**16. Pensioenwetgeving**

Opgave 16.1

1. De Hollandse IJzeren Spoorweg Maatschappij.

2. Vanaf 1908.

3. Drie oorzaken waardoor het huidige pensioenstelsel niet voldoende toekomstbestendig is, zijn:

* de vergrijzing;
* de stijgende levensverwachting;
* de toenemende kwetsbaarheid voor financiële risico's.

4. Doel van de Wet algemeen pensioenfonds is: Het verbeteren van de keuzemogelijkheden voor werkgevers en werknemers om een kwalitatief hoogstaande en veilige pensioenuitvoering tegen een scherpe prijs te realiseren.

5. Nee. Almera bv is niet verplicht aan de werknemers een pensioenregeling aan te bieden.

Opgave 16.2

1. Het eerste bedrijfstakpensioenfonds in Nederland was Het Coöperatief Verzekeringsfonds.

2. De eerste grote pensioenwet in Nederland was de Pensioen- en Spaarfondsenwet van 1952.

3. Het pensioengevend loon is gemaximeerd op € 103.317 (2017).

4. Een Algemeen pensioenfonds staat open voor:

* pensioenregelingen die thans zijn ondergebracht bij ondernemingspensioenfondsen;
* niet verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen;
* verplicht gestelde beroepspensioenregelingen;
* rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen mogen door het algemeen pensioenfonds worden uitgevoerd;
* nieuwe pensioenregelingen.

Een Algemeen pensioenfonds staat niet open voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioen-fondsen.

5. De drie belangrijkste pijlers van het Nederlandse pensioenstelsel zijn:

* de basispensioenen;
* de collectieve aanvullende pensioenen;
* de individuele pensioenen.

Opgave 16.3

1. Het eerste pensioenfonds voor ambtenaren is gesticht in 1922: Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

2. De huidige wetgeving met betrekking tot pensioenen staat in de Pensioenwet (Pw) van 2007.

3. Voor een toekomstig pensioen bijsparen vanuit het nettoloon kan dat via een beschikbare-premieregeling.

4. Nee. Nederland kent geen algemene verplichting om deel te nemen aan een pensioenregeling.

5. Nederland kent drie basispensioenen:

* ouderdomspensioen AOW, uitgevoerd door de SVB;
* nabestaandenpensioen Anw, uitgevoerd door de SVB;
* arbeidsongeschiktheidspensioen WIA, uitgevoerd door UWV (alleen voor werknemers in loondienst).

Opgave 16.4

1. Het doel van de basispensioenen AOW, Anw en WIA is: een basisvoorziening bieden in geval van ouderdom, overlijden of langdurende arbeidsongeschiktheid.

2. Een individuele burger kan in de zogenaamde 'derde pijler' zelf maatregelen nemen om een pensioen op te bouwen. Binnen bepaalde grenzen kan hij gebruikmaken van de omkeerregel. Dit is mogelijk:

* via banksparen;
* via lijfrenteverzekeren;
* via een kapitaalverzekering.

3. De drie hoofdonderwerpen in de Pensioenwet zijn:

* de pensioenovereenkomst;
* de pensioenregeling;
* bij een uitkeringsovereenkomst: aangeven of er sprake is van een middelloonregeling of een eindloonregeling.

4. Vier onderwerpen die in de Wet Bpf geregeld zijn, zijn:

* De minister kan een Bpf verplicht stellen voor een bedrijfstak.
* Het Bpf kan de verzekering verplicht stellen voor een werknemer en soms een zelfstandige die werkzaam is in de bedrijfstak.
* Het Bpf kan aan werkgever en werknemer in de bedrijfstak verplichtingen opleggen met betrekking tot het naleven van statuten en reglementen, zoals betreffende de premiebetaling.
* Het Bpf kan vrijstelling van deelname verlenen als:
	+ een werkgever deel uitmaakt van een concern dat buiten de bedrijfstak valt;
	+ een werkgever een eigen ondernemings-CAO heeft;
	+ het Bpf onvoldoende presteert qua beleggingen;
	+ er sprake is van gemoedsbezwaren.

5. Er is sprake van een pensioen op basis van: d. eindloon (Bij een pensioen gebaseerd op het laatstverdiende loon spreken we van een eindloonstelsel).

Opgave 16.5

1. De wijze van financiering van de basispensioenen AOW, Anw en WIA is omslagfinanciering. De uitkeringen in een jaar worden betaald door de premieontvangsten in datzelfde jaar.

