

**ADVIES HOOFDLIJNEN VOOR EEN NADERE REGELING
VAN DE TAAKAFBAKENING TUSSEN PENSIOEN-
FONDSEN EN VERZEKERAARS**

30 november 1998 Publikatienr. 7/98

Sociaal-Economische Raad
BIBLIOTHEEK
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW Den Haag

Colofon

Uitgave:

**Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 579
fax: 070 - 3 832 535**

Druk:

SER-huisdrukkerij

@ 1998, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	5
1.1	Beknopte historische schets van de problematiek	5
1.2	Nieuw overleg over de taakafbakening	6
1.3	De totstandkoming van dit advies	7
2.	Probleemstelling	8
3.	Uitgangspunten	10
4.	Criteria waaraan pensioenregelingen moeten voldoen om te vallen onder het begrip 'pensioenregeling met een collectief en solidair karakter'	11
4.1	Algemeen	11
4.2	Subsidiërende solidariteit	12
5.	Overige pensioenproducten die door pensioenfondsen kunnen worden uitgevoerd	14
5.1	Inkoop van pensioen	14
5.2	Voortzetting van pensioenopbouw	15
6.	Resterende onderwerpen in het kader van de regeling van de taakafbakening	16
6.1	Voorwaarden waaronder een onderneming zich vrijwillig zou mogen aansluiten bij een al dan niet verplicht gesteld Bpf	16
6.2	Voorwaarden waaronder een Opf aan meer dan één onderneming verbonden mag zijn	16
6.3	Het uitvoeren van meerdere regelingen door Bpf'en en Opf'en	17
7.	Overgangsregeling	17
8.	Ten slotte	18

Bijlagen:

1. Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Stichting van de Arbeid d.d. 24 december 1997
2. Brief van de Stichting van de Arbeid aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 25 februari 1998
3. Samenstelling van het Overleg Taakafbakening

Advies

Hoofdpijnen voor een nadere regeling van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars

1. Inleiding

1.1 Beknopte historische schets van de problematiek

Aanleiding voor het ter discussie stellen van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars is de toegenomen (en ook door de politiek gestimuleerde) flexibilisering en individualisering van de arbeidsvoorwaarden en dus ook van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'. Daarnaast is ook de door de overheid ingezette versobering van de sociale zekerheid, in het bijzonder bij de wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en het wettelijke nabestaandenpensioen (Anw) een belangrijke oorzaak van het actueel worden van de problematiek, zij het dat deze ontwikkeling reeds in 1993 zichtbaar werd.

Destijds vormde het totstandkomen van de WAO-hiaatverzekeringen, waarvan de premie in de meeste gevallen volledig voor rekening van de werknemers kwam, aanleiding voor de Verzekeringskamer (VK) om publiekelijk te verklaren dat dergelijke verzekeringen niet voldeden aan het door de VK in het kader van de implementatie van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 (Wtv) gehanteerde operationele criterium dat de werkgever tenminste 50% van de premie zou moeten bijdragen, wilde sprake zijn van een pensioenregeling die ook door pensioenfondsen zou mogen worden uitgevoerd.

In 1994 vroegen de toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de minister van Financiën de Stichting om advies over een mogelijke oplossing welke mede door de VK was ontwikkeld. Kern van de oplossing was dat in het kader van de Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW) het begrip 'pensioentoezegging' nader diende te worden gedefinieerd.

De Stichting stelde op 28 maart 1995 een advies vast, waarin de beoogde wijziging van het bestaande afbakeningscriterium door invoering van een pensioendefinitie positief werd beoordeeld, zij het dat de voorgestelde definitie naar het oordeel van de Stichting op een aantal onderdelen in meer technische zin zou moeten worden aangepast en, in het bijzonder terzake de mogelijkheden op het terrein van de individualisering, enigszins zou moeten worden verruimd. De Stichting pleitte ervoor in de toelichting bij het nieuwe afbakeningscriterium helderheid te scheppen over een aantal uitzonderingen en bijbehorende voorwaarden.

Het kabinet heeft vervolgens bij wet van 30 januari 1997 de PSW gewijzigd en daarin een zogeheten delegatiebepaling opgenomen waarmee het begrip 'pensioentoezegging' in de wet werd geïntroduceerd. De invulling van dit begrip geschiedde bij algemene maatregel van bestuur van 23 december 1996 (Besluit pensioentoezegging; Stb. 1997, nr. 36). Deze regeling droeg het karakter van een noodoplossing, vooruitlopend op een structurele en in formele wetgeving op te nemen afbakeningsregeling.

1.2 Nieuw overleg over de taakafbakening

De nieuwe tijdelijke regeling inzake de taakafbakening blijkt naar het oordeel van de staatssecretaris van SZW onbedoeld een te ruim wettelijk kader te bieden¹ waardoor pensioenfondsen naar zijn oordeel thans feitelijk in de gelegenheid zijn zonder tussenkomst van een verzekeraar individuele verzekeringsproducten aan te bieden aan hun deelnemers.

Bij brief van 24 december 1997² deelde de staatssecretaris de Stichting mede dat reeds geruime tijd gewerkt wordt aan een wetsvoorstel dat een meer structurele invulling moet geven aan het begrip 'pensioentoezegging' in de PSW. De staatssecretaris kondigde voorts zijn voornemen aan om geheel nieuwe afbakeningsregels te ontwikkelen, welke regels enerzijds zouden moeten inspelen op de behoefte bij werknemers aan meer keuzevrijheid en flexibiliteit, maar anderzijds zodanig zouden moeten uitwerken dat de traditionele wezenskenmerken van pensioenfondsen - collectiviteit en solidariteit - gerespecteerd blijven worden.

Hoewel door het kabinet nog geen standpunt was ingenomen over de inhoud van de nieuw te stellen regels, was wel reeds een gedachtelijn ontwikkeld. Over die gedachtelijn vroeg de staatssecretaris van SZW mede namens de minister van Financiën de opvatting van de Stichting van de Arbeid.

Bij brief van 25 februari 1998³ gaf de Stichting haar opvatting terzake. Voorts ontving de staatssecretaris brieven van de organisaties van pensioenuitvoerders, t.w. het Verbond van Verzekeraars, de Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen met hun opvattingen over de gepresenteerde gedachtelijn.

Zowel uit de brief van de Stichting als ook uit de reacties van de organisaties van pensioenuitvoerders bleek, dat al deze partijen op het speelveld van de arbeidspensioenen de aanzet die de staatssecretaris voor een nadere regeling van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars had gepresenteerd, op onderdelen onjuist en onwerkbaar achtten.

De Stichting stelde in genoemde brief van 25 februari 1998, dat zij zich kon voorstellen dat het kabinet bij de definitieve wettelijke regeling van de taakafbakening de gerezen onduidelijkheden uit de weg zou willen ruimen door op enkele onderdelen de regeling bij te stellen.

De Stichting sprak daarbij uit met de staatssecretaris van mening te zijn *'dat moet worden voorkomen dat in pensioenregelingen componenten worden*

¹ Gedoeld wordt op het samenstel van relevante bepalingen uit de PSW, het Besluit pensioentoezegging en artikel 13 van de Wtv.

² Deze brief is bijgevoegd als bijlage 1.

³ Deze brief is bijgevoegd als bijlage 2.

overeengekomen en ter uitvoering worden ondergebracht bij een bedrijfs- of ondernemingspensioenfonds, op grond waarvan strikt individuele aanspraken kunnen worden verworven op basis van een individuele premiestelling waarbij van enige betrokkenheid van de werkgever niet of nauwelijks sprake is'.

De Stichting verklaarde zich bereid ter zake in lijn met haar advies van 28 maart 1995 nadere operationele voorstellen te ontwikkelen.

