

Vergaderjaar 2000–2001

26 537

Taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars

Nr. 4

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 13 maart 2001

Hierbij doe ik u toekomen **een notitie over alternatieven voor de verplichtstelling.**

Tevens bied ik u, mede namens de Minister van Financiën, **een notitie** aan over **verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars.**

Deze beide notities heb ik u toegezegd tijdens het algemeen overleg over de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars (Kamerstukken II 1999/2000, 26 537, nr. 3).

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. F. Hoogervorst

Een verkenning naar alternatieven voor de verplichtstelling

1. Inleiding

Per 1 januari 2001 is de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet Bpf 2000) in werking getreden (Kamerstukken II 1999/2000, 27 073). In de nieuwe wet is het uitgangspunt gehandhaafd dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan bepalen dat een gehele bedrijfstak, daaronder dus ook begrepen de ongeorganiseerde werkgevers, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds. Met de inwerkingtreding van de Wet Bpf 2000 blijft het instrument van de verplichtstelling wettelijk verankerd.

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel Bpf 2000 in uw Kamer heb ik aangegeven dat de verplichtstelling nog steeds een goed instrument is om een hoge dekkingsgraad op het terrein van de aanvullende pensioenen te realiseren en in stand te houden. Ten tijde van de behandeling van dit wetsvoorstel heb ik echter tevens opgemerkt dat er ook valide argumenten tegen de verplichtstelling zijn aan te voeren, zoals bijvoorbeeld de beperking van keuzevrijheid. Deze argumenten wegen op dit moment niet op tegen de nadelen van afschaffing van de verplichtstelling, maar er zijn een aantal maatschappelijke ontwikkelingen waarnaar we moeten kijken waardoor de verplichtstelling op de lange termijn meer onder druk zou kunnen komen te staan. In dat kader kan worden gedacht aan de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt, de toenemende variëteit in consumentenvoorkeuren, de individualisering en de verdergaande Europese samenwerking. Deze trends kunnen bij een eventuele discussie over de verplichtstelling in de toekomst een belangrijkere rol spelen dan nu het geval is. Daarom heb ik tijdens het algemeen overleg over de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars (Kamerstukken II 1999/2000, 26 537, nr. 3) een notitie aan uw Kamer toegezegd die kan dienen als bouwsteen voor nadere gedachtevorming over de toekomst van de verplichtstelling. Deze toezegging heb ik bevestigd bij de behandeling van het wetsvoorstel Bpf 2000.

In de notitie worden de perspectieven van de verplichtstelling op de lange termijn geschetst door na te gaan welke alternatieven voor dit instrument denkbaar zijn, en welke voor- en nadelen deze alternatieven hebben. Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een aantal buitenlandse pensioenstelsels die een hoge dekkingsgraad bij de aanvullende, arbeidsgerelateerde pensioenen kennen. Het uitgangspunt dat bij dit onderzoek is gehanteerd, is dat de huidige hoge dekkingsgraad in de tweede pijler van het Nederlandse pensioenstelsel, die in belangrijk mate een gevolg is van de verplichtstelling, ten minste op dit niveau dient te blijven.

Na een uiteenzetting over de doelstellingen van het huidige verplichtstellingsinstrumentarium en de voor- en nadelen daarvan, worden de relevante kenmerken van de onderzochte buitenlandse pensioenstelsels naar voren gebracht. Aan de hand van deze kenmerken wordt een aantal alternatieven voor de verplichtstelling besproken. In de bijlage is een uitgebreidere beschrijving van de kenmerken van de onderzochte buitenlandse pensioenstelsels opgenomen.

Voordat nader op de ontwikkelingen op de lange termijn, die in deze nota centraal staan, wordt ingegaan, moet nog worden opgemerkt dat het kabinet in het kader van de bestrijding van witte vlekken op het terrein van de aanvullende pensioenen in de SER-adviesaanvraag voor een nieuwe Pensioenwet van 2 mei 2000 aan de Raad heeft gevraagd op welke wijze het principe van algemene werking vorm kan worden gegeven. Het besluit tot invoering van algemene werking heeft het kabinet reeds eerder bij zijn

standpunt naar aanleiding van het onderzoek naar witte vlekken op pensioengebied genomen (Kamerstukken II 1997/98, 25 694, nr. 1). Algemene werking wil zeggen dat op het moment dat een werkgever aan één of meer werknemers een pensioentoezegging doet, geen werknemers van een pensioentoezegging mogen worden uitgesloten. Deze bepaling is aanvullend ten opzichte van het instrumentarium van de verplichtstelling, met als doel om het aantal werknemers zonder pensioentoezegging in de tweede pijler verder te verkleinen.

2. Samenvatting

Er is een aantal trends waarneembaar, zoals vergrijzing en individualisering, waardoor de meerwaarde van en het draagvlak voor de verplichtstelling in de huidige vorm op de lange termijn zouden kunnen afnemen. Om die reden is in deze nota gekeken of er alternatieven voor de verplichtstelling denkbaar zijn, die er voor zorgen dat de huidige hoge dekkingsgraad in de tweede pijler van het Nederlandse pensioenstelsel in ieder geval niet afneemt, maar waarbij tegelijkertijd «verplichte winkelnering» kan worden voorkomen. Er blijken een aantal alternatieven denkbaar te zijn, waarbij keuzevrijheid en marktwerking in de pensioensector toenemen, terwijl de witte vlek op het terrein van de aanvullende pensioenen in ieder geval niet zal groeien. Onder deze randvoorwaarden is op grond van de in deze nota onderzochte buitenlandse pensioenstelsels naar voren gekomen dat voor de lange termijn vier alternatieven voor de verplichtstelling denkbaar zijn:

1. een wettelijke pensioenplicht, waarbij alle werkgevers verplicht zijn om een collectieve pensioenregeling te treffen op, in ieder geval, een wettelijk voorgeschreven minimumniveau. Werknemers zijn dan verplicht aangesloten bij de pensioenregeling van de werkgever (Zwitserse pensioenmodel);
2. een wettelijke pensioenplicht, waarbij één uniforme pensioenregeling is voorgeschreven, waaraan werkgevers een verplichte bijdrage moeten leveren en werknemers een vrije keuze van pensioenuitvoerder hebben (Chileense pensioenmodel);
3. handhaving van de verplichtstelling in de huidige vorm, waarbij het ambitieniveau van de pensioenregeling van bedrijfstakpensioenfondsen wettelijk is gemaximeerd. Daarboven wordt werkgevers of werknemers de vrijheid geboden om dit deel van de pensioenregeling bij een pensioenuitvoerder van hun eigen keuze onder te brengen;
4. een verplichtstelling op bedrijfstakniveau, waarbij niet de deelname in het bedrijfstakpensioenfonds, maar de deelname aan een pensioenregeling op bedrijfstakniveau verplicht is gesteld. Werkgevers kunnen de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling door een pensioenuitvoerder van hun eigen keuze laten uitvoeren.

In de varianten 1 en 2 wordt een wettelijke pensioenplicht geïntroduceerd, waardoor een volledige dekkingsgraad bij de aanvullende pensioenen wordt gerealiseerd.

Variant 3 houdt een beperking van de verplichtstelling in. Het ambitieniveau van de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds wordt wettelijk gemaximeerd. In dat geval blijft de dekkingsgraad tot dat ambitieniveau in ieder geval in stand, maar voor het pensioendeel daarboven, dat momenteel onder de verplichtstelling valt, is er wel een risico aanwezig dat de dekkingsgraad zal verslechteren. Werkgevers krijgen in deze variant immers de vrijheid om al dan niet een eigen pensioenregeling te treffen, in aanvulling op de gemaximeerde pensioenregeling van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds.

Bij variant 4 wordt de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds vervangen door een verplichtstelling van een pensioenregeling op bedrijfstakniveau. Hierdoor verslechtert de dekkinggraad bij de aanvullende pensioenen, althans op korte termijn, niet. Alle werkgevers in een bedrijfstak waar een verplichtstelling van kracht is, moeten de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling aan hun werknemers toezeggen. Zij kunnen deze pensioenregeling door een pensioenuitvoerder van eigen keuze laten uitvoeren. Hoewel deze variant op de korte termijn weinig implicaties voor de dekkinggraad in de tweede pijler zal hebben, is op de langere termijn het risico aanwezig dat de dekkinggraad bij de aanvullende pensioenen in de tweede pijler zal verslechteren. Door de toenemende concurrentie op pensioenkosten kan de solidariteit tussen werkgevers in een bepaalde bedrijfstak zodanig afnemen, dat de behoefte om een pensioenregeling op bedrijfstakniveau nog verplicht te stellen op een bepaald moment niet langer aanwezig kan zijn.

Bij alle voornoemde alternatieven ontstaat er voor werkgevers of werknemers meer ruimte wat betreft de keuze van pensioenuitvoerder, en als gevolg daarvan, meer marktwerking in de tweede pijler van ons pensioenstelsel. «Verplichte winkelnering» voor de werkgever, of in geval van variant 2 voor de werknemer, is niet langer aan de orde. Uitbreiding van keuzevrijheid leidt in beginsel, in economische termen, tot een welvaartsstijging, omdat in die situatie een oudedagsvoorziening kan worden gekozen die beter aan sluit bij de preferenties van de werkgever of de werknemer. Gezien de eerder genoemde maatschappelijke ontwikkelingen is het plausibel dat de vraag naar meer ruimte voor individuele voorkeuren ten aanzien van de hoogte en samenstelling van pensioenrechten op de lange termijn zal toenemen. Meer keuzevrijheid leidt echter alleen tot een hogere doelmatigheid indien consumenten in staat worden gesteld een juiste keuze te maken. Voorwaarde daarvoor is dat de markt voor oudedagsvoorzieningen voldoende transparant is¹.

Het ontbreken van concurrentie kan tot gevolg hebben dat bedrijfstakpensioenfondsen minder prikkels hebben voor een efficiënte bedrijfsvoering dan een aanbieder van oudedagsvoorzieningen die op een vrije markt opereert. Dit kan leiden tot hogere administratie- en uitvoeringskosten en tot minder doelmatige beleggingsstrategieën. Overigens wil dit niet zeggen dat pensioenfondsen nu geen enkele prikkel bezitten. Werkgevers, voor wie pensioenpremies bedrijfskosten zijn, hebben er baat bij dat deze premies laag zijn en zullen de gang van zaken bij hun pensioenfonds dus scherp in de gaten houden².

Keuzevrijheid en marktwerking zullen onvermijdelijk leiden tot een afname van de solidariteit tussen werkgevers en, afhankelijk van de gekozen variant, soms ook tussen werknemers. Zonder de verplichtstelling in de huidige vorm zullen er mogelijkheden ontstaan om zich aan de bedrijfstakbrede solidariteit te onttrekken. Minder solidariteit betekent dat het moeilijker zal worden om pensioenregelingen met een gegarandeerde toezegging uit te voeren, met name voor ondernemingen met een klein of relatief oud personeelsbestand. In een dergelijke situatie kan alleen door middel van meer overheidsinterventie alsnog solidariteit tussen werkgevers tot stand worden gebracht. In dat kader kan worden gedacht aan de instelling van een landelijk vereveningsfonds, zoals dat in het Zwitserse pensioenstelsel functioneert, waarbij de hoge pensioenkosten van werkgevers met een relatief oud personeelsbestand gedeeltelijk door een dergelijk fonds worden gecompenseerd.

Bij de meest ver doorgevoerde vorm van keuzevrijheid, keuzevrijheid van pensioenuitvoerder voor de individuele deelnemer (variant 2), is de uitvoering van pensioenregelingen met een gegarandeerde toezegging

¹ Het Centraal Planbureau heeft erop gewezen dat de huidige intransparantie op de markt voor oudedagsvoorzieningen een zeer groot risico impliceert, indien momenteel tot meer marktwerking zou worden overgegaan, zie: Centraal Planbureau, Solidariteit, Keuzevrijheid en marktwerking, De toekomst van de Nederlandse markt voor oudedagsvoorzieningen, Den Haag, 2000.

² Het beeld dat op basis van een aantal studies naar de efficiëntie van pensioenuitvoerders naar voren komt, wijst eerder op lagere kosten voor en betere prestaties bij pensioenfondsen dan bij verzekeraars. Indien dit een juist beeld is, betekent dit dat de schaalvoordelen van pensioenfondsen in ieder geval niet in hun geheel worden teniet gedaan door de eventuele achterblijvende prikkels, zie: Solidariteit, keuzevrijheid en transparantie, De toekomst van de Nederlandse markt voor oudedagsvoorzieningen, Centraal Planbureau, Den Haag, 2000.

zelfs onmogelijk geworden, tenzij volledig in vastrentende waarden zou worden belegd. Immers, indien het benodigde vermogen op de pensioendatum tekort zou schieten, kan bij deze variant geen enkel beroep meer worden gedaan op een bijdrage van andere deelnemers (intergenerationele risicospreiding). Om in geval van meer keuzevrijheid en marktwerking te voorkomen dat meer in vastrentende waarden zal moeten worden belegd, die op de lange termijn een lager rendement genereren dan aandelen, zal een verschuiving moeten plaatsvinden in de richting van «defined-contribution» pensioenregelingen (beschikbare premieregelingen). Omdat het inflatie- en beleggingsrisico bij deze regelingen volledig bij de individuele deelnemer ligt, is voor de uitvoering daarvan (intergenerationele) solidariteit geen noodzakelijke voorwaarde.

Het voordeel van beschikbare premieregelingen is dat werknemers zelf kunnen bepalen bij welke instelling en met welke beleggingsportefeuille zij een pensioenvoorziening opbouwen, terwijl voor de werkgever het kostenniveau van de pensioenregeling al tot de pensioendatum voorspelbaar is. Het nadeel is dat een deelnemer aan een beschikbare premieregeling bij een zelfde beleggingsportefeuille meer risico's loopt dan een individuele deelnemer in een bedrijfstakpensioenfonds (het inflatie- en beleggingsrisico).

Het verlies van de zekerheid omtrent een vast deelnemersbestand voor pensioeninstellingen en het verdwijnen van de uniformiteit van de pensioenregelingen kan ertoe leiden dat de administratie- en marketingkosten van pensioenuitvoerders zullen stijgen

Door het ambitieniveau van de pensioenregelingen van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen wettelijk te maximeren (variant 3), kunnen de voordelen van de verplichtstelling en van meer keuzevrijheid en marktwerking worden gecombineerd. Er is dan wel een risico aanwezig dat de dekkingsgraad op het terrein van de aanvullende pensioenregelingen boven het gemaximeerde ambitieniveau zal verslechteren ten opzichte van het huidige niveau.

Ten slotte geldt voor alle alternatieven voor de verplichtstelling dat meer of minder ingrijpende vormen van overheidsinterventie noodzakelijk blijven om een verslechtering van de dekkingsgraad op het terrein van de aanvullende pensioenen te voorkomen.

Bij de afweging van de voor- en nadelen die verbonden zijn aan de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds en de vergelijking van dit instrument met de vier in deze nota behandelde alternatieven, slaat de balans voor de komende korte en middellange termijn nog steeds in positieve zin door naar de verplichtstelling. Om die reden heb ik bij de behandeling van het wetsvoorstel Bpf 2000 met overtuiging in uw Kamer verdedigd dat de verplichtstelling nog steeds een goed instrument is om een hoge dekkingsgraad op het terrein van de aanvullende pensioenen tot stand te brengen en te behouden. Er zijn echter een aantal maatschappelijke trends waar te nemen, die erop duiden dat de balans tussen voor- en nadelen van de verplichtstelling, op de lange termijn zou kunnen verschuiven. Als gevolg van deze trends, zoals de individualisering en de flexibilisering van de arbeidsmarkt, kan het belang van de bedrijfstakbrede solidariteit afnemen, terwijl het belang van keuzevrijheid en marktwerking juist zullen toenemen. Indien deze ontwikkelingen zich inderdaad zullen aftekenen, zullen ook de voordelen van de in deze notitie besproken alternatieven voor de verplichtstelling een zwaarder gewicht kunnen krijgen.