2. Bekostiging in de tweede pijler vindt plaats via een opbouwstelsel (dus niet via omslag-financiering). Er worden premies betaald, waaruit later het pensioen wordt bekostigd.

3. Drie soorten pensioenfondsen zijn:

* + het bedrijfstakpensioenfonds (BPF) voor werknemers in één of meer bedrijfstakken, zoals het pensioenfonds voor de bouwnijverheid;
	+ het ondernemingspensioenfonds (OPF) of bedrijfspensioenfonds voor werknemers van een grote onderneming, zoals KPN;
	+ het beroepspensioenfonds voor beroepsbeoefenaars, zoals advocaten. Hierbij zijn, in tegenstelling tot de twee andere soorten pensioenfondsen, ook zelfstandigen aangesloten. De UvB is de Unie van Beroepspensioenfondsen, ofwel de koepel van beroepspensioenfondsen.

4. Waarschijnlijk is Cees verplicht deel te nemen. In uitzonderingsgevallen is deelname niet verplicht voor een nieuwe werknemer: de werkgever moet dan binnen een maand een aanbod doen over het sluiten van een pensioenovereenkomst. Of hij moet de werknemer schriftelijk informeren over een aanbod op een later tijdstip. De werkgever moet het aanbod in elk geval doen aan werknemers die 21 jaar of ouder zijn, ook aan parttime medewerkers.

5. Nee. Werkgever Betuva vof mag volgens de Pensioenwet de uitvoering van de pensioenregeling niet zelf op zich nemen. Elke werkgever is verplicht de uitvoering van pensioenen onder te brengen bij een pensioenfonds of verzekeraar. De werkgever sluit met deze instantie een uitvoeringsovereenkomst.

6. Annelies heeft bij haar pensioenregeling geen afspraken gemaakt over: b. nabestaanden- of partnerpensioen (Als Annelies geen partner heeft, zal ze geen nabestaanden- of partnerpensioen afsluiten).

Opgave 16.6

1. In de eerste en tweede schijf van de loon- en inkomstenbelasting wordt premie AOW geheven (tot de AOW-leeftijd). Ook de Anw-premie is gekoppeld aan de loon- en inkomstenbelasting. Deze premies komen voor rekening van de werknemer, zelfstandige of uitkeringsgerechtigde. De WIA-premie daarentegen wordt gedragen door de werkgever.

2. De Pensioenwet onderscheidt de volgende drie vormen pensioenovereenkomsten:

* uitkeringsovereenkomsten (defined benefit);
* premieovereenkomsten (defined contribution);
* kapitaalovereenkomsten.

3. Voor betaalde pensioenpremies geldt de volgende fiscale regeling: De premies voor pensioenen (zowel werkgeversdeel als werknemersdeel) vormen een aanspraak op een toekomstige uitkering. Hiervoor geldt de zogenaamde omkeerregel. Deze houdt in dat over de ingelegde premies geen loon- of inkomstenbelasting verschuldigd is, maar wel over de latere pensioenuitkeringen.

4. De drie belangrijke wetten op het gebied van pensioenen zijn:

* Pensioenwet (Pw);
* Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioen (Wet Bpf);
* Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).

5. Onder de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) vallen vrije beroepsbeoefenaren zoals tandartsen en medisch specialisten.

6. 5 bijzonderheden die voor de Wvb gelden, zijn:

* Er is geen sprake van verplichte afdracht van loonheffingen.
* Deelnemers vallen niet onder de Pensioenwet.
* Er is alleen sprake van verplichte aansluiting als er in de beroepsgroep voldoende draagvlak is én er sprake is van een beroepspensioenvereniging.
* Er geldt een doorsneepremie via een gelijk percentage van het inkomen.
* Het gaat om een beperkt aantal (circa 10) beroepspensioenfondsen, alle aangesloten bij de Unie van Beroepspensioenfondsen.

Opgave 16.7

1. De Pensioenwet noemt deze drie mogelijke pensioenovereenkomsten:

* uitkeringsovereenkomst;
* beschikbarepremieovereenkomst;
* kapitaalovereenkomst.

