

3. De aanbevelingen nader bezien

3.1 Inleiding

Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers bevat een dertiental aanbevelingen voor verschillende aspecten van het aanvullende pensioen. De aanbevelingen staan hieronder in de oorspronkelijke volgorde genoemd (zie box) en vervolgens worden de ontwikkelingen met betrekking tot de aanbeveling besproken. Daarbij wordt gebruikgemaakt van bestaande studies en bestaand cijfermateriaal.

De aanbevelingen in *Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers* hebben betrekking op:

- niveau pensioenfranchise (verlaging),
- kostenbeheersing,
- bestrijding witte vlek en vergroting toegankelijkheid,
- aandacht voor de bevordering kwaliteit en transparantie bij de uitvoeringspraktijk,
- maatschappelijk verantwoord beleggen,
- het toeslag- of indexeringsbeleid,
- omgaan met overschotten en tekorten,
- zorgvuldigheid bij beschikbare premieregelingen,
- WAO en pensioenopbouw,
- medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen,
- doorwerking brutering overhevelingstoelage,
- pensioen en verlof,
- waardeoverdracht oude pensioenaanspraken.

De ontwikkelingen op pensioenterrein zijn en worden beïnvloed door velerlei gebeurtenissen en trends van economische, demografische, maatschappelijke en politieke aard. In de periode tussen het tot stand komen van de aanbevelingen en deze evaluatie is de pensioensector geconfronteerd met vele en ingrijpende veranderingen. Daardoor zijn de aanbevelingen in een ander licht komen te staan. Enkele aanbevelingen zijn in de pensioenwetgeving geïntegreerd, andere zijn ingehaald door de tijd. Het betekent tevens dat het moeilijk is om de bestaande situatie direct te koppelen aan het, al dan niet, doorwerken van de aanbevelingen. Een positieve uitkomst kan immers te danken zijn aan het goed opvolgen van de aanbeveling, maar kan ook het gevolg zijn van reacties op of versterking door ontwikkelingen die ten tijde van de aanbeveling nog niet voorzien waren.

3.2 Franchise

Aanbeveling franchise

De Stichting van de Arbeid gaf in de aanbevelingen de partijen die betrokken waren bij pensioenregelingen met een nog relatief hoog franchiseniveau, nadrukkelijk in overweging om in verband met een modernisering van de pensioenregeling te streven naar een lager franchiseniveau. Als reden voor deze oproep geeft de Stichting de

gewijzigde arbeids(duur)patronen en het aantal tweeverdieners dat mede als gevolg daarvan sterk toegenomen is.

Daarbij verdient het aanbeveling om het niveau van de franchise - al of niet in samenhang met de wijze van omgaan met het nabestaandenpensioen - zo goed mogelijk af te stemmen op het profiel van de deelnemers, het beoogde karakter van de pensioenregeling en de financiële mogelijkheden. Zo kan bijvoorbeeld bij een nabestaandenpensioen op risicobasis gekozen worden voor een relatief lage franchise, bij een nabestaandenpensioen op opbouwbasis voor een wat hogere franchise. De mogelijke uitruil van respectievelijk ouderdompensioen naar nabestaandenpensioen en van nabestaandenpensioen naar ouderdompensioen speelt daarbij nadrukkelijk een rol. Verder dringt de Stichting er (wederom) krachtig op aan om een formele koppeling van de franchise aan de AOW los te laten en deze te vervangen door een beleidsmatige koppeling⁴⁴.

Franchise

In veel pensioenregelingen is een bepaald drempelbedrag opgenomen, waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt. Dit bedrag krijgt de naam 'franchise'. De hoogte van de franchise is veelal afgeleid uit de hoogte van AOW-uitkeringen. Het is ook mogelijk om de hoogte van de franchise af te leiden uit het wettelijk minimumloon of te baseren op een (in de cao omschreven) vast bedrag dat jaarlijks wordt geïndexeerd. Op grond van fiscale regels is de franchise in beginsel minimaal 10/7 maal de AOW-uitkering voor een gehuwde waarvan de partner 65 jaar of ouder is, te vermeerderen met de vakantietoeslag. Bij opbouwpercentages voor het ouderdompensioen die lager zijn dan 2,25 procent (middelloon) respectievelijk 2 procent (eindloon) mag – tot een bepaald niveau – een lagere franchise worden gehanteerd.

Omdat pensioen wordt opgebouwd over het pensioengevend salaris minus de franchise, wordt bij een laag inkomen pensioen opgebouwd over een relatief laag bedrag. Bij toename van het inkomen loopt, omdat de franchise een nominaal bedrag is, het bedrag op waarover pensioen wordt opgebouwd.

Ontwikkelingen in de franchise

De ontwikkeling van de franchise sinds 1998 wordt weergegeven in de onderstaande tabel. Het gaat daarbij om de veranderingen in de aard van de franchise en niet direct om de ontwikkeling in de hoogte van de franchise.

De tabel laat een duidelijke verandering van het patroon zien. Een koppeling van de franchise aan het AOW-bedrag voor een alleenstaande is afgenomen, terwijl de koppeling aan de (enkelvoudige) AOW-samenwonenden is toegenomen. Dit duidt op een beweging richting verlaging franchise. Ook de franchise die geen (directe) koppeling met de AOW kent, heeft aan belang gewonnen.

In de tabel is een aantal grote schokken te zien. Deze komen voort uit veranderingen bij een aantal grote fondsen en in een enkel geval één groot fonds. De sterke daling en

⁴⁴ Deze aanbeveling was ook reeds in 1997 gedaan.

stijging in 2007 van respectievelijk de categorieën ‘vast bedrag’ en ‘anders’ heeft te maken met een veranderde rapportagemethodiek.

Tabel 3.1 Ontwikkeling van de soort franchise, als % aantal actieve deelnemers

	1998	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2006	2007	2008
								*	*	*
Koppeling aan:										
AOW-samenwonende	30,6	21,8	13,2	4,8	20,7	22,3	22,2	23,1		
Enkelvoudige AOW-samenw									26,4	31,6
Gezamenlijke AOW-samenw									0,8	1,0
AOW-alleenstaande	17,6	18,5	25,0	17,5	1,4	1,3	1,2	0,8	0,8	1,0
Vast (geïndexeerd) bedrag	35,2	40,8	42,2	58,3	60,7	58,9	56,7	58,8	23,3	22,9
Geen franchise	14,6	16,4	17,3	14,6	12,4	15,1	15,6	13,1	8,8	2,6
Anders	2,4	2,5	2,3	3,4	3,4	1,0	2,9	2,9	38,6	36,3
Totaal absoluut (x 1000)	4693	4934	5141	6220	6052	6246	6237	5989	5938	5972

* Nieuwe reeks, alleen rapportageplichtige fondsen worden in de statistiek opgenomen

Bron: PVK, Pensioenmonitor 2001 (1998-2001) en DNB, Pensioenmonitor (www.dnb.nl).

De veranderingen in de soort van de franchise blijken geen goede indicatie voor de veranderingen in de hoogte van de franchise. In de onderstaande figuur 7 wordt de ontwikkeling van de (gemiddelde) hoogte van de franchise weergegeven. Deze blijkt tot 2005 enigszins op te lopen, waarbij er sprake is van een daling in 2004 bij ABP en PFZW (PGGM). Van 2005 op 2006 is er sprake van een duidelijke daling van de franchise bij alle fondsen met daarna weer een lichte stijging.