Na overleg met de drie organisaties van pensioenuitvoerders, bevestigde de Stichting in een brief van 2 april 1998 een kort daarvoor op 18 maart 1998 mondeling aan de staatssecretaris gedaan aanbod om een uiterste poging te ondernemen samen met de organisaties van pensioenuitvoerders vóór 1 augustus 1998 tot overeenstemming te komen over een werkbare en voor alle betrokkenen aanvaardbare regeling van de taakafbakening. Daaraan verbond de Stichting tevens het aanbod dat zij bereid was te bevorderen dat door bij pensioenregelingen betrokken partijen een moratorium in acht zou worden genomen, inhoudende dat in de tussenliggende periode geen pensioencomponenten op grond waarvan strikt individuele aanspraken kunnen worden verworven als bedoeld aan het slot van de hiervoor vermelde brief van 25 februari 1998, tot finale vaststelling (door partijen) komen, dan wel dat het overleg daarover gedurende die periode wordt opgeschort.

De Stichting voegde daaraan toe dat de organisaties van de pensioenuitvoerders desgevraagd hadden laten weten bereid te zijn om, voor zover dat in hun vermogen ligt, dit appèl van de Stichting van de Arbeid bij hun leden te ondersteunen.

Bij brief van 22 april 1998 liet de staatssecretaris van SZW de Stichting weten dat het kabinet bereid was op het aanbod van de Stichting in te gaan en in afwachting van de resultaten van de inzet van de Stichting zijn voornemen om met wetgeving op dit terrein te komen in ieder geval niet vóór 1 augustus 1998 tot uitvoering zou brengen.

Naar aanleiding daarvan hebben de Stichting van de Arbeid en de drie organisaties van pensioenuitvoerders het Overleg Taakafbakening (OT) ingesteld.⁴

1.3 De totstandkoming van dit advies

Intensief overleg binnen het OT heeft ertoe geleid dat in augustus 1998 een concept-rapport met hoofdlijnen voor een nadere regeling van de taakafbakening aan de beleidsorganen van de in het OT vertegenwoordigde organisaties is voorgelegd.

De uitkomsten van dit achterbanberaad hebben geleid tot de conclusie dat het concept-hoofdlijnenrapport niet door alle partijen kan worden onderschreven en

⁴ Zie voor de samenstelling van het OT bijlage 3.

dat nader overleg in het OT wenselijk werd geacht om alsnog tot volledige overeenstemming te kunnen komen.

Mede namens de andere organisaties die in het OT zijn vertegenwoordigd, verzocht de Stichting van de Arbeid daarom bij brief van 21 september 1998 de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het nadere overleg over de taakafbakening nog enige tijd te gunnen om de beoogde overeenstemming alsnog te bereiken. Dit verzoek heeft de staatssecretaris gehonoreerd door partijen in de gelegenheid te stellen vóór 1 december 1998 overeenstemming te bereiken.

Het nadere overleg in het OT gedurende de maanden oktober en november 1998 kon met succes worden afgerond met de vaststelling van het onderhavige aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit te brengen advies dat door alle bij het overleg betrokken partijen wordt onderschreven.

2. Probleemstelling

Een duidelijke afbakening van het werkterrein van pensioenfondsen en verzekeraars is nodig om de bijzondere positie van pensioenfondsen ten opzichte van verzekeraars te kunnen blijven rechtvaardigen.

Zo worden pensioenfondsen in tegenstelling tot verzekeraars niet betrokken in de vennootschapsbelasting en zijn zij op een andere wijze onderworpen aan het toezicht door de Verzekeringskamer.

Pensioenfondsen mogen thans op grond van de PSW en de Wet toezicht verzekeringsbedrijf (Wtv) pensioenregelingen uitvoeren, indien en voor zover sprake is van een 'toezegging omtrent pensioen' zoals omschreven in artikel 1. van het Besluit pensioentoezegging.

Volgens dit artikel is er sprake van een toezegging omtrent pensioen *"indien een arbeidsverhouding bestaat of heeft bestaan tussen een werkgever en een aan zijn onderneming verbonden persoon en voor zover in deze arbeidsverhouding wordt voorzien in pensioen over de periode waarin de arbeidsverhouding bestaat of over perioden na het einde van de arbeidsverhouding."*

Deze zeer ruime omschrijving van het begrip pensioentoezegging heeft ertoe geleid dat pensioenfondsen thans ook individuele pensioenproducten (mogen) uitvoeren waarvan de uitvoering voorheen uitsluitend was voorbehouden aan verzekeraars. Gedoeld wordt op individuele pensioenproducten die in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg worden afgesproken met een individuele premiestelling waarbij van enige (financiële) betrokkenheid van de werkgever niet of nauwelijks sprake is.

Onder invloed van flexibiliserings- en individualiseringstendenties in de samenleving is ook binnen collectieve pensioenregelingen een ontwikkeling op gang gekomen waarbij meer ruimte wordt gecreëerd voor flexibiliteit en individuele

keuzemogelijkheden hetgeen zowel door sociale partners als door het kabinet⁵ ook wordt beoogd. De doorwerking van flexibilisering en individualisering heeft er tevens toe geleid dat de fiscale behandeling van pensioenen op een nieuwe leest moet worden geschoeid. Ter zake wordt verwezen naar de aanbevelingen van de Werkgroep-Witteveen en naar het in het verlengde daarvan onlangs bij de Tweede Kamer ingediende wetsontwerp ter implementatie van die aanbevelingen. Voorts kan worden gewezen op de voorgenomen herziening van het fiscaal stelsel. In de desbetreffende kabinetsnota⁶ wordt expliciet verwezen naar de taakafbakeningsdiscussie in relatie tot de toenemende individualisering.

De hiervoor geduide ontwikkelingen leiden er toe dat het tot stand brengen van een billijke, duidelijke en in de praktijk goed werkbare regeling van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars van meer urgent belang is geworden.

Voorts wordt de taakafbakeningsdiscussie tussen pensioenfondsen en verzekeraars ook in verband gebracht met de door de Werkgroep Markt en Overheid opgestelde en door het kabinet nader te implementeren spelregels, gericht op het tegengaan van ongelijke concurrentie tussen particuliere ondernemingen en organisaties met exclusieve of bijzondere marktrechten. In dat verband hebben verzekeraars eerder gewezen op de bestaande onduidelijkheid inzake het mogelijke gebruik van adressenbestanden van deelnemers aan pensioenfondsen door verzekeraars die nauw zijn gelieerd aan die fondsen, waardoor dan in feite geen sprake meer is van een adequaat 'level playing field' met de 'reguliere' verzekeraars. Het OT heeft overigens inmiddels kennis genomen van het kabinetsstandpunt dat de gedragsregels met betrekking tot het gebruik maken van bestandsgegevens en het scheiden van diverse activiteiten voor verplicht gestelde bedrijfspensioenfondsen en daaraan gelieerde verzekeringsmaatschappijen, ook voor andere pensioenuitvoerders gaan gelden.

Ten slotte dienen de nadere afbakeningsregels tussen pensioenfondsen en verzekeraars in overeenstemming te zijn en te blijven met de Europese mededingingsregels. Het OT gaat er vanuit dat, gelet op de bestaande jurisprudentie, de voorgestelde taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars voldoende onderscheiden elementen bevat ten aanzien van de aspecten 'collectiviteit' en 'solidariteit' en derhalve als niet strijdig met de Europese mededingingsregels kan worden beschouwd.⁷

⁵ Zie de 'Aanbevelingen gericht op vernieuwing van pensioenregelingen' van de Stichting van de Arbeid (20 mei 1997, publikatienr. 6/97) en het tussen de Stichting van de Arbeid en het kabinet op 9 december 1997 overeengekomen 'Convenant inzake de Arbeidspensioenen'; Stichting van de Arbeid, publikatienr. 12/97).

⁶ Zie de recente kabinetsnota over het fiscaal stelsel voor de 21ste eeuw.

⁷ Eventueel kan op deze kwestie nog nader worden ingegaan tijdens het beoogde vervolg-overleg met het ministerie van SZW.

3. Uitgangspunten

Bij het formuleren van uitgangspunten ten behoeve van een nadere taakafbakening is in eerste instantie aansluiting gezocht bij de 'drie-pijlerstructuur' van het Nederlandse stelsel van pensioenvoorzieningen. Daarbij vormt het wettelijke pensioen volgens de AOW en de Anw de eerste pijler.