2. Bij de beschikbarepremieovereenkomst zijn volgens de Pensioenwet de volgende drie vormen toegestaan:

* Zuivere premieregeling: De premies worden jaarlijks belegd. Het beleggingsrisico en het langlevenrisico zijn voor de werknemer.
* De beschikbare premies worden omgezet in een kapitaalverzekering. Op de pensioendatum wordt het kapitaal omgezet in een pensioen. Het beleggingsrisico is voor de pensioenuitvoerder, het langlevenrisico voor de werknemer.
* De beschikbare premies worden meteen omgezet in een aanspraak op een uitkering via het betalen van premie voor een periodieke uitkering. Het beleggingsrisico en het langlevenrisico zijn voor de pensioenuitvoerder.

3. Het was voor werknemers met een eindloonregeling oninteressant om over te stappen naar een nieuwe werkgever met een nieuw pensioenfonds, omdat het pensioen bij het oude pensioenfonds bevroren werd en er geen backservice plaatsvond (soms wel een compensatie voor de gevolgen van inflatie). Het systeem was dus niet bevorderlijk voor de mobiliteit van werknemers. Ze bleven vaak bij hun oude werkgever in dienst, voornamelijk vanwege de hogere pensioenuitkering in de toekomst.

4. Het belangrijkste effect voor de werknemers van Enkhuizia is: In tegenstelling tot de eindloonregeling vindt bij de middelloonregeling opbouw van pensioenaanspraken plaats aan de hand van het gemiddeld verdiende loon. Als het loon van een werknemer stijgt, vindt er geen inhaalslag van pensioenopbouw via backservice plaats, zoals bij de eindloonregeling. Bij een werknemer die tijdens zijn loopbaan een stijgend salarispatroon heeft, wordt via het middelloonsysteem hierdoor minder pensioen opgebouwd dan bij het eindloonsysteem.

5. Gemitigeerde eindloonregeling: Eindloonregeling die beperkingen heeft.

 Hoog/laagconstructie: Keuze voor een hoog pensioen aan het begin en een lager pensioen in later jaren (of omgekeerd).

Kapitaaldekkingsstelsel: Ingelegde premies worden collectief belegd, waaruit later het individuele pensioen wordt betaald.

 Lijfrente: Recht op vaste periodieke uitkeringen die eindigen bij overlijden.

Opgave 16.8

1. Bij de uitkeringsovereenkomst onderscheidt men de eindloonregeling en de middelloon- regeling.

2. De kapitaalovereenkomst houdt het volgende in: Bij ingang van de pensioenovereenkomst is de hoogte van het opgebouwde kapitaal vooraf vastgelegd. Dit kapitaal wordt later omgezet in periodieke uitkeringen, waarvan de hoogte afhankelijk is van het geboden rendement op het opgebouwde kapitaal.

3. Het positieve effect van de wettelijk verplichte waardeoverdracht voor het reeds opgebouwd pensioen van een werknemer is: Ook het bij het vorige pensioenfonds opgebouwde bedrag groeit mee met salarisstijgingen op grond van de eindloonregeling.

4. Het risico voor een pensioenbreuk is bij de middelloonregeling kleiner dan bij de eindloonregeling, omdat hier per dienstjaar opgebouwd wordt aan de hand van het gemiddeld verdiende salaris en er niet via backservice een inhaalslag plaatsvindt.

5. 8 uitgangspunten van de beschikbarepremieregeling zijn:

* Er is sprake van een soort koopsom, waarmee op de pensioenleeftijd een pensioen kan worden aangekocht.
* Er is geen sprake van backserviceverplichtingen.
* Een ouderdomspensioen bedraagt na 40 jaar opbouw niet meer dan 75% van het gemiddeld pensioengevend loon tot dat tijdstip.
* De inflatie moet op nul worden gesteld.
* De rekenrente wordt op 4% gesteld.
* De premie levert minder op naarmate de werknemer ouder is. Daardoor stijgt de jaarpremie. Hierbij zijn leeftijdsklassen van 5 jaar toegestaan (en wordt van de gemiddelde leeftijd in die klasse uitgegaan).
* Er wordt uitgegaan van een jaarlijkse loonstijging die maximaal 3% is tot de leeftijd van 35 jaar, maximaal 2% in de volgende 10 jaar, maximaal 1% in de 10 jaren daarna en vanaf 55 jaar nihil. Dus: 3-2-1-0. Deze voorwaarde staat in de Wet op de Loonbelasting 1964.
* Omdat op basis van bovengenoemde punten veel verschillende premietabellen zouden ontstaan, mag uitgegaan worden van de premies voor het middelloonsysteem. Hierdoor is één premietabel mogelijk voor alle werknemers van een onderneming. De minister van Financiën stelt hiervoor 4 staffels beschikbaar. De staffels gaan uit van een pensioenleeftijd van 67 jaar (wordt waarschijnlijk 68 jaar). In de praktijk wordt meestal staffel '2 gebruikt. Deze gaat uit van de opbouw van een ouderdomspensioen en een partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum. Een ander risico, namelijk overlijden vóór de pensioendatum, wordt meestal via een aparte overlijdensdekking verzekerd.