3. Doelstellingen en effecten van de verplichtstelling

Het terrein van de aanvullende pensioenen behoort in Nederland tot de primaire verantwoordelijkheid van de sociale partners. De werkgever kan besluiten al dan niet een aanvullende pensioenregeling voor zijn werknemers te treffen. Ook de vormgeving van een dergelijke pensioenregeling wordt in hoge mate door de werkgever bepaald. Op verzoek van een representatieve vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de deelname in een bedrijfstakpensioenfonds verplicht stellen. Alle werkgevers in de betreffende bedrijfstak zijn dan, behoudens een eventuele vrijstelling, verplicht aan dat verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds deel te nemen.

De doelstelling van de verplichtstelling is de bestrijding van witte vlekken op het terrein van de aanvullende pensioenen. Alle werkgevers in een bedrijfstak waar een verplichtstelling geldt, nemen verplicht aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds deel. Door het bedrijfstakpensioenfonds wordt een doorsneepremie gehanteerd, waardoor iedere werkgever in de bedrijfstak hetzelfde premiepercentage betaalt, ongeacht de specifieke leeftijdsopbouw en de risicofactoren van het deelnemersbestand in een bepaald bedrijf. Door de wettelijk voorgeschreven doorsneepremie wordt bedrijfstakbrede solidariteit tot stand gebracht tussen alle werkgevers en hun werknemers in een verplichtgestelde bedrijfstak. Deze bedrijfstakbrede solidariteit levert op directe en indirecte wijze een belangrijke bijdrage aan de hoge dekkingsgraad in de tweede pijler van het Nederlandse pensioenstelsel.

Ten eerste zouden in de situatie dat de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds zou verdwijnen, en daarvoor geen alternatief in de plaats zou worden gesteld, werkgevers kunnen besluiten een kwalitatief mindere of geen pensioenregeling meer te treffen. Op deze wijze levert de verplichtstelling op een directe wijze een belangrijke bijdrage aan de bestrijding van witte vlekken. Daarnaast zorgt de verplichtstelling ook op een indirecte wijze voor een hoge dekkingsgraad bij de aanvullende pensioenen. Bij het ontbreken van de verplichtstelling kunnen werkgevers zich aan de bedrijfstakbrede solidariteit onttrekken. De werkgevers die een pensioenregeling elders tegen lagere kosten kunnen onderbrengen, zullen in een dergelijke situatie hiertoe naar alle waarschijnlijkheid overgaan. Dat is voor deze werkgevers op zich een gunstige ontwikkeling, maar zal er tevens toe kunnen leiden dat een het proces van een afnemende dekkingsgraad in de tweede pijler wordt versterkt. De werkgevers met een relatief duur deelnemersbestand blijven bij het bedrijfstakpensioenfonds achter. Het gevolg daarvan is dat de gemiddelde premie van de bedrijfstakpensioenregeling zal stijgen, waardoor het voor nog meer werkgevers aantrekkelijk wordt om het bedrijfstakpensioenfonds te verlaten. Met deze voortgaande stijging van de doorsneepremie, en als gevolg daarvan het voortgaan van het uittredingsproces bij het bedrijfstakpensioenfonds, is het niet ondenkbeeldig dat de solidariteit tussen de werkgevers in een bedrijfstak uiteindelijk volledig verdwijnt. In een dergelijke situatie zouden ondernemingen met relatief hoge pensioenkosten uit concurrentie-overwegingen kunnen besluiten een kwalitatief mindere of in het geheel geen aanvullende pensioenregeling meer te treffen. Er geldt immers geen verplichtstelling meer.

De verplichtstelling brengt «verplichte winkelnering» met zich mee in de zin dat werkgevers in een bedrijfstak waar een verplichtstelling geldt, geen vrije keuze van pensioenuitvoerder hebben. Iedere werkgever in een bedrijfstak met een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is aangesloten bij dat bedrijfstakpensioenfonds. Bedrijfstakpensioenfondsen opereren op een gesloten markt, hetgeen impliceert dat zij minder prikkels

voor een efficiënte bedrijfsvoering hebben dan een aanbieder van oudedagsvoorzieningen die op een vrije markt opereert. Zolang werkgevers of werknemers geen keuze hebben tussen pensioenuitvoerders hebben zij in geval van ontevredenheid geen uitwijkmogelijkheden. Om die reden wordt in deze nota gezocht naar alternatieven, waarbij «verplichte winkelen» wordt voorkomen, maar de huidige dekkingsgraad in de tweede pijler blijft. Er komt dan ruimte voor concurrentie tussen pensioenuitvoerders, waardoor de efficiëntie, effectiviteit en innovatie kunnen toenemen. Meer keuzevrijheid en marktwerking hebben echter ook een aantal andere consequenties, waarop bij de bespreking van de verschillende varianten nader zal worden ingegaan. Eerst zal echter een korte beschrijving van de in het kader van deze nota onderzochte buitenlandse pensioenstelsels worden gegeven.

4. Vergelijking van een aantal buitenlandse pensioenstelsels

In het kader van deze nota worden vier buitenlandse pensioenstelsels nader belicht. De onderzochte pensioenstelsels zijn die van Zwitserland, Zweden, Chili en Frankrijk (zie bijlage). Deze pensioenstelsels zijn gekozen vanwege het feit dat zij worden gekenmerkt door een hoge dekkingsgraad bij de aanvullende, inkomensgerelateerde pensioenen. Deze hoge dekkingsgraad wordt door ieder van de onderzochte pensioenstelsels op een eigen, van de Nederlandse situatie afwijkende, wijze gerealiseerd.

Van de onderzochte buitenlandse pensioenstelsels bieden het Zwitserse en het Chileense stelsel directe aanknopingspunten voor een alternatief voor het huidige Nederlandse verplichtstellingsinstrumentarium. Om die reden wordt hieronder een korte beschrijving van de kenmerken van deze pensioenstelsels gegeven, voorzover relevant voor de presentatie van alternatieven voor het huidige Nederlandse verplichtstellingsinstrumentarium. Een uitgebreidere beschrijving van de bovengenoemde buitenlandse pensioenstelsels is opgenomen in de bijlage. Daarin is tevens een specifieke beschrijving van het Zweedse en Franse pensioenstelsel opgenomen. Omdat deze stelsels, hoewel gekenmerkt door een hoge dekkingsgraad bij de aanvullende, inkomensgerelateerde pensioenen, geen aanknopingspunten bieden voor een mogelijke variant op de verplichtstelling in de huidige vorm, is hieronder geen beschrijving van deze stelsels opgenomen.

4.1 Verschillen op hoofdlijnen met Nederland

De onderzochte buitenlandse pensioenstelsels kunnen niet alle één op één op de Nederlandse situatie worden toegepast. Het verschil tussen de eerste en de tweede pijler in Nederland bestaat uit het onderscheid tussen een wettelijk gegarandeerd vast basispensioen in de eerste pijler en een door sociale partners afgesproken, loongerelateerde aanvullende pensioenregeling in de tweede pijler. In de derde pijler kunnen individuele aanvullende regelingen worden getroffen. Dit onderscheid tussen de verschillende pijlers is in de onderzochte buitenlandse pensioenstelsels vaak minder helder te maken.

Het Zwitserse pensioenstelsel sluit wat betreft de structuur van het stelsel het meest aan bij de Nederlandse situatie. Dit stelsel kent een vast basispensioen in de eerste pijler en een aanvullend loongerelateerd pensioen in de tweede pijler. Ook de derde pijler is vergelijkbaar met de derde pijler in het Nederlandse pensioenstelsel. Het Chileense pensioenmodel staat wat betreft de structuur van het stelsel het verst verwijderd van de Nederlandse situatie. Een onderscheid tussen afzonderlijke pijlers valt hier niet te maken. Het Chileense stelsel is volledig gebaseerd op een beschikbare premieregeling, waarbij de werkgever gedurende het werkzame leven

wettelijk verplicht is om maandelijks een minimale premie te storten op een pensioenspaarrekening van de werknemer. Als het pensioen op basis van de persoonlijke pensioenspaarrekening op de pensioendatum tekort schiet, wordt een uitkering op het niveau van het sociaal minimum verstrekt, nadat de pensioenspaarrekening is uitgeput.

Gemeenschappelijk kenmerk van alle onderzochte buitenlandse pensioenstelsels is dat het niveau van het loongerelateerde pensioen in belangrijke mate door wetgeving wordt gereguleerd. Dit is een belangrijk verschil met de Nederlandse situatie. Het niveau van het in Nederland door wetgeving gereguleerde pensioen, de AOW, stijgt niet boven het niveau van het sociaal minimum uit. Daarbij moet worden aangetekend dat het sociaal minimum in Nederland, internationaal gezien, overigens op een relatief hoog niveau ligt. Het primaat voor de toezegging en voor de inhoud van aanvullende, inkomensgerelateerde pensioenregelingen, boven het niveau van de AOW, ligt in Nederland geheel bij de sociale partners. Ook in geval van een verplichtstelling op grond van de Wet Bpf 2000 is dit het geval. Deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds wordt immers pas verplicht gesteld, nadat een representatieve vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers hiertoe een verzoek heeft gedaan. De Nederlandse overheid heeft ook in geval van een verplichtstelling geen bemoeienis met de inhoud van aanvullende pensioenregelingen.

4.2 Het Zwitserse pensioenstelsel

In het Zwitserse pensioenstelsel is het inkomensgerelateerde, aanvullende pensioen in de tweede pijler wettelijk verplicht voorgeschreven (pensioenplicht). De eerste pijler wordt gevormd door een vast basispensioen dat een minimale levensstandaard moet garanderen, en gefinancierd wordt door middel van het omslagstelsel. In grote lijnen is de situatie in de eerste pijler vergelijkbaar met Nederland. Alleen ontbreekt een rechtstreekse koppeling met het nettominimumloon, zoals bij de AOW. In de tweede pijler geldt een pensioenplicht op grond waarvan werkgevers verplicht zijn om een aanvullende pensioenregeling te treffen. Daartoe is aparte wetgeving tot stand gebracht, waarin onder meer het minimale niveau van de aanvullende pensioentoezegging is bepaald. Bovendien is de uitvoering van de aanvullende (loongerelateerde) pensioenregelingen met wettelijke waarborgen omkleed om opgebouwde pensioenrechten zoveel mogelijk veilig te stellen.

4.3 Het Chileense pensioenstelsel

In het Chileense pensioenstelsel zijn werkgevers verplicht om een premie ter beschikking te stellen ten behoeve van een pensioenspaarrekening van hun werknemers. De hoogte van het pensioen op de pensioendatum wordt niet van overheidswege gegarandeerd. De keuze voor een wettelijk beschikbaar premiesysteem met beleggingsvrijheid brengt met zich mee dat het pensioenresultaat niet op voorhand vaststaat. De hoogte van de verplicht door de werkgever af te dragen premie is echter afgestemd op het bereiken van een ouderdomspensioen van 70 procent van het laatstverdiende inkomen.

5. Alternatieven voor de verplichtstelling

5.1 Doelstelling van de verplichtstelling: verkleining van het aantal witte vlekken

De doelstelling van de verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds is de verkleining van het aantal witte vlekken. Alle werkgevers in een verplichtgestelde bedrijfstak zijn immers verplicht aangesloten bij het

bedrijfstakpensioenfondsen. Deze verplichte solidariteit tussen werkgevers in een bedrijfstakpensioenfonds zorgt ervoor dat ook werkgevers met een relatief duur deelnemersbestand een gelijkwaardige pensioenregeling voor hun werknemers kunnen treffen tegen dezelfde kosten als de overige werkgevers in de bedrijfstak. Bovendien hebben alle werknemers, ongeacht hun risicoprofiel, toegang tot de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

Het terugdringen van witte vlekken is één van de speerpunten van het kabinetsbeleid. Het is ongewenst dat werknemers na pensionering met een grote terugval in inkomen worden geconfronteerd, en in de toekomst alleen op een AOW-uitkering op het niveau van het sociaal minimum aangewezen zullen zijn. Afschaffing van de verplichtstelling, zonder daar een alternatief voor in de plaats te stellen, zou, zoals hiervoor reeds is geschetst, leiden tot een verslechtering van de dekkingsgraad bij de aanvullende pensioenen. De verplichtstelling brengt echter ook «verplichte winkelnering» met zich mee. Indien een verplichtstelling in een bedrijfstak van kracht is, moeten alle werkgevers, ook de ongebonden werkgevers, zich aansluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds.

5.2 Variant 1: Pensioenplicht voor de werkgever met keuzevrijheid van pensioenuitvoerder

Een eerste variant, die op grond van het Zwitserse pensioenstelsel als alternatief voor de verplichtstelling naar voren kan worden gebracht, is het handhaven van een vast wettelijk basispensioen in de eerste pijler en het invoeren van een wettelijke pensioenplicht voor de werkgever in de tweede pijler. Door de invoering van een pensioenplicht voor de werkgever in de tweede pijler wordt een volledige dekkingsgraad bij de aanvullende pensioenen gerealiseerd. Voor alle werknemers dienen werkgevers een pensioentoezegging te doen. Tevens wordt «gedwongen winkelnering» voorkomen. In deze variant hebben werkgevers de vrije keuze om te bepalen welke pensioenuitvoerder de aanvullende pensioenregeling uitvoert.

Het huidige Nederlandse pensioenstelsel met een vaste wettelijke uitkering op het niveau van het sociaal minimum in de eerste pijler zou in deze variant volledig intact kunnen blijven. Aanvullend zou voor de tweede pijler een wettelijke pensioenplicht voor werkgevers ingevoerd moeten worden. Deze pensioenplicht maakt de verplichtstelling in de huidige vorm overbodig, omdat in geval van een pensioenplicht een volledige dekkingsgraad in de tweede pijler tot stand komt. Iedere werkgever is wettelijk verplicht om een aanvullende pensioenregeling te treffen. Om te voorkomen dat werkgevers een pensioentoezegging doen die inhoudelijk niets of bijna niets voorstelt, zal de pensioenplicht nader moeten worden ingevuld door een wettelijk verplicht minimumniveau voor de pensioentoezegging voor te schrijven. In Nederland ligt een koppeling aan een middelloon- of eindloonregeling op een bepaald niveau voor de hand, gezien de gangbaarheid van dergelijke pensioenregelingen. De wettelijk voorgeschreven minimale toezegging in de vorm van een beschikbare premieregeling zal hiervan dan moeten worden afgeleid. Daarnaast zullen een aantal andere randvoorwaarden moeten worden geformuleerd om de pensioenplicht inhoud te geven. Zo zal bijvoorbeeld gedefinieerd moeten worden tot welke pensioensoorten (ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen, etc.) de pensioenplicht zich dient uit te strekken en welke maximale franchise gehanteerd mag worden. In het Zwitserse pensioenstelsel is wat betreft de pensioensoorten bijvoorbeeld alleen de minimale hoogte van het ouderdomspensioen verplicht voorgeschreven. Verder is het denkbaar om de pensioenplicht te beperken tot een bepaald maximumsalaris. Boven dat salarisoniveau wordt werkgevers de mogelijkheid

geboden om al dan niet een aanvullende regeling voor hun werknemers in de tweede pijler te treffen. In Nederland zou in dat geval bijvoorbeeld gekozen kunnen worden voor maximering aan de hand van het maximumsalaris voor de werknemersverzekeringen.