De arbeidspensioenregelingen zijn ondergebracht in de tweede pijler terwijl de individuele (pensioen-)voorzieningen ten slotte de derde pijler vormen.

Als centraal uitgangspunt is allereerst gehanteerd dat individuele pensioenvoorzieningen in de derde pijler het exclusieve werkterrein vormen van de verzekeraars.

De regelingen inzake arbeidspensioenen waarop de PSW van toepassing is, in de tweede pijler kunnen naar keuze van de desbetreffende sociale partners zowel door pensioenfondsen als verzekeraars worden uitgevoerd met dien verstande, dat voor de pensioenfondsen geldt dat het moet gaan om pensioenproducten 'met een collectief en solidair karakter', overigens met inachtneming van de mogelijkheid om binnen die context flexibiliteit en individuele keuzemogelijkheden te kunnen blijven toepassen.⁸

Aangezien de betekenis die moet worden toegekend aan de begrippen 'collectief' en 'solidair' van cruciaal belang is, heeft het overleg zich daarop geconcentreerd (en derhalve niet specifiek op de indeling in 'pijlers').

Gekozen is daarbij voor een zo praktisch mogelijke benadering waarbij is geïnventariseerd aan welke criteria voldaan dient te zijn, wil er sprake zijn van pensioenproducten 'met een collectief en solidair karakter' (zie par. 4). De primaire insteek is derhalve gericht op de materiële inhoud van de pensioentoezegging en daarmee op het soort pensioenproduct en niet zozeer op de financiering van die producten, waarbij bedoeld wordt op de premieverdeling tussen werkgever(s) en werknemers.

Vervolgens is overeenstemming bereikt over pensioenproducten/-modules die strikt genomen niet blijken te voldoen aan deze criteria, maar die toch door pensioenfondsen kunnen worden uitgevoerd (zie par. 5).

In par. 6 worden enkele resterende onderwerpen besproken die in het kader van een nadere regeling van de taakafbakening van belang worden geacht, t.w.:

- de voorwaarden waaronder een onderneming zich vrijwillig zou mogen aansluiten bij een bedrijfspensioenfonds;
- de vraag of en zo ja onder welke voorwaarden aan een ondernemingspensioenfonds meerdere ondernemingen verbonden mogen zijn;

⁸ Enkele specifieke afwijkingen op deze uitgangspunten worden nader aangegeven in par. 5.

- de vraag of en zo ja onder welke voorwaarden door een bedrijfspensioenfonds c.q. een ondernemingspensioenfonds meerdere regelingen mogen worden uitgevoerd.

Ten slotte wordt in par. 7 ingegaan op een te treffen overgangsregeling.

4. Criteria waaraan pensioenregelingen moeten voldoen om te vallen onder het begrip 'pensioenregeling met een collectief en solidair karakter'

4.1 Algemeen

Pensioenfondsen hebben een sociale, niet-commerciële doelstelling. Zij zijn en worden opgericht met het doel pensioenregelingen die in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg - op bedrijfstak- of ondernemingsniveau - door sociale partners zijn afgesproken, niet alleen uit te voeren maar ook het financiële risico te dragen. Dit betekent dat de pensioenregelingen die door pensioenfondsen worden uitgevoerd, ook indien sprake is van volledige of gedeeltelijke herverzekering, niet alleen dienen voort te vloeien uit het arbeidsvoorwaardenoverleg op ondernemings- of bedrijfstakniveau, maar ook dat die pensioenregelingen betrekking moeten hebben op collectiviteiten van werknemers en dat sprake moet zijn van subsidiërende solidariteit.

Algemeen geldend criterium is dan ook dat de pensioentoezegging dient vastgelegd te zijn in één of meer collectieve pensioenregelingen die is/zijn overeengekomen tussen de werkgever of organisaties van werkgevers en de werknemers of hun vertegenwoordigers in een onderneming of groep van ondernemingen dan wel in een bedrijfstak.

Dit houdt in dat in ieder geval aan de volgende criteria moet zijn voldaan:

- a. Het moet gaan om een pensioentoezegging in het kader van de PSW terzake van ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en/of invaliditeitspensioen.**
Onder deze drie hoofdcategorieën dienen de verschillende specifieke verschijningsvormen te worden begrepen. Zo is bijvoorbeeld prépensioen te beschouwen als een vorm van ouderdomspensioen (nl. een tijdelijk ouderdomspensioen). WAO- en Anw-hiaatverzekeringen welke onderdeel vormen van de pensioenregeling, kunnen worden beschouwd als verbijzonderde vormen van invaliditeitspensioen c.q van nabestaandenpensioen.
- b. De pensioentoezegging dient voort te vloeien uit de arbeidsverhouding en deel uit te maken van de arbeidsvoorwaarden die tussen de onderneming/werkgever en de aan die onderneming verbonden personen (veelal werknemers) zijn of waren overeengekomen.**

Aan deze voorwaarde wordt in ieder geval voldaan als de pensioentoezegging gebaseerd is op een pensioenregeling die tussen de werkgevers(-organisatie) en de werknemers(-organisaties) is overeengekomen. Het gaat daarbij immers om een arbeidsvoorwaardelijke regeling.

4.2 Subsidiërende solidariteit

Behalve aan de hiervoor in par. 4.1 onder a. en b. genoemde criteria, dienen naar het oordeel van het OT pensioenregelingen en pensioenmodules die door een pensioenfonds zouden mogen worden uitgevoerd ook in voldoende mate elementen van subsidiërende solidariteit te bevatten. Dit geldt zowel voor pensioenregelingen waarbij deelneming voor alle onderdelen verplicht is, als ook voor pensioenregelingen geheel of gedeeltelijk op basis van vrijwillige deelneming.

Indien de deelneming voor alle onderdelen verplicht⁹ is, kan de toetsing op de mate van subsidiërende solidariteit plaatsvinden voor het totaal van de regeling. Voor pensioenregelingen of onderdelen daarvan waarvoor de deelneming vrijwillig is, dient er voor de vrijwillige delen afzonderlijk (dus per pensioenproduct/-module) voldoende subsidiërende solidariteit te zijn; de verplichte delen worden gezamenlijk, als één geheel, getoetst.

Een algemeen geldend onderdeel van de subsidiërende solidariteit is dat er een acceptatieplicht bestaat voor het pensioenfonds en er noch in de pensioentoezegging, noch in het tarief onderscheid wordt gemaakt tussen gezonde en minder gezonde deelnemers.

Aan het solidariteitscriterium is dan naar de mening van het OT voldaan, indien er tevens aan ten minste één van de volgende criteria is voldaan:

- **Er is sprake van een meer dan marginale werkgeversbijdrage.**
Daarbij kan worden gedacht aan een aantoonbare bijdrage van ten minste 10% van de totale kosten van de desbetreffende pensioenregeling dan wel van het desbetreffende pensioenproduct c.q. de pensioenmodule. Hoewel hierbij geen sprake hoeft te zijn van subsidiërende solidariteit, is er in ieder geval sprake van een zodanige financiële betrokkenheid van de werkgever, dat het OT van mening is dat voldoende solidariteit verondersteld mag worden. Beschikbare premiereregelingen welke aan dit criterium voldoen, mogen derhalve naar het oordeel van het OT ook door pensioenfonds worden uitgevoerd.

⁹ Het is mogelijk dat binnen een pensioenregeling met verplichte deelneming sprake is van een individuele keuzemogelijkheid van deelnemers tussen twee of meer modules op basis van actuariële gelijkwaardigheid, bijvoorbeeld tussen een ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen of geen nabestaandenpensioen en een hoger ouderdomspensioen (art. 2b PSW). Een dergelijke individuele keuzemogelijkheid doet evenwel geen afbreuk aan het verplichte karakter van de regeling.

