. Deze publicatiebevoegdheid van de toezichthouder is vooral bedoeld om aanspraak- en pensioengerechtigden in de gelegenheid te stellen om zelf actief te reageren naar hun pensioenuitvoerder indien die handelt in strijd met bepalingen uit dit wetsvoorstel. Teneinde de besluitvorming rond de publicatie zorgvuldig te laten verlopen, wordt met de voorgestelde regels inzake de openbaarmaking van beschikkingen aangesloten bij de waarborgen zoals die zijn geregeld in de Awb.

Door het publiceren van genomen toezichtmaatregelen, wordt de pensioenuitvoerders en de pensioen- en aanspraakgerechtigden duidelijk dat er scherp toezicht wordt gehouden op de uitvoering van pensioenovereenkomsten. Hier kan een preventieve werking van uitgaan. Indien de toezichthouder tot openbaarmaking overgaat, kan het in bepaalde gevallen wenselijk zijn dat de toezichthouder de overwegingen op basis waarvan besloten is tot publicatie, ook publiceert. Op deze manier laat de toezichthouder aan de sector zien hoe bepaalde situaties worden beoordeeld en wordt inzicht gegeven in de toezichtpraktijk.

Bij het ter openbare kennis brengen van bepaalde feiten en/of overwegingen is de toezichthouder voor het overige gebonden aan de geheimhoudingsbepaling van artikel 2:5 van de Awb. Dit houdt in dat vertrouwelijke toezichtgegevens in beginsel onder de geheimhoudingsplicht vallen (en dus dat vertrouwelijke gegevens niet ter openbare kennis worden gebracht). In dit wetsvoorstel is daarom een bepaling opgenomen waarin expliciet is bepaald welke gegevens mogen worden gepubliceerd. De publicatie kan onder andere de volgende gegevens bevatten: het overtreden voorschrift en de naam van de instelling die de wet overtreedt. De

toezichthouder kan tevens zijn overwegingen publiceren, hierbij vergt de geheimhoudingsplicht speciale aandacht. De toezichthouder mag daarbij geen vertrouwelijke informatie verstrekken.

Overigens wordt in dit wetsvoorstel afgeweken van de Wft-formulering door te spreken over openbaarmaking in plaats van het geven van een openbare waarschuwing. Achtergrond daarvan is (potentiële) klanten bij een op een markt opererende instelling gewaarschuwd dienen te worden voor problemen bij de betreffende instelling. Aanspraak- en pensioengerechtigden bij een pensioenuitvoerder zijn echter niet vrij een andere pensioenuitvoerder te kiezen. Een waarschuwing is dan ook niet aan de orde, wel kan het van belang zijn dat de toezichthouder aanspraak- en pensioengerechtigden publiek informeert over eventuele problemen. In deze gevallen rust op de pensioenuitvoerder in kwestie de verplichting om in het eigen jaarverslag melding te maken van elke opgelegde en verbeurde dwangsom, opgelegde boete of aanwijzing en de afwikkeling daarvan. In de algemene maatregel van bestuur zal worden bepaald dat de pensioenuitvoerder hiervan tevens mededeling moet doen in de eerstvolgende periodieke opgave aan de aanspraak- en pensioengerechtigde. Het betreft elke aanwijzing die is opgelegd sinds het verstrekken van de vorige periodieke opgave aan aanspraak- en pensioengerechtigden. In de algemene maatregel van bestuur zal inzake het korte- en lange-termijnherstelplan worden bepaald dat de pensioenuitvoerder hierover mededeling moet doen in zijn jaarverslag en, voor zover aanwezig, aan de deelnemersraad. Tevens zal in de algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat de pensioenuitvoerder van het kortetermijnherstelplan mededeling doet in de eerstvolgende jaaropgave aan de aanspraak- en pensioengerechtigde en in de opgave bij statuswisseling. Voor de aanstelling van een stille curator, ligt dit anders. In het geval van een stille curator is het niet wenselijk dat de toezichthouder dit publiceert, er is immers nog vooruitzicht op herstel en publicatie zou het herstel bij het pensioenfonds kunnen bemoeilijken. Het pensioenfonds doet pas mededeling van de stille curatele in het eerstvolgende jaarverslag en, indien toepasselijk, aan de deelnemersraad nadat deze is beëindigd. Indien bij een pensioenfonds een bewindvoerder is aangesteld maakt de toezichthouder dit openbaar. Het pensioenfonds doet hiervan mededeling in zijn jaarverslag. In de algemene maatregel van bestuur zal ook geregeld worden dat het pensioenfonds in de eerstvolgende periodieke opgave, en de opgave bij statuswisseling, ook de aanspraak- en pensioengerechtigde en, indien toepasselijk, de deelnemersraad hiervan terstond in kennis stelt.

In de Wft (Kamerstukken II, 2003/04, 29 708, nr. 7) wordt de hierboven beschreven mogelijkheid voor publicatie ook geboden; in de Wet toezicht effectenverkeer 1993 (Wte 1993) en de Wet toezicht beleggingsinstellingen (Wtb) hebben de toezichthouders reeds de mogelijkheid om bepaalde feiten ter openbare kennis te brengen. De Pensioenwet maakt nagenoeg dezelfde keuzes als de Wft. Dat het openbaar maken van bepaalde toezichthandelingen een informatief karakter heeft – en dus geen punitieve sanctie is – is al uitgebreid toegelicht in de Memorie van Toelichting bij de Wft.

8.4 Toezicht door de minister op de toezichthouder

De minister waarborgt het belang van de aanspraak- en pensioengerechtigden bij goed toezicht door zelf ook toezicht te houden naar de wijze waarop de toezichthouder de uit deze wet voortkomende taken en bevoegdheden uitvoert of heeft uitgevoerd. De Inspectie Werk en Inkomen zal het toezicht van de minister uitoefenen. Dit houdt in dat de minister toeziet of de toezichthouder competent is, rechtmatig en doelmatig (effec-

tief en efficiënt) functioneert en, indien nodig, de toezichthouder bijstuurt. Bij dit toezicht door de minister kan onderscheid worden gemaakt tussen toezicht als continu proces en een vijfjaarlijkse evaluatie van de toezichthouder.

Het toezicht door de minister zal zich, waar mogelijk, mede baseren op de rapportages inzake interne controle en management review van de toezichthouder.

Het *toezicht als continu proces* zal zich concentreren op die processen bij de toezichthouder die in hoge mate de kwaliteit van het toezicht en het rechtmatig en doelmatig (effectief en efficiënt) functioneren van de toezichthouder bepalen. De definitie en selectie van deze kritische processen vindt plaats mede op basis van:

- a. Een periodieke risicoanalyse van de toezichthouder als organisatie en van de opgedragen taken, met in het verlengde daarvan de administratieve organisatiebeschrijving van de toezichthouder;
- b. Eventuele klachten of andere signalen die het vermoeden rechtvaardigen dat er sprake is van een structurele tekortkoming bij de toezichthouder.

Ten aanzien van de geselecteerde processen zal het toezicht door de minister nagaan in welke mate deze in opzet rechtmatig en doelmatig (effectief en efficiënt) zijn. Door middel van steekproeven wordt vervolgens nagegaan in welke mate het handelen van de toezichthouder in de praktijk overeenkomt met de beschreven processen. In het bijzonder zal worden toegezien op de deskundigheid van de toezichthouder, de onafhankelijkheid ten opzichte van de onder toezicht gestelde pensioen-uitvoerders, de preventie van functievermenging en belangenverstrengeling en de daarmee samenhangende interne functiescheiding. Indien afwijkingen worden geconstateerd, kan de minister aan de toezichthouder een aanwijzing geven om binnen een door de minister aangegeven termijn corrigerende maatregelen te treffen. Het toezicht door de minister zal ook de realisatie en de effectiviteit van die corrigerende maatregelen volgen. Het is de verantwoordelijkheid van de toezichthouder zelf om te bepalen welke corrigerende maatregelen hij neemt.

Volgens de aanwijzingen van de regelgeving dient de minister periodiek de wet te evalueren op doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk. Volgens de aanwijzingen voor de regelgeving ligt een periode van vijf jaren in de rede. De toezichthouders worden bij of krachtens de wet aangewezen en vallen zodoende ook onder *de periodieke evaluatie*. Bij brief van 10 maart 1997 heeft de minister van Binnenlandse Zaken, mede namens de minister van Financiën, de Rapportage Doorlichting Zelfstandige Bestuursorganen aan de Tweede Kamer aangeboden (Kamerstukken II, 1996/97, 25 268, nr. 1). In die rapportage is het voornemen aangegeven om een vijfjaarlijkse termijn te hanteren voor de evaluatie van zelfstandige bestuursorganen.

Het is wenselijk om de evaluatie af te stemmen met de periodieke evaluatie van de financiële toezichthouders door de minister van Financiën, zoals beschreven in de Wft. De evaluatie heeft tot doel om te komen tot een integraal oordeel (op alle aspecten) over:

- a. De mate waarin het toezichtstelsel nog steeds adequaat is;
- b. De mate waarin de inrichting van de toezichthouder is toegesneden op de opgedragen taken;
- c. Het competent, waaronder mede wordt verstaan het deskundig, betrouwbaar en onafhankelijk zijn van de toezichthouder en zijn medewerkers;
- d. Het rechtmatig en doelmatig (effectief en efficiënt) functioneren van het toezicht.

Bij deze evaluatie worden de resultaten van het toezicht als continu proces

uiteraard betrokken. De minister biedt de rapportage van de vijfjaarlijkse evaluatie, voorzien van zijn oordeel, aan de beide Kamers der Staten-Generaal aan (zie artikel 200 van dit wetsvoorstel).

Gelet op de scheiding tussen beleid en toezicht binnen het ministerie van SZW, geldt ook nu dat, in nauwe samenwerking met beleid, een belangrijke taak is weggelegd voor de Inspectie Werk en Inkomen, in het bijzonder inzake de punten b, c en d.

8.4.1 Bevoegdheden minister

De minister heeft de volgende *bevoegdheden* ten aanzien van de toezichthouder:

1. Een *informatierecht*: de bevoegdheid van de minister om informatie op te vragen in het kader van zijn toezicht op de toezichthouder. Deze informatie zal in beginsel niet herleidbaar zijn tot specifieke pensioen-uitvoerders. In overleg met de toezichthouder zal worden nagegaan of het aanbeveling verdient om een informatiestatuut tussen de minister en de toezichthouder overeen te komen. Het voordeel van een dergelijk statuut is dat het de informatierelatie voor beide partijen concreetiseert, bijvoorbeeld door aan te geven welke informatie de minister periodiek van de toezichthouder ontvangt, de termijn waarop die informatie beschikbaar is, de ambtenaren die bevoegd zijn namens de minister deze informatie te vragen en de vorm waarin die informatie wordt aangeboden. Zie ook de toelichting bij artikel 150.
2. *Het instemmen met de (financiële)jaarstukken*, dit betreft: de jaarlijkse begroting en de jaarverantwoording.
De minister zal eisen stellen waaraan begroting, jaarverslag en jaarverantwoording minimaal moeten voldoen (artikel 144 van het wetsvoorstel). Daarbij kan worden gedacht aan het volgende.

In de *begroting* dient onderscheid te worden gemaakt tussen het toezicht op verzekeraars en pensioenfondsen. Omdat op verzekeraars op grond van dit wetsvoorstel slechts materieel toezicht en gedragstoezicht wordt gehouden – het prudentiële toezicht is geregeld in de Wft- en op pensioenfondsen zowel materieel toezicht als prudentieel en gedragstoezicht. Dit maakt een verdere uitsplitsing tussen het prudentiële toezicht, het toezicht op de naleving van de overige bepalingen van de Pensioenwet en gedragstoezicht gewenst. Verder zal de begroting dienen te zijn opgezet volgens de lijnen «Van Beleidsbegroting Tot Beleidsverantwoording» (VBTB). De begroting heeft een financieel en een beleidsdeel.

Het beleidsdeel van de begroting is mede gebaseerd op een risicoanalyse en actuele prioriteitstelling. Het beleidsdeel bevat de concrete activiteiten die de toezichthouder in een bepaald jaar gaat uitvoeren, waarbij wordt aangegeven met welke frequentie en diepgang toezicht wordt uitgeoefend en welke prioriteiten daarbij worden gehanteerd. De operationele doelstellingen van de toezichthouder en de door hem te leveren prestaties dienen uit het beleidsdeel te kunnen worden afgelezen.

De minister van SZW kan jaarlijks ten aanzien van het toezichtbeleid voor het komende jaar vooraf zijn wensen kenbaar maken aan de toezichthouder. Hij zal dit, waar mogelijk, doen voor 1 juni van het lopende jaar. Daarbij kan hij de resultaten betrekken uit het jaarverslag dat de toezichthouder, uiterlijk per 1 mei van het lopende jaar, aan de minister dient toe te zenden. De toezichthouder kan dan bij het opstellen van de begroting rekening houden met de wensen van de minister. Het al dan niet instemmen met de begroting door de minister

wordt uiteindelijk bepaald door zijn oordeel over het financieel én het beleidsdeel.

De toezichthouder is verplicht aanmerkelijke verschillen die tijdens de uitvoering van het toezicht optreden ten opzichte van de begroting direct aan de minister te melden. Aanmerkelijke wijzigingen van de begroting, zowel in het financieel als het beleidsdeel, dient de toezichthouder vooraf voor instemming voor te leggen aan de minister. De toezichthouder maakt de begroting, na instemming door de minister, openbaar en houdt deze gedurende minimaal twee jaren op elektronische wijze beschikbaar.

De toezichthouder dient de begroting voor het komende jaar vóór 1 december van het lopende jaar aan de minister toe te zenden. In het *jaarverslag* dient in elk geval te zijn aangegeven in welke mate de doelstellingen en beoogde prestaties uit het beleidsdeel van de begroting zijn gerealiseerd en welke overige activiteiten zijn uitgevoerd. Ook dient te worden ingegaan op het gevoerde overleg met belanghebbenden en het aantal ingediende klachten, bezwaren en ingestelde beroepen. De toezichthouder vermeldt in het jaarverslag ook de inzet van de handhavinginstrumenten en de effecten daarvan. Het jaarverslag behoeft niet de instemming van de minister, omdat dit slechts een feitelijke weergave is van de uitgevoerde activiteiten. De toezichthouder maakt het jaarverslag openbaar en houdt deze gedurende minimaal twee jaren op elektronische wijze beschikbaar.

De *jaarverantwoording*¹ moet zijn voorzien van een accountantsverklaring betreffende de rechtmatigheid en getrouwheid van de jaarverantwoording en de doelmatigheid van het beheer en de organisatie van de toezichthouder. In de jaarverantwoording wordt aangegeven de mate van realisatie van de begroting en de daarvoor benodigde middelen. Omdat de begroting de VBTB-lijnen volgt ligt het voor de hand dat ook de jaarverantwoording deze lijnen volgt. De jaarverantwoording behoeft de instemming van de minister. Het verschil tussen de gerealiseerde baten en inkomsten en de gerealiseerde lasten en uitgaven van de toezichthouder vormt het exploitatiesaldo. In de jaarverantwoording doet de toezichthouder een voorstel voor het betrekken van het exploitatiesaldo bij de in rekening te brengen kosten voor het lopende jaar. Als de minister geen instemming verleent met de jaarverantwoording kan de toezichthouder het exploitatiesaldo niet betrekken bij de in rekening te brengen kosten. De toezichthouder dient de jaarverantwoording algemeen beschikbaar te stellen en houdt deze gedurende minimaal twee jaren op elektronische wijze beschikbaar.

Zowel in het wetsvoorstel Wet op het financieel toezicht als in dit wetsvoorstel is bepaald dat de toezichthouder haar jaarstukken (begroting, jaarverantwoording voor DNB en jaarrekening voor de AFM) met betrekking tot de uitvoering van de bij of krachtens de wet opgedragen taken en de daaruit voortvloeiende werkzaamheden voor instemming moet voorleggen aan de daarvoor verantwoordelijke minister. Dat betekent dat de minister van Financiën en de minister van SZW alleen instemming verlenen met dat deel van de jaarstukken waartoe zij op grond van de wet zijn bevoegd respectievelijk op grond van het wetsvoorstel Wft en dit wetsvoorstel. Er kan dus geen sprake zijn van dubbele instemming.

Een kwartaalverantwoording wordt niet vereist, omdat al is voorzien in een verplichting dat aanmerkelijke verschillen ten opzichte van de begroting direct moet worden gemeld.

¹ Onder de jaarverantwoording wordt in voorkomende gevallen mede verstaan de jaarrekening indien toepasselijk.

De toezichthouder dient het jaarverslag en de jaarverantwoording over het afgelopen jaar vóór 1 mei van het lopende jaar aan de minister toe te zenden.

4. Het *geven van een aanwijzing*: Evenals in de PSW is ook in dit wetsvoorstel de bevoegdheid van de minister opgenomen om de toezichthouder een aanwijzing te kunnen geven. Voorop wordt gesteld dat de minister van deze bevoegdheid slechts terughoudend gebruik zal maken.

In de PSW worden de bepalingen ten aanzien waarvan de minister aanwijzingen kan geven expliciet genoemd en gaat het voornamelijk om materiële bepalingen. In het voorliggende wetsvoorstel is gekozen om deze bevoegdheid ten aanzien van al hetgeen in dit wetsvoorstel is bepaald, toe te kennen aan de minister. Het is van belang dat ten aanzien van alle normen (materiële-, prudentiële en gedragsnormen) een aanwijzingsbevoegdheid geldt. Zo dient de minister de toezichthouder een aanwijzing te kunnen geven als het gaat om het toezicht op de naleving van belangrijke voorschriften als de voorlichtingsvoorschriften en de voorschriften uit het financieel toetsingskader, mede gelet op de nauwe verwevenheid van deze normen in deze situaties. De aanwijzingsbevoegdheid is echter geclausuleerd: de minister kan alleen gebruik maken van een aanwijzing als de toezichthouder naar zijn oordeel tekort schiet. Onder tekort schieten wordt mede verstaan dat bij de toezichthouder de voorwaarden niet meer aanwezig zijn voor een adequate uitvoering van het toezicht, bijvoorbeeld ontoereikende onafhankelijkheid, deskundigheid en betrouwbaarheid, of dat de toezichthouder onvoldoende rechtmatig of doelmatig (effectief en efficiënt) functioneert.

De aanwijzing kan worden toegepast als er nog vooruitzicht is op verbetering. Is er geen vooruitzicht meer op verbetering, dan komt de regeling taakverwaarlozing in beeld als uiterste consequentie, zie het volgende punt.

Een aanwijzing kan geen betrekking hebben op de oordeelsvorming door de toezichthouder over een individuele pensioenuitvoerder. Dit is vastgelegd in artikel 151, eerste lid: het aanwijzingsrecht is dus beperkt tot aanwijzingen van algemene strekking.

De toezichthouder is verplicht in overeenstemming met een tot hem gerichte aanwijzing te handelen.

5. Een *taakverwaarlozingsregeling* (artikel 152 van het wetsvoorstel): dit betreft de bevoegdheid om bij zeer ernstige tekortkomingen, zonder vooruitzicht op verbeteringen, actief in te grijpen bij de toezichthouder. In het uiterste geval, bij structurele tekortkomingen of ernstig disfunctioneren van de toezichthouder, zonder reëel en nabij vooruitzicht op afdoende verbetering, kan de minister besluiten de taken van de toezichthouder onder te brengen bij een ander orgaan. Dit kan een tijdelijke maatregel zijn, als voorziening in het kader van de taakverwaarlozingsregeling. De taakverwaarlozingsregeling komt overeen met hetgeen hierover is bepaald in de Wft.

8.5 Het verstrekken van beleidsinformatie als afzonderlijke taak

Uit de taak en positie van de toezichthouder vloeit voort dat deze over een schat aan informatie beschikt met betrekking tot het pensioenstelsel. Een sterke informatiepositie is van levensbelang voor een toezichthouder en dit wetsvoorstel voorziet dan ook in bepalingen die garanderen dat de toezichthouder van elke pensioenuitvoerder (maar ook van de werkgever, de accountant en de actuaris) desgewenst alle inlichtingen, gegevens en bescheiden kan ontvangen die deze voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft.

Uiteraard is ook voor de beleidsontwikkeling door het ministerie van SZW en voor de politieke besluitvorming over beleidszaken een hoogwaardige informatievoorziening een vereiste. Vooral betrouwbare en actuele informatie over de werking van de pensioenwetgeving in de praktijk – en daarmee over de effectiviteit van het pensioenstelsel als systeem – is van groot belang. Verzekerd dient te zijn dat het pensioenbeleid en eventuele aanpassingen in de regelgeving steeds zijn gebaseerd op een scherp inzicht in de praktijk, waaronder de praktische consequenties van nieuwe maatregelen. Ook het beleid gericht op de inkomensontwikkeling en de bekostiging van de AOW is gebaat bij actuele en complete informatie over pensioenen.

In deze behoefte aan beleidsinformatie kan in principe worden voorzien door beleidsrelevante informatie toegankelijk te maken voor het beleidsdepartement. Daarom is er in dit wetsvoorstel voor gekozen om de toezichthouder DNB een afzonderlijke wettelijke taak te geven, gericht op een zodanige bewerking en ontsluiting van informatie dat deze informatie aan de minister, respectievelijk het departement, beschikbaar kan worden gesteld, zowel voor beleidsdoeleinden als voor het beantwoorden van vragen uit het parlement (artikel 189). Degenen die onder toezicht staan, moeten er van verzekerd zijn dat gegevens en bescheiden die zij vertrouwelijk aan de toezichthouder verstrekken, door deze als vertrouwelijk worden behandeld. De regel is daarom dat *vertrouwelijke toezichtinformatie* die de toezichthouder van een *individueel* pensioenfonds of een *individuele verzekeraar* heeft verkregen, alleen mag worden gebruikt voor de oordeelsvorming door de toezichthouder. Bij de beleidsinformatie die de toezichthouder aan de minister of het departement verstrekt gaat het om:

- a. Geaggregeerde informatie van algemene aard; bijvoorbeeld: informatie over een categorie (bijvoorbeeld een groep pensioenfondsen) of over een bepaald vraagstuk of thema (zoals de toeslag);
- b. Informatie over een of meer individuele fondsen die een openbaar karakter heeft of niet als vertrouwelijk is te bestempelen en die bijvoorbeeld geen persoonsgegevens betreft in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Wat betreft categorie b. kan worden opgemerkt dat de verstrekking door de DNB aan de minister van SZW van gegevens op het niveau van individuele fondsen thans reeds is geregeld op grond van artikel 25, vijfde lid, van de PSW en het daarop gebaseerde Besluit verstrekking niet-vertrouwelijke gegevens pensioenfondsen (Stb. 2000, 333, gewijzigd bij besluit van 25 januari 2001, Stb. 2001, 62). Bij de beleidsvoorbereiding heeft de minister soms behoefte aan meer gedetailleerde informatie over de ontwikkelingen van de inhoud van pensioenregelingen, zoals de hoogte van de franchise of toeslag. Er kan daarom niet altijd worden volstaan met gegevens op geaggregeerd niveau. Bovendien zijn sommige pensioenfondsen dermate groot wat hun werkingssfeer betreft, dat het niet reëel is om informatie aangaande individuele fondsen buiten de beleidsinformatie te houden. Bij gegevens betreffende individuele fondsen die een openbaar karakter hebben gaat het bijvoorbeeld om gegevens uit de statuten en reglementen van de pensioenfondsen of uit de beslissingen die daaruit voortvloeien. Alle gegevens en bescheiden waarvan bij of krachtens deze wet publicatie is voorzien of die door een individueel fonds zelfstandig publiek zijn of worden gemaakt, kunnen niet als vertrouwelijk worden aangemerkt. Transparantie dient voorop te staan zolang legitieme individuele belangen daardoor niet onevenredig worden geschaad.

Door deze afzonderlijke taak bij DNB te leggen, wordt voorkómen dat er door pensioenfondsen en verzekeraars apart informatie moet worden aangeleverd aan het ministerie van SZW. Aangesloten wordt bij het prin-

cipe van *single information* of «enkelvoudige gegevensverstrekking»: informatie wordt, indien enigszins mogelijk, slechts éénmaal opgevraagd en daarna (door bewerking en ontsluiting) voor verschillende doeleinden gebruikt, namelijk als beleidsinformatie, maar ook als statistische informatie voor bijvoorbeeld het CBS.

Op de geschetste wijze worden de administratieve lasten voor het pensioenveld zo beperkt mogelijk gehouden. Ook het periodiek actualiseren van de informatie dient, door een goede regievoering, zodanig te geschieden dat de informatielast voor de toeleveranciers niet groter wordt dan strikt nodig is.

Het is aan de toezichthouder om nader te bepalen hoe aan deze informatietaak praktisch gestalte zal worden gegeven binnen de kaders van de vigerende wet- en regelgeving. In dit wetsvoorstel (artikel 189) is het grondprincipe vastgelegd dat de informatie dient te worden opgeslagen in een, door DNB adequaat te beheren, databank. DNB zal de in de databank opgeslagen gegevens beschikbaar stellen aan de minister van SZW op diens verzoek. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen andere instellingen worden aangewezen aan wie DNB de in de databank opgeslagen gegevens beschikbaar stelt; hierbij kan worden gedacht aan: de Sociaal Economische Raad, het Centraal Bureau voor de Statistiek, Eurostat en het Centraal Planbureau.

Op deze wijze wordt informatie betreffende pensioenen die relevant is voor beleidsvoorbereiding, politieke besluitvorming, statistiek e.d. met zo min mogelijk bureaucratie gedeeld. Vanwege de vraaggerichte opzet van de databank wordt zo veel mogelijk vermeden dat er per informatiewens van de minister een nader onderzoek moet worden ingesteld: veelal zal, door bewerking van beschikbare gegevens in de databank, de benodigde informatie daaraan rechtstreeks kunnen worden ontleend. Dit laat onverlet dat er situaties kunnen optreden, bijvoorbeeld bij het beantwoorden van Kamervragen of onvoorziene ontwikkelingen, waarin de minister aanvullende gegevens en informatie die niet in de databank zijn opgenomen moet kunnen opvragen. Ook dan heeft de toezichthouder het recht om die gegevens op te vragen bij pensioenuitvoerders, zonodig te bewerken en aan de minister beschikbaar te stellen.

Een goed geoutilleerde en gevulde databank zal ook van waarde kunnen zijn voor de uitwisseling van informatie op Europees niveau (Europese Commissie en afzonderlijke lidstaten) en met organisaties als OESO en IMF. Het belang van hoogwaardige internationale informatie-uitwisseling zal naar verwachting de komende jaren verder toenemen.

Ten slotte zal de databank ook een goede bron zijn om uit te putten ter vervulling van de publieksfunctie. De voortdurende maatschappelijke en publieke discussie over pensioenen en het toenemende pensioenbewustzijn creëren ook bij het publiek een informatievraag.

Wat betreft de inhoud van de informatie die in de databank aanwezig dient te zijn, kan worden gedacht aan beleidsrelevante gegevens over dekkingsgraden, toeslag, premies, franchises, maar ook aan achtergrondinformatie zoals de samenstelling van deelnemersbestanden (geslacht, leeftijd, aanstelling), gegevens over besturen en deelnemersraden, het schriftelijk vastgelegde beleggingsbeleid, vaste hoofdkenmerken uit de inhoud van de pensioenreglementen en gepubliceerde kerndocumenten van de toezichthouder e.d. Deze voorbeelden laten zien dat het onvermijdelijk om diverse informatie gaat, die geordend en toegankelijk zal moeten worden gemaakt. Hoewel geen sprake is van een geheel nieuwe taak voor de toezichthouder, zal de opbouw van de databank naar verwachting enige tijd vergen. De toezichthouder zal in staat moeten zijn om deze taak als een professioneel beheerder te verrichten en zal voor de toelevering van de informatie een beroep moeten kunnen doen op alle pensioenuitvoerders. Om dit proces te structureren zijn nodig:

- a. Een *informatieplan* dat door de toezichthouder als beheerder wordt opgesteld en periodiek geactualiseerd. De basis hiervoor vormt een door de minister van SZW te treffen regeling die vastlegt welke informatie minimaal in de databank dient te zijn opgenomen. Het informatieplan bevat tevens de definities e.d. die uit een oogpunt van uniformiteit en vergelijkbaarheid onmisbaar zijn.
- b. Een *beheersplan*, eveneens op te stellen door de toezichthouder als beheerder, dat de belangrijkste spelregels, procedures en aspecten van bedrijfsvoering aangaande de databank vastlegt. Het beheersplan beschrijft de geleidelijke ontwikkeling van de databank. Indien de beheerder ervoor kiest om ook ten aanzien van de verzamelde specifieke *toezichtinformatie* die *niet* openbaar is van dezelfde technische faciliteit gebruik te maken, regelt het beheersplan ook de afscherming van dergelijke informatie.

In zijn rol als beheerder ligt de verantwoordelijkheid voor de juistheid van de informatie bij de toezichthouder. Voor zover het door anderen toegeleverde informatie betreft, kan de beheerder aan deze verantwoordelijkheid voldoen door ervoor in te staan dat de opgenomen gegevens overeenkomen met de bron.

Het opzetten, opbouwen en onderhouden van de databank zal uiteraard overleg vergen door de toezichthouder als beheerder met de meest betrokken (koepel)organisaties. Artikel 195 biedt hiervoor de mogelijkheid.

8.6 Toezichthouders en hun taken

Het toezicht op de naleving van de Pensioenwet wordt ondergebracht bij de AFM en DNB. De AFM zal ingevolge dit wetsvoorstel de taak krijgen voor het uitvoeren van het gedragstoezicht. DNB zal ingevolge dit wetsvoorstel de taak krijgen het prudentiële toezicht en het materiële toezicht uit te voeren. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zal deze taakafbakening verder vorm krijgen.

Uitgangspunt hierbij is, waar mogelijk, het voorkomen van:

- a. Dubbele uitvraag van dezelfde gegevens en inlichtingen en
- b. Overlap in de toezichtvelden en dient ten gevolge mogelijk strijdige oordelen.

Het voorkomen van dubbele uitvraag van dezelfde gegevens en inlichtingen is te ondervangen door toe te laten dat beide toezichthouders, onder de nodige waarborgen, gegevens of inlichtingen kunnen uitwisselen. Artikel 191 is hiertoe in deze wet opgenomen. Het artikel komt overeen met artikel 1:73 van de Wft.

Daarnaast ligt het voor de hand dat beide toezichthouders, AFM en DNB, binnen de wettelijke vereisten, werkafspraken vastleggen in een convenant. Zij kunnen daartoe een nieuw convenant sluiten of hun bestaande convenant uitbreiden met de wijze waarop de uitwisseling van gegevens en inlichtingen zal plaatsvinden in het kader van het toezicht op de naleving van deze wet. Het convenant behoeft niet de instemming van de minister van SZW. Het convenant valt binnen de kaders van de taakverdeling tussen de AFM en DNB.

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zal de taakverdeling en de samenwerking van de toezichthouders AFM en DNB worden geregeld. De taken tussen de AFM en DNB worden in grote lijnen als volgt verdeeld:

1. Het toezicht op de naleving van de Pensioenwet en de eerder genoemde vigerende wet- en regelgeving wordt ondergebracht bij DNB, met uitzondering van het gedragstoezicht. Het gedragstoezicht wordt ondergebracht bij de AFM.
2. Het gedragstoezicht door de AFM op pensioenuitvoerders omvat:
 - Het toezicht op de verstrekking van alle informatie van een

- pensioenuitvoerder aan aanspraak- en pensioengerechtigden die de pensioenuitvoerder conform deze wet is gehouden te verstrekken: voorlichting over het pensioenreglement en de periodieke opgave van pensioenaanspraken, waaronder toezicht op de verstrekking van de wettelijk verplichte informatie bij individuele vrijwillige voorzieningen.
- Het toezicht op de plicht van pensioenuitvoerders om bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid, deze beleggingsvrijheid te begrenzen.
3. De AFM controleert de communicatie, als bedoeld onder het tweede punt, op tijdigheid, juistheid en toegankelijkheid.
 4. De taakverdeling tussen beide toezichthouders en de wijze waarop zij samen hebben te werken, wordt vastgelegd in een algemene maatregel van bestuur. De in de algemene maatregel van bestuur op te nemen regels, zullen worden op de volgende uitgangspunten gebaseerd:
 - a. De AFM toetst de communicatie-uitingen van pensioenuitvoerders met aanspraak en pensioengerechtigden op toegankelijkheid, tijdigheid en juistheid.

Zij doet dit door de communicatie-uitingen te toetsen aan wat hierover in het reglement van de pensioenuitvoerder is bepaald. Dit betekent dat de AFM geen rol heeft bij het toezicht op de interne communicatie binnen de pensioenuitvoerder, in het bijzonder de communicatie van het pensioenfonds met de deelnemersraad en geen toezicht houdt op de nadere uitwerking daarvan in de Administratieve Organisatiebeschrijving en de Interne Controle, dat blijft een taak voor DNB.
 - b. De toetsing van de toegankelijkheid (beschikbaarheid en begrijpelijkheid) en de tijdigheid kan de AFM in beginsel onafhankelijk van DNB uitvoeren.
 - c. Bij toetsing van de juistheid zal de AFM in veel gevallen wel met DNB samenwerken, in het bijzonder voor die gevallen waarbij voor een oordeel over de juistheid van de communicatie ook een oordeel nodig is over de interpretatie van onderliggende stukken, zoals het reglement of de actuariële en bedrijfstechnische nota.
 - d. Het oordeel van DNB over de interpretatie van onderliggende stukken wordt door de AFM rechtstreeks overgenomen. Het oordeel van de AFM over de communicatie wordt door DNB rechtstreeks overgenomen.
 - e. Op de constatering dat (het oordeel van de AFM over) een communicatie-uiting niet in overeenstemming is met (het oordeel van DNB over) de onderliggende stukken, zal de AFM de pensioenuitvoerder hiervan in kennis stellen en verzoeken (waar nodig door middel van een aanwijzing) om de communicatie en de onderliggende stukken in overeenstemming te brengen.
 - f. Het is aan de pensioenuitvoerder om te bepalen hoe de overeenstemming tot stand wordt gebracht.
 - g. Indien de pensioenuitvoerder weigert om de overeenstemming tot stand te brengen, of indien na aanpassing van communicatie en/of onderliggende stukken nog altijd geen overeenstemming is bereikt, kan de AFM een aanwijzing geven aan de pensioenuitvoerder dat overeenstemming tot stand moet worden gebracht.
 - h. Bij verdergaande weigering om overeenstemming te realiseren kunnen zwaardere dwangmiddelen worden ingezet, conform bevoegdheden in de Pensioenwet. Het is echter niet de bedoeling om bij of krachtens de Pensioenwet de AFM de bevoegdheid te geven om een bewindvoerder te kunnen instellen bij een pensioenfonds. Hierin volgt de Pensioenwet de Wft.

De taakafbakening tussen AFM en DNB dient praktisch en uitvoerbaar te zijn. Als blijkt dat de taakafbakening in de praktijk tot inefficiënt functioneren van de toezichthouders leidt, dan is het wenselijk dat dit op relatief eenvoudige wijze kan worden gewijzigd. De nadere uitwerking van de taakafbakening zal daarom plaatsvinden in een algemene maatregel van bestuur.

Het toezicht is een aandachtsgebied dat nog steeds sterk in ontwikkeling is. Dat geldt ook voor het uitvoeringstoezicht, het toezicht van de minister op de AFM en DNB. Als blijkt dat het uitvoeringstoezicht lacunes bevat of oneigenlijke eisen stelt aan de toezichthouders, dan is het wenselijk dat de eisen op relatief eenvoudige wijze kunnen worden gewijzigd. Ook deze eisen zullen daarom worden opgenomen in een algemene maatregel van bestuur.

Het belang van goed toezicht impliceert verder dat beide toezichthouders moeten kunnen beschikken over een passend en, in principe, hetzelfde toezichtinstrumentarium richting de onder toezicht gestelde pensioen-uitvoerders.

De bestuurlijke relatie tussen de minister van SZW enerzijds en de AFM en DNB anderzijds wordt gelijkluidend ingericht. Dat betekent dat de bestuurlijke relatie tussen de minister van SZW en de AFM en tussen de minister van SZW en DNB identiek zal zijn. De minister van SZW kan zo richting beide toezichthouders over dezelfde instrumenten beschikken.

HOOFDSTUK 9 GERECHTELIJKE PROCEDURES

9.1 Inleiding

Een geschil over pensioenen hoeft niet altijd door de rechter te worden beslist. Zo kunnen partijen soms via een bemiddelende instantie tot een oplossing van het geschil komen. In dit verband kunnen de ombudsman pensioenen en de ombudsman verzekeringen worden genoemd. Tevens bestaat de mogelijkheid om geschillen die tevens betrekking hebben op de gelijke behandelingswetgeving voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling en het College Bescherming Persoonsgegevens. Voor het geval een partij zich wel tot de rechter wil wenden regelt dit wetsvoorstel – net als de PSW – welke rechter bevoegd is bij geschillen omtrent pensioenaangelegenheden. Deze regeling van de rechtsingang is in grote lijnen gelijk aan die in de PSW, zij het dat het op basis van de nu voorgestelde bepalingen voor de rechtsgang geen verschil meer maakt of de pensioenuitvoerder een pensioenfonds of een verzekeraar is. Met de betreffende bepalingen in het wetsvoorstel worden tevens enkele onduidelijkheden weggenomen die ten aanzien van de regeling in de PSW bestonden.

9.2 De kantonrechter

Op grond van artikel 93 van het wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering is de kantonrechter onder meer bevoegd voor geschillen over arbeids-overeenkomsten. Vanwege het arbeidsvoorwaardelijk karakter van pensioen ligt het in de rede dat de kantonrechter ook voor geschillen omtrent pensioen bevoegd is. In de PSW (artikel 33) is dit gerealiseerd door de kantonrechter bevoegd te verklaren voor burgerlijke rechtsvorderingen ter zake van deelneming in en uitkering uit een pensioenfonds. Dit wetsvoorstel wijst de kantonrechter aan als bevoegde rechter voor geschillen omtrent de pensioenovereenkomst, de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement, en het pensioenreglement. Deze documenten vormen de basis van de rechtsverhouding tussen respectievelijk

werkgever en werknemer, werkgever en pensioenuitvoerder, en werknemer en pensioenuitvoerder. Met het benoemen van deze documenten in de rechtsingangregeling wordt de reikwijdte van de bevoegdheid van de kantonrechter uitgebreid en verhelderd ten opzichte van de regeling in de PSW.

De regeling inzake de bevoegdheid van de rechter in PW ziet, in tegenstelling tot de PSW, op alle pensioenuitvoerders, dus naast pensioenfondsen ook op verzekeraars, voor zover zij arbeidspensioenregelingen uitvoeren. Ook bij geschillen waarin de pensioenuitvoerder een verzekeraar is, is derhalve de kantonrechter de bevoegde rechter. Door de formulering van de rechtsingangregeling in de PW wordt voorts duidelijk gemaakt dat ook in de volgende – bij wijze van voorbeeld genoemde – situaties, waarover in het verleden onduidelijkheid kon bestaan, de kantonrechter bevoegd is: een vordering van de werkgever jegens de pensioenuitvoerder tot premie-restitutie of uitbetaling van een overschot, een geschil tussen een deelnemer en een pensioenuitvoerder omtrent de voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, een geschil tussen een partner van een deelnemer en een pensioenuitvoerder, en een vordering van een pensioenfonds jegens een deelnemer.

9.3 De rechtbank Rotterdam

In dit wetsvoorstel is – net als in de PSW – de rechtbank Rotterdam de bevoegde rechter voor geschillen van bestuursrechtelijke aard. Het gaat daarbij onder meer om beroepszaken over besluiten die de toezichthouder in de uitoefening van haar wettelijke taak, dus als bestuursorgaan, heeft genomen. Voorts is deze rechtbank ook bevoegd voor geschillen omtrent een besluit op grond van de wet Bpf 2000 van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds inzake een verzoek om vrijstelling. Indien een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds een dergelijk besluit neemt is het aan te merken als bestuursorgaan. De rechtbank Rotterdam fungeert derhalve als bestuursrechter.

9.4 De ondernemingskamer

Tenslotte wijst dit wetsvoorstel – evenals de PSW – de ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam aan als bevoegde rechter voor procedures van de deelnemersraad of een geleding van de deelnemersraad tegen een pensioenfonds inzake het adviesrecht van de deelnemersraad. Daarmee wordt aangesloten bij de rechtsbescherming zoals ook ondernemingsraden die op grond van de WOR hebben terzake van hun adviesrecht jegens de werkgever.

HOOFDSTUK 10 ADMINISTRATIEVE LASTEN

10.1 Inleiding en conclusie

Om de publieke belangen op het terrein van de pensioenen te kunnen waarborgen, legt de overheid werkgevers en pensioenuitvoerders verplichtingen op om informatie te verstrekken over het doen of nalaten van hun handelingen of gedragingen. Administratieve lasten zijn de kosten voor deze werkgevers en pensioenuitvoerders om te voldoen aan informatieverplichtingen, die voortvloeien uit de wet- en regelgeving van de overheid. Het gaat om het verzamelen, bewerken, registreren, bewaren en ter beschikking stellen van informatie, die door de overheid wordt verlangd. De informatieverplichtingen die door de toezichthouder namens de overheid worden opgelegd, worden ook gerekend tot de administratieve lasten. Het kabinet geeft aan het terugdringen van administratieve

lasten een onverminderd hoge prioriteit. Voor de komende kabinetsperiode streeft het kabinet naar een vermindering van de administratieve lasten voor bedrijven en voor burgers met een kwart ten opzichte 31 december 2002. Uit de Pensioenwet vloeien geen extra informatieverplichtingen voort voor burgers. Informatieplicht voor pensioenuitvoerders bestond ook al uit hoofde van de PSW. In dit hoofdstuk zijn de administratieve lasten van de Pensioenwet voor bedrijven in kaart gebracht ten opzichte van de PSW, waarin verwerkt is de implementatie van richtlijn 2003/41/EG. Het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) heeft op 19 mei 2005 advies uitgebracht.

De belangrijkste administratieve lasten op het terrein van pensioenen liggen op het terrein van de afdracht van pensioenpremies door de werkgevers aan de pensioenuitvoerders en de informatiestromen tussen deze beide partijen. Dit komt overeen met 70 procent van de totale administratieve lasten. Voor de reductie van deze lasten is het van het grootste belang dat werkgevers en pensioenuitvoerders hierover heldere afspraken maken over premiebetaling en informatievoorziening. Dit zijn echter ook de lasten die moeilijk door de overheid te beïnvloeden zijn. Met de uitvoeringsovereenkomst zoals die in dit wetsvoorstel geïntroduceerd wordt, krijgen werkgevers en pensioenuitvoerders wel een instrument om deze afspraken te kunnen maken.

De suggesties om informatie- en geldstromen tussen werkgever en pensioenuitvoerder via het UWV en de Belastingdienst te laten verlopen, stuiten op grote aarzelingen bij degenen die de administratieve lasten in pensioenland uiteindelijk via de pensioenpremies moeten betalen: namelijk de werkgevers en werknemers. Dit blijkt uit het advies van de Stichting van de Arbeid over de administratieve lasten op terrein van de pensioenwetgeving (4 juni 2004). De regering heeft – naar aanleiding van dit advies – dan ook besloten om op dit terrein niet te komen met nadere voorstellen.

De grootste reductie van de feitelijke lasten voor het pensioenveld ligt in een heldere en eenduidige wetgeving. Met de – ook in dit perspectief noodzakelijke – vervanging van de PSW door dit wetsvoorstel wordt hieraan invulling gegeven. Deze lastenreductie komt echter niet tot uitdrukking in de wijze van meten van de administratieve lasten zoals de regering gebruikt bij haar wetsvoorstellen.

De maatregelen om de transparantie te verbeteren en de toegang te vergroten leiden er uiteindelijk toe dat de administratieve lasten toenemen met 4,2 procent (7,8 miljoen euro) tot 194,0 miljoen euro. Naar de mening van de regering is deze beheerste ontwikkeling van de administratieve lasten aanvaardbaar gezien de breed gedragen wens in de samenleving om de voorlichtingsvereisten in de pensioenwetgeving aan te scherpen.

10.2 Stand van zaken voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Pensioenwet

EIM-onderzoek

Het ministerie van SZW heeft aan het onderzoeksbureau EIM de opdracht verstrekt om de al beschikbare standaardkostenmodellen op het terrein van pensioenen te actualiseren tot de situatie per ultimo 2002¹. Bij de uitvoering van dit onderzoek heeft EIM gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de toezichthouder, het Verbond van Verzekeraars, de Stichting Ondernemingspensioenfondsen, de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, vertegenwoordigers van pensioenfondsen en verzekeraars die pensioenregelingen uitvoeren, en actuarissen. De meting die is

¹ Administratieve lasten Arbeidsverhoudingen; uitkomsten van de nulmeting. EIM, november 2002.

uitgevoerd, heeft als uitkomst dat de administratieve lasten als gevolg van SZW-regelgeving op het terrein van de pensioenen per ultimo 2002 in totaal 195 miljoen euro omvatten. Zo'n zeventig procent van de kosten (146 miljoen euro) heeft betrekking op verplichtingen die voortvloeien uit het innen van pensioenpremies en het bijhouden van de deelnemers-administratie. Dit zijn kerntaken van pensioenuitvoerders, waardoor deze lasten niet of nauwelijks door de overheid zijn te beïnvloeden. Deze kosten moeten pensioenuitvoerders immers ook maken als de overheid geen regels zou stellen voor voorlichting en premiebetaling. Dit beperkt de sturingsmogelijkheden voor de overheid bij het terugdringen van de feitelijke administratieve lasten. EIM heeft in zijn rapport ook suggesties gedaan voor vermindering van de administratieve lasten. De reductiemogelijkheden tellen op tot circa 62 miljoen euro. In paragraaf 10.3 worden deze mogelijkheden langsgelopen aan de hand van het advies van de Stichting van de Arbeid over administratieve lasten in de Pensioenwet.

De richtlijn 2003/41/EG

Als gevolg van de richtlijn 2003/41/EG is de PSW aangepast. Deze aanpassingen bevatten onder andere een aantal informatieverplichtingen. Deze verplichtingen hebben betrekking op het berichtenverkeer zowel tussen de pensioenuitvoerder en de toezichthouder als tussen de pensioenuitvoerder en (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. In de richtlijn 2003/41/EG zijn bepalingen opgenomen, die al waren verankerd in de Nederlandse wetgeving. Concreet gaat het om de onderbrengingsplicht, het berichtenverkeer rondom het herstelplan, de rapportageverplichtingen aan de toezichthouder ten behoeve van het toezicht op de pensioenuitvoering en een aantal informatieverplichtingen aan de actieve deelnemers en gepensioneerden. Met deze verschuiving is aan administratieve lasten een bedrag van structureel circa 56 miljoen euro per jaar gemoed. Hiermee is ongeveer dertig procent van de administratieve lasten op pensioenterrein bepaald door Europese regelgeving.

Beleidsvoornemens Pensioenwet en administratieve lasten

De kern van de beleidsmatige wijzigingen in het voorstel voor de Pensioenwet kan samengevat worden met «transparantie, toezicht en toegang». De aanscherping van de voorlichtingsvereisten zijn al aangekondigd in de *Hoofdlijnnota Pensioenwet* (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 1). In de *Update Hoofdlijnnota* (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 2) heeft het kabinet de Tweede Kamer geïnformeerd over het feit dat het aanscherpen van de bestaande wetgeving op het terrein van de informatieverplichtingen leidt tot een beheerste toename van de administratieve lasten. In het Algemeen Overleg over de Pensioenwet dat aansluitend is gehouden (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 5) heeft de Tweede Kamer de beheerste toename van de administratieve lasten niet meer aan de orde gesteld.

10.3 De adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid, advies van de Stichting van de Arbeid, en de verwerking hiervan in de Pensioenwet

10.3.1 Adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid

Werkgevers en werknemers hebben een direct belang bij het terugdringen van de administratieve lasten. Zij betalen de pensioenpremies. In deze pensioenpremies zijn de administratieve lasten die pensioenuitvoerders moeten betalen, uiteindelijk geheel verdisconteerd. Daarom heeft het kabinet bij de voorbereidingen van de Pensioenwet op 15 juli 2003 advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid over de ontwikkeling van de administratieve lasten in de Pensioenwet. Het kabinet heeft daarbij de

Stichting van de Arbeid expliciet gevraagd om in te gaan op het EIM-rapport en de door EIM voorgestelde reductiemogelijkheden. De Stichting van de Arbeid heeft op 4 juni 2004 haar advies uitgebracht.

EIM stelt in zijn rapport dat – gezien de noodzaak van de waarborging van de pensioenaanspraken – er geen reële ruimte is de informatieverplichtingen als zodanig terug te dringen. Dat geldt zowel voor de individuele aanspraken als voor het toezicht op de uitvoering van de pensioenregelingen. Een vermindering van de administratieve lasten zal naar het oordeel van EIM vooral gerealiseerd moeten worden door te bezien of er mogelijkheden zijn de informatiestromen efficiënter in te richten. Daartoe doet EIM, mede op advies van de betrokken deskundigen op pensioenterrein, een aantal voorstellen:

- Een combinatie van mutatiemeldingen via de melding sociale verzekeringen (46,3 miljoen euro)
- Een gecombineerde afdracht van pensioenpremies (11,0 miljoen euro)
- Verminderen van het aantal veranderingen in wet- en regelgeving (2,6 miljoen euro)
- Het jaarlijks toetsen van bestuurders/beleidsbepalers (0,4 miljoen euro)
- Verminderen van het aantal DNB-enquêtes (0,4 miljoen euro)
- Verminderen van het aantal DNB-circulaires (0,1 miljoen euro)
- Vereenvoudigen van de eisen en procedures (voor dit voorstel is geen reductie geraamd)

De onderzoekers hebben becijferd dat deze voorstellen, inclusief een aantal autonome ontwikkelingen zouden kunnen leiden tot een reductie van de administratieve lasten ter hoogte van circa 62 miljoen euro per jaar. Dit komt overeen met eenderde van alle administratieve lasten.

10.3.2 Combinatie van de mutatiemeldingen met de Melding sociale verzekeringen (46,3 miljoen euro)

EIM geeft aan dat bedrijven veranderingen in de situatie van werknemers ook al via de melding sociale verzekeringen (MSV) aan het UWV kenbaar maken en suggereert dat de fondsen en verzekeraars de voor hen relevante gegevens via het UWV verkrijgen. EIM noemt twee verschillende richtingen waarin de reducties van de administratieve lasten kunnen worden gerealiseerd:

- De administratieve lasten voor bedrijven worden 9,4 miljoen euro lager als gevolg van het vervallen van aparte mutatiemeldingen aan de pensioenuitvoerders.
- De administratieve lasten voor pensioenuitvoerders worden 36,9 miljoen euro lager als zij de meldingen in digitale vorm van het UWV zouden ontvangen.

EIM merkt zelf bij dit voorstel op dat hier investeringen in ICT zijn vereist waarbij deze investeringen vooral bij het UWV en de fondsen en verzekeraars moeten plaatsvinden. Deze investeringen zijn met name nodig om de reductiemogelijkheden bij pensioenuitvoerders te verminderen. De verantwoordelijkheid voor dergelijk investeringen ligt echter bij de pensioenuitvoerders zelf. Daarom stelt EIM dat deze reductie niet via het beleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden gerealiseerd. Dit ligt bij pensioenuitvoerders zelf.

Tevens merkt EIM op dat bij dit voorstel van belang is dat pensioenuitvoerders en het UWV behoefte hebben aan exact dezelfde gegevens. Aangezien pensioenregelingen onderling sterk verschillen, is het de vraag in hoeverre dit in de praktijk het geval is.

In het kader van de sociale zekerheidswetgeving geven bedrijven en instellingen veranderingen in de situatie van werknemers door aan het UWV via de Melding sociale verzekeringen (MSV). Op grond van de Wet

financiering sociale verzekeringen zal de MSV worden vervangen door een gecombineerde aangifte van werkgevers en een zogenoemde eerste-dagsmelding aan de Belastingdienst in het kader van zowel de belasting- als de premieheffing. De aldus verkregen gegevens worden opgeslagen in de polisadministratie van het UWV. In artikel 73 van de Wet SUWI is de bevoegdheid opgenomen dat het UWV op verzoek bepaalde gegevens uit de polisadministratie mag verstrekken aan pensioenfondsen en verzekeraars die pensioenregelingen uitvoeren, die nodig zijn voor de uitvoering van die pensioenregelingen. Aan de rol van het UWV voor wat betreft de gegevensverstrekking aan pensioenuitvoerders komt dus geen einde, zoals in het advies van de Stichting wordt gesuggereerd. Alleen het aantal gegevens dat wordt uitgeleverd is verminderd.

Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid is in haar advies van 4 juni 2004 van oordeel dat een centrale gegevensaanlevering, al of niet in combinatie met MSV, voor ondernemingspensioenfondsen minder relevant is. Deze fondsen kennen een goede elektronische gegevensuitwisseling met de werkgever. Bovendien gaat het introduceren van een derde partij gepaard met aanzienlijke investeringskosten in de ICT. Maar voor bedrijfstakpensioenfondsen, verzekeraars en de daarbij betrokken bedrijven en instellingen is het combineren van mutatiemeldingen voor pensioenen en sociale verzekeringen een serieuze optie om de administratieve lasten te verminderen. Naar het oordeel van de Stichting zou een substantiële lastenreductie kunnen worden gerealiseerd als voor de verificatie van persoonsgegevens gebruik gemaakt kan worden van het Sofi-nummer van deelnemers, gepensioneerden en slapers.

Regering

Naar aanleiding van de EIM-suggestie (inclusief de door EIM geformuleerde kanttekeningen) en het advies van de Stichting van de Arbeid is de regering van mening dat met de wet- en regelgeving voldoende ruimte wordt gegeven voor reductie van de administratieve lasten in de praktijk.

- Per 1 september 2001 is het Besluit gebruik Sofi-nummer Wet bescherming persoonsgegevens in werking getreden. Op grond van dat Besluit is geregeld dat het sociaal-fiscaalnummer kan worden gebruikt bij het uitvoeren van pensioenregelingen door pensioenuitvoerders bij de verwerking van persoonsgegevens.
- Pensioenuitvoerders en werkgevers kunnen zelf afspraken maken over de wijze van aanlevering van de noodzakelijke mutatiemeldingen. De uitvoeringsovereenkomst zoals deze in dit wetsvoorstel geïntroduceerd wordt, is het geëigende instrument hiervoor. Onderdeel van de afspraken kan zijn dat werkgevers de mutatiemelding richting het UWV ook verstuurt aan de pensioenuitvoerder. Ook kan onderdeel van de afspraken zijn dat dit in digitale vorm geschiedt. De regering wordt gesterkt in haar opvatting door de constatering van de Stichting van de Arbeid dat bij bedrijfstakpensioenfondsen en verzekeraars op dit gebied al veel gebeurt. Waarbij steeds de afweging gemaakt wordt tussen de veelal forse investeringen die nodig zijn en de verwachte reductie van de uitvoeringslasten.

De regering ziet dan ook geen aanleiding om aanvullende maatregelen te nemen door bijvoorbeeld te bepalen dat de aanlevering van de mutatiegegevens aan pensioenuitvoerders via het UWV verloopt.

10.3.3 Gecombineerde afdracht van pensioenpremies (11,0 miljoen euro)

De Stichting van de Arbeid heeft in haar advies van 4 juni 2004 ook de haalbaarheid onderzocht van het EIM-voorstel van gecombineerde afdracht van pensioenpremies, premies sociale verzekeringen en loonbe-

lasting aan de Belastingdienst, zodat bedrijven vanuit hun loonadministratie met één handeling een mutatie kunnen doorgeven. Dit is naar analogie van de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in de sociale verzekeringswetgeving (Walvis), de Aansluitingswet Walvis en de wetvoorstellen Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) en Invoeringswet Wfsv. Met Walvis en de Aansluitingswet Walvis is een harmonisatie van het fiscale loonbegrip en het SV-loon (grondslag voor de premieheffing en uitkeringsverstrekking werknemersverzekeringen) gerealiseerd per 1 januari 2005. De Wfsv en de Invoeringswet Wfsv regelen de gecombineerde heffing en inning van premies sociale verzekeringen en loonbelasting per 1 januari 2006.

Als het loonbegrip op nominatief niveau wordt gelijkgeschakeld, kunnen de loongegevens op de gecombineerde aangifte loonheffing en premieheffing ook worden gebruikt voor de premieheffing voor de pensioenen. Werkgevers kunnen dan volstaan met het eenmalig en op uniforme wijze verstrekken van loongegevens. De benodigde nominatieve gegevens ter verificatie van de juistheid van de afdracht van pensioenpremies zouden dan direct kunnen worden afgeleid uit de polisadministratie. Dit zou een administratieve lastenbesparing kunnen betekenen bij voortzetting van de voorschotsystematiek, maar ook als werkgevers de verschuldigde pensioenpremie zelf gaan berekenen en afdragen, zoals bij de belasting- en premieheffing. Als het loonbegrip voor de heffing van pensioenpremies zou worden geharmoniseerd met het SV-loon en/of het fiscale loon, kan de polisadministratie ook uitkomst bieden bij de berekening van het middelloon. Dit zou tot een extra administratieve lastenreductie leiden voor pensioenuitvoerders.

Stichting van de Arbeid

Naar de mening van de Stichting van de Arbeid is het vanwege de veelheid en verscheidenheid aan pensioenregelingen voor pensioenuitvoerders in feite onmogelijk om eenzelfde loonbegrip te hanteren als in de sociale verzekeringen of de loonbelasting voor het berekenen van de pensioengrondslag. Daarbij komt dat het vaak om meer gaat dan om een simpele periodieke premieafdracht voor pensioen, zoals betalingen ten behoeve van bufferherstel, inkoop van toeslagen, retourbetalingen e.d. Ten slotte ziet de Stichting in het inschakelen van de Belastingdienst voor het innen van premies een extra interface in de informatieketen, waarvan men verwacht dat dit tot nieuwe administratieve lasten zal leiden als gevolg van nieuwe ICT investeringen. Bovendien is er niet altijd synergie te behalen aangezien pensioenfondsen ook deelnemers hebben die in het buitenland werkzaam zijn en waarmee de Belastingdienst voor de jaarlijkse inkomstenbelasting nauwelijks of geen relatie heeft.

Daarom betwijfelt de Stichting of een geïntegreerde heffing mogelijk is en of er per saldo een lastenreductie mee kan worden gerealiseerd. De Stichting van de Arbeid neemt dit voorstel dus niet over. De Stichting van de Arbeid acht het geen goed doordacht voorstel.

Regering

Aangezien de reductie van de administratieve lasten uit hoofde van dit voorstel geheel ten voordele van de sociale partners komen, neemt de regering dit advies van dezelfde sociale partners ter harte. De regering zal niet nader de optie onderzoeken om de administratieve lasten voor werkgevers en pensioenuitvoerders met jaarlijks 11,0 miljoen euro te verlagen door de introductie van een gecombineerde afdracht van pensioenpremies, premies sociale verzekeringen en loonbelasting aan de Belastingdienst.

10.3.4 Vermindering van de frequentie van veranderingen in wet- en regelgeving plus vereenvoudiging van vereisten en/of procedures (2,6 miljoen euro)

Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid heeft in haar advies van 4 juni 2004 dit EIM-voorstel in samenhang bekeken met implementatie- en overgangstermijnen en de implementatie van wetgeving, waarin ook gevolgen voor pensioenen zitten. De Stichting is van mening dat bij alle wetgeving vóór de implementatie in beeld moet worden gebracht wat de consequenties zijn voor pensioenregelingen en wat een wenselijke overgangstermijn is. Daarom zou aan nieuwe wetgeving verplicht een uitvoeringstoets vooraf moeten gaan, waarin de te verwachten uitvoeringslasten van de nieuwe regelgeving worden afgewogen tegen de te verwachten baten.

Regering

Sinds de inwerkingtreding van de PSW in 1954 is aan de structuur van deze wet niet veel meer veranderd. Wel is in de loop van de tijd de wet minder overzichtelijk geworden. Ook is er op een aantal onderdelen ruimte ontstaan voor verschillende interpretaties. Hierdoor werd het toezicht op de naleving van de PSW en de handhaving ervan steeds moeilijker. Een belangrijk doel van de modernisering en technische herziening van de pensioenwetgeving via dit wetsvoorstel is dan ook dat de pensioenwetgeving overzichtelijker opgezet wordt en gesignaleerde onduidelijkheden wegneemt. Hierdoor wordt rechtsonzekerheid zoveel mogelijk voorkomen. Dit zal in de praktijk leiden tot een grote vermindering van lasten. Deze lastenreductie komt evenwel niet tot uitdrukking in de wijze van meten van de administratieve lasten zoals de regering gebruikt bij haar wetsvoorstellen.

Voor dit wetsvoorstel zelf geldt dat het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) beoordeeld heeft of de onderhavige wet voldoende rekening houdt met het aspect van administratieve lasten. Tevens heeft DNB een toezichtstoets uitgevoerd. In het voortraject zijn vele instanties uit het pensioenveld geconsulteerd om zo de wetgeving zoveel mogelijk af te stemmen op de uitvoeringspraktijk. Hierbij is intensief samengewerkt met de koepels van pensioenuitvoerders en de Stichting van de Arbeid.

10.3.5 Jaarlijkse toetsing van nieuwe bestuurders (0,4 miljoen euro)

Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid schat in dat een kleine, maar daarom overigens niet minder wenselijke besparing kan worden bereikt kan worden door toetsing van nieuwe bestuurders te combineren zodanig dat niet meer dan éénmaal per jaar behoeft te worden getoetst.

Regering

De toetsing van de deskundigheid en betrouwbaarheid wordt gecontinueerd uit de PSW en is geregeld in artikel 94 van dit wetsvoorstel. De toezichthouder voert de toets uit. Deze toets biedt pensioenfondsen de ruimte om de toetsing van nieuwe bestuurders te laten plaatsvinden ná de verkiezing, maar vóór de benoeming of de formele functieaanvaarding. Als alternatief kan volgens de huidige beleidsregels de benoeming ook plaatsvinden onder de opschortende voorwaarde dat de toetsing door de toezichthouder positief uitvalt. Indien het pensioenfonds voor deze werkwijze kiest, moeten de statuten of reglementen van het fonds hierin voorzien. Hetzelfde geldt in het geval in de deelnemersvergadering (onverwacht) een of meer tegenkandidaten worden gesteld. In de praktijk vindt tweemaal per jaar een toetsing van nieuwe bestuurders plaats. Naar de mening van de regering bieden de beleidsregels voldoende ruimte om de

toetsing van nieuwe bestuurders te combineren, zodanig dat niet meer dan eenmaal per jaar behoeft te worden getoetst. Inperking van deze beleidsruimte ligt niet in de rede. Een – naar het oordeel van EIM – te realiseren halvering van de administratieve lasten die gepaard gaat met een jaarlijkse toetsing van nieuwe bestuurders lijkt daarom mogelijk. Naar aanleiding van het rapport van de Commissie Staatsen is – vanwege de relatie tussen pension fund governance en de kwaliteit van bestuurders – de vraag opgeworpen of het instrument van de bestuurderstoets geen kwalitatieve impuls zou moeten krijgen. In reactie daarop is de Tweede Kamer op 17 mei 2005 geïnformeerd over de wijze waarop de toezichthouder de bestuurderstoets in de praktijk uitvoert en over de vraag of deze praktijk – ook in de ogen van de toezichthouder – voldoende effectief is dan wel voor verbetering vatbaar is. Naar de invulling van de deskundigheidstoets vindt momenteel een inventarisatie plaats. Mochten de uitkomsten van de inventarisatie leiden tot wijzigingen ten aanzien van de huidige praktijk, dan zullen daarbij ook de gevolgen voor de administratieve lasten worden betrokken.

10.3.6 Vermindering van het aantal DNB enquêtes (0,4 miljoen euro)

Stichting van de Arbeid

Volgens EIM kan een geringe besparing worden geboekt door het aantal vragenformulieren dat pensioenuitvoerders jaarlijks ontvangen van de toezichthouder, het CBS, en commerciële onderzoeksbureaus die in opdracht van de overheid of de SER pensioeninformatie verzamelen te beperken. De Stichting van de Arbeid acht het gewenst dat verzoeken van derden om pensioeninformatie gecoördineerd en afgestemd worden door de toezichthouder.

Regering

Geheel in lijn met het advies van de Stichting is er in de Pensioenwet voor gekozen om de toezichthouder DNB een afzonderlijke wettelijke taak te geven, gericht op een zodanige bewerking en ontsluiting van informatie dat deze informatie aan de minister, respectievelijk het departement, beschikbaar kan worden gesteld, zowel voor beleidsdoeleinden als voor het beantwoorden van vragen uit het parlement. Door deze afzonderlijke taak bij DNB te leggen, wordt voorkómen dat er door pensioenfondsen en verzekeraars apart informatie moet worden aangeleverd aan het ministerie van SZW. Aangesloten wordt bij het principe van *single information* of «enkelvoudige gegevensverstrekking»: informatie wordt, indien enigszins mogelijk, slechts éénmaal opgevraagd en daarna (door bewerking en ontsluiting) voor verschillende doeleinden gebruikt, namelijk als beleidsinformatie, maar ook als statistische informatie voor bijvoorbeeld het CBS (paragraaf 8.5).

Op de geschetste wijze worden de administratieve lasten voor het pensioenveld zo beperkt mogelijk gehouden. Ook het periodiek actualiseren van de informatie dient, door een goede regievoering, zodanig te geschieden dat de informatielast voor de toeleveranciers niet groter wordt dan strikt nodig is. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen andere instellingen worden aangewezen aan wie DNB de in de databank opgeslagen gegevens beschikbaar stelt; hierbij kan worden gedacht aan: de Sociaal Economische Raad, het Centraal Bureau voor de Statistiek, Eurostat en het Centraal Planbureau.

10.3.7 Beperking van de uitvoeringslasten in verband met de afkoop van kleine pensioenaanspraken

Kleine pensioenaanspraken gaan voor pensioenuitvoerders gepaard met relatief hoge administratieve lasten. De kosten voor het administreren, de voorlichting en de incasso staan soms niet in verhouding tot het totaal aan te verwachten uitkeringen. Om de relatief hoge administratieve lasten van kleine pensioenaanspraken en pensioenrechten te beperken is in de Pensioenwet voorzien in een substantiële wijziging van de afkoopmogelijkheid. Door stroomlijning van de wettelijke mogelijkheden kan een reductie van de administratieve lasten worden gerealiseerd. Met deze wijzigingen in de Pensioenwet komt de regering tegemoet aan de wensen van de Stichting van de Arbeid in het advies van 4 juni 2004 om via deze wijze de administratiekosten voor het administreren en bewaren van kleine pensioenaanspraken door pensioenuitvoerders te beperken. Aan de andere kant zal er een toename zijn van administratiekosten van slapers doordat hun aantal toeneemt als gevolg van het feit dat meer jonge werknemers gedurende een periode pensioen opbouwt door de maximale toetredingsleeftijd op 21 jaar te stellen. De verwachting is dat het per saldo geen vermindering of toename van administratieve lasten oplevert.

10.4 De administratieve lasten voor de Pensioenwet, cijfermatige toelichting

10.4.1 Richtlijn 2003/41/EG

Tabel 10.1 geeft de verdeling van de administratieve lasten zoals deze veroorzaakt worden door nationale en EU-regelgeving. De richtlijn 2003/41/EG bevat informatievoorschriften die leiden tot een herschikking van de administratieve lasten. Circa 30 procent van de administratieve lasten op het gebied van de pensioenen wordt na implementatie van de richtlijn bepaald door de Europese regelgeving. Dit heeft tot gevolg dat de administratieve lasten die voortvloeien uit de Nederlandse wet- en regelgeving, afnemen met circa 56 miljoen euro.

Tabel 10.1. Verdeling administratieve lasten naar nationale en Europese regelgeving

	PSW voorafgaand aan implementatie 2003/41/EG	PSW inclusief implementatie 2003/41/EG	Pensioenwet
EU bepaald	0%	30%	29%
Nationaal bepaald	100%	70%	71%

10.4.2 Voorstel voor de Pensioenwet

Het voorstel voor de Pensioenwet bevat een aantal aanscherpingen van de voorschriften op het terrein van de informatieverplichtingen die gevolgen hebben voor de administratieve lasten. De extra informatieverplichtingen zijn waar mogelijk nader becijferd. Daarbij is gebruik gemaakt van de expertise van instanties werkzaam op het gebied van pensioenen en toezichtinstanties.

Tabel 10.2 geeft inzicht in de omvang van de administratieve lasten onder de PSW exclusief richtlijn 2003/41/EG (zoals gemeten door EIM), de lasten als gevolg van de invoering van de EU-richtlijn en de lasten die voortvloeien uit het voorstel voor de Pensioenwet. De administratieve lasten onder de huidige PSW bedragen 186,2 miljoen euro. Invoering van de EU-richtlijn leidt tot een herschikking van de administratieve lasten naar herkomst. Naar verwachting bedragen de administratieve lasten na invoering van de Pensioenwet 194,0 miljoen euro. Het merendeel van de admi-

nistratieve lasten zijn bestaande lasten die door EIM in de nulmeting in beeld zijn gebracht. Na invoering van de Pensioenwet zullen de administratieve lasten naar verwachting toenemen met circa 7,8 miljoen euro.

Tabel 10.2. Overzicht administratieve lasten uitgesplitst naar PSW, EU Richtlijn en Pensioenwet

Administratieve lasten (mln euro)	Structurele administratieve lasten			Mutatie t.o.v. huidige regelgeving
	Huidige PSW (BPF/OPF/verzekeraars)	PSW en EU richtlijn	Pensioenwet	
EU bepaald		56,1	56,1	
Nationaal bepaald	186,2	130,1	137,9	
Totaal	186,2	186,2	194,0	7,8 (eenmalige lasten bedragen 4,4 mln euro)

10.4.3 Toelichting op de administratieve lasten

Structurele administratieve lasten in verband met toegang (1,4 miljoen euro)

De introductie van een toetredingsleeftijd van 21 jaar waarop begonnen wordt met de verwerving van pensioen in een pensioenregeling tenzij de werknemer bij indiensttreding ouder is dan 21 jaar. Dit voorstel zal naar verwachting circa 1,4 miljoen euro extra administratieve lasten met zich meebrengen. Dit komt doordat naar verwachting het totaal aantal deelnemers met ca. 3,5% zal toenemen. Hierbij is verondersteld dat van de groep 21–24 jarigen in de huidige situatie ca. 35% niet deelneemt aan een pensioenregeling.