De concurrentie tussen pensioenuitvoerders die in deze variant zal ontstaan, zal een prikkel kunnen geven tot een efficiëntere bedrijfsvoering. Dit kan leiden tot lagere uitvoeringskosten en tot meer doelmatige beleggingsstrategieën¹. Met het wegvallen van de verplichtstelling zal echter ook het huidige draagvlak, zoals de bedrijfstakpensioenfondsen dat momenteel hebben, versmallen. Het wordt dan minder gemakkelijk om beleggingsrisico's collectief op te vangen. Om het risico te verkleinen dat een aantal pensioenuitvoerders niet aan hun verplichtingen zullen kunnen voldoen, zullen aanvullende waarborgen noodzakelijk zijn. Zo is in het Zwitserse pensioenstelsel niet alleen regelgeving in het leven geroepen om het risico te verkleinen dat pensioenfondsen hun verplichtingen niet kunnen nakomen, maar is van overheidswege ook een apart waarborgfonds («Sicherheitsfonds») in het leven geroepen. Alle pensioenfondsen zijn verplicht om dit fonds te financieren door een gedeelte van hun premie-inkomsten af te dragen. Op die wijze worden het risico van insolventie bij pensioenfondsen op collectief niveau wettelijk verplicht herverzekerd. Het «Sicherheitsfonds» heeft daarnaast tot taak om tot op zekere hoogte solidariteit tussen de verschillende pensioenfondsen te realiseren. Pensioenfondsen met een relatief oud deelnemersbestand krijgen uitkeringen uit het «Sicherheitsfonds» om hun meerkosten ten opzichte van fondsen met een relatief jong deelnemersbestand gedeeltematig te compenseren. Door deze egalisatie van de lasten wordt concurrentie op pensioenkosten in belangrijke mate voorkomen. Door middel van dit vereveningsfonds wordt in het Zwitserse pensioenstelsel solidariteit tussen werkgevers tot stand gebracht die in het huidige Nederlandse pensioenstelsel loopt via de directe weg van de wettelijk verplichte doorsneepremie voor bedrijfstakpensioenfondsen.

Een wettelijke pensioenplicht zal tot gevolg hebben dat de primaire verantwoordelijkheid van sociale partners voor de aanvullende pensioenen, zoals die momenteel in Nederland bestaat, aanzienlijk zal worden ingeperkt. Zij zullen immers bij de vormgeving van een aanvullende pensioenregeling gebonden zijn aan nadere wettelijke voorschriften, bijvoorbeeld ten aanzien van het maximale bedrag dat voor de franchise mag worden gehanteerd en het minimale niveau van de pensioentoezegging.

Een laatste gevolg van een pensioenplicht voor werkgevers is dat zij mogelijk geneigd zullen zijn om hun pensioenregelingen aan te passen aan het door de overheid vastgestelde minimumniveau. Dit niveau kan niet te hoog zijn om te voorkomen dat een pensioenplicht een te zware druk op de loonkosten gaat uitoefenen. Met het verdwijnen van de witte vlek op het terrein van de aanvullende pensioenen neemt dus tegelijkertijd het risico van kwalitatief mindere pensioenregelingen toe.

5.3 Variant 2: pensioenplicht met keuzevrijheid van pensioenuitvoerder voor de werknemer

In het Chileense pensioenstelsel geldt een wettelijke pensioenplicht, waarbij werkgevers verplicht zijn om een premie voor hun werknemers ter beschikking te stellen; gelijktijdig bestaat keuzevrijheid voor werknemers ten aanzien van de instelling die hun pensioenregeling uitvoert. Werknemers zijn in dit stelsel dus niet verplicht om aan een collectieve pensioenregeling van de werkgever deel te nemen. Er is volledig vrije marktwerking bij de uitvoering van pensioenregelingen voor werknemers en de

¹ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Rapporten aan de regering nr. 55, Generatiebewust beleid, Den Haag, 1999, pag. 191–197.

dekkingsgraad is honderd procent, omdat werkgevers verplicht zijn voor hun werknemers een wettelijk voorgeschreven minimale maandelijkse pensioenpremie af te dragen. De keuzevrijheid in deze variant is optimaal. Iedere werknemer kan bepalen bij welke instelling en met welke beleggingsportefeuille een aanvullende pensioenvoorziening wordt opgebouwd.

In het kader van deze variant is het belangrijk om aan te tekenen dat een pensioenstelsel, waarbij werknemers hun pensioenregeling kunnen laten uitvoeren door de pensioenuitvoerder van hun eigen keuze, alleen mogelijk is indien als pensioensysteem een beschikbare premieregeling wordt gehanteerd. Bij een beschikbaar premiesysteem staat het pensioenresultaat niet van tevoren vast en ligt het inflatie- en beleggingsrisico volledig bij de individuele deelnemers. De kosten van pensioenregelingen met een gegarandeerde toezegging op de pensioendatum, zoals middelloon- en eindloonregelingen, zullen bij toepassing van deze variant sterk kunnen stijgen ten opzichte van de kosten die momenteel met de tweede pijler in Nederland zijn gemoeid. Omdat door het ontbreken van solidariteit geen financieel beroep meer op andere deelnemers kan worden gedaan, zal volledig in vastrentende waarden moeten worden belegd. Pensioenuitvoerders willen in een dergelijke situatie niet het risico lopen dat het benodigde vermogen op de pensioendatum tekort schiet. Op de langere termijn is beleggen in vastrentende waarden echter minder renderend dan in aandelen. Garanties over de koopkracht of welvaartsvastheid van ingegane pensioenen (indexatie) kunnen in geval van een volledige keuzevrijheid van pensioenuitvoerder voor werknemers in het geheel niet worden gegeven.

Bij keuzevrijheid voor werknemers hebben de instellingen die pensioenregelingen uitvoeren geen zekerheid over de continuïteit en de omvang van hun deelnemersbestand. Er kan in deze variant geen intergenerationele solidariteit tussen werknemers worden georganiseerd. Iedere werknemer heeft immers de mogelijkheid om op een willekeurig moment over te stappen naar een andere pensioenuitvoerder. In het huidige Nederlandse pensioenstelsel kunnen pensioenfondsen garanties geven over de hoogte van het pensioen op de pensioendatum en koopkrachtbehoud of welvaartsvastheid van het pensioen na deze datum, omdat ze de garantie hebben dat er nieuwe generaties werknemers komen die een hogere premie kunnen betalen in het geval dat tegenover de verplichtingen tijdelijk een te laag vermogen zou staan. Zonder verplichte collectieve deelname voor werknemers valt deze zekerheid echter weg. Juist als jongere generaties extra moeten betalen om de relatief hoge pensioenkosten van de oudere deelnemers in de pensioenregeling te financieren, zullen ze voor een andere pensioenuitvoerder kiezen.

Het economische onderzoeksinstituut Nyfer heeft er in haar rapport «Marktwerving in de pensioensfeer, een recept met bijwerkingen»¹ dan ook op gewezen dat pensioenregelingen met een gegarandeerde toezegging (eindloon- en middelloonregelingen) alleen kunnen bestaan bij de gratie van verplichte deelname van werknemers en solidariteit. Bij eindloon- en middelloonregelingen bestaat tot de pensioendatum geen zekerheid over de som van de benodigde premies voor een individuele deelnemer. Bij geïndexeerde «defined-benefit» regelingen bestaat hierover zelfs na de pensioendatum nog geen zekerheid, omdat niet vaststaat hoeveel kapitaal nog benodigd zal zijn om de verhogingen van het ingegane pensioen te financieren. De benodigde premie is in geval van «defined-benefit» regelingen afhankelijk van het carrièrepatroon en de levensverwachting van de individuele deelnemer, maar ook van het rendement dat op de betaalde premies wordt behaald, de algehele welvaartsontwikkeling en de inflatie.

¹ Nyfer, Marktwerving in de pensioensfeer, Een recept met bijwerkingen, Breukelen, 2000.

Aangezien in deze variant alleen beschikbare premiereregelingen de mogelijkheid bieden om in meer of minder mate in aandelen te blijven beleggen, moeten in het kader van deze variant de voor- en nadelen van dergelijke regelingen tegen elkaar worden afgewogen.

Er is reeds op gewezen dat beschikbare premiereregelingen het mogelijk maken om individuele werknemers keuzevrijheid te bieden wat betreft de inhoud en uitvoering van de pensioenregeling. Hierdoor kunnen individuele werknemers een pensioenregeling treffen die het beste bij hun preferenties past. Door de mogelijkheden tot mobiliteit en de oplettendheid van de werknemer kunnen pensioeninstellingen worden gestimuleerd om efficiënter te werken en beter in te spelen op de wensen van de klant. Bovendien zijn bij beschikbare premiereregelingen de eigendomsrechten van het pensioenvermogen helder. Er bestaat een direct verband tussen de betaalde premies en de opgebouwde rechten¹. Een belangrijk voordeel voor werkgevers is dat de kosten van beschikbare premiereregelingen volledig voorspelbaar zijn. De premie die voor een werknemer moet worden betaald, ligt in principe van de toetredingsdatum tot de pensioendatum vast. Omdat pensioenuitvoerders geen gegarandeerde pensioentoezegging moeten nakomen, is het risico van insolventie kleiner dan bij variant 1.

Het belangrijkste nadeel van beschikbare premiereregelingen is dat het inflatie- en beleggingsrisico volledig van het collectief naar de individuele deelnemer verschuift. De risico's zijn daarbij aanzienlijk, omdat de reële rente, de aandelenkoersen en de inflatie sterk kunnen fluctueren, en over langere perioden niet voorspelbaar zijn. Omdat individuele werknemers met een beschikbare premiereregeling bij tegenvallende beleggingsresultaten niet kunnen terugvallen op andere deelnemers, is de verwachting dat deze werknemers bij het naderen van de pensioenleeftijd voorzichtigheidshalve minder in aandelen gaan beleggen en meer in vastrentende waarden. Dit betekent een gemiddeld lager rendement en dus uiteindelijk een lager pensioen. Dit effect kan gedeeltelijk worden gecompenseerd door het feit dat een werknemer op jonge leeftijd meer risicovol kan beleggen. Het netto-effect op het pensioen van enerzijds extra aandelen op jonge leeftijd, en anderzijds minder aandelen op latere leeftijd, is, echter negatief².

Nog afgezien van dit negatieve netto-effect, kunnen pensioenfondsen meer in aandelen beleggen dan individuele deelnemers, omdat zij hun risico's op verschillende manieren kunnen reduceren. Door intergenerationale risicospreiding kan bij een hoge reële loongroei of een laag reëel beleggingsrendement een financieel beroep worden gedaan op de actieve deelnemers. Daarbij kunnen pensioenfondsen een zeer lange beleggingshorizon hanteren. Bovendien kunnen pensioenfondsen veelal gebruik maken van vermogensbuffers om tijdelijke vermogenstekorten op te vangen. Bij een zelfde beleggingsportefeuille loopt een individuele deelnemer van een pensioenfonds daarom minder risico dan een deelnemer met een beschikbare premiereregeling. Voor hetzelfde neerwaartse risico moet daarom bij een beschikbare premiereregeling gemiddeld 25 procent meer premie worden betaald³.

Door de toegenomen diversiteit van pensioenregelingen kunnen de administratiekosten bij toepassing van deze variant stijgen. Ook de marketingkosten zullen naar alle waarschijnlijkheid toenemen, omdat er concurrentie tussen pensioenuitvoerders gaat ontstaan. Daarbij neemt het belang van transparantie op de markt voor oudedagsvoorzieningen bij deze variant sterk toe.

¹ Ook hier speelt de transparantie van de markt voor oudedagsvoorzieningen een belangrijke rol. Er is alleen een duidelijk verband tussen betaalde premies en het opgebouwde pensioenvermogen indien de kostenstructuur van pensioenuitvoerders volledig helder is.

² Nyfer, pag. 47.

³ Zie noot 3.

5.4 Variant 3: Handhaving van de verplichtstelling in de huidige vorm met een wettelijke maximering van het ambitieniveau van de bedrijfstakpensioenregeling.

Bij deze variant blijft de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds van kracht, maar wordt het ambitieniveau van de pensioenregeling van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds wettelijk beperkt. Daarbij zou bijvoorbeeld kunnen worden aangesloten bij de maximering van het salaris, zoals dat geldt in de werknemersverzekeringen. Tot het gemaximeerde ambitieniveau blijft de huidige dekkingsgraad in de tweede pijler dan op het huidige niveau.

Het aanvullend pensioendeel dat uitkomt boven de wettelijk gemaximeerde salarissgrens, wordt in deze variant niet langer door de verplichtstelling gedekt. Hierdoor wordt voor een deel «verplichte winkelnering» voor werkgevers voorkomen. Daarbij is van belang dat het voordeel van meer keuzevrijheid meer dan proportioneel toeneemt met het ambitieniveau van de pensioenregeling¹. Bij een laag ambitieniveau is het belang van keuzevrijheid minder groot dan bij een hoog ambitieniveau.

In deze variant kunnen de voordelen van de verplichtstelling in de huidige vorm en meer keuzevrijheid worden gecombineerd. Pensioenregelingen met gegarandeerde toezegging, die een belangrijke plaats in het Nederlandse pensioenstelsel innemen, kunnen tot het wettelijk gemaximeerde ambitieniveau in ieder geval in stand blijven. Boven dit niveau, waar het gebrek aan diversiteit het zwaarste telt, zal de keuzevrijheid toenemen. Niet alleen voor werkgevers, maar ook voor werknemers, omdat naar verwachting voor de hogere inkomensgroepen met name aanvullende beschikbare premieregelingen zullen worden aangeboden.

Het nadeel van deze variant is dat de dekkingsgraad voor het deel van de tweede pijler waar de verplichtstelling niet langer van kracht zou zijn, zal kunnen verslechteren. Hier doet zich hetzelfde dilemma voor als bij de vraag op welk niveau de minimale pensioentoezegging in geval van een wettelijke pensioenplicht moet worden vastgesteld.

5.5 Variant 4: verplichtstelling van de pensioenregeling op bedrijfstakniveau met keuzevrijheid van pensioenuitvoerder voor de werkgever

Een vierde variant op de huidige verplichtstelling is om in plaats van de deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds verplicht te stellen, de deelname aan een bedrijfstakpensioenregeling verplicht te stellen. In dat geval komt er vrije marktwerking tot stand bij de uitvoering van collectieve pensioenregelingen, waardoor «gedwongen winkelnering» voor de werkgever wordt voorkomen. Conform de huidige situatie nemen werknemers daarentegen allen verplicht deel in de pensioenregeling van de werkgever. In een dergelijke constructie zal een controle-orgaan noodzakelijk zijn om te bepalen of alle pensioenregelingen in de bedrijfstak voldoen aan de door de sociale partners vastgestelde regeling. Uitgangspunt dient immers te blijven dat de pensioenrechten van de werknemers beschermd moeten zijn.

In de situatie dat een werkgever de vrijheid heeft om te bepalen waar een op bedrijfstakniveau verplichtgestelde pensioenregeling wordt uitgevoerd, zal de bedrijfstakbrede solidariteit tussen werkgevers geleidelijk gaan verdwijnen. De pensioenkosten van de werkgevers in de bedrijfstak gaan dan immers uiteenlopen, afhankelijk van de samenstelling van hun deelnemersbestand. De verwachte gevolgen die een vervanging van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds door de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenregeling heeft, zijn dan ook op

¹ Centraal planbureau, pag. 109.

termijn dezelfde als bij het volledig verdwijnen van het verplichtstellingsinstrumentarium. Ook in deze situatie komt naar alle waarschijnlijkheid een proces van uittreding uit het bedrijfstakpensioenfonds op gang van werkgevers die de (verplichtgestelde) pensioenregeling elders tegen een lagere premie dan de doorsneepremie kunnen onderbrengen. Het gevolg is enerzijds een steeds verder versmallend draagvlak voor het bedrijfstakpensioenfonds en anderzijds een steeds verder stijgende doorsneepremie. Uiteindelijk convergeert dit naar een model, waarbij alleen de werkgever met het relatief duurste deelnemersbestand in het bedrijfstakpensioenfonds achterblijft. Alle overige werkgevers uit de bedrijfstak hebben hun pensioenregeling inmiddels elders ondergebracht tegen een onderling verschillende, maar lagere, premie dan de premie die het bedrijfstakpensioenfonds hanteert.