- **Er is bij 'benefit defined'-regelingen (eindloon-, middelloon- en vaste bedragenregelingen) sprake van een gelijke procentuele of een gelijke nominale werknemers-premiebijdrage (doorsneefinanciering).**
Deze werknemersbijdrage kan uiteraard ook nihil zijn.
- **De aan de desbetreffende pensioenregeling dan wel het desbetreffende pensioenproduct c.q. de pensioenmodule verbonden beleggings- en verzekeringstechnische risico's liggen bij het pensioenfonds en kunnen niet worden afgewenteld op de individuele deelnemer (wèl op de collectiviteit). Dit geldt ook voor de kosten van het toeslag- of indexeringsbeleid.**
Dit houdt o.m. in dat er geen sprake is van een strikt individuele pensioenopbouw op basis van een individuele premiestelling, waarbij de werkgever niet of nauwelijks financieel betrokken is.
- **Voor zover aan het vorige criterium niet voldaan wordt in de actieve periode (de opbouwfase), is bij beëindiging van die periode door overlijden, ontslag¹⁰ of pensionering sprake van verplichte omzetting van het op individuele basis opgebouwde pensioenkapitaal in reglementaire pensioenaanspraken op basis van de dan voor de gehele collectiviteit geldende voorwaarden, met inbegrip van het toeslagen- of indexeringsbeleid.**
Dit criterium is in het bijzonder van toepassing bij pensioenregelingen, pensioenproducten/-modules waarbij op basis van vrijwillige deelneming pensioenkapitalen worden opgebouwd en die bij het einde van het actieve deelnemerschap worden omgezet in pensioenaanspraken bij hetzelfde pensioenfonds. Daarbij kan worden geaccepteerd dat tijdens de opbouwfase de solidariteit minimaal is. Bij en na de aanwending van het pensioenkapitaal voor de aankoop van pensioenaanspraken volgens de basisregeling, dient echter wèl voldoende solidariteit te zijn/worden ingebouwd.

Over de wijze van omzetting merkt het OT het volgende op.

Uitgangspunt daarbij is het beginsel van gelijke uitkeringen voor mannen en vrouwen. Thans vindt in de politiek in het kader van de uitwerking van art. 2b PSW discussie plaats over de wijze van invulling van dat beginsel. Het OT is van oordeel dat het in de rede ligt dat de omzettingsregels zoals die in dat kader worden ontwikkeld ook zullen worden voorgeschreven in het kader van de taakafbakening.

De hiervoor genoemde criteria dienen naar het oordeel van het OT het toetsingskader te vormen dat, waar nodig, in nadere regelgeving inzake de taakafbakening wordt neergelegd.

Prépensioenregelingen

Een belangrijke categorie van pensioenregelingen geheel of ten dele op basis van vrijwillige deelneming, wordt gevormd door de zogenoemde prépensioen-

¹⁰ behoudens waarde-overdracht

regelingen. Vele van deze prépensioenregelingen kennen een sterk individuele insteek, waarbij de werknemersbijdrage ter keuze van de deelnemer kan variëren. In de meeste gevallen zijn wel verbindingen aangebracht met de basispensioenregeling door de mogelijkheid van uitruil en inkoop.

Het OT is van oordeel dat dergelijke prépensioenregelingen c.q. prépensioenmodules ook door pensioenfondsen moeten kunnen worden uitgevoerd, zij het dat daarbij wel voldaan moet worden aan de in dit hoofdstuk beschreven criteria.

5. Overige pensioenproducten die door pensioenfondsen kunnen worden uitgevoerd

Overeenstemming is tevens bereikt over de hierna genoemde specifieke pensioenproducten die (in aanvulling op de in paragraaf 4. beschreven producten) onder voorwaarden ook door pensioenfondsen mogen worden uitgevoerd, mits de desbetreffende pensioenregeling daarin voorziet en daarin door werkgevers en werknemers ook een begrenzing qua aard, niveau en financieringswijze is vastgelegd. Het gaat daarbij om bepaalde mogelijkheden tot **inkoop** van pensioen resp. tot **voortzetting** van de pensioenopbouw, uiteraard met inachtneming van de eventueel van toepassing zijnde fiscale begrenzingsen.

De aldus te verwerven aanspraken dienen door het fonds op vergelijkbare wijze te worden behandeld als de overige in het kader van de collectieve pensioenregeling opgebouwde aanspraken (toeslagverlening/indexatie).

Voor beide uitzonderingscategorieën geldt dat de PSW op de in het kader van deze pensioenproducten te verwerven aanspraken onverkort van toepassing dient te zijn.

5.1 Inkoop van pensioen

Gedoeld wordt op de volgende mogelijkheden:

- Vrijwillige inkoop van ontbrekende dienst(opbouw)jaren. Gesteld kan worden dat deze mogelijkheid voortvloeit uit de arbeidsrelatie die op het moment van inkoop bestaat, zij het dat het ook kan gaan om inkoop van dienst-(opbouw)jaren waarin die arbeidsrelatie nog niet bestond. De door vrijwillige inkoop te verwerven pensioenaanspraken dienen te worden beperkt tot ontbrekende dienst(opbouw)jaren, waarbij rekening dient te worden gehouden met elders opgebouwde premievrije pensioenaanspraken.
- Vrijwillige inkoop van aanspraak op nabestaandenpensioen ter compensatie van een reglementaire korting wegens groot leeftijdsverschil met de partner, of bij huwelijk c.q. partnerschap op hogere leeftijd.
- Inhaalpensioen voor in het verleden op grond van gemaakt direct of indirect onderscheid uitgesloten vrouwen.

- Toekenning van pensioenrechten door waarde-overdracht ingevolge het wettelijke regime of op basis van vrijwilligheid bij waarde-overdrachten van oude pensioenaanspraken, d.w.z. van 'slapersrechten' die zijn ontstaan vóór de inwerkingtreding van het wettelijke recht op waarde-overdracht;
- Compensatie van reductie van pensioenrechten als gevolg van pensioen-verevening na (echt-)scheiding en uit hoofde van het bijzonder nabestaandenpensioen.

5.2 Voortzetting van pensioenopbouw

Gedoeld wordt hier op de volgende mogelijkheden:

- vrijwillige voortzetting gedurende perioden van onbetaald verlof;
- het bieden van de mogelijkheid tot voortzetting van pensioenopbouw bij werkloosheid via het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering;
- het bieden van de mogelijkheid tot voortzetting van pensioenopbouw voor de zgn. 'ex-patriates' (werknemers die tijdelijk in het buitenland zijn tewerkgesteld);
- het bieden van de mogelijkheid om in sommige situaties na beëindiging van het dienstverband de deelneming aan de regeling op vrijwillige basis en al dan niet voor eigen rekening gedurende een beperkte tijdsperiode te mogen voortzetten. Gedacht wordt aan de mogelijkheid van voortzetting voor deelnemers die:
 - gebruik maken van een Vut- of soortgelijke regeling of een afzonderlijke (naast de basis-pensioenregeling bestaande) prépensioenregeling en wel tot aan de pensioengerechtigde leeftijd in het kader van de basispensioenregeling;
 - arbeidsongeschikt worden en wel gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid¹¹, of werkloos worden en wel gedurende de periode van werkloosheid;
 - een beroep doen op 'ontslagitkeringsregelingen' (wachtgeld, functioneel leeftijdsontslag, e.d.) en wel vanaf de ingangsdatum van de ontslagregeling tot de reguliere pensioenleeftijd;
 - ontslag nemen om een eigen bedrijf te starten of om elders een werkring te aanvaarden waaraan niet een andere collectieve pensioenregeling is verbonden dan wel een regeling waaraan niet direct kan worden deelgenomen en wel gedurende maximaal 3 jaar;
 - uit hoofde van hun beroep gedurende kortere of langere periodes bij een niet in Nederland gevestigde werkgever werkzaam zijn (bijvoorbeeld zeevarenden).

¹¹ Met voortzetting van de pensioenopbouw in geval van arbeidsongeschiktheid zal veelal reeds rekening gehouden zijn in de pensioenregeling als zodanig.