Structurele administratieve lasten in verband met transparantie (6,4 miljoen euro)

- Actieve deelnemers aan een middelloonregeling moeten jaarlijks geïnformeerd worden over de indexering. Verondersteld is dat dit door middel van een eenmalige aanpassing van het pensioenoverzicht kan worden gedaan. In de EU-richtlijn zijn de kosten voor het aanpassen van de jaarlijkse pensioenbrief voor zowel actieve deelnemers als gepensioneerden en slapers al meegenomen. Deze zijn geraamd op circa 1 miljoen euro. Er wordt van uitgegaan dat de kosten voor het informeren over de indexering hierin al is verdisconteerd.
- Actieve deelnemers, die verplicht deelnemen aan een beschikbare premieregeling, ontvangen jaarlijks informatie – uitgewerkt op basis van drie scenario's te vergelijken met de financiële bijsluiter – over hun te bereiken pensioenaanspraken. De structurele administratieve lasten hiervan bedragen naar schatting 1,6 miljoen euro. De *incidentele* lasten voor het vervaardigen en versturen van de informatiebrief worden geraamd op circa 0,3 miljoen euro.
- Pensioenuitvoerders zijn verplicht gewezen deelnemers en gewezen partners eenmaal in de vijf jaar een pensioenoverzicht te sturen. Om aan deze voorwaarde te voldoen moeten pensioenuitvoerders hun adressenbestand actualiseren en alert zijn op mutaties. De administratieve lasten voor het versturen van de brief en het bijhouden van het adressenbestand worden geschat op circa 1,4 miljoen euro.
- Bij onjuiste adressering van informatie aan actieve deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en gewezen partners moet een pensioenuitvoerder navraag doen bij de Gemeentelijke Basisadministratie van de laatst bekende gemeente. De administratieve

- lasten worden geschat op ongeveer *1,1 miljoen euro*. Met de invoering van het zogenaamde Burger Service Nummer wordt het vanaf 1 januari 2006 voor pensioenuitvoerders eenvoudiger om (gewezen) deelnemers te identificeren en te verifiëren, waarmee een besparing op de administratieve lasten kan worden ingeboekt.
- Voor het opstellen van uitvoeringsovereenkomsten worden de administratieve lasten geschat op ongeveer *0,9 miljoen euro*. Hierbij is rekening gehouden met het feit dat onder de PSW al een financieringsovereenkomst dan wel een verzekeringsovereenkomst opgesteld moet worden. Het zal vooral bij ondernemingspensioenfondsen een aanscherping kunnen betekenen van de bestaande financieringsovereenkomst.
 - Daarnaast wordt een toename van administratieve lasten verwacht van ca. *1,4 miljoen euro* als gevolg van verschillende transparantievereisten:
 - o De werkgever moet zijn nieuwe werknemer informeren als er geen pensioenopbouw plaatsvindt terwijl er wel een regeling door de werkgever wordt aangeboden.
 - o De pensioenuitvoerder moet deelnemers aan vrijwillige regelingen bij aanvang van de regeling en op verzoek informeren over de pensioenregeling.
 - o Verzekeraars worden nu ook verplicht om jaarlijks een pensioenoverzicht naar gepensioneerden te sturen.
 - o Het pensioenfonds dat in onderdekking verkeert en waar een herstelplan voor van toepassing is, moet na afloop van deze periode deelnemers die in de tussentijd gewezen deelnemer zijn geworden informeren dat zij kunnen overgaan tot waardeoverdracht.
 - o Tevens wordt er een geringe toename van administratieve lasten verwacht als gevolg van het toezicht door de AFM.
 - o Het mogelijk maken van een hoorrecht voor een vereniging van gepensioneerden bij uitvoering door een verzekeraar.
 - De wettelijke verankering van het Financieel Toetsingskader leidt niet tot meer administratieve lasten, aangezien deze al in de nulmeting zijn meegenomen en er niet méér informatieverplichtingen zijn opgenomen in de Pensioenwet.
 - Er zijn geen extra administratieve lasten ingeboekt voor het toezicht door DNB aangezien de fusie DNB/PVK geen extra informatieverplichtingen met zich meebrengt. Mochten er toch administratieve lasten uit voortvloeien, dan komen de kosten voor rekening van de fusiewet DNB/PVK en niet voor de Pensioenwet.
 - Het wordt pensioenuitvoerders mogelijk gemaakt om twee jaar nadat een deelnemer gewezen deelnemer is geworden, over te gaan tot afkoop van kleine pensioenaanspraken. Hierdoor is een afname te verwachten aan administratieve lasten. Aan de andere kant is een toename te verwachten doordat pensioenuitvoerders voor deelnemers vanaf 21 jaar een administratie moeten gaan voeren en hierdoor het aantal gewezen deelnemers zal toenemen.

Incidentele administratieve lasten.

De totale incidentele lasten voor de Pensioenwet worden geschat op *4,4 miljoen euro*. Deze lasten omvatten het vervaardigen van de vijfjaarlijkse pensioenbrief voor gewezen deelnemers en partners (circa 2 miljoen euro), het opstellen van een «populaire» toelichting bij een pensioenregeling (circa 2,1 miljoen euro) en het vervaardigen van een brief met informatie over de beschikbare premieregeling voor actieve deelnemers (circa 0,3 miljoen euro).

11.1 Inleiding

Op 26 mei 2005 hebben De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) een toezichttoets uitgebracht op het conceptwetsvoorstel voor de Pensioenwet. Tevens heeft het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) op 19 mei 2005 de administratieve lastentoets uitgebracht op het conceptwetsvoorstel voor de Pensioenwet. Deze toetsen hebben geleid tot aanpassingen. Dit hoofdstuk beschrijft de wijze waarop de regering deze toetsen verwerkt heeft in dit wetsvoorstel. Achtereenvolgens worden de adviezen van DNB, AFM en Actal behandeld. Deze uitgebrachte adviezen zijn als bijlage toegevoegd aan de Memorie van Toelichting.

Tussen het moment van uitbrengen van de toetsen door DNB, AFM en Actal en verzending van dit wetsvoorstel aan de Tweede Kamer heeft een vernummering van de wetsartikelen en de hoofdstukken van het algemeen deel van de memorie van toelichting plaatsgevonden. Het vervolg van dit hoofdstuk gebruikt de nummering van het wetsvoorstel waarbij tevens waar nodig ter toelichting vermeld staat welk artikel dit betrof in de versie die voor advies voorgelegd was.

11.2 De Nederlandsche Bank

Op de volgende wijze heeft de regering in dit wetsvoorstel de toezichttoets van DNB verwerkt:

- **Taakverdeling toezichthouders.** De regering heeft er voor gekozen om – in lijn met het advies van DNB en AFM – de toezichthouders in het wetsvoorstel expliciet aan te wijzen. In artikel 139 van het wetsvoorstel wordt DNB aangewezen als de toezichthouder op de prudentiële aspecten en alle overige, niet-gedragsaspecten van dit wetsvoorstel en wordt AFM aangewezen als toezichthouder op de gedragsaspecten van dit wetsvoorstel. Hiermee wordt de nieuwe rol van de AFM op het terrein van de pensioenwetgeving in de wet verankerd. Ook is op hoofdlijnen vastgelegd op welke normen de toezichthouders toezicht gaan uitoefenen. De precieze toedeling van wetsartikelen, of delen van wetsartikelen, aan DNB en AFM in het kader van het houden van toezicht, zal bij algemene maatregel van bestuur geschieden. Het gedeelde toezicht op de pensioenwetgeving door DNB en AFM zal zich in de praktijk moeten bewijzen en uitkristalliseren. Het regelen van de precieze taakverdeling op het niveau van algemene maatregel van bestuur maakt het mogelijk de precieze taakafbakening tussen de toezichthouders te wijzigen, mocht hiertoe aanleiding bestaan gegeven de praktijkervaringen.
- **Beleidswijzigingen tijdens herstelplan.** Beleidswijzigingen, inclusief wijzigingen in het beleggingsbeleid, die het risico hebben dat een vermogenstekort ontstaat of vergroot wordt, dienen op grond van artikel 134 te leiden tot een nieuwe Actuariële en bedrijfstechnische nota. De mogelijkheid om het herstelplan te wijzigen als gevolg van ingrijpende wijzigingen heeft alleen betrekking op ingrijpende wijzigingen als gevolg van exogene factoren.
- **Minimumgrootte van pensioenfondsen.** De regering heeft de variant overwogen die DNB in zijn toezichttoets beschrijft om in dit wetsvoorstel een minimumgrens op te nemen waaronder een (nieuwe) pensioenregeling uitsluitend rechtstreeks bij een verzekeraar kan worden ondergebracht. Bij de parlementaire behandeling van PSW 1½ (Kamerstukken II, 1998/99, 26 415) is gebleken dat er kamerbrede bezwaren bestonden tegen een dergelijke minimumfondsgrootte. De argumenten die toen golden, gelden nog steeds onverkort. Tevens

heeft de regering er vertrouwen in dat werkgevers en werknemers die zélf de kosten van de uitvoering door een pensioenfonds moeten betalen via de pensioenpremies, kiezen voor de meest efficiënte wijze van uitvoering. Dit kan bijvoorbeeld door samenwerking van de uitvoeringsorganisaties.

- **Voorwaardelijke toeslagverlening.** Conform het advies van DNB zal in de algemene maatregel van bestuur krachtens artikel 22 (artikel 3.16 in de toetsversie) voorgeschreven worden dat onderdeel van de communicatie in de Startbrief is «de verwachtingen ten aanzien van toekomstige toeslagverlening».
- **Verworven aanspraken en voorwaardelijke toeslagverlening.** De regering realiseert zich dat bij het bepalen van de waarde van de opgebouwde aanspraken in geval van waardeoverdracht de waarde van de voorwaardelijke toeslagverlening relevant is. In artikel 66 (artikel 5:1:30 van de toetsversie) is geregeld dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld ten aanzien van de berekening van de overdrachtswaarde en de waarde van de met de overdrachtswaarde te verwerven pensioenaanspraken. De regering zal bij de uitwerking van dit onderdeel van de algemene maatregel van bestuur de door DNB gemaakte opmerkingen meenemen en tevens gebruik maken van de ervaring van het pensioenveld.
- **Risicogebaseerd toezicht.** Zoals hoofdstuk 8 van het algemeen deel van de memorie van toelichting beschrijft, zal risicogebaseerd toezicht zeker mogelijk zijn. De verplichting in artikel 94 (5:2:4 in de toetsversie) dat pensioenfondsen alle wijzigingen in statuten en reglementen aan de toezichthouder sturen, betekent niet dat de toezichthouder iedere wijziging zelfstandig dient te beoordelen. Ter verduidelijking is dit nog eens toegelicht in de memorie van toelichting, artikelsgewijs. De regering heeft niet de suggestie overgenomen om het bestuur van een pensioenfonds te verplichten een verklaring af te geven dat het fonds in al haar stukken voldoet aan de eisen van de wet- en regelgeving. Een ieder is immers verplicht wet- en regelgeving na te leven: ook besturen van pensioenfondsen en ook zonder een afzonderlijke verklaring.
- **Gelijke behandeling bij premieovereenkomsten.** De regering constateert geen spanning tussen de Wet gelijke behandeling leeftijd bij arbeid, en het niet stellen van de eis van evenredige opbouw in de tijd bij premieovereenkomsten. Deze eis wordt niet gesteld bij premieovereenkomsten om het de werkgever mogelijk te maken jaarlijks te bezien hoe groot de af te dragen premie wordt. Er wordt dan in het geheel niet toegewerkt naar een mogelijk te behalen eindresultaat. In die zin is er dan ook geen sprake van onderscheid naar leeftijd, als iedereen – ongeacht leeftijd – eenzelfde premie beschikbaar gesteld krijgt.
- **Staten.** De algemene maatregel van bestuur krachtens artikel 135 (5:3:18 in de toetsversie) zal de door DNB gevraagde ruimte bieden om de administratieve lasten voor de ondertoezichtgestelden te beperken.

De bijlage bij de toezichttoets van DNB is als volgt verwerkt:

- **Geheimhouding.** De artikelen betreffende de geheimhouding in dit wetsvoorstel zijn – conform de toezichttoets van DNB – in lijn gebracht met de Wft. Daarbij zij opgemerkt dat gekozen is om niet de in artikel 1:72 van het wetsvoorstel Wft opgenomen geheimhoudingsclausule over te nemen, maar te volstaan met die vervat in artikel 2:5 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Dit artikel heeft een ruimer bereik dan artikel 1:72 van het wetsvoorstel Wft. Tevens zijn er op het gebied van de pensioenen geen Europese richtlijnen die noodzaken tot het opnemen van een bijzondere geheimhoudingsbepaling. De hoofdregel van artikel 2:5 van de Awb volstaat.
- **Implementatie richtlijn 2003/41/EG.** Richtlijn 2003/41/EG wordt

geïmplementeerd in onder meer de PSW via het wetsvoorstel dat op dit moment ter behandeling ligt in het parlement (Kamerstukken II 2004/2005, 30 104). De richtlijn is vanzelfsprekend ook in het voorliggende wetsvoorstel verwerkt. Daarbij is zo veel mogelijk aansluiting gezocht bij de wijze waarop de richtlijn in de PSW wordt geïmplementeerd.

- **Buitenlandse pensioenuitvoerders of pensioeninstellingen.** De herziene begrippen «pensioenuitvoerder» in artikel 1 (artikel 1:8, onderdeel f, in de toetsversie) en «pensioeninstelling uit een andere lidstaat» in artikel 1 (artikel 1:9, onderdeel l, in de toetsversie) sluiten elkaar nu wel uit.
- **Kostenverdeling bij premieovereenkomsten.** De regering erkent dat als premieovereenkomsten niet hoeven te voldoen aan de eis van tijdsevenredige opbouw (artikel 18, was artikel 3:12 in de toetsversie) het mogelijk is dat de kosten worden geconcentreerd aan het begin van de looptijd van de pensioenovereenkomst. De regering zal om deze reden in de algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 22 (in de toetsversie 3:16) van dit wetsvoorstel dan ook voorschrijven dat de pensioenuitvoerder volstreekte transparantie moet bieden over welk deel van het betaalde bedrag aan de pensioenuitvoerder kosten betreft en welk deel premie betreft.
- **Verzuim bij premiebetaling door werkgever.** Naar aanleiding van het commentaar van DNB is aan dit wetsvoorstel aan artikel 30 (was artikel 4:8 in de toetsversie) een lid toegevoegd dat verzekeraars verplicht zijn bij verzuim van betaling van premies door de werkgever, aantoonbare inspanningen te plegen deze premies in te vorderen.
- **Overschotten en tekorten.** De bepaling van artikel 26 (artikel 4:3 in de toetsversie) is naar aanleiding van de toezichttoets van DNB aangescherpt, zodanig dat in de uitvoeringsovereenkomst niet alleen wordt vastgelegd hoe de procedures zijn met betrekking tot de besluitvorming rond eventuele vermogensoverschotten of -tekorten, maar tevens welke uitgangspunten bij deze besluitvorming gelden.
- **Uitbesteding.** De regering heeft overwogen om artikel 33 (artikel 5:1:1a in de toetsversie) zodanig aan te scherpen dat de toezichthouder rechtstreeks onderzoeken kan verrichten bij een dienstverlener en maatregelen kan nemen jegens de dienstverlener. Alles overwegend heeft de regering er voor gekozen om artikel 33 te handhaven. Dit artikel is in lijn met het corresponderende artikel in het wetsvoorstel Wft. Aangrijpingspunt voor het toezicht in dit wetsvoorstel is de pensioenuitvoerder. Het voorstel om een derde partij aan wie de pensioenuitvoerder taken uitbesteedt onder rechtstreeks toezicht te plaatsen, heeft de regering niet overgenomen. Allereerst beschikt de toezichthouder reeds op basis van de Awb ook over instrumenten richting derde partijen aan wie pensioenuitvoerders taken hebben uitbesteed. Verder geldt dat uitvoerders buiten Nederland niet onder de werkingssfeer van een dergelijk artikel zouden kunnen vallen omdat de Nederlandse wetgever geen regels kan stellen waaraan instellingen die zich op het grondgebied van een andere lidstaat hebben gevestigd zich hebben te houden.
- **Betrouwbaarheid beleidsbepalers.** De regelgeving rond de betrouwbaarheidstoetsing in artikel 96 (artikel 5:2:6 in de toetsversie) is meer in lijn met het wetsvoorstel Wft gebracht in die zin dat een eenmaal getoetste persoon als betrouwbaar wordt beschouwd zolang er geen aanwijzingen van het tegendeel zijn.
- **Rekening houden met vreemd vermogen bij bepaling vereist eigen vermogen.** In artikel 123 (5:3:5 in de toetsversie) is bepaald dat niet alleen waarden worden voorgeschreven ten aanzien van technische voorzieningen (die gebaseerd zijn op de pensioenverplichtingen) maar ook ten aanzien van leningen (dus ten aanzien van andersoortige verplichtingen). Hierbij zij wel opgemerkt dat achtergestelde leningen

- onderdeel kunnen zijn van het eigen vermogen en dat het niet noodzakelijk hoeft te zijn om hier activa tegenover te plaatsen.
- **Ontheffingsbepaling FTK.** De ontheffingsmogelijkheid in artikel 131 (artikel 5:3:13 in de toetsversie) is ongewijzigd gebleven ten opzichte van de toetsversie. De mogelijkheden voor de toezichthouder om ontheffing te verlenen in het kader van het financieel toezicht zijn naar de mening van de regering in dit artikel op een juiste wijze vormgegeven.
 - **Verplichte korting van aanspraken en rechten.** Naar aanleiding van de toezichttoets van DNB is artikel 124 (5:3:6 in de toetsversie) gewijzigd. Het voorschrift dat een eventuele korting zowel betrekking moet hebben op pensioenaanspraken als op pensioenrechten, is komen te vervallen.
 - **Beheerste en integere bedrijfsvoering.** Artikel 133 (artikel 5:3:15 in de toetsversie) is meer in lijn gebracht met de Wft-bepaling inzake de beheerste en integere bedrijfsvoering.
 - **Staten.** De algemene maatregel van bestuur krachtens artikel 135 (artikel 5:3:18 in de toetsversie) zal de door de toezichthouder gevraagde ruimte bieden.
 - **Accountantscontrole op de toezichthouder.** Artikel 147 (artikel 6:9 in de toetsversie) is zodanig aangepast dat er geen regels meer gesteld kunnen worden ten aanzien van de «aandachtspunten van de accountantscontrole» op de toezichthouder.
 - **Doorberekening toezichtkosten.** Artikel 149 (artikel 6:11 in de toetsversie) is aangepast zodat het in rekening brengen van leges mogelijk wordt. Hiermee is dezelfde beleidslijn gekozen als – na indiening van een nota van wijziging op dit punt – in de Wft. Ook de omschrijving van de onderwerpen waarop bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regels terzake van de kostendoorberekening betrekking kunnen hebben, is aangepast.
 - **Inspectie Werk en Inkomen.** De bevoegdheden van de Inspectie Werk en Inkomen in relatie tot de toezichthouders uit hoofde van artikel 152 (artikel 6:14 van de toetsversie) zijn aangepast en geharmoniseerd met artikel 153 (artikel 6:15 van de toetsversie).
 - **Aanwijzing toezichthouders.** Het advies ten aanzien van de definitie van het begrip «toezichthouder» is overgenomen: artikel 6:18 in de toetsversie is geschrapt.
 - **Boetes en dwangsommen.** De nog nader in te vullen boetecategorieën zullen worden uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur. Daarbij zal tevens rekening worden gehouden met de boetesystematiek en -hoogte als opgenomen in het wetsvoorstel Wft. De regering heeft er bewust voor gekozen dat de toezichthouders op grond van artikel 164 (artikel 6:27 van de toetsversie) een last onder dwangsom kunnen opleggen voor alle overtredingen van de bij of krachtens de Pensioenwet gestelde voorschriften.
 - **Doorleveren van informatie aan derden.** De artikelen betreffende de geheimhouding en informatie-uitwisseling in dit wetsvoorstel zijn – conform de suggesties in de toezichttoets van DNB – in lijn gebracht met de Wft. Ten opzichte van de toetsversie is in artikel 193 (artikel 6:50 in de toetsversie) toegevoegd dat informatie verstrekt kan worden aan andere instellingen of personen die uit hoofde van hun eigen bevoegdheid dezelfde informatie kunnen opvragen en is bepaald dat vertrouwelijke gegevens en inlichtingen tussen de met verschillende taken belaste organisatieonderdelen van de toezichthouder onder gelijklopende condities mogen worden verstrekt.

11.3 Autoriteit Financiële Markten

Op de volgende wijze heeft de regering in dit wetsvoorstel de toezichttoets van de AFM verwerkt:

- **Bevoegdheidsverdeling.** Zie de reactie op de toezichttoets van DNB (eerste aandachtsstreepje).
- **Geen overlap in verantwoording.** Naar aanleiding van de toezichttoets van de AFM is paragraaf 8.6 verhelderd dat er geen overlap bestaat in de verantwoording die de toezichthouders moeten afleggen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en aan de Minister van Financiën. Zowel op grond van dit wetsvoorstel als op grond van het wetsvoorstel voor de Wet op het financieel toezicht wordt bepaald dat de verantwoording zich beperkt tot de uitvoering van de bij of krachtens de wet opgedragen taken en daaruit voortvloeiende werkzaamheden.
- **Bestuursreglement.** Het bestuursreglement staat een collegiaal bestuur niet in de weg. Het bestuursreglement dient duidelijk te maken hoe de besluitvorming aangaande het pensioentoezicht gebeurt – de toezichthouder is vrij in de wijze waarop besluitvorming plaatsvindt, maar moet de wijze waarop wel beschrijven.
Het aanwijzen van de persoon die primair verantwoordelijk is voor het toezicht op pensioenuitvoerders heeft een tweeledig doel. Allereerst wordt voorkomen dat de minister van Financiën elk voornemen tot benoemen, schorsen of ontslaan van een lid van het bestuur of de directie vooraf aan de minister van SZW ter kennis moet brengen. Daarnaast wordt zeker gesteld dat de minister van SZW één aanspreekpunt heeft.
- **Nadere regeling bij of krachtens algemene maatregel van bestuur.** Op verschillende plaatsen in dit wetsvoorstel is gesteld dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels gesteld zullen worden. De regering zal hierbij vanzelfsprekend de relevante partijen, waaronder de toezichthouders, consulteren.
- **Wetstechnische opmerkingen.** Een aantal verplichtingen voor de pensioenuitvoerders hangt zeer nauw samen met het door DNB en de AFM uit te oefenen toezicht op de naleving van de wet. Vanwege die sterke verbondenheid heeft de regering, alles afwegende, ervoor gekozen de verplichtingen die op de pensioenuitvoerder rusten inzake de handhaving in het toezichthoofdstuk te plaatsen. De nog nader bij algemene maatregel van bestuur in te vullen boetecategorieën zullen op het wetsvoorstel Wft afgestemd worden.
- **Toetscriteria.** Ten aanzien van alle voorlichtingsartikelen zal worden geregeld dat de voorlichting begrijpelijk en tijdig moet zijn. In de toetsversie is dat slechts bij een aantal voorschriften bepaald. De regering is overigens van mening dat het niet wenselijk is dat bij alle voorlichtingsvereisten door de wetgever ingevuld wordt wat «tijdig» is. Dit zou naar de mening van de regering in de praktijk te rigide kunnen uitpakken. Waar het begrip «tijdig» in dit wetsvoorstel of krachtens dit wetsvoorstel niet nader ingevuld is, is het aan de toezichthouder om – gegeven zijn praktijkervaringen en indien gewenst – beleidsregels op te stellen.
- **Ex post toetsing.** Zoals hoofdstuk 8 beschrijft, zal risicogebaseerd toezicht mogelijk zijn. Dit betekent dat de toezichthouder niet vooraf de voorlichting hoeft te toetsen.
- **Voorlichtingsbepalingen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur.** In het wetsvoorstel heeft de regering haar voornemen verwerkt om de voorlichtingsbepalingen meer «principle based» te maken. Het doel staat in de wettekst, de nadere uitwerking geschiedt bij of krachtens algemene maatregel van bestuur. Zoals hiervoor gemeld, zal de AFM een toezichttoets gevraagd worden bij deze onderdelen van de algemene maatregel van bestuur. Daarbij zal ook het beperkte aantal inhoudelijke opmerkingen van de AFM rond de voorlichtingsbepalingen aan de orde komen.
- **Startbrief.** In paragraaf 3.4 is nader geëxpliciteerd dat werkgever en

pensioenuitvoerder met betrekking tot de startbrief een gedeelde verantwoordelijkheid hebben.

11.4 Adviescollege toetsing administratieve lasten

Op de volgende wijze heeft de regering in dit wetsvoorstel de administratievelastentoets van Actal verwerkt:

- **Administratieve lasten voor burgers.** Conform het advies van Actal is in paragraaf 10.1 opgenomen dat de invoering van de Pensioenwet geen gevolgen heeft voor de administratieve lasten voor burgers. Overdracht van pensioenrechten naar een andere pensioenuitvoerder leidt niet tot meerkosten in vergelijking tot het oude regiem. Bovendien is waardeoverdracht niet verplicht gesteld.
- **Gecombineerde afdracht van pensioenpremies en combinatie van mutatiemeldingen.** De regering deelt de mening van het Adviescollege dat door een eenmalige gegevensverstrekking een lastenreductie kan worden gerealiseerd. Ook het hanteren van eenzelfde loonbegrip als in de sociale verzekeringen of de loonbelasting voor het berekenen van de pensioengrondslag leidt tot een vermindering van de administratieve lasten. Gezien het afwijzende standpunt van de Stichting van de Arbeid op deze voorstellen wordt – in lijn met de toetsversie – in dit wetsvoorstel geen uniformering van de grondslagen voorgeschreven. Wel is in paragraaf duidelijk aangegeven dat sociale partners zelf verantwoordelijk zijn voor de keuze van het loonbegrip dat in pensioenregelingen wordt gehanteerd ten behoeve van de berekening van de pensioengrondslag.
- **Toezicht.** Naar verwachting brengt de fusie DNB/PVK geen extra informatieverplichtingen met zich mee. Mochten er onverhoopt toch administratieve lasten uit voortvloeien dan zal de regering er in samenspraak met de toezichthouder op toezien dat deze lasten tot een minimum worden beperkt.
- **Jaarlijkse toetsing van nieuwe bestuurders.** Conform het advies van Actal is in paragraaf opgenomen dat mocht de inventarisatie van DNB aanleiding zijn voor een wijziging van de deskundigheidstoets, ook de daarmee gepaard gaande administratieve lasten in ogen-schouw worden genomen.
- **Verlaging toetredingsleeftijd.** In lijn met het advies van Actal is in paragraaf 10.4.3 een cijfermatige onderbouwing opgenomen van de omvang en samenstelling van de deelnemerspopulatie als gevolg van de verlaging van de toetredingsleeftijd. Tevens zal bij het evalueren van de Pensioenwet gekeken worden naar het effect van het verlagen van de toetredingsleeftijd op de administratieve lasten voor het bedrijfsleven.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK 1. DEFINITIES EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1. Definities

Er is in dit wetsvoorstel voor de Pensioenwet, in afwijking van aanwijzing 100 van de Aanwijzingen voor de regelgeving, voor gekozen de gebruikte definities in alfabetische volgorde te plaatsen zonder daarbij in de opsomming gebruik te maken van een letteraanduiding. Dit maakt het zoeken van definities eenvoudig en voorkomt dat bij wijziging van definities in de Pensioenwet verlettering van definities noodzakelijk is.

Aanspraakgerechtigde

Met de term aanspraakgerechtigde wordt niet alleen op de deelnemer gedoeld, maar ook op iemand die begunstigde is voor het partnerpensioen of het wezenpensioen. Deze «potentiële» nabestaande heeft echter geen eigen aanspraak, de deelnemer heeft een aanspraak ten behoeve van zijn partner of kinderen. Alleen wanneer er sprake is geweest van een scheiding, verkrijgt de partner op grond van artikel 51 zelf een aanspraak.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Gedurende de eerste 104 weken dat de werknemer wegens ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is zijn arbeid te verrichten is de werkgever verplicht (70% van) het loon door te betalen. Dit is geregeld in artikel 7:629 van het BW voor werknemers met een arbeidsovereenkomst en artikel 76a van de Ziektewet (ZW) voor werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling. Zoals al in paragraaf 2.2 van het algemeen deel van deze toelichting is aangegeven vallen betalingen in deze periode, zowel de loondoorbetaling als eventuele aanvullingen daarop (al dan niet op basis van CAO-afspraken), niet onder het begrip arbeidsongeschiktheidspensioen in de zin van dit wetsvoorstel. Het wettelijke arbeidsongeschiktheidspensioen, de uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA), valt ook niet onder de definitie van arbeidsongeschiktheidspensioen omdat de aanspraak daarop niet aan een pensioenovereenkomst wordt ontleend, maar aan de wet. In de periode waarin géén sprake meer is van een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever en de werknemer een WIA-uitkering ontvangt, kan er sprake zijn van een aanvulling op de WIA door de werkgever. Voor zover die aanvulling betrekking heeft op de werkloosheidscomponent in de WIA-uitkering is die aanvulling niet aan te merken als arbeidsongeschiktheidspensioen, en kan die dus ook niet door een pensioenuitvoerder worden verstrekt. Pensioenuitvoerders mogen immers, naast ouderdoms- en nabestaandenpensioen alleen arbeidsongeschiktheidspensioen uitvoeren. Het deel van de aanvulling op de WIA-uitkering dat wel betrekking heeft op de arbeidsongeschiktheidscomponent in de WIA-uitkering wordt wel aangemerkt als arbeidsongeschiktheidspensioen. Voor de vraag of sprake is van een arbeidsongeschiktheidspensioen doet niet terzake of de dienstbetrekking inmiddels is beëindigd of nog voortduurt. Ten aanzien van werknemers waarbij geen loondoorbetalingsverplichting bij ziekte geldt, maar die een Ziektewetuitkering ontvangen geldt dezelfde benadering. In de periode van 104 weken dat er recht bestaat op een Ziektewetuitkering, kan er geen sprake zijn van arbeidsongeschiktheidspensioen in de zin van dit wetsvoorstel.

Basispensioenregeling

De term basispensioenregeling is van belang in het kader van de taakafbakening van pensioenfondsen. Ten aanzien van pensioenproducten die door pensioenfondsen worden aangeboden moet sprake zijn van enige solidariteit tussen de deelnemers. Een pensioenfonds mag daarom niet uitsluitend een vrijwillige regeling aanbieden, er moet sprake zijn van een basispensioenregeling. Een basispensioenregeling is een regeling waaraan iedere werknemer die aan de opnamevereisten voldoet in beginsel automatisch deelneemt. Deze basispensioenregeling maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Het sluiten van de arbeidsovereenkomst leidt ertoe dat er een pensioenovereenkomst wordt gesloten conform de basispensioenregeling. In de praktijk wordt soms gebruik gemaakt van een zogenaamd «cafetaria-systeem, waarbij de deelnemer, bijvoorbeeld op basis van een premieovereenkomst, zelf mag bepalen of, en zo ja hoeveel, hij – binnen de gestelde grenzen – aan ouderdoms-, arbeidsongeschiktheids- en/of nabestaandenpensioen zal bestemmen. Een dergelijk systeem waarbij iedere deelnemer de premie

verplicht beschikbaar gesteld krijgt, maar vervolgens zelf de aanwending mag bepalen, is een basispensioenregeling in de zin van dit wetsvoorstel. Deelname is verplicht, het gaat in feite om uitrui binnen de basispensioenregeling.

In de Regeling taakafbakening pensioenfondsen (Stcrt. 2000, 249) is de term «collectieve basisregeling» geïntroduceerd. Met de hier gegeven definitie basispensioenregeling wordt hetzelfde bedoeld.

Met het begrip pensioenregeling wordt bedoeld op het kader waarop de individuele pensioenovereenkomsten tussen werkgever en werknemer kunnen zijn gebaseerd. De onderhandelingen over de pensioenregeling worden veelal door sociale partners (vertegenwoordigers van werkgever(s) en werknemers) gevoerd. De afgesproken pensioenregeling wordt vervolgens opgenomen in pensioenovereenkomsten tussen de werkgever en een individuele werknemer. Omdat een pensioenovereenkomst een basispensioenregeling én een vrijwillige pensioenregeling kan inhouden, maar ook uitsluitend kan bestaan uit een basispensioenregeling wordt in de definitie gesproken over het deel van de pensioenregeling of de collectieve pensioenregeling. Als een werkgever allemaal inhoudelijke verschillende pensioenovereenkomsten met zijn werknemers sluit, is er geen sprake van een basispensioenregeling. Het gemeenschappelijke kader ontbreekt dan. Daarom is in de omschrijving bij de definitie de term «collectieve» opgenomen.

De term pensioenregeling is eveneens apart gedefinieerd. Daarbij is rekening gehouden met de situatie dat de werkgever een onderneming is die in een andere lidstaat dan Nederland is gevestigd.

Bedrijfstakpensioenfonds

Het is noodzakelijk het begrip bedrijfstakpensioenfonds te definiëren om vast te kunnen stellen of er sprake is van een ondernemingspensioenfonds dan wel een bedrijfstakpensioenfonds. De verschillen in regelgeving die tussen beide soorten fondsen bestaan hebben betrekking op:

- de samenstelling van het bestuur;
- de deelnemersraad;
- mogelijkheid van belegging in eigen onderneming;
- mogelijkheid om zelfstandigen deel te laten nemen.

Alleen bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen bestaat de mogelijkheid om naast werknemers ook zelfstandigen die nooit werknemer zijn geweest of dga's als deelnemer op te nemen in de pensioenregeling (zie artikel 3, tweede lid). Bij ondernemingspensioenfondsen en door verzekeraars uitgevoerde regelingen kan een zelfstandige alleen worden opgenomen wanneer er sprake is van voortzetting van het deelnemerschap, dat wil zeggen de betrokkene als werknemer was opgenomen in de regeling en hij vervolgens zelfstandige wordt. In de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) is bepaald dat een bedrijfstakpensioenfonds meer dan één bedrijfstak kan omvatten en dat de werking van zo'n fonds ook beperkt kan zijn tot een deel van een bedrijfstak. Die uitgangspunten zijn ook in het wetsvoorstel opgenomen in de definitie en stroken ook met de bestaande praktijk. Bij de inwerkingtreding van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 is de mogelijkheid om een regionaal bedrijfstakpensioenfonds op te richten niet langer gehandhaafd. Tevens geldt dat de statuten van een bedrijfstakpensioenfonds een omschrijving moeten omvatten van de bedrijfsactiviteiten van de bedrijfstak (zie artikel 95).

Beëindiging van de deelneming

De formulering «beëindiging van de deelneming» wordt met name gebruikt voor de situatie dat iemand in verband met het beëindigen van het dienstverband niet langer pensioen verwerft op basis van de

pensioenovereenkomst. Beoogd is om het verschil in terminologie tussen PSW en Regelen PSW namelijk «beëindiging van de deelneming» respectievelijk «beëindiging van de verbondenheid aan de onderneming» hiermee op te heffen. Daarbij is in dit wetsvoorstel dus aangesloten bij beëindigen van de arbeidsverhouding en daarmee van de verbondenheid aan de onderneming. Indien een werkgever een andere pensioen-uitvoerder kiest, maar de relatie met de werknemer en de pensioenovereenkomst in stand blijft is er geen sprake van beëindiging van de deelneming in de zin van dit wetsvoorstel.

Bevoegde autoriteiten

De definitie is gebaseerd op artikel 32d, onderdeel f, van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

Bijdrage

In dit wetsvoorstel wordt naast de term premie het begrip bijdrage gehanteerd. Het verschil tussen beide is dat het begrip premie alleen betrekking heeft op periodieke vastgestelde bedragen en dat de term bijdrage ruimer is en ook betrekking heeft op incidentele betalingen aan de pensioen-uitvoerder.

Bijdragende onderneming

Deze definitie is gebaseerd op artikel 1, onderdeel m, van de PSW zoals die is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

Deelnemer

Onderscheid deelnemer/nabestaande

In de PSW wordt onder deelnemer verstaan een ieder ten bate van wie gelden in een pensioenfonds worden bijeengebracht. Dat kan ook een nabestaande zijn. De term deelnemer moet echter uitsluitend worden gehanteerd voor degene die uit hoofde van zijn dienstbetrekking in een pensioenregeling wordt opgenomen. Daarom koppelt de nieuwe definitie aan het begrip werknemer en gewezen werknemer.

Verwerven van pensioen

In de gegeven definitie van deelnemer is de term «verwerven» opgenomen in plaats van de term «opbouwen»; dit vanwege het feit dat in de praktijk het begrip «opbouw» vrijwel uitsluitend wordt gebruikt wanneer er sprake is van een pensioen op kapitaaldekking. Dat zou tot gevolg hebben dat in geval een pensioenregeling niet voorziet in ouderdompensioen, maar alleen in een nabestaanden- en/of arbeidsongeschiktheidspensioen op risicobasis, er geen sprake kan zijn van een deelnemer, omdat er geen sprake is van opbouw. Daarom is dus gekozen voor de term «verwerven», die in dit wetsvoorstel een ruimere betekenis heeft en ook ziet op pensioenaanspraken op risicobasis. Dat betekent ook dat een verworven pensioenaanspraak niet altijd bij beëindiging van het deelnemerschap in stand blijft. Dat geldt namelijk alleen als er sprake is van een verworven, opgebouwde aanspraak. Ook moet worden opgemerkt dat het verwerven van pensioen niet uitsluitend plaats vindt indien en zolang de werkgever en/of de werknemer premie afdraagt aan de pensioenuitvoerder. Het gaat er om dat het pensioen «groeit» als gevolg van factoren als de ontwikkeling van het salaris en/of de dienstjaren. Die verwerving gaat dus ook door wanneer een pensioenfonds de kosten kan financieren door het behaalde overrendement in plaats van door premies tijdens een zogenoemde «premieholiday». Indien een pensioenrecht of -aanspraak uitsluitend groeit door de toekenning van toeslagen, is er geen sprake meer van verwerving van pensioen. Wanneer de dienstbetrekking

van een werknemer wordt beëindigd en zijn aanspraak is nog niet afgefinancierd, wordt de verwerving (en tevens de opbouw) beëindigd, maar moet de financiering van de aanspraak nog worden voltooid. In die situatie kan ook de term opbouw in plaats van verwerving worden gehanteerd. Omdat de verwerving eindigt, wordt de werknemer gewezen deelnemer. Ook ná de pensionering kan een pensioen nog groeien, maar ook dan wordt er niet meer gesproken over verwerving van pensioen of over pensioenopbouw. Factoren als salarisontwikkeling of aantallen dienstjaren kunnen dan geen rol meer spelen.

Jegens een pensioenuitvoerder

Het begrip «deelnemer» wordt gehanteerd wanneer er sprake is van een pensioenovereenkomst die is ondergebracht bij een pensioenuitvoerder. Aangezien het wetsvoorstel de werkgever de verplichting oplegt om een pensioenovereenkomst onder te brengen bij een pensioenuitvoerder, moet iedere werknemer met een pensioenovereenkomst ook deelnemer worden.

Werknemer/gewezen werknemer

Met gewezen werknemer wordt hier bedoeld op iemand die niet meer in dienst is bij de werkgever met wie de pensioenovereenkomst is gesloten. Een gewezen werknemer kan uiteraard nog wel werknemer bij een volgende werkgever zijn. In beginsel is en blijft iemand deelnemer zolang hij nog in dienst is bij de werkgever die de pensioenregeling heeft getroffen. Bepalend is volgens de definitie van deelnemer of er nog pensioen wordt verworven. Het is echter mogelijk dat er nog pensioenverwerving plaats vindt, terwijl de dienstbetrekking inmiddels is beëindigd. In dat geval is er sprake van een gewezen werknemer die tevens deelnemer is. De relatie tussen de werkgever en de werknemer is dan beëindigd, maar voor de pensioenuitvoerder is de betrokkene dan nog wel deelnemer. Hierbij moet vooral gedacht worden aan de situaties waarin sprake is van VUT, arbeidsongeschiktheid of een vrijwillige voortzetting.

Indien er sprake is van werkloosheid na beëindiging van de dienstbetrekking en een beroep kan worden gedaan op de FVP-regeling geldt het volgende. De FVP-bijdrage wordt pas na afloop van de WW-periode vastgesteld en met dat bedrag worden de pensioenaanspraken over die periode achteraf (geheel of gedeeltelijk) gefinancierd. Een werknemer wiens dienstbetrekking wordt beëindigd en die vervolgens een beroep kan doen op de FVP-regeling wordt in het kader van dit wetsvoorstel gezien als een gewezen deelnemer omdat immers op grond van de pensioenovereenkomst geen pensioen meer wordt opgebouwd. Dat gebeurt alleen achteraf op basis van de FVP-regeling. Op dit punt wordt derhalve afgeweken van de PSW. De definitie die in de PSW van deelnemer wordt gegeven, laat namelijk ook de ruimte om iemand die gebruik maakt van de FVP-regeling aan te blijven merken als deelnemer.

Verandering van pensioenuitvoerder of werkgever

Indien een werkgever ervoor kiest de pensioenregeling bij een andere uitvoerder onder te brengen, verandert dat niets aan de status van een deelnemer. Hij blijft deelnemer in de pensioenregeling die is ondergebracht bij een pensioenuitvoerder. Indien in het kader van een overgang van onderneming op grond van artikel 7:663 Burgerlijk Wetboek een bestaande regeling door een nieuwe werkgever, de verkrijger, wordt voortgezet, worden de overgaande deelnemers nog steeds gezien als deelnemers en niet als gewezen deelnemers ondanks het feit dat de arbeidsverhouding met de oude werkgever, de vervreemder, is geëindigd. Wanneer een werknemer van werkgever verandert, maar in dezelfde bedrijfstak werkzaam blijft waarin een bedrijfstakpensioenregeling geldt

en hij daardoor onder dezelfde bedrijfstakpensioenregeling blijft vallen, is weliswaar de dienstbetrekking geëindigd, maar blijft de betrokkene deelnemer in zijn relatie tot het pensioenfonds. Een vergelijkbare situatie is denkbaar wanneer een werknemer binnen een concern van werkgever verandert en dit concern een ondernemingspensioenregeling heeft. Ook dan blijft de betrokken werknemer deelnemer in dezelfde pensioenregeling.

Combinatie deelnemer/gepensioneerde

In de situatie dat er sprake is van deeltijdpensionering, dat wil zeggen iemand heeft zijn fulltime dienstverband omgezet in een parttime dienstverband en is gedeeltelijk gepensioneerd, dan kan hij tegelijkertijd worden aangemerkt als gepensioneerde en als deelnemer in dezelfde regeling. Dat betekent dus dat iemand in dezelfde regeling een dubbele status kan hebben, namelijk van deelnemer en gepensioneerde. Overigens moet wel worden opgemerkt dat wanneer iemand een fulltime dienstverband in een deeltijddienstverband omzet van bijvoorbeeld 80%, en hij niet gepensioneerd wordt, hij niet de dubbele status van gewezen deelnemer (voor 20%) en deelnemer (voor 80%) krijgt. Hij heeft dan alleen de status van deelnemer. De situatie dat iemand in dezelfde pensioenregeling over dezelfde periode gewezen deelnemer en deelnemer is, kan niet voorkomen. De combinatie van deelnemer en gewezen deelnemer is alleen mogelijk als iemand in een andere periode in de pensioenregeling heeft deelgenomen. Wanneer iemand bijvoorbeeld na een fulltime dienstverband voor 50% arbeidsongeschikt is of werkloos wordt en voor 50% in deeltijd werkt, is hij uitsluitend deelnemer (en wanneer de regeling daarin voorziet: pensioengerechtigde voor het arbeidsongeschiktheidspensioen). Hij wordt géén gewezen deelnemer over het deel dat hij niet meer werkt. Het is ook mogelijk dat iemand voor de verschillende pensioensoorten ouderdoms- en arbeidsongeschiktheidspensioen een verschillende status heeft. In de situatie dat iemand arbeidsongeschikt is en arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, maar de pensioenopbouw voor het ouderdomspensioen wordt voortgezet, kan hij voor het arbeidsongeschiktheidspensioen als pensioengerechtigde worden beschouwd en voor het ouderdomspensioen als deelnemer. Denkbaar is ook de combinatie pensioengerechtigde voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en gewezen deelnemer voor het ouderdomspensioen.

Geen onderscheid deelnemer/verzekerde

Een werknemer die deelneemt in een door een verzekeraar uitgevoerde regeling wordt in de Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW aangeduid met de term «verzekerde». De term «verzekerde» maakt geen onderscheid tussen een werknemer die nog in dienst is en een werknemer die dat niet meer is. In de Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW wordt de formulering gebruikt: een verzekerde die opgehouden heeft aan de onderneming verbonden te zijn (zie bijvoorbeeld artikel 9, 13, 15). In de PSW wordt dan gesproken over het eindigen van de deelneming. Zoals hiervoor is aangegeven, lopen het einde van de dienstbetrekking en van het deelnemerschap niet altijd synchroon. Het is wel noodzakelijk dat er op dit punt geen onduidelijkheid of tegenstrijdigheden bestaan tussen door pensioenfonds en door verzekeraars uitgevoerde regelingen. Daarom wordt in het wetsvoorstel de term deelnemer gehanteerd voor beide groepen. Dat betekent ook dat er wordt gesproken over een deelnemer in een regeling en niet over een deelnemer in een fonds, zoals in de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000. Dit verschil kan blijven bestaan. De term deelnemer wordt alleen gebruikt in de situatie dat de pensioenovereenkomst is ondergebracht bij een pensioenuitvoerder. Dat betekent dat er sprake kan zijn van deelneming in een pensioenregeling door een werknemer, maar deze werknemer nog

geen deelnemer is omdat de pensioenovereenkomst nog niet is ondergebracht bij een pensioenuitvoerder.

Dienstbetrekking

Aangezien via de definities van de termen werkgever en werknemer al is bepaald dat er sprake moet zijn van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of van een publiekrechtelijke aanstelling, kan een dienstbetrekking in de zin van deze wet alleen betrekking hebben op een dergelijke arbeidsovereenkomst of aanstelling. Vandaar dat kan worden volstaan met de omschrijving van de dienstbetrekking als zijnde de rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer.

Directeur-grootaandeelhouder

Voor de criteria wie als directeur-grootaandeelhouder wordt aangemerkt wordt aangesloten bij de PSW. Dit zal op grond van artikel 2, eerste lid, nader worden uitgewerkt bij ministeriële regeling. Nieuw is dat nu wordt voorgesteld om in de wet zelf te bepalen dat certificaathouders onder bepaalde voorwaarden als directeur-grootaandeelhouders aangemerkt kunnen worden.

Er wordt in dit artikel gesproken over «persoonlijk houder of indirect persoonlijk houder» om te benadrukken dat iemand die in gemeenschap van goederen gehuwd is met een grootaandeelhouder door dit enkele feit geen grootaandeelhouder in de zin van dit wetsvoorstel is.

Met de term «indirect houder» wordt bedoeld op de situatie dat de aandelen niet direct in de vennootschap van de werkgever worden gehouden, maar dat de betrokkene aandelen heeft in een vennootschap die aandelen heeft in de vennootschap van de werkgever. Het kan daarbij ook gaan om een situatie waarin iemand in dienst is van een Nederlandse onderneming, die een dochter is van een buitenlandse onderneming en waarbij de werknemer grootaandeelhouder is in dat buitenlandse moederbedrijf.

Elektronisch

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen informatie die schriftelijk op papier moet worden verstrekt en informatie die elektronisch mag worden verstrekt. Dit onderscheid sluit aan bij artikel 6a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Bij informatieverstrekking die niet op papier plaatsvindt, moet gedacht worden aan verstrekking van informatie via e-mail of fax. Uiteraard kan niet worden uitgesloten dat in de toekomst weer nieuwe elektronische communicatiemiddelen worden ontwikkeld. Met het stellen van de eis dat de informatie duurzaam bewaard moet kunnen worden is getracht een norm te vinden die «toekomstbestendig» is.

Het is mogelijk om in het kader van deze informatieverstrekking te verwijzen naar een website mits deze informatie voor de deelnemer bereikbaar is en door hem op papier afgedrukt kan worden.

Gedetacheerde werknemer

Deze definitie is gebaseerd op artikel 32d, onderdeel d, van de PSW¹.

Gepensioneerde

In het kader van het wetsvoorstel is het noodzakelijk om begrippen te formuleren waardoor een onderscheid gemaakt kan worden tussen deelnemers, gewezen deelnemers en degenen van wie het pensioen is ingegaan. Voor de laatstgenoemde groep is gekozen voor de term pensioengerechtigde. Daaronder wordt verstaan een ieder die een pensioenuitkering ontvangt of zou moeten ontvangen. Denkbaar is dat iemand wel recht heeft op een pensioen, maar dat feitelijk niet ontvangt, omdat hij bijvoorbeeld heeft verzuimd zijn rekeningnummer aan de pensioenuitvoerder door te geven. Betrokkene moet ook als pensioengerechtigde

¹ Voor de inwerkingtreding van het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (kamerstukken I 2004/05, 30 104, nr. A herdruk) stond deze in artikel 32d, onderdeel e, van de PSW.

worden gezien. Het betreft dus zowel degenen die een ouderdomspensioen ontvangen als degenen die een partner-, wezen- of een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen. In het kader van het wetsvoorstel is het tevens wenselijk om begrippen te formuleren waarmee een onderscheid kan worden gemaakt tussen degenen die een ouderdomspensioen ontvangen en degenen die een andere pensioensoort ontvangen. Voor degenen die een ouderdomspensioen ontvangen is de term «gepensioneerde» gekozen. Die term sluit goed aan bij het spraakgebruik. Daarmee wordt derhalve afgeweken van de betekenis die de term gepensioneerde in artikel 6a, eerste lid, PSW heeft gekregen. De term gepensioneerde uit de PSW wordt in dit wetsvoorstel dus vervangen door pensioengerechtigde. Zoals al met betrekking tot de definitie van het begrip deelnemer is opgemerkt, kan iemand bij deeltijdpensioering tegelijkertijd in dezelfde regeling worden aangemerkt als gepensioneerde en als deelnemer (of aanspraakgerechtigde). De termen deelnemer, gewezen deelnemer respectievelijk gepensioneerde hebben uitsluitend betrekking op iemand die een pensioenaanspraak respectievelijk pensioenrecht ontleend aan zijn eigen dienstbetrekking.

Wet verevening pensioenrechten bij scheiding

Op grond van artikel 51 van het wetsvoorstel behoudt een gewezen partner (die al dan niet tevens vereveningsgerechtigde is op basis van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding) na scheiding aanspraak op partnerpensioen. De gewezen partner was vóór de scheiding aanspraakgerechtigde voor het partnerpensioen en behoudt die status na de scheiding. Zowel voor een gepensioneerde, een pensioengerechtigde als een aanspraakgerechtigde geldt dat de begunstiging wordt ontleend aan een pensioenovereenkomst in de zin van deze wet.

Van belang is ook om op te merken dat bij toepasselijkheid van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding een deel van het ouderdomspensioen wordt uitbetaald aan een ander dan de gepensioneerde, namelijk aan zijn tot verevening gerechtigde, gewezen echtgenoot of gewezen geregistreerde partner. Deze vereveningsgerechtigde met een recht op uitbetaling wordt geen aanspraakgerechtigde of gepensioneerde in de zin van het wetsvoorstel; betrokkene ontvangt het ouderdomspensioen niet uit hoofde van de pensioenovereenkomst, maar op grond van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding. Degene die door middel van omzetting (ook wel aangeduid met de term conversie) een eigen aanspraak respectievelijk recht op ouderdomspensioen heeft verkregen wordt, net zo min als de vereveningsgerechtigde met een recht op uitbetaling, aangeduid als aanspraakgerechtigde respectievelijk gepensioneerde. Als gevolg van de conversie is zo'n vereveningsgerechtigde geen begunstigde meer voor het partnerpensioen.

Gewezen deelnemer

Het begrip «gewezen deelnemer» heeft betrekking op iemand die een nog niet ingegaan ouderdomspensioen, dus een aanspraak, heeft en dus niet op iemand met een ingegaan ouderdomspensioen. In de situatie dat de pensioenovereenkomst niet voorziet in ouderdomspensioen, maar wel in nabestaandenpensioen, dan is de gewezen deelnemer degene die een aanspraak op nabestaandenpensioen ten behoeve van zijn partner en/of kinderen heeft behouden. In dit verband kan wel de term «opbouw» in plaats van «verwerven» worden gehanteerd, omdat er alleen sprake is van een gewezen deelnemer wanneer iemand een aanspraak heeft behouden na beëindiging van het deelnemerschap. Dat betekent dat bij een pensioenregeling, die alleen voorziet in een nabestaanden- en of arbeidsongeschiktheidspensioen op risicobasis, geen sprake kan zijn van een gewezen deelnemer. Iemand die een ingegaan prépensioen heeft wordt in het kader van dit wetsvoorstel aangemerkt als gepensioneerde,

hij heeft immers geen aanspraak meer maar een recht. In de praktijk wordt in plaats van gewezen deelnemer ook wel de term «slaper» gehanteerd. Indien een gewezen deelnemer gebruik maakt van de mogelijkheid om waardeoverdracht te laten plaatsvinden naar de uitvoerder van zijn nieuwe werkgever, is hij ná die waardeoverdracht geen gewezen deelnemer meer. Hij is dan alleen nog maar deelnemer in de pensioenregeling van zijn nieuwe werkgever. Indien een deelnemer op een gegeven moment directeur-grotaandeelhouder wordt bij de vennootschap met wie de pensioenovereenkomst is gesloten, eindigt de deelneming en wordt hij gewezen deelnemer.

De vraag of iemand als gewezen deelnemer kan worden aangemerkt, is met name van belang in het kader van de gelijke behandeling bij de verlening van toeslagen.

Kapitaalovereenkomst

Dit onderdeel is toegelicht in paragraaf 3.3.1 van het algemeen deel van de memorie van toelichting en bij artikel 9.

Lidstaat

Deze definitie is gebaseerd op artikel 1, onderdeel o, van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

Nabestaandenpensioen

In dit onderdeel wordt aangegeven dat onder nabestaandenpensioen het pensioen voor zowel de achtergebleven partner als (het) achtergebleven kind(eren) wordt verstaan. In dat opzicht is er geen verschil met de PSW. Het woord «of» moet in deze definitie gelezen worden als «en/of».

Ondernemingspensioenfondsen

In deze definitie wordt met het begrip onderneming, net als in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Wet op de Ondernemingsraden, bedoeld op elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht. Een ondernemingspensioenfonds kan echter aan meer dan één onderneming verbonden zijn. Er is discussie geweest over de vraag in welke situaties dat mogelijk is en welke band er tussen die ondernemingen moet bestaan. Het kabinet heeft in zijn standpunt over de taakafbakening van mei 1999 (Kamerstukken II, 1998/99, 26 537, nr. 1. blz. 6) in reactie op het advies van de STAR aangegeven dat het voorstel van de STAR teveel ruimte biedt. De STAR had het standpunt ingenomen dat aan een ondernemingspensioenfonds meer dan één onderneming verbonden mag zijn wanneer die ondernemingen op enigerlei wijze een economische, organisatorische of arbeidsrechtelijke band met elkaar hebben. Het kabinet heeft toen aangegeven dat het beter is om aan te blijven sluiten bij het criterium «concern». Zie ook paragraaf 5.3.3 van het algemeen deel van de memorie van toelichting. De termen «concern» en «groep» worden regelmatig als synoniemen gebruikt. In de wet- en regelgeving wordt de term «groep» echter veelvuldiger gehanteerd en daarbij wordt veelal verwezen naar de in het BW gegeven definitie. De term «groep» wordt in artikel 2:24b van het BW gedefinieerd als een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden. Daarom is besloten daarbij aansluiting te zoeken. In de memorie van toelichting is bij de introductie van de term «groep» in het kader van de invoering van de structuurregeling voor grote vennootschappen (Stb. 1971, 289) aangegeven dat met deze term wordt bedoeld: een groep van naar rechtsvorm zelfstandige ondernemingen die door kapitaaldeelname of anderszins met elkaar zijn verbonden en waarvan het centrale beleid in de top wordt bepaald. De eis dat er sprake moet zijn van een economische eenheid

houdt in dat financiële verslaglegging plaatsvindt in een geconsolideerde jaarrekening.

Ouderdomspensioen

In de definitie van ouderdomspensioen worden de werknemer en de gewezen werknemer als begunstigde voor de uitkering genoemd. Onder gewezen werknemer wordt hier zowel degene met een aanspraak (slaper) als degene met een recht (de gepensioneerde) verstaan. In de definitie is het begrip «geldelijke» opgenomen omdat een uitkering in natura, een uitkering in beleggingseenheden of gebaseerd op beleggingseenheden niet als pensioen in de zin van de wet wordt aangemerkt. In de definitie is het begrip «vastgestelde» opgenomen om te benadrukken dat de hoogte van de uitkering vanaf de pensioendatum moet vaststaan. De hoogte mag dus na ingang niet meer variëren op basis van een onzekere factor. Voorzover het gaat om pensioen in de vorm van overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening, dient de toeslag «vastgesteld» te zijn vanaf het moment van daadwerkelijke verlening. Dus na toekenning van de vooraf voorwaardelijk overeengekomen toeslag, mag de hoogte niet meer variëren. De gepensioneerde moet uiterlijk vanaf de pensioendatum zekerheid hebben over de hoogte van de uitkering, uitgedrukt in euro's. Ten aanzien van pensioen geldt, evenals ten aanzien van loon, dat de voldoening van het pensioen geschiedt in Nederlands wettig betaalmiddel (zie artikel 10). Bij loon bestaat de mogelijkheid om het loon in andere bestanddelen dan geld vast te stellen. Bij pensioen ontbreekt die mogelijkheid. Een voorziening in een andere vorm dan geld is geen pensioen in de zin van dit wetsvoorstel.

Een afspraak waarbij de werknemer vanaf de pensioendatum een uitkering in vreemde valuta zou krijgen, is niet toegestaan.

Zoals in de toelichting bij de definities van de begrippen gepensioneerde, pensioengerechtigde en aanspraakgerechtigde wordt opgemerkt, geldt dat een ouderdomspensioen soms gedeeltelijk aan een ander dan de gepensioneerde wordt uitbetaald, namelijk wanneer er in het kader van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding moet worden uitgekeerd aan de tot verevening gerechtigde echtgenoot. De verplichting daartoe vloeit echter voort uit de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding en niet uit de pensioenovereenkomst zelf. Daarom is er voor gekozen in de definitie van ouderdomspensioen de vereveningsgerechtigde partner (met een aanspraak of recht op uitbetaling of een geconverteerd(e) aanspraak of recht) niet als begunstigde te noemen.

Zoals in het algemeen deel van de memorie toelichting al is aangegeven ziet de definitie van ouderdomspensioen ook op prepensioen of vroegpensioen en overbruggingspensioen.

Onder ouderdomspensioen in de zin van dit wetsvoorstel wordt niet verstaan een uitkering of uitkeringen die aan gemoedsbezwaarden worden gedaan. De reden hiervoor is nader toegelicht in paragraaf 2.2 van het algemeen deel van de memorie van toelichting.

Voor de volledigheid zij erop gewezen dat het toekennen van extra vrije dagen aan oudere werknemers niet moet worden gezien als het doen van een uitkering voor de werknemer bij wijze van inkomensvoorziening bij ouderdom. Bij het toekennen van extra vrije dagen aan oudere werknemers gaat het om een arbeidsvoorwaarde in de vorm van tijd en niet om het toekennen van een geldelijke uitkering. Het is geen pensioen in de zin van dit wetsvoorstel.

Partnerpensioen

De term partnerpensioen wordt gereserveerd voor pensioen voor de (gewezen) partner van de deelnemer. Afhankelijk van wat sociale partners hebben afgesproken en door hen in de pensioenovereenkomst is vastgelegd, kan dit de echtgenoot, de geregistreerde partner, of de niet-

geregistreerde partner zijn. In pensioenregelingen worden vaak ook personen als partner erkend die een notariële samenlevingsovereenkomst hebben met de deelnemer. Ook een gewezen partner kan begunstigde voor het partnerpensioen blijven als dit in de pensioenregeling is vastgelegd. In dat verband wordt gesproken over het zogenaamde «bijzondere partnerpensioen» (zie ook artikel 51).

De gekozen definitie betreft zowel pensioen op opbouwbasis als pensioen op risicobasis. Onder gewezen werknemer wordt hier ook een gepensioneerde verstaan.

Pensioen

Pensioen is hier gedefinieerd door een opsomming van mogelijke pensioensoorten. Maar anders dan in de PSW zijn die verschillende pensioensoorten nu wel afzonderlijk gedefinieerd. Pensioen kan alleen in de hier genoemde vormen voorkomen. Werkgever en werknemer zijn uiteraard vrij om, indien zij afspraken maken over pensioen, alleen een afspraak te maken over ouderdomspensioen of alleen over nabestaandenpensioen.

In deze definities worden steeds de termen «werknemer» en «gewezen werknemer» in plaats van «deelnemer» en «gewezen deelnemer» gebruikt vanwege het feit dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is en ervoor is gekozen de term «deelnemer» alleen te gebruiken wanneer er sprake is van een pensioenovereenkomst die is ondergebracht bij een pensioen-uitvoerder. Voor het begrip pensioen in het kader van dit wetsvoorstel is zoals gezegd de afspraak tussen werkgever en werknemer cruciaal. In de wet- en regelgeving wordt de term «pensioen» soms ook in een andere betekenis gebruikt. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om uitkeringen bij wijze van inkomensvoorziening bij ouderdom, die niet gebaseerd zijn op afspraken tussen werkgever en werknemer, maar die in de wet worden geregeld. Het kan dan gaan om uitkeringen die geen verband houden met een arbeidsverhouding, zoals de Wet buitengewoon pensioen Indisch verzet of de Wet buitengewoon pensioen 1940–1945. Maar het kan ook gaan om uitkeringen die weliswaar verband houden met arbeid die is verricht of een ambt dat is vervuld, maar waarbij het pensioen in de wet is geregeld en derhalve niet rechtstreeks gebaseerd is op afspraken tussen werkgever en werknemer. Dit geldt bijvoorbeeld voor de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers, de Wet schadeloosstelling uitkering en pensioen leden Europees Parlement. Daarom zijn dit geen pensioenen in de zin van dit wetsvoorstel.

De in artikel 1, zevende lid, van de PSW opgenomen bepaling, waarin staat dat de PSW niet van toepassing is op pensioen- en spaarfondsen waarvoor bij een andere wet met uitzondering van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioen 2000 of bij algemene maatregel van bestuur regelingen zijn vastgesteld, wordt in dit wetsvoorstel niet overgenomen omdat voor de toepasselijkheid van het wetsvoorstel wordt aangesloten bij het in dit wetsvoorstel gehanteerde en gedefinieerde begrip pensioen. In de PSW ontbreekt de definitie van dat begrip.

Pensioenaanspraak

In dit onderdeel wordt voorgesteld, om net als in de PSW, de term pensioenaanspraak te hanteren voor pensioenen die nog niet zijn ingegaan. Voor deelnemers en gewezen deelnemers geldt derhalve dat zij een aanspraak hebben op pensioen (ouderdoms- of arbeidsongeschiktheids-pensioen) of ten behoeve van hun partners en/of kinderen een aanspraak hebben op partnerpensioen of wezenpensioen. In de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement zijn de voorwaarden vermeld waaronder de pensioenaanspraak tot een uitkering leidt. De term pensioenaanspraak wordt ook met betrekking tot kapitaalverzekeringen gehanteerd. Dat betekent dat onder een pensioenaanspraak eveneens een aanspraak op een kapitaal moet worden verstaan dat bij ingang wordt omgezet in een

pensioenuitkering. In het wetsvoorstel wordt in dat kader gesproken over een kapitaalovereenkomst. De term pensioenaanspraak ziet eveneens op een recht dat voortvloeit uit een beschikbarepremieregeling, ook al is de hoogte van de uitkering daarbij nog niet bekend. In het wetsvoorstel wordt in dat kader gesproken van een premieovereenkomst. Het begrip pensioenaanspraak ziet ook op de aanspraak op onvoorwaardelijke toeslagen, maar niet op voorwaardelijk overeengekomen toeslagverlening.

Pensioenfonds

Het begrip pensioenfonds is essentieel voor het wetsvoorstel. Naast een verzekeraar mag alleen een rechtspersoon die aangemerkt kan worden als een pensioenfonds in de zin van het wetsvoorstel pensioenovereenkomsten uitvoeren. Het kan bij een pensioenfonds alleen gaan om een ondernemingspensioenfonds of een bedrijfstakpensioenfonds. Het voldoen aan de definitie van het begrip pensioenfonds is hier cruciaal. Voor de goede orde wordt erop gewezen dat een beroepspensioenfonds géén pensioenfonds of pensioenuitvoerder in de zin van dit wetsvoorstel is. De regels die voor een beroepspensioenfonds gelden zijn opgenomen in de Wet verplichte beroepspensioenregeling. Een pensioenfonds in de zin van dit onderdeel moet dus altijd het karakter hebben van een ondernemingspensioenfonds óf een bedrijfstakpensioenfonds. Wanneer wel zou worden voldaan aan de definitie van pensioenfonds, maar niet aan de definitie van ondernemingspensioenfonds of bedrijfstakpensioenfonds, dan is er sprake van een rechtspersoon die als verzekeraar moet worden aangemerkt.

In hoofdstuk 5 zijn de bepalingen opgenomen die specifiek voor een pensioenfonds gelden. Het voldoen aan deze verplichtingen is echter geen constitutief vereiste voor het zijn van pensioenfonds. Met andere woorden, een rechtspersoon die voldoet aan de definitie van het begrip pensioenfonds verliest die status niet wanneer een of meer van de in genoemde paragraaf opgenomen bepalingen niet wordt nageleefd. Er gelden dan aparte sancties om naleving af te dwingen van de specifiek voor pensioenfonds geldende verplichtingen. Een pensioenfonds is alleen bevoegd om zonder vergunning het verzekeringsbedrijf uit te oefenen wanneer er sprake is van een pensioenfonds in de zin van het wetsvoorstel. Wanneer niet aan die definitie wordt voldaan, is een pensioenfonds verplicht een vergunning te hebben voor het uitvoeren van het verzekeringsbedrijf. Dan geldt dat op basis van de WTV 1993 en het wetsvoorstel Wet op het financieel toezicht (hierna: Wft) (Kamerstukken II 2003/04, 29 708) sancties kunnen worden opgelegd bij het uitvoeren van verzekeringsovereenkomsten zonder de vereiste vergunning.

In de definitie van het begrip pensioenfonds is één criterium opgenomen om het onderscheid tussen een pensioenfonds en een verzekeraar aan te duiden. Ten aanzien van een pensioenfonds geldt de eis dat er ten minste een basispensioenregeling moet zijn. Dat betekent dat een rechtspersoon die een pensioenregeling uitvoert waarin het deelnemen geheel vrijwillig is geen pensioenfonds kan zijn, ook als de werkgever daaraan bijdraagt. Overwogen is of het noodzakelijk is om nog meer onderscheidende criteria tussen pensioenfonds en verzekeraar in de definitie op te nemen. De definitie is immers zo ruim dat onder pensioenfonds ook een verzekeraar kan worden verstaan. Maar dit wordt niet bezwaarlijk geacht omdat een verzekeraar die ervoor kiest zich als pensioenfonds te presenteren zal moeten voldoen aan alle eisen die in het wetsvoorstel aan een pensioenfonds worden gesteld en dan ook aan de definitie van ondernemingspensioenfonds of bedrijfstakpensioenfonds zal moeten voldoen. Daarnaast is voor het onderscheid tussen een pensioenfonds en een verzekeraar relevant dat er bij een pensioenfonds sprake moet zijn van

een rechtspersoon die wordt bestuurd door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Die verplichting is vastgelegd in artikel 90. Dit onderscheidt een pensioenfonds in de zin van het wetsvoorstel ook van een beroepspensioenfonds in de zin van de Wet verplichte beroepspensioenregeling.

Een eenmansfonds wordt niet langer gezien als een pensioenfonds in de zin van het wetsvoorstel. Onder een eenmansfonds wordt een rechtspersoon verstaan waarin uitsluitend pensioenaanspraken van één actieve deelnemer en eventueel diens nabestaanden zijn ondergebracht. Het is denkbaar dat een pensioenfonds in het verleden wel een groter deelnemersbestand heeft gehad, maar het fonds op enig moment nog maar één actieve deelnemer heeft en daarmee als eenmansfonds aangemerkt zou moeten worden. Dat is echter niet de bedoeling. In dat geval is het wenselijk dat het fonds zijn status als pensioenfonds behoudt. Bepalend moet zijn of het fonds op enig moment tegelijkertijd twee of meer (actieve) deelnemers heeft of heeft gehad. In de definitie wordt daarom de formulering gebruikt: «ten behoeve van ten minste twee deelnemers worden of werden bijeengebracht en worden beheerd». Dat betekent dat er nu of in het verleden sprake moet zijn (geweest) van twee of meer deelnemers. Dit wordt tevens tot uitdrukking gebracht door te spreken over «hun nabestaanden». De definitie biedt daardoor ook niet de ruimte om een pensioenfonds op te richten wanneer er sprake is van één deelnemer met meerdere nabestaanden. In de situatie dat een onderneming een pensioenfonds wil oprichten, maar er nog maar één werknemer is die opgenomen wordt in de regeling, zal de onderneming met het oprichten van het fonds moeten wachten tot er een tweede deelnemer is.

Ten aanzien van gewezen deelnemers kan worden opgemerkt dat ten behoeve van hen geen gelden meer bijeen worden gebracht, de pensioenopbouw is immers gestopt. Maar de gelden worden nog wel ten behoeve van hen beheerd. Daarom staan ook zij in de definitie genoemd en wordt in dat kader de term «beheerd» gebruikt. Wanneer er uitsluitend gewezen deelnemers zijn, behoudt het pensioenfonds zijn status van pensioenfonds in de zin van het wetsvoorstel.

Pensioengerechtigde

Zie de definitie van gepensioneerde.

Pensioeninstelling uit een andere lidstaat

Deze definitie is gebaseerd op artikel 1, onderdeel I, van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

Pensioenovereenkomst

In de definitie van het begrip pensioenovereenkomst hoeft het begrip «dienstbetrekking» of «arbeidsovereenkomst» niet meer opgenomen te worden omdat het gebruik van de termen «werkgever» en «werknemer» al inhoudt dat er sprake is van een dienstbetrekking. In de praktijk wordt een pensioenovereenkomst vaak vorm gegeven door in de arbeidsovereenkomst te verwijzen naar een op CAO-niveau tot stand gekomen pensioenregeling. Voor de uitwerking van het begrip pensioen wordt verwezen naar de toelichting op die definitie.