Het is dan ook niet waarschijnlijk dat een pensioenstelsel, waarbij de deelname aan de pensioenregeling op bedrijfstakniveau verplicht is gesteld, op de lange termijn houdbaar is. Naarmate de solidariteit tussen de werkgevers in een bedrijfstak afneemt en de concurrentie op pensienekosten toeneemt, zouden sociale partners op een zeker moment niet langer de noodzaak kunnen voelen om nog enige afspraak over pensioenen op bedrijfstakniveau te maken. Het initiatief tot verplichtstelling ligt in eerste instantie immers bij de sociale partners. Het vervallen van de verplichting tot deelname aan een bedrijfstakpensioenregeling kan er vervolgens toe leiden dat een aantal werkgevers een kwalitatief mindere of geen pensioenregeling meer zal treffen.

1. Het Zwitserse pensioenstelsel

Het Zwitserse pensioenmodel steunt, evenals het Nederlandse pensioenmodel, op drie pijlers. In de eerste pijler is sprake van een vast wettelijk basispensioen, vergelijkbaar met onze AOW (geregeld in de «Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung», AHV). In de tweede pijler wordt een loongerelateerd aanvullend pensioen wettelijk voorgeschreven in de «Bundesgesetz über berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)». Het basispensioen wordt op basis van omslag gefinancierd, het aanvullende pensioen op basis van kapitaaldekking. In de derde pijler kunnen op vrijwillige basis individuele aanvullende pensioenvoorzieningen worden getroffen¹.

Het Zwitserse pensioenmodel kent dus een wettelijk verplicht aanvullend pensioen in de tweede pijler. Er is sprake van een pensioenplicht. Werknemers die voor de AHV verzekerd zijn, nemen vanaf 25-jarige leeftijd deel in een wettelijk verplichte verzekering voor de opbouw van het ouderdomspensioen in de tweede pijler. Ook het nabestaandenpensioen en het invaliditeitspensioen zijn wettelijk verplicht voorgeschreven. Hiervoor geldt een wettelijke toetredingsleeftijd van 18 jaar. Werklozen bouwen geen ouderdomspensioen op, maar zijn alleen verplicht verzekerd voor invaliditeit en overlijden (nabestaandenpensioen).

Als gevolg van de wettelijke pensioenplicht bestaat voor de werkgever de verplichting om een pensioenfonds op te richten («Vorsorgeeinrichtung»). De werkgever heeft als alternatief de mogelijkheid om zich aan te sluiten bij een reeds eerder opgericht pensioenfonds. Een derde optie is aansluiting bij een gemeenschappelijke instelling. Gemeenschappelijke instellingen zijn met name opgericht door levensverzekeraars en banken. Ook in bepaalde bedrijfstakken zijn dergelijke gemeenschappelijke instellingen opgericht. Werkgevers en zelfstandige ondernemers kunnen zich vrijwillig voor de tweede pijler verzekeren. Deze groepen kunnen zich aansluiten bij het pensioenfonds van hun werknemers of kiezen voor het onderbrengen van de aanvullende pensioenregeling in een aparte «opvanginstelling» («Auffangeeinrichtung»). Deze instelling staat ook open voor alle werkgevers en werknemers die niet zelfstandig een instelling willen oprichten, en zich ook niet willen aansluiten bij het pensioenfonds van de bedrijfstak².

Tot de kring van verzekerden behoren werknemers die voor de AHV (de eerste pijler) verzekerd zijn en jaarlijks meer verdienen dan een ondergrens van 24 120,- Zwitserse Franken. Ook zelfstandigen kunnen worden verplicht om deel te nemen aan de aanvullende pensioenregeling. Dit kan echter alleen op initiatief van de vertegenwoordigers van hun representatieve beroepsorganisatie, die een meerderheid van de zelfstandigen dient te vertegenwoordigen. Daarnaast bestaat voor zelfstandigen en werknemers die niet onder de verplichte aanvullende pensioenregeling vallen, de mogelijkheid om vrijwillig deel te nemen.

Aan het te verzekeren inkomen in de tweede pijler zijn wettelijke grenzen gesteld. Het wettelijk verplicht te verzekeren pensioengevende inkomen bedraagt maximaal 72 360,- Zwitserse Franken. Als ondergrens geldt een jaarloon van 24 120,- Zwitserse Franken³. Dit laatstgenoemde bedrag vormt de maximale enkelvoudige AHV-uitkering, vergelijkbaar met onze AOW-uitkering. Op deze wijze resteert dus een wettelijk te verzekeren jaarloon van 48 240,- Zwitserse Franken in de tweede pijler (het «Koördiniertes Lohn»). De voorzieningen voor het loon boven het maximum kunnen vrijwillig worden verzekerd.

¹ Dr. P. Bischofberger, Het Zwitserse driepijlersysteem: ontwikkelingen en perspectieven, Pensioenmagazine, vijfde jaargang, februari 2000, nr. 2.

² Artikel 11 van de Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen-, und Invalidenvorsorge (BVG).

³ Artikel 8 BVG.

De dag dat een werknemer in dienst treedt van een werkgever, valt deze onder de wettelijk verplichtgestelde pensioenregeling in de tweede pijler (mits de leeftijd van 18, respectievelijk 25 jaar is bereikt). Vanaf dat moment worden dus aanspraken op een aanvullend pensioen opgebouwd. Dit geldt ook op het moment dat de werkgever nog geen pensioenfonds heeft opgericht of zich niet bij een pensioenfonds heeft aangesloten. Deze aanspraken worden dan door de Auffangeinrichtung gefinancierd, waarbij de werkgever verplicht is om de corresponderende premies, tezamen met het misgelopen rendement alsnog te voldoen, met daarbovenop nog een toeslag als schadevergoeding.

Aan de wettelijk verplichte aanvullende pensioenregeling zijn wat betreft de toezegging minimumeisen gesteld in de vorm van een wettelijk verankerde premiestaffel voor het ouderdomspensioen, waarbij de premiepercentages voor mannen en vrouwen verschillend zijn. De door de werkgever te treffen minimumvoorziening is in de wet dus neergelegd in de vorm van een beschikbare premieregeling¹. Het is mogelijk om een salaris/diensttijdregeling (eindloon-/middelloonregeling) te treffen, mits de pensioenregeling aan de minimale wettelijke eisen voldoet. De pensioentoezegging boven het wettelijk vereiste minimum is momenteel nog onbeperkt fiscaal aftrekbaar. Op korte termijn zal echter in de wet (BVG) een maximaal loon worden opgenomen waarboven de fiscale facilitering zal vervallen.

In het Zwitserse pensioenmodel wordt als ongeschreven norm veelal aangehouden dat het pensioen uit de eerste en de tweede pijler tezamen ongeveer 60 procent van het laatstverdiende bruto-inkomen moet bedragen. Aangezien de hoogte van het verplicht voorgeschreven aanvullende ouderdomspensioen is voorgeschreven in de vorm van een beschikbaar te stellen premie, is het pensioenresultaat afhankelijk van het op de einddatum opgebouwde tegoed en de dan geldende rente. De wettelijk voorgeschreven jaarlijkse uitkering op de normale pensioneringsdatum, voor mannen 65 jaar en voor vrouwen 62 jaar, is een bedrag ter grootte van 7,2% van het aanwezige spaartegoed. Overigens kunnen in de tweede pijler aparte toezeggingen zijn gedaan die eerder of later uitreden dan de pensioneringsleeftijd in de eerste pijler mogelijk maken. Bovenop de wettelijk vereiste minimale premie komt een risicopremie die ongeveer 2 tot 4 procent van het verzekerde loon bedraagt. De werkgever dient te allen tijde minimaal de helft van de premie te betalen.

De pensioenfonds («Vorsorgeeinrichtungen») moeten aan een aantal wettelijke vereisten voldoen om aanvullende pensioenregelingen in de tweede pijler te mogen uitvoeren². Ten eerste moet de instelling zich laten registreren bij de bevoegde toezichthouder. De geregistreerde fondsen moeten de rechtsvorm van een stichting, een vennootschap of een openbaar lichaam hebben. Zij kunnen volledig eigenrisicodragers zijn, of kunnen een deel van het risico herverzekeren bij een verzekeraar. Ten tweede moet het pensioenfonds bepalingen in zijn reglement hebben opgenomen over de uitkeringen, de organisatie, de directie, de financiering, de controle en verhouding tot werkgevers en werknemers. Daarnaast is wettelijk voorgeschreven dat werknemers en werkgevers gelijkelijk vertegenwoordigd moeten zijn in de organen van het pensioenfonds dat de besluiten neemt op het terrein van reglementen, financiering en vermogensbeheer. De vertegenwoordigers van de werknemers moeten daarbij direct dan wel indirect door de verzekerden gekozen worden. Ten slotte moet elk pensioenfonds een controleorgaan hebben dat elk jaar de bedrijfsleiding, de bedrijfsadministratie en de vermogenspositie controleert. Een erkende expert dient periodiek de solvabiliteit van het fonds te controleren en te beoordelen of de besluiten van het pensioenfonds in overeenstemming met de wet zijn geweest.

¹ Artikel 16 BVG.

² In de artikelen 48–53 BVG is opgenomen aan welke vereisten de «Vorsorgeeinrichtungen» moeten voldoen.

Ter vergroting van de zekerheid dat de aanvullende pensioentoezeggingen gestand kunnen worden gedaan, is een aparte overkoepelende wettelijke instelling in het leven geroepen, het zogenaamde «Sicherheitsfonds». Het «Sicherheitsfonds» vervult een rol in de situatie dat een «Vorsorgeeinrichtung» niet langer aan haar pensioenverplichtingen kan voldoen. In een situatie van betalingsonmacht worden pensioenuitkeringen tot een niveau van anderhalf maal het minimaal voorgeschreven niveau door het «Sicherheitsfonds» gedekt.

Daarnaast vervult het «Sicherheitsfonds» een belangrijke taak bij het tot stand brengen van solidariteit tussen de verschillende «Vorsorgeeinrichtungen». De «Vorsorgeeinrichtungen» met een relatief oud deelnemersbestand krijgen uitkeringen van het «Sicherheitsfonds», waardoor de lasten tussen de verschillende pensioenfondsen in zekere mate worden geëgaliseerd. Concurrentie op pensioenkosten wordt daardoor grotendeels voorkomen¹. De benodigde financiële middelen ter uitvoering van de taken van het «Sicherheitsfonds» moeten door alle «Vorsorgeeinrichtungen» worden opgebracht.

2. Het Zweedse pensioenstelsel

Het Zweedse pensioensysteem, zoals dat in 1998 is geïntroduceerd, is nog steeds gebaseerd op het driepijlersysteem². Het Zweedse pensioenstelsel wijkt in de eerste pijler af van het Nederlandse pensioensysteem in de zin dat de eerste pijler uit twee elementen is opgebouwd. Het eerste element van deze pijler wordt gevormd door een inkomensafhankelijk basispensioen, waarvan de hoogte afhankelijk wordt gesteld van het tweede element uit de eerste pijler. Dit tweede element is een loongerelateerd pensioen. Het basispensioen wordt evenredig verlaagd, naarmate het inkomensgerelateerde pensioen in de eerste pijler hoger is. Indien het loongerelateerde pensioen voldoende hoog is, vervalt het basispensioen volledig.

Het volledige basispensioen wordt alleen uitgekeerd indien in het geheel geen loongerelateerd pensioen is opgebouwd.

Het volledige basispensioen in de eerste pijler wordt uitgedrukt in een basisbedrag vermenigvuldigd met een factor 2,13 (in 1998 was dit bedrag na vermenigvuldiging: 77 532 SKR). Indien het tweede element uit de eerste pijler, het loongerelateerde pensioen, onder 3,07 maal het basisbedrag blijft, wordt een basispensioen verstrekt, naar rato van de hoogte van het loongerelateerde pensioen. Op die wijze wordt voor iedereen een pensioen gegarandeerd dat in ieder geval op het niveau van het Zweedse sociaal minimum ligt³. Voor een volledig opbouw van het basispensioen moet iemand veertig jaar inwoner van Zweden zijn geweest. De pensioenleeftijd is 65 jaar.

Het tweede element van de eerste pijler, het loongerelateerde pensioen, wordt opgebouwd met een premie die 18,5 procent van het brutoinkomen van de werknemer bedraagt, gemaximeerd tot 7,5 maal het basisbedrag. Van de premie van 18,5 procent die werkgever en werknemer ieder voor de helft betalen, gaat 16 procent naar een omslaggefinancierd deel en wordt 2,5 procent voor een pensioen op basis van kapitaaldekking gebruikt. Het loongerelateerde pensioen wordt gebaseerd op levenslange inkomsten⁴.

Op die manier heeft iedere werknemer een individuele «pensioenrekening» die voor het grootste deel gedekt is door een claim op de huidige en toekomstige premieplichtigen aan het omslagstelsel. Deze «pensioenrekening» wordt ieder jaar bijgesteld op basis van de gemiddelde inkomensontwikkeling en de bijdragen van degenen die overlijden

¹ Dr. P. Bischofberger, Het Zwitserse driepijlersysteem, pag. 34.

² K. G. Scherman, The Swedish pension reform, Discussion paper 7, International Labour Office, Geneva.

³ K. G. Scherman, The Swedish pension reform, pag. 12–20.

⁴ G. Holmgren, Zweeds pensioensysteem in de overgang, Pensioenmagazine, vierde jaargang, december 1999, nr. 12.

vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De ingangsdatum van het loongerelateerde pensioen in de eerste pijler is flexibel, met een minimumleeftijd van 61 jaar.

Op het moment van pensionering wordt de balans opgemaakt voor wat betreft de opgebouwde pensioenrechten op basis van het omslagstelsel. Door toepassing van een deelfactor die in hoofdzaak wordt bepaald door de gemiddelde levensverwachting in een bepaald leeftijdscohort, wordt de hoogte van het pensioen vastgesteld. Daarbij wordt reeds rekening gehouden met de te verwachten ontwikkeling van de lonen in de komende jaren.

Naast het omslaggefinancierde deel gaat een premie van 2,5 procent van het bruto-inkomen van een werknemer naar een specifieke rekening. De werknemer kan hierbij zelf bepalen waarin en hoe wordt belegd. Dit kapitaalgedekte deel van het systeem heeft het karakter van een unit-linked levensverzekering, waarbij de deelnemer vrijheid heeft om in één of meer fondsen te beleggen, of voor een traditionele levensverzekering te kiezen. Zodra de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt, bestaat in het Zweedse pensioenmodel de verplichting om een levenslang pensioen aan te kopen. De Premie Pensioen Autoriteit (PPA), een hiertoe apart in het leven geroepen administratief orgaan, treedt daarbij formeel op als de houder van de belegde gelden. Het beleggingsrisico ligt evenwel volledig bij de individuele deelnemers. De beleggingsrestricties die de PPA heeft opgelegd hebben met name betrekking op het aantal fondsen waarin kan worden belegd, maar zijn inhoudelijk niet strenger dan de restricties die aan beleggingsfondsen in het algemeen worden opgelegd. Alle deelnemers krijgen hun informatie over de beleggingsinstellingen en hun fondsen van de PPA, die ook de administratie voor haar rekening neemt. Overigens bestaat ook de mogelijkheid om geen keuze voor een fonds aan te geven, waarna de gelden bij een overheidspensioenfonds worden ondergebracht¹. Een door de overheid opgerichte beleggingsinstelling bestaat op dit moment nog niet, maar die mogelijkheid zal in de toekomst wel worden geboden.