Opgave 16.9

1. De uitkeringsovereenkomst houdt het volgende in: Afhankelijk van salaris en diensttijd bouwt de werknemer een aanspraak op uitkering op. De hoogte van deze aanspraak is actuarieel berekend. Het risico dat de werknemer langer leeft (het langlevenrisico) en het beleggingsrisico is in principe voor de pensioenuitvoerder.

2. Tegenwoordig zien we vaker de middelloonregeling en de beschikbarepremieregeling.

3. Waardeoverdracht van een pensioen brengt vaak een probleem met zich mee. Het is de integratie van de oude aanspraak in de nieuwe pensioenregeling. Meestal schiet de overstappende werknemer erbij in. Een werknemer moet binnen een jaar om waardeoverdracht vragen. Hij heeft echter ook de keus het eerder opgebouwde pensioen achter te laten bij de vorige pensioenuitvoerder.

4. Bij een beschikbarepremieregeling is het te bereiken pensioen afhankelijk van:

* de gestorte premies;
* het daarop betaalde rendement;
* de rentestand op de einddatum, waarop het pensioen wordt aangekocht.

5. Afkoop: Uitbetaling van het pensioen in één bedrag in plaats van in termijnen; mogelijk bij een zeer laag pensioen.

Backservice: Aanpassen van de lagere pensioenaanspraken uit het verleden door extra premiebetaling wegens een eindloon dat hoger is.

 Bijsparen: Mogelijkheid voor de deelnemer om binnen de fiscale ruimte extra pensioenpremie te storten ter verhoging van de pensioenaanspraken.

 Dekkingsgraad: De waarde van het belegde vermogen gedeeld door de toekomstige uitkeringsverplichtingen. Deze verplichtingen zijn berekend op basis van een door De Nederlandsche Bank (DNB) voorgeschreven rekenrente.

 Factor A: Informatie over de hoogte van de pensioenaangroei in het vorige jaar (van belang om de jaarruimte en de inhaalruimte te berekenen voor fiscaal gefaciliteerde opbouw in de derde pijler).

Opgave 16.10

1. Bij een onvoldoende dekkingsgraad is waardeoverdracht wettelijk niet toegestaan.

2. Bij de beschikbarepremieregeling wordt een vast bedrag of een vast percentage van het salaris aan pensioenpremie betaald, meestal afhankelijk van het beschikbare budget.

3. Eduard kan een oudedagsvoorziening opbouwen via de 3de pijler, bijvoorbeeld via een lijfrente, koopsom of levensverzekering.

4. De (mede)eigenaar van een eenmanszaak of een vennootschap onder firma (vof) kan gebruikmaken van een fiscale faciliteit, de zogenaamde fiscale oudedagsreserve (FOR). Hij mag dan jaarlijks een deel van de winst reserveren voor pensioenopbouw, waarover hij nog geen inkomstenbelasting betaalt. Op de pensioenleeftijd of bij bedrijfsbeëindiging moet hij alsnog belasting betalen of de opgebouwde FOR omzetten in lijfrente-uitkeringen die op hun beurt belast worden. Opbouw van een FOR mag alleen door de zelfstandige die aan het urencriterium (1225 uur per jaar) voldoet.

5. Omslagstelsel: Werkenden betalen premies, waaruit direct de uitkeringen aan uitkeringsgerechtigden worden betaald.

 Pensioen: Uitgesteld inkomen vanaf het moment dat iemand gepensioneerd is, nabestaande is of arbeidsongeschikt is.

 Pensioenbreuk: De bij een oude werkgever opgebouwde aanspraken tellen niet volledig mee bij de nieuwe pensioenuitvoerder.

Pensioen(gevend) salaris: Som van de salarisbestanddelen waarover pensioen wordt opgebouwd.

 Pensioenstelsel: Het totaal van de 3 pijlers. Pijler 1: basispensioen. Pijler 2: collectief pensioen. Pijler 3: individueel pensioen.