Pensioenrecht

De term pensioenrecht betreft pensioenen die al zijn ingegaan. Alleen pensioengerechtigden hebben om die reden een pensioenrecht in de zin van het wetsvoorstel. Het begrip pensioenrecht ziet ook op de onvoorwaardelijke toeslagen.

Pensioenregeling

Deze definitie is gebaseerd op artikel 32d van de PSW, zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2). Zoals al in de toelichting bij het begrip «basispensioenregeling» is aangegeven wordt hiermee bedoeld op het kader waarop de individuele pensioenovereenkomsten tussen werkgever en werknemer kunnen zijn gebaseerd (zie ook paragraaf 2.2).

Pensioenreglement

De eisen die aan het pensioenreglement worden gesteld zijn opgenomen in artikel 33.

Pensioenuitvoerder

De term «pensioenuitvoerder» wordt in de PSW niet gehanteerd, maar de introductie ervan is vanuit wetstechnisch oogpunt wenselijk. Het begrip is in de praktijk ook zeer gangbaar. Met de term pensioenuitvoerder wordt in dit wetsvoorstel uitsluitend bedoeld op een pensioenfonds of verzekeraar met zetel in Nederland.

Pensioenverplichting

Op grond van dit wetsvoorstel moet een werkgever een overeengekomen pensioen onderbrengen bij een pensioenuitvoerder: daardoor ontstaan er pensioenaanspraken en -rechten jegens de pensioenuitvoerder. De verplichtingen die hier voor de pensioenuitvoerder uit volgen, worden pensioenverplichtingen genoemd. De term pensioenverplichtingen wordt in relatie tot het financieel toetsingskader (hoofdstuk 6) van dit wetsvoorstel gehanteerd. Gezien de definities van pensioenaanspraak en pensioenrecht vallen voorwaardelijke toeslagen niet onder het begrip pensioenverplichtingen.

Premie

Elke in geld uitgedrukte periodieke vastgestelde prestatie aan de pensioenuitvoerder ter dekking van de aan de uitvoering van pensioenovereenkomst verbonden kosten wordt in dit wetsvoorstel aangeduid met de term premie. Het betreft niet alleen de kosten voor de uitkeringen, maar ook bijvoorbeeld voor administratiekosten. Het begrip premie ziet dus alleen op de periodiek verschuldigde betalingen, maar niet op bedragen die eventueel eenmalig aan een pensioenfonds worden voldaan, bijvoorbeeld om aan de eisen inzake de dekkingsgraad te voldoen. Deze periodieke betalingen zijn structureel verschuldigd. Het begrip bijdrage is ruimer dan het begrip premie, de term bijdrage heeft wél betrekking op incidentele bijstortingen, bijvoorbeeld in verband met onderdekking of bij de inkoop van pensioen over ontbrekende dienstjaren. De betekenis komt overeen met die welke deze op grond van de PSW heeft, met dit verschil dat geen sprake meer kan zijn van bijdragen voor spaarregelingen, tenzij het gaat om een regeling voor gemoedsbezwaarden. Onder premie wordt niet verstaan een bedrag dat door een pensioenuitvoerder in rekening kan worden gebracht in verband het verstrekken van informatie als bedoeld in artikel 35 en volgende.

Premieovereenkomst

Dit onderdeel is toegelicht in paragraaf 3.3.1 van het algemeen deel van de memorie van toelichting en bij artikel 9.

Richtlijn

Deze definitie is gebaseerd op artikel 32d, onderdeel e, van de PSW zoals dit is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

Schriftelijk

Zie de definitie van elektronisch.

Toeslag

Een toeslag in de zin van dit wetsvoorstel (een toegekende toeslag of vooraf overeengekomen toeslagverlening) maakt deel uit van het begrip pensioen (zie het algemeen deel van de memorie van toelichting paragraaf 2.2). De eis dat een toeslag structureel moet zijn wordt niet gesteld; ook een eenmalige verhoging die aan de geformuleerde definitie voldoet, is een toeslag in de zin van dit wetsvoorstel. Ook wanneer aan ieder een gelijk bedrag wordt gegeven is sprake van een toeslag in de zin van dit wetsvoorstel (zie paragraaf 7.5 van het algemeen deel van deze toelichting).

De nu voorgestelde definitie van toeslag maakt geen onderscheid tussen een voorwaardelijke of onvoorwaardelijke verhoging. Ten aanzien van de financieringseisen wordt wel onderscheid gemaakt tussen een onvoorwaardelijke toeslagverlening en voorwaardelijke toeslagverlening. Overeengekomen onvoorwaardelijke toeslagverlening is onderdeel van het pensioenrecht en/of de pensioenaanspraak, en moet dus voorzien worden van een technische voorziening (zie artikel 114). Voor overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening gelden weliswaar ook eisen ten aanzien van de wijze van financiering, echter hierbij geldt niet de plicht dat een technische voorziening wordt getroffen (zie artikel 125). Reeds toegekende toeslagen (mits structureel) zijn onderdeel geworden van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht en moeten dus ook volledig gefinancierd zijn conform artikel 114. Over de communicatie over toeslagverlening zal in lagere regelgeving nadere regels worden gesteld. In de praktijk worden de begrippen toeslagverlening en indexering vaak als synoniemen gebruikt. In dit wetsvoorstel is gekozen voor de begrippen toeslag en toeslagverlening.

Subonderdeel b

Op grond van dit onderdeel wordt onder toeslag wél verstaan een collectieve verhoging die gefinancierd wordt uit overrente op de collectief belegde gelden, maar wordt onder toeslag níét verstaan een individuele verhoging van de aanspraak op een kapitaal door middel van rente- of winstdeling. Onder toeslag wordt ook niet verstaan het in het kader van een premieovereenkomst behaalde beleggingsrendement.

Subonderdeel c

Een toeslag in de zin van dit wetsvoorstel is een verhoging van een pensioenrecht of aanspraak voor zover die niet voortvloeit uit een pensioengrondslagverhoging, de toename van het aantal voor de pensioenberekening te nemen jaren of een wijziging van de pensioenregeling, of uit beleggingswinst of winstdeling. Zowel bij pensioengerechtigden als bij gewezen deelnemers kunnen salarisontwikkelingen, wijzigingen in de franchise, meetellende pensioenjaren of een wijziging in de pensioenregeling niet meer van invloed zijn. Voor wie deelneemt in een eindloonregeling zullen pensioenaanspraken stijgen doordat de pensioengrondslag stijgt en/of het aantal dienstjaren toeneemt.

De verhoging van aanspraken van iemand die deelneemt in een middelloonregeling kan stijgen door een stijging van de pensioengrondslag, de toeneming van het aantal pensioenjaren, maar ook doordat het pensioen dat is opgebouwd in de verstreken jaren wordt verhoogd. Alleen in dat laatste geval is er sprake van een toeslag.

Indien in een gematigde eindloonregeling in de jaren waarin het pensioen wordt gebaseerd op het middelloon een verhoging wordt toegekend, is dat eveneens een toeslag in de zin van deze wet.

Onder de term vastebedragenregeling wordt een regeling verstaan waarin een bepaald vast bedrag aan pensioen wordt opgebouwd. Dat vaste

bedrag kan afhankelijk zijn van het aantal dienstjaren. Hoewel dit soort regelingen in de praktijk niet veel voorkomt is deze term wel algemeen bekend. Deze term wordt ook door de De Nederlandsche Bank in haar Pensioenmonitor gehanteerd. Zoals uit deze definitie blijkt wordt toeslag gezien als (een verhoging van) pensioen en daarmee dus als pensioen. De toeslag is zelf onderdeel geworden van die aanspraak of dat recht.

Uitvoeringsovereenkomst

Het begrip uitvoeringsovereenkomst wordt nader uitgewerkt in hoofdstuk 3 van dit wetsvoorstel. Door het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst ontstaat er een rechtsbetrekking van de werkgever met de pensioen-uitvoerder.

Uitvoeringsreglement

In bepaalde situaties wordt niet de eis van een uitvoeringsovereenkomst, maar van een uitvoeringsreglement gesteld. Zie paragraaf 4.4.2 en artikel 22.

Vrijwillige pensioenregeling

In de Regeling taakafbakening pensioenfondsen (Stcrt. 2000, 249) is de term «vrijwillige pensioenvoorziening» gehanteerd omdat daarbij is aangesloten bij de formulering in de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993. Die term «vrijwillige pensioenvoorziening» wordt eveneens gebruikt in artikel 8 van de Wet Bpf 2000. Met vrijwillige pensioenregeling wordt in het onderhavige wetsvoorstel hetzelfde bedoeld. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat de keuzemogelijkheid die de wet in het kader van een pensioenregeling moet of kan bieden, bijvoorbeeld ten aanzien van uitruil (artikel 54), inkoop van gemiste pensioenopbouw (artikel 112) of vrijwillige voortzetting (artikel 49), niet tot gevolg heeft dat er sprake is van een vrijwillige pensioenregeling.

Zoals hiervoor is aangegeven kan een pensioenfonds uitsluitend een vrijwillige regeling aanbieden wanneer er ook een basispensioenregeling bestaat. Tevens geldt dat een deelnemer alleen aan een vrijwillige regeling kan deelnemen wanneer hij ook aan de basispensioenregeling deelneemt. Indien een basispensioenregeling ontbreekt, kan een vrijwillige pensioenregeling alleen door een verzekeraar worden uitgevoerd. Het begrip «vrijwillige pensioenregeling» is hier gedefinieerd om het onderscheid aan te duiden met de «basispensioenregeling» en dat is noodzakelijk in verband met de definitie van pensioenfonds en om de bepalingen inzake taakafbakening te formuleren. Er kan dus ook sprake zijn van een vrijwillige pensioenregeling zonder dat er sprake is van een basispensioenregeling, maar een dergelijke zelfstandige vrijwillige pensioenregeling kan alleen door een verzekeraar worden uitgevoerd.

Werkgever

Dit wetsvoorstel is van toepassing op (overheids)werkgevers en -werknemers die, hetzij op grond van een arbeidsovereenkomst, hetzij op grond van een publiekrechtelijke aanstelling bij die werkgevers in dienst zijn. Dit betekent dat het niet meer mogelijk is om een pensioenovereenkomst in de zin van de Pensioenwet te sluiten met een commissaris van een onderneming die geen werknemer is van die onderneming. Daarnaast wordt hiermee tot uitdrukking gebracht dat de pensioenovereenkomst alleen gesloten kan worden wanneer een arbeidsverhouding tussen dezelfde partijen bestaat. Met andere woorden, het is niet mogelijk om wanneer iemand in dienst is bij BV X, een pensioenovereenkomst te sluiten met BV Y, ook al zou BV Y een dochteronderneming zijn van BV X, of omgekeerd. De voorgestelde definitie is ontleend aan de definitie van werkgever die wordt gebruikt in de Wet arbeid en zorg. In hoofdstuk 1 wordt de werkingssfeer van het wetsvoorstel nader uitgewerkt.

Werkgeverspremie

Uit de definitie van het begrip premie vloeit voort dat de werkgeverspremie alleen ziet op de periodieke vastgestelde prestatie van de werkgever. Het begrip bijdrage is ruimer, dat ziet ook op incidentele stortingen. Uit de definitie van het begrip premie vloeit voort dat de werkgeverspremie alleen ziet op de periodieke vastgestelde prestatie van de werkgever. Het begrip bijdrage is ruimer, dat ziet ook op eventuele incidentele stortingen.

Werknemer

De voorgestelde definitie is ontleend aan de definitie van werknemer die wordt gebruikt in artikel 1:1 van de Wet arbeid en zorg.

Van het werknemersbegrip is de werknemer die directeur-grotoaandeelhouder is uitgezonderd. Zie verder de toelichting bij directeur-grotoaandeelhouder.

Werknemerspremie

De door de werknemer verschuldigde premie wordt ingehouden op het loon zolang de werknemer in dienst is en een salaris heeft waarop de eigen bijdrage kan worden ingehouden. Indien de werknemer onbetaald verlof heeft, maar zijn eigen bijdrage blijft betalen, of wanneer er sprake is van vrijwillige voortzetting kan geen sprake zijn van inhouding (zie ook artikel 23).

Wezenpensioen

Het begrip wezenpensioen is afzonderlijk gedefinieerd. De reden hiervoor is dat er verschil in regelgeving bestaat tussen pensioen voor een partner respectievelijk voor een kind. In de pensioenovereenkomst wordt bepaald aan welke criteria een kind moet voldoen om in aanmerking te komen voor een wezenpensioen en tot welke leeftijd dit wordt uitgekeerd. Voor volle wezen wordt het wezenpensioen vaak verdubbeld.

Het begrip «familierechtelijke betrekking» dat in dit artikel onderdeel wordt gebruikt, is ontleend aan Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek. Voor de formulering van deze definitie is aansluiting gezocht bij het bepaalde in artikel 18 van de AOW, artikel 51 van de Anw en artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg.

Zetel

Deze definitie is gebaseerd op artikel 1, onderdeel n, zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

Artikel 2. Nadere bepalingen definities

Eerste lid

Zoals in het algemeen deel van de toelichting is aangegeven, zal ervoor worden gekozen om voor het criterium wie directeur-grotoaandeelhouder is in de zin van de Pensioenwet aan te sluiten bij het 10% criterium van de PSW. Net als op basis van de PSW wordt geen onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten aandelen. Er is één groep directeuren-grotoaandeelhouders die voldoet aan de definitie van directeur-grotoaandeelhouder in de zin van dit wetsvoorstel maar op wie desondanks de Pensioenwet van toepassing wordt. Het gaat daarbij om een in artikel 3, eerste lid, omschreven groep, namelijk de groep van directeuren-grotoaandeelhouders die onder de werkingssfeer valt van een bedrijfstakpensioenfonds. Dit is met name van belang voor de bedrijfstakpensioenfondsen die voor het onderscheid tussen «gewone» werknemer en directeur-grotoaandeelhouder aansluiten bij de sociale verzekeringswetten.

Tweede lid, onderdeel a

Evenals in de PSW wordt in het wetsvoorstel de situatie waarin de werkgever en de werknemer geen afspraken maken betreffende pensioen, maar wel sprake is van een verplichtstelling op basis van de Wet Bpf 2000, gelijkgesteld met de situatie waarin er sprake is van een pensioenovereenkomst.

Tweede lid, onderdeel b

Ten aanzien van ambtenaren geldt op grond van de Wet privatisering ABP (WPA) een iets andere juridische opzet. Daarbij is in die wet bepaald wie overheidswerknemer is en bij welke pensioenuitvoerder de pensioenregeling is ondergebracht. Tevens is in artikel 4, eerste lid, van die wet bepaald dat een overeenkomst naar burgerlijk recht wordt gesloten met betrekking tot aanspraken van overheidswerknemers, gewezen overheidswerknemers en hun nagelaten betrekkingen ter zake van pensioenen. In artikel 4, tweede lid, van die wet is bepaald wie bevoegd zijn tot het sluiten van deze overeenkomst. Overeenkomstige bepalingen staan in artikel 5 van de WPA.

Artikel 2, tweede lid, onder b, bewerkstelligt dat de bepalingen in de Pensioenwet ten aanzien van de pensioenovereenkomst eveneens van toepassing zijn op de overeenkomst die de pensioenaanspraken van het overheidspersoneel regelt.

In de Kaderwet militaire pensioenen wordt eveneens gekoppeld aan de overeenkomst van artikel 4 van de Wet privatisering ABP.

Derde lid

Met deze aanwijzingsbevoegdheid wordt beoogd om te voorzien in de mogelijkheid om personen die in velerlei opzichten met werknemers vergelijkbaar zijn, te beschermen in de situatie dat er afspraken over «pensioen» worden gemaakt. De gelijkstellingsmogelijkheid die in het derde lid is voorgesteld maakt het mogelijk de Pensioenwet geheel of gedeeltelijk van toepassing te laten zijn op met hen gesloten «pensioenovereenkomsten». Dat wordt beoordeeld op basis van het karakter van de groep die het betreft (vergelijk artikel 3, eerste lid, op grond waarvan eveneens specifieke bepalingen niet van toepassing zijn.) Het gaat hierbij om bepaalde categorieën. Het is niet de bedoeling om een specifiek groepje personen bij een bepaalde onderneming of bedrijfstak aan te wijzen. Als een categorie wordt aangewezen, wordt dit gedaan voor heel Nederland.

Vierde lid

Dit lid is al toegelicht in paragraaf 2.2 van het algemeen deel van de memorie van toelichting. De meeste VUT-regelingen vallen onder het eerste subonderdeel. De zogenaamde FPU-regelingen vallen, voor zover zij op omslagbasis gefinancierd worden, onder het tweede subonderdeel.

Vijfde lid

Dit lid heeft betrekking op regelingen met betrekking tot functioneel leeftijdsontslag en is nader toegelicht in paragraaf 2.2 van het algemeen deel van de memorie van toelichting.

Zesde lid

Dit lid is nader toegelicht in paragraaf 2.2 van het algemeen deel van de memorie van toelichting.

Artikel 3. Gedeeltelijke toepasselijkheid bij personen, niet zijnde werknemer of werkgever, die onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds vallen

Uitgangspunt voor het wetsvoorstel is dat dit van toepassing is op werkgevers en werknemers. Sociale partners in een bedrijfstak kunnen, wanneer sprake is van een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling afspreken dat er naast werknemers ook personen die niet aan de definitie van werknemer voldoen aan deze pensioenregeling moeten deelnemen. Het gaat dan om personen die geen werknemer in de zin van dit wetsvoorstel zijn maar wel persoonlijke arbeid verrichten tegen beloning, of zelfstandigen die in die bedrijfstak werkzaam zijn. Ook directeur-grootaandeelhouders worden op deze wijze onder de reikwijdte van dit wetsvoorstel gebracht, daarin voorziet dit artikel. In beginsel worden alle bepalingen van het wetsvoorstel die betrekking hebben op een deelnemer-werknemer, op overeenkomstige wijze van toepassing verklaard op deze groep personen. Er zijn echter ook een tweetal bepalingen expliciet uitgezonderd.

De verhouding tussen artikel 2, derde lid, en artikel 3 is als volgt. Op degenen die geen werknemer zijn in de zin van de Pensioenwet is deze desondanks van toepassing wanneer:

- zij onder de werkingssfeer vallen van een door een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds uitgevoerde regeling; of
- zij behoren tot een categorie die door de Minister is aangewezen.

Artikel 4. Gedeeltelijke toepasselijkheid bij pensioenverevening

In de PSW is geregeld in artikel 32c dat de PSW van overeenkomstige toepassing is op het eigen pensioenrecht van de vereveningsgerechtigde dat is ontstaan na conversie. Op grond van de in dit wetsvoorstel gehanteerde definitie van ouderdomspensioen kan een ouderdomspensioen alleen bestemd zijn voor een werknemer of gewezen werknemer. Bij conversie op grond van artikel 5 van de Wet verevening bij pensioenrechten verandert de bestemming van (een deel) van het ouderdomspensioen, en daarin is met de onderhavige bepaling voorzien. Het is niet noodzakelijk om een aparte regeling te treffen voor de vereveningsgerechtigde met een recht op uitbetaling, omdat het recht op uitbetaling te allen tijde gekoppeld is aan de aanspraak of het recht van de deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerde.

Op de pensioenaanspraak of het pensioenrecht dat na conversie is ontstaan, zijn in beginsel alle bepalingen van dit wetsvoorstel van toepassing. Een aantal artikelen kan echter feitelijk geen betekenis hebben, omdat ze geen betrekking kunnen hebben op de situatie die ontstaat na conversie. Om een voorbeeld te geven: de bepaling dat het verwerven van pensioen uiterlijk op de 21-jarige leeftijd begint, is niet relevant: een vereveningsgerechtigde met een pensioenaanspraak of -recht bouwt zelf geen immers pensioen op. Een vereveningsgerechtigde met een eigen pensioenrecht heeft immers geen pensioenovereenkomst. Ook zijn een aantal artikelen, die wel van overeenkomstige toepassing verklaard zouden kunnen worden, om beleidsmatige redenen uitgezonderd.

Het recht het ouderdomspensioen of een deel ervan om te zetten in partnerpensioen zal niet gelden voor de vereveningsgerechtigde: de aanspraak of het recht op ouderdomspensioen vloeit rechtstreeks voort uit de Wet verevening pensioenrechten en het is niet wenselijk dat deze aanspraak omgezet kan worden in een ander soort pensioen. Ook krijgt de vereveningsgerechtigde geen recht op waardeoverdracht. Dat is immers gekoppeld aan het hebben van een arbeidsrelatie, en/of het

wisselen van dienstbetrekking. Alleen collectieve waardeoverdracht op verzoek van de werkgever of waardeoverdracht in het kader van liquidatie van de pensioenuitvoerder zijn toegestaan.

Artikel 5. Relatie met verzekeringsovereenkomsten

Het onderhavige artikel is gebaseerd op artikel 36 van de PSW, zoals dat is opgenomen in het wetsvoorstel houdende aanpassing van de wetgeving aan en invoering van de wet tot vaststelling van titel 7.17 (verzekering) en titel 7.18 (lijfrente) van het nieuwe Burgerlijk Wetboek (Invoeringswet titel 7.17 en titel 1.18 Burgerlijk Wetboek), (zie Kamerstukken I 2002/03, 19 529 en Kamerstukken I 2005/06, 30 137, A), met dien verstande dat de term «pensioentoezegging» is vervangen door «pensioenovereenkomst».

HOOFDSTUK 2. PENSIOENOVEREENKOMST

Artikel 6. Informatie aan werknemer en aanbod pensioenovereenkomst

Dit artikel is gebaseerd op de inhoud van artikel 655, eerste lid, onderdeel j, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 2, tweede lid, van de PSW. Met het genoemde artikel in de PSW is beoogd om de bewijspositie van de werknemer te versterken in de situatie dat de werkgever de werknemer niet informeert over zijn positie. Sinds de invoering van artikel 7:655, ter implementatie van de richtlijn nr. 91/533/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, is de kans dat daarover onduidelijkheid bestaat aanzienlijk verkleind.

Het onderhavige artikel geldt ook in geval van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op basis van een verplichtstelling. Op grond van artikel 2, tweede lid, onderdeel a, geldt immers een gelijkstelling. In geval van een verplichtstelling heeft de werkgever weliswaar niet de vrijheid om géén aanbod tot een pensioenovereenkomst te doen en heeft de werknemer weliswaar niet de vrijheid om niet aan de pensioenregeling deel te nemen, maar ook in dat geval zijn de in dit artikel geformuleerde informatieverplichtingen van de werkgever voor de werknemer van belang.

In paragraaf 2.2. van het algemeen deel van deze memorie van toelichting is nader ingegaan op het tot stand komen van een pensioenovereenkomst.

Anders dan artikel 655, eerste lid, onderdeel j, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek geldt artikel 6 van het wetsvoorstel tevens voor ambtenaren. De werknemer kan zich jegens de werkgever op deze bepaling beroepen en het aanbod aanvaarden. De inhoud van de pensioenovereenkomst is dan identiek aan die van de pensioenovereenkomsten gesloten met de genoemde groep van personen. Wanneer de werknemer het aanbod niet aanvaardt, komt er geen pensioenovereenkomst tot stand. De termijn van een maand na de aanvang van werkzaamheden is gebaseerd op artikel 655, derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Met de zinsnede «en zo ja, op welke termijn het aanbod wordt gedaan» wordt beoogd te voorkomen dat de werkgever kan volstaan met de mededeling dat er – in de toekomst – een aanbod zal worden gedaan.

Het eerste lid voorziet in de situatie dat de werkgever een pensioenregeling heeft op het moment dat een werknemer zijn werkzaamheden begint. Het tweede lid voorziet in de situatie dat de werkgever pas een pensioenregeling gaat treffen nadat de werknemer zijn werkzaamheden is

gestart. Een dergelijke situatie is met name bij startende werkgevers denkbaar. Het derde lid betreft de situatie waarin de verwerving van pensioenaanspraken niet vanaf het tijdstip van het sluiten van de pensioenovereenkomst begint. Dan moet de werkgever de werknemer hierover informeren. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om iemand met een salaris dat onder de franchise ligt. In dat geval kan er ook geen sprake zijn van een vermoeden van een pensioenovereenkomst als omschreven in het eerste lid. Het vierde lid is zo geformuleerd dat er een niet door middel van tegenbewijs te weerleggen fictie (vergelijkbaar met artikel 2, tweede lid, van de PSW) ontstaat, wanneer de werkgever verzuimt de werknemer tijdig te informeren. De werkgever wordt dan geacht een onherroepelijk aanbod te hebben gedaan, dat wil zeggen dat de werkgever dit aanbod niet meer kan intrekken, zolang de werknemer behoort tot een groep van personen aan wie de werkgever al een aanbod tot een pensioenovereenkomst heeft gedaan.

Naast de in dit artikel opgenomen schriftelijke informatieverplichting heeft de werkgever op grond van artikel 20 de verplichting om de pensioenuitvoerder schriftelijk informatie over bepaalde onderdelen van de pensioenregeling te laten verstrekken. Met het verstrekken van die informatie is door de werkgever ook aan de informatieverplichting van het onderhavige artikel voldaan, mits die informatie dan ook schriftelijk binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden wordt verstrekt. Uiteraard mag de informatie ook eerder worden verstrekt. De in de artikelen 6 en 20 gestelde termijnen met betrekking tot de informatieverplichting zijn niet identiek. De termijn van het onderhavige artikel is korter omdat het om een beperktere informatieplicht gaat.

Gesteld zou kunnen worden dat het vierde lid geen betekenis heeft in de situatie waarin sprake is van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds en de werkgever verzuimt om de informatie te verstrekken. Die werkgever is echter wel aansprakelijk voor de schade die uit een dergelijk verzuim kan voortvloeien, bijvoorbeeld wanneer de werknemer zelf een overbodige privé-verzekering sluit omdat hij niet geïnformeerd is.

Artikel 7. Bescherming deeltijder en jonge werknemer

Eerste lid

De discriminatieverboden op grond van dit artikel alsmede de discriminatieverboden op grond van andere wetgeving zijn toegelicht in paragraaf 3.2.2 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting. De formulering van de onderhavige bepaling is gebaseerd op artikel 2a, eerste lid, van de PSW, met dien verstande dat daar een verbod tot uitsluiting is geformuleerd en hier een plicht van de werkgever tot het doen van een aanbod is opgenomen. De terminologie is op enkele punten aangepast, (zoals «pensioenovereenkomst» in plaats van «toezegging», «werknemers» in plaats van «personen verbonden aan de onderneming») maar materieel wordt met deze bepaling hetzelfde beoogd. Dit artikel laat (net als artikel 2a van de PSW) onverlet dat een deeltijder, net als iedere andere werknemer, er in beginsel voor kan kiezen geen pensioenovereenkomst te sluiten.

Tweede en derde lid

Deze bepalingen komen materieel nagenoeg overeen met artikel 2a, tweede en derde lid, van de PSW. De werking is nu ook uitgebreid tot het wezenpensioen. Hierdoor is wettelijk geregeld dat het pensioen van in deeltijd werkende werknemers evenredig is aan dat van vergelijkbare in voltijd werkende collega's.

Vierde lid

De tekst van dit lid is gebaseerd op artikel 2a, vierde lid, van de PSW. De onderhavige bepaling houdt in dat een werkgever een werknemer niet mag uitsluiten van arbeidsongeschiktheidspensioen alleen omdat de betrokkene in deeltijd werkt. De bepaling houdt ook in dat wanneer een arbeidsongeschiktheidspensioen wordt overeengekomen om een aanvulling te geven op de WIA-uitkering, bijvoorbeeld om een WIA-uitkering van 70% van het loon aan te vullen tot 80%, er geen onderscheid gemaakt mag worden tussen deeltijders en voltijders. Voor een arbeidsongeschiktheidspensioen is een pro-rata-opbouw echter niet in alle gevallen verplicht voorgeschreven. Dit houdt verband met het feit dat tijdens de behandeling van het wetsvoorstel Wijziging van de PSW en enige andere wetten (Stb. 1994 496) bleek dat bij het «opvullen» van het WAO-hiaat de toekenning van een pro-rata-arbeidsongeschiktheidspensioen door een cumulatie met de WAO-uitkering voor sommige deeltijders kan leiden tot een totale uitkering die meer bedraagt dan het laatstverdiende salaris. Dat was en is niet de bedoeling.

Vijfde lid

De werkgever mag een jonge werknemer niet een aanbod tot pensioen onthouden. Het eerste lid van artikel 13 geeft de waarborg dat de pensioenverwerving in principe begint vanaf de 21-jarige leeftijd als er een pensioenovereenkomst met de betrokken werknemer is gesloten. De werkgever zou de bedoeling van artikel 13 kunnen ontwijken door werknemers onder een bepaalde leeftijd geen aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst te doen. Dat worden ondervangen met het onderhavige lid.

Artikel 8. Pensioenovereenkomst bij overgang onderneming

Dit artikel is gebaseerd op artikel 3b van de PSW, met dien verstande dat de terminologie is aangepast door «toezegging» te vervangen door pensioenovereenkomst. Tevens is het onderdeel dat betrekking heeft op de spaarregeling niet meer opgenomen.

Het artikel verwijst naar artikel 662 van Boek 7 van het BW dat een definitie geeft van de overgang van een onderneming. Artikel 663 van Boek 7 van het BW voorziet in het behoud van de rechten en plichten van werknemers bij overgang van een onderneming. Dat is relevant wanneer de vervreemder pensioenovereenkomsten heeft gesloten met zijn werknemers. Het onderhavige lid ziet echter, net als artikel 3b van de PSW, op de situatie dat de vervreemder géén pensioenovereenkomsten heeft gesloten met zijn werknemers, maar de verkrijger wél. De verkrijger wordt dan geacht aan de overgenomen werknemers van de vervreemder dezelfde pensioenregeling te bieden als aan zijn eigen werknemers. Indien de pensioenregeling van de verkrijger alleen voor een bepaalde groep geldt, mag dit onderscheid ook ten aanzien van de werknemers van de vervreemder worden gemaakt. De verkrijger is dus niet verplicht alle werknemers van de vervreemder in de pensioenregeling op te nemen als hij ook niet al zijn eigen werknemers in zijn pensioenregeling had opgenomen. Dit artikel houdt een fictie in, dat wil zeggen een niet met bewijsmiddelen te weerleggen aanname. Op de fictie kan geen afwijking of uitzondering worden gecreëerd. Dat neemt niet weg dat in vervolg op de door dit artikel ontstane situatie, namelijk dat aan de overgenomen werknemers het aanbod wordt gedaan om dezelfde pensioenovereenkomst te sluiten, sociale partners kunnen onderhandelen over een wijziging van de pensioenovereenkomsten in de periode daarna.

Voor alle duidelijkheid, wanneer de vervreemder wél een pensioenregeling had, maar de verkrijger niet, moet de verkrijger op grond van artikel 663 van Boek 7 van het BW die regeling voortzetten. Dat leidt ertoe

dat de verkrijger twee groepen werknemers heeft, waarvan de één een pensioenregeling heeft en de andere niet. Het is niet zo dat vervolgens op basis van artikel 6 door de bestaande werknemers van de verkrijger een beroep kan worden gedaan op het vermoeden inzake het doen van een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst. Het gaat dan om twee verschillende groepen.

Artikel 9. Karakter pensioenovereenkomst

De reden voor het introduceren van deze begrippen is nader toegelicht in paragraaf 3.3.1 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting. De in de onderdelen a, b en c genoemde overeenkomsten zijn gedefinieerd in artikel 1 van dit wetsvoorstel. Essentieel voor het onderscheid is het karakter van de pensioenovereenkomst in de opbouwfase. Waarop heeft de pensioenovereenkomst betrekking? Is het uitgangspunt de pensioenuitkering, het kapitaal of de beschikbaar gestelde premie? Hoewel er in de praktijk varianten worden gehanteerd die gepresenteerd worden als combinaties van beschikbare premiereregelingen en eindloonregelingen, is steeds maar één element het uitgangspunt. Daar spitst de toezegging van de werkgever zich op toe.

Onderdeel a

Deze vorm heeft betrekking op eindloon- en middelloonregelingen en vastebedragenregelingen. Het uitgangspunt van de pensioenovereenkomst is dan een bepaalde uitkering. Tijdens de opbouwperiode wordt al aangegeven wat de uitkering zal zijn. Deze is dan al vastgesteld. Na de ingangsdatum van het pensioen kan de hoogte van de uitkering evenmin variëren, er moet immers sprake zijn van een vastgestelde uitkering in de zin van artikel 1 (zie de definitie van «uitkeringsovereenkomst»). Uiteraard is het wel mogelijk dat de uitkering verhoogd wordt door toeslagverlening.

Onderdelen b en c

In een kapitaalovereenkomst is de hoogte van het kapitaal het uitgangspunt en staat de hoogte daarvan vast. Daarom wordt gesproken over een vastgesteld kapitaal. Het is dus ook in de opbouwfase niet mogelijk om te werken met een kapitaal in beleggingseenheden of in vreemde valuta. Het is wel mogelijk om een premie toe te zeggen en die vervolgens aan te wenden voor aankoop van beleggingseenheden, maar dan is er geen sprake van een kapitaalovereenkomst maar van een premieovereenkomst.

Artikel 10. Vaststelling uitkering, kapitaal of premie

Met de tekst van dit artikel is aansluiting gezocht bij het bepaalde over loon in artikel 620 van Boek 7 van het BW met dien verstande, dat het onderhavige artikel alleen ziet op de *vaststelling* van de hoogte van uitkering, kapitaal en premie en niet zoals artikel 7:620 BW op de *voldoening* ervan. Beoogd is om te bepalen dat pensioen in de zin van dit wetsvoorstel, anders dan loon, niet in buitenlandse valuta kan worden vastgesteld. Dit is toegelicht in paragraaf 3.3.2.

Artikel 11. Betalingsvoorbehoud

De werkgever kan in de pensioenovereenkomst een betalingsvoorbehoud ten aanzien van de premie maken. Evenals in de PSW is in het wetsvoorstel bepaald dat een beroep daarop alleen mogelijk is bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

Zoals in de artikelsgewijze toelichting bij artikel 20 is aangegeven is het bestaan van een betalingsvoorbehoud als bedoeld in het onderhavige artikel een van de onderwerpen waarover in de startbrief informatie zal

moeten worden verstrekt. Op grond van artikel 24, tweede lid, onderdeel a, moet een dergelijk voorbehoud, wanneer het gemaakt wordt, ook in de uitvoeringsovereenkomst zijn opgenomen.

De formulering «een ingrijpende wijziging van de omstandigheden» wordt sinds 1973 in de PSW gehanteerd. In de parlementaire stukken is door de regering toegelicht wat hieronder kan worden verstaan: het financiële onvermogen van de werkgever; de uitbreiding van de pensioenregeling tot een nieuwe groep werknemers en de toetreding tot een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (Kamerstukken II 1971/72, 11 529, nr. 3, blz. 6, en nr. 5, blz. 4). Naar aanleiding van de vraag of een fusie van ondernemingen als een ingrijpende wijziging van omstandigheden moet worden gezien, is opgemerkt dat door een fusie het voortbestaan van een onderneming niet wordt bedreigd maar dat in een bepaald geval een fusie tot een ingrijpende wijziging van omstandigheden zou kunnen worden gerekend (Kamerstukken II 1971/72, 11 529, nr. 3, blz. 6, en nr. 5, blz. 4). Tijdens de plenaire behandeling is door de regering aangegeven dat er sprake moet zijn van evidente overmacht (Handelingen II 1971/72, blz. 4159). In de literatuur wordt tevens als voorbeeld genoemd een ingrijpende wetswijziging of jurisprudentie. In de memorie van toelichting is aangegeven dat het moet gaan om omstandigheden die ten tijde van de toezegging nog niet aanwezig of niet kenbaar waren, maar niet vereist is dat de wijziging van omstandigheden onvoorzien is (Kamerstukken II 1971/72, 11 529, nr. 3, blz. 8). Bij verschil van mening over de vraag of er inderdaad sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, kan deze vraag aan de rechter worden voorgelegd (Kamerstukken II 1971/72, 11 529, nr. 5, blz. 4).

Dit artikel laat uiteraard onverlet dat werkgever en pensioenuitvoerder kunnen overeenkomen dat de premiebetaling (tijdelijk) verminderd of beëindigd wordt wanneer de pensioenaanspraken en -rechten hierdoor niet worden aangetast, bijvoorbeeld in de situatie van een premiekorting, mits dit geregeld is in de uitvoeringsovereenkomst (zie artikel 24) en daarbij rekening wordt gehouden met het bepaalde in artikel 117, in relatie tot de toeslagverlening. Het voorbehoud kan uiteraard alleen betrekking hebben op het deel van de premie dat voor rekening van de werkgever komt, en niet op het deel dat op het inkomen van de werknemer is ingehouden als bijdrage van de werknemer. De mogelijkheid om in een pensioenovereenkomst een betalingsvoorbehoud op te nemen geldt uiteraard niet voor een werkgever die op grond van een verplichtstelling deelneemt in een bedrijfstakpensioenfonds.

Wanneer een werkgever zich op grond van artikel 109 op vrijwillige basis aansluit bij een bedrijfstakpensioenfonds ligt het voor de hand dat in de uitvoeringsovereenkomst die tussen die werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds wordt gesloten, wordt overeengekomen dat een werkgever géén beroep kan doen op een betalingsvoorbehoud.

Artikel 12. Verlening van toeslagen

Dit artikel is toegelicht in paragraaf 3.3.5 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

Artikel 13. Beperking onderscheid naar leeftijd bij verwerving en aanbod

Eerste en tweede lid

Deze bepalingen zijn opgenomen om te bewerkstelligen dat indien er een pensioenovereenkomst wordt gesloten, de verwerving van pensioen ook tijdig begint. Daarbij is gekozen voor de leeftijd van 21 jaar. Dat betekent dat iedere werknemer van 21 jaar en ouder pensioen verwerft indien zijn werkgever een pensioenregeling heeft en de werknemer behoort tot de

groep werknemers voor wie deze pensioenregeling geldt (zie ook paragraaf 3.2.2 van de toelichting).

De eis die in deze leden ten aanzien van het begintijdstip van verwerving wordt gesteld, geldt niet ten aanzien van een tijdelijk ouderdomspensioen. Met de termen «wachttijd» wordt in de praktijk en in dit tweede lid bedoeld op een periode waarin een werknemer al wel in dienst is maar waarin hij nog geen pensioen opbouwt. De wachttijd blijft buiten beschouwing voor de pensioenopbouw. Met de term «drempelperiode» wordt eveneens bedoeld op een periode waarin een werknemer al in dienst is maar waarin hij nog geen pensioen opbouwt. De drempelperiode wordt echter wél in aanmerking genomen voor de pensioenopbouw wanneer een werknemer pensioen gaat opbouwen.

Derde lid

Met het onderhavige lid wordt voorzien in de situatie waarin een werkgever voor het eerst een pensioenregeling introduceert of wanneer hij een pensioenregeling introduceert voor een bepaalde groep werknemers die tot dan toe van deelneming waren uitgesloten. Dat laatste geval kan zich bijvoorbeeld voordoen in de situatie dat de werkgever alleen een pensioenregeling voor de directie had en vervolgens voor alle werknemers een pensioenregeling invoert. Een dergelijk onderscheid kan uiteraard alleen gemaakt worden voor zover de wet die ruimte laat. Het is niet gewenst dat deze werkgever verplicht zou worden om voor werknemers die al langer bij hem in dienst zijn en die ouder zijn dan 21 jaar over die achterliggende jaren, gelegen voor de invoering van de pensioenregeling, pensioenaanspraken toe te moeten zeggen.

Artikel 14. Nadere eisen ouderdomspensioen

In de toelichting bij de definitie van het begrip ouderdomspensioen in paragraaf 2.2 is al aangegeven waarom de eis dat een ouderdomspensioen levenslang wordt uitgekeerd niet is opgenomen in de definitie, maar als aparte norm is geformuleerd. Naast het levenslange ouderdomspensioen kan er sprake zijn van een tijdelijk ouderdomspensioen (ook wel aangeduid met het begrip overbruggingspensioen) dat wordt uitgekeerd tot de ingangsdatum van de AOW of tot het bereiken van de pensioenleeftijd voor het levenslange ouderdomspensioen. In de formulering van de wettekst is gekozen voor nietigheid in plaats van vernietigbaarheid. Dat betekent dat de afspraak in strijd met deze bepaling hoe dan ook ongeldig is, los van de vraag of de werknemer zich hierop beroept. Indien een dergelijk nietig beding zou worden opgenomen vloeit uit de wet voort dat het ouderdomspensioen levenslang is.

Artikel 15. Nadere eisen partnerpensioen

Met het bepaalde in het eerste lid wordt invulling gegeven aan de motie van de leden Schimmel en van Zijl van 14 juni 2000 (Kamerstukken II 1999/00, 26 711, nr. 25). Voor alle duidelijkheid, dit lid ziet alleen op de rechten en plichten die voortvloeien uit het onderhavige wetsvoorstel en niet op bijvoorbeeld het recht op pensioenverevening. Sociale partners bepalen zelf of, en zo ja welke ongehuwden in aanmerking komen voor partnerpensioen. Zij kunnen bijvoorbeeld de eis stellen dat de ongehuwden ten minste vijf jaar hebben samengewoond, terwijl die eis niet ten aanzien van gehuwden en geregistreerden wordt gesteld. Er mag echter geen onderscheid meer worden gemaakt in de vaststelling van het partnerpensioen. Dat wil zeggen dat het partnerpensioen voor ongehuwden niet lager mag zijn dan dat voor gehuwden of geregistreerden. Ook mag het partnerpensioen voor ongehuwden niet slechts op risicobasis verzekerd zijn als het partnerpensioen voor gehuwden of geregistreerden op opbouwbasis is verzekerd.

Voor het geval een pensioenovereenkomst voorziet in een ouderdoms- en een partnerpensioen is in artikel 54 het recht op uitruil van artikel 2b PSW uitgewerkt.

Artikel 16. Evenredige verwerving pensioenaanspraken

Deze bepaling is nader toegelicht in paragraaf 3.3.4 van deze memorie van toelichting. Daarin is ook aangegeven waarom hier een onderscheid wordt gemaakt tussen uitkerings- en kapitaalovereenkomsten enerzijds en premieovereenkomsten anderzijds. Tevens is aangegeven hoe het onderhavige artikel en artikel 114 zich verhouden tot artikel 7a van de PSW.

Bij middelloon en eindloonregelingen houdt de hier geformuleerde eis van evenredigheid met betrekking tot de opbouw in dat in regelingen waarin het te bereiken pensioen wordt berekend met een bepaald opbouwpercentage per pensioenjaar dit percentage tijdens de opbouwperiode in principe ten minste gelijk moet blijven. Het onderhavige artikel biedt dus niet de ruimte om bijvoorbeeld een pensioenregeling zo op te zetten dat de opbouw in de eerste 10 jaar $1\frac{3}{4}\%$ is, in de periode van 10–20 jaar: $1\frac{1}{2}\%$, in de periode 20–30 jaar $1\frac{1}{4}\%$ en in de periode van 30–40 jaar 1% per pensioenjaar. Dit opbouwpercentage kan alleen verhoogd of verlaagd worden als de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd, bijvoorbeeld door een opbouwpercentage van $1\frac{3}{4}\%$ per jaar te vervangen door 2% per jaar of $1\frac{1}{2}\%$ per jaar.

De eis van evenredigheid betekent dat ook de wijze van vaststelling van de pensioengrondslag niet in de tijd mag variëren. De in het volgende voorbeeld gegeven opzet is dus niet toegestaan. Stel: bij 10 pensioenjaren geldt als pensioengevend salaris het minimumloon, bij 10 tot 20 jaar geldt als pensioengevend salaris het feitelijk verdiende loon exclusief vakantietoeslag en 13e maand, bij 20 tot 30 jaar geldt als pensioengevend salaris het feitelijk verdiende loon inclusief vakantietoeslag maar exclusief vakantietoeslag en bij 30 tot 40 jaar geldt als pensioengevend salaris het feitelijk verdiende loon inclusief vakantietoeslag en 13e maand. Voor de goede orde: uiteraard kan het pensioengevend salaris wel stijgen gedurende het deelnemerschap in de pensioenregeling, maar niet de wijze waarop dit wordt vastgesteld.

Ten aanzien van pensioenregelingen die een maximum aantal in aanmerking te nemen dienstjaren kennen is het denkbaar dat het deelnemerschap langer duurt dan het maximum aantal jaren. Dat kan betekenen dat in de laatste jaren van het deelnemerschap geen opbouw meer plaats heeft. Het onderhavige artikel belemmert dit niet; de zogenaamde voorfinanciering is toegestaan.

Bij kapitaalverzekeringen wordt aan de eis van evenredigheid voldaan door het waarborgen van een vaste verhouding tussen het aantal bereikte en het aantal maximaal bereikbare pensioenjaren en de hoogte van het te bereiken kapitaal. Dat betekent dat iemand in een regeling waarin maximaal 40 pensioenjaren kunnen worden bereikt, na 10 jaren deelnemerschap een kwart heeft opgebouwd van het bij 40 pensioenjaren te bereiken kapitaal. Rekening houdend met het rendement dat nog behaald kan worden in de periode tot de pensioendatum, hoeft het kapitaal na die eerste tien jaar nog geen kwart te bedragen, maar moet wel de zekerheid bestaan dat op de pensioendatum dat kwart beschikbaar is.

Omdat onder pensioenaanspraken ook onvoorwaardelijke toeslagen vallen (zie artikel 1) geldt de eis van evenredige verwerving ook ten aanzien van onvoorwaardelijke toeslagen.

De eis van evenredigheid geldt niet voor premieovereenkomsten. De reden daarvoor is dat het karakter van een premieovereenkomst niet gericht is op een eindresultaat, maar op de inleg van de premie. Dat betekent dat de hoogte van de premie die de basis vormt van de pensioenovereenkomst kan fluctueren voorzover dat past binnen de afspraken die door werkgever en werknemer hierover zijn gemaakt. Uiteraard blijven de grenzen die de fiscale regelgeving in dit verband stelt wel van belang evenals de eisen die voortvloeien uit andere wetgeving, zoals de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.

Artikel 17. Behoud aanspraken bij verlaging pensioengevend salaris en beëindiging deelneming

Eerste lid

De bepaling van het eerste lid is nieuw en beoogt te bewerkstelligen dat reeds opgebouwde pensioenaanspraken niet kunnen worden verminderd door een wijziging van omstandigheden waardoor de pensioengrondslag vermindert. Dit lid is nader toegelicht in paragraaf 3.3.7 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting. De pensioengrondslag kan door verschillende oorzaken dalen. Bijvoorbeeld doordat het pensioengevend salaris vermindert omdat iemand in deeltijd gaat werken of tegen een lager salaris gaat werken omdat hij aan het einde van zijn actieve loopbaan ervoor kiest om een andere, lager gesalarieerde functie te accepteren. Er wordt in dat verband wel gesproken over een knipbepaling of demotiebepaling. Denkbaar is bijvoorbeeld ook dat iemand ervoor kiest eenmalig gebruik te maken van de mogelijkheid om vakantiedagen te kopen. Ook dan moeten de opgebouwde pensioenaanspraken niet aangeast worden. Dit artikel beschermt niet alleen werknemers voor wie, door een bepaalde hen individueel betreffende omstandigheid, de pensioengrondslag vermindert, maar ook wanneer sprake is van een omstandigheid die alle werknemers raakt. Daarbij kan gedacht worden aan een collectieve salarisvermindering of de situatie dat de franchise sterker stijgt dan het pensioengevend salaris waardoor de pensioengrondslag daalt. Dit artikel ziet niet op de situatie dat de pensioengrondslag verandert omdat de wijze van vaststelling van de pensioengrondslag wordt gewijzigd. Dan is er sprake van een wijziging van de pensioenovereenkomst.

Wanneer er sprake is van een premieovereenkomst kan er uiteraard sprake zijn van een daling van de waarde van de beleggingen en daartegen beschermt het onderhavige artikel niet. Overigens moet het uiteraard wel mogelijk blijven dat onder omstandigheden een beroep kan worden gedaan op de zogenaamde kortingsregeling die ten aanzien van pensioenfondsen is geformuleerd in artikel 122 en die gevolgen zal hebben voor de aanspraken van alle aanspraakgerechtigden en voor de rechten van pensioengerechtigden.

Tweede lid

Dit is een nieuw geformuleerde bepaling, die echter geen nieuw beleid inhoudt. Zie ook paragraaf 3.3.8 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting. In de PSW is bepaald dat er bij beëindiging van de deelneming een tijdsevenredige aanspraak bestaat. Die aanspraak ontstaat jegens de pensioenuitvoerder, maar de werkgever moet hiervoor de financiële middelen verstrekken. Dit impliceert dat een werkgever niet in de pensioenovereenkomst kan bepalen dat een beëindiging van de dienstbetrekking vóór de pensioendatum ertoe leidt dat de deelnemer zijn opgebouwde aanspraken verliest of dat deze worden vastgesteld op een wijze waardoor de evenredigheid niet gewaarborgd wordt. Voor alle duidelijkheid is dat nu ook expliciet in de wet bepaald. De wet biedt de ruimte om ten aanzien van kapitaalovereenkomsten te bepalen dat het verzekerde kapitaal niet pas op de pensioendatum wordt omgezet in een periodieke

uitkering, maar dat dit al bij de beëindiging van de deelneming gebeurt. Voor premieovereenkomsten gelden de in artikel 50, tweede lid, omschreven mogelijkheden. Bij premieovereenkomsten moet de deelnemer op grond van regelgeving op basis van artikel 20 tevens geïnformeerd worden over de samenstelling van de premie zodat de werknemer weet welk deel daadwerkelijk voor de opbouw is bestemd. De bescherming van dit artikel heeft ook betrekking op onvoorwaardelijke toeslagen, die immers ook onder het begrip «pensioenaanspraken» zoals gedefinieerd in artikel 1 vallen, maar niet op voorwaardelijke toeslagen. In de situatie dat een werkgever de pensioenovereenkomst bij een andere pensioenuitvoerder onderbrengt maar de pensioenovereenkomst ongewijzigd blijft is er geen sprake van beëindiging van de deelneming maar gaat de verwerving van pensioenaanspraken gewoon door. De wijziging van pensioenuitvoerder kan alleen maar van invloed zijn op de hoogte van de pensioenaanspraken, wanneer ook de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd en daarbij geldt op grond van artikel 19 eveneens dat opgebouwde pensioenaanspraken beschermd worden. In de PSW is ter implementatie van richtlijn 98/49/EG in artikel 32e bepaald dat geen onderscheid gemaakt wordt tussen degenen die na beëindiging van de deelneming in Nederland blijven en degenen die naar een andere EU-lidstaat gaan. Met de onderhavige bepaling wordt dezelfde waarborg gegeven en strekt deze waarborg zich ook uit tot degenen die naar het buitenland, niet zijnde een EU-lidstaat, zouden emigreren.

Artikel 18. Wijziging pensioenovereenkomst

Deze bepaling is geënt op artikel 613 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, dat bepaalt dat een werkgever slechts een beroep kan doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Anders dan artikel 7:613 BW, geldt de onderhavige bepaling ook voor ambtenaren. Indien er in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst afspraken gemaakt worden over de inhoud van de pensioenregeling, welke een wijziging van de pensioenovereenkomst inhouden, dan worden individuele werknemers daardoor overigens wel gebonden zonder dat zij met die wijziging hoeven in te stemmen.

Artikel 21. Gevolgen van wijziging van een pensioenovereenkomst

Dit artikel heeft betrekking op de situatie dat de pensioenovereenkomst voor een of meer werknemers of zelfs alle werknemers gewijzigd wordt, bijvoorbeeld van een uitkeringsovereenkomst in een premieovereenkomst. In dat voorbeeld moeten de op basis van de uitkeringsovereenkomst opgebouwde aanspraken in stand blijven. Dat geldt zowel voor aanspraken op ouderdomspensioen als voor aanspraken op partnerpensioen voor zover daarbij sprake is van opbouw. Wanneer dat niet het geval zou zijn, zou er feitelijk ook in strijd met het afkoopverbod (zie artikel 59) en met het verbod tot vervreemding (artikel 58) worden gehandeld. In dit artikel wordt het begrip «opgebouwde» in plaats van «verworven» gebruikt om aan te geven dat deze bepaling geen betrekking heeft op pensioenaanspraken die op risicobasis zijn verzekerd. Dat betekent overigens wel dat wanneer bijvoorbeeld een partnerpensioen op opbouwbasis wordt omgezet in een partnerpensioen op risicobasis, de opgebouwde aanspraken op partnerpensioen niet aangetast mogen worden. Het artikel geldt zowel voor uitkerings-, kapitaal- als premieovereenkomsten. Wanneer er sprake is van een premieovereenkomst kan er uiteraard

sprake zijn van een daling van de waarde van de beleggingen en daartegen beschermt het onderhavige artikel niet. De geboden bescherming geldt ook niet in de situatie dat tegelijkertijd met de wijziging van de pensioenovereenkomst de in artikel 122 omschreven kortingsregeling wordt toegepast. Tevens geldt een uitzondering op het principe van het behoud van de opgebouwde aanspraken wanneer via interne waardeoverdracht de waarde van oude aanspraken wordt ingebracht op basis van de nieuwe pensioenovereenkomst onder de garantie van actuariële gelijkwaardigheid. Dat heeft als voordeel dat niet de oude en de nieuwe pensioenregeling naast elkaar hoeven te blijven bestaan.

Artikel 20. Startbrief en melding van wijzigingen

Eerste lid

Met het onderhavige artikel wordt de verplichting om informatie te geven over de pensioenovereenkomst nader uitgewerkt. De werkgever is gehouden om deze informatieverstrekking door de pensioenuitvoerder te laten uitvoeren, op de wijze beschreven in dit artikel en in artikel 45. Dit is nader toegelicht in paragraaf 3.4 van deze memorie van toelichting. Uiteraard kan deze informatie ook al vóór het sluiten van de pensioenovereenkomst worden verstrekt. Naast de in dit artikel opgenomen (nieuwe) verplichting van de pensioenuitvoerder om bij het begin van de pensioenovereenkomst bepaalde informatie te verstrekken aan de betrokken werknemer, heeft de pensioenuitvoerder, net als op grond van de PSW, de verplichting om daarna periodiek en bij statuswisselingen informatie te verstrekken over de ontwikkeling van pensioenaanspraken en -rechten. Dat is geregeld in de artikelen 35 en volgende.

De onderwerpen waarover op basis van artikel 20 informatie moet worden verstrekt zullen op basis van het derde lid van dit artikel uitgewerkt worden in lagere regelgeving. Het zal hierbij met name gaan om de volgende gegevens:

- de ingangsdatum van de pensioenovereenkomst;
- de pensioensoorten;
- het karakter van de pensioenovereenkomst;
- de wijze waarop de pensioenaanspraken worden vastgesteld;
- de ingangsdatum van de pensioenvorm en de duur van de uitkering;
- de gevolgen voor de hoogte van de pensioenaanspraken in geval van beëindiging van de deelneming waarbij tevens het onderscheid wordt aangegeven tussen pensioenaanspraken op opbouwbasis en risicobasis;
- de gevolgen voor verwerving van pensioenaanspraken in geval van werken in deeltijd en arbeidsongeschiktheid;
- een eventueel betalingsvoorbehoud van de werkgever als bedoeld in artikel 11;
- een eventueel wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 18;
- de wijze van vaststelling van de eventuele eigen bijdrage van de werknemer;
- de keuzemogelijkheden die er zijn ten aanzien van uitruil;
- een eventuele mogelijkheid tot inkoop als bedoeld in artikel 112;
- het wettelijk recht op waardeoverdracht of de mogelijkheid tot waardeoverdracht;
- de eventuele mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting als bedoeld in artikel 49; en
- de informatieverplichtingen van de werknemer jegens de werkgever en de pensioenuitvoerder.

Tevens zal wanneer sprake is van een premieovereenkomst als bedoeld in artikel 9, onderdeel c, de pensioenuitvoerder de werknemer moeten informeren over de bestemming van de premie (waarbij onderscheid gemaakt

wordt tussen pensioen op opbouwbasis, pensioen op risicobasis en kosten) en over het verloop van de premie. Dit is nader toegelicht in paragraaf 3.4.

Daarnaast moet de werknemer geïnformeerd worden over het feit of er een vrijwillige pensioenregeling bestaat en op welke pensioenvorm(en) deze betrekking heeft.

Inhoudelijk lijkt de informatieverplichting in het eerste lid, onderdeel b, op de informatieverplichting die de pensioenuitvoerder op basis van artikel 35, eerste lid, onderdeel b, heeft jegens de deelnemer. Maar dat artikel betreft een jaarlijkse opgave.

Deze informatieverplichting in het eerste lid, onderdeel c, is nieuw en is toegelicht in paragraaf 3.3.5 en paragraaf 3.4 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting. Het betreft hier met name de volgende aspecten:

- het feit of toeslagverlening deel uit maakt van de pensioenovereenkomst;
- het ambitieniveau;
- de voorwaarden die gelden bij de toeslagverlening; en
- de verwachtingen ten aanzien van toekomstige toeslagverlening.

Op grond van artikel 43 heeft de deelnemer het recht om het pensioenreglement op te vragen bij de pensioenuitvoerder. Het is gewenst dat de werknemer geïnformeerd wordt over dit recht. Dit is geregeld in het eerste lid, onderdeel d.

Tweede lid

De verplichting om te informeren over wijzigingen is gebaseerd op artikel 17b, eerste lid, onderdeel e, PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2). Het gaat hierbij in elk geval om wijzigingen ten aanzien van de onderdelen waarover op grond van het eerste lid informatie moet worden gegeven, zoals bijvoorbeeld het karakter van de pensioenovereenkomst.

Derde lid

Zoals al in de toelichting bij het eerste lid is aangegeven zal in lagere regelgeving meer gedetailleerd worden uitgewerkt welke informatie verstrekt moet worden. Dat geldt eveneens ten aanzien van het tweede lid. Daarbij zal tevens worden uitgewerkt in welke vorm, dat wil zeggen, schriftelijk of elektronisch, deze informatie moet worden verstrekt.

Artikel 21. Hoorrecht vereniging van gepensioneerden bij uitvoering door verzekeraar

Het in dit artikel geregelde hoorrecht voor gepensioneerden in bij verzekeraars ondergebrachte pensioenregelingen is nieuw.

Een werkgever die zijn pensioenregeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar en die overweegt een besluit te nemen dat gevolgen heeft voor gepensioneerden is op grond van deze bepaling gehouden de gepensioneerden een hoorrecht te geven, mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Uiteraard kan een werkgever alleen aan deze verplichting voldoen als hij is geïnformeerd over het bestaan van de vereniging van gepensioneerden. De werkgever kan vervolgens bij de vereniging de statuten en een ledenlijst opvragen om te kunnen nagaan of inderdaad voldaan wordt aan de in het tweede lid, onderdeel a en b, geformuleerde vereisten. De eis dat de vereniging volledige rechtsbevoegdheid heeft geldt ook voor de in artikel 98 en 99 bedoelde vereniging en het betreft dan een vereniging in de zin van artikel 27 van Boek 2 van

het Burgerlijk Wetboek. Denkbaar is dat de gepensioneerden een pensioenovereenkomst gesloten hebben met een rechtsvoorganger van de werkgever, maar dat ontslaat de werkgever niet van zijn verplichting tot het horen van de vereniging. Een vereniging van gepensioneerden in de zin van dit artikel is specifiek gekoppeld aan een bepaalde werkgever. Het is voorstelbaar dat er meer dan één vereniging van gepensioneerden ontstaat. Elke vereniging die aan de in dit artikel genoemde vereisten voldoet heeft hoorrecht. Indien een vereniging niet het vereiste minimum aantal leden heeft en een andere vereniging wel, ligt het voor de hand dat de kleinste vereniging aansluiting zoekt bij de grotere.

HOOFDSTUK 3. UITVOERINGSOVEREENKOMST

Artikel 22. Onderbrengingsplicht werkgever

Eerste lid

In dit artikel is de onderbrengingsplicht van de werkgever verwoord. In de PSW is die in artikel 2 geformuleerd, met dien verstande dat daar gesproken wordt over de uitvoering van een toezegging en de begrippen «pensioenovereenkomst» en «uitvoeringsovereenkomst» daar nog niet gebruikt worden. Met de onderhavige bepaling wordt ook de relatie gelegd tussen pensioenovereenkomst en uitvoeringsovereenkomst. Feitelijk worden hier twee verplichtingen aan elkaar gekoppeld, namelijk de eis tot externe onderbrenging en de eis dat dit door het sluiten en in stand houden van een uitvoeringsovereenkomst gebeurt. Door middel van deze onderbrengingsplicht wordt ook voldaan aan de eis die is vervat in artikel 8 van Richtlijn nr. 2003/41/EG (juridische scheiding tussen onderneming en pensioeninstelling). Ten aanzien van de uitvoering door verzekeraars geldt dat op basis van de PSW al de mogelijkheid bestond om een Nederlandse pensioenregeling te laten uitvoeren door een verzekeraar die in een andere lidstaat gevestigd is. In het eerste lid is tot uitdrukking gebracht dat zodra er in het kader van de pensioenovereenkomst dekking van risico plaats vindt, er onderbrenging van dat risico moet hebben plaatsgevonden. Zolang er feitelijk nog geen verwerving van pensioenaanspraken plaats vindt, is er ook geen nog risico dat gedekt kan worden. Werkgever en pensioenuitvoerder zullen wél al de afspraak gemaakt hebben dat, zodra er risico gelopen gaat worden, de werknemer bij de pensioenuitvoerder moet zijn aangemeld.

Op grond van de onderhavige bepaling is niet vereist dat elke pensioenovereenkomst tot een aparte uitvoeringsovereenkomst leidt. Eén uitvoeringsovereenkomst kan betrekking hebben op meerdere pensioenovereenkomsten, ook als de pensioenovereenkomsten inhoudelijk verschillen.

De werkgever heeft niet alleen de plicht om een uitvoeringsovereenkomst met een pensioenuitvoerder te *sluiten*, maar ook om zo'n overeenkomst *in stand te houden* zolang er sprake is van verwerving van pensioenaanspraken. Indien de werkgever op enig moment kiest voor een andere pensioenuitvoerder, zal de uitvoeringsovereenkomst met deze andere pensioenuitvoerder direct moeten aansluiten op de voorgaande uitvoeringsovereenkomst. In dat geval is het mogelijk dat er collectieve actuariële waardeoverdracht plaatsvindt van de oude naar de nieuwe pensioenuitvoerder (zie artikel 75). Indien de werkgever zijn verplichting om een uitvoeringsovereenkomst te sluiten in het geheel niet nakomt, of wanneer een pensioenovereenkomst meer of andere aanspraken omvat dan welke bij een pensioenuitvoerder zijn gewaarborgd, dan kan de werkgever hierop door een werknemer worden aangesproken. De werknemer zal dan moeten eisen dat er alsnog nakoming van de overeenkomst door

middel van onderbrenging plaats vindt, zonodig onder verbeuring van een door de rechter vast te stellen dwangsom. Tevens is de werkgever in beginsel aansprakelijk voor de schade die voortvloeit uit het feit dat de werkgever niet of niet tijdig zijn verplichting tot onderbrenging is nagekomen.

Indien voorzien wordt in de mogelijkheid om deel te nemen in een vrijwillige pensioenregeling moeten daarover nadere afspraken worden gemaakt in de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder, bijvoorbeeld over de premiebetaling.

In de onderhavige bepaling wordt de eis gesteld dat de overeenkomst in schriftelijke vorm tot stand komt. Totstandkoming langs elektronische weg is ook mogelijk mits voldaan wordt aan het bepaalde in artikel 227a van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek.

In de tekst van dit artikel is met het woord «onmiddellijk» aangegeven dat op het tijdstip waarop uit hoofde van een pensioenovereenkomst de verwerving van pensioenaanspraken begint, er ook een uitvoeringsovereenkomst moet ingaan, zodat de dekking direct gewaarborgd is.

Tweede lid

Zoals al in paragraaf 4.4.2 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting is aangegeven geldt onder bepaalde voorwaarden een uitzondering op de verplichting tot het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst wanneer de uitvoering geschiedt door een bedrijfstakpensioenfonds. Door de termen «uitvoeringsovereenkomst» en «uitvoeringsreglement» te hanteren is voor alle betrokkenen duidelijk waar de afspraken inzake de uitvoering terug te vinden moeten zijn.

Uiteraard zijn werkgevers die onder een verplichtstelling vallen op basis van die verplichtstelling gehouden een uitvoeringsreglement na te leven. Uit dit lid volgt dat ook een uitvoeringsreglement moet voldoen aan de in artikel 24 aan de uitvoeringsovereenkomst gestelde eisen.

Derde lid

De tekst van het derde lid is nieuw, maar houdt beleidsmatig nagenoeg geen vernieuwing in. Op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel d, van de Beleidsregels ontheffingen Pensioen- en spaarfondsenwet geldt al dat een pensioenuitvoerder in zijn hoedanigheid van werkgever geen onderbrengingsplicht heeft voor zijn eigen werknemers. Bepalend is bij wie een werknemer in dienst is. Wanneer een werknemer in dienst is bij een onderneming die deel uitmaakt van een concern, waarin ook een verzekeraar zit, kunnen zijn pensioenaanspraken bij die verzekeraar worden ondergebracht. Er wordt dan geen gebruik gemaakt van de door dit lid gegeven uitzonderingsmogelijkheid, omdat de werkgever immers niet dezelfde rechtspersoon is als de pensioenuitvoerder. Nieuw is de eis dat er een uitvoeringsreglement moet worden opgesteld. Voor alle duidelijkheid, de uitzondering ziet alleen op de onderbrengingsplicht en het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst, de overige bepalingen van de Pensioenwet gelden wel.

Vierde lid

Dit lid is gebaseerd op artikel 2, elfde lid, van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

Artikel 23. Premie aan pensioenuitvoerder door werkgever

Het onderhavige artikel is gebaseerd op het bepaalde in artikel 2, vijfde lid, van de PSW en artikel 4, eerste lid, van de Regelen verzekeringsovereenkomsten Pensioen- en spaarfondsenwet (hierna: Regelen) voorzover het om de premiebetaling gaat. Het betreft hier zowel de premie die

voor rekening van de werkgever komt als de (eventueel) door de werknemer verschuldigde premie die door de werkgever wordt ingehouden. Het betreft ook de premie voor eventuele vrijwillige pensioenregelingen. In de praktijk is het gebruikelijk dat de werkgever de door de werknemer verschuldigde premie op het salaris van de werknemer inhoudt en afdraagt aan de pensioenuitvoerder. Ook indien de werkgever de verschuldigde werknemerspremie niet direct inhoudt op het loon, moet hij de werknemerspremie aan de pensioenuitvoerder afdragen. Hij moet deze dan op een andere manier verhalen op de werknemer. Dit kan aan de orde zijn in de situatie waarin de werknemerspremie hoger is dan het loon, bijvoorbeeld tijdens een periode van onbetaald verlof van de werknemer. Indien de werkgever verzuimt de door hem verschuldigde premie te betalen of hij de door hem op het loon van de werknemer ingehouden premie niet aan de pensioenuitvoerder afdraagt, kan de werknemer nakoming of schadevergoeding vorderen op grond van wanprestatie (artikel 6:74 e.v. van het Burgerlijk Wetboek) of onrechtmatige daad (artikel 6:162 BW). Dit laatste omdat er sprake is van een nalaten in strijd met een wettelijke plicht, in casu artikel 23 van de Pensioenwet. Ook in geval van een vrijwillige pensioenregeling die geheel voor rekening van de werknemer komt, loopt de premiebetaling via de werkgever. Alleen wanneer sprake is van vrijwillige voortzetting, eindigt de betrokkenheid van de werkgever en ligt het voor de hand dat de werknemer zelf de premie aan de pensioenuitvoerder voldoet. In de praktijk blijkt de premiebetaling soms ook bij vrijwillige voortzetting via de werkgever te blijven lopen omdat de pensioenovereenkomst daarin voorziet. De voorgestelde tekst biedt ook de ruimte daartoe. De werkgever die het werknemersdeel van de premie niet direct op het loon van de werknemer inhoudt, verliest zijn verhaalsrecht niet. Als de looninhouding niet meer mogelijk is wegens uitdiensttreding, behoudt de werkgever het recht om deze bedragen van de voormalige werknemer te vorderen. De termijnen die gelden met betrekking tot de premiebetaling zijn nader uitgewerkt in artikel 25.

Artikel 24. Eisen inzake inhoud uitvoeringsovereenkomst

Zoals in al in paragraaf 4.6 van het algemene deel van deze toelichting is aangegeven, zullen de afspraken tussen werkgever en pensioenuitvoerder in de uitvoeringsovereenkomst moeten worden opgenomen. Een uitvoeringsovereenkomst in de zin van dit wetsvoorstel kan tevens worden aangemerkt als een verzekeringsovereenkomst in de zin van artikel 7.17.1.1 van titel 7.17 van het Burgerlijk Wetboek, met dien verstande dat niet alle bepalingen van titel 7.17 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn omdat daarop uitzonderingen worden gemaakt in dit wetsvoorstel (zie artikel 6). Zie hieromtrent ook paragraaf 1.6 van het algemeen deel van de toelichting en Kamerstukken I 2002/03, 19 529.

Eerste lid

In elke uitvoeringsovereenkomst moet ten minste een regeling zijn opgenomen over de hier genoemde onderwerpen. Dit is toegelicht in paragraaf 4.6.1 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

Onderdeel a

Dit wordt met name in de door pensioenfondsen uitgevoerde pensioenregelingen ook wel aangeduid met de term «premiebeleid». Ten aanzien van verzekeraars wordt hiermee bedoeld op de tarieven die in de overeenkomst worden opgenomen.

Onderdeel c

Het onderhavige onderdeel is gebaseerd op artikel 4, eerste lid, van de Regelen dat alleen op verzekeraars van toepassing is, maar de inhoud ervan is ook van belang voor pensioenfondsen. Het gaat hierbij om voor de uitvoering benodigde gegevens als naam, adres, geboortedatum, geslacht en salarisgegevens van de werknemer, maar ook om het moment waarop de pensioenovereenkomst is ingegaan en wat de eigen bijdrage van de werknemer is.

Onderdeel d

Zoals in paragraaf 4.7 van deze memorie van toelichting is aangegeven moet op dit punt onderscheid gemaakt worden tussen hetgeen voor verzekeraars en pensioenfondsen geldt. Overigens is de vrijheid voor werkgever en pensioenuitvoerder op dit punt beperkt door het bepaalde in de artikelen 27 en 28.

Onderdeel e

In de uitvoeringsovereenkomst moet zijn vastgelegd welke procedures er gelden voor het «vertalen» van een pensioenovereenkomst in een pensioenreglement en voor het doorvoeren van wijzigingen in het pensioenreglement als gevolg van wijzigingen in de pensioenovereenkomst.