De tweede pijler wordt bestaand uit private pensioenarrangementen, die gebaseerd zijn op collectieve overeenkomsten. Van een wettelijk voorgeschreven pensioenplicht in de tweede pijler is geen sprake. Dit is een zaak van sociale partners, die collectieve afspraken kunnen maken, die voor een bepaalde sector verplichtgesteld kunnen worden. De gemiddelde premie bedraagt ongeveer 10 procent van het salaris. De collectieve afspraken dekken een groot deel van de arbeidsmarkt. Dit is een gevolg van de grootschalige wijze waarop de sectoren in Zweden zijn georganiseerd. In de vier grootste sectoren is zo'n 90 procent van alle werknemers werkzaam².

3. Het Chileense pensioenstelsel

In het Chileense pensioenstelsel kunnen geen afzonderlijke pijlers worden onderscheiden. Van overheidswege is een beschikbare premiereregeling in het leven geroepen, waarvoor werkgevers wettelijk verplicht een bepaalde premie voor hun werknemers moeten afdragen. Iedere werknemer heeft daartoe een persoonlijke pensioen spaarrekening (PSR).

Onder het Chileense PSR-systeem is het bedrag, dat een werknemer gedurende zijn werkzame leven spaart bepalend voor het pensioen op de einddatum. Noch de werknemer, noch de werkgever betaalt premie aan de overheid. Daar staat tegenover dat de werknemer pas op de pensioendatum de hoogte van het pensioen kent. De werkgever heeft de wettelijke verplichting om minimaal 10 procent van het salaris op een persoonlijke

¹ G. Holmgren, Zweeds pensioensysteem in de overgang, pag. 39.

² K. G. Scherman, The Swedish pension reform, pag. 11.

pensioen spaarrekening te storten. Dit percentage heeft alleen betrekking op de eerste f 44 000,- van het jaarinkomen. Dit percentage daalt zodra het salaris boven deze inkomensdrempel uitkomt¹.

Naast de verplichte afdracht door de werkgever, is het voor werknemers toegestaan om een aanvullend pensioen te sparen door maximaal 10 procent van het maandsalaris aan de PSR toe te voegen als een vorm van vrijwillig sparen. Deze mogelijkheid is gecreëerd met het oog op de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan, dan wel een hoger pensioen te kunnen genieten.

Een werknemer heeft de keuze uit verschillende particuliere Pensioen Administratie Maatschappijen (PAM's) om de pensioenaanspraken te laten beheren. Deze maatschappijen zijn niet gerechtigd om andere activiteiten te ontplooiën en staan onder overheidstoezicht om het beleggingsrisico te minimaliseren. Anderzijds worden aan de PAM's eisen gesteld ten aanzien van het te behalen beleggingsrendement, waarbij een bepaalde bandbreedte wordt vastgesteld rond de gemiddelde beleggingsperformance van alle PAM's. Hiertoe is een apart toezichtsorgaan in het leven geroepen.

Werknemers staat het vrij van ene naar de andere PAM over te stappen (switchen). Het oogmerk is dat door concurrentie tussen de PAM's een hoger rendement wordt gerealiseerd, een betere dienstverlening wordt verleend en een lagere provisie in rekening wordt gebracht. Iedere werknemer ontvangt een PSR-kasboek en ontvangt elk kwartaal een overzicht, dat inzicht geeft hoeveel aan de PSR-rekening is toegevoegd en hoe goed de beleggingsmaatschappij heeft gepresteerd. Het kasboek is eigendom van de werknemer en wordt ook gebruikt om later het pensioen uit te betalen. Daarbij is een voorziening getroffen voor weduwen- en wezenpensioen.

Het Chileense pensioenmodel legt een grote verantwoordelijkheid bij de individuele werknemer. Zo kan de werknemer de te verwachten waarde van zijn pensioen berekenen aan de hand van het bedrag dat op de PSR-rekening staat en het jaar waarin deze met pensioen wenst te gaan. Ook kan het bedrag worden opgegeven dat een werknemer aan pensioen wenst te ontvangen. Op basis van die opgave wordt dan berekend wat de maandelijkse inleg moet bedragen om op een bepaalde leeftijd met pensioen te kunnen gaan. Door aan de werkgever door te geven welk bedrag van het salaris moet worden ingehouden en naar de PAM moet worden overgemaakt, kan het pensioenresultaat worden beïnvloed.

Vrijwel alle werknemers zijn verplicht een PSR af te sluiten. Zelfstandigen kunnen ook aan het systeem deelnemen als zij dat wensen. Een werknemer die tenminste twintig jaar heeft betaald, maar bij het bereiken van de pensioenleeftijd onder het wettelijk vastgestelde minimum pensioenbedrag uitkomt, krijgt een pensioen van overheidswege op dat wettelijk minimumniveau, op het moment dat het PSR-pensioen is opgebruikt². Degenen die geen twintig jaar aan het PSR-systeem hebben bijgedragen, kunnen zich aanmelden voor een vorm van liefdadigheidspensioen op een niveau van het absolute bestaansminimum.

Het PSR-systeem kent ook een verzekering tegen vroegtijdig overlijden en invaliditeit. Iedere PAM biedt de deelnemers de mogelijkheid aan zich voor deze risico's aan te sluiten bij een collectieve verzekering. Van een verplichte deelname is geen sprake. Voor de dekking wordt van iedere werknemer een extra premie van 2,9 procent van het salaris gevraagd.

¹ Drs. R. Heiligers, Chili; het recept voor de ideale pensioenmix, Pensioen advies nr. 12, dec. 1997, pag. 44-47.

² Dr. J. Pinera, De privatisering van de sociale voorzieningen in Chili, Cato Journal, vol. 15, no. 2.

Het verplichte niveau van de minimum spaarinleg van 10 procent is berekend vanuit de veronderstelling dat een netto-rendement van 4 procent gedurende het gehele werkzame leven ervoor zorgt dat een gemiddelde werknemer voldoende vermogen op zijn PSR heeft opgebouwd om een pensioen te kunnen uitbetalen van 70 procent van het laatstverdiende salaris. De wettelijke pensioenleeftijd is gesteld op 65 jaar voor mannen en 60 jaar voor vrouwen. Het is echter ook mogelijk om nog na de pensioenleeftijd door te blijven werken.

Naast langer doorwerken is ook vervroegde pensionering onder randvoorwaarden mogelijk. Indien voldoende spaargelden op een rekening staan om een redelijk pensioen te kunnen genieten, dat wil zeggen meer dan 50 procent van het gemiddelde salaris over de laatste tien jaar, kunnen de deelnemers ervoor kiezen om eerder met pensioen te gaan. Indien een werknemer er voor kiest om zijn spaargelden op te nemen voor het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, al dan niet als gevolg van het terugtreden uit de arbeidsmarkt, hoeft de werknemer niet langer meer verplicht aan de PSR bij te dragen, mits het wettelijk vastgestelde minimum pensioen is bereikt.

Bij pensionering kan een werknemer uit twee betalingsmogelijkheden kiezen. In het eerste geval kan de gepensioneerde zijn gespaarde kapitaal aanwenden om een lijfrenteverzekering af te sluiten bij een particuliere levensverzekeringsmaatschappij. De lijfrente garandeert een vaste maandelijke, voor inflatie gecorrigeerde, uitbetaling van het pensioen gedurende het leven en eventueel een nabestaandenuitkering. Het is ook mogelijk voor de gepensioneerde om de gelden op de PSR te laten staan en vastgestelde bedragen op te nemen, afhankelijk van de levensverwachting van de gepensioneerde en de nabestaanden. In geval van beide opties kan een gepensioneerde dat gedeelte van het kapitaal in één keer opnemen, dat uitstijgt boven het gedeelte dat nodig is om een pensioen uit te keren van 70 procent van het laatstverdiende salaris.

4. Het Franse pensioenstelsel

In het Franse pensioenstelsel zijn drie pijlers te onderscheiden, waarbij de tweede pijler een relatief grote betekenis heeft. In tegenstelling tot het Nederlandse pensioenstelsel is ook de tweede pijler publiek georganiseerd. Het basispensioen beslaat slechts een beperkt gedeelte van het totale pensioen en de betekenis van de derde pijler is zeer bescheiden¹. De belangrijkste pensioenregeling in de eerste pijler, «le régime general», garandeert op dit moment werknemers die tenminste 150 kwartalen premie hebben betaald een pensioen van 50 procent van het gemiddelde jaarsalaris, waarop de premies waren gebaseerd gedurende de 15 bestbetaalde arbeidsjaren². Na het bereiken van de 65-jarige leeftijd wordt altijd een pensioen van 50 procent van het gemiddelde jaarsalaris verstrekt, ook als het vereiste aantal kwartalen nog niet is vol gemaakt.

In de tweede pijler kent het Franse pensioenstelsel een verplicht aanvullend pensioen dat gekoppeld is aan de dienstbetrekking. De aanvullende pensioenen zijn vrijwel altijd op basis van het omslagstelsel gefinancierd. De uitvoering van de regelingen ligt in handen van pensioeninstellingen, waarin werkgevers en werknemers gelijkelijk vertegenwoordigd zijn.

Alle werknemers in de private sector nemen deel aan een verplicht gestelde aanvullende pensioenregeling, waarbij de hoogte van het pensioen gekoppeld is aan het salaris³. Naast de op nationaal niveau verplicht gestelde aanvullende pensioenvoorzieningen bestaan ook aanvullende pensioenen die worden uitgevoerd door pensioeninstellingen die zijn opgezet in het kader van beroepsmatige, plaatselijke of bedrijfs-

¹ G. Cossic, Het pensioensysteem in Frankrijk, Pensioenmagazine, vijfde jaargang, nr. 3, pag. 39-43.

² Als gevolg van een hervorming van het pensioenstelsel, die per 1 januari 1994 is doorgevoerd, worden de 150 kwartalen verhoogd tot 160 kwartalen om een volledig pensioen op 60-jarige leeftijd te kunnen bereiken. De geleidelijkheid wordt gerealiseerd door voor ieder geboortjaar vanaf 1 januari 1934 het vereiste aantal kwartalen met één te verhogen. Daarnaast is bij de hervorming per 1 januari 1994 de systematiek veranderd ten aanzien van de bepaling van het gemiddelde salaris waarover het pensioen wordt uitgekeerd. Vanaf die datum wordt het aantal jaren waarover het gemiddelde jaarsalaris wordt berekend ieder jaar met één jaar verhoogd van 10 jaar in 1994 naar 25 jaar in 2008. Op die datum zal dan het maximum aantal jaren bereikt zijn waarover het gemiddelde jaarsalaris wordt berekend.

³ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Old age; An overview of pension schemes in West European countries, juni 1995, no. 5.

afspraken. Als gevolg van een wetswijziging in 1994 moeten deze regelingen op termijn worden omgevormd naar een kapitaaldeckingsstelsel en is de oprichting van nieuwe pensioeninstututen niet langer toegestaan. Daarnaast bestaan nog een aantal afzonderlijke aanvullende pensioenregelingen die op het kapitaaldeckingsstelsel zijn gebaseerd. Vanwege de reeds verplichte nationale aanvullende pensioen regelingen is de betekenis van de overige aanvullende pensioenregelingen maar zeer beperkt. Werkgevers zijn zeer terughoudend om extra aanvullende pensioenregelingen in het leven te roepen.

De twee voornaamste omslagstelsels voor de private sector zijn ARRCO en AGIRC. Deze overkoepelende stelsels zijn in 1972 door wetgeving verplichtgesteld. Beide zijn voortgekomen uit nationale collectieve arbeidsovereenkomsten en zijn verplicht. De verplichting geldt tot een bepaald maximuminkomen. De regelingen geven een dekking voor alle werknemers in private ondernemingen. ARRCO is een netwerk dat 46 regelingen van in totaal 14 miljoen deelnemers omvat. Op 1 januari 1999 zijn deze regelingen vervangen door één uniform systeem. AGIRC is een regeling die speciaal in het leven is geroepen voor managers en die voorziet in een aanvulling op de ARRCO-pensioenregeling. De AGIRC-regeling heeft betrekking op ongeveer 3 miljoen deelnemers.

Doelstelling van de overkoepelende regelingen is «financiële compensatie», dat wil zeggen dat gelijkwaardige pensioenuitkeringen voor werknemers worden veiliggesteld, onafhankelijk van veranderende demografische omstandigheden, de ontwikkeling van individuele beroepen en de omstandigheden waarin de werkgever verkeert, waaronder faillissement. Het solidariteitselement komt ook naar voren toe in de bepalingen dat de opbouw van pensioenrechten wordt gegarandeerd tijdens perioden van ziekte of werkloosheid¹.

Daarnaast zijn er binnen ARRCO en AGIRC technische normen vastgelegd die financiële zekerheid op de lange termijn moeten garanderen. Deze normen die 10 tot 15 jaar vooruitkijken, bepalen het evenwicht tussen inkomsten, uitgaven en reserves. In die zin is sprake van een kapitaaldeckingsstelsel, dat de berekeningen om dit evenwicht te bepalen op actuariële grondslagen zijn gebaseerd die vergelijkbaar zijn met de berekeningen die bij collectiviteiten worden toegepast. De premie en indexeringen worden jaarlijks aangepast.

Het recht op uitkering is direct en definitief; er gelden geen minimumtermijnen voor de deelname aan een pensioenregeling. Daarnaast wordt ook geen minimumleeftijdsgrens gesteld. Wisseling van dienstbetrekking leidt niet tot pensioenbreuk. Woonplaats of nationaliteit zijn niet bepalend voor de vraag of recht op pensioen bestaat.

Zowel de ARRCO- als AGIRC-regeling kennen een pensioenleeftijd van 65 jaar. Vervroegde pensionering is echter mogelijk, veelal al vanaf 55 jaar. De pensioenaanspraak hangt af van de betaalde bijdrage, die in een bepaald aantal punten wordt uitgedrukt. Zoals gezegd tellen perioden van werkloosheid of ziekte mee voor de opbouwperiode van het pensioen².

Als gevolg van het omslagstelsel zijn de reserves bij de pensioeninstellingen die de ARRCO en AGIRC-regeling uitvoeren van geringe omvang. Pensioenfondsen met een omvangrijke beleggingsportefeuille komen dan ook niet voor. De aandelenmarkt is ten opzicht van het volume van de economie dan ook klein. Voor de financiering van de aanvullende pensioenen op basis van het omslagstelsel is een breed draagvlak noodzakelijk. Het uitgangspunt is dan ook dat in principe elke in Frankrijk werkzame werknemer verplicht aan deze regelingen deelneemt, ook als de

¹ G. Cossic, Het pensioensysteem in Frankrijk, pag. 41.

² D. Stanton, M. Villac, France, United Kingdom Pension Provision: a comparative analysis, édition du service de l'information et de la communication de ministère des affaires sociales, de la santé et de la ville, pag. 3-7.

werkgever in het buitenland is gevestigd. In geval van de omgekeerde situatie, een werknemer met een Franse of andere EU-nationaliteit die voor een Franse werkgever in het buitenland gaat werken, bestaat een keuzemogelijkheid om in het Franse verplichte systeem te blijven. Als de meerderheid van de werknemers daarvoor kiest, blijven alle werknemers verzekerd onder het Franse pensioensysteem. Indien een collectieve afspraak niet mogelijk is, bestaat de mogelijkheid om op individuele basis deel te nemen.