Opgave 16.11

1. Deventus bv zal waarschijnlijk stoppen met de eindloonregeling en overgaan op een middelloonstelsel, zoals het grootste deel van de werkgevers de afgelopen decennia heeft gedaan.

2. Bij een gemitigeerd eindloonsysteem wordt de backservicelast beperkt door één of meer van de volgende maatregelen:

* de verhoging van de pensioengrondslag voor werknemers vanaf een bepaalde leeftijd slechts gedeeltelijk meetellen;
* de verhoging van het pensioengevend salaris boven de CAO-verhoging niet meetellen;
* een maximum pensioengevend salaris vaststellen waarover pensioenopbouw plaatsvindt.

3. Francien is in loondienst bij haar bv. De mogelijkheid van de FOR kent de bv niet. Francien kan echter wel gebruikmaken van de 3de pijler: beleggen of sparen. Ook kan ze als dga pensioen opbouwen via een verzekeraar of pensioenfonds. De fiscale mogelijkheid van pensioenopbouw in eigen beheer is ingaande 2017 vervallen.

4. De **Nederlandsche Bank (DNB)** houdt toezicht op de soliditeit van de pensioenuitvoerder, dus let op de mate waarin deze in staat is aan de toekomstige verplichtingen te voldoen. Ook controleert DNB of de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder wordt nageleefd. Daarnaast houdt DNB toezicht op de naleving van het pensioenreglement met afspraken tussen pensioenuitvoerder en werknemer. DNB levert tenslotte informatie aan het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

 De **Autoriteit Financiële Markten (AFM)** ziet erop toe dat pensioenfondsen deskundig en integer informatie verstrekken aan hun klanten, de zogenaamde 'zorgplicht'. Ook doet de AFM onderzoek naar de beleggingsportefeuille en de hoogte van beleggingskosten bij de pensioenuitvoerders.

5. Pensioenuitruil: Uitruil van bijvoorbeeld nabestaandenpensioen tegen extra ouderdomspensioen.

 PPI: Premiepensioeninstelling. Sinds 2011 mag een PPI optreden als pensioenuitvoerder. Maar hun aandachtsgebied beperkt zich (voorlopig) tot beschikbarepremieregelingen en premieovereenkomsten.

 Toezichthouders: Instanties (DNB en AFM) die toezicht houden op de pensioenuitvoering. Hierbij is aandacht voor de correcte uitvoering van de Pensioenwet (informatievoorziening, financiële positie en naleving van de zorgplicht door de pensioenfondsen).

 Uniform Pensioen Overzicht (UPO): Jaarlijks (verplicht) overzicht van het pensioenfonds voor de deelnemer, waarin de opbouw van het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt weergegeven. Tevens wordt hierin de factor A opgenomen. Dit overzicht is gelijkluidend voor alle uitvoerders.

 Vergrijzing: Demografische ontwikkeling waarbij het aantal ouderen relatief toeneemt.

Opgave 16.12

1. De pensioenopbouw bij een eindloonregeling wordt bepaald over het laatste pensioengevend salaris. Bij een stijging van het salaris moet over eerdere opbouwjaren een aanvullend bedrag worden opgebouwd, de zogenaamde backservice.

2. Vanaf 1 januari wordt bij de pensioenopbouw rekening gehouden met het hogere loon. Bovendien moet over de 5 eerdere dienstjaren een aanvullend pensioenbedrag worden opgebouwd, de zogenaamde backservice.

3. Negatief gevolg hiervan voor zijn pensioenopbouw is: Er kan sprake zijn van een pensioenbreuk. Over het opgebouwde bedrag bij het oude pensioenfonds vindt geen backservice meer plaats als er een salarisverhoging bij de nieuwe werkgever aan de orde is.

4. Mogelijkheden om het negatieve gevolg te voorkomen of te verminderen, zijn:

* Soms is het voordelig het opgebouwde pensioen mee te nemen naar het nieuwe pensioenfonds via de mogelijkheid van waardeoverdracht.
* Of Dirk kan zorgen dat het pensioen op de gewenste hoogte uitkomt door zelf te gaan bijsparen via extra premiebetaling. De pensioenregeling moet dit wel toestaan en de fiscale grenzen moeten in acht worden genomen.

5. Waardeoverdracht: Het overdragen van opgebouwde pensioenrechten naar het nieuwe pensioenfonds van een deelnemer.

 Waardevast pensioen: Het pensioen wordt geïndexeerd op basis van de inflatie.