Onderdeel f

Op grond van dit onderdeel is niet vereist dat er verlening van toeslagen plaatsvindt. Maar ook als er op grond van de pensioenovereenkomst geldt dat er géén toeslagen worden verleend moet dit in de uitvoeringsovereenkomst staan (zie ook paragraaf 4.6.1 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting).

Onderdeel g

Dit onderdeel is voorzover het betrekking heeft op pensioenfondsen toegelicht in paragraaf 4.6.1 van deze memorie van toelichting. Ten aanzien van verzekeraars kan worden opgemerkt dat er sprake kan zijn van een vorm van winstdeling of een vorm van gesepareerd beleggen. Ook zo'n regeling moet dan in de uitvoeringsovereenkomst zijn uitgewerkt.

Tweede lid

De hier genoemde onderwerpen zijn optioneel in die zin dat werkgever en pensioenuitvoerder niet op grond van de wet verplicht zijn om daarover afspraken te maken, maar áls zij die afspraken wél maken, moeten zij ook in de uitvoeringsovereenkomst worden opgenomen (zie ook paragraaf 4.6.2 van het algemeen deel van de toelichting).

Onderdeel a

Een dergelijk voorbehoud is alleen mogelijk wanneer de pensioenovereenkomst daar ook in voorziet.

Onderdeel b

Bij de afspraken die in dit verband worden gemaakt moet uiteraard wel rekening worden gehouden met het in artikel 117 opgenomen uitgangspunt dat alleen terugstorting en premiekorting kan worden toegepast als ook voorwaardelijke toeslagen kunnen worden nagekomen.

Artikel 25. Eisen inzake premiebetaling

De tekst van dit artikel is gebaseerd op artikel 3a, eerste en tweede lid, en artikel 2, zesde lid, van de PSW. Zoals in paragraaf 4.7.1 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting is aangegeven zijn de in de PSW

opgenomen termijnen voor premiebetaling verruimd tot een maand. Daarnaast zijn in het eerste lid, onderdeel b, de werknemerspremies toegevoegd. Voor de berekening van de minimaal te betalen premie wordt uitgegaan van een kwartaal, maar een maandpremie is uiteraard ook mogelijk, mits maar voldaan wordt aan de gestelde minima. De reden dat deze bepaling destijds in de PSW is opgenomen, is dat er nogal wat ondernemingen waren die met het pensioenfonds waren overeengekomen dat aan het einde van het jaar de premie betaald zou worden die het pensioenfonds zou blijken nodig te hebben. Wanneer een onderneming dan in de loop van het jaar in de problemen kwam, zou het pensioenfonds te weinig premie ontvangen.

Het onderhavige artikel ziet op de betaling van de totale verschuldigde premie door de werkgever aan de pensioenuitvoerder en betreft niet eventuele incidentele bijstortingen. Onder totale premie wordt verstaan de premie die door werkgever en werknemer verschuldigd is. Het bepaalde in dit artikel geldt uiteraard ook wanneer er alleen sprake is van een werkgeverspremie. Het begrip totale (jaar) premie in onderdeel c heeft betrekking op de som van de op basis van onderdeel a betaalde of onderdeel b geschatte premie en het eventuele restant van de premie die uiteindelijk verschuldigd blijkt.

In de praktijk is het met name bij verzekeraars gebruikelijk om de premie vooraf in rekening te brengen en wordt vervolgens na afloop van het kalenderjaar een definitieve afrekening gemaakt. Mits die afrekening binnen een termijn van zes maanden wordt gerealiseerd bestaat daartegen op grond van dit artikel geen bezwaar. Uiteraard kunnen pensioenuitvoerders afspreken dat de betaling van de premie vooraf of binnen een kortere termijn plaatsvindt dan op basis van dit artikel genoemde termijnen. De bedoeling van dit artikel is het voorkomen van een te lang uitstel van de betaling van de premie.

Artikel 26. Premiebetaling bij beëindiging deelneming

De tekst van deze bepaling ziet met name op de situatie dat iemand met ontslag gaat en daardoor gewezen deelnemer wordt, maar de aanspraak nog niet volledig gefinancierd is. Het is in het belang van de werknemer in het kader van het recht op waardeoverdracht, dat die nog verschuldigde premie dan binnen een redelijke termijn wordt voldaan. Het artikel ziet echter ook op de situatie dat door omstandigheden voor alle werknemers de opbouw op basis van de pensioenovereenkomst wordt beëindigd. Ook dan geldt de verplichting om de nog verschuldigde premie binnen dertien weken te voldoen. De termijn is ruimer dan op basis van artikel 9a, tweede lid, van de PSW (na implementatie van richtlijn 2003/41/EG geformuleerd in artikel 9, eerste lid, van de PSW). Daarvoor is gekozen omdat dit beter aansluit bij de praktijk. Vanuit het oogpunt van waarborging is dit niet bezwaarlijk aangezien het gebruikelijk is dat de premies vooruit betaald worden.

Artikel 27. Melding door pensioenfonds inzake premieachterstand en tekort minimaal vereist vermogen

Anders dan op grond van artikel 2, zevende lid, van de PSW is in het onderhavige artikel een mededelingsplicht van het pensioenfonds in plaats van de werkgever opgenomen.

De in het eerste lid opgenomen mededelingsplicht heeft betrekking op een premieachterstand van een bepaalde omvang wanneer er tegelijkertijd sprake is van een tekort ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen. Zolang deze situatie voortduurt, moet er elk kwartaal door het pensioenfonds worden geïnformeerd. Indien het pensioenfonds een deelnemersraad heeft, kan volstaan worden met het doen van deze melding aan die deelnemersraad. Dit artikel ziet *niet* op de situatie dat de

financiële situatie van het pensioenfonds door andere oorzaken dan door een substantiële premieachterstand slecht is geworden.

Wanneer overigens het minimaal vereist eigen vermogen door welke oorzaak dan ook, onvoldoende is, geldt op grond van artikel 128 een meldingsplicht aan de toezichthouder en de plicht tot het opstellen en uitvoeren van een kortetermijnherstelplan. Over het van toepassing zijn en de uitvoering van een kortetermijnherstelplan worden de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en gepensioneerden in het kader van de periodieke pensioenopgave en bij veranderingen in status (zie de toelichting bij de artikelen 35 tot en met 41) geïnformeerd.

Op grond van dit artikel hoeft er slechts gemeld te worden als er sprake is van een substantiële premieachterstand in combinatie met een tekort ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen. Het is dus mogelijk dat er bijvoorbeeld twee jaar premieachterstand bestaat en daarover niemand geïnformeerd hoeft te worden omdat er geen tekort ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen is.

Uiteraard kan de deelnemersraad het bestuur om extra informatie vragen, bijvoorbeeld over het gevoerde incassobeleid.

Artikel 28. Melding door verzekeraar bij premieachterstand en gevolgen van premieachterstand

Zoals in paragraaf 4.7.2 en volgende van deze memorie van toelichting is aangegeven wordt in dit wetsvoorstel onderscheid gemaakt tussen de procedure voor pensioenfondsen en verzekeraars. Voor verzekeraars geldt dat zij bij het niet-betalen door de werkgever, evenals op basis van huidig recht, de verzekering premievrij kunnen maken dan wel, wanneer er sprake is van een verzekering zonder premievrije waarde, dus een verzekering op risicobasis, deze kunnen laten vervallen. Nieuw is dat zij dat recht alleen hebben wanneer zij de betrokkenen daarover rechtstreeks hebben geïnformeerd én dat zij moeten kunnen aantonen dat zij geprobeerd hebben de premie alsnog te innen. Een dergelijke inspanning kan bijvoorbeeld plaatsvinden door middel van het versturen van een aanmaning door de verzekeraar aan de werkgever. Voor de tekst van deze bepaling is aansluiting gezocht bij artikel 7.17.3.15, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel houdende aanpassing van de wetgeving aan en invoering van de wet tot vaststelling van titel 7.17 (verzekering) en titel 7.18 (lijfrente) van het nieuwe Burgerlijk Wetboek (Invoeringswet titel 7.17 en titel 7.18 Burgerlijk Wetboek), Kamerstukken I 2002/03, 19 529. Daarin is bepaald dat het niet betalen van de premie pas gevolg heeft nadat de verzekeraar de betrokkenen op dat gevolg heeft gewezen en betaling binnen een daarbij op ten minste één maand gestelde termijn is uitgebleven.

Vierde lid

Op grond van dit lid geldt dat bij premievrijmaking uitgegaan mag worden van de waarde die deze verzekering had, uiterlijk drie maanden voor de mededeling. Bijvoorbeeld, er is premie verschuldigd op 1 april. De verzekeraar deelt de deelnemers op 1 juli mede dat er premieachterstand is. De verzekeraar mag dan op zijn vroegst op 1 augustus overgaan tot premievrijmaking. De premievrijmaking geschiedt dan op basis van de premievrije waarde per 1 april, dat is drie maanden voor het tijdstip van informering.

Vijfde lid

Ten aanzien van verzekeringen die een arbeidsongeschiktheids- of overlijdensrisico dekken geldt dat de dekking volledig in stand blijft tot een maand na het moment van mededeling. Dit vloeit feitelijk al voort uit het tweede lid waarin staat dat het verval pas een maand na de mededeling kan plaatsvinden maar is voor alle duidelijkheid hier expliciet bepaald. Dit

betekent dat bij een premieachterstand op 1 april en een mededeling op 1 juni de dekking in stand moet blijven tot 1 juli zodat bij het intreden van het risico (overlijden of arbeidsongeschiktheid) voor 1 juli recht bestaat op een volledig arbeidsongeschiktheids- of nabestaandenpensioen.

Zesde lid

Het zesde lid is nieuw en houdt in dat de in artikel 7.17.3.15, tweede lid, BW gegeven mogelijkheid tot verrekening van de achterstallige premie, bedongen rente en kosten die de werkgever zou moeten voldoen ten aanzien van de premievrije waarde van pensioenaanspraken niet bestaat. Uiteraard is het ook niet toegestaan dat premieachterstand zou kunnen leiden tot korting van de reeds ingegane pensioenen van andere pensioengerechtigden die in hetzelfde collectieve contract zijn verzekerd.

Artikel 29. Toepasselijk recht

Deze bepaling is gebaseerd op artikel 2a van de Regelen, dat werd geïntroduceerd in verband met implementatie van de Tweede Richtlijn van de Europese Gemeenschap op het gebied van het directe levensverzekeringsbedrijf (90/916/EEG). Daarbij is in de toelichting aangegeven dat de PSW tot de categorie van bepalingen hoort die ongeacht het op de overeenkomst toepasselijke recht, het geval dwingend beheersen. Deze bepaling is destijds alleen met betrekking tot verzekeraars opgenomen omdat de richtlijnen alleen betrekking hadden op verzekeraars. De Tweede Richtlijn (90/916/EEG) welke is opgenomen in de richtlijn 2002/83/EG betreffende levensverzekering van 5 november 2002 heeft betrekking op levensverzekeringsovereenkomsten welke risico's dekken die gelegen zijn binnen het grondgebied van de EG. Dat is het geval wanneer de verzekeringnemer in een lidstaat zijn gewone verblijfplaats c.q. vestiging heeft. Tevens moet er sprake zijn van een binnen de EG gevestigde verzekeraar. Deze richtlijn ziet niet op pensioenfondsen (zie ook paragraaf 2.4 en volgende). Het EVO-verdrag is van toepassing op door verzekeraars gesloten verzekeringsovereenkomsten welke risico's dekken die *buiten* het grondgebied van de lidstaten van de EG gelegen zijn. Daarbij is niet van belang of de verzekeraar al dan niet in de EG is gevestigd. Door middel van de Wet conflictenrecht levensverzekering (Stb. 1993, 16) is de verhouding tussen verdrag en richtlijn verduidelijkt. Op grond van artikel 3 van de Wet conflictenrecht levensverzekering geldt als de plaats waar het risico is gelegen de gewone verblijfplaats van de verzekeringnemer (als dit een natuurlijk persoon is) of de plaats van vestiging (als het om een rechtspersoon gaat). Dat bepaalt welk recht moet worden toegepast. Overigens is de Wet conflictenrecht levensverzekering ook relevant voor pensioenfondsen omdat daarbij wordt aangesloten bij het begrip overeenkomst van levensverzekering als bedoeld in de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993. Via artikel 5 van de Wet conflictenrecht levensverzekering is ook de inhoud van het EVO-verdrag en van de genoemde Tweede Richtlijn relevant voor pensioenfondsen met betrekking tot de conflictrechtelijke bepalingen.

Artikel 30. Verbod verpanding en andere handelingen

In artikel 7 van de Regelen is voorzien in een verbod van de werkgever om bepaalde handelingen te verrichten. Dit verbod is overgenomen in dit wetsvoorstel en geldt ook ten aanzien van door pensioenfondsen uitgevoerde overeenkomsten. Het voorgestelde artikel 7.17.3.6c BW (Kamerstukken I 2002/2003, 19 529) bevat een bepaling over verpanding voor het geval de verzekeringsovereenkomst in die mogelijkheid voorziet. In dit wetsvoorstel is geregeld dat pensioenovereenkomsten niet in een dergelijke mogelijkheid mogen voorzien.

HOOFDSTUK 4. ALGEMENE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE PENSIOENUITVOERDER

Artikel 31. Algemene taak

Met dit artikel is beoogd de driehoeksrelatie tot uitdrukking te brengen en aan te geven hoe de rol van de pensioenuitvoerder is ten opzichte van de uitvoeringsovereenkomst en de pensioenovereenkomst. Uit deze taak vloeien voor de pensioenuitvoerder verplichtingen voort zoals bijvoorbeeld het beleggen van de middelen en het verstrekken van informatie.

Dit artikel spreekt over «een pensioenovereenkomst» en «een uitvoeringsovereenkomst of een uitvoeringsreglement» in enkelvoud. In de praktijk zal een pensioenuitvoerder echter altijd meer dan één pensioenovereenkomst uitvoeren. Pensioenfondsen in de vorm van eenmansfondsen worden immers niet meer toegestaan. Verzekeraars kunnen weliswaar een uitvoeringsovereenkomst sluiten met een werkgever die maar één werknemer heeft, maar een verzekeraar zal vrijwel nooit uitsluitend voor één werkgever actief zijn. Een verzekeraar zal dus altijd verschillende uitvoeringsovereenkomsten sluiten. Daarnaast kan een verzekeraar uiteraard ook levensverzekeringsovereenkomsten sluiten die geen pensioen zijn in de zin van dit wetsvoorstel. Een pensioenfonds kan op basis van verschillende uitvoeringsovereenkomsten actief zijn, mits dit past binnen de door dit wetsvoorstel gestelde regels (zie met name artikel 104 en volgende inzake taakafbakening). Het onderhavige artikel geldt ook in geval van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op basis van een verplichtstelling. Op grond van artikel 2, tweede lid, onderdeel a, van dit wetsvoorstel geldt immers een gelijkstelling ten aanzien van pensioenovereenkomsten.

Indien een pensioenfonds is herverzekerd of overdracht heeft plaatsgevonden aan een verzekeraar, dan blijft het pensioenfonds (eind) verantwoordelijk voor de taken die uit hoofde van deze afdeling aan de pensioenuitvoerder zijn opgedragen. Dat wil zeggen dat een pensioenfonds bepaalde taken, zoals het geven van informatie, wel kan uitbesteden aan de verzekeraar aan wie overdracht heeft plaatsgevonden, maar het pensioenfonds blijft dan eindverantwoordelijk.

Artikel 32. Uitbesteding

Het op basis van dit wetsvoorstel uitgeoefende toezicht richt zich, vergelijkbaar met artikel 2:46 van het wetsvoorstel voor de Wet op het financieel toezicht (Wft), uitsluitend op de pensioenuitvoerders: de pensioenuitvoerders zijn verantwoordelijk voor het naleven van de Pensioenwet, ook wanneer zij taken uitbesteden aan derden (zie ook paragraaf 8.3). Overtreding van een in dit wetsvoorstel opgenomen bepaling door een derde, wordt als een overtreding van de Pensioenwet door de uitbestedende pensioenuitvoerder beschouwd. Bij de selectie van degene aan wie bepaalde werkzaamheden worden uitbesteed, dient dan ook de nodige zorgvuldigheid in acht te worden genomen. Ter onderstreping van deze verantwoordelijkheid is het eerste lid in het wetsvoorstel opgenomen. Onder uitbesteding wordt verstaan het op structurele basis laten uitvoeren van werkzaamheden, daaronder begrepen processen of delen van processen, door onafhankelijke derden.

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen bepaalde werkzaamheden worden uitgesloten van uitbesteding. Gedacht wordt aan werkzaamheden als het vaststellen van het beleggingsbeleid, aangezien dat een verantwoordelijkheid is van het bestuur zelf. Voor alle bestuurlijke verantwoordelijkheden geldt dat deze niet kunnen worden uitbesteed. Tevens kan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden bepaald onder welke voorwaarden de uitbesteding van werkzaamheden

kan plaatsvinden. Bijvoorbeeld dat werkzaamheden alleen mogen worden uitbesteed als de overeenkomst tussen de pensioenuitvoerder en de derde schriftelijk is vastgelegd. Uit dit artikel vloeit voort dat de uitbesteding van werkzaamheden door de pensioenuitvoerder op geen enkele wijze de waarborging van pensioenaanspraken en pensioenrechten in gevaar mag brengen. Wanneer een pensioenuitvoerder bijvoorbeeld het uitbetalen van de pensioenuitkeringen zou uitbesteden, dan zal deze pensioenuitvoerder te allen tijde moeten kunnen worden aangesproken wanneer degene, aan wie deze taak is uitbesteed, niet of te weinig uitkeert. Een situatie, zoals omschreven in het voorgestelde artikel 7.17.1.11 van Boek 7 van het BW (Kamerstukken I 2003/04, 19 592) waarbij premiebetaling en het doen van de uitkering via de tussenpersoon loopt en de tussenpersoon de niet betaalde premie met de uitkeringen kan verrekenen is uiteraard ongewenst in het kader van een pensioenovereenkomst en daarom is dat artikel ook niet van toepassing op verzekeringsovereenkomsten die in het kader van een pensioenovereenkomst worden gesloten (zie ook artikel 5 van dit wetsvoorstel).

Artikel 33. Opstellen en inhoud pensioenreglement

Zoals in paragraaf 4.5 van het algemeen deel van de toelichting al is aangegeven wordt het pensioenreglement opgesteld door de pensioenuitvoerder. Dat is ook de huidige praktijk, waarbij verzekeraars de opstelling van het pensioenreglement overigens zien als een service aan de werkgever, zij hebben op grond van de PSW hierin geen wettelijke taak. Op grond van dit wetsvoorstel wordt de opstelling van het pensioenreglement uitdrukkelijk de taak van de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder moet er bij de opstelling van het pensioenreglement voor zorgdragen dat dit pensioenreglement aansluit bij de afspraken die in de pensioenovereenkomst en uitvoeringsovereenkomst zijn gemaakt. Indien er zowel een basispensioenregeling is als een vrijwillige pensioenregeling moeten deze in één of meer pensioenreglementen zijn omschreven.

Eerste lid

Het pensioenreglement geeft weer welke rechten en verplichtingen de pensioenuitvoerder enerzijds en de aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden anderzijds jegens elkaar hebben op basis van de afspraken die zijn opgenomen in de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst. Na een wijziging van de pensioenovereenkomst, zal bezien moeten worden in hoeverre de uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement aangepast moeten worden. Ten aanzien van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen wordt voor de volledigheid nog gewezen op artikel 2, tweede lid, onderdeel a, waarin is bepaald dat met een pensioenovereenkomst wordt gelijkgesteld de rechtsbetrekking tussen een werkgever en een werknemer in geval van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op basis van een verplichtstelling. Tevens zal bij dergelijke pensioenfondsen een uitvoeringsreglement worden gehanteerd. Op grond van artikel 43, eerste lid, onderdeel a, moet op verzoek het pensioenreglement door de pensioenuitvoerder worden verstrekt.

Tweede lid

Onderdeel a is opgenomen om duidelijkheid te creëren over de toedeling van binnenkomende waarden. Wanneer bijvoorbeeld de pensioenregeling bestaat uit een uitkeringsovereenkomst die geldt tot een bepaalde inkomensgrens en een premieovereenkomst voor het inkomen boven die grens, is wenselijk dat voor de deelnemers duidelijk is hoe binnenkomende waarden over de twee onderdelen verdeeld worden bij deze pensioenuitvoerder. Ook moet duidelijk zijn hoe met vrijwillige pensioenregelingen wordt omgegaan. In het kader van de lagere regelgeving over

waardeoverdracht zal geregeld worden hoe de deelnemer hierover geïnformeerd wordt.

Onderdeel b bevat inhoudelijk niets nieuws. Deze factoren moet nu al op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel f, van de PSW in het pensioenreglement worden opgenomen.

Voor de in onderdeel a en b opgenomen onderwerpen ligt de primaire verantwoordelijkheid bij de pensioenuitvoerder en dit regardeert de deelnemer; daarom moeten deze inhoudelijke vereisten in het pensioenreglement opgenomen worden. Onderdeel c is opgenomen omdat het van groot belang is dat de aanspraak- en pensioengerechtigden zich realiseren dat een pensioenfonds een kortingsregel kan toepassen. Het is niet de bedoeling om met de onderhavige bepaling opnieuw een «overschrijfbepaling» te introduceren in de zin van artikel 4, vijfde lid, van de PSW, waardoor de verplichting wordt opgelegd om de genoemde wettelijke bepalingen als het ware over te schrijven. Het nut daarvan wordt in de praktijk betwijfeld. Het pensioenreglement zou daarmee feitelijk een herhaling van de onderhavige wet worden. Dat neemt niet weg dat het voor een deelnemer uiteraard wel van belang is om van de rechten en verplichtingen die voor hem specifiek uit zijn pensioenregeling voortvloeien kennis te kunnen nemen. Zo is het voor de deelnemer onder meer van belang om te weten of er sprake is van voortzetting van de opbouw in geval van arbeidsongeschiktheid, onder welke voorwaarden dat gebeurt en wie de premiebetaling voor zijn rekening neemt. Tevens is bijvoorbeeld van groot belang wat er ten aanzien van de toeslagverlening is geregeld. Op grond van artikel 12 moet daarover iets in de pensioenovereenkomst worden opgenomen en gezien de verhouding tussen pensioenovereenkomst en pensioenreglement kan het niet anders dan dat dat ook zijn weerslag heeft op het pensioenreglement.

Artikel 34. Registreren deelnemingsjaren

Dit artikel is gebaseerd op artikel 17, achtste lid, van de PSW en dit onderwerp is nader uitgewerkt in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004.

Artikelen 35 tot en met artikel 44

Naast de in artikel 20 opgenomen informatieverplichtingen over de inhoud van de pensioenovereenkomst bij het toetreden van de deelnemer in de pensioenregeling, zijn in deze artikelen verplichtingen van de pensioenuitvoerder opgenomen die betrekking hebben op de uitvoering van de pensioenovereenkomst. In de PSW zijn bepalingen over voorlichting opgenomen in artikel 8, vierde lid, in de artikelen 17 en 17a, en na implementatie van richtlijn 2003/41/EG op grond van het implementatiewetsvoorstel ook in artikel 17b PSW (Kamerstukken II 2004/05, 30 104). Daarnaast zijn hierover bepalingen opgenomen in artikel 13 van de Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW. De nu voorgestelde bepalingen beogen een uitgebreidere informatieplicht. Bovendien is het nu uitdrukkelijk de pensioenuitvoerder die deze informatie rechtstreeks moet verstrekken aan de deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde of gewezen partner. Voor verzekeraars geldt thans op grond van de Regelen een dergelijke verplichting alleen wanneer een verzekerde ophoudt aan de onderneming verbonden te zijn. Naast de informatie die de pensioenuitvoerder periodiek of bij een statuswisseling moet verstrekken, is er informatie die alleen op verzoek verstrekt hoeft te worden (zie artikel 43).

Artikel 35. Verstrekken informatie aan deelnemers jaarlijks

Dit artikel ziet op de informatie die door de pensioenuitvoerder jaarlijks verstrekt moet worden aan de deelnemer.

Eerste lid, onderdeel a

De verplichting om jaarlijks de in het eerste lid, onderdeel a, genoemde opgave te verstrekken is nieuw, maar in de praktijk wordt een dergelijke opgave nu vaak al jaarlijks verstrekt. Op grond van artikel 17b, eerste lid, onderdeel h, van de PSW hoeft zo'n opgave alleen op verzoek te worden verstrekt. Een opgave van verworven aanspraken ziet niet alleen op opgebouwde aanspraken, maar ook op aanspraken op risicobasis. Deze informatieverplichtingen betreffen zowel de basispensioenregeling als een eventuele vrijwillige pensioenregeling. Voor vrijwillige pensioenregelingen worden nog aanvullende eisen gesteld, zie artikel 42 en tevens artikel 47 wanneer er sprake is van een pensioenregeling met beleggingsvrijheid voor de deelnemers. Op grond van het tweede lid zullen regels worden gesteld over de inhoud van de opgave. Daarbij zal een onderscheid gemaakt worden tussen uitkerings-, kapitaal- en premieovereenkomsten. Zo zal bijvoorbeeld bij kapitaalovereenkomsten uiteraard ook de hoogte van de toegekende rente- of winstdeling moeten worden vermeld. Wanneer sprake is van pensioenaanspraken op risico- of opbouwbasis moet aangegeven worden welke consequenties dat heeft. Uiteraard kunnen ouderdomspensioenen alleen op opbouwbasis gedekt worden.

Het onderscheid tussen opbouwbasis en risicobasis is met name belangrijk voor partnerpensioenen. Voor een deelnemer moet duidelijk zijn of er na beëindiging van de deelneming of na pensionering nog aanspraak bestaat op partnerpensioen. Hoewel het goed voorstelbaar is dat de pensioenregeling op dat punt in de loop van de tijd niet wijzigt, is het toch noodzakelijk om de deelnemer hier jaarlijks op te attenderen. De deelnemer moet zich hiervan goed bewust zijn.

Eerste lid, onderdeel b

De in dit onderdeel genoemde opgave moet ook op basis van artikel 17, tweede lid, van de PSW al worden verstrekt en is in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG geformuleerd in artikel 17b, eerste lid, onderdeel g, ten 1° (Kamerstukken II 2004/05, 30 104).

Onder reglementair te bereiken pensioenaanspraken wordt verstaan: de pensioenaanspraken die bereikt zullen worden wanneer iemand tot de pensioendatum in dienst blijft onder voor het overige gelijkblijvende omstandigheden. Ten aanzien van het arbeidsongeschiktheidspensioen is het ook toegestaan om in plaats van een nominaal verzekerd bedrag een percentage aan te geven tot welk niveau aanvulling plaats vindt, bijvoorbeeld dat het arbeidsongeschiktheidspensioen voorziet in een aanvulling tot 80% van het salaris. In paragraaf 7.6.3 van het algemeen deel van deze toelichting is dit nader toegelicht.

Eerste lid, onderdeel c

Nieuw ten opzichte van de PSW is de verplichting te informeren over de toeslagverlening. Wat hierover voorgelicht moet worden zal nader bepaald worden in een algemene maatregel van bestuur. De informatie over toeslagverlening zal in ieder geval betrekking moeten hebben op enerzijds het beleid ten aanzien van toeslagen:

- wat zijn het ambitieniveau en de voorwaarden van de toeslagverlening, en
- wat zijn de verwachtingen ten aanzien van toekomstige toeslagverlening. Anderzijds (zo dat aan de orde is in de opbouwfase, bijvoorbeeld bij een middelloonregeling) zal moeten worden voorgelicht over de uitvoering van het beleid:- is de eventuele toeslagverlening over het

- afgelopen jaar aan deelnemers overeenkomstig of in afwijking van het gepresenteerde toeslagenbeleid is geweest, en
- wat is de wijze van financiering van toeslagverlening. In het algemeen deel van de toelichting in paragraaf 7.6.3 wordt nader op ingegaan op voorlichting aan deelnemers over de toeslagverlening.

Eerste lid, onderdeel d

Dit onderdeel is gebaseerd op artikel 17, tweede lid, PSW.

Eerste lid, onderdeel e

De in dit onderdeel opgenomen verplichting voor pensioenuitvoerders is ten aanzien van pensioenfondsen opgenomen in artikel 17, eerste lid, onderdeel h, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG, met dit verschil dat die informatie op grond van de PSW alleen op verzoek hoeft te worden verstrekt. Voor toelichting zie algemeen deel paragraaf 7.6.3 en 8.3.4.

Het gaat hier om het eventueel van toepassing zijn en de uitvoering van een kortetermijnherstelplan als bedoeld in artikel 128; het van toepassing zijn van een aanwijzing als bedoeld in artikel 157; of de aanstelling van een bewindvoerder als bedoeld in artikel 159.

Tweede lid

Zoals al in de toelichting bij het voorgaande lid is aangegeven is het noodzakelijk de genoemde opgaven en informatieverplichtingen nog nader uit te werken in lagere regelgeving. Daarbij zal tevens geregeld worden op welke wijze deze informatie verstrekt mag worden, dat wil zeggen schriftelijk of elektronisch en of daarvoor kosten in rekening mogen worden gebracht.

Artikel 36. Verstrekken informatie aan gewezen deelnemers bij beëindiging deelneming

Eerste lid, onderdeel a

De in het eerste lid, onderdeel a, opgenomen verplichting geldt ook al op basis van artikel 8, vierde lid, van de PSW en artikel 13, vijfde lid, van de Regelen verzekeringsovereenkomsten PSW en op basis van artikel 17b, eerste lid, onderdeel g, ten 2° van de PSW zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG.

Er is voor gekozen om in dit artikel te spreken over «opgebouwde» in plaats van «verworven» hoewel incidenteel de dekking op risicobasis ook na de beëindiging van de deelneming nog doorloopt. Als dat zo is, moet daarover ook informatie worden verstrekt. De informatieplicht op grond van het eerste lid, onderdeel a, is nagenoeg identiek aan de informatieplicht die op grond van artikel 35, eerste lid, onderdeel a, geldt. Verschil is dat op basis van het onderhavige artikel informatie moet worden gegeven over de opgebouwde in plaats van de verworven aanspraken. Informatie over pensioenen op risicobasis is dan, anders dan op grond van artikel 35, niet meer aan de orde omdat deze in het algemeen bij de beëindiging zullen zijn vervallen. Denkbaar is dat iemand in de basispensioenregeling deelnemer is en blijft, maar in de vrijwillige pensioenregeling gewezen deelnemer wordt. Dan is zowel artikel 35 als artikel 36 voor hem relevant.

Eerste lid, onderdeel b

Het voorschrift om bij beëindiging van de deelname te informeren over de toeslagverlening, zal worden uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur. Het gaat om informatie over het beleid inzake toeslagverlening. Vermeld zal moeten worden:

- wat het ambitieniveau is en wat de voorwaarden zijn waaronder toeslagverlening wordt toegepast, en

- wat de verwachtingen zijn ten aanzien van toekomstige toeslagverlening.

Eerste lid, onderdeel c en d

Voor de deelnemer die gewezen deelnemer wordt zijn een aantal onderwerpen specifiek van belang (zie onderdeel c). Deze zullen nader uitgewerkt worden in lagere regelgeving op basis van het tweede lid. Daarbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan de mogelijkheden van waardeoverdracht en afkoop. Het is ook belangrijk dat de pensioenuitvoerder de deelnemer wijst op de consequenties van arbeidsongeschiktheid omdat de deelnemer zich moet aanmelden bij de pensioenuitvoerder om eventueel in aanmerking te komen voor voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. Dit onderdeel sluit aan bij artikel 17b, eerste lid, onderdeel g, ten 4°, PSW, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG. Tot slot dient de deelnemer die gewezen deelnemer wordt op grond van onderdeel d geïnformeerd te worden over omstandigheden die betrekking hebben op het functioneren van de pensioenuitvoerder. Deze verplichting is vergelijkbaar met die van artikel 35, eerste lid, onderdeel e, en betreft het feit dat er een bewindvoerder is aangesteld, dat er aanwijzingen zijn gegeven door de toezichthouder of dat er een kortetermijnherstelplan actueel is. Deze omstandigheden kunnen een rol spelen bij de overweging al dan niet waarde over te laten dragen. Onderdeel d sluit aan bij artikel 17b, eerste lid, onderdeel h, PSW, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG.

Tweede lid

Evenals met betrekking tot artikel 35 is gekozen voor een meer gedetailleerde uitwerking bij of krachtens algemene maatregel van bestuur.

Artikel 37. Verstrekken informatie aan gewezen deelnemers periodiek

Eerste lid

De verplichting om gewezen deelnemers periodiek en wel ten minste één keer per vijf jaar te informeren over de opgebouwde aanspraken en de toeslagverlening is nieuw, evenals de verplichting om te informeren over de in onderdeel b en c opgenomen onderwerpen.

Wat voor informatie op basis van onderdeel b moet worden gegeven inzake toeslagverlening, wordt nader uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur. Het gaat om dezelfde vier aspecten rond toeslagverlening die periodiek aan deelnemers over toeslagverlening moet worden gegeven. Onderdeel c, dat ziet op de omstandigheden die betrekking hebben op de pensioenuitvoerder, komt overeen met artikel 35, eerste lid, onderdeel e. Het gaat daarbij om een kortetermijnherstelplan, een aanwijzing of een bewindvoerder.

Tweede lid

Evenals op grond van artikel 35 worden de onderwerpen waarover informatie moet worden verstrekt nader uitgewerkt in lagere regelgeving. De informatie over de onderdelen a tot en met c is al toegelicht bij artikel 35, eerste lid.

Artikel 38. Verstrekken informatie aan gewezen partner bij scheiding

De verplichting om de gewezen partner die een aanspraak op bijzonder partnerpensioen verkrijgt een opgave te verstrekken was in de PSW opgenomen in artikel 8a, vierde lid. Denkbaar is dat een scheiding gemeld wordt aan de pensioenuitvoerder, maar dat blijkt dat geen aanspraak op

bijzonder partnerpensioen ontstaat omdat het partnerpensioen op risicobasis was gefinancierd. Het is uiteraard wenselijk dat de gewezen partner dan daarover geïnformeerd wordt. In het algemeen zal pensioenverevening de aanleiding zijn voor de melding van de scheiding aan de pensioenuitvoerder. Indien volstaan wordt met het enkele melden van de scheiding ligt het voor de hand dat de pensioenuitvoerder wijst op de mogelijkheid van pensioenverevening. Bij ingang van het bijzonder partnerpensioen wordt de gewezen partner pensioengerechtigde en verkrijgt deze de informatie zoals omschreven in artikel 40 en 41. De gewezen partner krijgt op grond van onderdeel b informatie over het beleid inzake toeslagverlening. In een algemene maatregel van bestuur zal nader bepaald worden dat geïnformeerd moet worden over het ambitieniveau en de voorwaarden van de toeslagverlening, en de verwachtingen ten aanzien van toekomstige toeslagverlening. Dit zijn dezelfde twee aspecten die op grond van artikel 37 bij beëindiging van de deelneming aan gewezen deelnemers moet worden gegeven over toeslagverlening. De op grond van onderdeel c te verstrekken informatie zal bijvoorbeeld betrekking hebben op de mogelijkheid van afkoop als bedoeld in artikel 62 voorzover sprake is van een pensioen onder de afkoopgrens. De op grond van onderdeel d te verstrekken informatie komt overeen met die van artikel 35, eerste lid, onderdeel e. Vervolgens wordt deze informatie, net als aan de gewezen deelnemer, elke vijf jaar verstrekt (zie artikel 39). Uiteraard kan de pensioenuitvoerder alleen een opgave aan de gewezen partner verstrekken wanneer de pensioenuitvoerder geïnformeerd is over de scheiding en over het adres van de gewezen partner.

Artikel 39. Verstrekken informatie aan gewezen partner periodiek

De informatie die periodiek aan de gewezen partner wordt verstrekt is identiek aan die welke aan de gewezen deelnemer wordt verstrekt, zij het dat de informatie aan de gewezen partner uiteraard alleen betrekking heeft op partnerpensioen (zie artikel 37). De in onderdeel b bedoelde informatie over de toeslagverlening die in een algemene maatregel van bestuur nader uitgewerkt wordt, zal bestaan uit dezelfde vier elementen ten aanzien van toeslagverlening waarover periodiek geïnformeerd moet worden aan deelnemers. De in onderdeel c bedoelde informatie is vergelijkbaar met die in artikel 35, eerste lid, onderdeel e.

Artikel 40. Verstrekken informatie aan pensioengerechtigde bij pensioeningang

Dit artikel ziet niet alleen op degenen die een ouderdomspensioen gaan ontvangen, maar ook op degenen die een arbeidsongeschiktheids-, of een nabestaandenpensioen gaan ontvangen. De strekking van het eerste lid van dit artikel, onderdeel a, komt overeen met artikel 17b, tweede lid, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104).

Een deelnemer die met pensioen gaat zal mogelijk ook nog ten behoeve van zijn partner een aanspraak op partnerpensioen hebben of ten behoeve van zijn kinderen een aanspraak op wezenpensioen. Op grond van het eerste lid, onderdeel b, moet ook daarvan opgave worden gedaan.

Op grond van het eerste lid, onderdeel c, moet informatie worden verstrekt over de toeslagverlening. In een algemene maatregel van bestuur zal bepaald worden dat over dezelfde twee aspecten wordt geïnformeerd als de informatie die gegeven moet worden aan diegenen die gewezen deelnemers worden (zie artikel 37). Onderdeel d komt overeen met artikel 35, eerste lid, onderdeel e. Vervolgens wordt deze informatie elk jaar verstrekt (zie artikel 41).

Dit artikel is verder toegelicht in paragraaf 7.6.5 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

Artikel 41. Verstrekken informatie aan pensioengerechtigden periodiek

De informatie die periodiek aan de pensioengerechtigde moet worden verstrekt wordt frequenter verstrekt dan die aan de gewezen deelnemer en de gewezen partner, namelijk jaarlijks in plaats van één keer per vijf jaar.

De verplichting informatie over toeslagverlening te geven wordt in een algemene maatregel van bestuur nader uitgewerkt. Hierbij zal over dezelfde vier aspecten voorgelicht moeten worden als periodiek aan deelnemers over toeslagverlening voorgelicht moet worden.

Artikel 42. Verstrekken informatie aan deelnemers inzake vrijwillige pensioenregeling

Eerste lid, onderdeel a

Ten aanzien van de basispensioenregeling wordt de werknemer geïnformeerd op grond van artikel 20 door de pensioenuitvoerder binnen de daar genoemde termijnen. Ten aanzien van de vrijwillige pensioenregeling wordt de informatie verstrekt door de pensioenuitvoerder voorafgaand aan de deelneming. Hierbij is aangesloten bij de opzet met betrekking tot de financiële bijsluiter (zie artikel 31 van de Wet financiële dienstverlening). In de algemene maatregel van bestuur zal, voorzover verschillen geen rol spelen, de opzet en inhoud van de regelgeving hierbij aansluiten bij de voorlichtingsvoorschriften voor vergelijkbare producten in de derde pijler zoals geregeld in de Regeling informatieverstrekking aan deelnemers en de financiële bijsluiter (zie paragraaf 7.6.6 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting). Het gaat onder andere om informatie over:

- de ingangsdatum van de deelneming aan de vrijwillige pensioenregeling;
- de naam en het adres van de pensioenuitvoerder;
- de pensioensoorten;
- het karakter van de pensioenovereenkomst, bedoeld in artikel 9, en welke risico's door de deelnemer gedragen worden;
- de wijze waarop de pensioenaanspraken worden vastgesteld;
- de ingangsdatum van de pensioensoort en de duur van de uitkering;
- de gevolgen voor de pensioenaanspraken in geval van beëindiging van de deelneming waarbij tevens een onderscheid wordt aangegeven tussen pensioenaanspraken op opbouwbasis en risicobasis;
- de gevolgen voor verwerving van pensioenaanspraken in geval van werken in deeltijd en arbeidsongeschiktheid;
- een eventueel betalingsvoorbehoud van de werkgever als bedoeld in artikel 11;
- de wijze van vaststelling van de eventuele werknemerspremie; en
- de informatieverplichtingen van de deelnemer jegens de pensioenuitvoerder.

De deelnemer wordt door de pensioenuitvoerder geïnformeerd over het feit dat er een vrijwillige pensioenregeling bestaat. Tevens is de pensioenuitvoerder op grond van artikel 20, eerste lid, verplicht om de werknemer te wijzen op de mogelijkheid om het pensioenreglement op te vragen. Het verschil tussen de informatie op grond van het eerste lid, onderdeel b, van dit artikel en artikel 35, eerste lid, onderdeel b, is dat de informatie op grond van het onderhavige artikel betrekking heeft op informatie vooraf en artikel 35 ziet op de situatie waarin iemand feitelijk al deelnemer is. Wanneer iemand eenmaal deelneemt in een vrijwillige pensioenregeling

gelden ten aanzien van die regeling de informatieverplichtingen van artikel 35. Wordt hij gewezen deelnemer in de vrijwillige regeling, dan geldt artikel 36 en 37. Bij en na pensionering geldt artikel 40 en 41.

Eerste lid, onderdeel b

Dit lid is nader toegelicht in paragraaf 7.6.6 van het algemeen deel van de memorie van toelichting. Ook hier moet bij premieovereenkomsten gewerkt worden met beleggingsscenario's. Ten aanzien van een dergelijke vrijwillige pensioenregeling die een beleggingsrisico inhoudt voor de deelnemer is ook het bepaalde in artikel 47 inzake de zorgplicht van belang.

Eerste lid, onderdeel c

Ook ten aanzien van de vrijwillige pensioenregeling is informatie over eventuele toeslagverlening van belang. Het gaat daarbij met name om:

- het feit of toeslagverlening deel uit maakt van de pensioenovereenkomst;
- het ambitieniveau;
- de voorwaarden die gelden bij de toeslagverlening; en
- de verwachtingen ten aanzien van toekomstige toeslagverlening.

Ten aanzien van door pensioenfondsen uitgevoerde vrijwillige pensioenregelingen zijn tevens de artikelen 105 en volgende relevant.

Artikel 43. Informatie op verzoek

In de artikelen 35 tot en met 42 is bepaald welke informatie een pensioenuitvoerder in elk geval periodiek of bij bepaalde statuswisselingen moet verstrekken. In het onderhavige artikel is geformuleerd welke informatie de pensioenuitvoerder in aanvulling daarop op verzoek van de aanspraak- of pensioengerechtigde moet verstrekken. Dit inhoud van dit artikel is gebaseerd op artikel 17a en 17b zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

Eerste lid, onderdeel a

In artikel 17, eerste lid, PSW is alleen de verplichting opgenomen om deelnemers bij de toetreding te informeren over de inhoud, maar is niet expliciet bepaald dat zij de integrale tekst van het reglement moeten kunnen ontvangen. In artikel 17, vierde lid, PSW staat dat de belanghebbende in staat moet worden gesteld kennis te nemen van de geldende reglementen en statuten. Het is wenselijk dat op verzoek het pensioenreglement zelf wordt verstrekt. Bovendien moet het gaan om het pensioenreglement dat voor de verzoeker zelf relevant is. Daarom is de formulering «het voor hem geldende pensioenreglement» gehanteerd.

Het is de pensioenuitvoerder die de werknemer moet informeren over de inhoud en de wijzigingen in de pensioenovereenkomst (zie artikel 20). Een wijziging van het pensioenreglement moet door een pensioenfonds op grond van artikel 92 aan de toezichthouder worden toegezonden. De pensioenuitvoerder is niet verplicht om alle deelnemers het na de wijziging geldende pensioenreglement toe te sturen. De deelnemer kan dit wel bij de pensioenuitvoerder opvragen, nadat hij door zijn pensioenuitvoerder over de wijziging van de pensioenovereenkomst is geïnformeerd. Daarvoor geldt op grond van artikel 20 een termijn van drie maanden. Tevens geldt op grond van artikel 20 dat de pensioenuitvoerder de werknemer moet informeren over de mogelijkheid om het (gewijzigde) pensioenreglement op te vragen.

Dit onderdeel is tezamen onderdeel c van dit artikel een nadere invulling van artikel 17b, eerste lid, onderdeel a, zoals dat is geformuleerd in het

Eerste lid, onderdeel b, c en d

Onderdeel b is gebaseerd op artikel 17b, eerste lid, onderdeel d, PSW, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG. Ten aanzien van het jaarverslag en de jaarrekening kan worden opgemerkt dat deze betrekking kunnen hebben op meer dan één pensioenregeling. Overigens kunnen kleine pensioenfondsen die op grond van het BW niet de plicht hebben op een openbaar jaarverslag te maken, volstaan met het toezenden van het jaarverslag en de jaarrekening die zij moeten maken ten behoeve van de toezichthouder (zie algemeen deel paragraaf 7.7).

Onderdeel c is tezamen met artikel 33, tweede lid, een nadere invulling van artikel 17b, eerste lid, onderdeel a, van de PSW.

Onderdeel d heeft betrekking op artikel 17b, eerste lid, onderdeel g, ten 3^o, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG.

Eerste lid, onderdeel e

Op basis van onderdeel e kunnen nog andere onderwerpen worden opgenomen waarover deelnemers op hun verzoek geïnformeerd moeten worden. In de praktijk blijkt dat daar om verschillende redenen behoefte aan kan bestaan. Bijvoorbeeld omdat de noodzaak daartoe ontstaat door fiscale regelgeving of in verband met EUregelgeving. Daarnaast zijn er onderwerpen die voor deelnemers van belang zijn in verband met de financiële positie van hun pensioenuitvoerder. In dit kader kunnen de volgende onderwerpen genoemd worden:

- de opgave van de over de jaren 1998 tot en met 2000 toe te rekenen waardeaan groei van pensioenaanspraken overeenkomstig artikel 3.127 van de Wet inkomstenbelasting 2001 en de daarop berustende bepalingen voor zover nog niet eerder verstrekt. (Deze verplichting zal overigens met ingang van 1 april 2008 kunnen vervallen omdat vanaf dat moment de deelnemer ten behoeve van de pensioenopbouw in de derde pijler gebruik zal kunnen maken van de informatie die vanaf 2001 jaarlijks over de waardeaan groei is gegeven.)
- de verklaring inzake de beleggingsbeginselen van het pensioenfonds (conform artikel 17b, eerste lid, onderdeel f, van de PSW op basis van het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG.)
- informatie over de financiële, technische en andere aan de pensioenregeling verbonden risico's (conform artikel 17b, eerste lid, onderdeel b, van de PSW op basis van het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG.)
- informatie over de aard en de spreiding van de risico's (conform artikel 17b, eerste lid, onderdeel c, van de PSW op basis van het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG)
- het kortetermijnherstelplan of het langetermijnherstelplan van een pensioenfonds indien het pensioenfonds een dergelijk plan moet uitvoeren;
- het aantal aanwijzingen dat het pensioenfonds van de toezichthouder heeft ontvangen;
- de eventuele aanstelling van een bewindvoerder.

De hiervoor genoemde informatie over herstelplannen, bewindvoerder en aantal aanwijzingen kan worden gezien als een nadere invulling van artikel 17b, eerste lid, onderdeel h, van de PSW inzake de beknopte informatie over de situatie van het pensioenfonds, zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG.

Tweede lid

Afhankelijk van iemands status als deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde is er verschil in de relevantie van informatie. Zo is voor een deelnemer en gewezen deelnemer van belang wat de consequenties zijn van keuzerechten als bedoeld in artikel 54 en 55, of gebruikmaking van de keuzemogelijkheden als bedoeld in 56. Voor de pensioengerechtigde is informatie over uitruil, vervroeging etc. niet meer relevant. De mogelijkheid om hierom te verzoeken is opgenomen in artikel 17b, eerste lid, onderdeel g, sub 4°, van de PSW zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG.

Derde lid

Op grond van dit lid kan een gewezen deelnemer die tussentijds behoefte heeft aan een opgave van zijn opgebouwde aanspraken die opvragen bij de pensioenuitvoerder. Op grond van artikel 17a van de PSW heeft een gewezen deelnemer dat recht ook al, maar omdat de gewezen deelnemer op grond van dit wetsvoorstel ten minste elke vijf jaar een periodieke opgave krijgt is zal deze behoefte minder groot zijn. De mogelijkheid om hierom te verzoeken is opgenomen in artikel 17b, eerste lid, onderdeel g, sub 2°, en onderdeel g, van de PSW zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG.

Vierde lid

De in het eerste lid van dit artikel beschreven informatie dient, overeenkomstig het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG, tevens beschikbaar te zijn voor vertegenwoordigers (zoals vakorganisaties) van de in het eerste lid genoemde personen. Deze informatie is logischerwijs niet persoonsgebonden.

Artikel 44. Verstrekken informatie bij vertrek naar een andere lidstaat

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32h van de PSW, met dien verstande dat nu ook uitdrukkelijk de gewezen deelnemers en gepensioneerden worden genoemd. Dit artikel is in de PSW opgenomen ter implementatie van artikel 7 van richtlijn nr. 98/49/EG betreffende bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen. Tevens is de formulering enigszins aangepast door «zich begeven naar» te vervangen door «te vestigen in». De term «begeven» is een vertaling van het Engelse «move», het gaat er om dat iemand naar een andere lidstaat verhuist.

Artikel 45. Informatie tijdig en duidelijk

Van groot belang is dat de informatie duidelijk en voor de gemiddelde deelnemer begrijpelijk is. In dit opzicht kan een parallel worden getrokken met de financiële bijsluiter die tot doel heeft te informeren over complexe financiële producten en die gericht moet zijn op de «gemiddelde consument» (Zie de toelichting bij de Wet financiële dienstverlening, Kamerstukken II 2003/04 29 507, nr. 3, blz. 86, en artikel 3 van het Besluit financiële bijsluiter (Stb. 2001, 670) waarin sprake is van «voor de afnemer begrijpelijke bewoordingen»). Met het onderhavige artikel wordt beoogd te voorkomen dat een pensioenuitvoerder volstaat met toezenden van het pensioenreglement, dat voor veel werknemers moeilijk toegankelijk is. Een pensioenreglement geeft immers weliswaar een uitvoerige beschrijving van de pensioenregeling, maar is geschreven in een juridische en pensioentechnische terminologie die daarom niet altijd voor alle deelnemers begrijpelijk is. De in de artikelen 20 en 35 en volgende genoemde verplichtingen tot informatieverstrekking moeten dus leiden tot voor

iedere deelnemer toegankelijke informatie. Het gaat daarbij dus niet om een uitputtende beschrijving waarin alle rechten en plichten van de betrokken partijen zijn uitgewerkt. De eis dat er sprake moet zijn van informatie in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen kan moeilijk gesteld worden ten aanzien van specifieke juridische en/of financiële documenten, zoals het pensioenreglement, de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement, jaarrekening en jaarverslag. Zoals in de toelichting bij artikel 43, eerste lid, onderdeel e, is aangegeven kan deze bepaling betrekking hebben op zeer uiteenlopende informatie. In de op grond van artikel 43, vijfde lid, vast te stellen regels zal worden ingevuld wanneer hier de eis inzake duidelijk en begrijpelijke bewoordingen zal gelden. Wat betreft het begrip «tijdig» kan worden opgemerkt dat dit met betrekking tot artikel 20 op basis van dat artikel zelf wordt ingevuld. Ten aanzien van de invulling hiervan in artikel 35 en volgende opgenomen bepalingen kan worden verwezen naar paragraaf 7.6.1.

Artikel 46. Verstrekken informatie door pensioenuitvoerder

Dit artikel is nieuw ten opzichte van de PSW. Er is voor gekozen de pensioenuitvoerder een bepaalde inspanningsverplichting op te leggen. Het wetsvoorstel gaat op dit punt verder dan het voorgestelde artikel 7.17.1.9. van het Burgerlijk Wetboek (Kamerstukken I 2002/03, 19 529), waarin is bepaald dat de verzekeraar zich kan houden aan de laatste hem bekende woonplaats van de geadresseerde voor het doen van schriftelijke mededelingen. Op grond van het onderhavige wetsvoorstel geldt dat de pensioenuitvoerder voor de verzending van de opgaven en informatie, bedoeld in de onderhavige artikelen, uit moet gaan van het laatst hem bekende adres. Indien echter blijkt dat dit adres niet meer correct is, bijvoorbeeld omdat deze post wordt geretourneerd, dan is de pensioenuitvoerder gehouden om via de gemeentelijke basisadministratie na te gaan of het actuele adres te achterhalen is. Dat betekent dat indien de deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde of gewezen partner verzuimt een adreswijziging door te geven, de pensioenuitvoerder gehouden is via de gemeentelijke basisadministratie (GBA) te proberen om het actuele adres te achterhalen. Op grond van artikel 84 kan de pensioenuitvoerder deze informatie kosteloos opvragen. Artikel 99 van de Wet gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens voorziet in de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur gegevens te verstrekken aan pensioenuitvoerders. Dit is uitgewerkt in artikel 68b van het Besluit gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens. Indien de navraag bij het GBA oplevert dat iemand naar het buitenland is vertrokken en verdere informatie ontbreekt, dan houdt de inspanningsverplichting van de pensioenuitvoerder op. Wat betreft de verplichtingen van de deelnemer om informatie te verstrekken aan de pensioenuitvoerder op het moment dat het risico zich voordoet, daarvoor is het bepaalde in het voorgestelde artikel 7.17.1.14, eerste en tweede lid, BW relevant (Kamerstukken I 2002/03, 19 529).

Artikel 47. Zorgplicht pensioenuitvoerder bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid

Dit artikel bevat een algemene zorgplicht voor pensioenuitvoerders die een premieovereenkomst uitvoeren met beleggingsvrijheid voor de deelnemer of gewezen deelnemer. Het gaat daarbij zowel om basispensioenregelingen als vrijwillige pensioenregelingen. In paragraaf 7.4 van het algemeen deel van deze toelichting is dit nader toegelicht. Indien een pensioenuitvoerder beleggingskeuzepakketten aan de deelnemer of gewezen deelnemer aanbiedt, is er sprake van beleggingsvrijheid in de zin van dit artikel. De eis van spreiding houdt onder meer in dat er goede verdeling moet zijn tussen vastrentende waarden en zakelijke waarden,

maar betekent bijvoorbeeld ook dat er sprake moet zijn van spreiding met betrekking tot regio en sector waarin wordt belegd. Daarbij moet de mate van risico afnemen naarmate de pensioendatum nadert. De overschrijding van de grenzen kan verschillende oorzaken hebben. Ten eerste door het naderen van de pensioendatum waardoor wijziging van de verhouding vastrentend en overige beleggingen in zakelijke waarden noodzakelijk wordt. Ten tweede bijvoorbeeld door de ontwikkelingen op de beurs waardoor de verhouding tussen vastrentende waarden en overige zakelijke waarden herzien moet worden omdat deze niet meer overeenstemt met de beoogde verhouding. Indien de pensioenuitvoerder signaleert dat aanpassing noodzakelijk is, zal hij de deelnemer hierover informeren. Het staat de pensioenuitvoerder vrij om de deelnemer of gewezen deelnemer vooraf over de aanpassing te consulteren.

Artikel 48. Verstrekken uitkeringen (in andere lidstaten)

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32f van de PSW waarmee artikel 5 van richtlijn nr. 98/49/EG betreffende bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen is geïmplementeerd. Voor alle duidelijkheid, ook voor uitkeringen die buiten de EU worden gedaan, kunnen transactiekosten in mindering worden gebracht. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat banken voor grensoverschrijdende betalingen in euro's alleen kosten in rekening mogen brengen wanneer zij dat voor een vergelijkbare betaling in het binnenland ook doen. Dit vloeit voort uit Verordening 2560/2001.

Artikel 49. Uitvoeren vrijwillige voortzetting

De mogelijkheid van een vrijwillige voortzetting is nader toegelicht in paragraaf 4.8. Daarin is ook aangegeven waarom deze bepaling zowel ten aanzien van de uitvoering door pensioenfondsen als verzekeraars geldt. De onderhavige bepaling is gebaseerd op artikel 6 van de Regeling taakafbakening pensioenfondsen. Indien een deelnemer gebruik wil maken van de mogelijkheid om vrijwillig voort te zetten, moet die voortzetting aansluitend worden gerealiseerd. Het is niet mogelijk om eerst gewezen deelnemer te worden en dan bijvoorbeeld een half jaar later alsnog om voortzetting te verzoeken. Het eerste lid geeft een algemene maximumtermijn, namelijk 3 jaar voor de voortzetting van de pensioenregeling na ontslag van een werknemer. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld een eigen bedrijf wil starten, is gedurende een periode van maximaal drie jaar na dat ontslag ongewijzigde vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling toegestaan. In de periode dat sprake is van vrijwillige voortzetting, behoudt de deelnemer zijn status van deelnemer en wordt hij dus geen gewezen deelnemer. Het tweede lid sluit voor de maximumtermijn aan bij bepaalde omstandigheden. Het gaat hierbij om de vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling in verband met ontslag dat wordt veroorzaakt door arbeidsongeschiktheid van de werknemer, of indien na ontslag de werknemer een uitkering ontvangt ter vervanging van in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking gederfde inkomsten op grond van een individueel of collectief afgesproken regeling tussen werkgever(s) en werknemer(s). In de in het tweede lid genoemde gevallen is de maximale termijn van drie jaar niet van toepassing, maar wordt de duur beperkt tot ten hoogste de duur van de arbeidsongeschiktheid of de periode waarin de uitkering wordt ontvangen. Indien er sprake is van gedeeltelijk ontslag dan is voor dit deel vrijwillige voortzetting conform het tweede lid mogelijk.

In het tweede lid wordt over «deelnemer» in plaats van «gewezen deelnemer» gesproken omdat iemand die vrijwillig voortzet, deelnemer blijft. In de Regeling taakafbakening pensioenfondsen wordt ook voorzien in

een mogelijke verlenging van de termijn van de vrijwillige voortzetting wanneer de Stichting FVP middelen ter beschikking stelt. Op basis van het onderhavige wetsvoorstel is dat echter niet noodzakelijk omdat iemand die in aanmerking komt voor financiering door de Stichting FVP gezien wordt als een gewezen deelnemer (zie ook artikelsgewijze toelichting bij het in artikel 1 gedefinieerde begrip deelnemer). Aangezien iemand die gebruik maakt van de FVP-regeling geen deelnemer meer is, is er ook geen sprake van vrijwillige voortzetting. De in het derde lid opgenomen voorwaarde is nieuw.

Artikel 50. Behoud aanspraak op pensioen bij beëindiging deelneming

In artikel 1 is gedefinieerd wat verstaan moet worden onder de beëindiging van de deelneming. Sinds 1987 geldt op grond van artikel 8 van de PSW respectievelijk artikel 9 van de Regelen PSW de eis dat bij beëindiging van de deelneming respectievelijk van de verbondenheid aan de onderneming vóór de pensioendatum ten minste een tijdsevenredige aanspraak moet worden meegegeven. Het begrip tijdsevenredige aanspraak wordt in het onderhavige wetsvoorstel niet meer gebruikt. De noodzaak daartoe is vervallen door de introductie van de verplichting tot een evenredige opbouw, zoals geformuleerd in artikel 16. Daardoor kan er in beginsel geen discrepantie meer ontstaan tussen de aanspraak en de financiering ervan en kan de opgebouwde aanspraak niet lager zijn dan de evenredige aanspraak. Daardoor is het ook niet meer nodig om een onderscheid te maken tussen het ouderdomspensioen en het partnerpensioen waarvan in artikel 8, derde lid, PSW is bepaald dat dit naar redelijkheid wordt vastgesteld. De eis van evenredige verwerving geldt voor alle pensioensoorten.

Door de aanscherping van de financieringseisen met ingang van 1 januari 2000 moeten aan het eind van elk jaar de pensioenaanspraken zijn afgefinancierd op basis van tijdsevenredigheid. Dat betekent dat wanneer iemand in de loop van het jaar met ontslag gaat er nog een financieringsachterstand kan bestaan, maar dat die uiterlijk aan het einde van het jaar afgefinancierd moet zijn. Het onderhavige artikel heeft een relatie met het bepaalde in artikel 16 waarin is bepaald dat verwerving ten minste evenredig in de tijd moet plaats vinden en met artikel 17, tweede lid, waarin is bepaald dat bij beëindiging van de deelneming de opgebouwde aanspraken in stand blijven. Tevens is de verhouding met artikel 26 van belang waarin is bepaald dat de in artikel 25 genoemde termijnen niet gelden indien sprake is van een beëindiging van de deelneming. In dat geval moet de ten tijde van de beëindiging nog door de werkgever verschuldigde premie binnen dertien weken worden voldaan.

Eerste lid

Bij kapitaalovereenkomsten wordt niet alleen voldaan aan de vereisten in dit lid door het tot het moment van beëindiging opgebouwde kapitaal te behouden, maar ook als het tot dat moment van opgebouwde kapitaal op dat moment wordt omgezet in een aanspraak op een periodieke uitkering. De tweede volzin komt (na implementatie van het wetsvoorstel tot implementatie van richtlijn 2003/41/EG) inhoudelijk overeen met artikel 9a, eerste lid, tweede deel van de eerste volzin van de PSW. Het eerste deel van dat lid hoeft niet opnieuw overgenomen te worden omdat altijd volledige technische voorzieningen worden geëist.

Tweede lid

De eis van tijdsevenredigheid geldt ook op grond van de PSW niet voor beschikbarepremiereregelingen. Dat blijkt uit artikel 8, tiende lid, PSW waarin is bepaald dat de deelnemer dan ten minste een premievrije

aanspraak verkrijgt op basis van de voor hem en door hem betaalde en nog verschuldigde bijdragen. In dit lid is dit nader uitgewerkt. Het onderhavige lid heeft een relatie met artikel 9 dat betrekking heeft op de verhouding tussen werkgever en werknemer en een pensioenovereenkomst die als een premieovereenkomst aangemerkt kan worden en met artikel 108 inzake taakafbakening voor zover er sprake is van een vrijwillige pensioenregeling. Het kapitaal is niet alleen ontstaan door de som van de ingelegde premies, maar ook het daarover behaalde rendement is van belang. Bij slechte beleggingsresultaten is het mogelijk dat de som van de ingelegde premies groter is dan het bedrag dat uiteindelijk beschikbaar is voor de aankoop van een periodieke uitkering. Op grond van de bij of krachtens artikel 20 op te stellen algemene maatregel van bestuur zal in de informatie aangegeven moeten worden welk deel van de beschikbare premie gebruikt wordt voor de kosten. In paragraaf 7.2.1 van het algemeen deel is aangegeven dat welke van de in dit lid genoemde drie mogelijkheden wordt gekozen primair een aangelegenheid is van werkgever en werknemer. Als daarover geen afspraken zijn opgenomen in pensioenovereenkomst of uitvoeringsovereenkomst kan de pensioenuitvoerder dit bepalen.

Derde lid

In de praktijk zijn ook mengvormen van premieovereenkomsten met uitkerings- en kapitaalovereenkomsten voorstelbaar, in die zin dat de beschikbaar gestelde premie onmiddellijk na beschikbaarstelling omgezet wordt in een aanspraak op een kapitaal of uitkering. Zodra de premieovereenkomst een garantie inzake kapitaal of uitkering gaat inhouden, moet dat deel als kapitaal- respectievelijk uitkeringsovereenkomst behandeld worden.

Vierde lid

Dit lid is gebaseerd op artikel 32e van de PSW waarin wordt gesproken over deelnemers en andere rechthebbenden in plaats van deelnemers en aanspraakgerechtigden. Dit artikel is in de PSW opgenomen ter implementatie van artikel 4 van richtlijn nr. 98/49/EG betreffende bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen. De formulering is enigszins aangepast door «zich begeven naar» te vervangen door «te vestigen in». De term «begeven» is een vertaling van het Engelse «move», maar het gaat er om dat iemand naar een andere lidstaat verhuist. Gesteld zou kunnen worden dat dit vierde lid, gezien de inhoud van het eerste en het tweede lid overbodig is omdat daarin staat waarop recht blijft bestaan bij beëindiging van de deelneming. Dit recht op behoud van aanspraken bij beëindiging geldt voor een ieder, dus ook voor degenen die naar een andere EU-lidstaat, of naar een ander land verhuizen.

Artikel 51. Behoud aanspraak in geval van scheiding

De tekst van dit artikel is gebaseerd op artikel 8a, eerste tot en met derde lid, van de PSW. Er zijn echter enkele verschillen. Allereerst is het partnerbegrip uitgebreid. Zoals in de toelichting bij artikel 15 is aangegeven wordt in lijn met de motie van de leden Schimmel en van Zijl van 14 juni 2000 (Kamerstukken II 1999/00, 26 711, nr. 25) in dié situaties waarin de pensioenovereenkomst voorziet in een partnerpensioen ten behoeve van een partner, met wie géén huwelijk of een geregistreerde partnerschapsrelatie is gesloten, deze partner zoveel mogelijk gelijk behandeld. Dat wil zeggen, wanneer op grond van de pensioenovereenkomst een aanspraak bestaat op partnerpensioen voor een partner met wie ongehuwd wordt samengewoond, dan verkrijgt deze partner bij beëindiging van die relatie ook aanspraak op een bijzonder partnerpensioen op dezelfde voorwaarden als de echtgenoot of de geregistreerde partner.

De formulering van het tweede, derde en vierde lid, gaat ervan uit dat een deelnemer een aanspraak op partnerpensioen heeft ten behoeve van zijn partner. Met andere woorden, de partner heeft die aanspraak niet zelf. Alleen in geval van scheiding verkrijgt de partner die aanspraak wel zelf. Overigens moet worden opgemerkt dat de partner van de deelnemer wel aanspraakgerechtigde is in de zin van artikel 1.

In artikel 8a, eerste en tweede lid, van de PSW wordt gesproken over «het verkrijgen» van een aanspraak ten behoeve van de partner. Het is beter om te spreken over «het behouden» omdat de deelnemer die aanspraak ten behoeve van zijn partner al had en niet pas verkreeg bij beëindiging van de deelneming.

In de praktijk is er nog wel eens discussie over de vraag of het mogelijk is om jaren na een scheiding alsnog afspraken in de zin van het zesde lid te maken. Dat is op grond van dit wetsvoorstel mogelijk. Gezien de formulering «met het oog op de scheiding» uit de PSW is wel betoogd dat afspraken alleen betrekking zouden kunnen hebben op een toekomstige scheiding. Dat is niet zo logisch want aan een dergelijke afspraak zal met name behoefte bestaan wanneer een van beide partners na de scheiding een nieuwe partner vindt. Daarom is de formulering «met het oog op de scheiding» vervangen door «met betrekking tot de scheiding» zodat het ook later nog mogelijk is om hierover een afspraak te maken. De kosten die voortvloeien uit de op grond van het zesde lid gemaakte afspraken kunnen uiteraard bij de verzoekers in rekening worden gebracht. Dit is net als in het kader van artikel 46 alleen mogelijk door middel van een aparte rekening, maar niet door het verminderen van de pensioenaanspraak. In artikel 38 is geregeld dat de gewezen partner van de pensioenuitvoerder een opgave krijgt van het bijzonder partnerpensioen. Deze opgave kan uiteraard alleen verstrekt kan worden wanneer de pensioenuitvoerder wordt geïnformeerd over het eindigen van de relatie.

Naast de in het zesde lid opgenomen mogelijkheid voor de deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerde om met zijn gewezen partner een afwijkende afspraak te maken, biedt de wet in het zevende lid nog een afwijkingsmogelijkheid. Maar dan gaat het om een afspraak die gemaakt wordt ná het overlijden van deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerde door zijn achterblijvende gewezen partner(s) of door een achterblijvende gewezen partner en de achterblijvende partner. Deze overdracht zal uitsluitend mogelijk zijn aan een andere partner die op basis van de pensioenregeling ook als partner kan worden aangemerkt. Dat wil zeggen dat het niet mogelijk is de uitkering over te dragen aan een persoon die niet binnen de kring van begunstigten voor het partnerpensioen valt. Het is uiteraard niet de bedoeling dat een dergelijke andere toedeling, voor zover daarbij een wijziging in het risico optreedt, ten laste komt van de pensioenuitvoerder. Concreet: wanneer een weduwe (de eerste echtgenote van de deelnemer) haar levenslange aanspraak op partnerpensioen overdraagt aan een jongere weduwe (de latere echtgenote van de deelnemer) en daarbij niet alleen de begunstiging wordt gewijzigd, maar de duur van de uitkering ook wordt gekoppeld aan het leven van de jongere weduwe (de tweede echtgenote van de deelnemer), dan zal dat, uitgaand van eenzelfde contante waarde, leiden tot een lagere periodieke uitkering. Dit wetsvoorstel verplicht om deze mogelijkheid tot vervreemding te bieden, dat wil zeggen dat deze niet uitgesloten kan worden in pensioenovereenkomst of uitvoeringsovereenkomst. Indien een pensioengerechtigde partner gebruik wil maken van de hier gegeven mogelijkheid tot overdracht waarbij tevens de uitkering afhankelijk zal worden van het leven van de andere nabestaande partner, is de pensioenuitvoerder gerechtigd medische waarborgen te vragen en een vergoeding voor de administratiekosten te vragen. Bepaald is dat een eenmaal overeenge-

komen vervreemding onherroepelijk is en dus niet meer teruggedraaid kan worden, dit om te voorkomen dat het partnerpensioen van de ene naar de andere partner wordt geschoven al naar gelang de financiële situatie van de achterblijvende partners of hun gezondheidssituatie. Dit zou de kans op selectie vergroten. Tevens is de eis gesteld dat de vervreemding door middel van een notariële akte wordt geregeld zodat te allen tijde duidelijkheid bestaat over de vraag wie begunstigde is geworden. Op dit punt gaat het wetsvoorstel verder dan het bepaalde in het voorgestelde artikel 7.17.3.6b, tweede lid, BW (Kamerstukken I 2002/03, 19 529).

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de in dit lid geregelde vervreemding geen waardeoverdracht is in de zin van artikel 64 omdat hier geen wijziging optreedt in de pensioenuitvoerder of de pensioenaanspraak of het pensioenrecht.

Artikel 52. Gelijke behandeling bij toeslagen

Met het onderhavige artikel wordt beoogd inhoudelijk dezelfde regeling te treffen die thans in artikel 8, vijfde en zesde lid, van de PSW en artikel 9, vierde en vijfde lid van de Regelen is opgenomen. Op grond van de PSW kan ook een werkgever toeslagen verlenen op ingegane pensioenen omdat zo'n toeslag niet altijd als pensioen in de zin van PSW wordt beschouwd. Dit wetsvoorstel biedt die ruimte niet meer, omdat ook toeslagen onder het begrip pensioen vallen. Dat betekent dat alleen een pensioenuitvoerder de toeslagverlening kan uitvoeren.