De eerste en tweede pijler in de onderzochte buitenlandse pensioenstelsels

Eerste pijler

	financiering	premie-betaling	pensioen-systeem	inkomenstoets
Chili (<i>1e pijler is gelijk aan de 2e pijler</i>)	kapitaal-dekking	werkgever	beschikbare premie	nee
Frankrijk	omslag	werkgever/ werknemer	salaris/ diensttijd, ev. aangevuld met een basis- pensioen	Ja, voor uitkering basispensioen
Zweden	omslag	werknemer	beschikbare premie, ev. aangevuld met een basis- pensioen	Ja, voor uitkering basispensioen
Zwitserland	omslag	werknemer/ werkgever	vast basis- pensioen	nee

tweede pijler

	financiering	premie-betaling	pensioen-systeem	pensioen-instellingen
Chili (<i>1e pijler is gelijk aan 2e pijler</i>)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	particuliere pensioen-administratie-maatschappijen
Frankrijk	omslag	werkgever en werknemer, afh. van pensioen- regeling	beschikbare premie, die wordt uitgedrukt in opgebouwde ptn.	pensioen-fondsen/ verzekeraars
Zweden	kapitaal-dekking	afhankelijk van afspraken sociale partners	salaris/ diensttijd of beschikbare premie	pensioen-fondsen/ verzekeraars
Zwitserland	kapitaal-dekking	werkgever (minimaal helft) en eventueel werknemer	salaris/ diensttijd of beschikbare premie	pensioenfondsen

Pensioenfondsen en verzekeraars

1. Inleiding

Op het terrein van wet- en regelgeving kunnen tussen pensioenfondsen en verzekeraars een aantal verschillen worden geconstateerd. In deze notitie wordt gekeken welke verschillen aanwezig zijn, en welke oorzaken aan deze verschillen ten grondslag liggen. Op grond van de taak-afbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars zijn pensioenfondsen

uitsluitend bevoegd te opereren in de tweede pijler, dat wil zeggen pensioentoezeggingen uit te voeren die voortvloeien uit de arbeidsrelatie. Verzekeraars kunnen zowel in de tweede, als in de derde pijler opereren. De derde pijler heeft betrekking op individuele voorzieningen die buiten de arbeidsrelatie om tot stand komen. De beschrijving van de verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars zal zich in deze nota toespitsen op de wet- en regelgeving met betrekking tot de tweede pijler.

1.2 Samenvatting

Op grond van deze nota wordt geconcludeerd dat voor wat betreft de tweede pijler vrijwel alle verschillen in wet- en regelgeving tussen pensioenfondsen en verzekeraars zijn te verklaren door hun verschillende aard, verantwoordelijkheid en doelstelling. Alleen de uitgebreidere wet- en regelgeving op het terrein van het financiële toezicht kan hierdoor niet volledig worden verklaard. De Verzekeringskamer geeft echter een zodanige invulling aan het financiële toezicht op pensioenfondsen dat op dit terrein in de praktijk nauwelijks verschillen met verzekeraars bestaan. Op de overige terreinen is geen sprake van verschillen die niet vanuit de verschillende aard, verantwoordelijkheid en doelstelling van pensioenfondsen en verzekeraars kunnen worden verklaard.

Zowel bij verzekeraars als pensioenfondsen zijn de sociale partners verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenregeling. Bij de bedrijfstakpensioenfondsen zijn sociale partners door hun vertegenwoordiging in het bestuur van het fonds tevens direct verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan. De bij pensioenfondsen aanwezige solidariteit heeft tot gevolg dat er doorgaans geen directe relatie tussen premie en uiteindelijke uitkering bestaat. Bij verzekeraars vindt in de praktijk volledige risico-overdracht aan de verzekeraar plaats, waarbij het gebruikelijk is van tevoren afgesproken een vaste premie voor een bepaalde periode af te spreken (5 of 10 jaar).

De verplichting tot deelname aan een pensioenfonds voor de werknemer vloeit voort uit de arbeidsovereenkomst met de werkgever. Ook indien de pensioenvoorziening bij een verzekeraar is ondergebracht, geldt de arbeidsvoorwaardelijke verplichting voor de werknemer tot deelname in de pensioenregeling bij de desbetreffende verzekeraar. Pensioenfondsen behoeven niet naar winst te streven. Door het ontbreken van een directe relatie tussen premie en uitkering kunnen ze solidair zijn met grotere risico's en met andere generaties. Verzekeraars moeten daarentegen klanten winnen, ze hebben kapitaalverschaffers nodig voor hun bestaan, en ze moeten, voorzover het niet om onderlinge waarborgmaatschappijen gaat, winst maken als vergoeding voor het verstrekken van risicodragend kapitaal. Er is een directe relatie tussen premie en uitkering, waardoor solidariteit met andere groepen en generaties beperkter is dan bij pensioenfondsen.

Aangezien verzekeraars op een concurrerende markt opereren, kunnen inefficiënties bij een verzekeraar volledig afgestraft worden door de aandeelhouders en door het weglopen van klanten. De tucht van de markt werkt bij verzekeraars echter maar tot op zekere hoogte, vanwege het ontbreken van volledige transparantie op de verzekeringsmarkt. Het Centraal Planbureau heeft er in de studie «Solidariteit, keuzevrijheid en transparantie, de toekomst van de Nederlandse markt voor ouderdagvoorzieningen»¹ op gewezen dat op de markt voor ouderdagvoorzieningen meer keuzemogelijkheden niet altijd zullen resulteren in een betere keuze van pensioenvoorziening, omdat de markt daarvoor op dit moment onvoldoende transparant is. Bovendien heeft het CPB erop gewezen dat transparantie waarschijnlijk nergens zo belangrijk is als in de

¹ Solidariteit, keuzevrijheid en transparantie, de toekomst van de Nederlandse markt voor ouderdagvoorzieningen, SDU uitgevers, Den Haag 2000.

markt voor oudedagsvoorzieningen als gevolg van vier karakteristieken van deze markt: de onzekere uitkomst, de hoge switching-kosten, het ontbreken van (ervaringsinformatie bij) herhalingsaankopen en de hoge waarde.

Voor pensioenfondsen geldt dat zij zich niet actief op de markt kunnen begeven. Zij hebben een «vaste klant», te weten de onderneming of de bedrijfstak, en mogen geen andere klanten aan zich binden. Bij pensioenfondsen ontbreekt dan ook de tucht van de markt, hetgeen ook hier een zeker gebrek aan transparantie met zich meebrengt. Wel kunnen de werkgevers en werknemers door hun vertegenwoordiging in het bestuur directe invloed uitoefenen op het (financiële) reilen en zeilen van het pensioenfonds. Bovendien geldt op grond van het vrijstellingsregime voor de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen een slechte beleggingsperformance als één van de vrijstellingsgronden.

De Wet op de vennootschapsbelasting 1969 bevat de bepaling dat pensioenlichamen (pensioenfondsen of verzekeraars) onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld kunnen worden van de heffing van vennootschapsbelasting. Voorwaarde is dat een dergelijk lichaam uitsluitend of nagenoeg uitsluitend activiteiten ontplooit op het gebied van pensioenverzekeringen. Zowel pensioenfondsen als verzekeraars kunnen hiervoor in aanmerking komen. In de praktijk hebben de meeste verzekeringsmaatschappijen een winstoogmerk. Deze verzekeraars zijn vpb-plichtig. Pensioenfondsen, die per definitie geen winstoogmerk hebben, zijn niet vpb-plichtig. Voorts geldt voor pensioenproducten (zowel bij pensioenfondsen als verzekeraars) een fiscaal plafond van 100% eindloon, terwijl voor lijfrenteproducten buiten een arbeidsrelatie om (alleen mogelijk bij verzekeraars), een limiet geldt van ca. 70% (inclusief aanwezige pensioenproducten).

Verzekeraars en pensioenfondsen moeten periodiek informatie verschaffen aan de deelnemers van pensioenregelingen over de verworven aanspraken. Op verzekeraars is voorts de Regeling informatieverstrekking aan verzekeringsnemers 1998 van toepassing. Pensioenfondsen kennen deze laatste uitgebreide informatieverplichtingen niet.

De voorschriften voor de jaarverslaggeving zijn verschillend. Verzekeraars moeten de omvang van hun technische voorzieningen laten zien, evenals hun solvabiliteitsmarge. Voor pensioenfondsen geldt alleen een publicatieplicht voor de grotere fondsen. Er zijn geen voorschriften voor de berekening van de technische voorzieningen. Overigens kunnen de nieuwe actuariële principes hierin verandering brengen.

De PSW vereist dat in de statuten en reglementen van een pensioenfonds bepalingen worden opgenomen over de wijze waarop de rechten en verplichten van (gewezen) deelnemers en overige belanghebbenden kunnen worden gewijzigd wanneer het pensioenfonds in financiële problemen geraakt. Door een verlaging van de aanspraken of een verhoging van de premie kan het financiële evenwicht weer worden hersteld. Bij verzekeraars bestaat dit PSW-vereiste niet.

Op grond van de PSW dienen deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden zich door het bestuur op evenwichtige wijze vertegenwoordigd te kunnen voelen. In dat kader zijn tevens bepalingen in de PSW opgenomen die de instelling van deelnemersraden regelen.

Gezien het feit dat verzekeraars geen zeggenschap hebben over het pensioenreglement, maar enkel de uitvoerder van het pensioenreglement

zijn, zijn voor verzekeraars geen wettelijke bepalingen op het terrein van de medezeggenschap opgenomen.

2. Fundamentele verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars

2.1 De doelstelling en verantwoordelijkheden van pensioenfondsen en verzekeraars

De inhoud van een aanvullende pensioenregeling in de tweede pijler is onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Dit overleg kan plaatsvinden op individueel of collectief niveau. Nadat een pensioenregeling is overeengekomen, is er een vrije keuze voor partijen om te bepalen hoe zij de overeengekomen pensioenregeling willen laten uitvoeren. Deze keuzevrijheid ontbreekt indien de werkgever opereert in een bedrijfstak waar een verplichtstelling geldt op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf). Indien er geen verplichtstelling van toepassing is, biedt de Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW) drie keuzemogelijkheden voor de uitvoering van aanvullende pensioenregelingen. Dit zijn het aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds, het oprichten van een ondernemingspensioenfonds en het treffen van een rechtstreekse regeling bij een verzekeringsmaatschappij.

2.2 Pensioenfondsen

Binnen een bedrijfstak zal de inhoud van een pensioenregeling veelal op collectief niveau door CAO-partijen worden overeengekomen. Deze partijen kunnen voor de uitvoering van een dergelijke regeling besluiten een bedrijfstakpensioenfonds op te richten, dan wel zich aan te sluiten bij een reeds bestaand bedrijfstakpensioenfonds dat opereert in de bedrijfstak van de werkgever. Daarnaast zal op grond van de Wet Bpf in een aantal gevallen de verplichting tot aansluiting bestaan. Het bestuur van een bedrijfstakpensioenfonds is het hoogste en eindverantwoordelijke orgaan en derhalve verantwoordelijk voor de vaststelling van het pensioenreglement. In het pensioenreglement wordt de door de sociale partners overeengekomen inhoud van de pensioenregeling vastgelegd.

Binnen een onderneming die niet is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds zal de pensioenregeling over het algemeen zijn overeengekomen tussen de werkgever en de werknemers(vertegenwoordigers) in die onderneming. Nadat het ondernemingspensioenfonds is opgericht, is de situatie met betrekking tot de zeggenschap over de inhoud van de pensioenregeling vergelijkbaar met de situatie bij een bedrijfstakpensioenfonds. Het bestuur van het ondernemingspensioenfonds is het hoogste en eindverantwoordelijke orgaan, en derhalve verantwoordelijk voor de vaststelling van het pensioenreglement. In het pensioenreglement wordt de door de sociale partners overeengekomen inhoud van de pensioenregeling vastgelegd.

2.3 Verzekeraars

Sociale partners of een werkgever kunnen, mits er geen sprake is van een verplichtstelling, besluiten de uitvoering van een pensioentoezegging onder te brengen bij een verzekeringsmaatschappij. Dit betreft de zogenaamde rechtstreekse regelingen, die op grond van artikel 2 lid 4 sub b en c van de PSW getroffen kunnen worden (b- respectievelijk c-polissen). Sociale partners of de werkgever blijven zelf verantwoordelijk voor de inhoud van de regeling, terwijl de risico's van de uitvoering in dat geval worden overgedragen. In geval van een b-polis is het de werkgever die de tussen werkgever en werknemers(vertegenwoordigers) overeengekomen

pensioenregeling bij een verzekeraar onderbrengt. Dit geschiedt door het afsluiten van een verzekeringsovereenkomst, waarvan de inhoud tussen de werkgever en de verzekeraar wordt overeengekomen. De werkgever is daarbij uiteraard gebonden aan hetgeen deze met de werknemers- (vertegenwoordigers) is overeengekomen. In tegenstelling tot een pensioenfonds neemt de verzekeraar de zeggenschap over de inhoud van de pensioentoezegging niet over door het vaststellen van een pensioenreglement. Ook het aanbrenge van wijzigingen in het pensioenreglement is de bevoegdheid van de werkgever die het pensioencontract heeft gesloten, en niet van (de directie van) de verzekeringsmaatschappij. De verzekeraar heeft als contractspartij slechts invloed op de inhoud van de verzekeringsovereenkomst, waarin veelal zal zijn opgenomen wat de werkgever in het pensioenreglement heeft toegezegd. De verzekeringsovereenkomst en het pensioenreglement zijn echter twee volledig gescheiden juridische grootheden.

Naast de mogelijkheid van het sluiten van een b-polis wordt in de PSW de mogelijkheid geboden tot het sluiten van een c-polis. De inhoud van een c-polis wordt door de werkgever en de werknemer overeengekomen. Bij een c-polis is het echter niet de werkgever, maar de werknemer die met de verzekeraar een verzekeringsovereenkomst aangaat, daartoe financieel in staat gesteld door de werkgever. Aan de verzekeringsovereenkomst dient een pensioentoezegging van de werkgever ten grondslag te liggen. Het is dan ook de werkgever die volledig verantwoordelijk is voor het verzekeren van de pensioentoezegging, maar het is alleen de werknemer die de rechten die voortvloeien uit de verzekeringsovereenkomst kan uitoefenen. Om te voorkomen dat de werknemer de verzekering wijzigt zonder instemming van de werkgever wordt vaak gebruik gemaakt van een zogenaamde blokkeringsclausule. Deze clausule houdt in dat de werknemer de verzekeringsrechten niet kan uitoefenen zonder de toestemming van de werkgever. Ook in geval van c-polis komt de fundamenteel afwijkende verantwoordelijkheid van een verzekeraar in vergelijking met een pensioenfonds naar voren. De verzekeraar heeft geen invloed op de inhoud van de pensioentoezegging van de werkgever. Deze invloed blijft volledig bij de werkgever en werknemer. Van enige vorm van vertegenwoordiging door de verzekeraar van de bij de pensioentoezegging betrokken partijen is, evenals in geval van een b-polis, geen sprake.

2.4 Overige aspecten met betrekking tot verschillen tussen pensioenfonds en verzekeraars

Daar waar werkgevers en werknemers, vertegenwoordigd in het bestuur van het pensioenfonds, hun greep op de uitvoering van de pensioenregeling behouden, verliezen zij deze greep in hoge mate bij het onderbrengen van een pensioenregeling bij een verzekeraar. In de laatstgenoemde situatie is sprake van volledig gescheiden verantwoordelijkheden voor enerzijds de inhoud en anderzijds de uitvoering van pensioenregelingen.

