

Uitwerkingen PDL Arbeidsrecht Sociale Zekerheid 2022/2023

Hoofdstuk 16. Pensioenwetgeving

Opgave 16.1

1. De Hollandse IJzeren Spoorweg Maatschappij.
2. Sinds 1908.
3. Het huidige pensioenstelsel is niet voldoende toekomstbestendig vanwege:
 - de vergrijzing;
 - de stijgende levensverwachting;
 - de toenemende kwetsbaarheid voor financiële risico's.
4. 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 Coöperatief Verzekeringsfonds.
2. De Pensioen- en Spaarfondsenwet van 1952.
3. Op € 114.866 (2022).
4. Een Algemeen pensioenfonds staat open voor:
 - pensioenregelingen die thans zijn ondergebracht bij ondernemingspensioenfondsen;
 - niet verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen;
 - verplicht gestelde beroepspensioenregelingen;
 - rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen;
 - nieuwe pensioenregelingen.(Een Algemeen pensioenfonds staat niet open voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen.)
5. De basispensioenen, de collectieve aanvullende pensioenen en de individuele pensioenen.

Opgave 16.3

1. In 1922: Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).
2. De Pensioenwet (Pw).
3. Een beschikbare-premieregeling.
4. Nee. Nederland kent geen algemene verplichting om deel te nemen aan een pensioenregeling.
5. De drie basispensioenen en hun uitvoerders zijn:
 - ouderdomspensioen AOW, uitgevoerd door de SVB;
 - nabestaandenpensioen Anw, uitgevoerd door de SVB;
 - arbeidsongeschiktheidspensioen WIA, uitgevoerd door UWV (voor werknemers).

Opgave 16.4

1. b. ouderdom
2. a. langdurige arbeidsongeschiktheid
3. a. banksparen
b. een kapitaalverzekering
c. lijfrenteverzekeren

4.
 - b. de pensioenregeling
 - d. of er sprake is van middelloon of eindloon bij een uitkeringsovereenkomst
 - e. het soort pensioenovereenkomst
5.
 - c. het opleggen van verplichtingen met betrekking tot premiebetaling aan werkgever en werknemer door het Bpf
 - d. de verplichtstelling door de minister voor een bedrijfstak
 - e. de vrijstelling door het Bpf voor een werknemer in de bedrijfstak
6.
 - c. eindloon
7.
 - b. de uitkeringsgerechtigde
 - c. de werknemer
 - e. de zelfstandige
8.
 - c. vrije beroepsbeoefenaren zoals tandartsen en medisch specialisten

Opgave 16.5

1.
 - c. overlijden
2.
 - c. omslagfinanciering
3.
 - b. het opbouwstelsel
4.
 - c. kan de pensioenregeling onderbrengen bij een pensioenfonds
 - d. kan de pensioenregeling onderbrengen bij een pensioenverzekeraar
 - e. moet de pensioenregeling aanbieden aan werknemers van 21 jaar en ouder
5.
 - b. nabestaanden- of partnerpensioen
6.
 - a. kapitaalovereenkomsten
 - c. premieovereenkomsten
 - e. uitkeringsovereenkomsten
7.
 - c. de omkeerregel
8.
 - a. Deelnemers vallen niet onder de Pensioenwet
 - b. Er geldt een doorsneepremie via een gelijk percentage van het inkomen
 - c. Er is alleen sprake van verplichte aansluiting als er in de beroepsgroep voldoende draagvlak is én er sprake is van een beroepspensioenvereniging
 - d. Er is geen sprake van verplichte afdracht van loonheffingen
 - e. Het gaat om een beperkt aantal (circa 10) beroepspensioenfonds, alle aangesloten bij de Unie van Beroepspensioenfonds
9.
 - e. middelloon

Opgave 16.6

1.

Doelgroep	Soort pensioenfonds		
	Bedrijfstak-pensioenfonds	Ondernemings-pensioenfonds	Beroeps-pensioenfonds
Werknemers bij KPN		x	
Werknemers in de bouw	x		
Zelfstandig advocaten			x

2.

	Pijler 1: Basis- pensioenen	Pijler 2: Collectieve aanvullende pensioenen	Pijler 3: Individuele pensioenen
Anw	x		
AOW	x		
Banksparen			x
Kapitaalovereenkomst		x	
Kapitaalverzekering			x
Lijfrenteverzekering			x
Premieovereenkomst		x	
Uitkeringsovereenkomst		x	
WIA	x		

3.