De eis die zowel in het eerste, tweede, derde als vierde lid wordt gesteld, namelijk dat de betrokkenen in dezelfde pensioenregeling moeten hebben deelgenomen geldt ook op grond van de PSW. Denkbaar is dat een werkgever twee pensioenregelingen heeft voor verschillende categorieën deelnemers. Indien bijvoorbeeld toeslagen worden verleend aan de actief-gepensioneerden uit de ene regeling kunnen de slapers-gepensioneerden uit de andere pensioenregeling daaraan geen recht op gelijke behandeling ontlenen.

Eerste lid

Het eerste lid ziet op de gelijke behandeling tussen degenen die tot hun pensioendatum deelnemer in de pensioenregeling zijn geweest en degenen die vóór hun pensionering met ontslag waren gegaan. Deze groepen worden ook wel aangeduid met de term «actief-gepensioneerden» en «slaper-gepensioneerden.» Voor alle duidelijkheid wordt opgemerkt dat die verplichting tot gelijke behandeling inhoudt dat een slaper-gepensioneerde niet slechter af mag zijn dan een actief-gepensioneerde, maar geldt niet het omgekeerde.

Tweede lid

Deze verplichting tot gelijke behandeling geldt voor elke pensioensoort. Dat wil zeggen dat bij verhoging van een ingegaan partnerpensioen voor de partner van een actief-gepensioneerde, ook het ingegane partnerpensioen voor de partner van een slapers-gepensioneerde, van een gewezen deelnemer, van een deelnemer en voor een gewezen partner met bijzonder partnerpensioen (zowel het recht als de aanspraak) verhoogd moet worden.

Derde lid

Dit lid ziet op de gelijke behandeling tussen gewezen deelnemers en gepensioneerden, met dien verstande dat de gewezen deelnemer niet slechter af mag zijn dan de gepensioneerde. Het omgekeerde geldt niet.

Vierde lid

Wanneer een aanspraak op partnerpensioen van een gepensioneerde wordt verhoogd, moet ook de aanspraak op partnerpensioen van de gewezen deelnemer in dezelfde mate worden verhoogd.

Vijfde lid

Het vijfde lid is een nieuwe bepaling. Het houdt in dat bij de verlening van toeslagen geen onderscheid gemaakt mag worden tussen de verschillende «soorten» partners, zoals gehuwden, geregistreerden of samenwonenden. De toeslag op partnerpensioen en wezenpensioen hoeft niet gelijk te zijn. Dit is in lijn met het uitgangspunt dat een partner van een deelnemer voor wie op grond van de pensioenovereenkomst aanspraak bestaat op partnerpensioen zoveel mogelijk hetzelfde behandeld moet worden als een gehuwde of geregistreerde partner.

Zesde lid

Aangezien voor de hier bedoelde werknemer op basis van de FVP-regeling de pensioenopbouw wordt voortgezet, is het niet wenselijk dat deze tevens over dezelfde periode profiteert van de toeslagverlening die «echte» slapers ontvangen.

Artikel 53. Verjaring ten gunste van de pensioenuitvoerder

De tekst van dit artikel is nieuw. In de PSW is geen specifieke bepaling ten aanzien van verjaring van pensioenuitkeringen opgenomen. De voorgestelde tekst is gebaseerd op het voorgestelde artikel 7.17.3.24 van titel 7.17. Burgerlijk Wetboek met dit verschil dat de termijn van 5 jaar is vervangen door een termijn van 10 jaar (Kamerstukken I 2002/03, 19 529). De reden voor dit verschil is uiteengezet in paragraaf 7.8. van het algemeen deel van deze toelichting. De termijn van 10 jaar dient per opeisbaar geworden pensioentermijn te worden gehanteerd en dus niet voor het pensioenrecht als geheel. Er kan dus net als op grond van titel 7.17 geen vervalt termijn worden overeengekomen (Kamerstukken II 1985/86, 19 529, nr. 3, blz. 63).

Artikel 54. Keuzerecht hoger of eerder ingaand ouderdompensioen*Eerste lid*

Het onderhavige artikel en artikel 73 moeten in onderlinge samenhang worden gelezen. Artikel 73 heeft betrekking op de waardeoverdracht die een gevolg is van gebruikmaking van dit keuzerecht. In de PSW is deze materie geregeld in artikel 2b en 32ba. In de praktijk wordt gesproken over een recht op uitruil als een opgebouwd partnerpensioen wordt omgezet. Er kan echter, afhankelijk van de regeling, ook direct bij aanvang van de deelneming al gekozen worden voor extra ouderdompensioen in plaats van partnerpensioen. In het onderhavige artikel is het recht op uitruil van partnerpensioen voor ouderdompensioen geregeld. Wanneer in een pensioenovereenkomst zowel in ouderdompensioen als in partnerpensioen op opbouwbasis wordt voorzien, moet in die pensioenovereenkomst ook worden voorzien in de mogelijkheid dat de deelnemer of de gewezen deelnemer zijn partnerpensioen kan uitruilen voor extra ouderdompensioen. Daarbij kan de werkgever in de pensioenovereenkomst de keuzemogelijkheid inperken door de mogelijkheid te bieden te kiezen voor ofwel een hoger ouderdompensioen, ofwel een eerder ingaand ouderdompensioen ofwel een combinatie van beiden. Het artikellid omvat niet de verplichting dat kan worden gekozen voor elk van de in onderdelen a, b en c genoemde mogelijkheden. Anders dan in artikel 2b waarin wordt gesproken over «vormen van ouderdompensioen» is hier gekozen voor de betere formulering «wijzi-

gingen van ouderdomspensioen». Daarmee wordt geen inhoudelijke wijziging beoogd.

Het recht op uitruil moet in ieder geval met ingang van de datum waarop het ouderdomspensioen ingaat, gegeven worden. Wanneer de mogelijkheid tot een eerder ingaand ouderdomspensioen wordt geboden, moet de keuzemogelijkheid worden gegeven met ingang van het moment waarop het ouderdomspensioen in dat geval zou kunnen ingaan.

Met de zinsnede «voorziet in opbouw van een ouderdompensioen en een partnerpensioen» wordt bereikt dat het partnerpensioen op risicobasis niet onder de werking van dit artikel valt. Bij partnerpensioen op risicobasis worden er geen aanspraken opgebouwd die uitgeruild zouden kunnen worden.

Het recht op uitruil heeft alleen betrekking op aanspraken die vanaf 1 januari 2002 zijn opgebouwd, maar geldt wel ongeacht het karakter van de pensioenregeling, dus ook ten aanzien van premieovereenkomsten, ook wel aangeduid als beschikbare premieregelingen. Artikel 2b PSW is met ingang van die datum in werking getreden. Daarbij is bepaald dat het artikel alleen van toepassing is op aanspraken die vanaf de datum van inwerkingtreding zijn opgebouwd. Er is vanwege de duidelijkheid voor gekozen deze datum nu rechtstreeks in dit artikel op te nemen. Sommige reglementen voorzagen al vóór 1 januari 2002 in de keuzemogelijkheid als bedoeld in dit artikel. Uiteraard kunnen ook aanspraken op basis van die reglementen worden uitgeruild. Met betrekking tot die uitruil geldt de in het vijfde lid opgenomen verplichting tot collectieve actuariële gelijkwaardigheid niet. Het is echter wel mogelijk om af te spreken dat die collectieve actuariële gelijkwaardigheid ook geldt ten aanzien van de opbouw in de periode vóór 1 januari 2002 (zie negende lid).

Tweede lid

Het recht op uitruil is niet van toepassing op de aanspraak van de gewezen partner. De deelnemer of gewezen deelnemer kan immers op grond van artikel 51 niet beschikken over dat bijzondere partnerpensioen omdat het een aanspraak van de gewezen partner is geworden. De deelnemer heeft geen recht tot uitruil met betrekking tot partnerpensioen dat is opgenomen in een vrijwillige pensioenregeling indien een ouderdomspensioen in de basispensioenregeling is opgenomen. Wanneer iemand zelf op vrijwillige basis kan opteren voor partnerpensioen, ligt het niet voor de hand om een wettelijk recht te creëren om dat partnerpensioen dan weer later in te kunnen ruilen. Het is overigens wél toegestaan om de mogelijkheid van uitruil te bieden bij vrijwillige pensioenregelingen. Dat gebeurt dan op basis van artikel 56.

Indien er alleen een vrijwillige pensioenregeling is die voorziet in de combinatie van ouderdomspensioen en partnerpensioen, dan geldt het keuzerecht van dit artikel wel. Deze laatste situatie is mogelijk als de pensioenregeling door een verzekeraar wordt uitgevoerd.

Uitruil is dus aan de orde wanneer ouderdomspensioen en partnerpensioen in dezelfde basispensioenregeling of in dezelfde vrijwillige pensioenregeling zitten. Daarom wordt in het eerste lid ook gekoppeld aan de pensioenregeling. Het gaat dan dus om een basispensioenregeling of een vrijwillige pensioenregeling.

Derde lid

Wanneer in de pensioenovereenkomst niet is voorzien in de mogelijkheid van uitruil, ontleent de (gewezen) deelnemer de keuzemogelijkheid rechtstreeks aan het derde lid, de (gewezen) deelnemer kan dan zelf bepalen voor welke van in het eerste lid genoemde mogelijkheden hij kiest. Ook wanneer de pensioenovereenkomst wel de mogelijkheid tot uitruil inhoudt, maar niet een of meer van de mogelijkheden uit het eerste lid

specifiek aanwijst, kiest de (gewezen) deelnemer op grond van het derde lid, zelf een mogelijkheid.

Vierde lid

De eis dat mannen en vrouwen gelijk behandeld moeten worden is in de PSW in artikel 32ba, eerste lid, onderdeel d, opgenomen en geldt daarmee ook voor de uitruil op basis van artikel 2b. Artikel 32ba heeft immers betrekking op bepaalde vormen van waardeoverdracht, waaronder uitruil. Er is hier geen sprake van wisseling van werkgever en daarom gelden de eisen van sekseneutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid.

Vijfde lid

In het vijfde lid is bepaald dat de collectieve actuariële waarde van het extra ouderdomspensioen ten minste gelijkwaardig moet zijn aan de collectieve actuariële waarde van het uitgeruilde partnerpensioen. Dat wil zeggen dat al het partnerpensioen dat door de deelnemers gezamenlijk in een bepaalde periode wordt uitgeruild geheel moet worden aangewend voor het door alle deelnemers in een bepaalde periode gekozen ouderdomspensioen. Feitelijk betekent dit dat van te voren een inschatting omtrent de uitruil wordt gemaakt en dat op basis daarvan van te voren een ruilvoet wordt vastgesteld, die in een periode voor alle deelnemers en gewezen deelnemers geldt. Een en ander wordt nader uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur op basis van het elfde lid. De toezichthouder ziet er op toe dat de ruilvoet en opbouwkeuzevoet zodanig zijn berekend dat in redelijkheid mag worden verwacht dat er sprake is van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Dat betekent dat het niet is toegestaan om de uitruil steeds op basis van de meest ongunstige actuariële veronderstellingen te laten plaatsvinden, namelijk door de waarde van het partnerpensioen te baseren op de waarde die een partnerpensioen voor een vrouwelijke deelnemer ten behoeve van haar mannelijke partner heeft en de waarde van een ouderdomspensioen te baseren op de waarde die een ouderdomspensioen van een mannelijke deelnemer heeft. In dat geval wordt de pensioenuitvoerder «beter» van het recht op uitruil. Dat is uitdrukkelijk niet de bedoeling. Ook als de werkgever al vóór de pensioen-datum, bijvoorbeeld op het moment dat iemand opgenomen wordt in de pensioenregeling, een keuzemogelijkheid geeft zal de invulling van die keuzemogelijkheid op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid moeten gebeuren. Door actuariële gelijkwaardigheid op collectief niveau voor te schrijven wordt sekseneutrale uitruil mogelijk, zonder dat er «uitruilwinst» voor de pensioenuitvoerder ontstaat. De eis dat sprake moet zijn van collectieve actuariële gelijkwaardigheid is in de PSW in artikel 32ba, eerste lid, onderdeel e, en in artikel 2b, derde lid, opgenomen.

Zesde lid

Evenals in de PSW, geldt dat aan een verzoek van de deelnemer of gewezen deelnemer tot uitruil, door de pensioenuitvoerder alleen gehoor kan worden gegeven wanneer de partner ten behoeve van wie een aanspraak op partnerpensioen bestaat bereid is om in te stemmen met die keuze. Immers, die aanspraak komt door de uitruil te vervallen. In de PSW is deze voorwaarde geformuleerd in artikel 2b, vierde lid. In dit wetsvoorstel is de formulering vereenvoudigd maar daarmee is geen inhoudelijke wijziging beoogd. Het begrip partner heeft in dit wetsvoorstel echter wel een bredere reikwijdte dan in de PSW. In artikel 51 is bepaald dat het bij het begrip partner zowel om geregistreerde als niet-geregistreerde partners gaat. In de PSW heeft het begrip partner alleen betrekking op geregistreerde partners.

Zevende lid

Het recht op uitruil van partnerpensioen voor ouderdomspensioen is geïntroduceerd bij de wet van 21 december 2000, houdende wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet en enige andere wetten (recht van keuze voor ouderdomspensioen in plaats van nabestaandenpensioen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen, Stb. 625). Daarbij is als overgangsbepaling opgenomen dat aan de eis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid alleen hoeft te worden voldaan met betrekking tot aanspraken die zijn opgebouwd vanaf de datum van inwerkingtreding van het betreffende onderdeel. Dit is uitgewerkt in artikel IX van de hiervoor genoemde wetswijziging. Dit artikel is daarna nog herzien bij wet van 19 december 2003 (Stb. 2003, 544). Op grond van de nu voorgestelde wettekst kan het begrip «streefregeling» niet meer worden gehanteerd, maar zal de pensioenovereenkomst aangemerkt moeten worden als een premieovereenkomst, uitkeringsovereenkomst of kapitaalovereenkomst in de zin van artikel 9. Het uitstel dat met betrekking tot streefregelingen was geformuleerd tot 1 januari 2005 heeft alleen betrekking op door verzeke- raars uitgevoerde streefregelingen.

Achtste lid

Deze bepaling is gebaseerd op artikel IX, derde lid, van de wet van 21 december 2000, houdende wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet en enige andere wetten (Stb.2000, 625) en is daarna is gewij- zigd door middel van artikel VI van de wet van 19 december 2003 (Stb. 2003, 544).

De achtergrond van deze bepaling is dat het wenselijk werd geacht om het recht op uitruil ten aanzien van pensioenopbouw die voortvloeit uit een premievrije voortzetting alleen te laten gelden wanneer die premievrije voortzetting op of na 1 januari 2002 is begonnen.

Negende lid

De onderhavige bepaling houdt verband met het bepaalde in artikel VI, eerste onderdeel, van de wet van 19 december 2003 (Stb. 2003, 544).

Elfde lid

Op grond van de PSW zijn nadere regels gesteld in het Besluit gelijke behandeling bij pensioenen en worden op grond van dit wetsvoorstel eveneens regels gesteld.

Artikel 55. Keuzerecht uitruil ouderdomspensioen in partnerpensioen

Deze bepaling is toegelicht in paragraaf 7.2.3 van het algemeen deel van deze toelichting. Het artikel voorziet in de mogelijkheid om een deel of het gehele ouderdomspensioen om te ruilen in partnerpensioen. Die moge- lijkheid wordt dus ook geboden wanneer de pensioenovereenkomst wel in een partnerpensioen voorziet dat qua niveau en financieringswijze als een goed partnerpensioen kan worden aangemerkt. Op grond van artikel 15 van dit wetsvoorstel geldt dat wanneer er een partnerpensioen is ten behoeve van een niet gehuwde, niet geregistreerde partner, dit partner- pensioen op dezelfde manier moet worden behandeld in het kader van de uitruil.

Denkbaar is ook dat de pensioenovereenkomst in het geheel niet voorziet in partnerpensioen. Dan zal alsnog door sociale partners in het kader van de op grond van dit artikel mogelijke uitruil bepaald moeten worden wie er als begunstigde voor het partnerpensioen kan worden aangewezen. Omdat het hier ook gaat om uitruil binnen de regeling bij dezelfde werk- gever is de eis van seksenneutraliteit en actuariële gelijkwaardigheid net als in artikel 54 van toepassing.

Evenals bij de invoering van het recht op uitruil op grond van artikel 2b

PSW (artikel 54 in dit wetsvoorstel) zal de uitruil in elk geval betrekking hebben op de opbouw na inwerkingtreding van dit artikel, maar kan in de pensioenovereenkomst worden overeengekomen dat ook de eerdere opbouw betrokken wordt bij de uitruil.

Artikel 56. Keuzemogelijkheid andere vormen van uitruil

Naast het keuzerecht dat in artikel 54 en 55 is verwoord, zijn er net als op grond van artikel 2c PSW nog andere keuzemogelijkheden denkbaar zoals het vervroegen of uitstellen van ouderdomspensioen of de mogelijkheid om te kiezen voor een hoog-laagvariant. Het onderhavige artikel is ook van toepassing op pensioenaanspraken uit hoofde van vrijwillige pensioenregelingen. Het onderhavige artikel heeft evenals artikel 54 en 55 een relatie met artikel 73. Artikel 73 heeft betrekking op de plicht tot waardeoverdracht van de pensioenuitvoerder die voortvloeit uit de gebruikmaking van de keuzemogelijkheid op grond van het onderhavige artikel. Evenals bij het keuzerecht op basis van artikel 54 en 55 geldt de eis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid en de eis tot gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Er zal in verband met deze keuzemogelijkheden een uitruil of opbouwkeuzevoet moeten worden vastgesteld. Hoe meer keuzemogelijkheden er zijn, des te meer van dergelijke voeten zullen moeten worden bepaald. Zo kan een regeling bijvoorbeeld voorzien in een ruilvoet voor uitstel of vervroeging en een ruilvoet voor het omruilen van ouderdomspensioen in partnerpensioen.

Overigens kan de uitruilvoet bij vervroegen of uitstellen op verschillende factoren betrekking hebben afhankelijk van de wijze waarop in een regeling de gelijke behandeling van mannen en vrouwen is geregeld. Om gelijke behandeling te realiseren zijn bij premie- en kapitaalovereenkomsten twee methoden toegestaan:

1. door in de opbouwfase rekening te houden met het verschil in m/v door vrouwen een groter kapitaal te laten opbouwen respectievelijk een hogere premie ter beschikking te stellen. In dat geval dient wanneer het kapitaal in een periodieke uitkering wordt omgezet, gewerkt te worden met sekse-afhankelijke tarieven;
2. door in de opbouwfase géén rekening te houden met het verschil tussen m/v. Mannen en vrouwen krijgen daardoor een gelijk kapitaal (in beginsel) op pensioendatum. In dat geval moet gewerkt worden met sekseneutrale tarieven bij het omzetten van het kapitaal in een periodieke uitkering.

Ad 1. Bij de eerste methode zal bij uitstel aan vrouwen extra kapitaal moeten worden toegekend ten opzichte van mannen, waarbij dit extra kapitaal oploopt naarmate meer uitgesteld wordt.

Reden is dat mannen en vrouwen een verschillende levensverwachting hebben, maar dit verschil een andere verhouding krijgt naarmate meer uitgesteld wordt. Stel dat op leeftijd 65 de kapitalen van mannen «uitgesmeerd» moeten worden over 14 jaar en die van vrouwen over 18 jaar. De mate dat vrouwen een hoger kapitaal hebben opgebouwd moet gebaseerd zijn op de verhouding tussen de gemiddelde verwachte leeftijd van mannen t.o.v. de gemiddelde verwachte leeftijd van vrouwen. Dit is $18/14=1,28$.

Als men twee jaar zou uitstellen, verandert deze verhouding. Immers, vrouwen leven dan nog gemiddeld 16 jaar en mannen 12 jaar. De verhouding wordt dan $16/12 = 1,33$. Naarmate men meer uitstelt, moeten vrouwen relatief meer extra kapitaal krijgen. Dat resulteert in een tabel met verschillende uitstel- en vervroegingstermijnen. Als bij een keuze voor uitstel van de deelnemer deze correctie op het kapitaal op de datum van de richtleeftijd wordt gemaakt (in dit voorbeeld leeftijd 65), kan vervolgens het gecorrigeerde kapitaal gewoon worden belegd tot aan de

uitgestelde pensioendatum. Bij vervroeging werkt het juist andersom. Daarbij moet het kapitaal bij vrouwen verminderd worden ten gunste van mannen.

Ad 2. Als in de opbouwfase geen rekening is gehouden met het verschil tussen m/v, dan moet dat in de uitkeringsfase gebeuren. Om bij het voorbeeld te blijven: zowel mannen als vrouwen hebben b.v. een kapitaal van 110 000 euro opgebouwd. Op basis van een sekseneutrale tabel wordt hiervan een uitkering ingekocht. Dat betekent dat er zowel bij mannen als bij vrouwen vanuit gegaan wordt dat men gemiddeld 16 jaar leeft. Bij twee jaar uitstel zou het kapitaal uitgesmeerd moeten worden over 14 jaren. Mannen en vrouwen worden dan nog steeds gelijk behandeld.

De in het tweede lid geformuleerde instemmingseis is iets anders geformuleerd dan de instemmingseis die in artikel 54, zesde lid, is opgenomen, omdat niet elke keuzemogelijkheid gevolgen zal hebben voor het partnerpensioen. Op grond van de PSW zijn nadere regels gesteld in het Besluit gelijke behandeling bij pensioenen en worden op grond van het zesde lid van dit artikel eveneens regels gesteld.

Artikel 57. Variatie hoogte pensioenuitkering

Zie toelichting algemeen deel paragraaf 7.3 over afkoop.

Artikel 58. Verbod van vervreemding

Op basis van dit artikel geldt dat het niet is toegestaan om te beschikken over een pensioenrecht of aanspraak door deze bijvoorbeeld aan een ander over te dragen, te verpanden, te belenen of te schenken, tenzij er sprake is van de in a t/m c omschreven situaties. Wanneer een dergelijke beschikkingshandeling desondanks wordt verricht, is deze nietig en wordt dus niet geacht te hebben plaatsgevonden. Deze uitzonderingen houden verband met de noodzaak de claim van de fiscus te beschermen (zie onderdeel a), met de wens tot overdracht van het partnerpensioen na overlijden van een deelnemer in geval van scheiding (zie onderdeel b) of de mogelijkheid tot het afgeven van een herroepelijke volmacht (zie onderdeel c).

Onderdeel a

De mogelijkheid van een zogenaamd conserverend beslag is met ingang van 1 januari 2001 opgenomen in artikel 32, tweede lid, van de PSW. Deze heeft betrekking op de situatie waarin een pensioengerechtigde emigreert en er sprake is van waardeoverdracht aan een op grond van de loonbelasting kwalificerende buitenlandse pensioenuitvoerder, die niet aan de te stellen voorwaarden inzake informatieverstrekking en het stellen van zekerheid voldoet. Voor de aldus verschuldigde belasting zal in beginsel uitstel van betaling worden verleend zolang met betrekking tot het pensioen geen niet toegelaten handeling, zoals afkoop, vervreemding of zekerheidstelling wordt verricht.

In een aantal gevallen zal de belastingplichtige hiervoor zekerheid moeten stellen. Om te voorkomen dat die zekerheidstelling een beperking zou vormen voor de overdracht van pensioenkapitaal naar het buitenland wordt de mogelijkheid geboden om het pensioenkapitaal te verpanden aan de belastingdienst. Die verpanding zal vervolgens in een overeenkomst tussen de belastingdienst, de buitenlandse pensioenuitvoerder en de betrokken deelnemer worden gerealiseerd.

Het betreft hier geen recht, maar een plicht van de aanspraak- of pensioengerechtigde om te vervreemden.

Onderdeel b

Op grond van de PSW bestond al de mogelijkheid voor de partners om in het kader van een scheiding een afwijkende afspraak te maken over het bijzondere partnerpensioen. Daartoe moeten de partners op grond van artikel 8a, derde lid, PSW hun afspraak hierover in hun huwelijkse voorwaarden of het scheidingsconvenant vastleggen en kan een afwijkende afspraak alleen gemaakt worden wanneer de pensioenuitvoerder bereid is het daaruit voortvloeiende gewijzigde risico te dekken. Gebleken is in de praktijk dat soms ná het overlijden van de deelnemer blijkt dat zijn gewezen partners onderling een andere afspraak willen maken over de verdeling van het partnerpensioen. Het nu voorgestelde artikel 51, zevende lid, biedt daarvoor de mogelijkheid.

Onderdeel c

De mogelijkheid om een herroepelijke volmacht af te geven was ook in de PSW opgenomen. De volmacht kan alleen worden afgegeven indien er sprake is van een ingegaan pensioen. Het is weinig zinvol om een herroepelijke volmacht af te geven met betrekking tot een aanspraak. In de wettelijke sociale zekerheid bestaat eveneens de mogelijkheid om een herroepelijke volmacht af te geven inzake de uitkering (vergelijk artikel 26, tweede lid, van de AOW, artikel 59, tweede lid, van de Anw en artikel 40, tweede lid, van de WW). De figuur van de volmacht is in het BW geregeld in artikel 3:60. De volmachtverlener (een pensioengerechtigde) kan aan een derde de bevoegdheid geven om in zijn naam de uitkering te ontvangen. Omdat er uitsluitend sprake kan zijn van een herroepelijke volmacht, kan de pensioengerechtigde te allen tijde de volmacht intrekken en zijn uitkering weer zelf ontvangen.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat het onderhavige artikel niet belemmert dat er beslag kan worden gelegd op een pensioenaanspraak of pensioenrecht. Beslag is geen beschikkingshandeling van de aanspraak-gerechtigde of pensioengerechtigde, maar van een schuldeiser.

Artikel 59. Afkoop

Anders dan in de PSW wordt in dit wetsvoorstel een scheiding gemaakt tussen afkoop en waardeoverdracht en wordt waardeoverdracht niet langer gezien als een bijzondere, toegelaten vorm van afkoop. Zie ook de definitie van het begrip waardeoverdracht in artikel 64.

De term afkoop is in de PSW niet gedefinieerd. In de praktijk blijkt er echter wel behoefte te bestaan aan een definitie. Het definiëren van het begrip afkoop brengt echter het gevaar met zich dat dit de facto leidt tot inperking van het begrip waardoor ontduikingsmogelijkheden ontstaan. Daarom is bekeken of het mogelijk is te komen tot een definitie die voldoende ruim is om dat bezwaar te ondervangen. De hier voorgestelde definitie van het begrip afkoop geeft in essentie weer waar het bij het verbod van afkoop van pensioen om gaat. De pensioenbestemming moet behouden blijven.

Een voordeel van het hanteren van een definitie van afkoop is dat er een einde kan worden gemaakt aan de discussie of waardeoverdracht onder het begrip afkoop valt en of dit al dan niet het geval zou moeten zijn. Door afkoop zo te definiëren als hier wordt voorgesteld valt waardeoverdracht er niet onder. Waardeoverdracht is apart gedefinieerd in artikel 64, waarbij er naar is gestreefd om dit begrip zoveel mogelijk los te koppelen van het begrip afkoop.

In de praktijk wordt ook nog al eens de vraag opgeworpen of het mogelijk is om afstand te doen van reeds opgebouwde pensioenaanspraken of rechten. In het onderhavige wetsvoorstel wordt tot uitdrukking gebracht

dat een dergelijke afstand niet mogelijk is omdat dit zou leiden tot een niet toegestane vorm van afkoop. Dit is in lijn met jurisprudentie op dit punt. Het maakt daarbij niet uit of er in ruil voor het doen van afstand een tegenprestatie wordt geboden.

De vraag of er sprake is van afkoop is direct gekoppeld aan de vraag of dan nog gesproken kan worden van pensioen of niet. Bij de voorgestelde definitie is niet als eis gesteld dat het bij afkoop moet gaan om het uitkeren van een bedrag ineens in ruil voor de periodieke bedragen. Het is bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van afkoop niet relevant of er tegenover het verloren laten gaan van de pensioenbestemming geldt of een ander prestatie staat. Ook verkapte uitruil door afstand van reeds opgebouwd pensioen in ruil voor extra loon valt onder de voorgestelde definitie van afkoop.

Ook wanneer wordt overeengekomen om de pensioenovereenkomst aan te passen en de regeling te versoberen, kan de opgebouwde waarde niet worden verminderd. Overigens is «afstand vooraf», dus het afslaan van het aanbod om te komen tot een pensioenovereenkomst wél mogelijk. Indien een werknemer ervoor kiest geen pensioenovereenkomst te sluiten met de werkgever ondanks een aanbod daartoe van de werkgever is er geen sprake van afstand of afkoop, omdat er nooit sprake is geweest van pensioenopbouw. Uiteraard is het raadzaam om een dergelijke keuze van de werknemer schriftelijk vast te leggen, dat kan latere discussies voorkomen. Denkbaar is ook de situatie waarin ten onrechte pensioenpremies zijn betaald en die vervolgens als onverschuldigd worden teruggevorderd. Ook dan is geen sprake van het overtreden van het afkoopverbod. Als er een afkoopsoort wordt uitgekeerd maakt het onder de hier voorgestelde definitie niet uit of deze wordt uitgekeerd aan de deelnemer, de gewezen deelnemer, de (gewezen) partner, of aan een derde. In alle gevallen is er sprake van afkoop.

In de PSW is in artikel 8c voorzien in een verbod om een aanspraak op ouderdomspensioen of op weduwen- of weduwnaarspensioen te verminderen zonder toestemming van de echtgenoot van de deelnemer anders dan bij afkoop zoals voorzien bij of krachtens de wet. Dat ziet vooral op waardeoverdracht, dat in de PSW immers een vorm van afkoop is. Deze bepaling hoeft in het onderhavige wetsvoorstel daarom niet overgenomen te worden, mede omdat tevens afzonderlijk geregeld is wanneer vervreemden van pensioen mogelijk is.

Bij waardeoverdracht is er géén sprake van afkoop omdat dan de pensioenbestemming van de aanspraken behouden blijft.

In de situatie dat op grond van artikel 122 korting van pensioenrechten en pensioenaanspraken plaatsvindt, gaat echter wel de pensioenbestemming verloren evenals wanneer voor een verzekeraar een noodregeling van toepassing is en op grond van artikel 165 van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 de rechtbank de bewindvoerders machtigt om verzekeringsovereenkomsten te wijzigen.

Artikel 60. Afkoop klein ouderdomspensioen bij beëindiging deelneming

Eerste lid

De pensioenuitvoerder kan op zijn vroegst twee jaar na de beëindiging van de deelneming overgaan tot afkoop van pensioenaanspraken indien de hoogte van het periodieke ouderdomspensioen dat is opgebouwd ten tijde van de beëindiging van de deelneming minder bedraagt dan € 400 per jaar. Het toetsmoment is dus de datum van beëindiging waarbij de beoordeling plaatsvindt op basis van het bedrag dat vanaf de reguliere pensioendatum tot uitkering komt. Met reguliere ingangsdatum wordt hier bedoeld op de pensioendatum die geldt wanneer geen gebruik

gemaakt wordt van een eventuele mogelijkheid voor uitstel of vervroeging, een hoog-laagconstructie of van een andere keuzemogelijkheid. Op grond van dit artikel is, anders dan bij premierestitutie op grond van de PSW, niet meer relevant of er vooraf waardeoverdracht heeft plaatsgevonden. Dat is ook logisch, omdat niet meer de duur van de deelneming bepalend is, maar de hoogte van het pensioen. Indien er naast een ouderdomspensioen op grond van de basispensioenregeling tevens een aanspraak op ouderdomspensioen op basis van een vrijwillige pensioenregeling bestaat, worden voor de toets aan het grensbedrag beide uitkeringen opgeteld. Bij uitkeringsovereenkomsten kan uit de op grond van artikel 36 verstrekte opgave worden afgeleid of de periodieke uitkering al dan niet onder het grensbedrag valt. Voor kapitaal- en premieovereenkomsten zal een aparte berekening noodzakelijk zijn van het met het op het moment van beëindiging aanwezige kapitaal in te kopen pensioen op jaarbasis. De eventueel bij het ouderdomspensioen behorende aanspraken op nabestaandenpensioen, zoals partnerpensioen en wezenpensioen worden voorzover zij een afkoopwaarde hebben eveneens afgekocht ten gunste van de gewezen deelnemer, tenzij er sprake is van een bijzonder partnerpensioen.

Evenals op grond van de PSW vindt toetsing plaats per pensioenregeling. Een pensioenuitvoerder bekijkt alleen de door hem uitgevoerde pensioenregeling, waarbij alleen de bedragen van een basis- en een vrijwillige pensioenregeling worden opgeteld wanneer deze door dezelfde pensioenuitvoerder worden uitgevoerd. Wanneer er verschillende pensioenaanspraken bestaan die voortvloeien uit verschillende dienstverbanden met dezelfde werkgever, dan hoeft geen optelling plaats te vinden. Het in het eerste lid omschreven recht tot afkoop van de pensioenuitvoerder bestaat niet wanneer dit door de pensioen- en uitvoeringsovereenkomst is uitgesloten (zie onderdeel a). Het recht bestaat evenmin wanneer de gewezen deelnemer in de periode van twee jaar na de beëindiging van de deelneming in dienst is getreden van een nieuwe werkgever, in diens pensioenregeling is opgenomen en de procedure is gestart op basis waarvan waardeoverdracht kan plaatsvinden. Wanneer uiteindelijk blijkt dat de gewezen deelnemer er toch voor kiest de waarde niet over te dragen, dan kan de pensioenuitvoerder de kleine pensioenaanspraak alleen op grond van het zevende lid, dus met instemming van de gewezen deelnemer, afkopen.

Tweede lid

Wanneer bijvoorbeeld iemand in de periode van 62 tot 64 jaar een klein pensioen opbouwt dat op leeftijd 65 ingaat, hoeft de pensioenuitvoerder niet te wachten tot de betrokkene 66 jaar is. Dan kan er direct bij pensioeningang worden afgekocht.

Derde lid

Het is belangrijk dat de gewezen deelnemer binnen een redelijke termijn weet of de pensioenuitvoerder inderdaad gebruik wil maken van het recht op afkoop. Daarom is hier een termijn van zes maanden geformuleerd. Die termijn loopt vanaf twee jaar na de beëindiging van het deelnemerschap.

Zesde lid

In de praktijk kan er enige tijd liggen tussen het moment waarop de pensioenuitvoerder besluit tot afkoop en daarvan mededeling doet aan de gewezen deelnemer en het moment waarop de deelnemer daadwerkelijk de afkoopwaarde ontvangt. Het gaat hierbij om het tijdstip vanaf wanneer het risico niet meer gedekt wordt door de pensioenuitvoerder tot het tijdstip waarop de afkoopwaarde ontvangen wordt. Concreet betekent dit: als een kleine aanspraak op ouderdoms- en een bijbehorende aanspraak op partnerpensioen wordt afgekocht, is rente verschuldigd vanaf het

moment waarop bij het overlijden van de deelnemer geen dekking voor partnerpensioen meer bestaat. Over de tussenliggende periode moet de pensioenuitvoerder rente vergoeden welke gelijk is aan die welke in het kader van waardeoverdrachten moet worden vergoed.

Zevende lid

Dit lid voorziet in de mogelijkheid voor de pensioenuitvoerder om alsnog een klein pensioen af te kopen mits de gewezen deelnemer of gepensioneerd daarmee instemt. Dat kan relevant zijn wanneer het pensioen op de in het eerste lid en het tweede lid gegeven peildata hoger is dan het grensbedrag maar op enig moment alsnog onder het grensbedrag komt te liggen, bijvoorbeeld omdat het grensbedrag sterker is gestegen dan het pensioen. Indien de reguliere pensioendatum leeftijd 63 jaar is en het periodieke pensioen in de periode van 63 jaar tot 65 jaar boven het grensbedrag uitkomt, maar vanaf 65 jaar onder het grensbedrag ligt, dan mag het pensioen op of na het bereiken van de 65e jarige leeftijd alsnog worden afgekocht mits de gepensioneerd daarmee instemt. Dit vloeit voort uit het zevende lid.

Elfde lid

Dit lid biedt de mogelijkheid voor lagere regelgeving. Ten aanzien van de rente ligt het voor de hand aan te sluiten bij de rente die in het kader van waardeoverdracht wordt gebruikt.

Artikel 61. Afkoop kleine partnerpensioen bij ingang

Als gevolg van artikel 60 is de kans dat er kleine partnerpensioenen in de administratie van de pensioenuitvoerder blijven bestaan niet zo groot. Bovendien worden partnerpensioenen in toenemende mate op risicobasis gesloten zodat bij beëindiging van het deelnemerschap geen aanspraken meer blijven bestaan. Mocht er desondanks een klein partnerpensioen tot uitkering komen, dan voorziet dit artikel in het recht van de pensioenuitvoerder om dit kleine pensioen binnen zes maanden na de ingang ervan, dus bij overlijden van de deelnemer, gewezen deelnemer of gepensioneerd, af te kopen. Op grond van de PSW bestaat die mogelijkheid ook al. De termijn van zes maanden is opgenomen om te voorkomen dat de pensioenuitvoerder het pensioen laat ingaan en dan later alsnog op een willekeurig moment besluit tot afkoop over te gaan. Dan kan dan alleen als de partner daarmee instemt.

Artikel 62. Afkoop klein bijzonder partnerpensioen bij scheiding

Gezien de gewijzigde opzet van de afkoopbepalingen waardoor een kleine pensioenaanspraak, die niet meer groeit door pensioenopbouw, afgekocht kan worden ter beperking van de administratieve lasten, ligt het voor de hand om een kleine aanspraak op bijzonder partnerpensioen direct bij de scheiding ten gunste van de gewezen partner af te kopen.

Artikel 63. Bevoegdheid tot afkoop van fiscaal bovenmatig pensioen

Dit artikel houdt verband met de fiscale begrenzingsen voor het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen, het wezenpensioen, het overbruggingspensioen, het nabestaandenoverbruggingspensioen en het prepensioen in de Wet op de loonbelasting 1964. Deze uitzondering op het afkoopverbod is op grond van de PSW geregeld in artikel 6a en 6b van de Afkoopregeling en daarbij geformuleerd als een bevoegdheid van de pensioenuitvoerder. Deze toets is met name van belang voor premieovereenkomsten wanneer de uitkering wordt bepaald door de niet te voorspellen beleggingsresultaten op de ingelegde premies. Het is daarbij

mogelijk dat gedurende de looptijd op het ene moment de begrenzing wordt overschreden, terwijl op een ander moment de te verwachten uitkeringen weer ver onder die grens dalen. In artikel 18a, negende lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 is bepaald dat de genoemde toets zal plaatsvinden op twee tijdstippen, namelijk het tijdstip waarop voor het eerst aanspraak op ouderdomspensioen ontstaat (dat wil zeggen wanneer de betrokkene in de pensioenregeling wordt opgenomen) en op het tijdstip onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip van ingang van het pensioen. Daarbij is tevens bepaald dat indien in fiscale zin sprake is van bovenmatigheid op het tijdstip onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip van ingang van het pensioen, het meerdere zal worden uitgekeerd in een uitkering ineens. Voor de andere pensioensoorten vindt de toets op overeenkomstige wijze plaats. De fiscus beoordeelt per pensioensoort of er sprake is van bovenmatigheid. Deze uitkering van het fiscaal bovenmatige deel van pensioen is aan te merken als gedeeltelijke afkoop. Voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van bovenmatigheid kan een pensioenuitvoerder uiteraard alleen uitgaan van de door hem uitgevoerde pensioenregeling van de betreffende deelnemer.

Eerste lid

Onderdeel a regelt de afkoop als voor de pensioeningangsdatum blijkt dat het desbetreffende pensioen bovenmatig is. Onderdeel b regelt de afkoop als een persoon met pensioenaanspraken ophoudt binnenlands belastingplichtig te zijn. Hoewel dit zich wellicht maar in een beperkt aantal gevallen zal voordoen, kan niet worden uitgesloten dat er sprake is van een aanspraak die tot bovenmatig pensioen leidt.

Tweede lid

Niet in alle gevallen gaat de volledige afkoopsom naar de deelnemer of gewezen deelnemer. Soms wordt bij premieovereenkomsten of kapitaalovereenkomsten afgesproken dat een bepaalde premie opzij wordt gezet, waarbij de aantekening wordt gemaakt dat als het kapitaal zo groot is dat het leidt tot een bovenmatig pensioen, dit eerst wordt besteed voor andere pensioenen (zoals partner of wezenpensioenen); als er dan nog geld over is kan zijn afgesproken dat het terugvalt aan de werkgever of aan de pensioenuitvoerder. Dat deel kan dan dus niet als bovenmatig worden afgekocht ten gunste van de deelnemer of gewezen deelnemer.

Derde lid

Anders dan op grond van de PSW wordt in dit wetsvoorstel ook met betrekking tot afkoop van een bovenmatig pensioen de eis gesteld dat er sprake moet zijn van collectieve actuariële gelijkwaardigheid en sekseneutraliteit bij het vaststellen van de afkoopsom. Er is eigenlijk bij nader inzien geen reden aan te geven waarom er op dit punt verschil zou worden gemaakt tussen afkoop van kleine en van te grote pensioenen. De eisen van sekseneutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid gelden niet per 1 januari 2005, maar per de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel en hebben betrekking op de opbouw vanaf die datum.

Artikel 64. Begrip en reikwijdte waardeoverdracht

Eerste lid, onderdeel a

Er is alleen sprake van waardeoverdracht indien de overdracht plaatsvindt naar een andere pensioenuitvoerder of de waarde voor andere pensioensoorten wordt aangewend bij dezelfde pensioenuitvoerder. De definitie is zo opgezet dat ook uitruil binnen een pensioenregeling en overdracht van de ene regeling naar de andere bij dezelfde pensioenuitvoerder onder het begrip waardeoverdracht valt. Indien de hoogte van een pensioen wordt gewijzigd in verband met vervroeging of een zogenaamde hoog-laag-

variant wordt gekozen valt dat niet onder de definitie van waardeoverdracht (zie bijvoorbeeld artikel 73).

Evenmin onder de definitie van het begrip waardeoverdracht valt de aanwending van het kapitaal bij een kapitaal- of premieovereenkomst voor periodieke pensioenuitkeringen, omdat het dan om dezelfde pensioenaanspraken gaat bij dezelfde pensioenuitvoerder. Onder bepaalde voorwaarden kan ook waardeoverdracht plaatsvinden naar instellingen die geen pensioenuitvoerder in de zin van deze wet zijn. Op grond van dit wetsvoorstel is het ook mogelijk waarde over te dragen aan beroepspensioenfondsen. Daarom zijn zij in dit artikel met betrekking tot de waardeoverdrachtsartikelen ook aangemerkt als mogelijke ontvangende pensioenuitvoerder. Ten aanzien van waardeoverdracht aan pensioeninstellingen of verzekeraars uit een andere lidstaat, aan een van de Europese Gemeenschappen, door de minister aangewezen instellingen of andere, buitenlandse, instellingen zijn in artikel 77 en volgende bepalingen opgenomen.

Eerste lid, onderdeel b

Met de overdrachtswaarde wordt bedoeld op de waarde die beschikbaar moet zijn in verband met artikel 50 bij de beëindiging van de deelneming. Indien een deelnemer informatie wil over de wijze waarop de overdrachtswaarde is vastgesteld, kan hij de pensioenuitvoerder daar uiteraard om verzoeken. De deelnemer heeft dan ook de mogelijkheid om eventuele onjuiste uitgangsggegevens te laten corrigeren.

Eerste lid, onderdeel d

Bij waardeoverdracht is steeds vereist dat de waarde rechtstreeks naar de andere pensioenuitvoerder wordt overgedragen (zie artikel 32a, onderdeel b, artikel 32b, eerste lid, onderdeel b, van de PSW), dit om te voorkomen dat een deelnemer op enig moment de waarde zelf in handen zou krijgen (zie bijvoorbeeld ook artikel 65, derde lid).

Tweede lid

In de artikelen 65 tot en met 83 is geregeld in welke gevallen er een verplichting bestaat tot waardeoverdracht dan wel waardeoverdracht of de aanwending van waarde mogelijk is. Artikel 65 tot en met 69 hebben betrekking op de situatie dat er sprake is van een nieuwe werkgever of dat een werknemer beroepsgenoot wordt en onder een verplichtgestelde beroepspensioenregeling gaat vallen en de gewezen deelnemer een verzoek tot waardeoverdracht doet.

De artikelen 70 tot en met 72 hebben betrekking op een verzoek tot waardeoverdracht van een gewezen deelnemer die bij dezelfde werkgever blijft. Artikel 73 ziet op aanwending van waarde in verband met uitrui, keuzerecht en vervroeging of uitstel.

Artikel 74 voorziet in de situatie waarin een deelnemer op de pensioendatum de opgebouwde waarde kan gaan onderbrengen bij een andere pensioenuitvoerder, het zogenaamde «shoppen». Artikel 75 geeft een regeling omtrent waardeoverdracht wanneer er geen verandering in werkgever optreedt maar in de pensioenuitvoerder, in de situatie dat niet de werkgever een nieuwe pensioenuitvoerder zoekt, maar de onderneming zelf overgaat en in geval van collectieve wijziging van de pensioenovereenkomsten. Artikel 76 ziet op verplichte waardeoverdracht bij liquidatie. Voor internationale situaties zijn dan de artikelen 77 tot en met 83 relevant.

Derde lid

Evenals op grond van artikel 32b, eerste lid, onderdeel c, van de PSW is het mogelijk om bij ministeriele regeling bepaalde instellingen aan te wijzen waarvoor geldt dat een pensioenuitvoerder gehouden is daaraan

waarde over te dragen wanneer daartoe een verzoek wordt gedaan door een deelnemer (zie ook artikel 78).

Artikel 65. Plicht tot waardeoverdracht op verzoek gewezen deelnemer bij wisseling van werkgever of toetreding tot een beroepspensioenregeling

Artikel 65 regelt de plicht van de pensioenuitvoerder om, mits aan genoemde eisen wordt voldaan, op verzoek van de gewezen deelnemer die van werkgever verandert, de waarde van zijn aanspraken over te dragen. De inhoud van dit artikel is grotendeels gebaseerd op artikel 32b van de PSW. De procedure is zo opgezet dat het verzoek van de deelnemer tot waardeoverdracht via de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever komt. Met andere woorden, de deelnemer moet zich tot de ontvangende pensioenuitvoerder wenden en die brengt het verzoek over aan de overdragende pensioenuitvoerder. Zoals in artikel 64 is bepaald kan waardeoverdracht ook plaatsvinden naar een beroepspensioenfonds. Op grond van het onderhavige artikel geldt de plicht tot waardeoverdracht dus ook wanneer een gewezen deelnemer in een beroepspensioenregeling gaat deelnemen.

Eerste lid, onderdeel a

Op grond van artikel 32b van de PSW bestaat de plicht tot waardeoverdracht voor de pensioenuitvoerder alleen bij een individuele beëindiging, tenzij de financiële toestand van het fonds het niet toelaat. Als er dus geen sprake is van *individuele* beëindiging, is er dus geen sprake van een plicht tot waardeoverdracht maar mogelijk wel van een bevoegdheid (zie artikel 69). In het onderhavige wetsvoorstel is gekozen voor een iets andere opzet. In de artikelen 66 en 67 zijn apart de uitzonderingen opgenomen op de plicht tot waardeoverdracht. In artikel 32b van de PSW staat de eis dat er sprake moest zijn van «beëindiging van het deelnemerschap». Deze formulering is uitgebreid met de zinsnede «beëindiging van de dienstbetrekking» omdat de huidige formulering te beperkt is in de volgende situatie. Als de dienstbetrekking wordt beëindigd, maar de deelneming (deels) wordt voortgezet door middel van vrijwillige voortzetting, is het wenselijk dat ook overdracht mogelijk is met betrekking tot het deel dat na beëindiging van de dienstbetrekking is opgebouwd. Er bestaat dan in beide situaties recht op waardeoverdracht.

Het is mogelijk dat de oude en de nieuwe werkgever dezelfde pensioenuitvoerder hebben. Indien de werknemer ondanks een verandering van werkgever in dezelfde pensioenregeling bij dezelfde pensioenuitvoerder blijft deelnemen omdat beide werkgevers tot dezelfde groep behoren en bij hetzelfde ondernemingspensioenfonds zijn aangesloten of tot dezelfde bedrijfstak behoren en bij hetzelfde bedrijfstakpensioenfonds zijn aangesloten, dan is wel sprake van beëindiging van de dienstbetrekking, maar niet van de deelneming en is waardeoverdracht uiteraard niet aan de orde (zie situatie 4 in het schema van paragraaf 7.2.2 van het algemeen deel van deze toelichting). Wanneer een werknemer van werkgever verandert en de pensioenregeling van de nieuwe werkgever wordt toevallig uitgevoerd door dezelfde verzekeraar, dan vindt bij de verzekeraar een waardeoverdracht plaats van de ene pensioenregeling naar de andere. (Zie situatie 2 in het schema van paragraaf 7.2.2 van het algemeen deel van de toelichting). Voor de vraag hoe hoog de pensioenaanspraken zijn bij beëindiging van de deelneming is artikel 50 bepalend.

Eerste lid, onderdeel b

Evenals op basis van de PSW geldt, is het niet noodzakelijk dat de waardeoverdracht plaats vindt naar de pensioenuitvoerder van de eerstvolgende nieuwe werkgever en dat er sprake is van een aansluitend (ander) dienst-

verband (Kamerstukken II 1992/93, 23 123, nr. 3, blz. 32). Het is immers mogelijk dat de nieuwe werkgever geen pensioenregeling heeft of de deelnemer er om een andere reden voor kiest geen waardeoverdracht te laten plaatsvinden. De in het kader van de waardeoverdracht gehanteerde termijnen bieden die ruimte ook. Immers, op grond van het derde lid moet de deelnemer binnen zes maanden na aanvang van verwerving in de door de ontvangende pensioenuitvoerder uitgevoerde regeling een opgave vragen.

Eerste lid, onderdeel c

De instemming van de partner in het kader van het recht op waardeoverdracht is niet geregeld in de PSW maar in artikel 7, derde lid, van het Besluit reken- en procedureregels waardeoverdracht. Het is overzichtelijker om dit in de wet te regelen. Overigens kan de waardeoverdracht wel plaatsvinden wanneer de partner niet instemt, maar dan kan die overdracht alleen betrekking hebben op het ouderdomspensioen. De aanspraak op bijzonder partnerpensioen kan niet in de overdracht worden betrokken, omdat die aanspraak op grond van het bepaalde in artikel 51 een eigen aanspraak is van de gewezen partner. Dat geldt ook al op grond van de PSW.

Tweede lid

Tegenover de plicht tot waardeoverdracht van de overdragende pensioenuitvoerder staat de verplichting van de ontvangende pensioenuitvoerder om de ontvangen waarde aan te wenden ten behoeve van pensioenaanspraken voor de gewezen deelnemer.

In dit onderdeel wordt de term gewezen deelnemer gehanteerd, maar voor alle duidelijkheid moet worden opgemerkt dat het hier om een gewezen deelnemer gaat in relatie tot de overdragende pensioenuitvoerder en om een deelnemer in relatie tot de ontvangende pensioenuitvoerder. De deelnemer wordt op de mogelijkheid van waardeoverdracht gewezen door zijn «oude», dus de overdragende pensioenuitvoerder op grond van artikel 36. Aangezien er echter, wanneer de deelnemer niet aansluitend in dienst treedt bij een werkgever met een pensioenregeling, een grote periode gelegen kan zijn tussen die mededeling van de oude pensioenuitvoerder en het tijdstip waarin de deelnemer in een nieuwe pensioenregeling wordt opgenomen zal tevens in de regelgeving op basis van artikel 20 worden bepaald dat een pensioenuitvoerder hierover moet informeren als een werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling. De procedure die nodig is om van de betrokken pensioenuitvoerders de nodige gegevens te verzamelen wordt nader uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur op grond van het zevende lid.

Derde lid

Zoals ook al in de toelichting bij artikel 64, eerste lid, onderdeel d, is aangegeven, is bij waardeoverdracht steeds vereist dat de waarde rechtstreeks van de ene pensioenuitvoerder naar de andere wordt overgedragen en dus niet op enig moment in handen van de deelnemer komt. Het onderhavige lid geeft tevens aan welke termijnen gelden in het kader van de waardeoverdracht. Zoals al naar aanleiding van het eerste lid, onderdeel b, en het tweede lid is opgemerkt is in dit verband de aanvang van verwerving van pensioenaanspraken in de nieuwe pensioenregeling relevant.

Vierde en vijfde lid

De waarde van de over te dragen en te verwerven pensioenaanspraken moeten op individueel niveau ten minste actuarieel gelijkwaardig zijn. Deze eis is gebaseerd op het in artikel 32a, onderdeel f, van de PSW opgenomen uitgangspunt. Het is duidelijker om dit uitgangspunt ook hier in de wet op te nemen, evenals in artikel 69. Tevens wordt opgemerkt dat uit het

hier bepaalde voortvloeit dat geen kosten in mindering mogen worden gebracht op de overdrachtswaarde door de overdragende en door de ontvangende pensioenuitvoerder (zie ook paragraaf 7.2.2). Voor alle duidelijkheid is dit uitdrukkelijk in het vijfde lid bepaald. Wanneer de nieuwe pensioenregeling een premieovereenkomst inhoudt, dan hoeft geen actuariële berekening gemaakt te worden door de ontvangende pensioenuitvoerder, maar alleen de waarde van de beleggingen te worden belegd conform de afspraken op basis van de premieovereenkomst.

Zevende lid

Aan de berekening van de overdrachtswaarde en de waarde van de te verwerven pensioenaanspraken worden eisen gesteld. Deze eisen worden net als in de PSW in de vorm van reken- en procedureregels neergelegd in een algemene maatregel van bestuur en een ministeriële regeling. In artikel 32b, derde lid, van de PSW is bepaald dat deze regels met betrekking tot aanspraken op nabestaandenpensioen het recht op afkoop (lees: het recht op waardeoverdracht) van de gewezen deelnemer kunnen beperken.

Artikel 66. Uitzondering op de plicht tot waardeoverdracht in verband met financiële positie pensioenuitvoerder

Op grond van artikel 32b PSW is de financiële toestand van een pensioenfonds relevant voor de plicht tot waardeoverdracht, ook in geval van een individueel verzoek om waardeoverdracht. Dit is nader ingevuld op basis van het onderhavige artikel.

Nieuw ten opzichte van artikel 16a van de Regelen PSW is dat hier ook is voorzien in de situatie waarin op een verzekeraar de noodregeling van toepassing is of de verzekeraar failliet is. Dit is noodzakelijk omdat het recht op waardeoverdracht jegens verzekeraars nu op wetsniveau wordt geregeld en niet meer in een ministeriële regeling.

Artikel 67. Uitzondering op plicht tot waardeoverdracht in verband met datum

Bij de Wet van 30 juni 1994 tot wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet en enige andere wetten (wettelijk recht op waarde-overdracht en enige andere maatregelen op het aanvullende pensioenterrein, Stb. 496) is het wettelijk recht op waardeoverdracht voor de gewezen deelnemer geïntroduceerd. Daarbij is in de overgangsbepalingen opgenomen dat dit recht niet van toepassing is indien de deelneming is geëindigd voor de inwerkingtreding van die wet. Die wet is op 8 juli 1994 in werking getreden. Deze beperking is voor de duidelijkheid nu rechtstreeks in dit artikel opgenomen. Met betrekking tot verzekeraars gelden de Regelen verzekeringsovereenkomsten Pensioen- en spaarfondsenwet. In deze Regelen is in 1994 ook het recht op waardeoverdracht geïntroduceerd. Die wijziging trad echter niet op 8 juli 1994 in werking, maar op 21 juli van datzelfde jaar. Daarbij werd het al dan niet van toepassing zijn van het recht op waardeoverdracht afhankelijk gesteld van het tijdstip waarop de verbondenheid van de verzekerde aan de onderneming eindigde. Door het Verbond van Verzekeraars is echter aangegeven dat verzekeraars ook uit de voeten kunnen met de datum van 8 juli 1994, zodat het recht op waardeoverdracht ook voor door verzekeraars uitgevoerde regelingen gerealiseerd kan worden vanaf 8 juli 1994.

Artikel 68. Herleving van de plicht tot waardeoverdracht bij wisseling van werkgever of toetreding tot een beroepspensioenregeling

In de PSW is niet geregeld wat de consequenties zijn wanneer de belemmeringen tot de plicht tot waardeoverdracht worden opgeheven. Het onderhavige artikel beoogt daarin te voorzien.

Artikel 69. Bevoegdheid tot waardeoverdracht op verzoek gewezen deelnemer bij wisseling werkgever of toetreding tot een beroepspensioenregeling

Dit artikel heeft betrekking op de bevoegdheid van de pensioenuitvoerder tot waardeoverdracht in de gevallen dat er geen recht op waardeoverdracht bestaat, maar wel sprake is van een verandering van werkgever. Die bevoegdheid is in artikel 32a van de PSW en artikel 16 van de Regelen PSW geregeld.

Het gaat daarbij in het eerste lid om de situaties dat de deelneming is geëindigd vóór de in artikel 67 genoemde datum, of dat een deelnemer niet binnen de gestelde termijn een verzoek tot waardeoverdracht heeft gedaan. De bepalingen van artikel 65 zijn voor een groot deel van overeenkomstige toepassing. Zo bestaat er bijvoorbeeld ook in dit geval bij het van toepassing zijn van de in artikel 66 bedoelde omstandigheden bij de overdragende of de ontvangende pensioenuitvoerder géén bevoegdheid tot waardeoverdracht. Het nu voorgestelde artikel wijkt op een aantal punten af van de PSW en de Regelen. Ten eerste heeft het nu voorgestelde artikel alleen betrekking op waardeoverdracht op verzoek van een individuele deelnemer, artikel 32a PSW daarentegen voorziet ook in de mogelijkheid van collectieve waardeoverdracht op verzoek van de werkgever of op eigen initiatief van de pensioenuitvoerder. Daarom is op grond van artikel 32a PSW en artikel 16 van de Regelen instemming van de deelnemer vereist. Ten tweede wordt niet langer geëist dat de bevoegdheid van het pensioenfonds respectievelijk de verzekeraar om waarde over te dragen opgenomen moet zijn in statuten en reglementen respectievelijk de verzekeringsovereenkomst teneinde waardeoverdracht mogelijk te maken.

Anders dan in artikel 32a van de PSW is hier ook voorzien in de mogelijkheid om waarde over te dragen aan een beroepspensioenfonds. In dat geval zal veelal geen sprake zijn van een wisseling van werkgever omdat iemand die beroepsgenoot wordt veelal geen werknemer maar zelfstandige wordt.

Tweede lid

Als de beëindiging heeft plaatsgevonden in het kader van een collectieve beëindiging is er geen recht op waardeoverdracht op grond van artikel 65, maar een bevoegdheid op grond van het onderhavige lid. Artikel 32a, onderdeel d, PSW formuleert ook al een meldingsplicht bij groepsgewijze verzoeken om waardeoverdracht, maar alleen voor zover het gaat om het overdragende pensioenfonds. Die meldingsplicht is nu uitgebreid tot verzekeraars. Nieuw is dat ook wanneer de ontvangende pensioenuitvoerder geconfronteerd wordt met een groep deelnemers die waarde willen laten overdragen naar diezelfde pensioenuitvoerder, het in het belang van de overige deelnemers van de ontvangende pensioenuitvoerder kan zijn om dat niet toe te staan. Daarom vindt toetsing plaats door de toezichthouder. Nieuw is ook dat in het wetsvoorstel wordt bepaald binnen welke termijn de toezichthouder een besluit moet nemen over het opleggen van een verbod. Is er na drie maanden geen verbod opgelegd door de toezichthouder, dan bestaat er een bevoegdheid tot waardeoverdracht.

De grens tussen een individuele beëindiging en een groepsgewijze beëindiging is niet altijd duidelijk te trekken. In de PSW is dit evenmin nader ingevuld en dit is dan ook ter beoordeling van de pensioenuitvoerder. Voor de positie van de pensioenuitvoerder is van belang wat er gebeurt na een beëindiging van de deelneming. Wanneer een groep werknemers met ontslag gaat, hun deelneming in de pensioenregeling wordt beëindigd en zij vervolgens nieuwe werkgevers vinden, dan zullen zij vaak aan de pensioenuitvoerder van hun vorige werkgever verzoeken tot waardeoverdracht doen. Wanneer op grotere schaal waardeoverdracht plaatsvindt, zouden de belangen van de achterblijvende deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in gevaar kunnen komen. Door een melding van de pensioenuitvoerder aan de toezichthouder kan deze bezien wat de gevolgen zijn voor de overdragende pensioenuitvoerder en zonodig waardeoverdracht verbieden. Indien er bijvoorbeeld een korte- of langetermijnherstelplan geldt, zal de toezichthouder moeten bezien of bij groepsgewijze beëindiging waardeoverdracht financieel verantwoord is. Het in het onderhavige lid bepaalde geldt ook bij groepsgewijze beëindiging vanuit een verzekeraar. Bij een groepsgewijze beëindiging vanuit een pensioenuitvoerder en daarop volgende waardeoverdrachten kan dit gevolgen hebben voor het draagvlak van de pensioenuitvoerder, bijvoorbeeld indien de leeftijdsopbouw ingrijpend wijzigt. Zowel op grond van artikel 66 als op grond van het onderhavige artikel kan sprake zijn van een verbod tot waardeoverdracht. Het eerstgenoemde artikel heeft betrekking op een door de wet opgelegd algemeen verbod, het onderhavige artikel ziet op een verbod inzake de waardeoverdracht van een specifieke groep.

Derde lid

Gebleken is dat de waardeoverdracht van pensioenaanspraken uit dienstverbanden die zijn geëindigd voor de inwerkingtreding van het recht op waardeoverdracht soms belemmerd wordt. Pensioenuitvoerders zijn huiverig om hieraan mee te werken omdat zij, wanneer de pensioenaanspraken waarop de deelnemer op grond van de wet recht behoudt bij beëindiging nog niet volledig gefinancierd zijn, niet via de eis van individuele actuariële gelijkwaardigheid voor dat financieringsstekort willen opdraaien. Die eis van actuariële gelijkwaardigheid richt zich echter tot de ontvangende pensioenuitvoerder. Hij moet waarborgen dat de overgedragen waarde actuariële gelijkwaardige pensioenaanspraken oplevert. Wanneer echter de overgedragen waarde (door de financieringsachterstand) te laag is, is dat ook een belemmering voor de waardeoverdracht. Op grond van artikel 32a PSW en het Besluit reken- en procedureregels moet namelijk de overdrachtswaarde worden vastgesteld op basis van de opgebouwde aanspraken waarop de deelnemer bij beëindiging recht behoudt, dus zonder dat rekening gehouden wordt met een eventuele financieringsachterstand. Om deze belemmering weg te nemen is hier een versoepeling van die voorwaarde opgenomen. Aan die voorwaarde hoeft in de genoemde gevallen niet te worden voldaan wanneer de gewezen deelnemer en zijn eventuele partner hiermee schriftelijk instemmen en daarmee de overdragende pensioenuitvoerder en de ontvangende pensioenuitvoerder vrijwaren. Voor pensioenen ondergebracht bij pensioenfondsen gaat het om deelnemingen die voor 8 juli 1994 zijn geëindigd en voor pensioenen ondergebracht bij verzekeraars om dienstverbanden die voor 8 juli 1994 zijn geëindigd.

Artikel 70. Plicht tot waardeoverdracht op verzoek deelnemer bij andere pensioenovereenkomst met dezelfde werkgever

Dit artikel ziet op de situatie dat de deelnemer bij dezelfde werkgever in een andere pensioenregeling gaat deelnemen, bijvoorbeeld omdat hij promotie maakt. In dat geval kan waardeoverdracht voor hem wenselijk zijn, namelijk wanneer die andere pensioenregeling door een andere

pensioenuitvoerder of dezelfde pensioenuitvoerder wordt uitgevoerd. Deze situatie lijkt op die welke wordt geregeld in artikel 65 omdat daar ook sprake is van een waardeoverdracht op verzoek van de deelnemer en een plicht van de pensioenuitvoerder om daaraan onder bepaalde voorwaarden mee te werken. Anders dan in artikel 65 is hier echter geen sprake van wisseling van werkgever en gelden daarom tevens de eisen van collectieve actuariële gelijkwaardigheid en van seksneutraliteit. Zoals hiervoor is aangegeven is het mogelijk dat de andere pensioenregeling door dezelfde pensioenuitvoerder wordt uitgevoerd. Dan is de financiële positie van de pensioenuitvoerder geen belemmering. Daarom staat in de slotzin bij het eerste lid «tenzij de overdragende en ontvangende pensioenuitvoerder niet identiek zijn en sprake is van de in artikel 66 omschreven situatie. In de PSW wordt de in het onderhavige artikel bedoelde vorm van waardeoverdracht in artikel 32ba geregeld en gelden ook de eisen van collectieve actuariële gelijkwaardigheid en van seksneutraliteit. Op grond van artikel 32ba PSW bestaat voor deze situatie nog geen recht op waardeoverdracht, maar het is wenselijk daar nu wel in te voorzien. Dit recht op waardeoverdracht is dus nieuw. De in artikel 67 genoemde data zijn hier niet relevant.

Tweede en derde lid

De tekst van deze leden is identiek aan die van artikel 65, tweede en derde lid.

Vierde lid

In de tekst van dit lid zijn de eisen van seksneutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid opgenomen.

De eis van seksneutraliteit houdt in dat de overdragende pensioenuitvoerder ervoor moet zorgen dat het te verwerven pensioen na waardeoverdracht naar de ontvangende pensioenuitvoerder voor mannen en vrouwen gelijk is. Een overdragende pensioenuitvoerder dient daartoe te controleren hoe de ontvangende pensioenuitvoerder omgaat met de eis van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, met name of de ontvangende pensioenuitvoerder werkt met seksneutrale of sekseafhankelijke factoren. In de gevallen dat een overdragende pensioenuitvoerder werkt met sekseafhankelijke- en de ontvangende pensioenuitvoerder met seksneutrale factoren, én in de omgekeerde situatie (als een overdragende pensioenuitvoerder werkt met seksneutrale- en de ontvangende pensioenuitvoerder met sekseafhankelijke factoren), is een correctie van de overdrachtswaarde noodzakelijk.

Op grond van de eis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid moet de overdrachtswaarde bovendien dusdanig berekend worden dat er op het niveau van de pensioenuitvoerder geen geld achterblijft. Een overdragende pensioenuitvoerder mag bijvoorbeeld niet kiezen voor waardeoverdracht naar een pensioenuitvoerder die seksneutrale factoren hanteert, door voor mannen en vrouwen een gelijke, doch zeer lage waarde over te dragen. De overdrachtswaarde moet dusdanig worden berekend in dat geval dat verwacht mag worden dat een pensioenuitvoerder gemiddeld genomen geen geld overhoudt (of tekort komt) bij waardeoverdracht.

Die eisen gelden ook wanneer niet alleen voor een individu een andere pensioenovereenkomst bij de zelfde werkgever gaat gelden bijvoorbeeld als gevolg van promotie, maar ook wanneer voor alle werknemers bij dezelfde werkgever de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd (zie artikel 75, eerste lid, sub c). In de situatie waarop artikel 65 ziet, geldt alleen de eis van individuele actuariële gelijkwaardigheid. Tevens wordt opgemerkt dat uit het hier bepaalde voortvloeit dat geen kosten in mindering mogen worden gebracht op de overdrachtswaarde

door overdragende en door ontvangende pensioenuitvoerder (zie ook paragraaf 7.2.2). Dit is uitdrukkelijk bepaald in het zevende lid.

Vijfde lid

De eisen van seksenutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid gelden op grond van de PSW pas vanaf bepaalde data (vergelijk bijvoorbeeld ook artikel 54 en 56 en 75).

Zesde lid

Het is mogelijk om ook over de eerdere pensioenopbouw de uitgangspunten van seksenutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid te hanteren (vergelijk bijvoorbeeld ook artikel 54).

Zevende lid

Deze bepaling komt overeen met artikel 65, vijfde lid.

Artikel 72. Bevoegdheid tot waardeoverdracht op verzoek deelnemer bij andere pensioenovereenkomst met zelfde werkgever

Dit artikel ziet evenals artikel 70 op de situatie dat de deelnemer bij dezelfde werkgever in een andere pensioenregeling gaat deelnemen, bijvoorbeeld omdat hij promotie maakt. Wanneer echter niet aan de voorwaarde inzake de termijn van het verzoek tot waardeoverdracht wordt voldaan, bestaat er geen plicht tot waardeoverdracht maar op grond van het eerste lid een bevoegdheid tot waardeoverdracht (vergelijk de verhouding tussen artikel 65 en 69). In de tweede lid is voorzien in een bevoegdheid tot waardeoverdracht voor het geval er geen recht op waardeoverdracht bestaat omdat er geen sprake is van individuele beëindiging (vergelijk artikel 69, tweede lid). Zoals in de toelichting bij artikel 70 is aangegeven is het mogelijk dat de overdragende en ontvangende pensioenuitvoerder dezelfde zijn. In dat geval kan de financiële positie van de pensioenuitvoerder geen belemmering zijn en is geen melding aan de toezichthouder nodig. De overeenkomst tussen artikel 70 en 72 is dat in beide gevallen sprake moet zijn van collectieve actuariële gelijkwaardigheid en seksenutraliteit. Die eisen van seksenutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid gelden niet in de in artikel 69 omschreven situatie.

Artikel 73. Plicht tot waardeaanwending bij keuzerecht of keuzemogelijkheid

Er bestaat er een nauwe relatie tussen artikel 54, 55, 56 en het onderhavige artikel. Artikel 54 en 55 verwoorden het keuzerecht dat een deelnemer onder bepaalde voorwaarden heeft ten aanzien van ouderdoms- en partnerpensioen wanneer de pensioenregeling voorziet in een partnerpensioen en ouderdomspensioen of alleen in een ouderdomspensioen. In artikel 73 is de daaruit voortvloeiende plicht van de pensioenuitvoerder geregeld om de in het kader van de keuzerechten en keuzemogelijkheden noodzakelijke waardeoverdracht te realiseren.

De voorwaarden inzake seksenutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid die naast artikel 2b en 2c van de PSW gelden bij de mogelijkheid tot «interne» waardeoverdracht bij gebruikmaking van het keuzerecht of de keuzemogelijkheid zijn nu opgenomen in artikel 32ba van de PSW en 16b van de Regelen PSW. De voorwaarde inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen staat in artikel 32ba, eerste lid, onderdeel d, van de PSW en in het onderhavige wetsvoorstel in artikel 54, 55 en 56. De voorwaarde inzake collectieve actuariële gelijkwaardigheid staat in artikel 32ba, eerste lid, onderdeel e, van de PSW, waarbij verwezen wordt naar

artikel 2b en 2c van de PSW. De eis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid staat geformuleerd in artikel 2b, derde lid, van de PSW en in het onderhavige wetsvoorstel in artikel 54, 55 en 56.