Verzekeraars kunnen naast het rechtstreeks verzekeren van een pensioenregeling in de vorm van een b- of c-polis ook optreden als herverzekeraar van een pensioenregeling van een pensioenfonds of een andere verzekeraar, als de administrateur van een pensioenregeling die bij een pensioenfonds is ondergebracht en als beheerder van het vermogen van een pensioenfonds. Verzekeraars, die de wettelijk voorgeschreven rechtsvorm van een naamloze vennootschap of onderlinge waarborgmaatschappij hebben, kunnen als commerciële financiële dienstverlener op meerdere terreinen opereren. Het uitvoeren van collectieve pensioencontracten is één van de vele diensten die een verzekeraar aanbiedt. Pensioenfonds hebben daarentegen alleen een functie als beheerder van aanvullende

pensioenregelingen voor uitsluitend de werknemers van de aangesloten werkgever(s). Pensioenfondsen zijn opgericht door een gezamenlijke actie van werkgevers en werknemers met als enige doelstelling om de tegenover gepensioneerden en hun nabestaanden gedane pensioentoezeggingen te kunnen nakomen. Pensioenfondsen hebben dan ook geen winstoogmerk. Alleen rechtspersonen met volledige rechtsbevoegdheid kunnen als pensioenfonds werkzaam zijn. De organisatievorm van pensioenfondsen is vrijwel altijd een stichting. Het contract tussen de werkgever(s) en een pensioenfonds is in beginsel voor onbepaalde tijd aangegaan. Tussentijds kunnen wijzigingen worden aangebracht in de pensioenregeling indien de sociale partners dit wensen. De premies verschillen per pensioenfonds, afhankelijk van onder meer de aard van de regeling en de financiële positie van het fonds. Aangezien bij pensioenfondsen vrijwel alleen eindloon-, middelloon- en vastebedragenregelingen zijn ondergebracht, die alle in meer of mindere mate solidariteitskenmerken bezitten, is er geen directe relatie tussen de betaalde premie en de uiteindelijke uitkering.

Verzekeraars sluiten in de praktijk verzekeringsovereenkomsten voor bepaalde tijd, meestal 5 of 10 jaar, met de werkgever (b-polis) of werknemer (c-polis). De hoogte van de premie ligt doorgaans vast voor de contractperiode. Tussentijdse wijzigingen in de regeling zijn alleen mogelijk indien het contract wordt opgebroken. Een verzekeraar biedt de mogelijkheid een collectieve pensioenverzekering af te sluiten met het oogmerk daarmee in principe winst te behalen. Verzekeraars opereren in onderlinge concurrentie op de financiële markt, zij het dat de markt op het terrein van de oudedagsvoorzieningen op dit moment niet optimaal functioneert als gevolg van intransparantie¹. De premie die aan een verzekeraar wordt betaald, is te beschouwen als de prijs die voor een dienst betaald wordt. Tegenover deze premie wordt een vast nominaal bedrag verzekerd. Tevens kunnen afspraken worden gemaakt over de winstdeling. Na betaling heeft de verzekeringsmaatschappij een contractuele plicht om het pensioen uit te keren.

De klantenkring van pensioenfondsen is beperkt tot de werknemers die in een bepaalde onderneming of in een al dan niet verplichtgestelde bedrijfstak werkzaam zijn. Een pensioenfonds kan buiten de collectieve basispensioenregeling hoogstens vrijwillige pensioenverzekeringen in de tweede pijler aanbieden aan de deelnemers van de basispensioenregeling. Voor het aanbieden van vrijwillige voorzieningen kunnen pensioenfondsen daarbij gebruik maken van de gegevens waarover ze beschikken door het uitvoeren van de basispensioenregeling. Specifiek aan bedrijfstakpensioenfondsen worden in dat kader in de nieuwe Wet Bpf extra beperkende maatregelen opgelegd. Op grond van deze maatregelen mogen bedrijfstakpensioenfondsen hun gegevensbestanden niet aan derden verstrekken, mogen zij alleen informatie geven over de eigen regelingen en mogen zij niet dezelfde naam of hetzelfde logo hanteren als ondernemingen waarin zij een belang van meer dan 30 procent hebben. Verzekeringsmaatschappijen kunnen daarentegen een totaal scala aan verzekeringen aanbieden² bijvoorbeeld ook aan gezinsleden, waarbij gebruik gemaakt kan worden van de gegevens in het kader van reeds bij de betreffende verzekeringsmaatschappij gesloten collectieve pensioenregeling. Hierbij dient te worden gehandeld binnen de grenzen die de Wet bescherming persoonsgegevens stelt. Zo mogen gegevens in beginsel niet worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor zij oorspronkelijk waren verzameld.

¹ Zie: noot 1.

² Levensverzekeraars kunnen op grond van de WTV alleen levensverzekeringen aanbieden die worden onderscheiden naar branches, waarbij voor iedere branche een vergunning dient te zijn afgegeven.

Een volgend aspect waarbij het verschil in functie tussen pensioenfondsen en verzekeraars naar voren komt, is de solidariteit en continuïteit. Solidariteit is in de praktijk bij pensioenfondsen nadrukkelijker aanwezig

dan bij verzekeraars, omdat pensioenregelingen bij pensioenfondsen in principe een onbeperkte duur hebben, en pensioencontracten tussen werkgevers en verzekeraars doorgaans niet. Pensioenfondsen behoeven daarom geen verplichtingen aan te gaan, waarvan het niveau van tevoren is vastgesteld, en waarop een vast afgesproken premie per collectief contract is afgestemd. Pensioenfondsen kunnen de premie uitsmeren over hun gehele deelnemersbestand, waardoor veelal een groter draagvlak aanwezig is. Bij bedrijfstakpensioenfondsen is het hanteren van een doorsneepremie zelfs wettelijk verplicht voorgeschreven. De relatieve zekerheid voor pensioenfondsen omtrent de omvang van hun deelnemersbestand op de lange termijn, maakt het voor hen mogelijk om bij een eventueel tekortschietend vermogen altijd een beroep te doen op de actieve deelnemers. Deze vorm van solidariteit maakt het tevens mogelijk pensioenregelingen uit te voeren, waarbij de omvang van het actueel benodigde pensioenkapitaal voor een individuele deelnemer niet van tevoren vaststaat, zoals bij de in Nederland gangbare eindloonregelingen.

Bij verzekeringsmaatschappijen is, afgezien van de solidariteitseisen die de PSW en de Wet Medische Keuringen (WMK) zowel aan pensioenfondsen als verzekeraars stellen (medische keuring is bij toelating niet toegestaan, mannen en vrouwen dienen gelijk te worden behandeld, voltijders en deeltijders dienen gelijk te worden behandeld, indien de rechten van gepensioneerden worden geïndexeerd dan dienen slapersrechten op dezelfde wijze te worden behandeld en bij echtscheiding zijn er voorschriften voor de verevening van rechten), veelal alleen sprake van kanssolidariteit op grond van bijvoorbeeld sterftecijfers. Bij pensioenfondsen is naast kanssolidariteit ook sprake van solidariteit ten aanzien van een aantal andere aspecten:

- in geval van bedrijfstakpensioenfondsen tussen ondernemingen met een relatief duur (oud) en een relatief goedkoop (jong) deelnemersbestand;
- in geval van doorsneepremies, die voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen wettelijk verplicht zijn voorgeschreven, tussen jongeren en ouderen, tussen gezonden en minder-gezonden, tussen carrièremaker en niet-carrièremakers en tussen mannen en vrouwen;
- solidariteit tussen generaties (actieven, gewezen deelnemers en gepensioneerden);
- solidariteit tussen huidige en toekomstige verzekerden.

In een pensioenfonds gaan werkgevers, werknemers, en gewezen deelnemers met elkaar – over de generaties heen – een wederzijds verplichte duurzame relatie aan. Die duurzaamheid vanuit de wederzijdse verplichtingen maakt het mogelijk te streven naar het welvaartsvast houden van pensioenen, en is een geïntegreerd onderdeel van de premie- en financieringsmethodiek bij een pensioenfonds. Het (noodgedwongen) beëindigen van de verhouding tussen de werkgever en het pensioenfonds, en daarmee het beëindigen van de solidariteitsrelatie met de toekomstige deelnemers, maakt dat de indexering enkel gefinancierd kan worden uit het rendement op het gestort kapitaal. De duurzame wederzijdse verplichting, die juist de meerwaarde vormde voor het veilig stellen van de indexatie, wordt dan doorbroken.

Door het ontbreken van een duurzame relatie met een verzekeraar, is het vooraf financieren van een open indexatie bij verzekeraars vrijwel onbetaalbaar.

2.5 Taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars

In het kader van de afbakening van activiteiten van pensioenfondsen en verzekeraars worden grenzen gesteld aan de activiteiten die pensioenfondsen mogen uitoefenen (Kamerstukken II 26 537, nrs. 1–2). Deze beper-

kende eisen gelden niet voor verzekeraars. Uitgangspunt daarbij is dat pensioenfondsen uitsluitend bevoegd zijn te opereren in de tweede pijler, en niet in de derde pijler. Verzekeraars kunnen zowel tweede- als derde-pijlerproducten aanbieden. Individuele verzekeringsproducten buiten de arbeidsverhouding kunnen derhalve niet door pensioenfondsen worden aangeboden.

Om de pensioenmarkt binnen de tweede pijler verder af te bakenen worden in het kader van het voorstel tot taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars een aantal solidariteitscriteria voor pensioenfondsen geformuleerd, die aanvullend zijn ten opzichte van voorwaarden die reeds in de PSW en de WMK worden genoemd. Op grond van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars wordt het niet geoorloofd geacht wanneer een pensioenfonds in de tweede pijler uitsluitend individuele pensioenvoorzieningen aanbiedt. Er moet derhalve altijd een collectieve basispensioenregeling aanwezig zijn, waaraan de deelneming voor alle deelnemers van het pensioenfonds verplicht is.

Op grond van de in dit kader voorgenomen regelgeving, de ministeriële regeling Taakafbakening, worden aan pensioenfondsen aanvullende solidariteitseisen gesteld, die niet voor verzekeraars gelden. Hiertoe zijn een viertal solidariteitscriteria geformuleerd voor collectieve en individuele pensioenregelingen die door pensioenfondsen worden aangeboden. Pensioenfondsen zullen, afhankelijk van het aangeboden pensioenproduct, of de aangeboden pensioenmodule, op grond van de Ministeriële Regeling aan één van de geformuleerde solidariteitscriteria dienen te voldoen.

Daarnaast wordt in de nieuwe Wet Bpf voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen nog de aanvullende eis gesteld van het hanteren van een doorsneepremie. Via de voorwaarde van een doorsneepremie wordt solidariteit tussen werknemers en werkgevers gerealiseerd die deelnemen in het bedrijfstakpensioenfonds. Het kabinet acht deze verdergaande vorm van solidariteit noodzakelijk om de beperking van de marktwerking in de tweede pijler, als gevolg van de verplichtstelling, te rechtvaardigen. Een belangrijke bijdrage van de verplichtstelling is dat het overgrote deel van de werknemers (meer dan 90%) valt onder een regeling voor aanvullend pensioen in de tweede pijler. Op de betekenis van de verplichtstelling voor de positie van pensioenfondsen en verzekeraars wordt in paragraaf 4 nader ingegaan. Voor een nadere uitwerking van de betekenis van de verplichtstelling voor de hoge dekkingsgraad bij de aanvullende pensioenen verwijs ik u naar de nota over alternatieven voor de verplichtstelling.

3. Verschillen in wet- en regelgeving

3.1 Inleiding

De fundamentele verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars, die hierboven besproken zijn, komen tot uiting in een aantal verschillen in de relevante wet- en regelgeving. In dat kader zijn de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 (WTV 1993), de PSW, het Burgerlijk Wetboek (BW), de Wet Bpf en de Regelen Verzekeringsovereenkomsten PSW (Regelen) van belang.

3.2 De uitzonderingspositie van pensioenfondsen in de WTV 1993

Pensioenfondsen oefenen het verzekeringsbedrijf uit, maar zijn uitgezonderd van de WTV 1993, indien zij hun verzekeringsactiviteiten beperken tot de op grond van artikel 13 van de WTV 1993 toegelaten handelingen. Op basis van dit artikel wordt pensioenfondsen de mogelijkheid geboden om

pensioenverzekeringen te sluiten die voortvloeien uit een verplichtstellingsbesluit of een pensioentoezegging.

Pensioenfondsen hebben geen voorafgaande vergunning van de Verzekeringskamer nodig om hun activiteiten te mogen uitoefenen. Voor hen geldt alleen een aanmeldingsplicht, waarbij hun actuariële en bedrijfstechnische opzet door de Verzekeringskamer wordt getoetst. Voor verzekeraars geldt daarentegen op grond van de WTV 1993 een verbod om zonder vergunning het verzekeringsbedrijf uit te oefenen.

De betrokkenheid van sociale partners bij pensioenfondsen is wettelijk verankerd in de PSW door middel van de eis van een paritaire bestuurs-samenstelling bij bedrijfstak-pensioenfondsen. Bij ondernemings-pensioenfondsen moeten de deelnemende werknemers ten minste evenveel vertegenwoordigers in het bestuur hebben als de werkgever. Voor verzekeraars, evenals voor andere ondernemingen, gelden geen wettelijke vereisten voor wat betreft de samenstelling van het bestuur of de directie, afgezien van de algemene eisen die in het Burgerlijk Wetboek aan rechtspersonen worden gesteld.

Wat betreft de kwaliteit van besturen worden op grond van de WTV 1993 en de PSW nadere eisen gesteld aan de (mede-)beleidsbepalers van verzekeraars en pensioenfondsen. In dat kader geldt voor beide dat het dagelijks beleid bij tenminste twee personen moet berusten en worden nadere eisen gesteld met betrekking tot de deskundigheid en betrouwbaarheid.

4. De verplichtstelling

4.1 Inleiding

Werkgevers hebben een vrije keuze om al dan niet een pensioentoezegging aan hun werknemers te doen. Al eerder is opgemerkt dat het treffen van een aanvullende pensioenregeling over het algemeen onderdeel zal zijn van het (collectieve) arbeidsvoorwaardenoverleg. Indien een aanvullende pensioenregeling in de tweede pijler wordt getroffen, bestaat er in principe keuzevrijheid voor de werkgever c.q. de sociale partners om de regeling bij een verzekeraar of een pensioenfonds onder te brengen. De keuzevrijheid ten aanzien van het treffen van een aanvullende pensioenregeling en het onderbrengen daarvan, ontbreekt echter indien sprake is van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds in de bedrijfstak waar de werkgever werkzaam is.

4.2 Pensioenfondsen/Verzekeraars

Op verzoek van een voldoende representatieve vertegenwoordiging van de sociale partners kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalen dat een gehele bedrijfstak verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds. Alleen bedrijfstakpensioenfondsen kunnen verplicht worden gesteld. Ondernemingspensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen kunnen dat niet. De mogelijkheid is aanwezig dat individuele werkgevers binnen een bedrijfstak vrijstelling krijgen van de aansluiting bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Eén van de vrijstellingsgronden biedt de mogelijkheid van uittreden indien het verplichtgestelde fonds een rendement behaalt dat over langere periode bezien, significant slechter is dan dat van andere pensioenfondsen en van verzekeraars.

Onlangs is de Wet Bpf 2000 (kamerstukken II 1999/2000, 27 073) aangenomen. Voor een uitgebreide bespreking van het belang, de doelstelling en de effecten van de verplichtstelling verwijs ik u naar de nota over alter-

natieven voor de verplichtstelling die ik gelijktijdig met deze nota verzon-
den heb.

In het kader van deze paragraaf merk ik nog op dat in tegenstelling tot ondernemingspensioenfondsen, verzekeringsmaatschappijen in een verplichtgestelde bedrijfstak nog wel een rol vervullen als herverzekeraar, administratiekantoor en vermogensbeheerder voor een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. In die zin worden verzekeraars dus minder beperkt dan ondernemingspensioenfondsen. Bovendien is de kring van potentiële verzekerden bij verzekeraars niet beperkt tot de werknemers van de onderneming of bedrijfstak, maar concurreren verzekeringsmaatschappijen op een vrij toegankelijke markt.