6. Resterende onderwerpen in het kader van de regeling van de taakafbakening

6.1 Voorwaarden waaronder een onderneming zich vrijwillig zou mogen aansluiten bij een al dan niet verplicht gesteld Bpf

Ingeval sprake is van een vrijwillig Bpf is de mogelijkheid van vrijwillige aansluiting vanzelfsprekend. De statuten en reglementen van het desbetreffende fonds regelen de voorwaarden waaronder een onderneming (waaronder in de zin van de PSW verstaan wordt 'elke instelling van welke aard ook') kan toetreden als ook de bevoegdheden van het fondsbestuur inzake de toelating.

Ook in geval sprake is van een verplicht gesteld Bpf dient in het kader van een nadere regeling van taakafbakening vrijwillige aansluiting van een onderneming die niet onder de verplichte wettelijke deelneming valt, onder voorwaarden mogelijk te blijven.

In beide gevallen gelden de volgende voorwaarden.

In de eerste plaats dient de mogelijkheid van vrijwillige aansluiting expliciet in de statuten te zijn voorzien en dienen ook de voorwaarden waaronder toetreding kan geschieden als ook de bevoegdheden van het fondsbestuur inzake de toelating, eveneens in de statuten en reglementen te zijn geregeld.

In de tweede plaats dienen de activiteiten die door de desbetreffende onderneming worden uitgeoefend, een aantoonbare relatie te hebben met de activiteiten die door ondernemingen in de desbetreffende bedrijfstak worden uitgeoefend en wel op basis van de werkingssfeer zoals te bepalen door sociale partners en neer te leggen in de statuten van het fonds waarbij de activiteiten bepalend zijn, dan wel de verbondenheid met een aangesloten onderneming. Het OT bepleit dat het tot dusver door de Verzekeringskamer gevoerde acceptatiebeleid ter zake wordt gecontinueerd.

6.2 Voorwaarden waaronder een Opf aan meer dan één onderneming verbonden mag zijn

In veel gevallen voert een Opf de pensioenregeling uit van en voor één onderneming. Het komt evenwel ook voor dat sprake is van een groep van ondernemingen. In artikel 1, vierde lid, van de PSW is overigens expliciet bepaald dat een Opf aan meer dan één onderneming verbonden kan zijn. In dat geval dienen de desbetreffende ondernemingen op enigerlei wijze een economische, organisatorische, of arbeidsvoorwaardelijke band met elkaar te hebben.

6.3 Het uitvoeren van meerdere regelingen door Bpf'en en Opf'en

In de bij de brief van 24 december 1997 van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Stichting van de Arbeid gevoegde 'gedachtenlijnen-notitie' inzake nader te stellen afbakeningsregels, is voorgesteld om het aantal regelingen dat een pensioenfonds mag uitvoeren, te beperken tot één en alleen bij wijze van uitzondering aan pensioenfondsen toe te staan om meerdere regelingen uit te voeren wanneer in financieel opzicht deze regelingen als één regeling worden beschouwd en kruissubsidiëring tot de mogelijkheden behoort.

Tegen dit voorstel heeft het OT groot bezwaar.

Juist als gevolg van toenemende flexibilisering en de behoefte aan meer op de individuele behoeften van werknemers afgestemde keuzemogelijkheden (zoals eerder aanbevolen door de Stichting en door kabinet en Stichting gezamenlijk in het pensioenconvenant), is er sprake van een duidelijk groeiend aantal fondsen dat voor een bedrijfstak of voor één of meer ondernemingen meerdere regelingen uitvoert.

De voorgestelde beperking maakt het onmogelijk voor een pensioenfonds om naast de basisregeling nog aanvullende regelingen uit te voeren (zoals prépensioenregelingen en andere keuzemogelijkheden), althans indien deze niet worden geïntegreerd in één pensioenregeling.

Naar de mening van het OT kan het beoogde solidaire karakter van de pensioenregelingen die ook door pensioenfondsen mogen worden uitgevoerd, beter worden gewaarborgd door toetsing van deze regelingen aan de criteria en toegestane uitzonderingen genoemd in de paragrafen 4 en 5.

7. Overgangsregeling

Het ligt voor de hand dat het bereiken van een situatie waarin de eerder omschreven taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars ook geheel overeenkomt met de feitelijke situatie niet van de ene op de andere dag gerealiseerd kan worden. Daartoe is een overgangsregeling noodzakelijk, waarvan het enerzijds vanzelfsprekend niet de bedoeling kan zijn om het realiseren van de uiteindelijk voor ogen staande situatie op de lange baan te schuiven, maar anderzijds niet op onredelijke wijze inbreuk gemaakt wordt op de individuele situatie van deelnemers.

Gelet op de bestaande regelingen van zeer uiteenlopende aard, acht het OT het onvermijdelijk dat voor een gedifferentieerde aanpak wordt gekozen, zodanig dat bijvoorbeeld regelingen met betrekking tot vrijwillige voortzetting kunnen doorlopen voor de deelnemers die daaraan thans deelnemen.

Uitgangspunt van een overgangsregeling dient allereerst te zijn dat alle nieuw tot stand komende regelingen vanaf het moment waarop (mede op basis van

tot stand te brengen nadere regelgeving) helderheid bestaat over de precieze taakafbakening, dienen te voldoen aan de nieuwe taakafbakeningsregels.

Om tot de beoogde aanpak voor bestaande regelingen te komen, is het wenselijk dat pensioenfondsen een inventarisatie maken van de door hen thans uitgevoerde regelingen en modules die in het kader van de nadere taakafbakening niet in aanmerking komen voor toekomstige uitvoering door een pensioenfonds. Voor deze regelingen geldt dat een keuze gemaakt zal moeten worden in die zin, dat hetzij de regeling/module zodanig wordt aangepast dat deze alsnog volgens de taakafbakening in aanmerking komt om door een pensioenfonds te worden uitgevoerd, hetzij dat de desbetreffende regeling of module wordt ondergebracht bij een verzekeraar. Dit laatste houdt in dat de aanspraak van de deelnemer uit hoofde van de desbetreffende regeling of module over gaat van het fonds naar de verzekeraar. Uiteraard blijft het mogelijk dat het fonds als administrateur blijft optreden, zodat de deelnemer niet geconfronteerd hoeft te worden met meerdere 'loketten' voor de verschillende modules van de totale pensioenregeling.

Rekening houdend met de overleg-cycli in het kader van het afsluiten van nieuwe cao's alsmede met de tijd die nodig is voor implementatie, zal een overgangsregeling naar verwachting een periode van 5 jaar vanaf een nader te bepalen datum moeten beslaan.

Het OT acht het noodzakelijk dat gedurende de periode waarin de oude pensioenregeling of module welke voor aanpassing, hetzij qua inhoud dan wel qua uitvoering, in aanmerking komt, nog door het pensioenfonds in het kader van de overgangsregeling wordt uitgevoerd, ook nieuwe deelnemers gedurende die periode tot die regeling of module kunnen toetreden.

8. Ten slotte

Ten slotte wil het OT erop wijzen dat, gelet op zowel de gedifferentieerde praktijk als op de dynamiek in de ontwikkelingen op pensioengebied, een nadere taakafbakening ongetwijfeld op enig moment vragen zal oproepen onder welke 'werkingsfeer' een specifiek pensioenproduct valt: dat van verzekeraars of óók dat van de pensioenfondsen.

Het OT acht het voorts wenselijk dat binnen afzienbare tijd na het moment van invoering van de gewijzigde taakafbakening, overgegaan wordt tot een evaluatie.

Het OT wil in overleg met het ministerie van SZW nagaan op welke wijze aan beide bovengenoemde aspecten nader vorm kan worden gegeven.



Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW DEN HAAG

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon 070 - 333 44 44
Telefax 070 - 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk
SV/VP/97/5315a

Doorkiesnummer
070-3335629

Onderwerp
Taakafbakening pensioenfondsen

Datum
24 december 1997

Contactpersoon
M. Alsmá

Al geruime tijd wordt er gewerkt aan een wetsvoorstel dat een structurele invulling moet geven aan het begrip pensioentoezegging. Zoals bekend is begin '97 een delegatiebepaling in de Pensioen- en spaarfondsenwet opgenomen, op basis waarvan bij amvb nadere regels omtrent het begrip 'toezegging omtrent pensioen' gesteld kunnen worden. Aangegeven is toen dat het om een 'noodoplossing' ging, in afwachting van het neerleggen van de afbakeningsregels in formele wetgeving.