De eis van instemming van de partner geldt alleen in geval van het keuzerecht op grond van artikel 54, niet bij gebruikmaking van een keuzerecht op grond van artikel 55 en soms bij de gebruikmaking van een keuzemogelijkheid op grond van artikel 56 en is daarom ook niet opgenomen in het onderhavige artikel, maar alleen in artikel 54, zesde lid, en artikel 56, tweede lid.

In dit artikel wordt gesproken over «aanwending van de waarde» in plaats van «waardeoverdracht» omdat de in artikel 56 bedoelde keuzemogelijkheden ook zien op bijvoorbeeld vervroeging of uitstel van pensioen. Bij uitstel of vervroeging wordt de waarde van een pensioenaanspraak gebruikt voor een pensioenaanspraak van dezelfde soort, maar met een andere ingangsdatum. Dan is géén sprake van waardeoverdracht in de zin van artikel 64. Artikel 64, vierde lid, bepaalt dat waardeoverdracht slechts mogelijk is in de in deze wet genoemde situaties.

Artikel 74. Bevoegdheid tot waardeoverdracht bij bereiken pensioendatum op grond van de pensioenovereenkomst

Dit artikel biedt onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid tot het zogenaamde «shoppen». Deze mogelijkheid is in de PSW geregeld in artikel 32ba, derde lid. Met shoppen wordt de situatie aangeduid dat op de pensioendatum de opgebouwde pensioenaanspraken in de vorm van een kapitaal beschikbaar komt waarmee de pensioenrechten moeten worden ingekocht. Dit artikel kan dus géén betrekking hebben op uitkeringsovereenkomsten. De tekst is op dit punt verduidelijkt ten opzichte van de PSW. Zowel wanneer sprake is van een kapitaalovereenkomst als wanneer sprake is van een premieovereenkomst, is, omdat de pensioendatum inmiddels is bereikt, de hoogte van het beschikbare kapitaal bekend. Shoppen kan pas aan de orde komen per de pensioendatum, maar de deelnemer of gewezen deelnemer zal zich al voor het bereiken van de pensioendatum oriënteren op de mogelijke alternatieven. Hij kan het verzoek dan ook al voor de pensioendatum doen, waarbij dan dus nog sprake is van pensioenaanspraken en nog niet van pensioenrechten. Op grond van artikel 32ba van de PSW is shoppen formeel ook mogelijk wanneer de overdragende en/of de ontvangende pensioenuitvoerder een pensioenfonds is. Een pensioenfonds als de ontvangende pensioenuitvoerder is echter alleen mogelijk wanneer dat past binnen de taak van het pensioenfonds. Een pensioenfonds kan uiteraard geen waarde aannemen wanneer de deelnemer geen enkele band met het pensioenfonds heeft gehad. Denkbaar is de situatie dat iemand in het verleden bij een pensioenfonds aanspraken heeft opgebouwd en vervolgens in een door een verzekeraar uitgevoerde pensioenregeling gaat deelnemen die de mogelijkheid van «shoppen» kent. In dat geval zou waardeoverdracht naar het pensioenfonds kunnen plaatsvinden, uiteraard alleen mits het pensioenfonds bereid is die waarde aan te wenden. De deelnemer of gewezen deelnemer die op grond van de pensioenovereenkomst de bevoegdheid heeft om dit kapitaal aan te wenden bij een andere pensioenuitvoerder voor een periodiek pensioen, kan op grond van dit artikel die waarde laten overdragen. Bij een dergelijke waardeoverdracht gelden ook de eisen van seksneutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid. In de toelichting bij artikel 70, vierde lid, is al uiteengezet wat dit in het kader van de overdracht voor de overdragende pensioenuitvoerder betekent.

Er gelden op grond van dit artikel geen eisen ten aanzien van de ontvangende pensioenuitvoerder. De eisen van seksenutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid gelden net als bij waardeoverdracht op grond van artikel 70, 75 en 76 voor de pensioenopbouw ná 31 december 2004.

Artikel 75. Bevoegdheid tot collectieve waardeoverdracht op verzoek werkgever

Eerste lid

Dit artikel geeft de pensioenuitvoerder onder omstandigheden de bevoegdheid om een collectieve waardeoverdracht uit te voeren, zonder dat er sprake is van een wisseling van werkgever. In de PSW voorziet artikel 32ba hierin.

Onderdeel a ziet op de situatie dat de werkgever een uitvoeringsovereenkomst sluit met een andere pensioenuitvoerder. Daarbij kan sprake zijn van een nieuwe pensioenovereenkomst welke gesloten wordt met de werknemers, maar het is ook mogelijk dat de pensioenovereenkomsten niet wijzigen, maar alleen de pensioenuitvoerder verandert. De overdracht kan betrekking hebben op alle pensioenaanspraken en pensioenrechten, maar het is ook mogelijk dat wordt afgesproken dat de waarde van de ingegane pensioenen, dus de pensioenrechten, niet wordt overgedragen. Het kan ook om een deel van de werknemers gaan. Dit hangt af van de afspraken die daarover zijn gemaakt. In dat geval is het niet noodzakelijk pensioengerechtigden te informeren. In het algemeen deel van de toelichting zijn deze situaties omschreven als situatie 13 en 15.

Onderdeel b ziet op de situatie dat de werkgever wordt overgenomen door een andere onderneming. Deze overnemende onderneming is op grond van artikel 8 gehouden om de pensioenregeling voort te zetten. De overnemende werkgever kan daarvoor afhankelijk van de omstandigheden dezelfde of een andere pensioenuitvoerder kiezen. In het algemeen deel van deze toelichting zijn deze situaties omschreven als situatie 11 en 12.

Onderdeel c betreft de situatie dat er een nieuwe pensioenregeling komt en in verband daarmee de pensioenovereenkomsten met alle of een deel van de werknemers worden gewijzigd en de opgebouwde waarde van die aanspraken in lijn daarmee op een andere manier wordt aangewend doordat ze in de nieuwe pensioenregeling worden ingebracht. In het algemeen deel van deze toelichting is deze situatie omschreven als situatie 14.

Anders dan in artikel 32ba van de PSW wordt niet langer geëist dat de bevoegdheid van de pensioenuitvoerder om waarde over te dragen opgenomen moet zijn in statuten en reglementen respectievelijk de verzekeringsovereenkomst.

Tweede lid, onderdeel a

Op grond van de PSW was ook bij collectieve waardeoverdracht instemming van de rechthebbende vereist. Dit hield in de praktijk niet in dat iedere individuele werknemer uitdrukkelijk schriftelijk toestemming moest verlenen voor deze overdracht. De toestemming werd geacht te zijn gegeven als de werknemer binnen een redelijke termijn geen bezwaar maakt tegen de pensioenoverdracht. Hierbij werd er vanuit gegaan dat de werknemer geïnformeerd werd. Deze gang van zaken is nu uitdrukkelijk in dit onderdeel geregeld. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat uiteraard alleen degenen wiens pensioenaanspraken of pensioenrechten betrokken zijn bij de waardeoverdracht geïnformeerd hoeven te worden. Wanneer de waarde van ingegane pensioenen niet wordt overgedragen, hoeven de pensioengerechtigden niet geïnformeerd te worden. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat de weigering van één of enkele deelnemers niet de hele overdracht kan blokkeren, maar uitsluitend de waardeoverdracht met betrekking tot hun pensioenaanspraken of

-rechten. Er is overigens niet voor gekozen om in de wet een termijn op te nemen welke de betrokkenen gegund moet worden om te reageren. Pensioenuitvoerders moeten in staat geacht worden zelf hiervoor, gegeven de omstandigheden, een redelijke termijn te bepalen.

De informatieplicht van onderdeel a ziet niet op de huidige partners van deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Zij worden door hun eigen partner geïnformeerd hetgeen niet bezwaarlijk is omdat zij weliswaar begunstigde zijn, maar zij, anders dan de gewezen partners, geen zelfstandige aanspraak hebben.

Tweede lid, onderdeel b

In dit onderdeel zijn de eisen van seksneutraliteit en collectieve actuariële gelijkwaardigheid geformuleerd. In artikel 32ba PSW zijn die eisen opgenomen in het eerste lid, onderdeel d en e.

Tweede lid, onderdeel c

De tekst van dit onderdeel is gebaseerd op artikel 32ba, eerste lid, onderdeel g, van de PSW. De meldingsplicht is hier in afwijking van de Regelen PSW uitgebreid tot verzekeraars. Het is wenselijk dat de toezichthouder over collectieve waardeoverdrachten wordt geïnformeerd omdat daarbij niet alleen de positie van de overdragende pensioenuitvoerder maar ook die van de ontvangende pensioenuitvoerder in het geding kan zijn.

Derde lid

De eisen van het tweede lid, onderdeel b zijn opgenomen in artikel 32ba, eerste lid, onderdelen d en e. Deze zijn nieuw ingevoegd bij de wet van 21 december 2000, houdende wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet en enige andere wetten (recht van keuze voor ouderdomspensioen in plaats van nabestaandenpensioen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen, Stb. 2000, 625). Daarbij werd in het overgangsrecht bepaald dat de betreffende onderdelen alleen van toepassing zijn op pensioenaanspraken die vanaf de inwerkingtreding van de betreffende onderdelen worden opgebouwd. Op pensioenaanspraken die voor de inwerkingtreding van de betreffende onderdelen zijn opgebouwd moest artikel 32a, eerste lid, onderdeel f, van de PSW worden toegepast, tenzij het pensioenfonds in haar statuten of reglementen uitdrukkelijk artikel 32ba, eerste lid, onderdelen d en e, van toepassing had verklaard. Deze overgangsbepaling is hier ook weer opgenomen.

Voor wat betreft uitkeringsregelingen, die in dit wetsvoorstel worden aangeduid met het begrip uitkeringsovereenkomsten lag deze inwerkingtreding op 1 januari 2002 en voor premieregelingen, die in dit wetsvoorstel worden aangeduid als premieovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten op 1 januari 2005. Met betrekking tot streefregelingen is destijds een uitzondering gemaakt, voor deze regelingen traden de bepalingen net als voor de premieovereenkomsten op 1 januari 2005 in werking. Tevens was daarbij bepaald dat de bepalingen alleen gevolgen hebben voor premievrije opbouw van pensioenaanspraken indien het recht op die premievrije voortzetting na de inwerkingtreding van de betreffende bepalingen is ontstaan.

Artikel 76. Verplichting tot collectieve waardeoverdracht bij liquidatie van de pensioenuitvoerder

Wanneer een pensioenfonds of verzekeraar wordt opgeheven moeten de pensioenaanspraken en pensioenrechten bij een andere pensioenuitvoerder worden ondergebracht. In dat geval is géén instemming (uitdrukkelijk of stilzwijgend) van de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of pensioengerechtigden vereist, maar gelden wel de in het tweede lid omschreven voorwaarden.

Ten aanzien van een verzekeraar die geliquideerd wordt in de periode waarin een noodregeling van toepassing is, of de verzekeraar die failliet is gelden in het kader van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 (in de toekomst vervangen door de Wet op het financieel toezicht) nog aanvullende bepalingen.

Artikel 77. Plicht tot waardeoverdracht aan een pensioeninstelling of verzekeraar uit een andere lidstaat op verzoek gewezen deelnemer

Dit artikel houdt de plicht tot waardeoverdracht in wanneer iemand wil overdragen aan een pensioeninstelling of verzekeraar uit een andere lidstaat. Van belang daarbij is dat het dan alleen gaat om instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening in andere lidstaten die voldoen aan de definitie van pensioeninstelling uit richtlijn 2003/41/EG (zie artikel 1). Dat betekent dat het onderhavige artikel bijvoorbeeld niet van toepassing is op een pensioeninstelling uit een andere lidstaat die een financiering kent op basis van omslagdekking. In het eerste lid is bepaald dat de voorwaarden die artikel 65 stelt ten aanzien van een waardeoverdracht bij wisseling van werkgever of toetreding tot een beroepspensioenregeling van overeenkomstige toepassing zijn, maar in verband met het feit dat er over wordt gedragen naar een pensioeninstelling of verzekeraar in een andere lidstaat geldt er op twee punten een onderscheid. Ten eerste wat betreft de in artikel 66 opgenomen uitzondering in verband met de financiële toestand van de overdragende of ontvangende pensioenuitvoerder. Er is voor gekozen in het onderhavige geval alleen te kijken naar de positie van de overdragende pensioenuitvoerder omdat de in artikel 66 genoemde criteria niet zonder meer toepasbaar zijn op pensioeninstellingen uit andere lidstaten. Dit is uitgewerkt in onderdeel a. Daarnaast is in onderdeel b een extra voorwaarde geformuleerd welke is gebaseerd op artikel 7, tweede lid, van de Beleidsregels ontheffingen PSW. Het is niet noodzakelijk om de in artikel 7, eerste lid, onderdeel c, van de Beleidsregels opgenomen criteria inzake overheidstoezicht en de scheiding van het vermogen tussen werkgever en pensioeninstelling op te nemen, want die eisen gelden al op basis van richtlijn 2003/41/EG. De verwijzing naar de voorwaarden van artikel 65 houdt tevens in dat wanneer de in de artikelen 66 en 67 genoemde uitzonderingen van toepassing zijn, er geen plicht tot waardeoverdracht bestaat.

In artikel 65 zijn in het tweede, vierde en vijfde lid verplichtingen voor de ontvangende pensioenuitvoerder opgenomen. Indien de waardeoverdracht plaatsvindt aan een pensioeninstelling of verzekeraar uit een andere lidstaat bestaat er alleen een plicht tot waardeoverdracht voor de pensioenuitvoerder als de ontvangende instelling of verzekeraar ook die bepalingen naleeft. Er worden hierdoor aan de overdragende pensioenuitvoerder voorwaarden gesteld.

Het is niet mogelijk om op basis van de Nederlandse Pensioenwet verplichtingen op te leggen aan een pensioeninstelling of verzekeraar die in een andere lidstaat gevestigd is en een buitenlandse pensioenregeling uitvoert. Ook hier bestaat de in artikel 68 omschreven mogelijkheid tot herleving van de plicht tot waardeoverdracht. In dat geval is het derde lid echter niet van toepassing omdat dat betrekking heeft op de ontvangende pensioeninstelling.

Artikel 78. Plicht tot waardeoverdracht aan een van Europese Gemeenschappen of aangewezen instelling

Ten aanzien van waardeoverdracht naar een van de Europese Gemeenschappen moet worden opgemerkt dat die plicht tot waardeoverdracht sinds 1 augustus 1987 in de PSW is opgenomen en dat deze daarmee

langer bestaat dan het «nationale» recht tot waardeoverdracht dat sinds 1994 bestaat. Het recht op waardeoverdracht naar een van de Europese Gemeenschappen vloeit voort uit artikel 11, tweede lid, van bijlage VIII van het statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen (Pbl. 1968, L56/1) en daarvoor gelden daarom slechts twee van de in artikel 65 opgenomen eisen. Gezien de aantallen die het betreft wordt dat niet te bezwaarlijk geacht. Het recht op waardeoverdracht op grond van dit statuut heeft alleen betrekking op het ouderdomspensioen en in artikel 32b, vierde lid, van de PSW was dat ook zo geregeld. In het onderhavige wetsvoorstel is ervoor gekozen de plicht tot waardeoverdracht uit te breiden tot het partnerpensioen.

Artikel 79. Bevoegdheid tot waardeoverdracht aan een andere instelling

De artikelen 65 tot en met 76 hebben uitsluitend betrekking op waardeoverdrachten van en naar pensioenuitvoerders, dat wil zeggen pensioeninstellingen met zetel in Nederland, en dan uiteraard alleen op de situatie dat zij Nederlandse pensioenregelingen uitvoeren. Het is echter wenselijk ook te voorzien in de gevolgen van waardeoverdracht naar een buitenlandse instelling, waarbij een onderscheid gemaakt moet worden tussen pensioeninstellingen en verzekeraars uit andere lidstaten (dan geldt artikel 77), een van de Europese Gemeenschappen of door de Minister aangevoerde instellingen (zie artikel 78) en overige buitenlandse instellingen. Bij waardeoverdracht naar overige buitenlandse instellingen geldt op grond van dit artikel geen recht op waardeoverdracht, maar een bevoegdheid. Tevens is het wenselijk dat de toezichthouder betrokken blijft. Voor de formulering van de voorwaarden waaronder zo'n waardeoverdracht kan plaatsvinden is aansluiting gezocht bij artikel 7, eerste lid, onderdeel c, en artikel 7, tweede lid, van de Beleidsregels ontheffingen PSW.

Artikel 80. Bevoegdheid tot waardeoverdracht aan een pensioeninstelling of verzekeraar op verzoek gewezen deelnemer bij wisseling werkgever bij toetreding tot een beroepspensioenregeling

Artikel 69 voorziet in een bevoegdheid tot waardeoverdracht wanneer geen recht op waardeoverdracht bestaat omdat aan bepaalde voorwaarden niet is voldaan. Het onderhavige artikel schept dezelfde mogelijkheden voor waardeoverdracht aan een pensioeninstelling of verzekeraar in een andere lidstaat.

Artikel 81. Bevoegdheid tot waardeoverdracht aan een pensioeninstelling of verzekeraar uit een andere lidstaat bij bereiken pensioendatum op grond van de pensioenovereenkomst

De in artikel 74 opgenomen regeling die het mogelijk maakt om onder bepaalde voorwaarden te «shoppen» moet ook van toepassing zijn wanneer een deelnemer waarde wil overdragen naar een pensioeninstelling of verzekeraar in een andere lidstaat. Dit uitgangspunt is ook opgenomen in artikel 8 van de Beleidsregels ontheffingen PSW. Het wordt echter niet noodzakelijk geacht deze mogelijkheid ook te blijven bieden voor waardeoverdracht aan andere buitenlandse instellingen. In artikel 74 wordt ten aanzien van de ontvangende pensioenuitvoerder, voor het geval dat een pensioenfonds is, de eis gesteld dat de betrokkene reeds aanspraken heeft jegens dat fonds, omdat een pensioenfonds geen waarde kan aannemen als geen enkele band bestaat tussen deelnemer en dat fonds. Die eis geldt ook wanneer iemand wil overdragen naar een pensioeninstelling in een andere lidstaat.

Artikel 82. Collectieve waardeoverdracht naar pensioeninstelling of verzekeraar in een andere lidstaat

Eerste lid

Aangezien artikel 22 de mogelijkheid biedt om een Nederlandse pensioenregeling vanaf het tot stand komen onder te brengen bij een pensioeninstelling of verzekeraar in een andere lidstaat, ligt voor de hand ook toe te staan dat een werkgever op een later tijdstip besluit de uitvoering bij een pensioeninstelling of verzekeraar in een andere lidstaat onder te brengen. De situatie is voor het overige identiek aan die van artikel 75. Het onderhavige lid voorziet in die mogelijkheid. Hierbij zou bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan een Nederlandse werkgever die ervoor kiest zijn pensioenregeling voor Nederlandse werknemers onder te brengen bij een Britse pensioeninstelling.

Tweede lid

De in dit lid geregelde situatie lijkt inhoudelijk op die van het eerste lid met dit verschil dat in het eerste lid sprake is van een bevoegdheid van de werkgever om de uitvoering bij een ander onder te brengen en het onderhavige lid, net als artikel 76, de verplichting van de pensioenuitvoerder inhoudt om in verband met liquidatie waarde over te dragen in verband met onderbrenging bij een ander.

Artikel 83. Verplichting tot medewerking aan inbreng van waarde

Het is wenselijk dat wanneer een werknemer vanuit een andere lidstaat de waarde van zijn pensioenaanspraken wil overdragen naar een Nederlandse pensioenuitvoerder omdat hij in een Nederlandse pensioenregeling pensioen wil gaan opbouwen, de pensioenuitvoerder daaraan in principe moet meewerken. Uiteraard speelt dit slechts als de wetgeving die betrekking heeft op de pensioenregeling en de pensioeninstelling in de andere lidstaat ook voorziet in het recht of een mogelijkheid tot waardeoverdracht.

Artikel 84. Informatie uit de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens

Dit artikel is gebaseerd op artikel 34 van de PSW, met dien verstande dat artikel 34 van de PSW alleen van toepassing is op pensioenfondsen, maar het voorgestelde artikel ook ziet op verzekeraars omdat er geen reden is een onderscheid te maken op dit punt. Ook nu kunnen verzekeraars al informatie verkrijgen uit de GBA maar tot nu toe was nog niet bepaald dat dit vrij van leges kan gebeuren. Voor dit artikel is niet relevant wie de informatie vraagt. Dat betekent dat bijvoorbeeld zowel de pensioenge-rechtigde die op verzoek van de pensioenuitvoerder een bewijs van in leven zijn opvraagt, als de pensioenuitvoerder die dat verzoek zelf doet, geen leges behoeft te betalen.

Artikel 85. Sociaal-fiscaal nummer

Per 1 september 2001 geldt het Besluit gebruik sofi-nummer Wet bescherming persoonsgegevens, dat is gebaseerd op artikel 24, tweede lid, van de Wet bescherming persoonsgegevens. In artikel 2 van dat Besluit is geregeld dat het sociaal-fiscaalnummer bij de verwerking van persoonsgegevens ter uitvoering van pensioenregelingen kan worden gebruikt door pensioenfondsen en verzekeraars.

Het sofi-nummer zal overigens vervangen worden door het burgerservice-nummer. Daartoe is een wetsvoorstel ingediend (Kamerstukken II 2005/06, 30 312, nr. 2).

Artikel 86. Voorwaardelijke toeslagverlening

Eerste lid

In dit artikel is de uitwerking van het uitgangspunt uit onderdeel 15 van de nota Hoofdlijnen FTK opgenomen dat inhoudt dat er consistentie is tussen gewekte verwachtingen, de financiering en de feitelijke realisatie van de overeengekomen voorwaardelijke toeslagverlening in het verleden. Ook voor verzekeraars geldt de eis van consistentie tussen gewekte verwachtingen, financiering en feitelijke toeslagverlening.

Voor pensioenfondsen ligt er een relatie tussen het onderhavige artikel en artikel 125. Op grond van artikel 125 worden in een algemene maatregel van bestuur nadere regels gesteld ten aanzien van de wijze van financieren van voorwaardelijke toeslagverlening bij pensioenfondsen in het kader van het voldoen aan de vereisten van het onderhavige artikel.

Tweede lid

In eerste instantie is de inhoud van de pensioenovereenkomst respectievelijk van de uitvoeringsovereenkomst bepalend of een toeslag voorwaardelijk is of niet. Dat is echter niet voldoende. De regering wil dat in het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomsten, evenals in alle communicatie van de werkgever en de pensioenuitvoerder met de werknemers/deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen partners een voorwaardelijkheidsverklaring wordt gebruikt. Gebeurt dat niet dan wordt de toeslagverlening als onvoorwaardelijk beschouwd en moet een technische voorziening getroffen worden (zie ook artikelsgewijze toelichting van artikel 114). De regering wil daarmee waarborgen dat bij belanghebbenden geen verkeerde verwachtingen worden gewekt.

Met dit artikel wordt invulling gegeven aan de onderdelen 13 tot en met 17 van de nota Hoofdlijnen FTK. In de op basis van het derde lid vast te stellen lagere regelgeving zullen de onderdelen 13 tot en met 15 van de nota Hoofdlijnen FTK nader worden uitgewerkt. De in dit artikel genoemde voorwaardelijkheidsverklaring wordt in de praktijk overigens ook wel aangeduid met de term «disclaimer».

Derde lid

De precieze inhoud van de voorwaardelijkheidsverklaring zal worden vastgesteld in een op grond van het derde lid op te stellen algemene maatregel van bestuur. In het algemeen deel van deze toelichting is aangegeven dat een aantal bij algemene maatregel van bestuur te regelen onderwerpen voor zullen worden gelegd aan beide kamers der Staten-Generaal (zogenoemde «voorhang»). De op grond van dit artikel op te stellen regels maken daar deel van uit.

Artikel 87. Informatie in jaarverslag over dwangsommen en boetes

De regering vindt het van belang dat de transparantie van de uitvoeringspraktijk vergroot wordt. In dat kader acht zij het wenselijk dat de pensioenuitvoerder in zijn jaarverslag vermeldt of er in het afgelopen boekjaar corrigerende maatregelen van de toezichthouder zijn geweest. Voor belanghebbenden, zoals de deelnemersraad, is dit relevante informatie. Het gaat hierbij om het aantal opgelegde dwangsommen en boetes, het aantal aanwijzingen, of er een bewindvoerder is aangesteld, of een kortetermijnherstelplan of een langetermijnherstelplan van toepassing is en of er een stille curator aangesteld is geweest. Dit laatste natuurlijk alleen als de stille curator niet meer is aangesteld op het moment dat het jaarverslag verschijnt.

Artikel 88. Deelneming tijdens detachering

Deze bepaling is gebaseerd op artikel 32g van de PSW en is daarin opgenomen in verband met de implementatie van artikel 6 van richtlijn nr. 98/49/EG betreffende bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen.

Artikel 89. Overlijden ten gevolge van een uitgesloten oorzaak

De tekst van dit artikel is gebaseerd op het voorgestelde artikel 7.17.3.16 van het BW (Kamerstukken I 2002/03, 19 529). Het onderhavige artikel beoogt te regelen dat bij verzekeringen met een afkoopwaarde het spaar-element ook bij een uitgesloten doodsoorzaak wordt uitgekeerd. Bij pensioenverzekeringen moet het echter steeds gaan om een periodieke uitkering en is uitkering van de afkoopwaarde dus niet wenselijk.

HOOFDSTUK 5. ALGEMENE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE PENSIOENFONDSEN

Artikel 90. Samenstelling bestuur pensioenfonds Eerste lid

Deze bepaling is ontleend aan artikel 6, eerste lid, van de PSW.

Tweede lid

Met de zinsnede «vertegenwoordigers in het bestuur van anderen dan werknemers- of werkgeversverenigingen» wordt bijvoorbeeld bedoeld op gewezen deelnemers of pensioengerechtigden. Indien het bestuur een onafhankelijke voorzitter heeft, is deze geen vertegenwoordiger van een bepaalde groep en heeft hij geen stemrecht.

Derde lid

Dit artikellid regelt de pariteit bij ondernemingspensioenfonds. De tekst van deze bepaling is gebaseerd op artikel 6, tweede lid, van de PSW, zij het dat de formulering enigszins is aangepast door de zinsnede «vertegenwoordigers van de in het pensioenfonds deelnemende werknemers» te vervangen door: werknemersvertegenwoordigers. De materiële betekenis blijft echter gelijk.

Vierde lid

In het algemeen deel van deze toelichting is in paragraaf 5.7.2 toegelicht waarom gekozen is voor deze nieuwe opzet. Met het onderhavige lid is alleen beoogd te regelen hoe de werknemersvertegenwoordigers gekozen kunnen worden, maar niet wie als werknemersvertegenwoordiger gekozen wordt. Een werknemersvertegenwoordiger hoeft dus niet persé zelf ook deelnemer in het pensioenfonds te zijn. Het is mogelijk om iemand van een vakbond, die zelf geen deelnemer is, als werknemersvertegenwoordiger te kiezen.

Vijfde lid

De tekst van deze bepaling is gebaseerd op artikel 6, derde lid, van de PSW. Met de zinsnede «vertegenwoordigers in het bestuur van anderen dan werknemers of werkgevers» wordt bijvoorbeeld bedoeld op gewezen deelnemers of pensioengerechtigden. De procedures die op grond van het vierde lid gelden voor de vertegenwoordigers van de in het pensioenfonds deelnemende werknemers gelden niet voor de in dit vijfde lid bedoelde vertegenwoordigers. De gelijkstelling ziet alleen op de pariteit.

Artikel 91. Melding oprichting van een pensioenfonds

Eerste lid

Dit artikel is gebaseerd op artikel 4, tweede lid en vierde lid, eerste volzin, van de PSW.

De melding van het pensioenfonds leidt tot opname in een register dat door de toezichthouder wordt bijgehouden (zie artikel 196).

Ten aanzien van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen geldt tevens op grond van artikel 2 van de Wet Bpf 2000 dat bij de aanvraag om verplichtstelling de genoemde stukken aan de Minister moeten worden gestuurd door de aanvragers van de verplichtstelling.

Tweede lid, onderdeel b

Naast een pensioenreglement of een uitvoeringsreglement, is het ook denkbaar dat een pensioenfonds een huishoudelijk reglement heeft. Alle reglementen zullen aan de toezichthouder toegezonden moeten worden.

Tweede lid, onderdeel c

Indien een pensioenfonds meer dan één uitvoeringsovereenkomst heeft gesloten, zullen deze ook aan de toezichthouder moeten worden toegezonden.

Indien geen uitvoeringsovereenkomst is opgesteld, maar gewerkt wordt met een uitvoeringsreglement, kan er uiteraard geen uitvoeringsovereenkomst worden bijgevoegd maar moet op grond van onderdeel b het uitvoeringsreglement worden bijgevoegd.

Tweede lid, onderdeel d

Dit onderdeel staat niet in artikel 4 van de PSW, maar in artikel 9c, tweede lid, en na implementatie van richtlijn 2003/41/EG in artikel 9c, vierde lid.

Daarin staat dat de actuariële en bedrijfstechnische nota onverwijld moet worden overlegd. Nu wordt ervoor gekozen om voor alle stukken dezelfde termijn van drie maanden te hanteren.

Tweede lid, onderdeel e

Dit onderdeel staat niet in artikel 4 van de PSW, maar het is wenselijk dat de toezichthouder inzicht krijgt in deze stukken wanneer er sprake is van overdracht of herverzekering.

Artikel 92. Toezending wijziging officiële stukken

Dit artikel is gebaseerd op artikel 4, vierde lid, tweede volzin, van de PSW. De termijn is gewijzigd van drie maanden in twee weken om aan te sluiten bij de Wet Bpf 2000. Een bedrijfstakpensioenfonds heeft op grond van artikel 9 van de Wet Bpf 2000 al dezelfde verplichting. Anders dan op grond van artikel 9c, tweede lid, van de PSW wordt voor een wijziging in de actuariële en bedrijfstechnische nota nu ook een termijn van twee weken gehanteerd. De statuten en reglementen en de wijzigingen daarin dienen ter informatie aan de toezichthouder te worden gezonden. De toezichthouder wordt hierdoor in de gelegenheid gesteld zich te informeren over deze stukken. Dit wil echter niet zeggen dat «geen bericht, goed bericht» is. Een fonds mag er niet vanuit gaan dat wanneer de toezichthouder geen commentaar geeft op de toegezonden stukken, deze daarmee in overeenstemming met het recht en dus «goedgekeurd» zijn.

Artikel 93. Bescherming leden pensioenfondsbestuur en deelnemersraad

De tekst van de eerste drie leden van het onderhavige artikel is gebaseerd op artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden waarin een vergelijkbare bescherming is opgenomen voor leden van de ondernemingsraad.

Tweede lid

Net als bij een ondernemingsraad is denkbaar dat er een secretaris wordt toegevoegd aan een deelnemersraad die in dienst is bij het pensioenfonds.

Derde lid

Er kan uiteraard ook sprake zijn van meer dan één initiatiefnemer.

Vierde tot en met achtste lid

De ontslagbescherming die voor leden van de ondernemingsraad is opgenomen in artikel 670, vierde lid, van Boek 7 van het BW wordt met deze leden ook uitgebreid tot pensioenfondsbestuursleden en deelnemersraadsleden.

Artikel 94. Eisen ten aanzien van beleid, deskundigheid en betrouwbaarheid

De tekst van deze bepaling is gebaseerd op artikel 5 van de PSW en artikel 2:36, 2:37 en 2:43 van het wetsvoorstel voor de Wet op het financieel toezicht (Wft).

Eerste lid

De inhoud komt overeen met artikel 5, eerste lid, van de PSW, met dien verstande dat uiteraard het spaarfonds niet meer wordt genoemd en gekozen is voor een iets andere formulering waarbij is aangesloten bij artikel 2:43, eerste lid, van het wetsvoorstel Wft. Onder dagelijks beleid wordt verstaan het beleid en de besluitvorming gericht op het dagelijks daadwerkelijk uitoefenen van de werkzaamheden van het pensioenfonds. Het wetsvoorstel schrijft niet voor of die twee personen al dan niet deel (kunnen) uitmaken van het bestuur. Gelet op de grote diversiteit in pensioenfonds is het van belang dat zij zelf de structuur kunnen bepalen van de organisatie, en dus ook zelf kunnen bepalen of de dagelijkse leiding geheel in handen is van een directie, of ook (deels) belegd wordt bij leden van het bestuur.

Tweede lid

De tekst is gebaseerd op artikel 5, vierde lid, van de PSW. De opsomming is nader uitgewerkt zodat duidelijk wordt wie hier onder belanghebbenden moeten worden verstaan. Daaronder valt dus ook de werkgever (zie Kamerstukken I, 1988/89, 19 008, nr. 253c, blz 3). Onder het beleid bepalen wordt verstaan: het beleid en de besluitvorming gericht op de lange-termijnstrategie.

Derde lid

De tekst is anders geformuleerd dan artikel 5, tweede lid, van de PSW, om aan te sluiten bij artikel 2:36 van het wetsvoorstel Wft dat op dezelfde wijze is gewijzigd ten opzichte van artikel 29, eerste lid, Wtv 1993. In verband met de implementatie van richtlijn 2003/41/EG is in het implementatiewetsvoorstel voorgesteld aan artikel 5, derde lid, van de PSW de begrippen beroepskwalificatie, beroepservaring en reputatie toe te voegen. De begrippen beroepskwalificatie en beroepservaring worden in het hier voorgestelde artikel niet meer uitdrukkelijk genoemd omdat deze bij nader inzien toch als een invulling van de term deskundig kunnen worden gezien. In de artikelsgewijze toelichting bij artikel 2:36 van het wetsvoorstel Wft is ook aangegeven dat de deskundigheid wordt afgemeten aan de opleiding en ervaring. Het begrip reputatie houdt meer verband met betrouwbaarheid dan met deskundigheid en komt daarom niet in dit lid terug, maar gaat als het ware op in de term betrouwbaarheid zoals genoemd in het vijfde lid.

Vierde lid

De tekst van deze bepaling is gebaseerd op artikel 6, vierde lid, van de PSW. Het begrip «bestuurder» wordt hier in gelijke zin gebruikt als in het Burgerlijk Wetboek, hetgeen wil zeggen dat daarmee bedoeld wordt op bestuursleden.

Vijfde lid

De inhoud is anders geformuleerd dan artikel 5, derde lid, van de PSW, om aan te sluiten bij artikel 2:37 van het wetsvoorstel Wft, dat op dezelfde manier is gewijzigd ten opzichte van artikel 29, tweede lid, van de Wtv 1993.

Zesde tot en met achtste lid

De tekst van deze leden is gebaseerd op artikel 5, vijfde tot en met zevende lid, van de PSW.

Negende lid

De tekst van dit lid is gebaseerd op artikel 2:37, tweede lid, van het wetsvoorstel Wft.

Tiende lid

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zal worden uitgewerkt welke informatie door het pensioenfonds moet worden verstrekt aan de toezichthouder om de deskundigheid en betrouwbaarheid te kunnen toetsen en daarnaast welke informatie moet worden verstrekt bij wijzigingen. Daarbij is van belang op welk moment en op welke wijze de melding plaatsvindt, welke gegevens daarbij worden verstrekt en, indien van toepassing, onder welke voorwaarden de wijzigingen ten uitvoer mogen worden gelegd (vergelijk artikel 2:57 van het wetsvoorstel Wft).

Artikel 95. Statuten

Zoals al in paragraaf 5.2.2 van het algemeen deel van de memorie van toelichting is aangegeven moet de werkingssfeer van een pensioenfonds in de statuten worden opgenomen. Op grond van artikel 286 van Boek 2 van het BW geldt ten aanzien van stichtingen dat de statuten het doel van de stichting moeten bevatten. Die eis geldt op grond van artikel 2:177 BW ook voor besloten vennootschappen. Het pensioenfonds kan uiteraard in zijn doelomschrijving alleen taken opnemen die het pensioenfonds op grond van deze wet mag uitoefenen. Dat betekent dat het pensioenfonds binnen het kader van taakafbakening moet handelen (zie paragraaf 5.3 van het algemene deel van deze toelichting) en dus geen nevenactiviteiten (zie artikel 104) mag uitoefenen. De inhoud van het nieuwe tweede lid wordt toegelicht in paragraaf 5.2.2 van het algemeen deel van de toelichting. Met betrekking tot het derde lid kan worden opgemerkt dat in artikel 109 is bepaald welke voorwaarden ten minste gelden indien vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds mogelijk is.

Artikel 96. Verbod leeftijdsgrens

De tekst van deze bepaling is gebaseerd op artikel 7, vierde lid, PSW, met dit verschil dat het in twee opzichten nu ruimer geformuleerd is. Het ziet nu ook op leden van de deelnemersraad en het verbod betreft niet alleen een bepaling in de statuten. Het is wenselijk om deze bepaling op te blijven nemen omdat de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid hier niet expliciet in voorziet.

Artikel 97. Verbod vetorecht

Met het onderhavige artikel worden instemmingsrechten (ook wel veto-rechten genoemd) verboden omdat deze zich niet verhouden tot de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur. Daarbij kan gedacht worden aan een instemmingsrecht van de werkgever, de deelnemersraad, een deelnemersvergadering of de ondernemingsraad. De in de praktijk wel voorkomende afspraak dat een verklaring van geen bezwaar van sociale partners nodig is in verband met een statuten- of reglements-wijziging is dus ook niet langer mogelijk. Uiteraard is de in bepaalde situaties noodzakelijke instemming van de toezichthouder wél mogelijk.

Artikel 98. Instelling deelnemersraad bij bedrijfstakpensioenfonds

De tekst van dit artikel is gebaseerd op artikel 6a, eerste lid, en vierde lid, van de PSW.

Eerste lid

De in onderdeel a opgenomen mogelijkheid is in de PSW opgenomen in artikel 6a, derde lid. De formulering van onderdeel b is enigszins aangepast omdat de begrippen deelnemers, gewezen deelnemer en pensioengerechtigden nu apart in artikel 1 van het wetsvoorstel gedefinieerd zijn. Inhoudelijk wordt met de voorgestelde tekst hetzelfde beoogd als met artikel 6a, eerste lid, van de PSW. Dat betekent dat het verzoek tot het instellen van een deelnemersraad kan worden gedaan door een vereniging die 5% van de som van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden als lid heeft. Daarvoor is dus niet vereist dat deze vereniging leden heeft onder alle geledingen. Op grond van dit wetsvoorstel maakt het ten aanzien van de regels die gelden met betrekking tot een deelnemersraad niet meer uit wie het initiatief neemt tot de instelling ervan.

Tweede en derde lid

Net als in het eerste lid is de formulering aangepast in verband met de gehanteerde definities. Materieel is de bepaling gelijk aan artikel 6a, eerste lid, tweede volzin, respectievelijk de derde volzin, van de PSW. Het tweede lid heeft tot gevolg dat de zetelverdeling in de deelnemersraad een afspiegeling moet zijn van het aantal deelnemers en het aantal pensioengerechtigden.

Er geldt net als in de PSW op grond van dit artikel geen verplichting om vertegenwoordigers van gewezen deelnemers in de deelnemersraad op te nemen. Dat bepaalt het bestuur. Evenmin is geregeld hoe het aantal van deze vertegenwoordigers zich moet verhouden tot de andere leden van de deelnemersraad. De eis van evenredigheid geldt alleen met betrekking tot deelnemers en pensioengerechtigden. Indien het bestuur ervoor kiest om ook gewezen deelnemers in de deelnemersraad op te nemen, geldt ten aanzien van de wijze waarop zij gekozen dan wel aangewezen worden het bepaalde in het vierde lid en vijfde lid.

Vierde lid

Het in dit lid genoemde percentage van 1%, moet anders dan in het eerste lid, per geleding worden gehanteerd. Onder geleding wordt verstaan: een bepaalde categorie zoals deelnemers, gewezen deelnemers of pensioengerechtigden. Dat betekent dat een vereniging die kandidaten wil voordragen voor één of meer zetels van pensioengerechtigden in een deelnemersraad, ten minste 1% van de pensioengerechtigden als lid moet hebben. Alleen indien het aantal pensioengerechtigden groter is dan 25 000, is het voldoende als de vereniging 250 leden heeft die pensioengerechtigd zijn. Datzelfde geldt voor verenigingen die kandidaten willen

voordragen voor een deelnemerszetel dan wel voor een gewezen deelnemerszetel in de deelnemersraad. Een vereniging kan zowel optreden voor deelnemers als voor pensioengerechtigden. Maar een lid van de deelnemersraad kan niet als vertegenwoordiger van deelnemers én pensioengerechtigden optreden. Ten aanzien van de verhouding tussen de aantallen zetels van de verschillende geledingen is uiteraard het bepaalde in het derde lid van belang.

Verkiezing door gewezen deelnemers vindt uitsluitend plaats wanneer er in de deelnemersraad overeenkomstig het tweede lid ook vertegenwoordigers van gewezen deelnemers zijn opgenomen.

Vijfde lid

Indien geen verkiezingen plaatsvinden op basis van door de representatieve verenigingen gedane voordrachten, worden de zetels van de deelnemersraad bezet door vertegenwoordigers van de representatieve verenigingen. Het gaat dan om de zetelverdeling *binnen* een geleding. Voor de zetelverdeling *tussen* de geledingen is het bepaalde in het tweede lid van belang. Het onderhavige lid biedt niet de ruimte om het hier genoemde minimumaantal en percentage te verhogen, bijvoorbeeld op basis van de statuten. Op grond van deze bepalingen is uitgesloten dat de werkgever of het pensioenfonds aanwijst wie er lid worden van de deelnemersraad. Dat gebeurt op basis van verkiezingen óf door aanwijzing door de genoemde verenigingen. Het is niet mogelijk om verschil te maken tussen de wijze waarop de leden van de deelnemersraad worden gekozen. Met andere woorden, het is niet de bedoeling dat bijvoorbeeld de deelnemersgeleding wordt gekozen op basis van verkiezing, maar de pensioengerechtigdengeleding op basis van aanwijzing door een vereniging.

Zevende lid

De tekst van dit lid is gebaseerd op artikel 6a, vijfde lid, van de PSW.

Artikel 99. Instelling deelnemersraad bij ondernemingspensioenfonds

De tekst van dit artikel is gebaseerd op artikel 6a, tweede lid, en vierde lid, van de PSW. Ten aanzien van de in artikel 6a, derde lid, van de PSW genoemde mogelijkheid dat een deelnemersraad door het pensioenfonds wordt ingesteld, zonder dat daartoe een verzoek wordt ingediend door een representatieve vereniging, wordt nu bepaald dat daarvoor voor het overige dezelfde eisen gelden.

Eerste lid

De formulering is enigszins aangepast omdat de begrippen deelnemers, gewezen deelnemer en pensioengerechtigden nu apart gedefinieerd zijn. Inhoudelijk wordt met de voorgestelde tekst echter hetzelfde beoogd als met artikel 6a, tweede lid, van de PSW. Een verzoek tot het instellen van een deelnemersraad kan worden gedaan door een vereniging die 5% van de som van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden als lid heeft of door een of meer natuurlijke personen daartoe gemachtigd door ten minste 5% van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Daarvoor is dus niet vereist dat voornoemde vereniging leden heeft onder alle geledingen.

Tweede lid

Dit lid is gebaseerd op artikel 6a, tweede lid, tweede volzin, van de PSW. Uiteraard kunnen de getalsverhoudingen tussen deelnemers en pensioengerechtigden wisselen hetgeen zijn weerslag zal hebben op de samenstelling van de deelnemersraad. Naast de algemene demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing zullen ook de ontwikkelingen bij de betreffende

onderneming hierop van invloed zijn, zoals het feit dat er sprake is van een groeiend of van een inkrimpend personeelsbestand.

Werknemersorganisaties dienen er zelf voor te zorgen dat de verschillende groepen deelnemers voldoende vertegenwoordigd zullen zijn.

Vierde lid

Deze tekst is gebaseerd op artikel 6a, tweede lid, vierde volzin, van de PSW. De tekst is aangepast omdat het begrip belanghebbenden nu in de wettekst is ingevuld. Ten aanzien van de hier genoemde verenigingen geldt geen eis met betrekking tot het aantal leden, immers ook individuele deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden kunnen kandidaten voordragen. Verkiezing door gewezen deelnemers vindt uitsluitend plaats wanneer er in de deelnemersraad overeenkomstig het derde lid ook vertegenwoordigers van gewezen deelnemers zijn opgenomen.

Vijfde lid

Deze tekst is gebaseerd op artikel 6a, tweede lid, vierde volzin, van de PSW. Het gaat hier om de zetelverdeling *binnen* een geleding. Voor de zetelverdeling *tussen* de geledingen is het bepaalde in het tweede lid van belang.

Artikel 100. Adviesrecht deelnemingsraad

De tekst van dit artikel is ontleend aan artikel 6b van de PSW. Onderdeel c in het tweede lid is gewijzigd door niet meer te verwijzen naar andere artikelen, maar de betreffende documenten expliciet te noemen. Nieuw is het adviesrecht over het langetermijnherstelplan. Naast de in artikel 103 opgenomen meldingsplicht van het pensioenfonds aan de deelnemersraad, geldt dus ook een adviesrecht met betrekking tot het langetermijnherstelplan. Onderdeel d is anders geformuleerd omdat nu ook pensioenaanspraken zijn toegevoegd. Onderdeel f is uitgebreid ten opzichte van de PSW omdat de overname van verplichtingen van een ander pensioenfonds net zo belangrijk kan zijn als de hier al genoemde omgekeerde situatie. Indien een bedrijfstakpensioenfonds geen uitvoeringsovereenkomst heeft, maar een uitvoeringsreglement valt dat uiteraard onder onderdeel b. Onderdeel i is nieuw en houdt verband met de uitwerking van het financieel toetsingskader. In de praktijk zal een in één van de onderdelen genoemd besluit vaak onlosmakelijk verbonden zijn met een in een ander onderdeel genoemd besluit. Bijvoorbeeld het besluit genoemd in onderdeel e inzake wijziging van de toeslagen en het besluit in onderdeel b inzake de wijziging van statuten en reglementen. In dat geval hoeft uiteraard niet twee maal een advies gevraagd te worden over hetzelfde. De in het vierde lid opgenomen verplichting is nieuw. Gezien de urgentie van het opstellen van een kortetermijnherstelplan en de verplichting om de toezichthouder hierover te informeren is het niet mogelijk om eerst het advies van de deelnemersraad af te wachten. Daarom geldt in dat verband het bepaalde in het derde lid niet.

Op grond van artikel 203 en 204 heeft de deelnemersraad of een geleding van de deelnemersraad, net als op grond van artikel 6c, tweede lid, van de PSW en artikel 6ca van de PSW, de mogelijkheid om in beroep te gaan bij de ondernemingskamer.

Artikel 101. Verdere bevoegdheden deelnemersraad

Deze tekst is gebaseerd op artikel 6e van de PSW, met dien verstande dat nu is bepaald dat de toekenning van bevoegdheden aan de deelnemersraad in de statuten moet zijn vastgelegd. Het is van belang dat de toezichthouder zicht daarop heeft. Daarbij moet het pensioenfondsbestuur uiteraard natuurlijk wel steeds de eigen verantwoordelijkheid in het oog

houden. Het kan niet zo zijn dat het pensioenfondsbestuur met het toekennen van die bevoegdheden de eigen verantwoordelijkheid ondergraaft. Zo kan aan de deelnemersraad geen instemmingsrecht worden gegeven, zie ook artikel 97.

Artikel 102. Informatie omtrent advies

Deze tekst is gebaseerd op artikel 6c, eerste lid, van de PSW, met dit verschil dat de onderhavige bepaling inhoudt dat het pensioenfonds op elk advies schriftelijk moet reageren.

Artikel 103. Informatie aan deelnemersraad

De in dit artikel opgenomen informatieverplichtingen van het pensioenfonds zijn nieuw. Ten aanzien van onderdelen a en b geldt dat het pensioenfonds daarover ook de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden apart zal moeten informeren op grond van de nadere regelgeving op basis van de artikelen 35 en volgende.

Artikel 104. Verbod van nevenactiviteiten

Het eerste lid van deze bepaling is gebaseerd op artikel 4, zesde lid, van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van artikel 7 van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104). In paragraaf 5.4 van het algemeen deel van deze toelichting is dit artikel nader toegelicht. Zoals in paragraaf 2.2 van het algemeen deel van deze toelichting is aangegeven acht de regering het wenselijk dat pensioenfondsen spaarregelingen voor gemoedsbezwaarden kunnen blijven uitvoeren en moet de uitvoering van zo'n regeling dan ook worden gezien als werkzaamheden die verband houden met pensioen. Dit ondanks het feit dat dergelijke uitkeringen geen pensioen zijn in de zin van deze wet. In artikel 2, zesde lid, wordt een uitkering voor een gemoedsbezwaarde in de zin van artikel 64, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen immers uitdrukkelijk uitgesloten. Op grond van dit artikel is het pensioenfondsen dus toegestaan spaarregelingen ten behoeve van gewetensbezwaarden uit te voeren. Hetzelfde geldt voor vut-regelingen. Vut-uitkeringen zijn in artikel 2, vijfde lid, expliciet uitgezonderd van het pensioenbegrip, maar gezien de nauwe samenhang tussen beide acht de regering het niet bezwaarlijk dat pensioenfondsen vut-regelingen uitvoeren. Het uitvoeren van vut-regelingen kan, net als de uitvoering van spaarregelingen voor gemoedsbezwaarden, worden gezien als werkzaamheden die verband houden met pensioen.

Overigens moet een vut-regeling wel door een aparte rechtspersoon worden uitgevoerd.

Zoals in paragraaf 5.4 van het algemeen deel van deze toelichting is aangegeven kunnen ter uitwerking van het wettelijk verbod op nevenactiviteiten zo nodig op grond van het tweede lid nadere regels worden gesteld. Het doel daarvan is om indien daaraan in de praktijk behoefte is helderheid te kunnen scheppen over welke activiteiten kernactiviteiten zijn, en welke activiteiten (niet toegestane) nevenactiviteiten zijn.

Artikel 105. Uitvoering vrijwillige pensioenregeling

In artikel 1 is gedefinieerd wat onder een basispensioenregeling respectievelijk vrijwillige pensioenregeling moet worden verstaan (zie ook de artikelsgewijze toelichting bij artikel 1 waarin de definities van deze begrippen zijn opgenomen alsmede de artikelsgewijze toelichting bij het

begrip pensioenfonds). Dit artikel is toegelicht in paragraaf 5.3.2 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

Artikel 106. Eisen uitkeringsovereenkomst

In dit artikel wordt geregeld onder welke voorwaarden een pensioenfonds een uitkeringsovereenkomst uit kan voeren. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de voorwaarden waar een basispensioenregeling aan moet voldoen en de voorwaarden waar een vrijwillige pensioenregeling aan moet voldoen.

Eerste lid

De inhoud van deze bepaling is gebaseerd op artikel 2 en 5 van de Regeling taakafbakening pensioenfondsen. Wanneer het gaat om een basispensioenregeling in de vorm van een uitkeringsovereenkomst kan een pensioenfonds deze alleen uitvoeren indien ofwel de werkgeverspremie ten minste 10 procent bedraagt (eerste lid, onderdeel a) ofwel de werknemerspremie voor alle deelnemers nominaal of procentueel gelijk is (eerste lid, onderdeel b). Met betrekking tot de eis in onderdeel a moet worden opgemerkt dat in geval van premiekorting of premieholiday mogelijk tijdelijk niet voldaan wordt aan de eis dat de werkgever 10 procent van de actuariële kosten voor zijn rekening neemt. Het pensioenfonds neemt dan de actuariële kosten voor zijn rekening. Daartegen kan geen bezwaar bestaan omdat de solidariteit hierdoor alleen maar groter wordt. De eis in onderdeel b heeft betrekking op dat deel van de premie dat voor rekening van de werknemers komt. Dit solidariteitscriterium laat onverlet dat de premiebedragen per pensioensoort (bijvoorbeeld ouderdoms- of nabestaandenpensioen) en per pensioenregeling (bijvoorbeeld de basispensioenregeling of de vrijwillige pensioenregeling) kunnen verschillen, zolang maar voor alle deelnemers aan die pensioenregeling sprake is van premiegelijkheid.

Onder een basispensioenregeling wordt ook verstaan een basispensioenregeling waaraan deelname verplicht is voor een deel van het deelnemersbestand van het pensioenfonds. Onder een basispensioenregeling wordt tevens een partnerpensioen met de mogelijkheid van individuele omruil verstaan.

Tweede lid

De inhoud van deze bepaling is gebaseerd op artikel 3 en 5 van de Regeling taakafbakening. Een pensioenfonds kan slechts een vrijwillige pensioenregeling in de vorm van een uitkeringsovereenkomst uitvoeren wanneer de regeling voldoet aan een voorwaarde uit onderdeel a, b of c. Als onderdeel van voorwaarde c zijn net als in de Regeling taakafbakening niet de beleggings- en verzekeringstechnische risico's genoemd. De reden daarvan is dat bij een uitkeringsovereenkomst de uitkomst van de uitkering vast staat. Dit betekent per definitie dat de beleggings- en verzekeringstechnische risico's die zich bij uitkeringsovereenkomsten in de periode tot de pensioendatum kunnen voordoen niet voor rekening van de individuele deelnemer zijn, maar ten laste komen van de collectiviteit van het fonds. Deze vorm van solidariteit is eigen aan iedere pensioenregeling die geen premieovereenkomst en geen kapitaalovereenkomst is en kan niet als aanvullende vorm van solidariteit worden beschouwd.

Derde lid

Wanneer de vrijwillige pensioenregeling voldoet aan de voorwaarde inzake de premie van de werkgever moet daarvan mededeling worden gedaan aan de deelnemers. De eenvoudigste manier om dat te doen is door middel van melding daarvan in het pensioenreglement.

Vierde lid

De voorwaarden met betrekking tot het uitvoeren van basispensioenregelingen door een pensioenfonds zijn niet van toepassing op een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Artikel 8 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 kent een eigen eis voor de basispensioenregeling van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen, daarin is bepaald dat er sprake moet zijn van een doorsnee-premie. De eis van artikel 8 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 geldt niet voor vrijwillige pensioenregelingen, daarvoor geldt de eis zoals deze is gesteld in het tweede lid.

Artikel 107. Eisen kapitaalovereenkomsten

In dit artikel wordt geregeld onder welke voorwaarden een pensioenfonds een kapitaalovereenkomst kan uitvoeren.

Eerste lid

In de Regeling taakafbakening is een onderscheid gemaakt tussen pensioenregelingen als bedoeld in artikel 8, tiende lid, van de PSW en de overige pensioenregelingen. Met de pensioenregelingen als bedoeld in artikel 8, tiende lid, van de PSW wordt bedoeld op de zogenaamde defined contribution regelingen. Daaronder worden beschikbarepremie-regelingen verstaan. In dit wetsvoorstel worden deze aangeduid met het begrip premieovereenkomsten. Onder de overige regelingen werd verstaan defined benefit regelingen, dat wil zeggen, salarisdiensttijd-regelingen en vastebedragenregelingen. Deze worden in dit wetsvoorstel aangeduid met de term uitkeringsovereenkomsten. In het onderhavige wetsvoorstel wordt echter ook de term kapitaalovereenkomst gehanteerd. Gezien het karakter van deze overeenkomsten gelden voor de vrijwillige pensioenregeling dezelfde mogelijke eisen als voor de premieovereenkomst.

Tweede lid

Een pensioenfonds mag een vrijwillige pensioenregeling slechts uitvoeren in de vorm van een kapitaalovereenkomst wanneer de regeling voldoet aan de voorwaarde uit onderdeel a of wanneer bij beëindiging van de deelneming bij de vrijwillige pensioenregeling dezelfde voorwaarden gelden als bij de basispensioenregeling. Deze bepaling is gebaseerd op artikel 4 en 5 van de Regeling taakafbakening pensioenfondsen. In de tekst van de Regeling taakafbakening pensioenfondsen wordt in artikel 5, onderdeel d, onderscheid gemaakt tussen beëindiging van de deelneming en de beëindiging van de vrijwillige voortzetting. Dat laatste is hier niet opnieuw genoemd, omdat beëindiging van de vrijwillige voortzetting valt onder beëindiging van de deelneming. Met de zinsnede «of gewezen deelnemer wordt» wordt invulling gegeven aan de oorspronkelijke zinsnede «ontslag niet gevolgd door waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder». Onder de voorgestelde definitie van «gewezen deelnemer» is immers alleen nog sprake van een gewezen deelnemer wanneer er geen waardeoverdracht heeft plaatsgevonden. De in onderdeel b opgenomen voorwaarde betekent dat het in het kader van de kapitaalovereenkomst ontstane kapitaal na de opbouwfase omgezet dient te worden in pensioenaanspraken of pensioenrechten wanneer de basispensioenregeling een uitkeringsovereenkomst betreft, of de basispensioenregeling een kapitaalovereenkomst of een premieovereenkomst betreft waarbij omzetting plaatsvindt bij beëindiging. Dat geldt wanneer iemand pensioengerechtigd wordt, maar ook wanneer een ontslag niet gevolgd wordt door waardeoverdracht. Op deze aanspraken is het toeslagbeleid dat geldt voor pensioenaanspraken die gebaseerd zijn op de basispensioenregeling op overeenkomstige wijze van toepassing. Indien het om ouderdomspensioenaanspraken of -rechten gaat, geldt

bijvoorbeeld de eis dat een periodieke uitkering levenslang moet zijn op grond van artikel 14. De in artikel 5, onderdeel d, van de Regeling taakafbakening opgenomen formulering «met dien verstande dat de hoogte van het pensioen of de pensioenaanspraak niet afhankelijk is van het geslacht van de deelnemer» is hier niet meer overgenomen omdat die eis via artikel 2b van de PSW al van toepassing is geworden en nu in artikel 54 is opgenomen.

Artikel 108. Eisen premieovereenkomsten

In dit artikel wordt geregeld onder welke voorwaarden een pensioenfonds een premieovereenkomst kan voeren. Daarbij wordt eveneens onderscheid gemaakt tussen de voorwaarden waar een basispensioenregeling aan moet voldoen en de voorwaarden waar een vrijwillige pensioenregeling aan moet voldoen.

Eerste lid

Wanneer het gaat om een basispensioenregeling in de vorm van een premieovereenkomst kan een pensioenfonds deze slechts uitvoeren indien de werkgeverspremie ten minste 10 procent bedraagt. In dit lid en in het tweede lid wordt gesproken over 10 procent van de premie en dus niet zoals in artikel 108 en 109 over 10 procent van de actuariële kosten, omdat in de opbouwfase bij premieovereenkomsten de actuariële factoren geen rol spelen.

De inhoud van deze bepaling is gebaseerd op artikel 2 en 5 van de Regeling taakafbakening.

Tweede lid

Indien de basispensioenregeling een premieovereenkomst betreft waarbij pas bij het bereiken van de pensioendatum aanwending van het kapitaal plaatsvindt, hoeft bij beëindiging van de vrijwillige pensioenregeling in de vorm van een premieovereenkomst ook pas aanwending op de pensioendatum plaats te vinden.

Artikel 109. Vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds

Vrijwillige aansluiting is alleen mogelijk wanneer de statuten van het bedrijfstakpensioenfonds daar in voorzien. Zie artikel 95, derde lid. Onderdeel c van dit artikel ziet op een tweetal situaties. Ten eerste wordt toegestaan dat een werkgever aangesloten blijft bij een bedrijfstakpensioenfonds wanneer het fonds zijn werkingssfeer heeft aangepast en de werkgever daar vervolgens buiten valt. Ten tweede wordt toegestaan dat een verzelfstandigd onderdeel van een onderneming, dat na afsplitsing van een onderneming niet meer onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds valt, toch aangesloten blijft bij het fonds. Voor deze laatste situatie wordt met de zinsnede «de werkgever» in onderdeel c ook bedoeld op de rechtsoptolger van de werkgever vóór de afsplitsing van het bedrijfsonderdeel. Dit artikel is verder toegelicht in paragraaf 5.3.3 van het algemeen deel van de memorie van toelichting.

Artikel 110. Beëindiging verbondenheid met groep

De achtergrond van dit nieuwe artikel is toegelicht in paragraaf 5.3.3 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

Artikel 111. Uitvoeren van meerdere pensioenregelingen

Op grond van artikel 116 geldt dat er voor elke regeling een kostendekkende premie moet worden vastgesteld. Met het onderhavige artikel wordt bepaald dat er uiteindelijk geen afgescheiden vermogens voor de diverse pensioenregelingen bij een pensioenfonds mogen bestaan. Wanneer ten aanzien van één pensioenregeling een tekort ontstaat, moet dat tekort worden aangevuld vanuit de totale reserves van het pensioenfonds, met andere woorden, er is sprake van kruissubsidiariteit. Uitgangspunt is echter dat er sprake is van een kostendekkende premie. Dit artikel is nader toegelicht in paragraaf 5.3.2 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

Artikel 112. Inkoop van pensioenopbouw

Met betrekking tot een dergelijke inkoop geldt dat deze alleen mogelijk is wanneer de aanspraken op dezelfde manier worden behandeld als de aanspraken op grond van de basispensioenregeling (zie ook paragraaf 5.3.2 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting).

Artikel 113. Vergunning en kennisgeving grensoverschrijdende activiteit

Dit artikel is identiek aan artikel 32i van de PSW zoals dit is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

HOOFDSTUK 6. FINANCIËEL TOETSINGSKADER PENSIOENFONDSEN

Artikel 114. Vaststelling technische voorzieningen

De onderhavige tekst is gebaseerd op de uitgangspunten van artikel 9a van de PSW, tweede lid, zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2). Het artikel heeft betrekking op de prudente vaststelling van de technische voorzieningen en betreft de uitwerking van onderdeel 10 van de nota Hoofdlijnen FTK. Onder technische voorzieningen wordt verstaan de contante waarde van de toekomstige verplichtingen.

Eerste lid

De tekst van dit lid is gebaseerd op artikel 9a, tweede lid, eerste volzin, van de PSW zoals voorgesteld in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG en vereist dat er toereikende technische voorzieningen zijn voor de pensioenverplichtingen (pensioenaanspraken en pensioenrechten). Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 2:92 van het wetsvoorstel Wft waarin staat dat een verzekeraar toereikende technische voorzieningen aanhoudt.

Dit lid moet in samenhang met artikel 16 van het wetsvoorstel worden gezien als de «vertaling» van artikel 7a van de PSW. Het onderhavige lid heeft betrekking op de financiering; artikel 16 ziet op de opbouw. De in artikel 9a, tweede lid, van de PSW opgenomen zinsnede dat het gaat om «het geheel van uit statuten en reglementen voortvloeiende pensioenverplichtingen» is geschrapt omdat pensioenverplichtingen niet uitsluitend afkomstig zijn uit statuten en reglementen. Ook andere communicatie kan leiden tot verplichtingen. De in artikel 9a, tweede lid, eerste volzin, opgenomen zinsnede dat een pensioenfonds te allen tijde over voldoende activa en passiva beschikt om deze technische voorzieningen

te dekken is niet in dit artikel overgenomen. Die eis is nu, in andere bewoordingen, geformuleerd in artikel 121. Anders dan in artikel 9a, tweede lid, van de PSW is hier niet apart de eis gesteld dat de technische voorzieningen elk jaar worden berekend. Aan die eis, die is vastgelegd in het derde lid van artikel 15 van richtlijn 2003/41/EG, wordt voldaan door middel van artikel 133 op grond waarvan jaarlijks een actuair verslag moet worden gemaakt. Daarvoor vindt een berekening van de technische voorzieningen plaats. Een tweede verschil met artikel 9a, tweede lid, van de PSW is dat in het nu voorgestelde artikel niet geëist wordt dat de berekening door een actuaris wordt gemaakt. Richtlijn 2003/41/EG biedt ook de ruimte daartoe. Aangezien op grond van artikel 133 de eis geldt dat een (externe) actuaris jaarlijks het actuair verslag maakt, is het niet noodzakelijk om de eis dat berekening van de technische voorzieningen uitgevoerd en gewaarmerkt moet worden door een actuaris ook hier te stellen. Evenmin is dus de eis uit artikel 9a, tweede lid, van de PSW overgenomen dat de berekeningen gewaarmerkt moeten worden omdat op basis van artikel 133 de waarmerking van de berekening van de technische voorzieningen geregeld is.

Artikel 15, tweede lid, van richtlijn 2003/41/EG verplicht de lidstaten te verzekeren dat instellingen die pensioenregelingen uitvoeren en dekking bieden tegen biometrische risico's of een garantie bieden met betrekking tot hetzij het beleggingsrendement, hetzij een bepaalde hoogte van de uitkeringen, toereikende technische voorzieningen vaststellen met betrekking tot het geheel van de pensioenregelingen. Biometrische risico's zijn, blijkens artikel 6, onderdeel h, van richtlijn 2003/41/EG risico's in verband met overlijden of arbeidsongeschiktheid en levensverwachting. Pensioenfonds die pensioenregelingen uitvoeren bieden per definitie dekking tegen biometrische, ofwel actuariële risico's. Ook bij zuivere premieovereenkomsten is het vaststellen van technische voorzieningen noodzakelijk, weliswaar nog niet in de opbouwfase, maar wel in de uitkeringsfase. Immers het feit dat een ouderdomspensioenuitkering verplicht levenslang is en een partnerpensioen levenslang kan zijn, maakt dat er vanaf dat moment wel biometrische risico's gedekt worden door het pensioenfonds en is dus het vaststellen van een technische voorziening noodzakelijk. Indien de toeslagverlening naar het oordeel van de toezichthouder niet als voorwaardelijk kan worden aangemerkt, bijvoorbeeld omdat de voorwaardelijkheidsverklaring ontbreekt, geldt uiteraard dat hiervoor ook technische voorzieningen moeten worden vastgesteld.

Tweede lid, onderdeel a

De tekst van dit onderdeel is gebaseerd op artikel 9a, tweede lid, onderdeel a, en b, PSW, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG en vormt een invulling van de in die onderdelen opgenomen eisen die gebaseerd zijn op de uitvoerige omschrijvingen in artikel 15, vierde lid, onderdeel a en b, van richtlijn 2003/41/EG. Een prudente waardering houdt in dat uitgegaan wordt van marktwaardering, rekening houdend met in het derde lid genoemde voorzichtigheidsmarges. Hiermee wordt geen inhoudelijke wijziging beoogd, maar wordt de wettekst wel beter leesbaar. De intentie blijft ongewijzigd.

Evenals uitdrukkelijk in de richtlijn en in artikel 9a, tweede lid, PSW is bepaald geldt dat het minimumbedrag voldoende moet zijn om te waarborgen dat de uitbetaling van reeds verschuldigde pensioenen aan de pensioengerechtigden kan worden voortgezet en om de verplichtingen te weerspiegelen die voortvloeien uit de opgebouwde pensioenrechten van de deelnemers. De economische en actuariële hypothesen die voor de waardering van de passiva worden gehanteerd, moeten eveneens op prudente wijze worden bepaald, waarbij een redelijke marge voor negatieve afwijkingen in acht genomen moet worden, indien van toepassing.

Tweede lid, onderdeel b

De tekst van dit lid is gebaseerd op artikel 9a, tweede lid, onderdeel c, van de PSW, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG. De tekst is iets ingekort omdat de zinsnede «, rekening houdend met de hoofdkenmerken van de deelnemersgroep en de pensioenregelingen, in het bijzonder de verwachte veranderingen in de relevante risico's» eigenlijk alleen een illustratie is van het begrip prudente beginselen. Het begrip «tabellen» is vervangen door «grondslagen» omdat dat in Nederland een meer gangbare term is.

Tweede lid, onderdeel c

De tekst van dit lid is gebaseerd op artikel 9a, tweede lid, onderdeel d, van de PSW, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG.

Derde lid

Met dit lid is gebruikt gemaakt van de in artikel 15, vijfde lid, van richtlijn 2003/41/EG gegeven bevoegdheid aan de lidstaten om de berekeningswijze van de technische voorzieningen nader uit te werken. Deze mogelijkheid wordt bij de implementatie van de richtlijn opgenomen in artikel 9d van de PSW. In artikel 15, vijfde lid, van de richtlijn is aangegeven dat het opleggen van aanvullende voorwaarden kan geschieden met het oog op de voldoende bescherming van de belangen van deelnemers en pensioengerechtigden. Dit is in de richtlijn verwoord door de formulering «voorzover dit vanuit prudentieel oogpunt gerechtvaardigd is». Deze regelgeving zal onder meer een uitwerking geven van onderdeel 31 van de nota Hoofdlijnen-FTK (Kamerstukken II 2004/05, 28 294, nr. 4 herdruk) waarin is aangegeven dat bij of krachtens de Pensioenwet de systematiek van de te gebruiken nominale en reële disconteringsvoet (de rekenrente) zal worden bepaald. Daarbij zal onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende categorieën van verschillende risico's.

Tevens is het op grond van dit lid mogelijk om regels te stellen aan de frequentie waarmee de berekening van de technische voorzieningen plaatsvindt. Op grond van artikel 9a, tweede lid, van de PSW en artikel 15, derde lid, van richtlijn 2003/41/EG moeten de technische voorzieningen elk jaar worden berekend. Omdat op grond van artikel 133 de eis geldt dat er jaarlijks staten moeten worden ingediend, is gewaarborgd dat die berekening in ieder geval één keer per jaar gebeurt.

De uitwerking houdt verband met onderdeel 21 van de nota Hoofdlijnen FTK (Kamerstukken II 2004/05, 28 294, nr. 4 herdruk) over de marktwaardering van verplichtingen, hetgeen nader is uitgewerkt in de nota Uitwerking FTK, onderdeel 7 (Kamerstukken II 2004/05, 28 294, nr. 11). Als referentiekader zal de toezichthouder een nominale rentetermijnstructuur publiceren, waarbij gebruik zal worden gemaakt van informatie uit de swapmarkt.

Artikel 115. Financiering ouderdomspensioen

Kapitaaldekking houdt in dat de financiering meteen begint zodra de deelnemer aan de regeling deelneemt en de opbouw is gestart is.

Nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen mogen ook op basis van risicodekking worden gefinancierd. Ook hierbij dient een technische voorziening te worden getroffen, echter deze heeft een veel lager niveau dan bij kapitaaldekking.

Artikel 116. Hoogte kostendekkende premie

Dit artikel is nieuw ten opzichte van de PSW en is gebaseerd op de nota Hoofdlijnen FTK en de nota Uitwerking FTK. Wanneer een pensioenfonds verschillende pensioenregelingen uitvoert (zie artikel 111) geldt de eis dat er per regeling sprake is van een kostendekkende premie. Zowel de kostendekkende premie als de gedempte premie moeten in de jaarrekening en het jaarverslag vermeld worden (zie artikel 118).