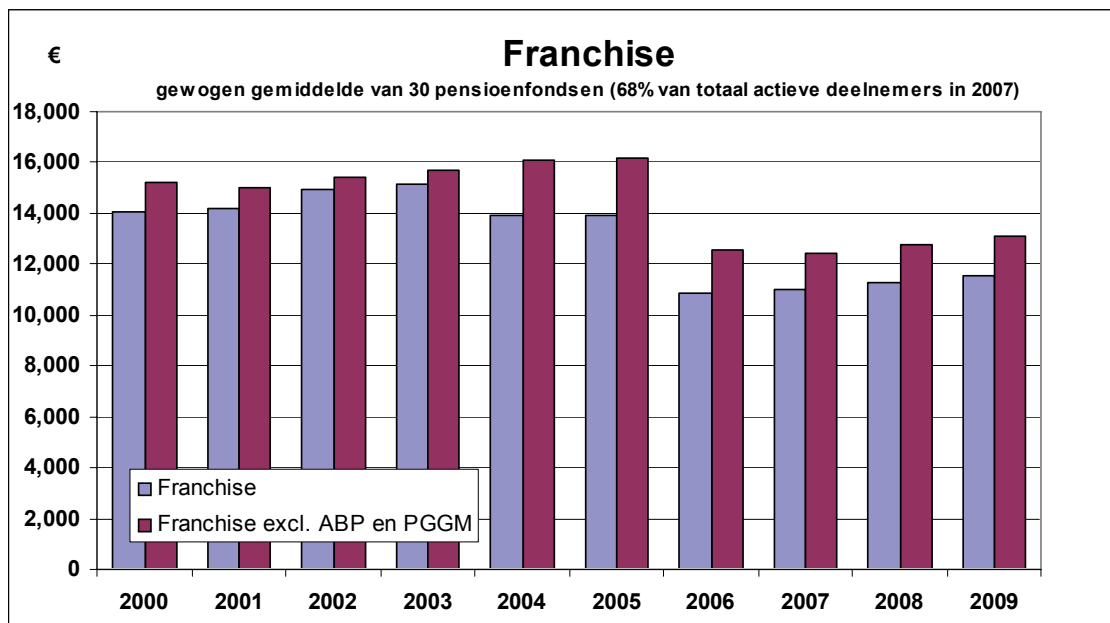
De overgang van eindloon naar middelloon, die vooral plaats had van 2003 op 2004, lijkt maar beperkt invloed te hebben gehad op de hoogte van de franchise⁴⁵. De daling van de franchise bij ABP en PGGM in dat jaar hangt wel samen met de overgang naar middelloon.

De daling in 2006 heeft met name te maken met de Wet VPL (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling) die per 1 januari 2006 in werking trad. Het blijkt dat bij veel fondsen de prepensioenregelingen voor 55-plussers intact zijn gebleven. Voor de 55-minners zijn ze afgeschaft. Ter compensatie (het ‘verslepen’ van VUT en prepensioen) zijn de (ouderdoms)pensioenregelingen verbeterd door een verbeterde opbouw en door een verlaging van de franchise⁴⁶.

Figuur 7

⁴⁵ Het aandeel eindloon (deelnemers) bedroeg in 2003 50 procent en daalde naar 12 procent in 2004. Het aandeel middelloon steeg in die jaren van 35 naar 73 procent.

⁴⁶ Schuit, M. (2007) Pensioenregelingen in transitie, *Tijdschrift voor Pensioen Vraagstukken*, 2007 – nr. 6 (5 dec.), pp. 181-184.



Bron: DNB.

Met betrekking tot de franchise kan geconstateerd worden dat de koppeling aan de AOW na 2001 is verminderd. Verder valt te constateren dat in 2004 maar met name in 2006 een verlaging van de franchise heeft plaatsgehad. Ten aanzien van de verminderde koppeling aan de AOW mag men veronderstellen dat de aanbevelingen daarbij een rol hebben gespeeld. Dit lijkt niet het geval te zijn bij de verlaging van de franchise. Deze lijkt vooral bewerkstelligd te zijn door de VPL-wetgeving die met ingang van 2006 van kracht werd. Het verslepen van VUT en prepensioen naar het (ouderdoms)pensioen heeft onder andere geleid tot een verlaging van de franchise.

3.3 Kostenbeheersing

Aanbeveling kostenbeheersing

In de aanbevelingen *Moderne pensioenen* herhaalt de Stichting haar pleidooi om de financiering en houdbaarheid van het pensioen met het oog op de vergrijzing te verkennen en na te gaan hoe de beheersbaarheid te vergroten valt. Bij het realiseren van kostenverhogende verbeteringen, zoals het verlagen van de franchise, is het nodig om te bezien of de kostenstijging binnen de regeling gecompenseerd kan worden dan wel binnen het totaal van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

De ontwikkelingen rond kostenbeheersing

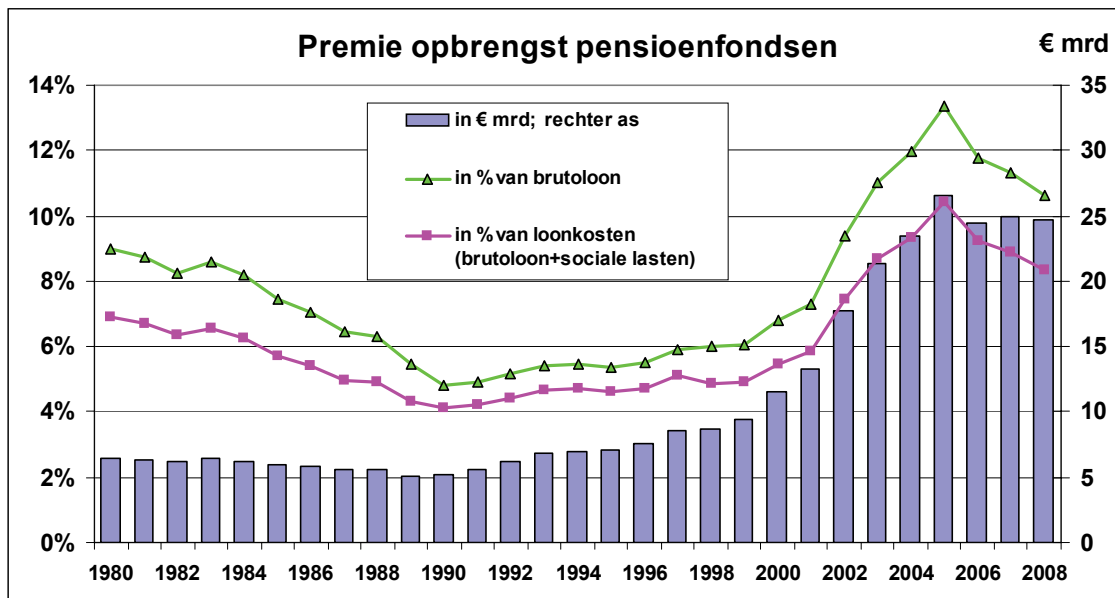
Bij het beoordelen op kostenbeheersing is het nodig om te kijken naar relevante ontwikkelingen in achtereenvolgens premielasten en -opbrengsten, de impact van middelloonregelingen en de basis van nabestaandenpensioenen.

Premielasten

De kostenbeheersing is kort na het tot stand komen van de aanbevelingen zeer actueel geworden door de sterke daling van de dekkingsgraden in de jaren 2001 en met name 2002 en 2003. Om de financiële positie te herstellen zijn onder meer ook de premies verhoogd.

Het totaal aan pensioenpremies (inclusief VUT-premies) voor de onder toezicht staande pensioenfondsen is daardoor gestegen van ruim 12 miljard euro in 2001 tot meer dan 25 miljard euro in 2005. In 2006 daalde het premietotaal licht, in 2007 liep het weer op. Opgemerkt zij dat er vanaf de jaren 90 sprake is van een (licht) oplopend premietotaal. Wordt gekeken naar de premiepercentages, dan is er sprake van een daling tot 1990 waarna een stabiele periode intreedt met tot 2000 een zeer beperkte stijging van de premie. Vanaf 2001 stijgt de premie sterk om vanaf 2006 ook weer sterk te dalen.

Figuur 8



Bron: DNB.

Van eindloon naar middelloon

Zoals eerder aangegeven zijn na 2001 de houdbaarheid van het pensioen en beheersbaarheid van de kosten vooral aangepakt door de pensioenregelingen om te vormen van eindloonregelingen naar regelingen met een voorwaardelijk geïndexeerd middelloon.

Op 1 januari 2001 had meer dan de helft van de actieve deelnemers een eindloonregeling; in 2008 is dat niet meer dan 1,2 procent. Het aandeel deelnemers met een middelloonregeling is in die periode gestegen van 33 procent naar liefst 87 procent.

Het CPB concludeert dat door deze overgang naar voorwaardelijk geïndexeerd middelloon de houdbaarheid, beheersbaarheid en schokbestendigheid van het pensioenstelsel is toegenomen⁴⁷.

Nabestaandenpensioenen

Ook veranderingen in het nabestaandenpensioen hebben bij een aantal regelingen een bijdrage geleverd aan de kostenbeheersing. Het gaat dan vooral om de omzetting van nabestaandenpensioenen op opbouwbasis in nabestaandenpensioenen op risicobasis⁴⁸.

Onderstaande tabel bevat een weergave van een aantal gegevens ten aanzien van het weduwe- en weduwnaarspensioenen.

Tabel 3.2 Weduwe- en weduwnaarspensioenen: toezegging en financiering, 1998-2006, percentage deelnemers en fondsen

	toezegging			financiering			Risico voor opbouw na pensioendatum		
	verplicht	vrijwillig	geen	opbouw	risico				
	deeln	deeln	deeln	fonds	deeln	fonds	deeln	fonds	deeln
1998	95,9	3,9	0,2	91,4	95,2	2,6	4,5	0,0	0,0
1999	93,0	4,0	2,0	90,8	76,3	3,8	20,7	0,0	0,0
2000	90,5	4,7	2,1	89,7	52,8	4,4	22,0	0,1	20,4
2001	90,5	4,8	2,8	87,5	45,2	6,3	30,2	0,1	19,8
2002	87,8	5,6	3,8	84,2	40,2	9,6	33,5	0,1	19,7
2003	86,5	5,1	5,8	78,2	33,4	14,2	38,6	0,1	19,4
2004	88,0	5,2	4,3	77,6	33,4	15,3	39,0	0,1	20,2
2005	87,9	5,0	4,7	74,1	32,6	18,7	40,3	1,1	20,0
2006	86,9	4,6	7,0	72,9	32,7	20,2	39,1	1,0	19,7

Bron: DNB, Pensioenmonitor.

Uit de tabel blijkt dat het aandeel fondsen met nabestaandenpensioenen (NP) op opbouwbasis gestaag is gedaald en dat het aandeel fondsen met NP op risicobasis stijgt. Bezien naar aandelen deelnemers in procenten is vanaf 2003 sprake van een stabiele situatie. Uit de tabel laat zich eveneens afleiden dat in 1999 en 2000 de twee grootste fondsen zijn overgestapt van opbouw naar risico en naar een mengvorm van risico en opbouw.

Achtergrond van deze verandering is de (verwachte) inwerkingtreding van artikel 2b PSW. Dit artikel maakt dat deelnemers de mogelijkheid krijgen hun nabestaandenpensioenen in te ruilen voor een hoger en/of eerder ingaand ouderdomspensioen. Dit wetsartikel zou in 2000 in werking treden, maar is uiteindelijk per 2002 van kracht geworden. De wetswijziging wordt beschouwd als een reden voor de verschuiving van opbouw- naar risicobasis.

In de evaluatie van artikel 2b PSW wordt ten aanzien hiervan geconcludeerd:

⁴⁷ CPB (2004) *Naar een schokbestendig pensioenstelsel: Verkenning van enkele beleidsopties op pensioengebied*, CPB Document no. 67, Den Haag : Centraal Planbureau.

⁴⁸ Zie ook: SER, Pensioencommissie (2008) *Rapport Op weg naar pensioenbewust zijn*, op.cit., p. 26 e.v. en de reactie van de Stichting van de Arbeid op een vraag over nabestaandenpensioenen van de minister van SZW d.d. 28 juni 2007 (www.stvda.nl (publicaties, briefadviezen)).

Er vond een transitie plaats van nabestaandenpensioen op opbouwbasis naar nabestaandenpensioen op risicobasis. Deze transitie was nodig om de premies niet te sterk te laten stijgen. Bij het invoeren van zowel uitruilmogelijkheden als de gelijke behandeling staan de sociale partners voor de keuze uit twee opties. De eerste optie is om de tot dan toe bestaande rechten te handhaven en premies te verhogen. De tweede optie is het versoberen van de in de toekomst op te bouwen rechten en de premies niet te verhogen. Via de introductie van NP op risicobasis was het mogelijk om de premies betaalbaar te houden en tegelijkertijd de rechten te versoberen⁴⁹.

Geconstateerd kan worden dat sinds 2001 de kosten van het pensioen en de beheersbaarheid van die kosten continu een rol hebben gespeeld in de afwegingen van pensioenfondsbesturen en cao-partijen. Dit heeft onder andere geleid tot de overgang van eindloon- naar middelloonregelingen. Deze overgang had een versobering van de regelingen tot gevolg en een vergroting van de beheersbaarheid van de pensioenkosten. Met betrekking tot het nabestaandenpensioen is te constateren dat de overstap van opbouw- naar risicobasis ook zijn basis vindt in kostenbeheersing en vooral is ingegeven door de inwerkingtreding in 2002 van artikel 2b PSW (en de daarmee samenhangende kosten).

3.4 Bestrijding witte vlek en vergroting toegankelijkheid

De Stichting beveelt partijen betrokken bij arbeidspensioenregelingen met klem aan om de witte vlek, voor zover dat in hun vermogen ligt, verder te verkleinen. Specifiek worden daarbij genoemd: het zoveel mogelijk geven van een algemene werking aan pensioenregelingen in die zin dat toetredingsdrempels (minimumleeftijdsgrenzen en/of wachttijden) en uitsluitingsbepalingen worden verlaagd dan wel opgeheven en te voorkomen dat bepaalde groepen van personeel van deelname worden uitgesloten.

In 2002 heeft de SER(-pensioencommissie) onderzoek naar de witte vlek gedaan. De conclusie van dit onderzoek was dat in de periode 1996-2001 het deel van de werkgevers dat geen pensioenregeling heeft afgesloten voor zijn werknemers, fors is afgenomen en dat in pensioenregelingen bij pensioenfondsen de toetredingsdrempels aanmerkelijk zijn verlaagd en de uitsluitingsgronden zijn verminderd⁵⁰.

In de Pensioenwet is bepaald dat de pensioenopbouw start op 21-jarige leeftijd en dat de wachttijd of drempelperiode niet langer mag zijn dan twee maanden en bij uitzendwerk niet langer dan 26 weken. Verder gelden deze drempelperiodes alleen voor het ouderdompensioen en niet voor het nabestaanden en arbeidsongeschiktheidspensioen (artt. 8:5, 14:1 en 14:2).

Een onderzoek naar de omvang van de witte vlek in het kader van de Pensioenwet is

⁴⁹ Research voor Beleid (2008) *Evaluatie artikel 2b Pensioen- en spaarfondsenwet, uitruilmogelijkheid van het nabestaandenpensioen*, Zoetermeer, pp. 25, 47. Zie ook: TK (2007-2009) 31 443 *Evaluatie artikel 2b Pensioen- en spaarfondsenwet*, nr. 1.

⁵⁰ SER, Pensioencommissie (2002) *Witte vlekken op pensioengebied: Quick scan 2001*, Den Haag.

voorzien⁵¹. Dit onderzoek, dat wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het ministerie van SZW, zal in het najaar van 2009 gereed zijn.

3.5 Aandacht voor bevordering van kwaliteit en transparantie

In dit kader worden in de aanbevelingen aan de orde gesteld: de bevordering van de kwaliteit en deskundigheid van managers en bestuurders, van klantvriendelijkheid, van goede voorlichting en communicatie, van medezeggenschap en van de kwaliteit van het beleggingsbeleid.

Op het gebied van deze aanbeveling kent de Pensioenwet een groot aantal bepalingen. Uit het feit dat deze zaken in de wet zijn opgenomen, mag echter geenszins de conclusie getrokken worden dat er in de periode voorafgaand aan de wet geen aandacht aan deze onderwerpen is gegeven door sociale partners en pensioenuitvoerders.

Zo heeft de Stichting van de Arbeid in 2003 een inventarisatie gemaakt van activiteiten ter verbetering van de pensioenvoorlichting⁵². De conclusie was dat aan pensioenvoorlichting al veel aandacht wordt gegeven, zowel door uitvoerders als door koepels (maar ook door Consumentenbond en CSO) en dat daar in de eerdere jaren veel energie is besteed aan het verbeteren van de pensioenvoorlichting. In 2008 heeft de SER het rapport *Op weg naar pensioenbewust zijn* uitgebracht waaruit naar voren komt dat effectieve pensioenvoorlichting niettemin een moeizaam proces is⁵³. De afgelopen jaren zijn de investeringen in en de kwaliteit van de voorlichting sterk toegenomen⁵⁴. De belangstelling van deelnemers voor het wel en wee van hun pensioen blijft echter gering. Wel zijn er aanwijzingen dat met de huidige crisis en de pensioenconsequenties daarvan de belangstelling voor pensioen toeneemt.

In 2005 is het *Uniform Pensioenoverzicht* (UPO) tot stand gekomen. Om ervoor te zorgen dat pensioenoverzichten gemakkelijk vergelijkbaar en optelbaar zijn, hebben de koepels van verzekeraars en pensioenfondsen (Verbond van Verzekeraars, Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen en Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen) de handen ineengeslagen en het Uniform Pensioenoverzicht in het leven geroepen. Er is een convenant afgesloten met de inspanningsverplichting om alle pensioenfondsen en verzekeraars te bewegen dit uniforme overzicht te gaan verstrekken. Het gestandaardiseerde overzicht geeft de deelnemer jaarlijks inzicht in de huidige en

⁵¹ Dit onderzoek is aangekondigd door de bewindslieden van SZW (zie: TK (2003-2004) 28 294 *Hoofdlijnen voor een nieuwe Pensioenwet*, nr. 2). Het onderzoek is van bijzonder belang omdat aan de uitkomst de mogelijke introductie van de zogenoemde 'algemene werking' in de Pensioenwet is gekoppeld.

⁵² StvdA (2003) *Monitoring pensioenvoorlichting en inventarisatie van activiteiten gericht op verbetering van de kwaliteit van de pensioenvoorlichting: 1e periodieke rapportage*, publicatienr. 2/03, Den Haag : Stichting van de Arbeid.

⁵³ SER, Pensioencommissie (2008) *Rapport Op weg naar pensioenbewust zijn*, op.cit.

⁵⁴ Recent is in dat kader verschenen: OPF (2008) *Effectievere pensioencommunicatie is dichterbij dan u denkt*, op.cit. Dit rapport van de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen bevat handreikingen en ideeën om de communicatie van fondsen te verbeteren.

toekomstige pensioensituatie van zichzelf en zijn eventuele nabestaanden⁵⁵. Gebruik van het UPO is inmiddels voorgeschreven door de Pensioenwet (art. 38 PW).

Eveneens in 2005 heeft de Stichting van de Arbeid in samenspraak met de pensioenkoepels, het Verbond van Verzekeraars en CSO de *Principes voor goed pensioenfondsbestuur* vastgesteld⁵⁶. Deze principes hebben onder andere betrekking op de kwaliteit van bestuurders, transparantie, communicatie, medezeggenschap, verantwoording (met de instelling van een verantwoordingsorgaan) en intern toezicht. Op verzoek van partijen is de naleving van de Principes voorgeschreven in de Pensioenwet.

De implementatie van de Principes is recent geïnventariseerd⁵⁷. De conclusie luidt dat de fondsen en verzekeraars de implementatie van de Principes goed hebben opgepakt. De meeste fondsen hebben inmiddels een verantwoordingsorgaan ingesteld, intern toezicht georganiseerd en maatregelen met betrekking tot het functioneren van het bestuur getroffen. De infrastructuur die hoort bij de Principes voor goed pensioenfondsbestuur is daarmee voor een belangrijk deel tot stand gebracht. Tegelijkertijd valt wel uit de reacties op te maken dat de Principes het nodige vergen van (vooral) kleine fondsen qua organisatie en qua kosten en dat de bemensing van de verschillende organen (waaronder ook het bestuur) veel fondsen moeite kost. In dat verband valt ook te wijzen op de constatering dat het aantal opf^{en} sterk is gedaald en dat met name bij kleine opf^{en} de toegenomen bestuurlijke last en de kosten een rol spelen in de overweging om tot liquidatie over te gaan. De nadere eisen inzake de transparantie en de (pension fund) governance in de Pensioenwet (PW) hebben deze trend versterkt.

Nader bezien zou moeten worden of, en zo ja hoe, het doel van de Principes te bereiken is met een lagere uitvoeringslast, voor met name de kleinere fondsen.

Over deskundigheidsbevordering van pensioenfondsbestuursleden hebben de Stichting van de Arbeid en de CSO eind 2006 een intentieverklaring ondertekend. In het voorjaar van 2007 hebben de pensioenkoepels (VB, OPF en UvB) een plan van aanpak gepubliceerd en aangeboden aan de toezichthouder DNB⁵⁸. In dit Plan van Aanpak Deskundigheidsbevordering staat geformuleerd welke deskundigheid mag worden verlangd van het pensioenfondsbestuur, de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan. Om de deskundigheidsbevordering blijvend in de aandacht te houden is een Permanente Commissie Deskundigheidsbevordering in het leven geroepen.

Ten slotte kan in dit kader ook de explicitering van het indexatiebeleid genoemd worden (zie elders). In de pensioenwet is in dat verband het toeslaglabel verplicht gesteld. Met dit label wordt door middel van symbolen de kwaliteit van de indexatie van een pensioenregeling aan gegeven.

⁵⁵ Zie: www.uniformpensioenoverzicht.nl.

⁵⁶ StvdA (2005) *Principes voor goed pensioenfondsbestuur*, publicatienr. 10/05, op.cit.

⁵⁷ SER (2009) *Rapport Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur*, op.cit.

⁵⁸ VB; OPF; UvB (2007) *Plan van Aanpak Deskundigheidsbevordering*, Den Haag : Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen; Stichting Ondernemingspensioenfondsen; Unie van Beroepspensioenfondsen.

Geconstateerd kan worden dat de kwaliteit en de transparantie sinds het tot stand komen van de aanbevelingen is verbeterd respectievelijk vergroot⁵⁹. Deze verbetering is vooral tot stand gekomen op basis van aanvullende afspraken tussen verschillende bij de pensioenen betrokken partijen. De toegenomen (aandacht voor) kwaliteit en transparantie is te zien als het resultaat van een voortbouwen op de aanbevelingen en van het voortgaan op de toen ingeslagen weg.

3.6 Maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB)

Aanbeveling MVB

De Stichting beveelt partijen betrokken bij pensioenregelingen en pensioenfondsbesturen aan om het thema van maatschappelijk beleggen in bespreking te nemen; dit teneinde met elkaar na te gaan op welke wijze hiermee in de eigen situatie zal (kunnen) worden omgegaan.

Ontwikkelingen rond MVB door pensioenfondsen

De aandacht voor maatschappelijk verantwoord beleggen, ook van sociale partners, stamt al van voor 2001. Zo besteedde de SER in 2000 in zijn advies *De winst van waarden* expliciet aandacht aan het beleggingsbeleid van pensioenfondsen: “[De SER] gaat ervan uit dat sociale partners, gelet op hun directe of indirecte betrokkenheid bij het beleid van de pensioenfondsen, goed in de gelegenheid zijn te bevorderen dat pensioenfondsen een maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid voeren ...”⁶⁰.

De afgelopen jaren is de belangstelling voor het onderwerp sterk toegenomen in relatie tot de algemene aandacht voor duurzaamheid en globalisering, maar vooral door concrete zaken als beleggingen door pensioenfondsen in (bedrijven die) clusterbommen en landmijnen (maken); affaires die bekend werden gemaakt in de tv-documentaire ‘Het clusterbomgevoel’ (uitgezonden maart 2007).

In 2007 is een onderzoek gepubliceerd naar verantwoord ondernemen in het beleid van Nederlandse pensioenfondsen en de uitvoering daarvan onder de titel *De kracht van pensioenfondsen*⁶¹. Uit dit onderzoek blijkt dat de aandacht van Nederlandse pensioenfondsen voor de sociale, ethische en milieuverantwoordelijkheden van de ondernemingen waarin zij beleggen, in de afgelopen jaren is toegenomen. Minder dan de helft van de ondervraagde fondsen heeft echter een MVB-beleid geformuleerd (14 procent heeft beleid in voorbereiding). Verder wordt geconstateerd dat de operationalisering problematisch is (dit gaat om het invullen hoe en waar de grenzen voor wel of niet deelnemen gelegd worden). Van de fondsen met een beleid voert 60 procent dit uit voor zijn Europese aandelenbeleggingen en respectievelijk 33 en 25 procent voor zijn Amerikaanse en Aziatische beleggingen. De auteur van dit rapport uit

⁵⁹ Zie ook: SER, Pensioencommissie (2009) Rapport *Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur*, op.cit.

⁶⁰ SER (2000) Advies *De winst van waarden*, publicatienr. 00/11, Den Haag, p. 93.

⁶¹ Hummels, H. (2007) *De kracht van pensioenfondsen*, Maastricht : Universiteit Maastricht.

2007 verwacht dat fondsen in de toekomst (nog) meer rekening gaan houden met sociale, ethische en milieuprestaties van de bedrijven waarin zij beleggen. Verder verwacht de auteur dat verantwoord beleggen in de toekomst niet alleen betrekking zal hebben op wel of niet beleggen, maar ook op het gebruik van informatie- en stemrecht.

Eveneens in 2007 is het rapport *De gearriveerde toekomst* verschenen⁶². Dit rapport – opgesteld door een commissie van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen en de Unie van Beroepspensioenfondsen – is bedoeld om de fondsen te ondersteunen bij het formuleren en uitvoeren van beleid op het terrein van verantwoord beleggen en het afleggen van verantwoording daarover.

Ook in 2007 heeft de Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling (VBDO) een rapport gepubliceerd over verantwoord beleggen door pensioenfondsen en pensioenverzekeraars⁶³. Het onderzoek heeft betrekking op 24 grote pensioenfondsen en de zes grootste pensioenverzekeraars. Van deze 30 aanbieders blijken 26 een beleid voor MVB te hebben of dit te ontwikkelen. Het beleid wordt op verschillende manieren uitgevoerd: uitsluiten van beleggingen, ESG-criteria bij aandelselectie⁶⁴, gesprekken met bedrijven waarin wordt belegd, stembeleid, beleggingen in duurzame projecten. In het onderzoek werden het beleid, de uitvoering en de verantwoording gezien. Na weging van deze onderdelen krijgen slechts vier van de dertig fondsen een voldoende. De VBDO constateert dat na de eerder genoemde documentaire de aandacht voor MVB sterk is toegenomen, ook onder aanbieders die er tot voor kort weinig aandacht aan besteedden, maar dat er toch nog veel schort aan de uitvoering.

Ook internationaal zijn er de nodige initiatieven om verantwoord investeren te stimuleren. Een van deze initiatieven is de United Nations Principles for Responsible Investment (UNPRI). Deze principes kunnen door beleggers ondertekend worden. Daarmee beloven zij om rekening te houden met milieu-, sociale en governance-normen in hun beleggingsbeslissingen.

UNPRI kende in 2008 ongeveer 360 ondertekenaars die een bedrag van 14 biljoen Amerikaanse dollars vertegenwoordigen. Ruim twintig ondertekenaars komen uit Nederland. Nederlandse ondertekenaars zijn onder andere: APG, PFZW, PGGM, Achmea, Spoorwegpensioenfonds, Shell Pensioenfonds, Mn Services, PNO Media, Syntrus en het Pensioenfonds voor predikanten⁶⁵.

Geconstateerd kan worden dat maatschappelijk verantwoord beleggen een rol is gaan spelen bij veel pensioenfondsen. In die zin is voldaan aan de oproep uit de aanbevelingen het onderwerp in bespreking te nemen. Tegelijkertijd valt te constateren

⁶² VB; OPF; UvB (2007) *De gearriveerde toekomst: Nederlandse pensioenfondsen en de praktijk van verantwoord beleggen*, Den Haag : Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen; Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen; Unie van Beroepspensioenfondsen.

⁶³ VBDO (2007) *Pensioenfonds Benchmark: Verantwoord beleggen door Nederlandse pensioenfondsen en pensioenverzekeraars*, Culemborg : Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling.

⁶⁴ ESG staat voor Environmental, Social en (Corporate) Governance.

⁶⁵ Zie: <http://www.unpri.org/>.

dat vooral maatschappelijke druk aanleiding is geweest het onderwerp binnen de fondsen een hogere prioriteit te geven.

3.7 Toeslagen en indexeringsbeleid

Aanbeveling toeslagen en indexeringsbeleid

In de aanbevelingen beveelt de Stichting “in concreto aan om te komen tot de formulering van een voorwaardelijk recht op een bestendige toeslagverlening waarvoor ook de nodige financiële waarborgen dienen te worden geschapen.” Verder geeft de Stichting aan dat het van belang is bij de financiering rekening te houden met de toeslagverlening, het beleid voor toeslagverlening zo transparant mogelijk te maken en de besluitvormingsprocedure en de criteria in de regeling op te nemen.

Ontwikkelingen rond indexering

Bij de overgang van eindloon naar middelloon is de indexering veranderd, omdat in veel gevallen de automatische indexering voor deelnemers, die hoort bij een eindloonsystematiek, is vervangen door een voorwaardelijke indexering. Voor pensioengerechtigden heeft de overgang veelal niet geleid tot een wezenlijke wijziging van de indexering.

Met de veranderingen hebben veel pensioenfondsen in het kader van het indexeringsbeleid staffels ingevoerd. In een dergelijke staffel of tabel wordt aangegeven hoe het bestuur denkt te indexeren bij een bepaalde dekkingsgraad. Bijvoorbeeld: als de dekkingsgraad lager is dan 105 procent wordt niet geïndexeerd. Bij een dekkingsgraad tussen de 105 en 130 wordt geïndexeerd voor een bepaald deel dat met de dekkingsgraad oploopt. Bij een dekkingsgraad boven de 130 is dan sprake van een volledige indexatie en inhaalindexatie.

Beneden de 105 wordt niet geïndexeerd, omdat de dekkingsgraad dan minimaal is en het fonds een herstelplan moet opstellen waarbinnen indexering veelal niet mogelijk zal zijn. Deze laatste situatie is met de kredietcrisis voor veel fondsen actueel geworden.

Met de Pensioenwet is een indexeringsbeleid de facto verplicht geworden. In de startbrief, die verstrekt moet worden bij het tot stand komen van een pensioenovereenkomst, moet de deelnemer geïnformeerd worden over de toeslagverlening (Pw, art. 21:1c). Ook in de uitvoeringsovereenkomst, tussen werkgever en pensioenuitvoerder, moeten de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt vermeld zijn (Pw, art. 25:1f). Daarnaast bevat de Pensioenwet bepalingen dat deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden geïnformeerd moeten worden over de toeslagverlening (Pw, artt. 38-45).

Ten slotte bepaalt de Pensioenwet in artikel 95 dat bij voorwaardelijke toeslagverlening er een consistent geheel moet zijn tussen de gewekte verwachtingen, de financiering en het realiseren van voorwaardelijke toeslagen. Een toeslag is alleen voorwaardelijk als in de pensioenovereenkomst en andere documenten een voorwaardelijkheidsverklaring is opgenomen.

In aanvulling op de Pensioenwet is de indexatie- of toeslagenmatrix opgesteld⁶⁶. Daarin worden het toeslagbeleid – variërend van ‘geen-toeslag-beleid’ tot ‘onvoorwaardelijke toeslagverlening’ – de financiering en de omschrijving van het toeslagbeleid in het reglement onderscheiden en omschreven. Het is een verwoording van de consistentie die er moet zijn tussen gewekte verwachtingen, financiering en de realisatie van toeslagen. De AFM houdt toezicht op het gebruik van de matrix. Voor afwijkingen van de teksten uit de toeslagenmatrix is toestemming van de AFM noodzakelijk.

De Pensioenwet schrijft eveneens een indexatielabel voor. Vanaf 1 januari 2009 moeten de pensioenfondsen en verzekeraars ook via dit label werknemers en gepensioneerden informeren over de gevolgen van gestegen prijzen voor hun pensioenen. Het indexatielabel laat aan de hand van muntjes zien in welke mate de pensioenen de eerstvolgende 15 jaar waarschijnlijk meegroeien met de prijsstijgingen⁶⁷. Gelet op de huidige uitzonderlijke situatie heeft de AFM besloten dat als partijen hun deelnemers, door middel van het gebruik van een modelbrief, goed informeren over de (individuele) gevolgen van de kredietcrisis, de AFM in 2009 niet handhavend zal optreden ten aanzien van het toeslaglabel⁶⁸.

Tabel 3.3 bevat een overzicht van de toeslagverlening., zowel naar voorwaardelijkheid als naar de basis voor de toeslagverlening. Bij dit laatste betekent koppeling aan de loonontwikkeling welvaartsvastheid. Verder zij opgemerkt dat de indexatie voor actieve deelnemers in deze tabel alleen geldt voor middelloonregelingen. Bij een eindloonregeling zijn de aanspraken van actieve deelnemers automatisch geïndexeerd door de zogeheten backservice.

De tabel laat zien dat bijna alle deelnemers en pensioengerechtigden een voorwaardelijke indexatie kennen en dat deze voor deelnemers veelal aan de loonontwikkeling is gekoppeld. Voor pensioengerechtigden is de indexatie voor ongeveer de helft van hen gekoppeld aan de loonontwikkeling en voor ruim een kwart aan de prijsontwikkeling.

⁶⁶ Zie: Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

⁶⁷ Zie: Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 augustus 2008, nr. AV/PB/2008/23900, tot wijziging van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met invoering van het toeslagenlabel., *Staatscourant* 2008 – nr. 167 (29 augustus 2008), p. 23.

⁶⁸ Zie AFM, <http://www.afm.nl/marktpartijen/default.ashx?FolderId=2539>

Tabel 3.3 Basis voor indexatie voor deelnemers (middelloon) en van ingegaan ouderdomspensioen, % deelnemers resp. pensioentrekkers

	Voorwaardelijk		Onvoorwaardelijk		Geen Indexatie		Algemene prijsontwikkeling		Algemene loonontwikkeling		Loonontw werkgever		Loonontw bedrijfstak		Periodiek bestuursbesluit	
	D	IO	D	IO	D	IO	D	IO	D	IO	D	IO	D	IO	D	IO
1998	87,3	97,1	11,3	1,0	1,5	1,2	0,4	16,8	3,1	3,4	7,9	2,3	36,3	50,4	43,6	15,9
2001	90,0	98,4	9,5	0,3	0,6	0,6	2,2	19,4	2,9	6,4	7,2	1,2	50,7	48,2	30,9	14,6
2004	97,6	98,2	2,2	0,2	0,2	0,5	3,9	27,0	11,6	6,4	3,5	1,2	67,2	49,0	11,9	9,1
2006	97,7	96,8	2,1	0,2	0,2	0,3	8,2	27,0	12,3	6,1	3,3	0,7	62,9	48,9	11,5	9,0

D = deelnemers, IO = ingegaan ouderdomspensioen

Bron: DNB, *Pensioenmonitor*.

In de volgende tabel (3.4) staat de toeslagverlening weergegeven in termen van de indexatiematrix. De tabel laat zien dat het overgrote deel van de deelnemers aan een middelloonregeling een voorwaardelijke indexatietoezegging heeft die gekoppeld is aan een maatstaf. Bij ongeveer een derde van de deelnemers wordt de toeslag uit het overrendement gefinancierd. Voor de helft van de actieve deelnemers wordt de toeslag gefinancierd uit een combinatie van overrente, toeslag op de premie, vrijwillig gevormde bestemmingsreserve en/of een vrijwillig gevormde technische voorziening. Voor de ingegane pensioenen ligt deze verhouding anders. In bijna de helft van de gevallen is de indexatie afhankelijk van het overrendement, bij ruim 40 procent is naast het overrendement ook sprake een zekere premiebijdrage of een voorziening.

Bij de uitvoering van de toeslagverlening werken steeds meer fondsen met een staffel of een tabel waarin is aangegeven hoe het bestuur denkt te indexeren bij een bepaalde dekkingsgraad.

Tabel 3.4 Basis voor toeslagverlening voor deelnemers (middelloon) en ingegaan ouderdomspensioen, % deelnemers resp. pensioengerechtigden

	Geen Toezegging		Geen beleid		Voorw Toezeg niet gekoppeld aan maatstaf		Voorw Toezeg wel gekoppeld aan maatstaf		Uit overrende ment		Combinatie van voorw en onvoorw		Onvoorw Toezegging	
	A	B	C	C1	C2	D	D1	D6	E	F				
Deelnemers (%)														
2007	1,0	0,1	4,1	3,2	0,0	92,4	39,4	52,2	0,3	2,2				
2008	3,4	6,8	3,2	0,3	0,1	85,0	34,6	50,0	0,2	1,3				
Ingegaan ouderdomspensioen (% pensioengerechtigden)														
2007	2,6	2,5	1,4	0,2	0,1	93,1	46,1	15,5	0,3	0				
2008	0,9	4,7	3,9	0,3	0,1	90,0	45,9	42,4	0,6	0				

Bron: DNB, *Pensioenmonitor/Financiële monitor*.

Ten slotte laat tabel 3.5 zien wat de feitelijke indexaties zijn geweest in de jaren 2007 en 2008. De gemiddelde indexatie komt dan in 2007 uit op ongeveer 2 procent en in 2008 op ruim 2,5. In 2007 en 2008 was sprake van volledige indexatie bij de ondernemingspensioenfondsen en ook van enige inhaalindexatie in beide jaren. Bij de

bedrijfstakpensioenfondsen is in 2008 sprake van volledige indexatie en enige inhaalindexatie⁶⁹.

Als gevolg van de kredietcrisis en de doorwerking daarvan op de financiële positie van de pensioenfondsen, zal er bij bijna alle pensioenfondsen in 2009 en naar verwachting ook de komende jaren geen sprake zijn indexatie van pensioenaanspraken en ingegane pensioenen.

Tabel 3.5 Hoogte toeslagen voor actieve en inactieve deelnemers, 2007 en 2008

	2007		2008	
	Actieve deelnemers	Inactieve deelnemers	Actieve deelnemers	Inactieve deelnemers
<i>Alle fondsen</i>				
Geen toezegging	1,29	1,65	3,67	4,50
Voorwaardelijke toezegging	2,28	1,99	2,68	2,58
Onvoorwaardelijke toezegging	1,50	2,03	2,79	1,68
Combinatie voorw. en onvoorw.	1,70	1,29	4,84	3,33
Gemiddeld	2,24	1,97	2,76	2,61
Gemiddeld ondernemingspf'en	1,64	1,32	2,46	1,56
Gemiddeld bedrijfstakpf'en	2,32	2,06	2,77	2,75
Gemiddeld beroepsf'en	1,87	4,73	4,57	3,89

Bron: DNB Financiële monitor pensioenfondsen.

Aanbevolen is “in concreto [aan] om te komen tot de formulering van een voorwaardelijk recht op een bestendige toeslagverlening waarvoor ook de nodige financiële waarborgen dienen te worden geschapen.”

Geconstateerd kan worden dat de fondsbesturen (pensioenuitvoerders) zowel uit eigener beweging als door verplichtingen in de Pensioenwet een indexatiebeleid hebben geformuleerd. Daarbij is in het overgrote deel van de gevallen sprake van een voorwaardelijke toeslagverlening. De voorwaardelijkheid van de toeslag en de financiële waarborgen voor de toeslag zijn geëxpliciteerd in de indexatiematrix die onderdeel is geworden van de wetgeving.

3.8 Omgaan met overschotten en tekorten

“De Stichting beveelt aan om goede afspraken te maken over de wijze waarop door het pensioenfonds met eventuele overschotten of tekorten zal worden omgegaan en wat de positie van de werkgever daarbij is.”

In 2001 heeft de SER in zijn advies *Nieuwe Pensioenwet* ingestemd met het voornemen van het kabinet een regeling in procedurele zin te treffen die een garantie biedt om verantwoord om te gaan met vraagstukken als de besteding van vermogensoverschotten. Daarbij heeft SER gesteld dat de gewenste duidelijkheid gegeven moet worden door het

⁶⁹ Zie: DNB (2008) Inhaalindexatie van pensioenrechten in 2008, *Statistisch Bulletin*, 2008 - maart, pp. 27-31.

opstellen van algemene beleidslijnen over hoe te handelen bij vermogensoverschotten of -tekorten.

De discussie over dit onderwerp kwam in een ander licht te staan als gevolg van de financiële problemen bij de pensioenfondsen in de jaren 2001 en 2002.

In de Pensioenwet en het daarin opgenomen financieel toetsingskader (FTK) is een kostendekkende premie wettelijk voorgeschreven en zijn zeer expliciete en strikte voorwaarden opgenomen voor terugstorting of premiekorting (art. 129 Pw).

Voor tekorten is in de Pensioenwet bepaald dat zodra een fonds tekorten voorziet op het minimaal vereist eigen vermogen of op het vereist eigen vermogen, dit direct gemeld moet worden bij de toezichthouder en het fonds een korte- respectievelijk langetermijnherstelplan moet indienen waar de toezichthouder mee moet instemmen (Pw artt. 138-142).

Deze laatste situatie is inmiddels voor veel fondsen actueel geworden. Dit betekent dat zij een plan moeten maken waarin alle sturingsinstrumenten worden gezien en ingezet om het tekort te verkleinen en de dekkingsgraad weer boven de 105 te tillen en door te laten stijgen naar het vereist eigen vermogen. Daarbij is duidelijk geworden dat bij de meeste fondsen geen beleid was geformuleerd voor extreme situaties - dat wil zeggen ingeval sprake zou zijn van grote overschotten of omgekeerd, zoals als nu actueel geworden, een situatie van onderdekking.

Geconstateerd kan worden dat het omgaan met tekorten en overschotten inmiddels via wetgeving is geregeld. Tegelijkertijd kan worden vastgesteld dat in pensioencontracten niet volledig expliciet is gemaakt hoe te handelen bij onderdekking en dat fondsen daar ook geen beleid voor hadden ontwikkeld.

3.9 Zorgvuldigheid bij beschikbare premieregelingen

“De Stichting bepleit goede voorlichting met betrekking tot beschikbare premieregelingen, gelet op de risico's die inherent zijn aan dergelijke regelingen. Waar sprake is van beleggingsvrijheid van de deelnemers geeft de Stichting in overweging bepaalde beperkingen aan te brengen ter vermijding van te grote beleggingsrisico's.”

In zijn advies *Nieuwe Pensioenwet* is de SER uitvoerig ingegaan op pensioentoezeggingen met beleggingsvrijheid voor de deelnemer. De SER wees de garantie waartoe het kabinet wilde verplichten af, maar onderschreef wel de zorgvuldigheid waartoe de Stichting van de Arbeid opriep.

In de Pensioenwet is ervoor gekozen deze zorgvuldigheid een wettelijke basis te geven en pensioenuitvoerders een zorgplicht te geven bij het uitvoeren van premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid. Dit houdt in dat de pensioenuitvoerder verantwoordelijk is voor de beleggingen. Deze verantwoordelijkheid kan door de (gewezen) deelnemer worden overgenomen. Ook in dat geval behoudt de pensioenuitvoerder een zorgplicht. De AFM heeft hier een toezichtstaak.

Geconstateerd kan worden dat de wetgever heeft gekozen voor een zorgplicht bij het uitvoeren van premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid en niet voor de door de Stichting van de Arbeid bepleitte zorgvuldigheid (goede voorlichting, beperking risico's).

3.10 WAO en pensioenopbouw

De aanbeveling heeft betrekking op een ongewenste situatie voor re-integrerende gedeeltelijk arbeidsongeschikten die een voltijd- of een deeltijdbaan aanvaarden met een deeltijdpercentage dat groter is dan hun arbeidsgeschiktheidspercentage. In dat geval krijgen ze mogelijk te maken met een in totaliteit te hoge franchise en als gevolg daarvan realiseren ze dan een geringere pensioenopbouw dan redelijk en wenselijk wordt geacht. Aanbevolen wordt deze situatie als zij zich voordoet via een regeling of een hardheidsclausule op te lossen.

De WAO is inmiddels omgevormd tot de WIA, waarbij de arbeidsongeschikten recht kunnen hebben op een IVA-uitkering (bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid) of een WGA-uitkering (bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid). De systematiek van de WIA wijkt sterk af van die van de WAO.

Dit heeft ook consequenties voor een pensioenopbouw als er sprake is van een WIA-uitkering. Bij een IVA-uitkering is er veelal sprake van een premievrije voortzetting van de opbouw. Over een arbeidsongeschiktheidspensioen gerelateerd aan de WGA is recent duidelijkheid gekomen met het 'Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregelingen in verband met het uitvoeren van arbeidsongeschiktheidsregelingen',⁷⁰

Het is echter nog niet bekend in hoeverre cao-partijen de WIA in pensioenregelingen hebben verwerkt en in hoeverre het hiervoor genoemde besluit daarop van invloed is.

3.11 Medezeggenschap bij de uitvoering van pensioenregelingen

In de aanbevelingen doet de Stichting van de Arbeid een oproep aan de partijen die betrokken zijn bij het decentrale pensioenoverleg, om de maatregelen uit het in 1998 afgesloten convenant tussen de Stichting en de CSO, voor zover dit nog niet gebeurd is, alsnog en met spoed te effectueren.

In 2003 is het *Vernieuwd Convenant tussen de Stichting van de Arbeid en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) gericht op een kwalitatieve verbetering van de medezeggenschap van gepensioneerden bij de uitvoering van pensioenregelingen* (publicatienr. 2/03) tot stand gekomen. In dit convenant, dat voortbouwt op het eerdere convenant uit 1998, zijn een tweetal evaluaties voorzien. Bij de tussenevaluatie in 2005 bleek dat de gestelde doelen voor de

⁷⁰ Staatsblad 2008 316.

medezeggenschap niet waren gehaald⁷¹. Dit heeft erin geresulteerd dat de convenantpartners, conform het convenant, de minister hebben gevraagd het convenant om te zetten in wetgeving. De minister heeft hierin toegestemd en de meeste bepalingen uit het convenant zijn opgenomen in de Pensioenwet.

In 2008 is onder auspiciën van de SER-Pensioencommissie een eindevaluatie gehouden van dit Vernieuwd Convenant.⁷² Op basis van de evaluatie is de conclusie getrokken dat vrijwel alle fondsen die daartoe volgens het convenant verplicht zijn, inmiddels medezeggenschap hebben georganiseerd. Ook het aantal fondsen waar de medezeggenschap voldoet aan het convenant, is sterk toegenomen ten opzichte van de tussenevaluatie.

Verder wordt geconstateerd dat de pensioenfondsbesturen de adviezen van de deelnemersraad van hun fonds serieus nemen en dat de deelnemersraden dit gunstig waarderen. Deelnemersraden van hun kant zijn tevreden met het overleg dat zij voeren met hun fondsbestuur en ze beoordelen dit positief.

Alhoewel de medezeggenschap sterk is toegenomen en positieve waardering krijgt, moet tegelijkertijd worden geconstateerd dat nog niet alle fondsen voldoen aan het convenant of aan de desbetreffende bepalingen van de wet.

Uit de evaluatie is op te maken dat het dan vooral om kleine(re) fondsen gaat. De inventarisatie die gemaakt is voor de *Principes voor goed pensioenfondsbestuur* laat zien dat vooral deze kleinere fondsen moeite hebben om te kunnen voldoen aan de eisen die in het kader van pension fund governance (en medezeggenschap) aan hen worden gesteld.

Afsluitend valt mee te delen dat in juli 2008 een initiatiefvoorstel van wet is ingediend door de Tweede Kamerleden Koçer Kaya en Blok met betrekking tot de medezeggenschap van pensioengerechtigden in pensioenfondsbesturen⁷³.

Met betrekking tot de medezeggenschap hebben de Stichting van de Arbeid en het CSO in 2003 een vernieuwd convenant afgesproken. Geconstateerd kan worden dat met betrekking tot de medezeggenschap sprake is van een forse vooruitgang. Inmiddels is bij een groot deel van de fondsen medezeggenschap van gepensioneerden georganiseerd. Wel voldoen nog niet alle fondsen aan alle wettelijke regels en/of eisen uit het convenant.

3.12 Doorwerking brutering overhevelingstoelage

De doorwerking van de overhevelingstoelage was destijds een actueel onderwerp. De aanbeveling is in de huidige setting niet meer van belang.

Voor zover bekend is er voldoende opvolging gegeven aan de aanbeveling.

⁷¹ SER-Pensioencommissie; Research voor Beleid (2005) *Rapport Tussenevaluatie medezeggenschap gepensioneerden*, Den Haag.

⁷² SER (2009) *Rapport Eindevaluatie Vernieuwd convenant medezeggenschap gepensioneerden*, op.cit.

⁷³ TK (2007-2008) 31 537, nr. 1.

3.13 Pensioen en verlof

Aanbeveling verlof

In *Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers* (2001) beveelt de Stichting met nadruk aan om te voorzien in de mogelijkheid van voortzetting van de verzekering van het arbeidsongeschiktheids-, en overlijdensrisico voor werknemers die ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof in verband met educatie dan wel sabbatsverlof genieten en wel op basis van de grondslag die gold onmiddellijk voorafgaande aan het verlof.