	Uitkeringsovereenkomst	Beschikbarepremieovereenkomst
Eindloonregeling	x	
Kapitaalverzekering		x
Middelloonregeling	x	
Premies omgezet in een aanspraak		x
Zuivere premieregeling		x

4.

	Afkoop	Backservice	Factor A	Lijfrente	Pensioenbreuk	Waardevast pensioen
Aanpassing van de lagere pensioenaanspraken uit het verleden door extra premiebetaling wegens een eindloon dat hoger is		x				
De bij een oude werkgever opgebouwde aanspraken tellen niet volledig mee bij de nieuwe pensioenuitvoerder					x	
Het pensioen wordt geïndexeerd op basis van de inflatie						x
Informatie over de hoogte van de pensioenaangroei in het vorige jaar			x			
Recht op vaste periodieke uitkeringen die eindigen bij overlijden				x		
Uitbetaling van het pensioen in één bedrag in plaats van in termijnen	x					

Opgave 16.7

1. De uitkeringsovereenkomst, de beschikbarepremieovereenkomst en de kapitaalovereenkomst.
2. De volgende drie vormen zijn toegestaan:
 - Zuivere premiereregeling: De premies worden jaarlijks belegd. Het beleggingsrisico en het langlevensrisico 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 langlevensrisico 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 langlevensrisico 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 Enkhuizen is dat in tegenstelling tot de eindloonregeling bij de middelloonregeling opbouw van pensioenaanspraken plaatsvindt 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. De eindloonregeling en de middelloonregeling.
2. 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. Ook het bij het vorige pensioenfonds opgebouwde bedrag groeit mee met salarisstijgingen (als er sprake is van een eindloonregeling).
4. Omdat hier per dienstjaar opgebouwd wordt aan de hand van het gemiddeld verdiende salaris en er niet via backservice een inhaalslag plaatsvindt.
5. Nog acht uitgangspunten van de beschikbarepremiereregeling 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% (of 3%) 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 voorgaande 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 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. Afhankelijk van salaris en diensttijd bouwt de werknemer een aanspraak op uitkering op. De hoogte van deze aanspraak is actuariëel berekend. Het risico dat de werknemer langer leeft (het langlevensrisico) en het beleggingsrisico is in principe voor de pensioenuitvoerder.
2. Tegenwoordig zien we vaker de middelloonregeling en de beschikbarepremieregeling.
3. Waardeoverdracht van een pensioen is de integratie van de oude aanspraak in de nieuwe pensioenregeling. Het probleem is dat de overstappende werknemer er meestal bij inschiet. (Een werknemer kan om waardeoverdracht vragen. Hij heeft echter ook de keus het eerder opgebouwde pensioen achter te laten bij de vorige pensioenuitvoerder.)
4. Van de gestorte premies, het daarop behaalde rendement en de rentestand op de einddatum waarop het pensioen wordt aangekocht.
5. Afkoop: Uitbetaling van het pensioen in één bedrag in plaats van in termijnen.
 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. Dan is waardeoverdracht wettelijk niet toegestaan.
2. Er 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 derde 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 uren criterium (1.225 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. Het doel van een gemitigeerd eindloonsysteem is het beperken van de backservicelast. Dit wordt bereikt 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. Zij kan kiezen uit de volgende oplossingen:
 - pensioenopbouw bij een verzekeraar;
 - banksparen voor later te belasten uitkeringen via een bancaire lijfrente;
 - fiscaal aftrekbaar sparen voor later te belasten uitkeringen via een lijfrenteverzekering;
 - uit winsten na belasting vermogen opbouwen in de bv, waaruit later dividenduitkeringen kunnen worden gedaan;
 - opbouw van renderend vermogen in privé (box 3), dus zonder gebruik te maken van fiscale faciliteiten. Dit is aanvankelijk de duurste oplossing, maar deze kent de meeste vrijheid.
4. De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM):
 - 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 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 ouderdompensioen.
PPI: Premiepensioeninstelling. Een PPI mag optreden als pensioenuitvoerder. Het aandachtsgebied beperkt zich tot beschikbarepremieregelingen en premieovereenkomsten. De PPI biedt de mogelijkheid om uitvoering van pensioenregelingen over de grenzen heen mogelijk te maken. Voor bedrijven met vestigingen in meer landen biedt dit de mogelijkheid om de uitvoering te centraliseren.

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 gelijklopend voor alle uitvoerders.

Vergrijzing: Demografische ontwikkeling waarbij het aantal ouderen relatief toeneemt.