Eerste lid

De tekst van het eerste lid van dit artikel is gebaseerd op artikel 2:92, tweede lid, van het wetsvoorstel Wft. Daarin staat dat een verzekeraar, rekening houdend met alle financiële aspecten, de premies op adequate wijze vaststelt.

Tweede lid en derde lid, onderdeel b

Door de plicht te werken met een premie op basis van marktwaardering ontstaat het risico dat de premie van een pensioenfonds sterk gaat fluctueren als de marktrente ook sterk fluctueert. Omdat dit ongewenst wordt geacht (zie paragraaf 6.7 van het algemeen deel van deze toelichting) wordt het voor pensioenfonds in de algemene maatregel van bestuur op grond van dit artikel mogelijk gemaakt deze zogeheten volatiliteit van de premies te dempen.

Derde lid, onderdeel a

Onderdeel a is de verwerking van uitgangspunten in de nota Hoofdlijnen FTK in onderdeel 20 en in de nota Uitwerking FTK in onderdeel 8. Daarin worden vier elementen genoemd ten aanzien van de kostendekkende premie.

Artikel 117. Terugstorting of premiekorting

Dit artikel is de weerslag van het in onderdeel 19 van de nota Hoofdlijnen FTK opgenomen uitgangspunt en onderdeel 5 van de handleiding die is opgenomen als bijlage bij de brief van 13 april 2005 met betrekking tot de nota Matrix FTK (Kamerstukken II 2004/05, 28 294, nr. 16). Het is nader toegelicht in paragraaf 6.7 van het algemeen deel van deze toelichting. Het betreft het omgaan met terugstortingen aan de werkgever, premieholidays en premiekorting op kostendekkende of gedempte premies. Deze kunnen alleen worden gegeven wanneer voldaan wordt aan de in artikel 86 genoemde eis van consistentie tussen financiering en de ambitie inzake toeslagverlening en artikel 125 inzake de mogelijkheden van financiering van voorwaardelijke toeslagverlening.

Onverschuldigd betaalde premies kunnen natuurlijk wel altijd worden terugbetaald. Ten aanzien van voorwaardelijke toeslagen geldt dus geen reserveringsverplichting, maar als er eenmaal geld van de werkgever naar het pensioenfonds is gegaan, dan kan dat niet meer naar de werkgever of de werknemers terugvloeien wanneer pensioenaanspraken, de pensioenrechten maar ook de voorwaardelijke toeslagverlening niet gewaarborgd zijn. Maar dit laat onverlet dat pensioenfonds kunnen reserveren voor voorwaardelijke toezeggingen. Uitgangspunt daarbij moet ook hier zijn dat het pensioenfonds op basis van een zorgvuldige belangenafweging moet handelen (vergelijk artikel 94, tweede lid).

In dit artikel wordt gesproken over de «totale» premie omdat het hierbij niet om de premie per werkgever gaat, maar om de totale premie van alle bij het pensioenfonds aangesloten werkgevers.

Artikel 118. Vermelding premie in jaarrekening en jaarverslag

In de nota Hoofdpijnen FTK, onderdeel 20 en de nota Uitwerking FTK, onderdeel 17 is aangegeven dat vermelding in de jaarrekening moet plaatsvinden en dat bepaald zal worden hoe het vermelden van de kosten-dekkende premie en de feitelijke premie zal moeten worden toegelicht. Tevens moet de gedempte premie worden vermeld. Dit staat ook in de nota Uitwerking FTK in onderdeel 17. Genoemde premies moeten niet alleen in de jaarrekening, maar ook in het jaarverslag worden vermeld.

Artikel 119. Minimaal vereist vermogen

Dit artikel dient ter vervanging van artikel 9a, vierde lid, van de PSW waarmee artikel 17, tweede lid, van richtlijn 2003/41/EG wordt geïmplementeerd. Artikel 17, tweede lid, van richtlijn 2003/41/EG verwijst naar de artikelen 27 en 28 van richtlijn 2002/83/EG van 5 november 2002 betreffende levensverzekering. Deze artikelen zijn voor verzekeraars uitgewerkt in het Besluit solvabiliteitsmarge verzekeringsbedrijf 1994 en voor pensioenfondsen in het Besluit minimumbedrag eigen vermogen pensioenfondsen (zie ook onderdeel 24 van de nota Hoofdpijnen FTK).

De nu voorgestelde tekst is gebaseerd op artikel 2:78, eerste lid, van het wetsvoorstel Wft op grond waarvan financiële ondernemingen moeten beschikken over een minimumbedrag aan eigen vermogen. Net als in de PSW (op grond van artikel 9a, vierde lid, PSW in het Besluit minimumbedrag eigen vermogen pensioenfondsen), de Wft en op basis van de Wtv 1993 worden de eisen inzake de omvang en samenstelling van het eigen vermogen in een algemene maatregel van bestuur nader uitgewerkt. De in artikel 2:78, tweede lid, van het wetsvoorstel Wft opgenomen eis dat een verzekeraar over de financiële middelen tot dekking van de te verwachten kosten voor de inrichting van de administratie en van het productienet moet beschikken is hier niet overgenomen voor pensioenfondsen omdat hierin wordt voorzien door het bepaalde in artikel 116, derde lid, onderdeel a, sub 3.

De algemene maatregel van bestuur zal tevens betrekking hebben op de samenstelling van het eigen vermogen, dit ter uitwerking van onderdeel 31 van de nota Hoofdpijnen-FTK op grond waarvan ook zal worden aangegeven hoe garanties, achtergestelde leningen, herverzekering of anderszins een bijdrage kunnen leveren aan de financiële positie van het pensioenfonds. Ten aanzien van aan een pensioenfonds verstrekte achtergestelde leningen kan worden opgemerkt dat deze onder voorwaarden worden aangemerkt als eigen vermogen.

Naast het onderhavige artikel dat betrekking heeft op de beoordeling van achtergestelde leningen in het kader van de vaststelling van het eigen vermogen, zijn in de artikelen 121 respectievelijk 124 bepalingen opgenomen inzake de dekking van technische voorzieningen en leningen respectievelijk de mogelijkheid van een pensioenfonds om gelden op te nemen door middel van leningen.

Artikel 120. Vereist eigen vermogen

De eis inzake het vereist eigen vermogen is nieuw en is gebaseerd op onderdeel 27 van de nota Hoofdpijnen FTK.

Eerste lid

Het vereist eigen vermogen wordt zodanig vastgesteld dat met betrekking tot de pensioenverplichtingen uit hoofde van de pensioenovereenkomst de kans op een tekort aan middelen in relatie tot de technische voorzieningen gedurende een jaar kleiner is dan 2½ procent, waardoor met zeker-

heid van 97½ procent wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen een periode van één jaar over minder waarden beschikt dan de technische voorzieningen.

Tweede lid

Ook een pensioenfonds dat grensoverschrijdende activiteiten verricht, dat wil zeggen: bijdragen ontvangt van een in een andere lidstaat gevestigde bijdragende onderneming, moet voldoen aan de eisen in het eerste lid. Omdat richtlijn 2003/41/EG (artikel 16) echter speciale aandacht besteedt aan de dekking van de technische voorzieningen in een dergelijk geval, is in het tweede lid de formulering van de richtlijntekst overgenomen. Met het woord «bijdrage» worden alle vormen van bijdragen en premies, structureel en incidenteel bedoeld.

Derde lid

In een algemene maatregel van bestuur wordt nader bepaald hoe de toezichthouder toetst of pensioenfondsen voldoen aan de in het eerste lid of het tweede lid gestelde eisen. Ten aanzien van het eerste lid zal worden bepaald dat de toezichthouder gaat werken met een standaardmodel. De belangrijkste parameters van dit standaardmodel zullen in de algemene maatregel van bestuur worden vastgelegd. De in eerste en tweede lid opgenomen normen zijn evenwel een onveranderlijk gegeven. Wanneer een pensioenfonds aan de in het eerste en derde lid omschreven normen en toetsen voldoet, is sprake van een zogenaamde «evenwichts-situatie». Zoals in onderdeel 22 van nota Hoofdlijnen FTK is aangegeven betekent dit op dit moment voor een standaardpensioenfonds een vereist eigen vermogen van 30% van de technische voorzieningen of, anders uitgedrukt, een vereiste dekking van niet meer dan 130%. Voor een niet-standaardpensioenfonds kan de eis van 97½ procent leiden tot een andere vereiste dekking. Uiteraard staat het een pensioenfonds vrij om zelf te kiezen voor een hogere dekking dan de minimaal vereiste dekking.

Artikel 121. Dekking door waarden

De tekst van dit artikel is gebaseerd op artikel 2:92, eerste lid, tweede volzin, van het wetsvoorstel Wft. De strekking van dit artikel komt overeen met artikel 9a, tweede lid, laatste deel van de eerste volzin van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2). In die zinsnede is de eis opgenomen dat een pensioenfonds te allen tijde beschikt over voldoende en passende activa om de technische voorzieningen te dekken. Dit artikel sluit inhoudelijk aan bij artikel 114, eerste lid, waarin staat dat een pensioenfonds toereikende technische voorzieningen vaststelt met betrekking tot het geheel van pensioenverplichtingen.

Artikel 122. Korting pensioenaanspraken en pensioenrechten door pensioenfondsen

Er bestaat een nauwe band tussen het onderhavige artikel en artikel 27 waarin de gevolgen van premieachterstand zijn geregeld. Het in het eerste lid geformuleerde uitgangspunt bevestigt de gedachte dat een pensioenfonds, anders dan een verzekeraar, alleen wanneer de financiële positie daartoe noodzaakt kan overgaan tot het verminderen van verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten. Zoals in paragraaf 6.5 van het algemene deel van deze toelichting is aangegeven moet het dan gaan om een uiterste middel. Een pensioenfonds kan dus niet vanwege het enkele feit dat een werkgever in gebreke is gebleven om de premie te betalen pensioenaanspraken en pensioenrechten van diens (voormalige) werknemers aantasten. Dit kan alleen als de financiële positie van het pensioen-

fonds zo'n vermindering nodig maakt. De solidariteit binnen het pensioenfonds heeft tot gevolg dat wanneer een werkgever niet (meer) kan betalen zijn werknemers daarvan niet direct de dupe worden.

Tweede en derde lid

In de PSW is bepaald dat bij gebruikmaking van het betalingsvoorbehoud de werkgever degene wier aanspraak of pensioen daardoor wordt getroffen schriftelijk moet informeren. Dat betekent dat ook partners en kinderen van een deelnemer of gewezen deelnemer geïnformeerd zouden moeten worden. In de voorgestelde tekst is er voor gekozen partners en kinderen alleen te informeren wanneer zij een ingegaan pensioen hebben. De aantasting van pensioenaanspraken kan zich in verschillende vormen voordoen. Denkbaar is dat de dekking voor verzekeringen op risicobasis komt te vervallen; dat de opgebouwde aanspraken in stand blijven maar de toekomstige opbouw beperkt wordt of dat zelfs de reeds opgebouwde pensioenaanspraken worden aangetast. In dit artikel gaat het om aantasting van verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten. Voor de tekst van het derde lid is aansluiting gezocht bij artikel 7.17.3.15, eerste lid, van Boek 7 van het BW, zoals opgenomen in het wetsvoorstel tot vaststelling van titel 7.17 en titel 7.18 van het Burgerlijk Wetboek. Daarin is bepaald dat het niet betalen van de premie pas gevolg heeft nadat de verzekeraar de betrokkenen op dat gevolg heeft gewezen en betaling binnen een daarbij op ten minste één maand gestelde termijn is uitgebleven.

Vierde en vijfde lid

Gezien het ingrijpende karakter van een korting is het noodzakelijk dat de toezichthouder hierover wordt geïnformeerd en daarmee instemt. Dat betekent dat het pensioenfonds de korting pas daadwerkelijk kan realiseren een maand nadat de betrokkenen op grond van het tweede lid zijn geïnformeerd én na instemming van de toezichthouder.

Artikel 123. Eisen ten aanzien van beleggingen

Zoals in de PSW en aangegeven in onderdeel 32 van de nota Hoofdlijnen FTK zullen ook op basis van dit wetsvoorstel geen kwantitatieve beleggingsrestricties gaan gelden. In het wetsvoorstel ter implementatie bij richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 3) is al toegevoegd dat geen kwantitatieve beleggingsrestricties gelden voor pensioenfondsen met zetel in Nederland, maar ook niet ten aanzien van grensoverschrijdende dienstverlening vanuit een andere lidstaat naar Nederland. Dit artikel is niet van toepassing op premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid (zie artikel 47), daarvoor geldt de zorgplicht die een vergelijkbaar doel dient. Het onderhavige artikel is alleen relevant voor zover er geen beleggingsvrijheid is voor deelnemers en gewezen deelnemers.

Eerste en tweede lid

De inhoud van dit artikel is gebaseerd op artikel 9ba, zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2). Het beleggingsbeleid van een pensioenfonds moet zijn gebaseerd op de prudent personregel. De prudent person-regel wordt door de richtlijn niet gedefinieerd. De richtlijn formuleert wel een aantal uitgangspunten. De regel wordt het best benaderd in het uitgangspunt dat de waarden op zodanige wijze worden belegd dat de veiligheid, de kwaliteit, de liquiditeit en het rendement van de portefeuille als geheel worden gewaarborgd. Tevens dienen de waarden uitsluitend te worden belegd in het belang van de aanspraak- en de pensioengerechtigden. De door deze instellingen aangehouden waarden mogen in de regel niet voor andere doeleinden worden gebruikt

dan ter verstrekking van pensioenuitkeringen. Om de rechten van aanspraak- en pensioengerechtigden afdoende te beschermen, moeten de instellingen kiezen voor een allocatie van waarden die nauwkeurig strookt met de aard en de looptijd van hun verplichtingen, welke niet alleen bepaald worden door de inhoud van de pensioenovereenkomst maar ook door de samenstelling van het deelnemersbestand. Overigens is de vereiste omvang van het totaal aan waarden mede afhankelijk van het gekozen risicoprofiel. De prudent person-regel richt zich op het totaal. Daarbinnen is het dus heel goed mogelijk dat individuele beleggingen een hoger risico meebrengen. Het doel daarvan kan zijn voor dat deel een hoger rendement te halen, waarmee bijvoorbeeld toeslagverlening kan worden betaald. Een perfecte afstemming tussen bezittingen en verplichtingen is zo niet onmogelijk dan in ieder geval moeilijk en kostbaar. Onvoldoende afstemming heeft echter ook een prijskaartje. Dit is een reden dat op basis van dit wetsvoorstel voor resterende, niet afgestemde risico's vermogensbuffers worden gevraagd.

De voordien in de PSW in artikel 9b opgenomen eis dat belegging van de daartoe beschikbare gelden door het pensioenfonds op solide wijze moet geschieden is daarmee bij de implementatie nader ingevuld en blijft zoals in de nota Hoofdlijnen FTK, onderdeel 33, is aangegeven van kracht. Wel is ervoor gekozen de in artikel 9ba, onderdelen b tot en met e, van de PSW opgenomen onderwerpen, die allemaal betrekking hebben op een nadere uitwerking van het prudent-person regel, in een algemene maatregel van bestuur te regelen. Daarmee wordt niet beoogd aanvullende eisen te stellen en wordt dan ook geen gebruik gemaakt van de in artikel 18, vijfde lid, van richtlijn 2003/41/EG geboden mogelijkheid daartoe. De in het implementatiewetsvoorstel overgenomen formuleringen uit de richtlijn zijn hier voor zover mogelijk bondiger geformuleerd zonder afbreuk te doen aan de inhoud ervan. De onderdelen a en b van het eerste lid zijn gebaseerd op artikel 9ba, eerste lid, onderdeel a en f. Het in het eerste lid, onderdeel b, opgenomen verbod inzake het beleggen in de eigen onderneming is in het kader van richtlijn 2003/41/EG herzien en toegelicht (Kamerstukken II 2004/05, 30 140, nr. 3, blz. 26). In de richtlijn is niet specifiek ingegaan op de situatie waarin een pensioenfonds gedeeltelijk herverzekerd is en de consequenties die dat heeft voor de gestelde grenzen. De genoemde percentages hebben betrekking op het totaal aan verplichtingen. Dat betekent dat wanneer een pensioenfonds 80% van zijn verplichtingen heeft herverzekerd en voor 20% eigen risicodrager is, dat ook dan de genoemde grenzen van 5 respectievelijk 10% gelden. Het pensioenfonds mag dan ten aanzien van een kwart respectievelijk de helft van het door het fonds belegde vermogen waarover risico gelopen wordt in de bijdragende onderneming beleggen.

Op grond van artikel 9ba, derde lid, van de PSW zoals opgenomen in het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn geldt het eerste lid, onderdeel b, pas vanaf 23 september 2010, tenzij het een pensioenfonds betreft dat bijdragen ontvangt van een werkgever die een zetel heeft in een andere lidstaat dan Nederland, in welk geval het eerste lid, onderdeel b, van onderhavige artikel wel direct geldt. Op grond van artikel 9b, derde lid, van de PSW zoals dat zal komen te luiden na de implementatie van richtlijn 2003/41/EG geldt dat de tekst van artikel 9b, tweede lid, van de PSW van overeenkomstige toepassing blijft tot 23 september 2010, tenzij het een pensioenfonds betreft dat bijdragen ontvangt van een werkgever die een zetel heeft in een andere lidstaat dan Nederland, in welk geval het eerste lid van het onderhavige artikel wel direct geldt.

Voor alle duidelijkheid wordt erop gewezen dat een prudent beleggingsbeleid waarbij de waarden in het belang van aanspraak- en pensioengerechtigden worden belegd (zie onderdeel a van dit artikel) het noodzakelijk

kan maken dat het beleggen in de eigen onderneming verder wordt beperkt dan op grond van de in dit onderdeel gestelde grenzen. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat op grond van het eerste lid, onderdeel a, in overeenstemming met artikel 18, eerste lid, onderdeel a, van richtlijn 2003/41/EG alleen gekeken wordt naar de belangen van aanspraak- en pensioengerechtigden, en anders dan op grond van artikel 94, tweede lid, niet naar de positie van de werkgever.

Derde lid

In richtlijn 2003/41/EG is bepaald dat de lidstaten kunnen besluiten dat de gestelde eisen inzake diversificatie van de activa (tweede lid, onderdeel e) en inzake het beleggen in de eigen onderneming (eerste lid, onderdeel b) niet van toepassing hoeven te zijn op staatsobligaties.

Van die mogelijkheid is door Nederland gebruik gemaakt door middel van artikel 9ba, tweede lid, van de PSW. In het onderhavige lid wordt deze bepaling overgenomen.

Artikel 124. Leningen

Dit artikel is gebaseerd op artikel 9ba, vierde lid, van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2). Het gaat hierbij om aan het pensioenfonds verstrekte leningen.

Artikel 125. Financiering voorwaardelijke toeslagverlening

Voor voorwaardelijke toeslagverlening, die op grond van dit wetsvoorstel slechts als voorwaardelijk wordt beschouwd als voldaan is aan het hanteren van de voorwaardelijkheidsverklaring zoals in artikel 86 geformuleerd, hoeft geen verplichte technische voorziening getroffen te worden, maar geldt wel de eis dat er sprake moet zijn van consistentie tussen gewekte verwachtingen, financiering en de praktijk van toeslagverlening overeenkomstig artikel 86. Het onderhavige artikel vereist in relatie tot artikel 86 dat er een continuïteitsanalyse is gemaakt zoals is aangegeven in de nota Matrix FTK. Die financiering kan op verschillende manieren en in onderlinge combinatie daarvan plaatsvinden, zoals is aangegeven in de nota Matrix FTK. Deze manieren kunnen ook gecombineerd worden. Bij algemene maatregel van bestuur zullen hiervoor, in lijn met de FTK-nota's, nadere regels over gesteld worden. Deze regels zullen zijn gebaseerd op de onderdelen 15 en 20 uit de nota Hoofdlijnen FTK, en de uitwerking hiervan in de onderdelen 9 tot en met 14 van de nota Uitwerking FTK.

Artikel 126. Langetermijnherstelplan

Dit artikel is nieuw en vormt een aanvulling op de regelgeving inzake het kortetermijnherstelplan die ook is voorzien in richtlijn 2003/41/EG. Het kortetermijnherstelplan is uitgewerkt in artikel 128. Het onderhavige artikel vormt een uitwerking van de onderdelen 27 en 29 uit de nota Hoofdlijnen FTK van 6 februari 2004. In onderdeel 25 van deze nota is aangegeven dat het pensioenfonds direct een herstelplan moet indienen. In de nota Hoofdlijnen FTK is in onderdeel 29 onder meer ingegaan op de informatieplicht van het pensioenfonds jegens toezichthouder en deelnemers. Naast de informatieplicht die het pensioenfonds heeft jegens de toezichthouder en de deelnemersraad geldt tevens de plicht van een pensioenfonds om een langetermijnherstelplan te melden in het jaarverslag (zie artikel 87). De deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen partners hebben tevens de mogelijkheid het langetermijnherstelplan zelf op te vragen bij het pensioenfonds (zie artikelsgewijze toelichting bij artikel 43, eerste lid, onderdeel e).

Het pensioenfonds moet zijn administratie uiteraard zodanig georganiseerd hebben dat het pensioenfonds steeds op de hoogte is van de actuele situatie (zie artikel 131).

Eerste lid

Voor de formulering van dit lid is aansluiting gezocht bij de tekst van artikel 2:78, vijfde lid, van het wetsvoorstel Wft. Het pensioenfonds moet dus zelf signaleren dat het de verkeerde kant opgaat.

Tweede lid

Zoals is aangegeven in onderdeel 29 van de nota Hoofdpijnen FTK, kan de toezichthouder, mocht het nodig zijn, de naleving van de maatregelen in het herstelplan met het haar ter beschikking staande instrumentarium afdwingen dat is opgenomen in hoofdstuk 7 van dit wetsvoorstel. In het uiterste geval kan de toezichthouder het pensioenfonds dwingen tot herverzekering of overdracht, zoals ook is aangegeven in onderdeel 6 van de nota Hoofdpijnen FTK. Daarin is aangegeven dat er situaties denkbaar blijven waarin herverzekering verplicht is, bijvoorbeeld wanneer de toezichthouder het door het pensioenfonds ingediende herstelplan c.q. de uitvoering door een pensioenfonds van een dergelijk herstelplan, onvoldoende acht. Op grond van artikel 135 kan de toezichthouder verplichten tot overdracht, herverzekering of onderbrenging als de actuariële en bedrijfstechnische opzet onvoldoende is.

Indien een pensioenfonds een langetermijnherstelplan indient waarmee de toezichthouder niet instemt, zal een nieuw langetermijnherstelplan moeten worden ingediend.

Vierde lid

Dit lid is een uitwerking van onderdeel 29 van de nota Hoofdpijnen FTK. Naast de in dit artikel opgenomen rapportageverplichting van het pensioenfonds kan de toezichthouder uiteraard met een beroep op artikel 153 en 154 om informatie verzoeken. Dat betekent dat de toezichthouder ook vaker dan één maal per jaar om de hier genoemde informatie kan vragen.

Vijfde lid

Dit lid is gebaseerd op onderdeel 19 van de nota Uitwerking FTK. Hieruit blijkt welke verschillende belangen in de afweging moeten worden betrokken.

Zesde lid

Het is wenselijk dat er nadere regels gesteld kunnen worden over de inhoud en opstelling van het langetermijnherstelplan. Zoals in onderdeel 29 van de nota Hoofdpijnen FTK is aangegeven zullen meevallers moeten worden aangewend ten gunste van de uitvoering van het herstelplan en zal bij tegenvallers worden bezien of die kunnen worden opgevangen binnen de normale bedrijfsvoering van het pensioenfonds of niet.

Zoals in de nota Uitwerking FTK in onderdeel 19 is aangegeven geldt dat indien er sprake is van de uitvoering van een herstelplan waarmee de toezichthouder heeft ingestemd er ingeval van incidentele verstoringen waardoor de dekkingsgraad die is ingeboekt niet geheel wordt bereikt, dit geen gevolgen hoeft te hebben voor de premies. Een dergelijke situatie hoeft evenmin te leiden tot een nieuw herstelplan, zolang herstel binnen de oorspronkelijke periode in beeld blijft. De toezichthouder kan zich hierbij baseren op artikel 129. Als omstandigheden structureel zijn gewijzigd kan de toezichthouder echter ook een nieuw herstelplan eisen.

Artikel 127. Ingrijpende wijziging tijdens uitvoering langetermijnherstelplan

Dit artikel is nieuw en is een uitwerking van onderdeel 30 van de nota Hoofdpijnen FTK. De daarin gebruikte formulering «wezenlijke veranderingen» is hier vervangen door «ingrijpende wijzigingen», zonder dat daarmee een inhoudelijke aanpassing wordt beoogd.

Bij de in dit artikel bedoelde ingrijpende wijzigingen gaat het om wijzigingen die het gevolg zijn van exogene factoren. Zo kan bij exogene factoren die leiden tot een ingrijpend gewijzigde samenstelling van de technische voorzieningen gedacht worden aan de gevolgen van het faillissement van een dochter van een concern, waardoor grote groepen deelnemers in korte tijd het pensioenfonds verlaten. Bij exogene factoren die leiden tot ingrijpend gewijzigde samenstelling, omvang en waarde van de beleggingen kan gedacht worden aan grote fluctuaties in de waarde van beleggingen.

Overigens zij erop gewezen dat grote wijzigingen als gevolg van endogene factoren, dus als gevolg van beleidsmatige keuzen van het pensioenfonds, op grond van artikel 132 hun neerslag moeten krijgen in een herziene actuariële en bedrijfstechnische nota, die aan de toezichthouder moet worden voorgelegd.

Artikel 128. Kortetermijnherstelplan

Eerste lid

Voor de formulering van dit lid is aansluiting gezocht bij de tekst van artikel 2:78, vijfde lid, van het wetsvoorstel Wft.

Tweede lid

Dit lid is gebaseerd op artikel 9aa, tweede lid, van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2). De in artikel 9aa geformuleerde eis om «tijdig» de situatie te herstellen is vervangen door de eis dat uiterlijk binnen een jaar herstel moet zijn gerealiseerd. Dit is reeds aangegeven in onderdeel 25 van de Hoofdpijnen FTK nota van 6 februari 2004.

Zoals destijds al in de toelichting bij artikel 9aa van de PSW is aangegeven moet het herstelplan voldoen aan de uit de onderdelen a en b van artikel 16, tweede lid, van de richtlijn 2003/41/EG opgenomen eisen. Die zijn in artikel 9aa van de PSW verwoord met de formulering dat rekening gehouden moet worden met «de gehele, specifieke situatie van het pensioenfonds». Daaronder wordt verstaan de structuur van de activa en passiva, het risicoprofiel, de liquiditeitsplanning, het leeftijdsprofiel van de deelnemers en de pensioengerechtigden, en regelingen die van niet- of gedeeltelijke kapitalisatie in volledige kapitalisatie worden gewijzigd. Uiteraard geldt dit op grond van het onderhavige artikel nog steeds. Het feit dat rekening gehouden moet worden met de gehele, specifieke situatie van het pensioenfonds is zo vanzelfsprekend dat deze zinsnede niet meer in de voorgestelde wettekst herhaald is.

Gedurende de uitvoering van een langetermijnherstelplan kan alleen (partieel) toeslagverlening plaatsvinden indien de toeslagen op voorhand bij de indiening van het plan zijn ingerekend en daarvoor in samenhang met de hersteltermijn instemming is verkregen van de toezichthouder. De financiering van deze toeslagen moet dus voldoen aan de voortdurende eis dat het vereiste eigen vermogen binnen de afgesproken hersteltermijn wordt bereikt.

Naast de melding aan de toezichthouder geldt op grond van artikel 103 dat het pensioenfonds de deelnemersraad informeert.

In onderdeel 9 van de handleiding in de nota Matrix FTK wordt ingegaan op de positie van fondsen die zich in bevinden in de fase van een dergelijk herstel.

Artikel 129. Mogelijkheid tot ontheffing

Het is aan de toezichthouder om met inachtneming van de uitgangspunten zoals die in de FTK-hoofdpijnennota en de Uitwerkingsnota zijn vastgelegd en met inachtneming van de inspanningen die het fonds heeft gedaan om weg te blijven van de onderdekking, in het toezicht dusdanig maatwerk te leveren dat de belangen van de deelnemers het beste worden gediend (zie de brief d.d. 29 oktober 2004 aan de Stichting van de Arbeid bij de aanbidding van de herziene nota Uitwerking FTK). Zoals in onderdeel 1 van de nota Hoofdpijnen FTK is aangegeven is de bescherming van de deelnemer het uitgangspunt voor het wettelijk toezichtskader. Op dit punt is de inhoud van dit artikel vergelijkbaar met het uitgangspunt van artikel 123. De werkgever is alleen relevant in het kader van artikel 94 en 122. Wanneer in de nota Hoofdpijnen FTK over «deelnemer» wordt gesproken worden daaronder niet alleen de aanspraakgerechtigden op ouderdomspensioen verstaan maar alle aanspraak- en pensioengerechtigden. Het is denkbaar dat er een spanning bestaat tussen de belangen van de aanspraakgerechtigden enerzijds en de pensioengerechtigden anderzijds. De toezichthouder zal bij het beoordelen van de ontheffingsverzoeken van een pensioenfonds moeten nagaan of daarin een goed evenwicht is gevonden. De ruimte om maatwerk te leveren bestaat op grond van dit artikel ten aanzien van alle genoemde artikelen, maar alleen voorzover richtlijn 2003/41/EG die ruimte ook biedt.

Voor de formulering is aangesloten bij de in het wetsvoorstel Wft geformuleerde ontheffingsbevoegdheid. Naast de in dit artikel genoemde specifieke ontheffingsbevoegdheid heeft de toezichthouder op grond van artikel 198 een algemene ontheffingsbevoegdheid.

Artikel 130. Langere termijnen bij uitzonderlijke situatie

Het artikel biedt de mogelijkheid om integraal de termijnen van langetermijn- en kortetermijnherstelplannen aan te passen. Dit artikel is nieuw en is gebaseerd op onderdeel 26 van de nota Hoofdpijnen FTK en onderdeel 20 van de nota Uitwerking FTK, waarbij ervoor gekozen is de minister in plaats van de toezichthouder het initiatief te laten nemen. Het spreekt vanzelf dat dit in goede afstemming met de toezichthouder plaatsvindt. Dit artikel is nader toegelicht in paragraaf 6.5 van het algemene deel van deze toelichting. Op grond van artikel 127 is een pensioenfonds met een langetermijnherstelplan wanneer zich ingrijpende veranderingen voordoen gehouden om dit aan de toezichthouder te melden. Als er een nieuw herstelplan moet worden opgesteld, beoordeelt de toezichthouder welke termijn moet gaan gelden. Evenals bij artikel 129 beoordeelt de toezichthouder hier alleen de termijn voor een individueel fonds.

Artikel 131. Beheerste en integere bedrijfsvoering

In onderdeel 37 van de nota Hoofdpijnen FTK is aangegeven dat uit de verzekeringswetgeving het uitgangspunt zal worden toegevoegd dat een pensioenfonds zorg draagt voor een goede administratieve organisatie en voor adequate interne controleprocedures en dat de toezichthouder daarvoor aanbevelingen en algemene richtlijnen kan geven. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de nog te vormen inzichten in de internationale discussie op dit terrein (Basel II en Solvency II).

De formulering van dit artikel is nieuw en grotendeels gebaseerd op artikel 2:45, eerste en tweede lid, van het wetsvoorstel Wft.

Centraal in artikel 131 staan de begrippen beheerste en integere bedrijfsvoering. Het artikel vervangt de in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG voorgestelde tekst voor artikel 9c, tweede lid, van de PSW met de daarin gehanteerde formulering inzake de goede administratieve en boekhoudkundige procedures en adequate controlemechanismen (Kamerstukken II, 2004/05, 30 104). In artikel 2:45 van het wetsvoorstel Wft is voor een andere formulering dan «de goede administratieve en boekhoudkundige procedures en adequate controlemechanismen» gekozen om onderscheid te maken tussen dit begrip en het gelijklopende, maar qua strekking beperktere, begrip AO/IC zoals dat bijvoorbeeld door accountants in het kader van de jaarrekeningcontrole wordt gebezigd. In plaats daarvan wordt voorgesteld het begrip «bedrijfsvoering» te hanteren.

Het is van belang dat het pensioenfonds zelf een analyse maakt van de risico's en daarnaar zijn taakuitvoering inricht. Het pensioenfonds kan zelf bepalen welke maatregelen moeten worden getroffen gelet op de risico's die het loopt. Een beheerste uitvoering is ook van belang voor een efficiënte en effectieve uitvoering van het toezicht. Een beheerste uitvoering levert betrouwbare rapportages op: het systeem van maatregelen en procedures waarborgt de kwaliteit van de output.

Het begrip «financiële onderneming» uit het wetsvoorstel Wft is in dit artikel vervangen door het begrip «pensioenfonds». Evenals voor verzekeraars geldt voor pensioenfondsen op basis van Europese richtlijnen de eis dat zij moeten beschikken over een goede administratieve en boekhoudkundige organisatie en adequate interne controleprocedures. Dit artikel geeft samen met artikel 86 de toezichthouder de mogelijkheid een continuïteitstoets uit te voeren.

Tweede lid

Evenals bij verzekeraars worden op grond van het tweede lid, onderdeel a, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels gesteld met betrekking tot de algemene aspecten van de bedrijfsvoering die zien op het beheersen van processen en risico's. Beheersen omvat het gehele traject van plannen, besturen, monitoren en bijsturen van doelstellingen en processen. Het pensioenfonds dient voor het beheersen van processen onder meer te beschikken over een duidelijke organisatiestructuur en heldere rapportagelijnen.

Het tweede lid, onderdeel b, bepaalt dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld met betrekking tot een aantal integriteitsonderwerpen. Op de naleving van deze regels zal worden toegezien door de toezichthouder.

De regels met betrekking tot integriteit zullen onder andere betrekking hebben op het tegengaan van verstrengeling van tegenstrijdige belangen van het pensioenfonds en haar bestuurders, de beoordeling van de betrouwbaarheid van personeelsleden en de behandeling en administratieve vastlegging van incidenten. Tot die regels behoren niet de effectentypische gedragsregels waaraan pensioenfondsen dienen te voldoen die op de effectenmarkten optreden, zoals regels met betrekking tot het omgaan met koersgevoelige informatie en het tegengaan van koersmanipulatie. Het tegengaan van verstrengeling van tegenstrijdige belangen komt weliswaar ook terug in de effectentypische gedragsregels, doch ziet daar slechts op situaties die zich (kunnen) voordoen wanneer het pensioenfonds actief is op de effectenmarkten.

Het tweede lid, onderdeel c, bepaalt verder dat een pensioenfonds de bedrijfsvoering zodanig inricht dat de soliditeit wordt gewaarborgd.

Daarbij kan worden gedacht aan procedures voor bijvoorbeeld de beheersing van financiële risico's en andere risico's die de soliditeit van het pensioenfonds kunnen aantasten. Bij financiële risico's valt te denken aan kredietrisico, verzekeringsrisico en liquiditeitsrisico. Naast deze financiële risico's zijn er andere risico's die de soliditeit van het pensioenfonds kunnen aantasten. Bijvoorbeeld juridische risico's zoals het risico dat ontvangen garanties of onderpand niet afdwingbaar zijn omdat de juridische vormgeving tekortschiet of operationele risico's. Voor de beheersing van de hierboven aangegeven risico's zal in de algemene maatregel van bestuur worden opgenomen dat het pensioenfonds over een beleid dient te beschikken ten aanzien van de risicobeheersing. Het pensioenfonds zal daartoe risico-analyses moeten uitvoeren en zijn beleid dienen uit te werken in organisatorische en administratieve procedures en maatregelen. Ook zal het pensioenfonds moeten toezien op de naleving van deze procedures en maatregelen en voorzien in een systematische meting, bewaking, documentatie en rapportering van de gelopen risico's.

De in het derde lid van artikel 2:45 van het wetsvoorstel Wft opgenomen informatieverplichting van een financiële onderneming is ten aanzien van pensioenfondsen opgenomen in artikel 154 van dit wetsvoorstel. Tevens bestaat er een relatie met artikel 94 inzake de deskundigheid en integriteit van bestuurders en (mede) beleidsbepalers.

Derde en vierde lid

De tekst van deze leden is gebaseerd op artikel 5a, eerste en tweede lid, van de PSW. De verplichting om een gedragscode op te stellen blijft dus bestaan. De gedragscode heeft betrekking op een specifiek deel van de integrale bedrijfsvoering.

Artikel 132. Actuariële en bedrijfstechnische nota

In de nota Hoofdpijnen FTK is in onderdeel 38 aangegeven dat de actuariële en bedrijfstechnische nota, tezamen met het jaarverslag en de staten de kernstukken zijn op het terrein van de administratieve organisatie en voor het toezicht. In de artikelen 91 en 92 staan bepalingen ten aanzien van de momenten waarop een actuariële en bedrijfstechnische nota (abtn) opgesteld of gewijzigd moet worden en aan de toezichthouder toegezonden moet worden en welke termijnen daarbij gelden. De abtn geeft de centrale criteria aan op basis waarvan het financieel beleid van het fonds wordt gevoerd. Daarmee geeft het pensioenfonds de mate aan waarin het zich bewust is van haar eigen verantwoordelijkheden en risico's. De abtn is dus een kerndocument voor het toezicht.

Eerste lid

Dit lid is gebaseerd op artikel 9c, eerste en derde lid van de PSW, zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2). Dit is een beschrijving van de financiële opzet. De verplichting tot het opstellen van een verklaring inzake beleggingsbeginselen is voortgevloeid uit de implementatie van richtlijn 2003/41/EG. In deze verklaring moeten ten minste de volgende onderwerpen zijn opgenomen: toegepaste wegingsmethoden voor beleggingsrisico's, de risicobeheersprocedures en de strategische allocatie van activa in het licht van de aard en de looptijd van de pensioenverplichtingen. Tevens moeten pensioenfondsen een beschrijving maken van de financiële sturingsmiddelen. Financiële sturingsmiddelen zijn de instrumenten van het bestuur van een fonds waarmee de financiële situatie gestuurd kan worden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de moge-

lijkheid om de premies aan te passen, het beleggingsbeleid te wijzigen of de toeslagverlening aan te passen in verband met voorwaardelijkheid. Op grond van de PSW zijn deze nadere regels momenteel opgenomen in het Besluit actuariële en bedrijfstechnische nota.

Overigens is in artikel 91 bepaald dat een pensioenfonds bij oprichting de abtn binnen drie maanden aan de toezichthouder toezendt. In artikel 92 is vervolgens bepaald dat een pensioenfonds bij een wijziging de abtn binnen twee weken aan de toezichthouder opstuurt.

Tweede lid

Evenals op grond van artikel 9d PSW bevat het tweede lid de plicht tot het opstellen van nadere regels.

Derde lid

Dit lid is gebaseerd op artikel 6 van het Besluit abtn. De betreffende overeenkomsten zullen ook in de abtn moeten zijn opgenomen. Dat betekent dat een wijziging in zo'n overeenkomst ook leidt tot een wijziging in de abtn en daarover moet op grond van artikel 92 de toezichthouder geïnformeerd worden.

Vierde lid

De tekst is gebaseerd op artikel 9c, derde lid, laatste volzin, van de PSW zoals geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

Artikel 133. Staten

De informatie die op grond van dit artikel aan de toezichthouder moet worden verstrekt is op verzoek ten dele ook voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden beschikbaar. Het gaat dan om jaarrekening, jaarverslag en de verklaring inzake beleggingsbeginselen. Daarnaast kan op grond van het zesde lid worden bepaald welke staten openbaar worden gemaakt. De inhoud van artikel 10b, vijfde lid, van de PSW die betrekking heeft op de informatieverplichting van de accountant aan de toezichthouder is niet in dit artikel opgenomen, maar is verwoord in artikel 156, derde lid, en geldt op grond daarvan ook voor de actuaris. De inhoud komt overeen met artikel 2:100 van het wetsvoorstel Wft.

De inhoud van artikel 10b, tiende lid, van de PSW inzake de (on)bevoegdheid van de accountant is nu opgenomen in artikel 160 en eveneens van toepassing op de actuaris.

Eerste lid

De tekst van dit lid komt inhoudelijk overeen met artikel 10b, eerste lid, van de PSW, maar voor de letterlijke tekst is aangesloten bij artikel 2:95 van het wetsvoorstel Wft.

Tweede lid

In de PSW ontbreekt een bepaling over de staten die door pensioenfondsen moeten worden ingevuld. De indiening ervan is nu geregeld in het Besluit staten pensioenfondsen en dat besluit is gebaseerd op artikel 10b, achtste lid, van de PSW. In de nota Hoofdlijnen FTK is in onderdeel 38 al aangegeven dat het gezien het belang van deze staten wenselijk is dat hierover een bepaling in de wet wordt opgenomen.

Het onderhavige lid is gebaseerd op artikel 10b, tweede lid, van de PSW, met dit verschil dat in de PSW geëist wordt dat jaarrekening en jaarverslag en de overige gegevens die noodzakelijk zijn voor een volledig beeld van de financiële toestand worden overgelegd. In de nu voorgestelde tekst wordt de verplichting om de staten te overleggen uitdrukkelijk geformuleerd. Daar maken jaarrekening en jaarverslag deel van uit.

Ten aanzien van de termijn van indiening is aangesloten bij de formulering die op grond van artikel 2:98, derde lid, van het wetsvoorstel Wft geldt voor verzekeraars ten aanzien van de indiening van de staten. Op grond van artikel 10b, tweede lid, van de PSW geldt voor indiening van jaarverslag en jaarrekening een termijn van zes maanden na afloop van het boekjaar en op grond van artikel 10b, derde lid, van de PSW, geldt de termijn van zes maanden ook voor het actuair verslag. Die termijn wordt nu niet meer in de wettekst genoemd, maar op grond van het zesde lid zullen regels worden gesteld over de termijn van indiening.

Derde lid

De jaarrekening moet uiteraard, evenals op grond van artikel 10b, vierde lid, van de PSW en zoals in het BW is bepaald, voorzien zijn van een accountantsverklaring omtrent getrouwheid, maar aangezien de jaarrekening deel uit maakt van de staten en ook de staten van een dergelijke verklaring voorzien moeten zijn, is geen aparte verklaring ten aanzien van de jaarrekening nodig. De eis om een jaarrekening en een jaarverslag op te stellen geldt op grond van artikel 10b, tweede lid, van de PSW al voor alle pensioenfondsen. Daarbij wordt dus geen onderscheid gemaakt tussen grote en kleine pensioenfondsen. Het onderhavige lid stelt geen nadere eisen aan de inhoud van jaarrekening en jaarverslag. Het onderscheid tussen grote en kleine pensioenfondsen wordt wél gemaakt op basis van titel 9 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Titel 9 van Boek 2 BW stelt wél eisen aan de inhoud van jaarrekening en jaarverslag van grote pensioenfondsen. Ten aanzien van grote pensioenfondsen zullen jaarrekening en jaarverslag die in het kader van de toezending van de staten worden toegezonden aan de toezichthouder uiteraard moeten voldoen aan titel 9 van boek 2 Burgerlijk Wetboek.

De in de laatste volzin van artikel 10b, tweede lid, van de PSW opgenomen bepaling, zoals die is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2) en die inhoudt dat in de jaarrekening en het jaarverslag rekening wordt gehouden met iedere door het pensioenfonds uitgevoerde pensioenregeling of pensioenregelingen en die voortvloeit uit de implementatie van richtlijn 2003/41/EG is niet in dit wetsvoorstel overgenomen omdat dit volledig vanzelf spreekt.

Naast de regelgeving die in de PSW respectievelijk Pensioenwet is respectievelijk zal worden opgenomen en de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek zijn in de praktijk ook de richtlijnen ten aanzien van pensioenfondsen van belang die de Raad voor de Jaarverslaglegging door en voor accountants zijn geformuleerd. Deze richtlijnen hebben geen wettelijke basis, maar moeten uiteraard wel in lijn zijn met de wettelijke bepalingen.

In het jaarverslag moet een pensioenfonds op grond van artikel 87 tevens de daarin genoemde omstandigheden vermelden, zoals bijvoorbeeld of er een lange- of kortetermijnherstelplan van toepassing was in het afgelopen jaar. De herstelplannen zelf maken geen deel uit van de staten. De verplichting in onderdeel c om een actuair verslag te overleggen staat nu al in artikel 10b, derde lid, van de PSW. In onderdeel 38 van de Hoofdlijnennota FTK staat dat duidelijker aangegeven zal moeten worden dat het actuair verslag deel uitmaakt van de staten. De in de onderdelen d en e opgenomen stukken moeten nu al grond van het Besluit staten pensioenfondsen worden verstrekt.

Vierde lid

De tekst van dit lid is gebaseerd op artikel 2:99 van het wetsvoorstel Wft. De hier genoemde verklaring heeft betrekking op de waarmerking door de actuaire van het actuair verslag.

Vijfde lid

De tekst van dit lid is vergelijkbaar met artikel 2:98, zesde lid, eerste en derde volzin, van het wetsvoorstel Wft. In artikel 10b, vierde lid, van de PSW is geregeld dat de jaarrekening moet zijn voorzien van een verklaring van de accountant omtrent de getrouwheid. Dat hoeft in dit wetsvoorstel, zoals naar aanleiding van het derde lid al is opgemerkt, niet meer apart bepaald te worden, omdat de jaarrekening deel uitmaakt van de staten.

Zesde lid

De tekst van onderdeel a, b en d van dit lid sluit aan op artikel 2:98, vijfde lid, van het wetsvoorstel Wft. In onderdeel 38 van de Hoofdlijnen FTK-nota is al aangegeven dat gekeken zal worden naar de indieningstermijn van de staten. De mogelijkheid om een deel van de staten openbaar te maken is nieuw ten opzichte van de PSW. In onderdeel 38 van de Hoofdlijnen FTK-nota is al aangekondigd dat de wenselijkheid van het openbaar maken van sommige staten nader bezien zou worden. Het technische karakter ervan maakt niet alle staten geschikt als informatiebron. Op grond van artikel 2:394 BW gelden verplichtingen tot openbaarmaking van de jaarrekening door een rechtspersoon, maar op grond van artikel 2:396, achtste lid, BW geldt een uitzondering voor een rechtspersoon die geen winst beoogt, mits aan de daar genoemde voorwaarden is voldaan. Onderdeel c is gebaseerd op artikel 2:98, zesde lid, van het wetsvoorstel Wft.

Artikel 134. Onafhankelijkheid actuaris

Voor de waarmerking van het actuariael verslag wordt geëist dat dit gebeurd door een actuaris. Die eis wordt niet gesteld voor de andere berekeningen die in het kader van de dagelijkse praktijk moeten worden gemaakt, zoals bijvoorbeeld de berekening van de technische voorzieningen zoals bedoeld in artikel 114. Artikel 15, vierde lid, van richtlijn 2003/41/EG biedt de ruimte om die berekening uit te laten voeren door een actuaris of een andere deskundige op dit gebied. In het nu voorgestelde eerste lid is ervoor gekozen tot uitdrukking te brengen dat de actuaris, die het actuariael verslag opstelt en waarmerkt, onafhankelijk moet zijn van het pensioenfonds. Dat betekent dat het actuariael verslag niet kan worden opgesteld en gewaarmerkt door een actuaris die in dienst is van het pensioenfonds. Tevens geldt op grond van het eerste lid dat de actuaris die het actuariael verslag opstelt geen andere werkzaamheden, zoals advisering of de berekening van de technische voorzieningen, voor het zelfde pensioenfonds kan verrichten. Denkbaar is dat een (klein) pensioenfonds geen eigen actuaris heeft, maar dergelijke berekeningen uitbesteedt aan een externe actuaris. In dat geval is het dus niet wenselijk dat de actuaris die de vaste adviseur van het pensioenfonds is of die de in de dagelijkse praktijk noodzakelijke berekeningen maakt, tevens het actuariael verslag opstelt en waarmerkt. De onafhankelijkheid van de actuaris zou ook in het gedrang kunnen komen wanneer de actuaris die het actuariael verslag maakt en waarmerkt tot het zelfde bureau behoort als degene die het pensioenfonds adviseert of anderszins ondersteunt. Daarom is in het tweede lid de eis van een gedragscode opgenomen om de onafhankelijkheid zoveel mogelijk te waarborgen. Uiteraard heeft dit ook alleen effect als die gedragscode ook wordt nageleefd.

Artikel 135. Verplichting tot overdracht, herverzekering of onderbrenging

In de opzet van de PSW is het in artikel 9 opgenomen uitgangspunt dat in beginsel elk pensioenfonds gehouden is tot overdracht of herverzekering, tenzij overeenkomstig artikel 10 van de PSW gewerkt wordt met een actuariële en bedrijfstechnische nota. In dit wetsvoorstel wordt een andere

benadering gevolgd. Zoals in onderdeel 6 van de nota Hoofdlijnen FTK is aangegeven wordt de huidige herverzekeringplicht in de PSW vervangen door een solvabiliteitstoezicht dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van pensioenfondsen. Dat betekent dat voor ieder pensioenfonds bepaalde verplichtingen gelden zoals het opstellen van een actuariële en bedrijfstechnische nota en bestaat niet de plicht tot overdracht of herverzekering, tenzij er redenen zijn om wél daartoe te verplichten. Of een dergelijke verplichting moet bestaan is ter beoordeling van de toezichthouder en bepalend daarvoor de actuariële en bedrijfstechnische opzet van het pensioenfonds of de deskundigheid en betrouwbaarheid van het bestuur van het pensioenfonds. Bij de actuariële en bedrijfstechnische opzet gaat het om de mate waarin het pensioenfonds in staat is om adequaat de verzekerde risico's te delen en om de sturingsmiddelen die het fonds kan gebruiken in «zwaar weer» en de mate waarin die sturingsmiddelen daadwerkelijk ingezet kunnen worden en effect hebben. Hierbij zou de voorgeschreven continuïteitsanalyse als hulpmiddel kunnen fungeren. In dit verband wordt dus geen onderscheid gemaakt tussen open en gesloten fondsen. De in 2000 in de PSW geïntroduceerde verplichting voor gesloten pensioenfondsen om altijd over te moeten gaan tot overdracht of herverzekering is door middel van het initiatiefwetsvoorstel Depla-Varela geschrapt en vervangen door de in artikel 10a, vierde lid, van de PSW opgenomen toets. De daarin opgenomen criteria zijn zoals gezegd nu voor alle pensioenfondsen opgenomen in het onderhavige artikel. Een verplichting tot overdracht of herverzekering geldt op grond van de wet wél op grond van richtlijn 2003/41/EG in de in artikel 136 omschreven situatie.

De gedachte dat de verplichting tot overdracht of herverzekering automatisch gekoppeld zou moeten worden aan het aantal deelnemers of pensioengerechtigden is weliswaar nog wel geopperd in onderdeel 8 van de nota Hoofdlijnennota FTK, maar daar is bij nader inzien, mede gezien de eerder gevoerde discussie bij de behandeling van de wijziging van de PSW per 1 januari 2000 (Stb. 1999, 592), in dit wetsvoorstel vanaf gezien.

Artikel 136. Overdracht, herverzekering of onderbrenging bij eindigen pensioenregeling

Dit artikel is gebaseerd op artikel 9aa, derde en vierde lid, van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2) waarmee artikel 16, tweede lid, onderdeel c, van de richtlijn 2003/41/EG zal worden geïmplementeerd.

Dit artikel ziet op de situatie dat de pensioenregeling beëindigd wordt én er niet voldaan wordt aan de eisen inzake het minimaal vereist eigen vermogen.

Van beëindiging van de pensioenregeling zal sprake zijn wanneer geen verdere opbouw in het kader van de pensioenregeling plaatsvindt. Dit kan bijvoorbeeld spelen wanneer de werkgever failliet is gegaan. Op grond van artikel 16, tweede lid, onderdeel c, van richtlijn 2003/41/EG geldt dat een procedure wordt vastgesteld om de op de beëindigde pensioenregeling betrekking hebbende activa en passiva aan een ander pensioenfonds, beroepspensioenfonds of verzekeraar over te dragen. Met de nu in onderdeel b opgenomen tekst wordt dit ingevuld door de verplichting tot overdracht of herverzekering van het pensioenfonds of onderbrenging bij een ander pensioenfonds. De richtlijn verbindt hier geen termijn aan, daarom is gekozen voor een door de toezichthouder te stellen termijn. Onderdeel c is gebaseerd op artikel 9aa, vierde lid, van de PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG (Kamerstukken II 2004/05, 30 104, nr. 2).

HOOFDSTUK 7. TOEZICHT, HANDHAVING EN OVERIGE TAKEN TOEZICHTHOUDER

Algemeen

Gezien de raakvlakken met de WTV 1993 en het wetsvoorstel Wet op het financieel toezicht (Wft) (Kamerstukken II 2003/04, 29 708) en Wet financiële dienstverlening (Wfd) (Stb. 2005, 339) is bij het inrichten van dit hoofdstuk, dat het toezicht op de naleving van deze wet regelt, zoveel mogelijk rekening gehouden met structuur en vormgeving van de desbetreffende onderdelen van die wetgeving.

Artikel 137. Toezichthouders

Het eerste artikel van hoofdstuk 7 regelt wie er wordt belast met het toezicht op de naleving van de Pensioenwet en de bijhorende lagere regelgeving. In artikel 137, eerste en derde lid, wordt het toezicht opgedragen aan de Stichting Autoriteit Financiële Markten (AFM) en De Nederlandsche Bank N.V. (DNB). Deze bepaling is vergelijkbaar met de artikelen 1:7 en 1:8 van het wetsvoorstel Wft. In artikel 1 van dit wetsvoorstel is bepaald dat waar in deze wet gesproken wordt over «de toezichthouder», de bepaling in kwestie in beginsel betrekking heeft op zowel DNB als de AFM. Omdat enkele bevoegdheden niet aan beide toezichthouders worden toegekend, is in het zevende lid, onderdeel a, van het onderhavige artikel bepaald dat de toedeling van taken en bevoegdheden aan de toezichthouders bij algemene maatregel van bestuur zal gebeuren. Zo is het voornemen de AFM niet de bevoegdheid tot het aanstellen van een zogenaamde «stille curator» (artikel 158) toe te kennen en deze bevoegdheid voor de AFM dus uit te sluiten in de op te stellen algemene maatregel van bestuur.

In het eerste, vierde en vijfde lid wordt verder onderscheid gemaakt tussen prudentieel toezicht, gedragstoezicht en het materieel toezicht. Deze termen geven in zeer grote lijnen aan op welke gebieden de AFM en DNB toezicht zullen houden. De exacte inhoud en omvang van beide vormen van toezicht (welke toezichthouder houdt toezicht op welke artikelen of onderdelen van artikelen) wordt uitgewerkt in de op grond van het zevende lid op te stellen algemene maatregel van bestuur (zie onderdeel a).

De bevoegdheden die de Algemene wet bestuursrecht (Awb) toekent aan toezichthouders zijn met het aanwijzen van de AFM en DNB echter nog niet van toepassing. Artikel 5:11 van de Awb merkt namelijk alleen natuurlijke personen aan als toezichthouder. Daarom is het zesde lid opgenomen, dat stelt dat de toezichthouders zelf – bij besluit – de natuurlijke personen aanwijzen die het toezicht gaan uitvoeren. Deze bepaling is vergelijkbaar met artikel 1:56 in het wetsvoorstel Wft. De toezichthouder voert dit voorschrift uit door een besluit te publiceren in de Staatscourant waarin de functionarissen – door middel van functieaanduiding of door verwijzing naar de dienst of het onderdeel van het bestuursorgaan waartoe de functionarissen behoren – worden aangeduid die het toezicht op naleving gaan uitoefenen. Het is niet noodzakelijk namen van personen te publiceren. De aangewezen personen vallen vervolgens onder de definitie die de Awb hanteert voor toezichthouders. Zo is geregeld dat de als toezichthouder aangewezen personen bij de uitoefening van hun werkzaamheden de bevoegdheden kunnen gebruiken die zijn vervat in afdeling 5.2 van de Awb. Voor deze bevoegdheden en de wijze waarop ze dienen te worden uitgeoefend, zij daarom verwezen naar de Awb.

Met de algemene maatregel van bestuur die op grond van het zevende lid zal worden opgesteld, zal naast de reeds genoemde taak- en bevoegdheidsverdeling ook vorm worden gegeven aan de samenwerking tussen beide toezichthouders (onderdeel b). De contouren van die regels omtrent de samenwerking zijn reeds geschetst in paragraaf 8.6 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting. Verder zal de algemene maatregel van bestuur bijvoorbeeld de verplichting voor het bestuur van de toezichthouders bevatten om een bestuurslid aan te wijzen dat het aanspreekpunt voor de minister van SZW is voor de uitoefening van de bij of krachtens deze wet aan de toezichthouder opgedragen taken. (In het geval van een naamloze vennootschap als DNB wordt onder het bestuur vanzelfsprekend verstaan de directie).

Artikel 138. Geen beoordeling individuele gevallen

Dit artikel is opgenomen om te waarborgen dat het toezicht geen betrekking heeft op individuele pensioenovereenkomsten en hun uitvoering: het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat het toezicht zich uitstrekt tot hetgeen zich op «dossierniveau» afspeelt tussen een individuele deelnemer en een pensioenfonds, verzekeraar of werkgever en de geschillen die hierover tussen die partijen zouden kunnen ontstaan. De handhaving van de voorschriften die deze relatie(s) reguleren, wordt overgelaten aan de betrokken partijen zelf. De individuele pensioenovereenkomst is immers een arbeidsvoorwaarde. Indien nodig kan via de burgerlijke rechter de naleving van de op de individuele pensioenrelatie betrekking hebbende bepalingen worden afgedwongen. Het artikel laat overigens onverlet dat het toezicht zich uitstrekt tot al hetgeen bij of krachtens deze wet is bepaald, doch in de praktijk zal het toezicht met name geconcentreerd zijn op de pensioenuitvoerder, waar alles samenkomt.

Het toezicht heeft dus wel betrekking op uitvoeringsovereenkomsten en pensioenreglementen, maar de toezichthouder doet geen uitspraak in individuele geschillen die partijen hierover kunnen hebben.

Artikel 139. Kwaliteitseisen

Het artikel is overgenomen van artikel 19 van het wetsvoorstel Kaderwet zelfstandige bestuursorganen (Kamerstukken I, 2001/02, 27 426) en is eveneens opgenomen in artikel 1:21 van het wetsvoorstel Wft. De leden een en twee bevatten een aantal verplichtingen voor de toezichthouder die zien op de kwaliteit van het handelen van de toezichthouder. Strikt genomen is het in dit artikel bepaalde grotendeels reeds vervat in de Awb en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. De in artikel 139, eerste en tweede lid, opgenomen vereisten kunnen dan ook worden gezien als een verbijzondering van die reeds van toepassing zijnde vereisten.

Het derde lid betreft de verplichting om over de in de eerste twee leden verwoorde verplichtingen verslag uit te brengen in het jaarverslag en betreft daarmee een nieuwe, niet reeds (impliciet) bestaande verplichting voor de toezichthouder.

Het eerste lid, onderdeel a, wijkt enigszins af van het in de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen en het wetsvoorstel Wft bepaalde: deze bevatten niet de zinsnede dat de toezichthouder bij de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden zorg moet dragen voor «een voor de onder toezicht gestelden kenbare, transparante en consistente uitvoering». Deze bepaling is in het voorliggende wetsvoorstel opgenomen om de toezichthouder ertoe te verplichten inzicht te verschaffen in de wijze waarop deze de in dit wetsvoorstel opgenomen bevoegdheden zal gaan gebruiken en uitleg geeft over de in dit wetsvoorstel vervatte bepalingen. De onder toezicht gestelden en andere geïnteresseerden dienen op eenvoudige wijze deze informatie in te kunnen zien. De toezichthouder dient dan ook

een document op te stellen, zoals momenteel bijvoorbeeld al is gebeurd op het terrein van het financiële toezicht: op 21 oktober 2004 heeft DNB de Beleidsregel toepassing Hoofdlijnennota 2004 en 2005 op zijn website gepubliceerd.

Artikel 140. Begroting

Niet de PSW maar de WTV 1993 en de Wet houdende bepalingen in verband met de fusie van De Nederlandsche Bank N.V. en de Stichting Pensioen- & Verzekeringskamer (Stb. 2004, 556) (hierna: Fusiewet DNB-PVK) regelen momenteel een aantal aspecten inzake het financieel toezicht van de minister op de toezichthouder. Zo bevat de PSW momenteel niet de verplichting voor DNB om ieder jaar een begroting in te dienen, maar zal men voor deze verplichting te rade moeten gaan bij artikel 6 van de Fusiewet. In het voorliggende wetsvoorstel wordt deze, nogal ondoorzichtige situatie, niet gecontinueerd: voorgesteld wordt in de Pensioenwet zelf nu de bepalingen op te nemen inzake onder meer de begroting.

Onderdeel van de begroting vormt de uiteenzetting van de wijze waarop het toezicht in het jaar waarop de begroting betrekking heeft zal worden uitgevoerd. Het voorgenomen beleid inzake het toezicht en de begroting zijn sterk met elkaar verweven: de inrichting van de begroting vloeit immers in belangrijke mate voort uit de wijze waarop de uitoefening van de toezichtsbevoegdheden vorm zal worden gegeven.

De begroting dient specifiek de uitvoering van de toezichtstaak als bedoeld in deze wet te betreffen. De kosten die aan dit toezicht zijn verbonden, dienen jaarlijks separaat zichtbaar te zijn, onder meer omdat deze apart, met bijdragen van de onder toezicht staanden, worden gefinancierd (zie artikel 146). De betreffende toezichtstaak vergt binnen de toezichthouders dus een boekhouding waarbij de kosten voor deze toezichtstaak separaat worden bijgehouden. Dit werkt door in het jaarverslag en de jaarrekening of verantwoording. De Minister van SZW kan op grond van artikel 144 van dit wetsvoorstel eisen stellen waaraan deze begroting zal moeten voldoen. Zoveel mogelijk zal hierbij worden aangesloten bij begrotingsregels die reeds voor DNB en de AFM gelden.

In afwijking van het wetsvoorstel Wft wordt in dit wetsvoorstel voor de Pensioenwet geregeld dat wanneer gedurende het jaar verschillen (dreigen te) ontstaan tussen de werkelijke en de begrote baten en lasten, dit niet alleen gemeld moet worden (artikel 1:14 van het wetsvoorstel Wft), maar zonodig ook moet worden voorzien van een ontwerp voor een gewijzigde of aanvullende begroting. In artikel 49 van de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) wordt aan onder de Minister van SZW ressorterende zelfstandige bestuursorganen de verplichting opgelegd kwartaalverslagen te verstrekken. In de afstemming van het wetsvoorstel Pensioenwet op het wetsvoorstel Wft is besloten de verplichting tot het verstrekken van kwartaalverslagen te laten vervallen. De begroting, inclusief het beleidsmatige deel, is een belangrijk instrument voor de Minister van SZW om de toezichthouder vooraf te kunnen sturen. Dit rechtvaardigt de regel dat in geval van tussentijdse wijzigingen als gevolg van aanmerkelijke verschillen tussen de werkelijke en de begrote baten en lasten de toezichthouder een gewijzigde of aanvullende begroting ter instemming moet voorleggen.

Artikel 141. Instemming met begroting

Dit artikel schrijft voor dat de begroting de instemming van de minister behoeft. Bewust wordt in dit artikel het woord «instemming» gebruikt in plaats van «goedkeuring». Dit om tot uitdrukking te brengen dat de handeling van de minister niet binnen de omschrijving van artikel 10:25 van de Awb valt. De vaststelling van de begroting is geen besluit in de zin

van de Awb omdat de rechtshandeling tot vaststelling van de begroting uitsluitend interne werking heeft. Daar komt bij dat het vaststellende orgaan (een Raad van Toezicht of Raad van Commissarissen) niet is bekleed met openbaar gezag en dus niet als bestuursorgaan kan worden aangemerkt. Omdat afdeling 10.2.1 van de Awb niet van toepassing is, is in het tweede lid bepaald op welke gronden de instemming kan worden onthouden. Instemming kan, behalve wegens strijd met het recht, ook worden onthouden wegens strijd met het algemeen belang. Dit omvat mede het zorgvuldig en spaarzaam omgaan met collectieve belangen en middelen en de verantwoording daarover.

De minister zal ernaar streven zijn besluit in het kader van de instemmingsprocedure ieder jaar vóór 1 januari van het begrotingsjaar te nemen, hetgeen is vastgelegd in het vierde lid. Wanneer de minister niet met de begroting kan instemmen, rust op hem de verplichting de toezichthouder in de gelegenheid te stellen de begroting aan te passen (zie het tweede lid). Wanneer daardoor niet tijdig met de begroting is ingestemd, mag de toezichthouder uitgaven verrichten tot ten hoogste viertwaalfde van de voorgaande begroting (zie het vierde lid).

Indien de minister op enig moment zijn instemming zou onthouden aan de begroting dan heeft dit als rechtsgevolg dat de toezichthouder niet gerechtigd is de kosten van het toezicht door te berekenen aan de onder toezicht staande pensioenuitvoerders. Op grond van artikel 146, tweede lid, kunnen de kosten namelijk slechts worden doorberekend wanneer dit gebaseerd is op een begroting waarmee de minister heeft ingestemd of op het exploitatiesaldo dat zijn basis vindt in de jaarrekening of verantwoording waarmee de minister heeft ingestemd. Wanneer de minister met een deel van de begroting niet heeft ingestemd, kan slechts dat deel van de begroting aan de onder toezicht staanden worden doorberekend waarvoor instemming van de minister is verkregen. Een ander gevolg van het onthouden van instemming is dat de uitgaven of inkomsten van de toezichthouder een rechtmatige basis ontberen.

Voor de openbaarmaking van de begroting (zie het derde lid) draagt de toezichthouder zorg door (mededeling in de Staatscourant en) elektronische publicatie van de begroting op zijn website. Op grond van artikel 141, derde lid, dient de begroting gedurende minimaal twee jaren beschikbaar te worden gehouden. Dit wijkt af van het wetsvoorstel Wft. Omdat tussen de datum van het verschijnen van de begroting en het jaarverslag en de jaarrekening of verantwoording in de regel meer dan één jaar ligt, is het wenselijk dat de begroting en het jaarverslag en de jaarrekening of verantwoording met elkaar kunnen worden vergeleken. De begroting wordt immers voor 1 december van het jaar voorafgaande aan het begrotingsjaar voor instemming voorgelegd aan de Minister. Daarbij is het streven om het proces rond het verlenen van instemming met de begroting voor 1 januari van het jaar waarop de begroting betrekking heeft, af te ronden, zodat publicatie uiterlijk in januari van het begrotingsjaar kan plaatsvinden. Het jaarverslag en de jaarrekening of verantwoording wordt uiterlijk 1 mei van het jaar volgend op het verslagjaar aangeboden aan de Minister. Om vergelijking van het jaarverslag en de jaarrekening of verantwoording met de begroting mogelijk te maken, is het wenselijk dat de begroting op dat moment nog beschikbaar is. Daarom is ervoor gekozen om de termijn waarop de begroting in elektronische vorm nog beschikbaar dient te zijn ten opzichte van het wetsvoorstel Wft te verruimen naar minimaal twee jaren.

Artikel 142. Jaarverslag

In de PSW is in artikel 24 geregeld dat de toezichthouder ieder jaar een verslag aan de minister uit moet brengen omtrent zijn bevindingen betreffende de toepassing van de PSW. Deze bepaling is in het voorgestelde artikel 142, in lijn met artikel 1:19 van het wetsvoorstel Wft, uitgebreid.

Artikel 139, derde lid, verplicht tot het in het jaarverslag uitbrengen van verslag over het op grond van artikel 139 gevoerde kwaliteitsbeleid. Ter verduidelijking is dit tevens vermeld in artikel 142, eerste lid, tweede zin, dat over het jaarverslag gaat.

Daarnaast dient verantwoording te worden afgelegd over de effecten van het beleid dat gevoerd is inzake de bevoegdheid tot het geven van aanwijzingen, tot het opleggen van boetes en lasten onder dwangsom. Ook dient in het jaarverslag melding te worden gemaakt van het aantal en de hoogte van de in het jaar waarop het verslag betrekking heeft opgelegde dwangsommen en boetes, verbeurde en geïnde dwangsommen en boetes, gegevens over de ingediende herstelplannen en de aanstelling van stille curatoren en bewindvoerders. Het voorgaande zal worden geregeld in de op basis van artikel 144 op te stellen ministeriële regeling.

De Staten-Generaal wordt geïnformeerd over het jaarverslag: in artikel 200 van dit wetsvoorstel is bepaald dat het jaarverslag – evenals de verantwoording en alle andere van belang zijnde door de toezichthouder aan de minister uitgebrachte toezichtrapportages – jaarlijks door de minister aan het parlement worden gezonden.

Openbaarmaking van de jaarverslagen (derde lid) dient ook nu vorm te worden gegeven door elektronische publicatie op de website van de toezichthouder. Overeenkomstig artikel 141 (begroting) is bepaald dat het jaarverslag of de verantwoording gedurende ten minste twee jaren op elektronische wijze ter inzage moet worden gelegd.

Artikel 143. Jaarrekening of verantwoording

In de PSW is geen regeling opgenomen die de toezichthouder verplicht tot het opstellen van een jaarrekening ofwel verantwoording; deze is te vinden in artikel 7 van de Fusiewet DNB-PVK. Ook dit aspect van het door de minister uit te oefenen toezicht wordt nu in dit wetsvoorstel geregeld. Met de redactie van het artikel is volledig aangesloten bij artikel 1:17 van het wetsvoorstel Wft. DNB verstrekt als naamloze vennootschap jaarlijks een verantwoording; de AFM als stichting een jaarrekening. In de wettekst worden daarom beide begrippen genoemd.

De jaarrekening of verantwoording is, behalve een financiële verantwoording, een verantwoording over de in het afgelopen jaar geleverde prestaties. De verklaring van de accountant heeft mede betrekking op de gepresenteerde concrete prestatiegegevens. Bijzonder aandachtspunt voor de jaarrekening of verantwoording is verder dat de toezichthouder de financiële bijdragen van de onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders aan de bekostiging van het toezicht int.

Artikel 144. Nadere regelgeving

Dit artikel bevat de grondslag voor een ministeriële regeling waarin zaken zoals de wijze van indiening en de inrichting van de begroting, het jaarverslag, de jaarrekening en de verantwoording zullen worden geregeld. Zo zal worden geregeld dat het jaarverslag van de toezichthouder in dient te gaan op de effecten van het beleid dat gevoerd is inzake de bevoegdheid tot het geven van aanwijzingen, tot het opleggen van boetes en lasten onder dwangsom en op het aantal en de hoogte van de in het jaar waarop het verslag betrekking heeft opgelegde dwangsommen en boetes, verbeurde en geïnde dwangsommen en boetes, gegevens over de ingediende herstelplannen en de aanstelling van stille curatoren en bewindvoerders.

