

# Werkgever: aandacht voor de pensioenregeling!

**Pensioen staat meer dan voorheen in de belangstelling. Het onderwerp wordt ook complexer. Dat alles leidt tot meer financiële en juridische risico's. Ook werving en behoud van personeel worden erdoor beïnvloed. Werkgevers dienen zich van dit alles rekenschap te geven.**

## Inleiding

Pensioen is "hot". De betaalbaarheid van ons eens zo mooie pensioenstelsel wordt uitgehold. Dat besef houdt de politiek en de sociale partners in een ijzeren greep. Niemand betwijfelt dat er wat moet gebeuren. Maar ook is niemand het eens over de richting waarin een oplossing moet worden gezocht. Althans nu nog niet. Wellicht gaan we uiteindelijk richting een hogere pensioenleeftijd. De individuele werkgever staat vooralsnog aan de zijlijn bij deze discussie. Of dit alles leidt tot een structurele lastenverzwaring moet nog worden gezien.

Aan pensioen wordt echter ook om diverse andere redenen meer aandacht besteed dan voorheen.

## Meer bewustwording

Zie bijvoorbeeld de enorme groei van het aantal gepensioneerden de komende jaren. De babyboomgeneratie gaat massaal richting pensioen. Eventuele gebreken in de pensioenvoorziening zal deze groep meteen ondervinden. Maar ook jongere werknemers zullen zich meer bewust worden van de eigen pensioenvooruit-

zichten. De Pensioenwet kent allerlei nieuwe verplichtingen omtrent informatieverzorging. Zo dient met ingang van dit jaar iedere deelnemer aan een pensioenregeling jaarlijks geïnformeerd te worden over zijn of haar pensioenaanspraken. Voormalige deelnemers dienen eens in de vijf jaar van informatie te worden voorzien. De informatie wordt verschaft door middel van het zogenaamde uniforme pensioenoverzicht (het "UPO"). Aldus zal een groot deel van de werkende bevolking binnen afzienbare termijn weten waar men aan toe is.

## Onvrede

Gevreesd moet worden dat die verhoogde bewustwording niet alleen tot tevredenheid zal leiden. Sterker nog: we mogen uitgaan van behoorlijk wat onvrede. Eventuele al te hooggespannen verwachtingen worden sowieso (wellicht brutaal) ongedaan gemaakt. Zo heeft bijvoorbeeld maar een beperkt deel van alle huidige en toekomstige gepensioneerden een pensioenopbouw "volgens het boekje". Dat wil zeggen: een volledige en ononderbroken pensioenopbouw, gedurende het vereiste aantal dienstjaren (meestal 35 of 40). Veelvuldig wijzigende carrièrepaden en bijbehorende pensioenbreuken zijn daar vooral debet aan. Maar daarnaast zullen de deelnemers aan pensioenregelingen ook (veelal voor het eerst) geconfronteerd worden met de grote versobering die de bestaande pensioenregelingen in ons land hebben ondergaan.

## Soorten pensioenregelingen

Vroeger was het "eindloonstelsel" zo'n beetje de norm. Dit type pensioenregeling houdt in dat het pensioen in beginsel neerkomt op 70% van het laatstverdiende loon. Nog in 1998 viel 67% van de werknemers die aangesloten waren bij een pensioenfonds onder dit type pensioenregeling. Dit type heeft echter in veel gevallen plaats moeten maken voor andere soorten pensioenregelingen.

Allereerst voor het "middelloonstelsel", waarbij men 70% ontvangt van het *gemiddelde* salaris dat men genoten heeft. Dit tweede type pensioenregeling levert per definitie een lagere uitkering op. Het gemiddelde salaris is per slot van rekening vrijwel altijd lager dan het laatstverdiende salaris. In 2007 viel inmiddels meer dan 80% van de deelnemers aan een pensioenfonds onder dit type pensioenregeling. Beide types hebben nog wel gemeen, dat de hoogte van de uitkering in beginsel al van te voren vaststaat. Uitgaande van een bepaald aantal dienstjaren en gelijkblijvend salaris, kan men in grote lijnen nu al uitrekenen wat men later aan pensioen ontvangt. Deze twee type pensioenregelingen worden daarom ook wel "uitkeringsovereenkomsten" genoemd.