Ontwikkelingen rond pensioen en verlof

Sinds 2006 is het aantal verlofsoorten uitgebreid met het levensloopverlof, of beter gezegd met de levensloopregeling als financieringsbron voor verlof dat voor verschillende doeleinden kan worden aangewend, bijvoorbeeld verlof voor educatie⁷⁴. In de begroting 2009 van het ministerie van SZW is voor een aantal verlofvormen aangegeven hoe groot het gebruik is⁷⁵. Van de zwangerschaps- en bevallingsverlofuitkering maken 129.000 werknemers gebruik. Aan 1300 werknemers is adoptieverlof toegekend en circa 80.000 werknemers maken gebruik van ouderschapsverlof (betaald en onbetaald).

In november 2008 heeft het kabinet de *Beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden* aan de Tweede Kamer gezonden⁷⁶. In deze verkenning is geen aandacht besteed aan de pensioenopbouw tijdens verlof.

Voor het overgrote deel van de actieve deelnemers aan pensioenregelingen is bij bepaalde vormen van verlof een vrijwillige voortzetting mogelijk, zie tabel 3.6. Uit de gegevens komt naar voren dat deze mogelijkheid vooral van recente datum zou zijn. Afzonderlijke gegevens over het in de aanbeveling bedoelde ‘doorlopen van arbeidsongeschiktheids- en partnerpensioen’ zijn niet voorhanden. Wel zijn er aanwijzingen dat het in de praktijk gebruikelijk is dat als de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van het ouderdomspensioen wordt geboden, er dan ook sprake is van een voortdurende dekking van het ao-*risico* (op arbeidsongeschiktheid) en het nabestaandenrisico.

De Pensioenwet bevat een tweetal bepalingen over voortzetting van het partnerpensioen. Deze zijn met ingang van 1 januari 2008 van kracht geworden. De bepalingen hebben betrekking op het doorlopen van partnerpensioen op risicobasis gedurende de WW-periode (art. 55 lid 5) en op het doorlopen van het partnerpensioen bij het opnemen van onbetaald verlof tot een maximum van achttien maanden (art. 56).

⁷⁴ De deelname aan de levensloopregeling is echter beperkt. In 2007 bedroeg het ca. 550.000.

⁷⁵ SZW-Begroting 2008-2009, tabel 43.7.

⁷⁶ TK (2008-2009) 26 447, nr. 42.

Tabel 3.6 Actieve deelnemers met de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling bij verlof (%)

	2005	2006	2007	2008
Bij zorgverlof	23	22	86	91
Bij ouderschapsverlof	24	23	91	92
Bij sabbatical leave	20	20	86	91
Bij educatief verlof	20	20	84	88

Bron: SZW-Begroting 2008-2009, tabel 45.3 (DNB).

De tabel laat zien dat in de jaren 2007 en 2008 voor het overgrote deel van de deelnemers vrijwillige voortzetting bij verlof mogelijk is en dat er daarbij sprake is van een forse toename ten opzichte van de jaren daarvoor.

De gegevens over de mogelijkheid tot voortzetting van pensioenopbouw in de jaren 2005 en 2006 (zie tabel) wijken echter sterk af van gegevens over eerdere jaren. In het jaar voor de pensioenaanbevelingen is een onderzoek gepubliceerd waar de vraag werd beantwoord: “in welke mate hebben sociale partners de risico’s van arbeidsongeschiktheid en overlijden tijdens onbetaald verlof afgedekt?”⁷⁷. Uit dit onderzoek blijkt dat (anno 1999) voor ruim driekwart van de deelnemers aan de honderd grootste pensioenfondsen⁷⁸ geldt dat er ofwel in het pensioenreglement, ofwel in de cao de mogelijkheid bestaat tot voortzetting van risicodekking en/of pensioenopbouw ten tijde van onbetaald verlof. Daarbij is de mogelijkheid tot voortzetting in de meeste gevallen geregeld in het pensioenreglement. Ook bij bedrijven waar niets is geregeld over voortzetting, blijkt dat doorgaans de premies worden doorbetaald. Verder blijkt uit dit onderzoek dat voor ongeveer een derde van de deelnemers geldt dat de premie voor ao, overlijden en pensioenopbouw door zowel werkgever als werknemers wordt betaald; voor ongeveer een kwart betaalt de werkgever de premie en voor een ander kwart betaalt de werknemer de premie. Voor zo’n twaalf procent is niet bekend voor wiens rekening de premie komt.

Geconstateerd kan worden voor het overgrote deel van de deelnemers aan een pensioenregeling vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw bij verlof mogelijk is. Daarbij zijn er aanwijzingen dat het doorlopen van pensioenopbouw bij verlof ook al in ruime mate mogelijk was ten tijde van het tot stand komen van de aanbevelingen.

3.14 Waardeoverdracht oude pensioenaanspraken

“De Stichting roept partijen betrokken bij pensioenregelingen en uitvoerders op zoveel mogelijk mee te werken aan de overdracht van rechten van voor de inwerkingtreding van de wettelijke overdracht en de wettelijke rekenregels daarbij toe te passen.”

⁷⁷ Research voor Beleid (2000) *Verlof en pensioenen: Risicodekking en pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof*. Leiden. Zie ook: TK (1999-2000) 26 447 *Arbeid en zorg*, nr. 35. Dit onderzoek hing samen met de pensioenaanbevelingen van de Stichting van de Arbeid uit 1995. Bij een onvoldoende uitkomst dreigden er wettelijke maatregelen.

⁷⁸ Zo’n negentig procent van de deelnemers aan een pensioenfonds is in 2000 aangesloten bij een van de honderd grootste fondsen.

In mei 2003 heeft de Stichting van de Arbeid het *Rapport Evaluatie Waardeoverdracht Pensioenen* uitgebracht. In het rapport wordt een groot aantal knelpunten gesignaleerd en wordt een achttiental aanbevelingen gedaan om de waardeoverdracht te verbeteren. De aanbevelingen hebben betrekking op de rekenregels, het proces van waardeoverdracht, de waardeoverdracht van ‘oude gevallen’ en op de voorlichting over waardeoverdracht.

Mede op basis van deze evaluatie zijn de wettelijke regels voor de waardeoverdracht vernieuwd. Per 30 maart 2005 zijn het *Besluit reken- en procedureregels waardeoverdracht* (Staatsblad 2005 152) en de *Regeling rekenregels waardeoverdracht* (Staatscourant, 11 maart 2005, nr. 50) van kracht.

Met de overgang van eindloon naar middelloon is het belang van waardeoverdracht in een ander licht komen te staan. Bij eindloon is waardeoverdracht bijna altijd wenselijk, omdat dan voor actieven doorgaande automatische indexering van de aanspraken wordt verkregen. Bij middelloon met voorwaardelijke indexatie is de keuze voor waardeoverdracht veel complexer. Zo is deze onder andere afhankelijk van het indexeringsbeleid en -praktijk van het nieuwe fonds in vergelijking met het oude fonds. Het eerder genoemde indexatielabel is bedoeld als een hulpmiddel voor de deelnemer in de beslissing over het wel of niet kiezen voor waardeoverdracht. Verder kan hier nog bij aangetekend worden dat de aandacht voor (de gevolgen voor) het pensioen bij wisselen van baan zeer gering is⁷⁹.

Ten slotte is er nog op te wijzen dat vanuit pensioenfondsen en verzekeraars met de nodige bezorgdheid wordt gekeken naar de waardeoverdracht. Dit heeft te maken met het verschil in rekenrente van de verzekeraars en de door fondsen gehanteerde rente. Dit verschil betekent dat een werkgever met een rechtstreeks verzekerde pensioenregeling die een werknemer in dienst neemt die besluit tot waardeoverdracht van zijn pensioenaanspraken, als gevolg daarvan kan worden geconfronteerd met een forse bijbetaling. Daarnaast is bij overdracht tussen fondsen het verschil in dekkingsgraad en de daarbij behorende indexatiepotentie van belang. Dit is ook van belang voor de tussen de fondsen over te dragen waarde⁸⁰. Vanwege de lage dekkingsgraden van veel pensioenfondsen (lager dan 105) is dit probleem op dit moment niet actueel, omdat in die situatie deze fondsen niet mogen meewerken aan waardeoverdracht.

⁷⁹ AFM (2008) *Life event: een nieuwe baan*, Amsterdam : Autoriteit Financiële Markten.

⁸⁰ StvdA (2009) *Advies Bijbetaalproblematiek bij pensioenwaardeoverdracht*, 8 januari 2009, Den Haag : Stichting van de Arbeid.