In afwijking van het wetsvoorstel Wft (artikel 1:15) wordt daarmee de mogelijkheid gecreëerd om over meer verantwoordingstukken dan alleen de begroting regels te kunnen stellen.

De minister moet de gebruikelijke sturingsinstrumenten richting de toezichthouders DNB en AFM, zoals het benoemen, schorsen of ontslaan

van leden van de directie en van de raad van commissarissen, respectievelijk de raad van toezicht ontberen. Ook het instrument instemmen met statutenwijzigingen behoort niet tot zijn sturingsinstrumenten. Daarmee wordt de begroting, inclusief het beleidsmatige deel, een belangrijk sturingsinstrument voor de minister. Jaarverslag en jaarrekening of verantwoording vormen zo ook een belangrijk toezichtinstrument voor de minister.

De nadere regels kunnen betrekking hebben op de wijze waarop de begroting, de jaarrekening of verantwoording en het jaarverslag aan de minister dienen te worden aangeboden. Zo kan bijvoorbeeld de toezichthouder ervoor kiezen om een integrale begroting te laten verschijnen, maar duidelijk zal moeten zijn over welk deel van de begroting de instemming van de minister wordt gevraagd. Dit geldt ook voor de jaarrekening of verantwoording. Verder kunnen er eisen worden gesteld aan de begroting, de jaarrekening of verantwoording en het jaarverslag specifiek voor de bij of krachtens deze wet opgedragen taken en de daaruit voortvloeiende werkzaamheden, die relevant zijn voor de Minister van SZW. Het gaat hierbij om specifieke pensioengerelateerde verslagverplichtingen. Verder dienen de nadere regels om de onderlinge vergelijkbaarheid van begroting, jaarrekening of verantwoording en jaarverslag te vergroten.

Het stellen van nadere regels aan de begroting, jaarrekening en verantwoording is een continuering van het huidige beleid, zoals vastgelegd in de Fusiewet DNB-PVK, artikel 7, derde lid.

De begroting heeft naast het financiële deel een beleidsmatige toelichting. Het beleidsdeel van de begroting beschrijft de voornemens voor het in dat jaar uit te voeren actuele toezichtbeleid en de daarbij te hanteren prioriteiten. De verantwoording over dit beleidsdeel is verwoord in het jaarverslag. Het ligt dan ook in de rede dat als er regels kunnen worden gesteld aan de begroting er ook regels kunnen worden gesteld aan het jaarverslag.

Artikel 145. Exploitatiesaldo

Het systeem waarin de onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders zelf voor het uitgeoefende toezicht betalen (hetgeen voor de pensioenfondsen momenteel in artikel 26 van de PSW is vastgelegd en voor de verzekeraars in de WTV 1993) wordt in het voorliggende wetsvoorstel gecontinueerd. De bepaling in de PSW is, in lijn met artikel 1:18 van het wetsvoorstel Wft uitgebreid met onder meer een regeling voor het zogenoemde exploitatiesaldo. Dit is het verschil tussen de in het begrotingsjaar gerealiseerde baten en lasten dan wel inkomsten en uitgaven dat resteert aan het einde van een begrotingsjaar. Artikel 145 schrijft voor dat dit exploitatiesaldo in de jaarverantwoording zichtbaar zal moeten worden gemaakt. Als een exploitatiesaldo is ontstaan, heeft de toezichthouder met betrekking tot de doorberekening van het tekort of overschot aan onder toezicht staande pensioenuitvoerders in beginsel twee mogelijkheden. In de eerste plaats kan hij besluiten de mee- of tegenvallers uit het voorafgaande jaar niet in rekening te brengen, maar binnen de begroting van het lopende jaar te verdisconteren. Zo zou hij een tekort kunnen opvangen door met betrekking tot een bepaalde uitgavenpost minder te besteden dan begroot. De tweede mogelijkheid is dat de toezichthouder een voorstel doet in de jaarverantwoording om het exploitatiesaldo wel te betrekken bij de kosten die ingevolge artikel 146 in rekening worden gebracht bij onder toezicht staande pensioenuitvoerders. De instemming met de jaarverantwoording door de minister dient dan als grondslag voor het verrekenen van het in het voorafgaande jaar gerealiseerde tekort of overschot, resulterend uit het exploitatiesaldo, met de geraamde kosten voor het lopende jaar op basis van de goedgekeurde begroting. Hierdoor kan de toezichthouder jaarlijks volstaan met één factuur per pensioenuitvoerder waarin de

begrote kostendoorberekening wordt verrekend met het gerealiseerde exploitatiesaldo. De administratieve lasten voor zowel de pensioen-uitvoerders als voor de toezichthouder worden hiermee zo beperkt mogelijk gehouden.

Artikel 146. Kosten toezicht

Dit artikel biedt de grondslag voor het in rekening brengen van de toezichtkosten door de toezichthouder aan de onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders. Momenteel bevat artikel 26 PSW (en de WTV 1993 in het geval van verzekeraars) hiervoor de grondslag. Het bepaalde in artikel 26 PSW is aangepast in lijn met hetgeen omtrent het in rekening brengen van de kosten van het toezicht in artikel 1:23 van het wetsvoorstel Wft is bepaald.

In het eerste lid wordt met de zin «De kosten voor verzekeraars en pensioenfondsen worden gescheiden in rekening gebracht.» tot uitdrukking gebracht dat de toezichtskosten op verzekeraars niet in rekening worden gebracht bij de pensioenfondsen en de kosten van het toezicht op de fondsen niet bij de verzekeraars. Voor de fondsen geldt voorts dat de beroepspensioenfondsen uit hoofde van de Wet verplichte beroepspensioenregeling voor het toezicht betalen. Dit betekent dat zij – evenals nu het geval is – niet betalen voor het op basis van dit wetsvoorstel uitgeoefende toezicht.

Het in dit wetsvoorstel vervatte toezicht en de overige taken van de toezichthouder, zoals het verzamelen en bewerken van informatie, worden gefinancierd door de onder toezicht staande pensioenuitvoerders. Rijksbijdragen ten behoeve van het pensioentoezicht worden in mindering gebracht op de aan de onder toezicht staanden in rekening te brengen kosten (zie het eerste lid). Momenteel ontvangt DNB namelijk een bijdrage ten behoeve van het toezicht uit hoofde van de PSW vanuit de begroting van het ministerie van Financiën (zie hierover de brief van de minister van Financiën van 1 juli 2003 over de hervorming van het toezicht op de financiële marktsector (Kamerstukken II 2001/02, 28 122, nr. 16, pagina's 13 en 14)). De bijdrage bedraagt 11% van de toezichtkosten uit hoofde van de PSW.

Voor de duidelijkheid wordt erop gewezen dat aan het begrip «kosten» een ruime betekenis toekomt. Het betreft de integrale kosten die verband houden met het uitvoeren van taken en de uitoefening van bevoegdheden door de toezichthouder. Ook kosten van overhead en de kosten van uitvoeringstoetsen maken hier bijvoorbeeld deel van uit. De in rekening te brengen kosten zijn gebaseerd op de goedgekeurde begroting. Het exploitatiesaldo kan worden verrekend met de geraamde door te berekenen kosten, als de toezichthouder daarvoor een voorstel heeft gedaan in de jaarverantwoording waarmee de minister heeft ingestemd. Afhankelijk van de aard van het exploitatiesaldo, tekort of overschot, zal het saldo aan de geraamde door te berekenen kosten worden toegevoegd of daarop in mindering worden gebracht. De opbrengsten uit boetes en verbeurde dwangsommen komen in mindering op de geraamde door te berekenen kosten. Op grond van artikel 162, tweede lid, van dit wetsvoorstel en artikel 5:33, eerste lid, van de Awb komen deze opbrengsten immers toe aan de toezichthouder. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld (vierde lid) met betrekking tot de kostendoorberekening (momenteel zijn deze vervat in een ministeriële regeling, gebaseerd op artikel 26 van de PSW). Artikel 1:23, vijfde lid, van het wetsvoorstel Wft is daarmee niet overgenomen in dit wetsvoorstel. Er zal nadere regelgeving inzake de toezichtkosten op worden gesteld, maar er zijn geen redenen om tarieven voor te schrijven (hetgeen wel zal gebeuren op grond van artikel 1:23, vijfde lid, van het wetsvoorstel Wft). De regelgeving inzake de berekening van de toezichtkosten zal in hoofd-

lijnen overeenkomen met de huidige kostenregelgeving, gebaseerd op artikel 26 van de PSW.

Een verschil met artikel 1:23 van het wetsvoorstel Wft is dat in de Pensioenwet ook regels kunnen worden gesteld aan de toerekening van de toezichtkosten. Deze toevoeging komt voort uit het feit dat het prudentiële toezicht op verzekeraars is geregeld bij of krachtens de Wft en dus ook de toerekening van die kosten. In de wijze van berekenen van de toezichtkosten zal dien te gevolge onderscheid moeten worden gemaakt tussen verzekeraars en pensioenfondsen en tussen de componenten gedragstoezicht door de AFM en prudentieel toezicht en materieel toezicht door DNB. Evenals in de PSW zal in de op te stellen kostenregelgeving worden bepaald dat de heffing uit een vast en een variabel deel zal bestaan. Dit betekent dat wordt uitgegaan van een vast bedrag met daar bovenop een variabel deel dat is gemaximeerd per verzekeraar (voor het materiële toezicht door DNB en het gedragstoezicht door de AFM) en per pensioenfonds (materieel en prudentieel toezicht door DNB en gedrags- toezicht door de AFM).

Nieuw is dat de mogelijkheid is gecreëerd om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te regelen dat voor bepaalde, gestandaardiseerde toezichthandelingen leges in rekening kunnen worden gebracht door de toezichthouder (zie het vierde lid).

Artikel 147. Overleg kosten toezicht

Aangezien de onder toezicht gestelde pensioenuitvoerders zelf betalen voor het op basis van deze wet uitgeoefende toezicht, is het zaak de belangen van deze partijen tot hun recht te laten komen in de vorm van een overleg met de toezichthouder omtrent het toezicht en de daaraan verbonden kosten. De toezichthouder wordt daarom op grond van dit artikel verplicht minimaal twee maal per jaar een overleg te organiseren. Met dit artikel wordt aangesloten bij artikel 1:22 van het wetsvoorstel Wft. De in voorliggend wetsvoorstel opgenomen bepaling is identiek aan hetgeen in dat wetsvoorstel is bepaald.

Het overleg dient de belangen van alle betrokken partijen. Deelname aan het overleg geschiedt op basis van representativiteit. Tijdens het overleg kan van gedachten worden gewisseld over de visie van de toezichthouder op toezicht, de met de wettelijke taken na te streven doelen, de instrumenten die worden ingezet en de middelen die daarvoor nodig zijn alsmede de kosten die voortvloeien uit het toezicht. Het overleg heeft dan ook een tweeledig doel. In de eerste plaats wordt voor de onder toezicht staande pensioenuitvoerders de mogelijkheid gecreëerd om invloed uit te oefenen op de financiële huishouding van de toezichthouder. Dit is met name van belang omdat krachtens artikel 146 de toezichtkosten in rekening worden gebracht bij de pensioenuitvoerders. In de tweede plaats kan het overleg de toezichthouder nuttige inzichten verschaffen inzake de financiële gevolgen, waaronder administratieve lasten en overige nalevingskosten, die het toezicht voor de pensioenuitvoerders met zich brengt.

In het tweede lid worden enkele eisen gesteld aan de samenstelling van het overleg. De toezichthouder voert het overleg met de onder zijn toezicht staande pensioenuitvoerders of hen vertegenwoordigende representatieve organisaties. Namens de minister kunnen ambtenaren bij het overleg aanwezig zijn. De minister kan daardoor informatie krijgen die van belang is voor de uitoefening van zijn eigen bevoegdheden, zoals de bevoegdheid tot instemming met de begroting. Representativiteit is voor het goed functioneren van het overleg van groot belang.

Aangezien zowel de begroting als de verantwoording van de toezichthouder onderwerp van gesprek zijn voor het overleg, is voorgeschreven dat dit overleg minimaal twee maal per jaar wordt georganiseerd.

Het overleg is voor de toezichthouder niet vrijblijvend. Zo regelt het vierde

lid dat de toezichthouder de resultaten van het overleg, in de vorm van een verslag openbaar maakt. De bevindingen van de individuele deelnemers, zoals naar voren gebracht in het overleg, zijn daar uiteraard ook onderdeel van. Van de openbaarmakingsplicht gaat een disciplinerende werking uit. De toezichthouder en de pensioenuitvoerders zullen bevindingen die openbaar zijn niet zomaar terzijde kunnen schuiven.

Artikel 148. Uitsluiting beroep

Aangezien discussie mogelijk is over het antwoord op de vraag of beslissingen omtrent de instemming met de begroting, de jaarrekening en de verantwoording aangemerkt moeten worden als besluiten in de zin van artikel 1:3 van de Awb, bepaalt artikel 148 dat – als een dergelijke beslissing al als een besluit wordt aangemerkt – daartegen geen beroep openstaat. De gedachte achter het uitsluiten van beroep tegen beslissingen van de minister omtrent de instemming is als volgt. De instemming van de minister met de begroting of verantwoording zal van groot belang zijn voor de doorberekening van toezichtkosten, die bij beschikking van de toezichthouder aan de individuele pensioenuitvoerders in rekening worden gebracht. Het is van belang om de behandeling van bedenkingen inzake de door te berekenen kosten zoveel mogelijk te concentreren in één beroepsgang: die van de beschikking. Een afzonderlijke beroepsgang tegen de instemmingsbeslissing zou er vooral toe leiden dat bedenkingen in twee in plaats van in één beroepsgang aan de orde kunnen worden gesteld. Vanuit het oogpunt van doelmatig en efficiënt toezicht en stroomlijning van bestuursrechtelijke procedures is een dubbele rechtsgang niet wenselijk. In artikel 1:28 van het wetsvoorstel Wft is dezelfde bepaling opgenomen.

Artikel 149. Uitvoeringstoezicht: Inspectie Werk en Inkomen

De Inspectie Werk en Inkomen zal worden belast met het door de minister uit te voeren uitvoeringstoezicht. Op basis van artikel 37, aanhef en onderdeel d, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is hiervoor vereist dat deze taak bij of krachtens de wet aan de Inspectie wordt opgedragen. De formulering van dit artikel is afgestemd op de andere wetgeving die de Inspectie Werk en Inkomen aanwijst als (uitvoerings) toezichthouder (onder meer artikel 76 van de Wet werk en bijstand en artikel 68 van de Wet Kinderopvang). In het tweede lid is de in andere wetgeving gebruikelijke verwijzing naar artikel 42 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen niet opgenomen. In plaats daarvan is artikel 150 opgenomen in dit wetsvoorstel. De reden hiervoor is dat de Inspectie op basis van dit wetsvoorstel het zogenoemde uitvoeringstoezicht uitoefent, terwijl in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en bedoelde andere wetgeving sprake is van eerstelijns toezicht. Dit noopt tot een andere inrichting van de toezichtrelatie.

Artikel 150. Verstrekking informatie ten behoeve van toezicht door Onze Minister

Overeenkomstig artikel 20a van de PSW, regelt dit artikel welke informatie door de minister aan de toezichthouder mag worden gevraagd in het kader van het door de minister uit te oefenen toezicht. Tevens bevat dit artikel, evenals nu het geval is in de PSW, geheimhoudingsverplichtingen voor de minister en eventuele derden die in zijn opdracht handelen; de toezichthouder is gebonden aan de geheimhoudingsplicht van artikel 2:5 van de Awb (zie ook artikel 190 van dit wetsvoorstel). In artikel 20a PSW is geregeld dat informatie niet door de toezichthouder wordt verstrekt wanneer deze herleidbaar is tot een individuele pensioen-

uitvoerder, werkgever of natuurlijk persoon. Deze regeling is in het voorgestelde artikel onverkort overgenomen.

Voor de door de toezichthouder te verstrekken beleidsmatige informatie dient overigens artikel 189 van dit wetsvoorstel te worden geraadpleegd. Voor de verstrekking van deze beleidsmatige informatie geldt een ander regime dan hierboven beschreven. Zo zal in het kader van de verstrekking van beleidsmatige informatie aan de minister onder omstandigheden ook informatie dienen te worden verstrekt die herleidbaar is tot individuele pensioenuitvoerders.

Artikel 151. Aanwijzing door Onze Minister

Evenals in artikel 20, tweede lid, van de PSW (na implementatie van richtlijn 2003/41/EG in artikel 20, derde lid, PSW) is ook in het voorliggende wetsvoorstel de bevoegdheid van de minister opgenomen om de toezichthouder aanwijzingen te geven. In artikel 20, tweede lid, van de PSW worden de bepalingen ten aanzien waarvan de minister aanwijzingen kan geven, expliciet genoemd. In artikel 151 is gekozen om deze bevoegdheid ten aanzien van al hetgeen in het wetsvoorstel is bepaald, toe te kennen aan de minister. Het artikel sluit daarmee aan op artikel 78 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Voorop dient te worden gesteld dat van deze bevoegdheid terughoudend gebruik zal worden gemaakt. Aangezien de huidige toezichthouder in een andere relatie tot de minister staat dan de zelfstandige bestuursorganen waarop de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen van toepassing is – DNB en AFM vallen primair onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Financiën – is in het eerste lid bepaald dat de minister een aanwijzing kan geven wanneer de toezichthouder in de uitoefening van zijn taken of bevoegdheden naar het oordeel van de minister tekort schiet. De bevoegdheid is daarmee geclausuleerd, in tegenstelling tot hetgeen in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is bepaald.

Voorts geldt dat het aanwijzingsrecht zich niet uitstrekt tot specifieke toezichtoordelen van de toezichthouder die één pensioenuitvoerder betreffen.

Met de bevoegdheid tot het geven van aanwijzingen door de minister wordt tevens voorzien in een bevoegdheid om de toezichthouder een instructie te geven ter uitvoering van in de pensioenwetgeving geïmplementeerde richtlijnen. Nederland kan immers in Europees verband voor een niet-correcte toepassing van de bedoelde regelgeving aansprakelijk worden gesteld door middel van een verdragsinbreukprocedure. Om deze situatie te voorkomen is het gewenst dat de minister tijdig een aanwijzing kan geven omtrent de uitvoering van de door Europese richtlijnen voorgeschreven, en in dit wetsvoorstel vastgelegde, taken en bevoegdheden.

Artikel 152. Taakverwaarlozing

De PSW bevat geen regeling voor het geval de toezichthouder de bij of krachtens die wet opgedragen taken niet meer naar behoren uitvoert. Overeenkomstig Aanwijzing 124m van de Aanwijzingen voor de regelgeving is in dit wetsvoorstel in een taakverwaarlozingsregeling voorzien. De in dit artikel opgenomen regeling komt overeen met hetgeen in algemene zin voor zelfstandige bestuursorganen is voorgesteld in het wetsvoorstel Kaderwet zelfstandige bestuursorganen (Kamerstukken I, 2001/02, 27 426) en artikel 1:26 van het wetsvoorstel Wft.

In afwijking van artikel 1:26 van het wetsvoorstel Wft is in het eerste lid de zinsnede: «een of meerdere van zijn taken» opgenomen. Dit omdat de toezichthouder op grond van de Pensioenwet meerdere taken krijgt toebedeeld.

Behoudens spoedeisende gevallen zal de minister aan de toezichthouder

een termijn geven waarbinnen de toezichthouder de gelegenheid krijgt om zijn taak alsnog naar behoren uit te voeren (derde lid). Indien vervolgens blijkt dat de toezichthouder zijn taak alsnog niet naar behoren uitoefent, kan de minister de noodzakelijke voorzieningen treffen, waarbij kan worden gedacht aan het (tijdelijk) doen uitvoeren van een of meer taken van die toezichthouder door de minister zelf of door de andere toezichthouder. Het vierde lid bepaalt dat de Staten-Generaal onverwijld door de minister hieromtrent wordt geïnformeerd. De eventueel te treffen voorzieningen dienen van tijdelijke aard te zijn. Indien de voorzieningen een permanent karakter krijgen dan ligt het voor de hand de taakuitvoering door de betreffende toezichthouder te heroverwegen. Vanwege de veelheid van situaties waarin deze toegepast zou kunnen worden, is de bepaling ruim geformuleerd.

§ 7.4 Handhaving

In deze paragraaf worden de bevoegdheden die de toezichthouder ter beschikking staan bij de uitoefening van de bij of krachtens deze wet aan hem opgedragen taken geregeld. Voor alle toezichtsbevoegdheden, dus voor zowel de bevoegdheden die de toezichthouder op grond van de Awb toekomen als de bevoegdheden die aanvullend daarop in dit wetsvoorstel worden toegekend, geldt het evenredigheidsbeginsel, neergelegd in artikel 5:13 van de Awb. Om deze reden is in de afzonderlijke bepalingen die handelen over bevoegdheden van de toezichthouder niet een clausule-*ring* opgenomen in de trant van «voor zover redelijkerwijs nodig». Voorts is evenmin geregeld dat een ieder verplicht is mee te werken wanneer de toezichthouder dit vordert, omdat deze verplichting reeds voortvloeit uit artikel 5:20 van de Awb.

Door middel van artikel 161 (last onder dwangsom) en artikel 162 van dit wetsvoorstel (boete op overtreding van onder meer artikel 5:20 van de Awb) wordt de toezichthouder een instrument gegeven om op te treden wanneer een pensioenuitvoerder, een werkgever, een accountant of een actuaaris niet meewerkt aan een onderzoek van de toezichthouder. Dat de bevoegdheid van de toezichthouder niet verder gaat dan de controle van de naleving van deze wet vloeit, zoals gezegd, voort uit artikel 5:13 van de Awb.

Artikel 153. Kosteloze informatieverstrekking

Artikel 5:16 van de Awb kent de toezichthouder de bevoegdheid toe inlichtingen te vorderen en artikel 5:17 van de Awb bevat de bevoegdheid inzage te vorderen in zakelijke gegevens en bescheiden. Dat meegewerkt moet worden aan een dergelijk van de toezichthouder afkomstig verzoek, is vastgelegd in artikel 5:20 van de Awb. Daarmee behoeft in dit wetsvoorstel niets geregeld te worden aangaande het vorderen en verstrekken van inlichtingen, gegevens en bescheiden. Wel dient geregeld te worden, zoals nu in artikel 19, van de PSW, dat de toezichthouder de gegevens kosteloos ontvangt en dat de toezichthouder bevoegd is om, wanneer medewerking wordt geweigerd bij het verstrekken van de gevraagde gegevens, sanctionerend op te treden door middel van bijvoorbeeld een last onder dwangsom. Het eerste is geregeld in het voorgestelde artikel 153, het laatste in artikel 161 van dit wetsvoorstel.

Artikel 154. Inlichtingenbevoegdheid toezichthouder

Evenals in artikel 1:57a van het wetsvoorstel Wft wordt in dit wetsvoorstel aan de toezichthouder als bestuursorgaan de bevoegdheid tot het vorderen van inlichtingen toegekend. Dit in aanvulling op de inlichtingenbevoegdheid van artikel 5:16 van de Awb waarover de op grond van

artikel 137 van dit wetsvoorstel door de toezichthouders aangewezen medewerkers van de toezichthouders beschikken.

Evenals in artikel 1:57a, derde lid, van het wetsvoorstel Wft is hier in het derde lid geregeld dat in beginsel alleen de vergunningverlenende toezichthouder degene is die de informatie kan opvragen.

Artikel 155. Bewaarplicht gegevens ten behoeve van toezichthouder

Deze bepaling is overgenomen uit artikel 22, vierde en vijfde lid, van de PSW. Dit artikel stelt eisen aan de administratie en de archivering van documenten, zowel bij pensioenfondsen, verzekeraars als werkgevers. Wanneer een pensioenfonds of verzekeraar werkzaamheden ten aanzien van pensioenregelingen uitbesteedt aan derden, ontslaat dit deze niet van de plicht tot het hanteren van de bewaartermijn. Een pensioenfonds of verzekeraar zal zelf voorzieningen moeten treffen om ervoor te zorgen dat de in dit artikel omschreven stukken gedurende minimaal zeven jaren beschikbaar zijn voor de toezichthouder. Heeft de pensioenuitvoerder verzuimd dergelijke maatregelen te treffen, en bevinden de gevraagde stukken zich bijvoorbeeld in het buitenland, dan kan de pensioenuitvoerder worden aangesproken op het alsnog leveren van de gevraagde stukken. Op deze wijze wordt voorkomen dat in Nederland gevestigde instellingen door uitbesteding aan in het buitenland gevestigde bedrijven de verplichting tot medewerking en tot bewaring van stukken kunnen ontwijken.

Artikel 156. Informatie- en meldingsverplichting accountant en actuaris

De accountant en de actuaris zijn verplicht omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de toezichthouder en die aan het licht zijn gekomen bij hun werkzaamheden bij een pensioenfonds, uit eigener beweging aan de toezichthouder te melden. Deze wettelijke verplichting is overgenomen uit artikel 11 van de PSW en is ook geformuleerd in artikel 2:212a, eerste lid, van het wetsvoorstel Wft. Daarnaast zijn de accountant en de actuaris gehouden op verzoek van de toezichthouder aan deze alle informatie te verstrekken die hij redelijkerwijs nodig heeft om zijn toezichtstaak te kunnen vervullen en inzage te bieden in de controlewerkzaamheden (derde lid). Deze verplichting is momenteel opgenomen in artikel 10b, vijfde en zesde lid, van de PSW. In het vijfde lid wordt de aansprakelijkheid van de accountant of actuaris voor schade ten gevolge van het verstrekken van informatie aan de toezichthouder uitgesloten. Momenteel geldt deze uitsluiting van aansprakelijkheid alleen voor het uit eigen beweging verstrekken van inlichtingen. Voorgesteld wordt deze bescherming van de actuaris en de accountant in lijn met artikel 2:121a, zesde lid, van het wetsvoorstel Wft uit te breiden naar situaties waarin op verzoek van de toezichthouder informatie is verstrekt. Voorts is in het vijfde lid, ten opzichte van het huidige artikel 11, derde lid, van de PSW, verduidelijkt dat de benadeelde partij aannemelijk moet maken dat de accountant of actuaris de inlichtingen niet had mogen verstrekken en de schade dus voor diens rekening dient te komen.

Artikel 157. Aanwijzing

Dit artikel bevat de aanwijzingsbevoegdheid van de toezichthouder, zoals nu vervat in artikel 23 van de PSW. De tekst is enigszins veranderd om beter aan te sluiten bij bijvoorbeeld de bepalingen omtrent het aanwijzingsrecht van de toezichthouder in artikel 1:58 van het wetsvoorstel Wft en artikel 70 van de Wet financiële dienstverlening. Zo is nu in het tweede lid bepaald dat het in gevaar kunnen komen van het eigen vermogen, de

solvabiliteit, de liquiditeit of de bedrijfsvoering van het pensioenfonds een reden kan zijn voor het geven van een aanwijzing. Deze in het tweede lid opgenomen grondslag voor het geven van een aanwijzing is vanzelfsprekend niet van toepassing verklaard op de verzekeraars: zij vallen immers niet onder het op grond van dit wetsvoorstel uit te oefenen prudentieel toezicht.

Het recht van aanwijzing door de toezichthouder strekt er niet toe dat een aanwijzing wordt gegeven die is gericht op het corrigeren van een beslissing die (uitsluitend) betrekking heeft op één individuele belanghebbende. Dit vloeit voort uit artikel 138 van dit wetsvoorstel. Het wordt algemeen onwenselijk geacht dat een toezichthouder de bevoegdheid heeft een dergelijke beslissing van een onder toezichtgestelde, i.c. een pensioen-uitvoerder, te toetsen of corrigeren.

Momenteel is de toezichthouder op basis van de PSW niet bevoegd een aanwijzing aan een verzekeraar te geven. In het onderhavige wetsvoorstel is ervoor gekozen de verzekeraar ook onder het aanwijzingenregime te brengen voor zover het toezicht op de verzekeraars uit hoofde van deze wet betreft.

Artikel 158. Bevoegdheidsuitoefening pensioenfonds na toestemming toezichthouder

De mogelijkheid tot het aanstellen van een zogenoemde «stille curator» bij een pensioenfonds door de toezichthouder is thans geregeld in artikel 23I van de PSW. Het is wenselijk om deze mogelijkheid in dit wetsvoorstel te handhaven. Het laten aanstellen van een bewindvoerder door de ondernemingskamer van het Gerechtshof is een procedure die over het algemeen meer tijd in beslag neemt dan het aanstellen van een stille curator. Dit kan in bepaalde situaties afbreuk doen aan de effectiviteit van dit instrument.

Het bestuur van een pensioenfonds blijft na de aanstelling van een stille curator verantwoordelijk voor de uitvoering, maar heeft daarbij wel de toestemming nodig van de curator. Het bestuur is gehouden om opdrachten van de door de toezichthouder aangewezen persoon op te volgen.

De redactie van het eerste lid is gewijzigd: waar nu in artikel 23I, eerste lid, van de PSW is bepaald dat het bestuur toestemming nodig heeft van een door de toezichthouder aangewezen persoon, is in dit artikel bepaald dat alle of bepaalde organen toestemming nodig hebben van de door de toezichthouder aangewezen persoon. Op deze wijze wordt aangesloten bij de redactie van artikel 1:59, eerste lid, van het wetsvoorstel Wft.

Tweede lid

De aanleidingen om een stille curator te benoemen zijn overeenkomstig artikel 1:59, tweede lid, van het wetsvoorstel Wft in het tweede lid van artikel 158 van dit wetsvoorstel geformuleerd. De formulering van onderdeel c is daarbij aangepast op de voor pensioenfondsen toepasselijke situatie. Op basis van artikel 23I, eerste lid, van de PSW is de aanwijzing van de stille curator aan de orde wanneer een aanwijzing binnen de gestelde termijn niet of onvoldoende wordt nageleefd, maar het tweede lid voorziet ook in de mogelijkheid van onverwijld ingrijpen.

Derde lid

De tekst van het derde lid is gebaseerd op artikel 1:59, derde lid, van het wetsvoorstel Wft.

Vijfde en zesde lid

De tekst van het vijfde lid is gebaseerd op artikel 1:59, zesde lid, van het wetsvoorstel Wft .

De tekst van het zesde lid is gebaseerd op artikel 1:59, zevende lid, van het wetsvoorstel Wft en lijkt op artikel 23l, zesde lid, PSW.

Zevende lid

De bezoldiging van de stille curator is voorts verduidelijkt in het zevende lid: in artikel 23l van de PSW is slechts bepaald dat de bezoldiging ten laste van het fonds of de daaraan verbonden onderneming komt. Nu is bepaald dat de kosten in de eerste plaats voor rekening van het pensioenfonds behoren te komen. Wanneer deze aantoonbaar dat deze wegens de financiële omstandigheden de kosten niet zou moeten dragen, komt de werkgever in beeld. (In het geval van een bedrijfstakpensioenfonds zullen de kosten vanzelfsprekend over de verschillende aangesloten werkgevers worden verdeeld en op dezen verhaald.) Pas wanneer ook door de werkgever is aangetoond dat de kosten wegens de financiële omstandigheden van deze niet voor diens rekening zouden moeten komen, zal de toezichthouder zelf de bezoldigingskosten hebben te betalen.

Artikel 159. Bewindvoerder over een pensioenfonds

Wanneer het regime van artikel 158 onvoldoende soelaas biedt, komt artikel 159 in beeld. Het bepaalde in dit artikel is nu vervat in artikel 23m van de PSW.

Artikel 160. Onbevoegd verklaring accountant of actuaris

De toezichthouder krijgt, evenals nu is gebeurd in artikel 12 van de PSW, met dit artikel de bevoegdheid een accountant of actuaris onbevoegd te verklaren nog langer werkzaamheden voor een bepaald pensioenfonds te verrichten wanneer deze niet langer de waarborgen biedt dat hij zijn werk naar behoren zal vervullen. Bij de redactie van het artikel is aangesloten bij artikel 1:60, eerste lid, van het wetsvoorstel Wft.

Artikel 161. Last onder dwangsom, artikel 162. Bestuurlijke boete, artikel 163. Overtreder, artikel 164. Verwijtbaarheid

De boete en de last onder dwangsom zijn instrumenten van de toezichthouder die reeds in de PSW zijn opgenomen (artikelen 23a tot en met 23j). Nieuw is de tekst van artikel 163 dat bepaalt dat een medepleger ook in aanmerking komt voor een boete (eerste lid). Ook is geregeld dat als de gedraging door een rechtspersoon kan worden gepleegd (functioneel daderschap), de bestuurlijke boete ook aan die rechtspersoon kan worden opgelegd (zie het tweede lid). Deze bepaling is opgenomen in het wetsvoorstel in navolging van de invoeging van een gelijksoortige bepaling in de Arbeidstijdenwet (Wet bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet, Kamerstukken II 2003/04, 29 000). Ook het wetsvoorstel Vierde tranche Algemene wet bestuursrecht (Kamerstukken II 2003/04, 29 702) bevat een gelijklopende bepaling in artikel 5.0.1.

De opbrengst van de dwangsom of de bestuurlijke boete valt, evenals nu onder de PSW, toe aan de toezichthouder (artikel 162, tweede lid). Deze inkomsten voor de toezichthouder worden benut als een van de bronnen om de kosten van het toezicht te financieren. Voor andere pensioenuitvoerders kan dit mogelijk leiden tot een kostenvermindering, omdat de kosten van het door de toezichthouder uitgeoefende toezicht aan de pensioenuitvoerders worden doorberekend. Het voordeel van deze aanpak is dat degenen die zich aan de regels houden profiteren van een lastenvermindering die wordt gefinancierd door diegenen die zich niet aan de regels houden. Doordat de baten uiteindelijk ten goede komen aan

de instanties die onder toezicht staan, wordt voorkomen dat er voor het toezichtorgaan een financieel eigenbelang ontstaat tot het opleggen van dwangsommen of bestuurlijke boetes.

Aangezien de boete aangemerkt dient te worden als een punitieve sanctie, is in artikel 164 het beginsel vastgelegd dat bij het ontbreken van iedere vorm van verwijtbaarheid niet wordt overgegaan tot het opleggen van een boete.

Artikel 165. Hoogte bestuurlijke boete

De PSW bevat een bijlage waarin de verschillende boetecategorieën zijn opgenomen. In het voorliggende wetsvoorstel is slechts de bovengrens van de op te leggen boete vastgesteld (artikel 165, eerste lid) en worden de boetecategorieën vastgesteld bij algemene maatregel van bestuur. De bovengrens van de boete is in dit wetsvoorstel verlaagd van € 907 560,- (artikel 23c van de PSW) naar € 900 000,-. Hiermee wordt aangesloten bij de in het wetsvoorstel Wft opgenomen maximering van de boete (zie artikel 1:63 van het wetsvoorstel Wft).

Artikel 166. Cautie

De formulering van de cautie is geheel afgestemd op artikel 1:64 van het wetsvoorstel Wft en is goeddeels gelijk aan die vervat in artikel 23d van de PSW.

Artikel 167. Voornemen tot opleggen boete

De toezichthouder is, evenals nu in artikel 23e van de PSW is bepaald, verplicht de pensioenuitvoerder of werkgever te informeren over een voornemen tot het opleggen van een boete. In de PSW wordt een uitzondering op deze plicht gemaakt voor de kleinere boetes. In dit wetsvoorstel wordt deze systematiek gecontinueerd, met dien verstande dat niet in een bijlage bij de wet, maar in een algemene maatregel van bestuur deze kleine boetes zullen worden aangewezen (tweede lid).

Artikel 168. Beschikking, artikel 169. Betaling, dwangbevel, artikel 170. Schorsende werking, artikel 171. Samenloop strafvervolgning, artikel 172. Verjaring, artikel 173. Functiescheiding

In deze artikelen is een aantal procedurele bepalingen opgenomen omtrent de bevoegdheid tot het opleggen van bestuurlijke boetes, zoals op dit moment vervat in de artikelen 23f tot en met 23k van de PSW.

Artikel 174. Mogelijkheid van openbaarmaking

Dit artikel voorziet in de nieuwe bevoegdheid van de toezichthouder om bepaalde feiten die hij in het kader van het toezicht constateert, ter openbare kennis te brengen. Zoals reeds aangegeven in paragraaf 8.3.4 van het algemeen deel van deze toelichting, ziet de publicatiebevoegdheid van de toezichthouders op het informeren van de deelnemers en andere bij de door een fonds of verzekeraar uitgevoerde pensioenregeling(en) betrokken partijen.

De tekst van het eerste lid, onderdeel a, van dit artikel is gebaseerd op artikel 1: 78 van het wetsvoorstel Wft. De gehanteerde terminologie wijkt overigens iets af. In de Wft wordt de term «openbare waarschuwing» gehanteerd, in de Pensioenwet de term «openbare kennisgeving». De reden voor dit verschil is uiteengezet in paragraaf 8.3.4 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

Een plicht tot openbaarmaking geldt wanneer een bewindvoerder is

aangesteld bij een pensioenuitvoerder (zie artikel 177). Ten aanzien van het opleggen van boetes en dwangsommen heeft de toezichthouder de bevoegdheid tot openbaarmaking en dus, anders dan op grond van het wetsvoorstel Wft geen verplichting. Tevens is in dit artikel expliciet de bevoegdheid opgenomen op een aanwijzing openbaar te maken. Daarnaast kan de toezichthouder de indiening van herstelplannen openbaar maken. De toezichthouder is niet bevoegd informatie openbaar te maken over de aanstelling van een zogenoemde «stille curator» (zie artikel 158 van dit wetsvoorstel). Dit spreekt voor zich gezien het karakter van de maatregel.

De publicatiebevoegdheid van de toezichthouder maakt deel uit van het in dit wetsvoorstel geïntroduceerde regime inzake openbaarheid en transparantie: naast de bevoegdheid tot openbaarmaking van bepaalde beslissingen, wordt in dit wetsvoorstel in artikel 87 eveneens geregeld dat pensioenuitvoerders zelf in hun jaarverslag onder meer de ontvangen aanwijzingen, de opgelegde boetes en dwangsommen moeten vermelden (de hoogte ervan en een toelichting daarop).

Artikel 175. Kennisgeving openbaarmaking en inhoud beschikking

De tekst van het eerste lid is gebaseerd op artikel 1:79, eerste lid van het wetsvoorstel Wft. De publicatiebevoegdheid is bedoeld om deelnemers en andere betrokkenen te informeren. De publicatie van een beslissing kan desalniettemin door de pensioenuitvoerder als ingrijpend worden ervaren. Dit brengt met zich mee dat de onderhavige bevoegdheid van de toezichthouder met voldoende waarborgen omkleed dient te worden, zodat de besluitvorming zorgvuldig tot stand komt.

De hoorplicht heeft als doel het zorgvuldig voorbereiden van de beschikking. Dat neemt niet weg dat het overleg tussen de toezichthouder en de betrokken pensioenuitvoerder er toe kan leiden dat de gedragingen waar de publicatie op zal zien, reeds voor de publicatie beëindigd worden. Dit wil overigens absoluut niet zeggen dat de toezichthouder in deze gevallen niet meer tot het informeren van het publiek kan overgaan.

De tekst van het tweede lid is gebaseerd op artikel 1:79, tweede lid, van het wetsvoorstel Wft.

In het systeem van de Awb speelt het besluitbegrip een cruciale rol. Een belangrijk criterium bij het bepalen of een handeling (publicatie) al dan niet een besluit is, is het feit dat de handeling een rechtshandeling dient te zijn. Dit wil zeggen dat de beslissing gericht moet zijn op rechtsgevolgen. Hier is bijvoorbeeld sprake van als de beslissing leidt tot een wijziging in de rechten of verplichtingen van het rechtssubject. Dit laatste hoeft bij de publicatie door de toezichthouder niet zonder meer het geval te zijn. Uit het oogpunt van rechtsbescherming is daarom gekozen de beslissing tot publicatie uitdrukkelijk als beschikking aan te merken. Publicaties door de toezichthouder dienen immers vanwege de mogelijke gevolgen voor de betrokken pensioenuitvoerder met voldoende waarborgen omkleed te zijn.

Artikel 176. Schorsende werking

Dit artikel is gebaseerd op artikel 1:80 van het wetsvoorstel Wft.

Het eerste lid van dit artikel regelt de termijn die van toepassing is op het ter openbare kennis brengen van de in artikel 174 bedoelde feiten. Deze termijn vangt aan vanaf het moment van bekendmaking aan de pensioenuitvoerder. In de Awb is bepaald dat een besluit niet in werking treedt voordat het bekend is gemaakt (artikel 3:40). Artikel 3:41 van de Awb bepaalt verder dat de bekendmaking geschiedt door toezending of uitreiking. Indien uitreiking of toezending niet mogelijk is, geschiedt bekendmaking op een andere geschikte wijze.

Na de bekendmaking van de beschikking aan de betrokken onderneming, moet de toezichthouder vijf dagen wachten met het openbaar maken van de waarschuwing. Gedurende deze vijf dagen is er ruimte voor nader overleg tussen de toezichthouder en de betrokken onder toezicht gestelde. De betrokken pensioenuitvoerder kan van deze periode eveneens gebruik maken om schorsing van de beschikking te bewerkstelligen door bij de president van de rechtbank een verzoek in te dienen een voorlopige voorziening te treffen (artikel 8:81 Awb).

Het tweede lid van het artikel ziet erop dat de voorlopige voorziening ook betekenis kan hebben: de werking van de beschikking wordt opgeschort tot er een uitspraak is van de voorzieningenrechter. De voorzieningenrechter doet zo spoedig mogelijk uitspraak en van aanzienlijke vertraging zal derhalve geen sprake zijn.

Artikel 177. Verplichting tot openbaarmaking

Dit artikel is gebaseerd op artikel 1:81 van het wetsvoorstel Wft, met dit verschil dat anders dan in de Wft op basis van het onderhavige artikel niet het opleggen van een boete of dwangsom openbaar moet worden gemaakt, maar de aanstelling van een bewindvoerder.

§ 7.4.2 Vergunningverlening en toezicht grensoverschrijdende activiteiten in Nederland zetel hebbende pensioenfondsen

Artikel 178. Vergunningverlening

In de artikelen 178 tot en met 188 zijn de meeste artikelen uit de PSW die voortvloeien uit de implementatie van richtlijn 2003/41/EG opgenomen. Artikel 178 is gebaseerd op artikel 32j van de PSW na implementatie van voornoemde richtlijn. De in artikel 178, onderdeel b, genoemde toetsingscriteria voor vergunningverlening zijn gebaseerd op artikel 9, vijfde lid, van de richtlijn. Daarin is namelijk bepaald dat de «voorwaarden van bedrijfsvoering» van een pensioeninstelling worden onderworpen aan vergunningverlening wanneer een instelling grensoverschrijdende activiteiten wil gaan ondernemen. De voorwaarden van bedrijfsvoering zijn vervat in artikel 9, eerste lid, van de richtlijn. Daaruit volgt dat de pensioeninstelling in het register moet zijn ingeschreven. Die eis is opgenomen in artikel 178, onderdeel a, onder verwijzing naar artikel 196 van dit wetsvoorstel.

Artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de richtlijn betreft de toets op de kwalificaties van de bestuurders. Dat is geregeld in artikel 94 van dit wetsvoorstel. Artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de richtlijn ziet op regels betreffende een door een fonds uitgevoerde pensioenregeling. Deze moeten naar behoren aan de deelnemers bekend worden gemaakt. De in artikel 178, onderdeel b, opgenomen verwijzing naar de artikelen 35 tot en met 43 van dit wetsvoorstel vult dit in.

Artikel 9, eerste lid, onderdeel d, van de richtlijn vereist dat de technische voorzieningen door een accountant of andere deskundige moeten zijn berekend en gewaarmerkt. Deze verplichting is opgenomen in artikel 114. Artikel 9, eerste lid, onderdeel e, van de richtlijn vereist dat de bijdragende onderneming garant moet staan voor een regelmatige betaling van de bijdragen. Deze plicht is vervat in de artikelen 23 en 25 van dit wetsvoorstel.

Artikel 9, eerste lid, onderdeel f, van de richtlijn vereist dat de deelnemers voldoende over de voorwaarden van de pensioenregeling moeten worden geïnformeerd; een verplichting die in de artikelen 35 tot en met 43 is geïmplementeerd.

Tevens is er voor gekozen om in het kader van de vergunningverlening te toetsen aan artikel 131 inzake beheerste en integere bedrijfsvoering en aan artikel 133, tweede lid, inzake de verstrekking van de staten.

Artikel 179. Nadere voorschriften en intrekking vergunning

Artikel 179 is gebaseerd op artikel 32k van de PSW.

Conform Aanwijzingen 129 en 130 van de Aanwijzingen voor de Regelgeving is de bevoegdheid tot het intrekken van een door de toezichthouder afgegeven vergunning uitdrukkelijk geregeld, evenals de gronden waarop een vergunning kan worden ingetrokken. De in de onderdelen a, b en c vervatte gronden spreken voor zich. Onderdeel d is opgenomen om te voorkomen dat een pensioenfonds vele jaren na de datum van verlening van de vergunning pas gebruik maakt van de vergunning. Deze situatie is ongewenst omdat zich inmiddels wijzigingen kunnen hebben voorgedaan waardoor de door de toezichthouder uitgevoerde toets opnieuw zou moeten plaatsvinden.

Artikel 180. Kennisgeving voornemen grensoverschrijdende activiteit

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32l van de PSW. Voor iedere afzonderlijke pensioenregeling, afkomstig uit een andere lidstaat, geldt dat het pensioenfonds de toezichthouder in kennis moet stellen van het voornemen bijdragen daartoe te gaan ontvangen. Dit is geregeld in artikel 20, tweede lid, van richtlijn 2003/41/EG.

In artikel 180, tweede lid, van dit wetsvoorstel is een aantal gegevens opgesomd dat moet worden verstrekt aan de toezichthouder. Dit vloeit voort uit artikel 20, derde lid, van richtlijn 2003/41/EG.

Artikel 181. Toetsing en mededeling van kennisgeving

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32m van de PSW.

Hierin is de procedure beschreven die gevolgd moet worden door de toezichthouder nadat een kennisgeving van een voorgenomen grensoverschrijdende transactie is ingediend. Het in het eerste lid van dit artikel bepaalde («(..) of de toezichthouder reden heeft te betwijfelen dat de administratieve structuur of de financiële positie van het pensioenfonds, of de deskundigheid en betrouwbaarheid van de personen die het fonds besturen met de in die lidstaat voorgenomen activiteiten verenigbaar zijn.») bevat een aantal open normen. Deze worden niet nader ingevuld, maar zullen werkenderwijs in de praktijk door de toezichthouder door middel van beleidsregels worden ingevuld.

In het vierde en vijfde lid, laatste zin, van artikel 20 van richtlijn 2003/41/EG wordt voorgeschreven dat en hoe de informatie-uitwisseling tussen de bevoegde autoriteiten van de lidstaten plaats heeft te vinden.

Artikel 182. Uitvoering grensoverschrijdende activiteit

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32o van de PSW.

Het eerste lid regelt dat een pensioenfonds na verloop van tijd van start kan gaan met de uitvoering van een pensioenregeling, ook wanneer nog geen informatie is verkregen over de toepasselijke sociale en arbeidswetgeving van een andere lidstaat. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan artikel 20, zesde lid, van richtlijn 2003/41/EG.

In het tweede lid is uitdrukkelijk bepaald dat pensioenfondsen de sociale en arbeidswetgeving van de lidstaat waar de bijdragende onderneming is gevestigd, moeten naleven. Deze verplichting vloeit (onder meer) voort uit artikel 20, zesde lid, van de richtlijn. Daarnaast moeten de pensioeninstellingen tevens de voorschriften naleven die de informatievoorziening aan de deelnemers en pensioengerechtigden reguleren (zie artikel 20, zevende lid, van de richtlijn): de voorschriften vervat in artikel 11 van de richtlijn. Uit de formulering van artikel 11, eerste lid, van de richtlijn blijkt dat de lidstaten verdergaande informatieverplichtingen op mogen leggen

aan de pensioeninstellingen. Ook deze zal een Nederlands pensioenfonds na moeten leven bij de uitvoering van een pensioenregeling uit een andere lidstaat. Ook voorschriften die andere lidstaten op grond van artikel 18, zevende lid, van de richtlijn hebben gesteld op het gebied van beleggingen zullen door een Nederlands fonds in acht moeten worden genomen. De verplichting hiertoe is vervat in artikel 20, zesde lid, van de richtlijn.

Artikel 183. Verbod uitvoering grensoverschrijdende activiteit

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32n van de PSW. In het eerste lid is geregeld dat de toezichthouder kan ingrijpen wanneer deze van mening is dat de voorgenomen uitvoering van een buitenlandse pensioenregeling niet voldoet aan de criteria. Hiermee is artikel 20, vierde en negende lid, van richtlijn 2003/41/EG geïmplementeerd. In het tweede lid is geregeld dat de toezichthouder kan ingrijpen in het stadium waarin de pensioenregeling reeds wordt uitgevoerd, om zodoende mede uitvoering te geven aan artikel 20, negende en tiende lid, van de richtlijn. Met het derde lid wordt bereikt dat een verbod van de toezichthouder in de vorm van een aanwijzing wordt gegeven.

Artikel 184. Maatregelen tegen inbreuk sociale en arbeidswetgeving

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32p van de PSW. Artikel 20, negende lid, van richtlijn 2003/41/EG verplicht de toezichthouder, in overleg met de autoriteit die toezicht houdt op de pensioenmarkt in het land waarvan de sociale en arbeidswetgeving van toepassing is op de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer, in te grijpen als een Nederlands pensioenfonds zich niet aan de wetgeving van die andere lidstaat houdt. De toezichthouder staan daartoe alle bevoegdheden ter beschikking die dit wetsvoorstel kent (zoals de aanwijzing, de dwangsom en de boete). In artikel 182, tweede lid, staat dat een fonds de toepasselijke sociale en arbeidswetgeving, informatie- en eventuele beleggingsvoorschriften moet naleven bij de uitvoering van een pensioenregeling uit een andere lidstaat. Niet naleving van dit voorschrift kan dus worden gesanctioneerd met de genoemde bevoegdheden. Daarnaast is de toezichthouder bevoegd een verbod op te leggen (artikel 183). Zoals voorgeschreven door de richtlijn is er sprake van een plicht in plaats van een bevoegdheid om bij constatering van een schending van een norm maatregelen te treffen.

§ 7.4.3 Toezicht grensoverschrijdende activiteiten pensioeninstellingen uit andere lidstaat

Artikel 185. Voorwaarden uitvoering Nederlandse pensioenregeling

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32r van de PSW. Een uit een andere lidstaat afkomstige pensioeninstelling kan op grond van richtlijn 2003/41/EG pensioenregelingen uitvoeren voor Nederlandse ondernemingen. Voor het verrichten van deze diensten hebben de pensioeninstellingen een vergunning nodig van de bevoegde autoriteiten in de lidstaat waar deze zetel hebben. Deze regel wordt in dit artikel in onderdeel a tot uitdrukking gebracht: een pensioeninstelling kan in Nederland geen activiteiten ontplooiën zolang niet is voldaan aan het vergunningsvereiste. Daarnaast moet de pensioeninstelling de toezichthoudende autoriteiten op de hoogte hebben gesteld van het feit dat hij voornemens is een «Nederlandse» pensioenregeling uit te voeren. Door deze bepaling heeft de toezichthouder een bevoegdheidsgrondslag om op te treden tegen

pensioeninstellingen die zonder vergunning of zonder dit te hebben gemeld in Nederland willen opereren. Allereerst zal uiteraard het in artikel 187 beschreven pad moeten worden bewandeld waarbij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar de pensioeninstelling zetel heeft wordt gevraagd op te treden. Wanneer dit niet het gewenste resultaat oplevert, kan de toezichthouder zelf optreden overeenkomstig de in artikel 188 neergelegde regels.

Artikel 186. Informatie over toepasselijke sociale en arbeidswetgeving

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32q van de PSW. Een voorwaarde voor de uitvoering van een uit een andere lidstaat afkomstige pensioenvoorziening is dat het sociale en arbeidsrecht uit die lidstaat van toepassing blijft. In het eerste lid van dit artikel is de verplichting voor de toezichthouder opgenomen informatie te verstrekken over de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving aan een buitenlandse bevoegde autoriteit. Deze plicht vloeit voort uit artikel 20, vijfde lid, van richtlijn 2003/41/EG. Tot de toepasselijke bepalingen van sociale en arbeidswetgeving behoren vrijwel alle materiële bepalingen uit dit wetsvoorstel.

Artikel 187. Niet-naleving toepasselijke regelgeving

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32t van de PSW. Artikel 20, negende lid, van richtlijn 2003/41/EG heeft zijn weerslag gekregen in dat artikel. Uitgangspunt is dat de pensioeninstelling, ook wanneer deze grensoverschrijdende activiteiten verricht, onderworpen is aan het toezicht van de daartoe aangewezen autoriteiten in de lidstaat waar deze zetel heeft. Dit betekent wederzijdse erkenning van elkaars toezicht, op basis van het thuislandbeginsel. Dit neemt niet weg dat de Nederlandse toezichthouder een eigen toezichtstaak heeft waar het de uitvoering van pensioenregelingen betreft waarop het Nederlandse sociale en arbeidsrecht van toepassing is (artikel 20, negende lid, van de richtlijn). De toezichthouder is verplicht de toezichthoudende autoriteiten van andere lidstaten op de hoogte te stellen van «onregelmatigheden» (in het artikel vertaald als: «bij de uitvoering van een pensioenregeling in Nederland in strijd met de toepasselijke sociale en arbeidswetgeving of de artikelen 35 tot en met 43 en 47 handelt»). In de laatste zinsnede van artikel 187 is bepaald dat de toezichthouder mededeling doet aan de pensioeninstelling uit de andere lidstaat van het informeren van de betrokken bevoegde autoriteit. Op deze wijze wordt de pensioeninstelling de gelegenheid gegeven alsnog een einde te maken aan de geconstateerde schending van het Nederlandse recht. Wanneer de melding van de toezichthouder bij de betrokken bevoegde autoriteiten niet leidt tot beëindiging van de inbreuk op de Nederlandse regelgeving, kan de toezichthouder optreden tegen de uit een andere lidstaat afkomstige pensioeninstelling. Zie ook de toelichting bij artikel 188.

Artikel 188. Handhavingsbevoegdheden

Dit artikel is gebaseerd op artikel 32u PSW. Richtlijn 2003/41/EG kent in artikel 20, tiende lid, de Nederlandse bevoegde autoriteit – de toezichthouder – de bevoegdheid toe passende maatregelen te nemen om verdere onregelmatigheden van een pensioeninstelling, afkomstig uit een andere lidstaat, die uitvoering geeft aan een pensioenregeling waarop het Nederlandse recht van toepassing is, te voorkomen of te bestraffen. Opgetreden mag worden tegen inbreuken op de sociale en arbeidswetgeving; op overtreding van de informatieverplichtingen echter niet, omdat deze niet worden genoemd in artikel 20, tiende lid, van de richtlijn. Deze bepaling is geïmplementeerd door in het derde

lid terzake aan de toezichthouder de aanwijzing, dwangsom en boetebevoegdheid toe te kennen in geval van overtredingen van pensioeninstellingen uit andere lidstaten.

In het derde lid is bepaald dat de toezichthouder eveneens op kan treden tegen een pensioeninstelling uit een andere lidstaat die zonder vergunning of kennisgeving op de Nederlandse markt een pensioenregeling uitvoert. Door de verwijzing naar artikel 185 wordt bewerkstelligd dat de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar de pensioeninstelling zetel heeft, ook op de hoogte wordt gesteld alvorens de toezichthouder overgaat tot het nemen van maatregelen.

57.5. Overige taken en bevoegdheden

Artikel 189. Verstrekken, verzamelen en bewerken van beleidsmatige informatie

De toezichthouder beschikt, door zijn centrale positie ten opzichte van het pensioenveld, over veel informatie, kennis en inzicht. Een belangrijk deel daarvan zal relevant zijn voor de verdere ontwikkeling van het pensioenbeleid. Veelal zal deze beleidsrelevantie pas ontstaan of optimaal worden door de beschikbare gegevens en inlichtingen te bewerken (aggregeren, analyseren, statistisch bewerken e.d.). Onderdeel van de taak van de toezichthouder is het dan ook aan de minister beleidsrelevante informatie te verstrekken. Dit alles is momenteel geregeld in artikel 25 van de PSW. De wijze waarop de informatie verstrekking door de toezichthouder op grond van dit wetsvoorstel plaats zal hebben is, zoals in paragraaf 8.5 van het algemeen deel van deze toelichting uiteen gezet, geheel nieuw: de toezichthouder zal daartoe een databank op dienen te zetten, te vullen met gegevens en inlichtingen en te beheren. Nadere regels hieromtrent zullen worden opgenomen in de op grond van het vierde lid op te stellen algemene maatregel van bestuur.

De expliciete vermelding van verstrekking van informatie aan de Sociaal Economische Raad in artikel 25 van de PSW is in het voorgestelde artikel komen te vervallen omdat deze zal worden aangewezen als organisatie waaraan informatie uit de databank kan worden verstrekt in de op grond van het vierde lid op te stellen algemene maatregel van bestuur.

In het derde lid is uitdrukkelijk vermeld dat pensioenuitvoerders en werkgevers alle medewerking dienen te verlenen aan een van de toezichthouder afkomstig verzoek om gegevens en inlichtingen te verstrekken ten behoeve van de databank. Deze bepaling is opgenomen omdat de medewerkingsplicht van artikel 5:20 van de Awb strikt genomen niet geldt voor een verzoek dat niet in het kader van het toezicht, maar in het kader van het verzamelen van beleidsmatige informatie wordt gedaan. Tevens wordt met deze bepaling bewerkstelligd dat de pensioenuitvoerders en werkgevers de voor de uitoefening van de in artikel 189 neergelegde taak benodigde informatie kosteloos aan de toezichthouder verstrekken.

Artikel 190. Geheimhoudingsplicht

Dit artikel is gebaseerd op artikel 1:72 van het wetsvoorstel Wft. De gegevens en inlichtingen die de pensioenuitvoerders, werkgevers en andere betrokken aan de toezichthouder verstrekken, zullen veelal vertrouwelijk van aard zijn en kunnen meestal alleen van die pensioenuitvoerders en werkgevers zelf worden verkregen. Gezien het ingrijpende karakter van de verplichting vertrouwelijke informatie ter beschikking te stellen van de toezichthouder om informatieverstrekking door de onder toezicht staanden te bevorderen, dient gewaarborgd te zijn dat vertrouwelijke gegevens en inlichtingen vertrouwelijk blijven. Daartoe is nodig dat de toezichthouder eenmaal ontvangen, vertrouwelijke informatie geheim houdt.

Artikel 191. Verstrekking gegevens of inlichtingen aan andere toezichthouders

Dit artikel is gebaseerd op artikel 1:73 van het wetsvoorstel Wft.

Het voorziet in de bevoegdheid van de toezichthouder om vertrouwelijke gegevens en inlichtingen te verstrekken aan andere toezichthouders in of buiten Nederland die belast zijn met het toezicht op pensioenuitvoerders en de naleving van pensioenwetgeving.

De wijze van verkrijging van de vertrouwelijke gegevens en inlichtingen is niet van belang. De toezichthouder mag vertrouwelijke informatie verstrekken, onafhankelijk van de vraag of hij die informatie heeft gevraagd aan of ontvangen van een pensioenuitvoerder of heeft verkregen van een andere instantie betreffende die pensioenuitvoerder.

Ook aan toezichthouders op pensioenwetgeving en -instellingen uit landen buiten de Europese Unie mag een Nederlandse toezichthouder in beginsel vertrouwelijke informatie verstrekken. Daarbij is een voorwaarde dat met betrekking tot de meegeedeelde gegevens gelijkwaardige waarborgen inzake geheimhouding gelden. Verder geldt dat bij verstrekking van persoonsgegevens aan toezichthouders in landen buiten de Europese Unie de artikelen 76 en 77 van de Wet bescherming persoonsgegevens in acht moeten worden genomen. Deze artikelen bevatten een aantal specifieke bepalingen omtrent gegevensverkeer met landen buiten de Unie.

Artikel 192. Verstrekking aan anderen met taak op grond van deze wet

Dit artikel is gebaseerd op artikel 1:74 van het wetsvoorstel Wft. Dit artikel voorziet bij wijze van uitzondering op de geheimhoudingsplicht in een bevoegdheid op verstrekking van vertrouwelijke informatie in het kader van de genoemde procedures.

Artikel 193. Informatieverstrekking ten behoeve van strafvorderlijk onderzoek

Dit artikel regelt de verstrekking van vertrouwelijke informatie over een instantie of persoon door de toezichthouder in het kader van het strafrecht. Met dit artikel is volledig aangesloten bij artikel 1:76 van het wetsvoorstel Wft.

Artikel 194. Verstrekking aan anderen

Dit artikel is gebaseerd op artikel 1:77 van het wetsvoorstel Wft, met dien verstande dat het onderdeel inzake de informatieverstrekking aan de Europese Centrale Bank niet is overgenomen omdat dat in het kader van deze wet niet relevant is. De waarborgen die zijn opgenomen in het tweede lid komen overeen met die van artikel 191.

Artikel 195. Periodiek overleg met belanghebbenden

Dit periodieke overleg is in de plaats van de Pensioenraad (voorheen: artikel 25, derde lid, PSW) gekomen met de inwerkingtreding van de Fusiewet DNB-PVK. Mogelijke onderwerpen voor het overleg zijn: de ontwikkeling van de financiële positie van pensioenuitvoerders, ontwikkelingen aangaande de inhoud van pensioenregelingen, de ontwikkelingen betreffende de databank en daarmee verbonden aspecten van informatievoorziening en gegevensverkeer.

Artikel 196. Beheren register pensioenfondsen en artikel 197. Samenwerking met toezichthouders andere lidstaten en Europese Commissie

Aangezien deze twee artikelen geheel zijn overgenomen uit het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG, wordt voor een toelichting op de artikelen verwezen naar de bij dat wetsvoorstel horende toelichting en de bij dit wetsvoorstel horende implementatietabel. Deze artikelen zijn in de PSW opgenomen als artikel 20, tweede lid, en artikel 32s.

Artikel 198. Ontheffing en artikel 199. Nadere voorschriften inzake ontheffing

De bevoegdheid tot het verlenen van een ontheffing waardoor een pensioenuitvoerder niet hoeft te voldoen aan een uit dit wetsvoorstel voortvloeiende verplichting, is momenteel opgenomen in artikel 29 van de PSW. De redactie van het artikel is enigszins gewijzigd, onder meer omdat de tekst nu over twee artikelen is verdeeld. Voor een toelichting op de gemaakte keuzes inzake de artikelen waarvoor een ontheffing kan worden verleend wordt verwezen naar paragraaf 8.3.2 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

Artikel 200. Informatievoorziening Staten-Generaal

In dit artikel wordt in het eerste lid beschreven welke, van de toezichthouder afkomstige, informatie door de minister jaarlijks aan het parlement dient te worden gezonden. Omwille van de eenvoud en overzichtelijkheid is ervoor gekozen niet per document verspreid over de wet aan te geven dat deze aan de Staten-Generaal dient te worden overgelegd door de minister, maar al deze stukken in één artikel op te sommen. In het tweede lid is een evaluatiebepaling opgenomen. Bij brief van 10 maart 1997 heeft de Minister van Binnenlandse Zaken, mede namens de Minister van Financiën, de Rapportage Doorlichting Zelfstandige Bestuursorganen aan de Tweede Kamer aangeboden (Kamerstukken II 1996/97, 25 268, nr. 1). In die rapportage is het voornemen aangegeven om een vijfjaarlijkse termijn te hanteren voor de evaluatie van zelfstandige bestuursorganen. In het tweede lid is een daartoe strekkende bepaling opgenomen.

Artikel 201. Strafrechtelijke sanctionering

Evenals in artikel 30 van de PSW, is in dit artikel overtreding van een aantal artikelen als een strafbaar feit aangemerkt.

HOOFDSTUK 8 GERECHTELIJKE PROCEDURES

Artikel 202. Burgerrechtelijke geschillen in het algemeen

Dit artikel dient ter vervanging van artikel 33 van de PSW. Evenals bij de invoering van de PSW is ervoor gekozen om aan te sluiten bij de arbeids-overeenkomst en behandeling door de kantonrechter vanuit de gedachte dat eventuele procedures op zo eenvoudig mogelijke wijze en met zo gering mogelijke kosten kunnen worden gevoerd. Dat uitgangspunt is nog steeds actueel.

Gebleken is echter dat deze bepaling toch op een aantal punten voor de praktijk tot onduidelijkheid leidt en tot bevoegdheid van een andere rechter dan de kantonrechter, bijvoorbeeld in geval van geschillen met verzekeraars of vorderingen van anderen dan een deelnemer.

Voor de formulering van het nieuwe artikel is aangesloten bij artikel 93 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Daarin is bepaald dat zaken betreffende een arbeidsovereenkomst, ongeacht het beloop of de waarde van de vordering, door de kantonrechter worden behandeld en beslist. Het nu voorgestelde artikel ziet op de driehoeksverhouding die in het kader van een pensioenregeling relevant is, namelijk tussen werknemer en werkgever via de pensioenovereenkomst, tussen werkgever en pensioenuitvoerder via de uitvoeringsovereenkomst en tussen deelnemer en pensioenuitvoerder via het pensioenreglement. De formulering «ter zake van deelneming in en uitkering uit een fonds» is niet overgenomen omdat op basis daarvan wel geconcludeerd werd dat artikel 33 van de PSW niet van toepassing is op bijvoorbeeld een vordering van een nabestaande van een deelnemer. Die beperking is niet wenselijk.

Door de pensioenovereenkomst uitdrukkelijk te noemen valt ook de werknemers/werkgeversverhouding onder dit artikel. Dat is nieuw ten opzichte van artikel 33 van de PSW maar materieel verandert er niets omdat een geschil in die verhouding al op basis van artikel 93 van het Wetboek van Rechtsvordering door de kantonrechter beoordeeld wordt.

Met het noemen van de uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement is tevens beoogd de kantonrechter ook bevoegd te laten zijn ten aanzien van de geschillen tussen een verzekeraar en een werkgever of tussen een verzekeraar en een deelnemer. Op die manier wordt een nu bestaand onderscheid tussen pensioenfondsen en verzekeraars opgeheven.

Ten aanzien van internationale verhoudingen en de relatief bevoegde rechter kan verwezen worden naar paragraaf 2.4.5 van het algemeen deel van de toelichting waarin reeds is gewezen op de EEX-Verordening (Verordening 44/2001), het EVEX-verdrag en de artikelen 1 tot en met 14 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.

Artikel 203. Beroep deelnemersraad bij ondernemingskamer

Dit artikel is gebaseerd op 6c, tweede lid en volgende, van de PSW. In de literatuur is gewezen op de relatie tussen het onderhavige artikel en artikel 2:15, derde lid, BW, dat de rechtbank aanwijst als de bevoegde rechter ter zake van vorderingen tot vernietiging van besluiten van organen van rechtspersonen.

Het niet vragen of niet opvolgen van een advies van de deelnemersraad kan zowel strijdig zijn met de vennootschappelijke goede trouw als kennelijk onredelijk zijn in de zin van de PSW. Aangezien een deelnemersraad echter geen rechtspersoon of natuurlijk persoon is zal een deelnemersraad op grond van artikel 2:15 BW niet rechtsbevoegd zijn.

Artikel 204. Beroep geledingen deelnemersraad bij ondernemingskamer

Dit artikel is gebaseerd op artikel 6ca van de PSW. Daarmee is in de wet de mogelijkheid opgenomen dat in bepaalde situaties ook een geleding van de deelnemersraad beroep kan instellen. Met een geleding van de deelnemersraad wordt bedoeld op een bepaalde groep binnen de deelnemersraad, bijvoorbeeld de vertegenwoordigers van de deelnemers of van de pensioengerechtigden. Dat heeft tot gevolg dat ook een minderheid binnen de deelnemersraad in de genoemde situaties gebruik kan maken van het beroepsrecht.

Artikel 205. Rechtsgang bij Rechtbank Rotterdam

De tekst van het onderhavige lid is gebaseerd op artikel 33a van de PSW. De nu opgenomen formulering is nagenoeg identiek aan artikel 33a, en is afgestemd op artikel 1:95, eerste en derde lid, van het wetsvoorstel Wft. Het onderhavige artikel heeft betrekking op besluiten die door een bestuursorgaan worden genomen. Daarbij gaat het om besluiten van de toezichthouder en de minister.

De invoering van de bestuurlijke boete en dwangsom bij wet van 22 december 1999 (Stb, 1999, 592) vormde de aanleiding om de bestaande rechtsgang in de PSW, de Wet Bpf en de Wet Bpr in eerste en enige instantie bij het College van Beroep voor het bedrijfsleven (CBB) te herzien. De aanleiding was mede gelegen in het feit dat artikel 14, vijfde lid, van het Internationale Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke rechten (BuPo-verdrag) vereist dat bij een veroordeling wegens een strafbaar feit hoger beroep moet openstaan. Hiervoor wordt voor deze zaken in eerste aanleg de rechtbank Rotterdam aangewezen als centrale rechtbank. In de toelichting is aangegeven dat dit een logisch vervolg is op de beslissing om de rechtbank Rotterdam hiermee te belasten op basis van artikel 188 van de Wtv 1993 en is ingegeven door de wens om de financieel-economische wetgeving te concentreren bij een rechtbank. De zaken in hoger beroep zijn opgedragen aan het College van Beroep voor het Bedrijfsleven (CBB). Daarbij gaat het niet alleen om besluiten tot het opleggen van een bestuurlijke boete of een dwangsom, maar ook andere besluiten van de toezichthouders en de minister. Door de keuze voor de rechtbank Rotterdam en het CBB blijft specifieke kennis op het terrein van financieel-economische wetgeving en pensioenwetgeving bij deze twee beroepsinstanties geconcentreerd.

De instelling van hoger beroep bij het College van Beroep voor het bedrijfsleven is geregeld in artikel 20 van de Wet bestuursrechtspraak bedrijfsorganisatie.

HOOFDSTUK 9. OVERIGE- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 206. Inwerkingtreding

De Pensioenwet kan voor verschillende onderdelen van de wet op verschillende tijdstippen in werking treden. Naast de Pensioenwet zal een aparte Invoeringswet Pensioenwet worden opgesteld waarin met name overgangsrecht en aanpassing van andere wetgeving zal worden opgenomen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus