

NIEUWSBRIEF 1

Datum : 4 april 2016
Onderwerpen : Wet verbeterde premieregeling
Ondernemingsraad en pensioen
Update diverse pensioenonderwerpen

Wet verbeterde premieregeling

Op 10 maart jl. is de Wet verbeterde premieregeling door de Tweede Kamer aangenomen. Deze wet is een samenvoeging van het regeringswetsvoorstel “Variabele pensioenuitkeringen” en het initiatiefwetsvoorstel “Uitbetaling pensioen in pensioeneenheden” van Helma Lodders. De Eerste Kamer moet zich nog over dit voorstel buigen.

Waarschijnlijk wordt het vanaf 1 juli 2016 mogelijk voor werknemers die deelnemen aan een beschikbare premie regeling en die met pensioen gaan om te kiezen voor een vaste uitkering of een variabele uitkering. De default zal een vaste pensioenuitkering zijn, wil men een variabele uitkering dan moet men daarvoor expliciet kiezen. Als men geen keuze maakt, dan moet de pensioenuitvoerder een vast pensioen aanbieden.

Daarnaast heeft men bij een variabele uitkering ook nog de keuze voor een collectieve variant of een individuele variant. In de collectieve variant wordt het pensioengeld na de pensioendatum doorbelegd en wordt per collectieve toedelingskring jaarlijks bepaald of de uitkering hoger kan zijn of lager moet zijn. Deze verhogingen of verlagingen kunnen dan over 5 jaar worden uitgesmeerd. In de individuele variant wordt er ook doorbelegd na de pensioendatum, maar daarbij wordt in beleggingseenheden gerekend, als de beleggingseenheden meer waard zijn in enig jaar, dan wordt de uitkering verhoogd. Zijn de beleggingseenheden minder waard, dan wordt de uitkering verlaagd.

Door deze wet worden deelnemers in een beschikbare premieregeling minder afhankelijk van één inkoopmoment.

De keuze voor een variabele of vaste uitkering wordt niet gemaakt op het moment van pensionering, maar al eerder, namelijk op het moment dat binnen de lifecyclefondsen gestart wordt met het afbouwen van het risico. De deelnemers worden bij aanvang van de deelname geïnformeerd over de mogelijkheid van een variabel pensioen. Tevens geldt voor de pensioenuitvoerder de verplichting om de deelnemer jaarlijks, en de gewezen deelnemers eens per vijf jaar, te informeren over de mogelijkheid om op pensioendatum te kiezen voor een variabel pensioen.

Op dit moment vinden er nog een aantal aanvullende onderzoeken plaats:

- naar de mogelijke bijdrage van banksparen aan een betere pensioen
- naar transparantie van kosten in verband met een variabel pensioen die ten laste komen van de pensioendeelnemer

Werknemers die gepensioneerd zijn en reeds een pensioen hebben aangekocht, maar niet de mogelijkheid hebben gehad om gebruik te maken van de pensioenknp, krijgen alsnog de mogelijkheid om te kiezen voor een variabele pensioenuitkering. Het betreft werknemers die tussen 1 januari 2014 en 8 juli 2015 met pensioen gegaan zijn.

Al met al biedt de wet in ieder geval een keuze tussen vast en variabel pensioen voor de deelnemer. Door de diverse mogelijkheden die zullen worden aangeboden door verzekeraars, pensioenfondsen en premie pensioen instellingen zal het er echter voor de deelnemer niet makkelijker op worden.

Disclaimer

Hoewel deze nieuwsbrief met zorg is gemaakt, kunt u aan de informatie geen rechten ontleen. Gebruik van deze informatie is voor risico van de gebruiker

In de praktijk merken we dat het nu al erg lastig is voor deelnemers om te bepalen wat voor pensioen men bij welke partij wenst, iets wat nu alleen nog maar moeilijker zal worden.

Ondernemingsraad en pensioen

In de nieuwsbrief van mei 2015 hebben we aandacht besteed aan het wetsvoorstel waarin de rol van de OR wordt uitgebreid. Dit wetsvoorstel zal naar verwachting voor 1 juli 2016 door de Tweede en Eerste Kamer behandeld zijn en per die datum ingaan. Door middel van dit wetsvoorstel wordt zowel de Wet op de Ondernemingsraden als de Pensioenwet aangepast.

Maar wat ligt er eigenlijk nu al vast in wet- en regelgeving. Naast de Wet op de Ondernemingsraden (art. 27) en de Wet versterking bestuur pensioenfondsen is er nog een regeling die van belang is als het gaat om de rol van de OR bij pensioenen, namelijk de "Code rechtstreeks verzekerde regelingen" (<https://www.verzekeraars.nl/overhetverbond/zelfregulering/Documents/Gedragcodes/Code%20rechtstreeks%20verzekerde%20regelingen.pdf>).

Deze code is op 1 juli 2014 ingegaan en regelt onder andere het volgende:

- De werkgever moet verantwoording afleggen aan de OR over resultaten van de pensioenverzekering indien hij daar invloed op kan uitoefenen
- De werkgever moet de OR informeren over de behaalde resultaten
- De werkgever moet de OR informeren over toeslagverlening
- De werkgever moet de OR informeren over veranderingen in wet- en regelgeving die invloed op de pensioenregeling hebben
- De werkgever moet de OR in staat stellen om te adviseren over de uitvoeringsovereenkomst
- De werkgever moet de OR in de gelegenheid stellen te adviseren over de serviceverlening door de verzekeraar

Deze gedragscode verklaart echter niet dat de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing is. Daardoor is er geen wettelijke grondslag voor bijvoorbeeld het beroepsrecht van de OR bij de Ondernemingskamer.

Update diverse pensioenonderwerpen

Wet Algemeen Pensioenfonds (APF)

Nadat de wetgeving met betrekking tot het Algemeen Pensioenfonds (APF) definitief is geworden zijn er momenteel 7 APF-en die een vergunningaanvraag bij DNB hebben gedaan. Tot op heden zijn er nog geen vergunningen afgegeven aangezien DNB aanvullende vragen heeft gesteld. Op korte termijn worden deze ook niet verwacht.

Individuele wettelijke waardeoverdracht

Voor een wettelijke waardeoverdracht bij wisseling van baan gold altijd een termijn van 6 maanden. Deze termijn is vanaf 01-01-2015 vervallen, maar alleen als het gaat om een verzoek voor waardeoverdracht dat betrekking heeft op het opgebouwde pensioen opgebouwd bij de werkgever direct voorafgaand aan de nieuwe werkgever. Als het gaat om pensioenen die opgebouwd zijn tijdens eerdere dienstverbanden geldt nog wel de 6-maandstermijn.

Mocht u over bovenstaande vragen hebben, neem dan contact op met Tanh Nguyen (06 - 36 29 63 82) of Liesbeth Hardeman (06 - 53 64 71 03).

Disclaimer

Hoewel deze nieuwsbrief met zorg is gemaakt, kunt u aan de informatie geen rechten ontleen. Gebruik van deze informatie is voor risico van de gebruiker