Bij de twee andere soorten pensioenregelingen die de Pensioenwet onderscheidt, kan het uiteindelijke pensioen in de regel niet van tevoren worden berekend. Dat geldt allereerst voor de "kapitaalovereenkomst". Dit soort pensioenregeling geeft geen aanspraak

op een bepaalde uitkering. Voor de deelnemers aan een dergelijke pensioenregeling staat alleen vast welk pensioenkapitaal voor hen zal zijn gereserveerd zodra zij met pensioen gaan. Dat levert het potje op waaruit het pensioen te zijner tijd betaald moet gaan worden. Wat voor een uitkering dat concreet oplevert wordt pas bepaald op het moment van pensioenering.

Tenslotte valt tegenwoordig zo'n 10% van alle werknemers onder het soort

gen aan het vertrouwen in deze vorm van pensioenverzekering. Bij de woekerpolis-affaire is er kritiek op de inhouding van kosten bij beleggingsverzekeringen. Deelnemers aan dergelijke verzekeringen menen dat een te groot deel van hun inleg wordt ingehouden ter dekking van allerlei (onnodige?) kosten. Gevreesd wordt dat bij premieovereenkomsten hetzelfde probleem aan de orde zou kunnen zijn. Mogelijk worden ook de opbrengsten daarvan op dezelfde manier uitgehold. Ook de woekerpolis-affaire draagt

wikkeling of de inflatie) van pensioen-uitkeringen onder druk te staan. Verder zullen de pensioenpremies de komende tijd wellicht flink gaan stijgen.

### **Gebrekkige nakoming**

Naast onvrede over de *inhoud* van pensioenregelingen valt ook andere kritiek te verwachten. Het beeld van de laatste jaren is dat nogal wat werkgevers steken hebben laten vallen bij de *nakoming* van hun verplichtingen in relatie tot pensioenregelingen. Mede door de toegenomen aandacht voor het onderwerp zullen dergelijke problemen naar verwachting in de toekomst ook steeds eerder aan het licht komen.

De problemen doen zich op diverse vlakken voor. Bijvoorbeeld bij de toepassing van de verplichte pensioenregelingen voor bepaalde bedrijfstakken lijken nog wel eens fouten te worden gemaakt. Maar het is vooral de recente toename van de toepasselijke regelgeving geweest, die debet is aan de toegenomen problemen op dit vlak. In dit kader dienen vooral de regelgeving op het gebied van gelijke behandeling en de nieuwe Pensioenwet te worden genoemd.

### **Regelgeving Gelijke Behandeling**

Pensioenregelingen werden door de werkgevers van oorsprong vooral ingevoerd als oudedagsvoorziening voor de belangrijkste groep werknemers. Dat waren in de praktijk veelal de mannelijke kostwinners, met een full-time aanstelling, die langdurig (zoniet: levenslang) aan de onderneming verbonden bleven. Allerlei andere categorieën van werknemers werden uitgesloten van deelname aan dergelijke pensioenregelingen. Dat gold voor vrouwen, maar bij voorbeeld ook voor part-timers en werknemers met een tijdelijk contract. Die ongelijkheid van behandeling begon sinds het begin van de jaren negentig meer en meer te knellen. Dat heeft gaandeweg geresul-

## ***“De waarde van allerlei beleggingen is als gevolg van de kredietcrisis wereldwijd zeer fors gedaald.”***

pensioenregeling dat bekend staat als de “premieovereenkomst” (ook wel genoemd: de “beschikbare premieregeling”). Bij een zuivere premieovereenkomst heeft de deelnemer geen vaste aanspraak op enige pensioenuitkering of pensioenkapitaal. Dan staat alleen vast dat de werkgever een bepaalde pensioenpremie betaalt aan een pensioenuitvoerder (in de regel een pensioenfonds of een verzekeraar). Een deel van die premies wordt gereserveerd en belegd. Uit dat belegde deel moet later de pensioenuitkering worden betaald. Het resterende deel wordt eventueel gebruikt voor de betaling van bijkomende verzekeringsproducten (zoals bijvoorbeeld een partnerpensioen) en verder voor de dekking van alle overige kosten.