Pensioenfondsen moeten kunnen inspelen op de behoefte bij werknemers aan meer keuzevrijheid en flexibiliteit. Aan de andere kant dienen de traditionele wezenskenmerken van pensioenfondsen - collectiviteit en solidariteit - gerespecteerd te worden, bij alle producten die door het fonds worden aangeboden. Zijn deze kenmerken niet of in onvoldoende mate aanwezig, dan lijken er geen gronden meer aanwezig om de bijzondere positie van de fondsen op die onderdelen te rechtvaardigen. Niet denkbeeldig is in dat geval dat de positie van de fondsen in het algemeen en - in het verlengde daarvan - het instrument van de verplichtstelling ter discussie gesteld zullen worden.

Het is daarom zaak nieuwe afbakeningsregels te stellen. Het kabinet heeft daarover nog geen standpunt bepaald. Wel is inmiddels een eerste gedachtenlijn ontwikkeld, waarover het kabinet graag uw mening verneemt.

De gedachtenlijn ten aanzien van de taakafbakening bestaat uit vier onderdelen.

1. Een pensioenfonds mag alleen producten aanbieden tegen doorsneepremie voor de deelnemer, terwijl de uitkeringen geslachtsafhankelijk dienen te zijn.

Onder doorsneepremie wordt verstaan een gelijke premiebijdrage ongeacht geslacht, leeftijd of fysieke gesteldheid. Deze voorwaarden gelden dan dus zowel voor het collectieve deel als voor de keuzemodules.

Vanwege dit vereiste zullen fondsen keuzemodules alleen aanbieden indien het aannemelijk is dat een collectief van een bepaalde omvang meedoet. Zodoende zullen er nieuwe collectiviteiten ontstaan, die uiteraard wel kleiner van omvang zullen zijn.

Met deze doorsneepremie wordt daarnaast solidariteit bewerkstelligd tussen jong en oud. Tezamen met de gelijke uitkeringen tussen man en vrouw en de solidariteit met arbeidsongeschikten worden zodoende alle vormen van solidariteit bewerkstelligd die het kabinet - blijkens het gestelde in de nota Flexibilisering en Verplichtstelling - gewenst vindt (De solidariteit met de arbeidsongeschikten wordt bereikt door het hanteren van een doorsneepremie; bovendien is reeds via andere wetgeving geregeld dat er geen medische keuringen mogen plaatsvinden).

Opgemerkt wordt dat het kabinet nog tot besluitvorming ten aanzien van art. 2b PSW moet overgaan. In dat kader zal ook de vraag aan de orde zijn of bij pensioenregelingen, ongeacht de uitvoerende instantie, sprake dient te zijn van gelijke uitkeringen of dat sexeneutrale tabellen worden voorgeschreven. Indien daartoe daadwerkelijk wordt overgegaan, zal de voorwaarde bij de taakafbakening omtrent de geslachtsafhankelijke uitkeringen geen betekenis meer hebben.

2. Een Bpf mag alleen pensioenen verzekeren als daaraan een verzoek van de sociale partners in een bedrijfstak ten grondslag ligt. Een Opf dient een aan een onderneming dan wel een concern verbonden fonds te zijn.

Volgens de Wet Bpf is een bpf een fonds dat voor een bedrijfstak werkt. Tevens is toegestaan dat het bpf voor een deel van een bedrijfstak of meerdere bedrijfstakken werkt. Uit de strekking van de wet kan worden afgeleid dat het niet de bedoeling is dat een Bpf 'losse' bedrijven uit andere bedrijfstakken verzekert.

Voorgesteld wordt hier als lijn te kiezen dat een Bpf (ongeacht of deze verplichtgesteld is of niet) alleen pensioenen mag verzekeren als daaraan een verzoek van een representatieve vertegenwoordiging van het georganiseerde bedrijfsleven in een bedrijfstak ten grondslag ligt.

Er is geen wettelijke bepaling die verbiedt dat een Opf ten behoeve van meerdere ondernemingen opereert. Een Opf hoort evenwel een aan een onderneming verbonden fonds te zijn; een uitzondering hierop is aanwezig bij concerns.

Voorgesteld wordt deze uitgangspunten wettelijk vast te leggen.

3. Vrijwillige voortzetting bij een fonds wordt beperkt tot maximaal 2 jaar.

Deze voortzetting ziet op situaties waarin de reguliere deelneming aan de regeling van het pensioenfonds is beëindigd. De ex-deelnemer kan dan voor eigen rekening blijven deelnemen. Dit is in strijd met het uitgangspunt dat het pensioenfonds voor een afgebakende collectiviteit werkt. Het gaat bij de voortzetting immers om een individuele verzekering.

Aan de andere kant zijn er redenen om het instituut van de vrijwillige voortzetting in stand te laten. Zo hoeft de beginnende zelfstandige dan niet direct een nieuwe pensioenverzekering af te sluiten. Indien het bedrijf niet van de grond komt en hij vervolgens als werknemer in de bedrijfstak terugkeert, heeft hij nog steeds één doorlopende pensioenvoorziening. Het is evenwel niet de bedoeling dat de vrijwillige voortzetting jarenlang bij het fonds door blijft lopen.

Voorgesteld wordt daarom te bepalen dat de vrijwillige voortzetting maximaal 2 jaar mag duren.

4. Aantal uit te voeren regelingen

Op dit moment zijn er geen regels ten aanzien van de vraag hoeveel regelingen een pensioenfonds mag uitvoeren. Het is derhalve mogelijk dat een fonds een aantal regelingen uitvoert, met evenzovele verplichtstellingen en een strikte scheiding van de financiën. Collectiviteit en solidariteit zijn hierbij dus alleen aanwezig binnen iedere (deel)groep; voor het fonds in totaliteit ontbreekt het groeps karakter en de groepssolidariteit. Naar het oordeel van het kabinet vervult het fonds in een dergelijke situatie de functie van administratie- en beheerskantoor, waardoor er geen reden is om een uitzonderingspositie toe te kennen. Het is ook denkbaar dat het fonds meerdere regelingen uitvoert, maar dat de financiën van die regelingen in totaliteit worden gezien. Het aanwezige vermogen wordt dan niet toegerekend aan de afzonderlijke regelingen of sectoren, terwijl kruissubsidiëring tot de mogelijkheden behoort. In deze situatie lijkt er wel in voldoende mate sprake te zijn van collectiviteit en solidariteit en kan de uitzonderingspositie van het fonds worden gerechtvaardigd. Daarom zou in regelgeving neergelegd kunnen worden dat een pensioenfonds alleen in deze laatste situatie meerdere regelingen mag uitvoeren.

Graag verneem ik, mede namens de minister van Financiën, uw mening over de bovenstaande gedachtenlijnen ten aanzien van de afbakening. Gelet op de ontwikkelingen die gaande zijn bij de modernisering van de pensioenregelingen en de daaruit voortvloeiende behoefte aan duidelijkheid in de pensioenwereld, zijn wij voornemens op korte termijn een wetsvoorstel naar het kabinet te zenden. Wij zien uw bericht dan ook graag uiterlijk eind februari tegemoet.

Hoogachtend,
de Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,




(mr. F.H.G. de Grave)

Aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Den Haag : 25 februari 1998
Ons kenmerk : S.A.98.04578/K
Uw kenmerk : SV/VP/97/5315a
Betreft : Taakafbakening pensioenfondsen

Excellentie,

Bij brief van 24 december 1997 vroeg u, mede namens de minister van Financiën, de opvatting van de Stichting van de Arbeid over de in uw brief neergelegde gedachtenlijn gericht op het stellen van nieuwe wettelijke regels omtrent de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars.