Opgave 16.12

1. De pensioenopbouw bij een eindloonregeling wordt berekend 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 vijf eerdere dienstjaren een aanvullend pensioenbedrag worden opgebouwd, de zogenaamde backservice.
3. Negatief gevolg hiervan voor zijn pensioenopbouw is dat er sprake kan 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 besparen 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.

Opgave 16.13

1. De werkgever moet de werknemer met wie hij een pensioenovereenkomst heeft gesloten en die pensioenaanspraken verwerft, binnen 3 maanden na de start van de verwerving hierover informeren in de vorm van Pensioen 1-2-3 (vroeger startbrief of pensioenbrief genoemd).
2. In elk geval:
 - de inhoud van de basispensioenregeling;
 - de toeslagverlening;
 - het recht van de werknemer om bij de pensioenuitvoerder het voor hem geldende pensioenreglement op te vragen;
 - informatie over het bestaan van een vrijwillige pensioenregeling;
 - omstandigheden die betrekking hebben op het functioneren van de pensioenuitvoerder (bijvoorbeeld als de pensioenuitvoerder een herstelplan moet uitvoeren als gevolg van een dekkings- of reservetekort);
 - het recht van de werknemer om bij de pensioenuitvoerder een verzoek in te dienen voor een berekening van de effecten van uitruil van zijn pensioenaanspraken.Daarnaast moet Pensioen 1-2-3 de ingangsdatum van de pensioenovereenkomst vermelden, de pensioenvorm met vermelding of al dan niet sprake is van een nabestaanden- en/of arbeidsongeschiktheidspensioen, het karakter van de pensioenovereenkomst (uitkerings-, kapitaal- of premieovereenkomst), de wijze waarop de pensioenaanspraken worden vastgesteld, de ingangsdatum van het pensioen en de duur van de uitkering, de gevolgen van beëindiging van de deelneming voor de hoogte van de pensioenaanspraken, de gevolgen van

- arbeidsongeschiktheid voor de verwerving van de pensioenaanspraken, een eventueel betalingsvoorbehoud van de werkgever en de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting.
3. Het pensioengevend salaris (art. 10b Uitv.besl. LB 1965) bestaat meestal uit het totale jaarlijkse bruto salaris, inclusief vakantiebijslag en eventuele overige toeslagen. Dit is het salaris dat als basis dient voor de berekening van de pensioenopbouw. Welke bestanddelen precies meegeteld worden, wordt per cao of per werkgever bepaald. Zo telt bijvoorbeeld een dertiende maand bij sommige regelingen wel mee en bij andere niet.
 4. Hiervoor wordt uitgegaan van het pensioengevend loon van de werknemer. Van het pensioengevend salaris wordt de franchise afgetrokken. Wat overblijft is de pensioengrondslag. Dit is het bedrag waar de werknemer daadwerkelijk pensioen over opbouwt. Samengevat: pensioengevend salaris -/- franchise = pensioengrondslag.
 5. Omdat de werknemer naast het pensioen dat hij bij werkgever opbouwt, later ook AOW krijgt (eerste pijler). Het pensioen dat de werknemer bij zijn werkgever opbouwt, is het aanvullende pensioen (tweede pijler). Het is een aanvulling op de AOW. De totale hoogte van deze twee samen moet genoeg zijn om later te kunnen blijven leven zoals de werknemer nu doet. De franchise corrigeert de aanvullende pensioenopbouw voor de AOW.
 6. Franchise: Dat deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd (en geen premie wordt betaald) in verband met het feit dat betrokkene ook een AOW-uitkering zal krijgen.

Pensioengrondslag: Pensioen(gevend) salaris verminderd met de franchise. Dit begrip komt voor bij uitkeringsovereenkomsten (middelloon- en eindloonregelingen).

Premiegrondslag: Dit is een ruimer begrip dan pensioengrondslag. Er mogen meer elementen worden meegeteld, zoals winst, het hele salaris en belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. Voor de premiegrondslag wordt uitgegaan van de door de werkgever beschikbare premie. De premiegrondslag is het premie-inkomen min de premiefranchise. Dit begrip komt voor bij de beschikbarepremieregeling. Daarnaast is deze grondslag relevant voor het berekenen van de jaarruimte en bij producten in de derde pijler.

Opgave 16.14

1. Cees krijgt een premievrije aanspraak op pensioen. De werkgever hoeft geen pensioenpremie meer af te dragen.
2. Dat de hoogte van het te bereiken pensioen afhankelijk is van het door de werknemer gemiddeld verdiende loon.