### **Zorgen over premieovereenkomst**

Met name voor de premieovereenkomsten geldt dat ongewis is in hoeverre die een goed pensioen opleveren. Diverse berichten over wel zéér bescheiden pensioenuitkeringen hebben al de publiciteit gehaald. De woekerpolis-affaire heeft ook niet bijgedra-

aldus (indirect) bij aan de toegenomen aandacht voor het pensioen en wat dat later gaat opleveren.

### **Kredietcrisis**

De kredietcrisis vormt een andere negatieve factor in dit geheel. De waarde van allerlei beleggingen is als gevolg van de kredietcrisis wereldwijd zeer fors gedaald. Dat heeft desastreuze gevolgen voor de beleggingsrendementen van pensioenuitvoerders. Terwijl voor een adequate dekking van toekomstige pensioenuitkeringen juist vereist is dat die positief zijn. Deelnemers aan premieovereenkomsten zullen dit veelal direct terugzien in de ontwikkeling van het voor hen gereserveerde pensioenkapitaal. Het risico van een slecht beleggingsrendement ligt namelijk in beginsel volledig bij hen. Als gevolg daarvan zal dat pensioenkapitaal, waaruit later het pensioen betaald moet gaan worden, vermoedelijk flink kleiner zijn geworden. Maar ook de andere pensioenvormen zullen met negatieve consequenties te maken krijgen. Zo komt met name de indexatie (verhoging conform de loonont-

teerd in allerlei nieuwe regelgeving. Daarmee werd voor tal van groepen zeker gesteld dat ook zij voortaan, op gelijke voet, konden gaan deelnemen aan de toepasselijke pensioenregeling. Zo mag op pensioengebied inmiddels geen onderscheid meer worden gemaakt op grond van respectievelijk sekse, leeftijd, verschil voltijd/deeltijd, de duur van het arbeidscontract, burgerlijke staat of handicap. Werkgevers waren bij iedere nieuwe aanscherping van de desbetreffende regelgeving verplicht om tijdig de pensioenregeling aan de nieuwe eisen aan te passen. In de praktijk lijkt dat nog wel eens fout te zijn gegaan.

### **De Nieuwe Pensioenwet**

Per 1 januari 2007 is de nieuwe Pensioenwet in werking getreden. Samen met de daarop gebaseerde lagere regelgeving, heeft deze nieuwe wet de regelgeving op pensioengebied weer verder uitgebreid. Zo moeten nieuwe werknemers thans altijd binnen één maand na hun indiensttreding worden geïnformeerd omtrent de eventuele toepasselijkheid van een pensioenregeling. Is die er? Zo ja, door welke pensioenuitvoerder wordt deze uitgevoerd? Voorts hanteert de Pensioenwet het nieuwe uitgangspunt, dat de afspraken tussen werknemer en werkgever omtrent pensioen in een (vormvrije) pensioenovereenkomst worden vastgelegd. Als die er is, moet de werkgever ervoor zorgen dat de pensioenuitvoerder op zijn beurt een zogenaamde "startbrief" afgeeft. Deze dient de werknemer te ontvangen binnen drie maanden na aanvang van deelname aan de pensioenregeling. Daarin moet de werknemer uitgebreid worden voorgelicht over de toepasselijke pensioenregeling.

Een ander nieuw aspect betreft de toegestane wachttijd voor ouderdomspensioen. Die is onder de Pensioenwet verkort tot twee maanden vanaf datum

indiensttreding. Men mag nieuwe werknemers dus hoogstens twee maanden laten wachten, indien ze in aanmerking komen voor toetreding tot een pensioenregeling. Sinds 1 januari 2008 is ook de maximale leeftijdsgrens voor deelname aan een pensioenregeling verlaagd tot 21 jaar. Uitsluiten van deelname op grond van leeftijd kan dus in ieder geval niet meer voor werknemers van 21 of ouder. Verder is er een nieuwe verplichting bij onbetaald verlof van een werknemer. De pensioenpremie dient dan gewoon te worden doorbetaald. Met deze en allerlei andere nieuwe verplichtingen heeft de nieuwe Pensioenwet een heel scala aan nieuwe regels voor werkgevers opgeleverd. De Pensioenwet heeft overigens niet alleen betrekking op het ouderdomspensioen. Ook het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen worden als pensioensoorten aangemerkt en van een wettelijk kader voorzien.

### **Recht op Waardeoverdracht**

De nieuwe Pensioenwet levert nog een bijzonder aandachtspunt op voor wat betreft het recht op waardeoverdracht. Als een werknemer van baan wisselt

ponderende kapitaal worden overgedragen. Die gaan over van de oude naar de nieuwe pensioenuitvoerder.

De nieuwe werkgever is verplicht daaraan zijn medewerking te verlenen. Dat kan voor hem nadelige financiële consequenties hebben. Daarvan is sprake indien de nieuwe pensioenuitvoerder onvoldoende kapitaal krijgt overgedragen om de corresponderende pensioenaanspraken te kunnen financieren. In dat geval moet de nieuwe werkgever het verschil bijpassen. Zo'n verschil ontstaat indien de oude en de nieuwe pensioenuitvoerder een verschillende "rekenrente" hanteren. Dat blijkt in de praktijk vaak het geval. In al die gevallen vormt een waardeoverdracht aldus een kostenpost voor de nieuwe werkgever. Dit al langer bestaande probleem is nu verergerd door de inwerkingtreding van de Pensioenwet. Een consequentie daarvan is namelijk, dat het verschil tussen de relevante rekenrentes aanzienlijk groter is geworden. Als gevolg daarvan kunnen tegenwoordig de kosten van een waardeoverdracht voor de nieuwe werkgever zeer hoog uitvallen. In voorkomende gevallen blijken deze te kun-

***“Als gevolg van de Pensioenwet kunnen tegenwoordig de kosten van een waardeoverdracht voor de nieuwe werkgever zeer hoog uitvallen.”***

wordt hij in de regel geconfronteerd met een pensioenbreuk. Door gebruik te maken van het recht op waardeoverdracht kunnen de gevolgen daarvan zoveel mogelijk worden beperkt. Dat recht geeft de werknemer de mogelijkheid zijn opgebouwde pensioenaanspraken mee te nemen naar zijn nieuwe werkgever. Daartoe moeten die aanspraken en het daarmee corres-

poneren oplopen tot wel vijftig- à zestigduizend euro per geval, of zelfs nog meer. Vooral voor kleinere ondernemingen vormt dit een nauwelijks op te brengen last.

Overigens staat niet vast dat de werknemer altijd gebaat is bij een dergelijke waardeoverdracht. Dat hoeft bijvoorbeeld niet het geval te zijn indien de

nieuwe pensioenregeling sterk verschilt van de oude. De nieuwe werkgever kan die beslissing echter niet beïnvloeden. De afspraak dat een werknemer afziet van het recht op waardeoverdracht is niet rechtsgeldig.

### **Aansprakelijkheid van de werkgever**

De geschetste nieuwe regelgeving heeft het pensioenrecht aanzienlijk

gecompliceerder gemaakt. De kans op fouten bij de *nakoming* van de relevante verplichtingen is daardoor ook navenant toegenomen. Als dergelijke fouten door de werkgever zijn gemaakt is deze daarvoor aansprakelijk. De werkgever kan zich niet verschuilen achter tussenpersonen of adviseurs. Bij dergelijke aansprakelijkheid kan het al snel om grote bedragen gaan. Bijvoorbeeld als men ten onrechte werknemers heeft uitgesloten van (premiëvrije) pensioenregelingen. Of als men een nieuwe werknemer niet tijdig heeft geïnformeerd over de toepasselijke pensioenregeling. Wat de consequenties zullen zijn van onvrede over de *inhoud* van pensioenregelingen is aanzienlijk minder helder. De (toekomstige) pensioengerechtigde zal zijn onvrede over de tegenvallende opbouw/uitkering wellicht in eerste instantie op de pensioenuitvoerder richten. Die zal de klagers echter meteen doorverwijzen naar hun (voormalige) werkgever. Die heeft het desbetreffende pensioenproduct uitgekozen. Die werkgever zal zich dan wellicht beroepen op het feit, dat hij alles volgens de regels heeft gedaan. Hij heeft een pensioenregeling voor zijn werknemers ingevoerd en daaraan de vereiste financiële bijdrage geleverd. Of daarmee de kous ook af is staat echter nog niet vast. De werknemers zullen stellen dat de werkgever zich "als

alleen omdat zij verantwoordelijk zijn voor de belangen en de juridische positie van de werkgever. Zij zullen in de regel ook zelf deelnemer aan die pensioenregeling zijn. Met alle voor- en nadelen van dien. Bovendien zullen ze onder omstandigheden ook nog persoonlijk aansprakelijk kunnen worden gesteld. Bijvoorbeeld indien ze weten (of behoren te weten) dat de werkgever zijn verplichtingen op dit vlak niet nakomt of niet na kan komen.

### **Conclusies en aanbevelingen**

Pensioenen staan om diverse redenen volop in de belangstelling. Daarnaast is het pensioenrecht de laatste jaren ingrijpend gewijzigd. Het is gecompliceerder geworden. Ook levert het meer verplichtingen en risico's op voor de werkgever. Zowel financieel als juridisch. De werkgever dient allereerst te inventariseren of hij aan alle relevante verplichtingen voldoet. Voorts moet de werkgever zich rekenschap geven van de inhoud van de pensioenregeling. Wat levert die de deelnemers op? Dat is van belang voor werving en behoud van personeel. Maar ook op dit vlak vallen claims van werknemers niet helemaal uit uit te sluiten. Naast dit alles moet de werkgever ook gespitst zijn op mogelijke andere consequenties van de pensioenwetgeving. Wat zullen bijvoorbeeld de kosten zijn van een aanspraak op waardeoverdracht? Ten slotte hebben bestuurders ook persoonlijk belang bij een adequate aanpak van de pensioenproblematiek.

**mr. drs. P.B. (Paulus) van den Bos**  
**Corporate Finance**  
**T +31 (0)30 2121 555**  
**E paulus.vandenbos@cms.dsb.com**

***“De (toekomstige) pensioengerechtigde zal zijn onvrede over de tegenvallende opbouw/uitkering wellicht in eerste instantie op de pensioenuitvoerder richten. Die zal de klagers echter meteen doorverwijzen naar hun (voormalige) werkgever.”***

goed werkgever" ook verder het belang van de werknemers had dienen aan te trekken. Vooral wanneer de gekozen pensioenregeling tot een wel zeer magere pensioenuitkering blijkt te leiden.

Premieovereenkomsten zullen met name aanleiding geven tot dit soort discussies. Niet zelden zal de werkgever vooral gecharmeerd zijn geweest van de diverse voordelen die een premieovereenkomst een werkgever biedt. Zoals bijvoorbeeld het gegeven dat de kosten ervan overzichtelijk en goed beheersbaar zijn. Maar staan die voordelen nog in redelijke verhouding tot het nadeel voor de betrokken werknemers? Dat zal mogelijk de te beantwoorden vraag worden.

Premieovereenkomsten zullen met name aanleiding geven tot dit soort discussies. Niet zelden zal de werkgever vooral gecharmeerd zijn geweest van de diverse voordelen die een premieovereenkomst een werkgever biedt. Zoals bijvoorbeeld het gegeven dat de kosten ervan overzichtelijk en goed beheersbaar zijn. Maar staan die voordelen nog in redelijke verhouding tot het nadeel voor de betrokken werknemers? Dat zal mogelijk de te beantwoorden vraag worden.

**Eigenbelang bestuurders**

Bovenstaande problematiek is in meer dan één opzicht van belang voor bestuurders van ondernemingen. Niet