U vermeldt in uw brief dat reeds geruime tijd wordt gewerkt aan een wetsvoorstel dat een structurele invulling moet geven aan het begrip 'pensioentoezegging'. Ter vervanging van de oude regeling inzake de taakafbakening waarin artikel 13 van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 (Wtv-1993) voorzag, is begin 1997 een delegatiebepaling in de PSW opgenomen, op basis waarvan bij AMVB nadere regels omtrent het begrip 'toezegging omtrent pensioen' zijn gesteld. Voorafgaand aan de totstandkoming van deze regels heeft de Stichting van de Arbeid op 28 maart 1995 aan uw ambtsvoorganger een advies uitgebracht¹.

In uw brief van 24 december 1997 geeft u aan dat de onderhavige delegatiebepaling en het bijbehorende AMvB het karakter hadden van een 'noodoplossing', zulks in afwachting van het neerleggen van de afbakeningsregels in formele wetgeving.

De Stichting merkt op dat tot de door u genoemde 'noodprocedure' reeds was besloten toen de Stichting destijds nog bezig was met de voorbereiding van haar advies. In haar advies van 28 maart 1995 heeft de Stichting deze procedure dan ook 'mee kunnen nemen' en daaromtrent opgemerkt dat zij daarmee akkoord kon gaan maar er wel van uitging "dat de op korte termijn bij AMvB in te voeren

¹ Stichting van de Arbeid: **Advies over de afbakening van het werkteerrein van pensioenfondsen en verzekeraars**, vastgesteld op 28 maart 1995 en gepubliceerd in de bundel: **Adviezen over afbakening werkteerrein van pensioenfondsen en verzekeraars en over verbetering marktwerking**; 2 juni 1995; publikatienr. 4/95.

pensioendefinitie een definitieve oplossing inhoudt voor de afbakeningsproblematiek, welke op een later moment ook zijn beslag zal krijgen in de PSW zelf".

De Stichting is van mening dat de door u gepresenteerde gedachtenlijn niet spoort met het eerder door u ingezette beleid en ook onvoldoende aansluit bij de in 1995 door de Stichting bepleite gewijzigde regeling van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Evenmin spoort de gedachtenlijn met de strekking van de op flexibilisering gerichte aanbevelingen van de Werkgroep-Witteveen en de uitgangspunten van de kabinetsnota 'Flexibilisering en verplichtstelling' van september 1996. Voorts bestaat er strijdigheid met de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid gericht op 'Vernieuwing van pensioenregelingen' van 20 mei 1997 en met het recent op 9 december 1997 tussen het Kabinet en de Stichting van de Arbeid overeengekomen 'Convenant inzake de arbeidspensioenen'.

Invoering van deze gedachtenlijn kan namelijk betekenen dat in sommige situaties zelfs minder mogelijk zal zijn dan vóór de explicitering van het begrip pensioentoezegging.

Door de wetswijziging en het bijbehorende AMvB werd het immers mogelijk dat aan deelnemers aan een collectieve pensioenregeling op basis van die regeling aanvullende keuzemodules worden aangeboden, waarvan de kosten geheel of ten dele voor rekening komen van de deelnemers die daarvoor kiezen. Juist om dergelijke aanvullende individuele keuzemodules in het kader van de collectieve pensioenregeling uit te voeren door een pensioenfonds, te kunnen aanbieden, is de definitie van het begrip pensioentoezegging geïntroduceerd.

In het onderstaande wil de Stichting op hoofdlijnen reageren op de vier onderscheiden onderdelen van de gedachtenlijn².

1. *Een pensioenfonds mag alleen producten aanbieden tegen doorsneepremie voor de deelnemer, terwijl de uitkeringen geslachtsonafhankelijk dienen te zijn.*

Onder 'doorsneepremie' voor de deelnemer wordt verstaan: een gelijke premiebijdrage (procentueel) ongeacht geslacht, leeftijd of fysieke gesteldheid.

Een fundamenteel kritiekpunt is dat individuele keuzemogelijkheden in feite niet meer mogelijk zijn als het vereiste van een doorsneepremie wordt ingevoerd³. Het scenario dat in uw brief wordt geschetst, waarbij kleinere collectiviteiten ontstaan, is naar de opvatting van de Stichting niet realistisch.

² Door de Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen (VB) en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF) zal meer in detail op de vier onderdelen worden ingegaan.

³ De Stichting gaat ervan uit dat met de gehanteerde terminologie: "doorsneepremie voor de werknemer" uitsluitend wordt bedoeld op de werknemersbijdragen en niet op de bijdragen van werkgevers. Een substantieel aantal Bpf'en en een grote meerderheid van de Opf'en kent thans reeds een premiestelling op basis van de actuariële premie.

De kleinere collectiviteiten ondergebracht in het eigen pensioenfonds, als deze al ontstaan, zullen daarom in hoofdzaak de slechtere risico's omvatten als gevolg waarvan de doorsneepremie hoger zal uitkomen dan bij de start voorzien (behalve wanneer de meerkosten worden gedragen door de collectiviteit van de basisregeling, hetgeen leidt tot verschraling van de basisregeling). Dit zal vervolgens leiden tot uittrekking van de minder slechte risico's, waardoor de toch al hogere premie verder zal stijgen. Uiteindelijk blijven op deze wijze alleen de slechtste risico's over en is de zeer hoge premie daarop afgestemd. Het element van solidariteit is geheel afwezig en er is dan in feite ook geen bestaansrecht meer voor de aanvullende component met een individuele keuzemogelijkheid welke door het pensioenfonds wordt aangeboden.

Voorts wil de Stichting in aanvulling op deze fundamentele kritiek nog opmerken, dat volgens dit criterium aanvullende modules volgens het beschikbare premiesysteem - regelingen waarvan de totstandkoming juist door het kabinet is bepleit⁴ - niet langer door pensioenfondsen mogen worden uitgevoerd. Dit geldt mutatis mutandis ook voor gecombineerde regelingen met een beschikbare premie-component.

In de eerste plaats is volgens staand beleid toegestaan (en ligt ook in de rede) dat gelijke premiebijdragen door werkgever en/of werknemers volgens dit systeem leiden tot geslachtsafhankelijke uitkeringsniveaus (d.w.z. bij gelijke premie mogelijk een ongelijke uitkering naar geslacht).

Als tweede voorbeeld noemt de Stichting dat flexibele pré-pensioen(spaar)regelingen op basis van beschikbare premie (ter vervanging van vut-regelingen) niet meer mogelijk zijn, indien althans het risicoprofiel van de pensioenbelegging afhankelijk wordt gesteld van de leeftijd van de betrokken deelnemers of wanneer dit ter vrije keuze is aan de individuele deelnemers. Dergelijke regelingen die zich juist en in afwijking van de eerdere vut-regelingen, kenmerken door een bewuste keuze voor afwezigheid van leeftijdssolidariteit, zullen niet langer door een pensioenfonds mogen worden uitgevoerd. Onder het oude regime van artikel 13 Wtv mochten dergelijke regelingen echter wel ter uitvoering aan een pensioenfonds worden opgedragen! Dit staat haaks op de aanbevelingen van de Werkgroep-Witteveen, als ook op één van de aanbevelingen gericht op 'Vernieuwing van pensioenregelingen' van de Stichting van de Arbeid.

2. *Een Bpf mag alleen pensioenen verzekeren als daaraan een verzoek van de sociale partners in een bedrijfstak ten grondslag ligt. Een Opf dient een aan een onderneming dan wel een concern verbonden fonds te zijn.*

Deze voorgestelde maatregel heeft verstrekkende gevolgen.

Door deze beperking zal het niet langer mogelijk zijn dat afzonderlijke bedrijven (niet noodzakelijk uit een bedrijfstak) samen een pensioenregeling met onderlinge solidariteit opzetten omdat zij geen Opf kunnen oprichten of zich kunnen aansluiten bij een reeds bestaand Opf van een bedrijf en evenmin (althans in veel gevallen) een Bpf kunnen oprichten.

⁴ Brief van de staatssecretaris van Financiën van 12 juni 1996 aan de Vaste Tweede Kamercommissies voor Financiën en voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Voor een bedrijfstak waarin de werkgevers niet georganiseerd zijn, zal het ook niet langer mogelijk zijn een pensioenfonds op te richten of een bestaand fonds te continueren. Voor een Bpf ontbreekt het vereiste van een werkgeversorganisatie en een Opf is geen optie omdat er meerdere ondernemingen zijn.

Voorts moet worden opgemerkt dat er thans een flink aantal Opf'en is, dat ten behoeve van meerdere ondernemingen (die veelal op de een of andere wijze een band met elkaar hebben) een pensioenregeling uitvoert. Indien dit in de toekomst onmogelijk zou worden, dan wordt daarmee deze ondernemingen een slechte dienst bewezen.

3. Vrijwillige voortzetting bij een fonds wordt beperkt tot maximaal 2 jaar.

De Stichting wijst er op dat zij in haar advies van 28 maart 1995, naast een maximering van de duur van de vrijwillige voortzetting nog enkele bijkomende voorwaarden heeft voorgesteld, namelijk dat:

- * de pensioenregeling moet voorzien in een vrijwillige voortzetting voor ex-werknemers;
- * er sprake dient te zijn van een financiële betrokkenheid van de werkgever, bijvoorbeeld doordat de aldus verkregen pensioenrechten op dezelfde wijze worden behandeld als de gedurende de arbeidsrelatie opgebouwde pensioenrechten;
- * op deze pensioenrechten de PSW van toepassing dient te zijn.

Wat betreft de voorwaarde dat de duur van de vrijwillige voortzetting beperkt dient te zijn, stond de Stichting niet voor ogen dat de onderhavige afbakeningsregeling ter zake een maximum zou moeten vaststellen, zoals in uw brief thans wel wordt voorgesteld.

Gelet op de betrokkenheid van de bij de regeling betrokken partijen (de regeling moet voorzien in de vrijwillige voortzetting) stond de Stichting voor ogen dat de voortzettingsregeling zelf zou moeten voorzien in een maximum-duur.

Een dergelijke opzet biedt ook het voordeel dat voor verschillende situaties verschillende maxima zou kunnen worden overeen gekomen. Zo kan de Stichting zich voorstellen dat in geval van het bieden van vrijwillige voortzetting bij werkloosheid, al of niet in het kader van een sociaal plan of een wachtgeldregeling, de maximum-duur wordt gerelateerd aan de leeftijd van betrokkene bij beëindiging van de dienstbetrekking (hetgeen ook spoort met de werkingsduur van de WW en als gevolg daarvan ook met de voortzettingsregeling van het FVP). Voor andere situaties waarin de desbetreffende voortzettingsregeling voorziet, kunnen andere maxima worden overeengekomen. Gelet op de financiële betrokkenheid van de werkgever, welke eveneens een voorwaarde vormt, lijkt de vrees ongegrond dat onverantwoord lange voortzettingsperioden worden mogelijk gemaakt.

Naar de mening van de Stichting zijn er dan ook onvoldoende redenen om de maximum-duur van de vrijwillige voortzetting bij wet te stellen op 2 jaar. In sommige gevallen zal dit een acceptabel maximum zijn, maar in andere gevallen kunnen partijen betrokken bij de regeling gegronde redenen hebben om een langere duur van de vrijwillige voortzetting overeen te komen.

4. Aantal uit te voeren regelingen

In dit kader wordt voorgesteld om het aantal regelingen dat een pensioenfonds mag uitvoeren, te beperken tot één en alleen bij wijze van uitzondering aan pensioenfondsen toe te staan om meerdere regelingen uit te voeren, wanneer in financieel opzicht deze regelingen als een regeling worden beschouwd en kruis-subsidiëring tot de mogelijkheden behoort.

Dit voorstel stuit op de volgende bezwaren.

In de eerste plaats is het motief voor een dergelijke beperking dat in uw brief wordt genoemd, namelijk dat bij de uitvoering van meerdere regelingen zonder onderlinge financiële solidariteit het pensioenfonds de functie krijgt van een beheers- of administratiekantoor, niet terecht. Dit motief heeft veeleer betrekking op de beperking als genoemd bij onderdeel 3. van de gepresenteerde 'gedachtenlijn'. Bovendien kan worden opgemerkt dat de in het kader van dit onderdeel toegestane uitzondering, wanneer sprake is van solidariteit voor het geheel, op gespannen voet staat met de in onderdeel 1. onderkende en nagestreefde solidariteit binnen deelpopulaties (solidariteit als gevolg van vereiste doorsneepremies binnen kleinere collectiviteiten).

Juist als gevolg van toenemende flexibilisering en de behoefte aan meer op de individuele behoeften van werknemers afgestemde keuzemogelijkheden (zoals eerder aanbevolen door de Stichting en recent door kabinet en Stichting gezamenlijk in het pensioenconvenant), is er sprake van een duidelijk groeiend aantal fondsen dat voor een bedrijfstak of voor één of meer ondernemingen meerdere regelingen uitvoert.

De voorgestelde beperking maakt aanvullende regelingen (onder andere voor vrijwillige voortzetting alsmede andere keuzemogelijkheden (pensioenmodules) onmogelijk, althans indien deze niet worden geïntegreerd in één pensioenregeling (met de in uw brief in onderdeel 1. voorziene solidariteit binnen deelpopulaties).

Een andere mogelijkheid is dat voor iedere afzonderlijke regeling een pensioenfonds wordt opgericht, hetgeen naar de inschatting van de Stichting niet bevorderlijk is voor een adequate performance inzake de uitvoeringskosten en de pensioenbeleggingen.

De Stichting van de Arbeid zou het ten slotte zeer op prijs stellen, wanneer u en de minister van Financiën terdege kennis nemen van de in het vorenstaande aangevoerde bezwaren tegen de in uw brief gepresenteerde 'gedachtenlijn' voor de beoogde wettelijke regeling van de afbakeningsproblematiek.

De Stichting kan zich voorstellen dat het kabinet de gerezen onduidelijkheden in het kader van de definitieve wettelijke regeling van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars uit de weg wil ruimen door op enkele onderdelen de regeling bij te stellen. De Stichting is namelijk met u van mening dat moet worden voorkomen dat in pensioenregelingen componenten worden overeengekomen en ter uitvoering worden ondergebracht bij een bedrijfs- of ondernemingspensioenfonds, op grond waarvan strikt individuele aanspraken kunnen worden verworven op basis van een individuele premiestelling waarbij van enige betrokkenheid van de werkgever niet of nauwelijks sprake is. Ook de Stichting heeft in haar advies van 28 maart 1995 aangegeven dat naar haar opvatting puur individuele pensioenpolissen niet door pensioenfondsen moeten kunnen worden uitgevoerd.

De Stichting is gaarne bereid ter zake in lijn met haar advies uit 1995 nadere operationele voorstellen te ontwikkelen. De Stichting doet u dan ook hierbij het verzoek daartoe in de komende maanden in de gelegenheid te worden gesteld.

Een afschrift van deze brief is gezonden aan de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer.

Hoogachtend,

STICHTING VAN DE ARBEID


drs E.H. Broekema
secretaris

Samenstelling Werkgroep Overleg Taakafbakening

Namens de Stichting van de Arbeid:

H. Muller (FNV)
drs G. Verheij (VNO-NCW)

Namens Stichting Ondernemingspensioenfondsen (OPF):

G.A. Hansum RA (Stichting Pensioenfonds Akzo Nobel)
mr H.J. Thoman (N.V. PVM - DSM)

Namens Vereniging van Bedrijfspensioenfondsen:

J.G.A. van den Brink
mr T.K.A. Kamphorst (GUO Fondsenbeheer, Stigas-GUO)

Namens Verbond van Verzekeraars:

A.J.H. Diemel (AMEV)
drs A.W. Slootweg (Nationale Nederlanden Rotterdam)

Secretariaat:

drs W.J. Kroes (Stichting van de Arbeid)
mevrouw C.M.F. Grim (notuliste)