5. De wettelijke regeling van het toezicht en de verslaglegging

5.1 Inleiding

De PSW voorziet in het toezicht op de activiteiten van pensioenfondsen. Doel van dit toezicht is het zo goed mogelijk waarborgen dat de door een werkgever gedane pensioentoezegging ook daadwerkelijk kan worden nagekomen. De verplichting tot het bij een bedrijfstakpensioenfonds, een ondernemingspensioenfonds of een in Nederland toegelaten verzekeraar onderbrengen van de pensioentoezegging staat daarbij centraal. Op deze wijze wordt het pensioen buiten de risicosfeer van de werkgever gebracht. Het bedrijfseconomische toezicht op de bij verzekeraars ondergebrachte pensioentoezeggingen, rechtstreekse en herverzekerde pensioenregelingen, valt niet binnen het bereik van de PSW, maar wordt bepaald door de WTV 1993.

Het toezicht op verzekeraars en pensioenfondsen is opgedragen aan de Verzekeringskamer, en vindt voornamelijk plaats door middel van toetsing achteraf. Het toezicht bevat zowel kwalitatieve als kwantitatieve elementen. Kwalitatieve aspecten betreffen de deskundigheids- en betrouwbaarheidseisen aan de (mede-)beleidsbepalers van verzekeringsmaatschappijen en pensioenfondsen, en de inhoud van statuten en reglementen. Ook de beoordeling van de administratieve organisatie en interne controle, het beleggingsbeleid en de toekomstplannen vallen daaronder. Kwantitatief toezicht wordt uitgeoefend door middel van een beoordeling van de financiële opzet van producten bij pensioenfondsen – maar niet bij verzekeraars, tenzij deze de desbetreffende informatie op vrijwillige basis verstrekken – en via de verslagstaten.

5.2 Pensioenfondsen

Voor pensioenfondsen gelden geen wettelijk voorgeschreven solvabiliteits-eisen. In de praktijk worden door de Verzekeringskamer echter wel eisen gesteld aan de actuariële bedrijfstechnische opzet van pensioenfondsen. Deze eisen zijn in 1997 neergelegd in de «Actuariële Principes Pensioenfondsen» (APP). Op dit moment werkt de Verzekeringskamer aan een herziening van de actuariële principes voor zowel levensverzekeraars als voor pensioenfondsen.

Het toezicht van de Verzekeringskamer op pensioenfondsen is gebaseerd op de PSW. Op grond van artikel 9b van de PSW moet de belegging van de beschikbare gelden van een pensioenfonds op solide wijze geschieden. Er worden geen beperkingen opgelegd in de aard van de beleggingen, met een uitzondering voor ondernemingspensioenfondsen wat betreft beleggingen in het bedrijf van de werkgever, en het begrip solide wordt niet nader gepreciseerd. De vraag of een fonds op voldoende solide wijze belegt, moet voor elk fonds afzonderlijk worden gezien tegen de achter-

grond van de financiële, de actuariële en de bedrijfstechnische opzet van het betreffende fonds, de aard van de door het fonds aangegane verplichtingen en de financiële toestand van het fonds. Vorderingen van een ondernemingspensioenfonds (of een spaarfonds) op de werkgever, alsmede belegging in aandelen in diens onderneming zijn toegelaten tot vijf procent van de bezittingen van het fonds, vermeerderd met een bedrag gelijk aan de vrije reserve van dat fonds. Dit bedrag mag echter niet meer bedragen dan maximaal tien procent van de bezittingen van het fonds.

Op grond van de PSW is een pensioenfonds in beginsel verplicht om de door haar ontvangen en voor pensioenen bestemde gelden te gebruiken voor het overdragen of het herverzekeren van het uit de door het fonds aangegane verplichtingen voortvloeiende risico. Deze risico-overdracht of herverzekering moet geschieden door het sluiten van een verzekeringsovereenkomst met een verzekeraar die op grond van de WTV 1993 bevoegd is tot de uitoefening van het verzekeringsbedrijf in Nederland. Ieder pensioenfonds is verplicht om een actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) op te stellen. De ABTN dient als hulpmiddel voor de Verzekeringskamer bij het toezicht op de naleving van de eisen die in de PSW worden gesteld. In afwijking van de algemene regel dat een pensioenfonds tot overdracht of herverzekering dient over te gaan, is dit niet verplicht, indien het fonds werkt volgens een ABTN betreffende het te voeren beleid, waarbij de financiële opzet en de grondslagen waarop het rust, gemotiveerd zijn omschreven. Aan deze inhoudelijke eisen is nader invulling gegeven door middel van een algemene maatregel van bestuur. De Verzekeringskamer heeft de bevoegdheid om het pensioenfonds te verplichten tot herverzekering over te gaan, indien dit noodzakelijk wordt geacht in het belang van de deelnemers, de gewezen deelnemers of de andere belanghebbenden.

Om toezicht op de solvabiliteit van pensioenfondsen te kunnen uitoefenen, heeft de Verzekeringskamer de beschikking nodig over de financiële gegevens van een pensioenfonds. Om die reden zijn hieromtrent in de PSW een aantal voorschriften opgenomen. Een pensioenfonds moet aan de Verzekeringskamer jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een jaarrekening, een jaarverslag en overige gegevens over het verstreken boekjaar overleggen. Bovendien moet blijken dat aan alle in de PSW opgenomen regels of daarop gebaseerde regelgeving is voldaan. De jaarrekening moet voorzien zijn van een verklaring van de accountant.

Daarnaast moeten bij de Verzekeringskamer binnen zes maanden na het verstrijken van het boekjaar de staten worden overlegd. In het Besluit staten pensioenfondsen staat nauwkeurig omschreven welke staten ingediend moeten worden, waaronder een actuariële verslag, voorzien van een verklaring van de actuaaris. Het actuariële verslag dient inzicht te geven in de grootte en de samenstelling van de actuariële berekende voorzieningen en in de grondslagen, veronderstellingen en methoden die gebruikt zijn voor de vaststelling van voorzieningen. Verder geeft het actuariële verslag inzicht in het verloop in de voorziening en een analyse van de resultaten. Uit de genoemde stukken moet een volledig beeld van de financiële toestand van het fonds blijken.

Pensioenfondsen vallen als rechtspersonen onder de algemene verslaggevingsregels die in het BW zijn opgenomen. Uit de wetsgeschiedenis van de Wet van 30 januari 1997 tot wijziging van Boek 2 BW titel 9 ter zake van de jaarrekening van stichtingen en verenigingen die een onderneming in stand houden, blijkt dat pensioenfondsen voor de doeleinden van de Handelsregisterwet geacht worden een onderneming in stand te houden in de zin van deze wet. Als gevolg hiervan zijn

pensioenfondsen met een bepaalde omvang, verplicht om de bepalingen van het BW ten aanzien van de jaarverslaggeving na te leven. Het bepalende criterium daarbij is op dit moment, of de netto-omzet van de ondernemingen van de stichting of de vereniging gedurende twee opeenvolgende boekjaren meer bedraagt dan 7,5 miljoen gulden. In afwijking van verzekeraars vallen pensioenfondsen niet onder afdeling 15 van Boek 2 BW. Een nadere beschrijving van de inhoud van deze afdeling wordt in paragraaf 5.3 gegeven.

Met de APP heeft de Verzekeringskamer nadere invulling gegeven aan het toezichtbeleid. De APP stellen dat bij de beoordeling van de financiële opzet rekening moet worden gehouden met de sturingsmiddelen die het pensioenfonds ter beschikking staan. In dat kader gaat het om de hoogte van de toekomstige indexaties, toekomstige premiebatens, het beleggingsbeleid en de mogelijkheid tot herverzekering van de verplichtingen. In de APP wordt een minimumpositie voorgeschreven. Deze minimumpositie, de Voorziening Pensioen Verplichtingen (VPV), moet in het geval van voorwaardelijke indexatie minimaal gelijk zijn aan de contante waarde van alle opgebouwde rechten, gewaardeerd tegen een rekenrente van maximaal 4 procent. De in het fonds aanwezige middelen moeten op elk moment ten minste gelijk zijn aan deze ondergrens. De middelen worden hierbij zoveel mogelijk gewaardeerd tegen marktwaarde. Voor het risico van fluctuaties in deze waarde dient een weerstandsvermogen te worden gevormd. De omvang van het weerstandsvermogen is niet voorgeschreven. Wel geldt dat voor zakelijke waarden in de regel een hoger weerstandsvermogen nodig is dan voor vastrentende waarden. Overigens is een weerstandsvermogen ook voorgeschreven in geval van niet-geïndexeerde verplichtingen. De voorgeschreven ondergrens is zodanig gekozen dat het pensioenfonds te allen tijde in staat moet zijn om de opgebouwde rechten over te dragen naar een verzekeringsmaatschappij. Deze eis vloeit voort uit de PSW. Materieel wordt het beleggingsbeleid van pensioenfondsen dus in belangrijke mate gereguleerd door eisen die gesteld worden aan het weerstandsvermogen. Een meer risicovol beleggingsbeleid zal zich vertalen in de eis van een groter weerstandsvermogen. Dit zal al snel in de buurt komen van de solvabiliteitsmarge van circa 5 procent van de technische voorzieningen die voor verzekeraars geldt. Veelal zal deze marge zelfs worden overschreden. In feite worden pensioenfondsen daarmee op indirecte wijze gelijk behandeld aan verzekeraars.

5.3 Verzekeraars

De WTV 1993, die in belangrijke mate het toezicht op verzekeraars regelt, is met name gebaseerd op de EU-verzekeringsrichtlijnen. In de richtlijnen gaat het in het kader van deze paragraaf in het bijzonder om bepalingen betreffende de technische voorzieningen, de waarden die aanwezig moeten zijn tot dekking van de technische voorzieningen en de solvabiliteitsmarge. De hoofdlijn die in de richtlijn wordt aangehouden, is dat de technische voorzieningen toereikend moeten zijn om aan de bestaande en toekomstige verplichtingen jegens de polishouders te kunnen voldoen. Er wordt een opsomming gegeven van de actuariële principes die levensverzekeraars bij het berekenen van hun technische voorzieningen in acht moeten nemen. De technische voorzieningen moeten door voldoende vorderingen en beleggingen zijn gedekt. Daarnaast zijn in de richtlijn beleggingsvoorschriften geïntroduceerd die tot doel hebben een voorzichtig en prudent beleggingsbeleid bij levensverzekeraars te garanderen. Daartoe is een lijst van toegestane beleggingscategorieën opgesteld, waarvoor in een aantal gevallen maximum limieten zijn vastgesteld. Ook ten aanzien van de te hanteren solvabiliteitsmarge zijn voor verzekeraars nadere regels vastgesteld.

De implementatie van de bovenbedoelde richtlijnen is vastgelegd in de WTV 1993 en in de daarop gebaseerde besluiten.

In het Besluit technische voorzieningen verzekeringbedrijf 1994 zijn waarderingsregels en actuariële principes opgenomen, evenals algemene regels voor de beleggingen die aangehouden dienen te worden tegenover de technische voorzieningen. Bij de activa dient rekening te worden gehouden met de veiligheid, het rendement en de liquiditeit. Daarnaast moeten verzekeraars in algemene zin zorgen voor voldoende diversificatie en spreiding van de beleggingen.

De Regeling belegging technische voorzieningen 1994 bevat een limitatieve opsomming van beleggingscategorieën die ter dekking van de technische voorzieningen mogen worden aangehouden. Er wordt een omschrijving gegeven van de toegestane categorieën van activa, de toegestane maxima die daarbij gehanteerd mogen worden en de overige voorwaarden die daarbij gelden. Er worden drie hoofdvormen onderscheiden die ter dekking van de technische voorzieningen mogen worden aangehouden: beleggingen, vorderingen en andere activa. Daarnaast gelden er drie categorieën van maxima die telkens worden uitgedrukt in een toegestaan percentage van de totale technische voorzieningen. Ten eerste worden maximumpercentages gegeven per categorie van belegging. Daarnaast zijn er maxima per individueel actief. Ten slotte zijn er begrenzingen gesteld aan beleggingen bij één en dezelfde emittent of één en dezelfde kredietnemer.

Een nadere uitwerking van de solvabiliteitseisen is opgenomen in het Besluit solvabiliteitsmarge verzekeringbedrijf 1994. Het zou in het kader van deze nota te ver voeren om diepgaand op de noodzakelijke berekeningen ter bepaling van de minimaal vereiste solvabiliteitsmarge in te gaan. Globaal is de vereiste solvabiliteitsmarge bij levensverzekeraars 5 procent van de technische voorzieningen. In dit kader is van belang dat de Verzekeringskamer sinds 1999 van verzekeraars verlangt een rekenrente van 3 procent te hanteren bij de calculatie van hun verplichtingen. Voorheen was dit 4 procent. Een dergelijke verlaging van de rekenrente leidt tot een aanzienlijk hoger verplichtingenniveau, hetgeen kan worden doorberekend in de premies voor met name (groeps)verzekeringen, waarbij het beleggingsrisico door de verzekeraar wordt gedragen. De verlaging van de rekenrente voor verzekeraars betreft een tussentijdse maatregel ter overbrugging naar de nieuwe Actuariële Principes per 1 januari 2002. Vanaf dat moment zal sprake zijn van gelijke Actuariële Principes voorzover mogelijk naar de aard van de instellingen en voorzieningen.

Op grond van de WTV 1993 dient een verzekeraar zorg te dragen voor een goede administratieve organisatie en adequate interne controleprocedures. De Verzekeringskamer kan in dat kader verzekeraars aanbevelingen en algemene richtlijnen voor hun bedrijfsvoering geven. Een verzekeringsmaatschappij dient binnen zes maanden na afloop van elk boekjaar bij de Verzekeringskamer de staten in te dienen, die te zamen een duidelijk beeld van het door de verzekeraar gevoerde beheer en de financiële toestand dienen te geven. Evenals bij pensioenfondsen dient één van de staten een actuariel verslag te zijn dat voorzien is van een verklaring van een actaris. Daarnaast dienen bij de staten een gewaarmerkte verklaring van de accountant gevoegd te worden omtrent de getrouwheid daarvan.

Naast de wettelijke eisen ten aanzien van de verslaggeving door middel van de staten gelden voor verzekeraars eveneens de algemene verslaggevingsregels voor rechtspersonen op grond van het BW. Evenals pensioenfondsen hebben verzekeraars dan ook te maken met een tweesporig verslaggevingssysteem, voortvloeiend uit de PSW en het BW,

respectievelijk uit de WTV 1993 en het BW. Specifiek voor verzekeraars zijn in het BW aanvullende een aantal verslaggevingsvoorschriften opgenomen. Deze voorschriften zijn in een aparte afdeling 15 van Boek 2 BW opgenomen en hebben betrekking op de toegestane grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling met betrekking tot de beleggingen. De waarderingsgrondslagen voor de voorzieningen zijn opgenomen in het hiervoor vermelde Besluit technische voorzieningen 1994. Doordat pensioenfondsen niet vallen onder afdeling 15 van Boek 2 BW hebben deze meer ruimte in hun verslaglegging, waardoor de jaarverslagen van pensioenfondsen en verzekeraars niet vergelijkbaar zijn. Binnen de sector pensioenfondsen zijn er nog geen afspraken over meer uniformiteit in de vastlegging van verplichtingen en vermogen, hetgeen meebrengt dat hun verslaglegging onderling evenmin vergelijkbaar is.

De actuariële principes voor verzekeraars die de Verzekeringskamer hanteert zijn een nadere uitwerking van de hiervoor genoemde wetgeving. De informatieverstrekking geschiedt door middel van staten die aan de toezichthouder worden toegezonden, en die deels openbaar zijn.

6. Fiscale behandeling

6.1 Inleiding

De Wet op de Vennootschapsbelasting 1969 en de nadere uitwerking daarvan in het Uitvoeringsbesluit Vennootschapsbelasting 1971 zijn bepalend voor de fiscale behandeling van pensioenfondsen en verzekeraars.

6.2 Pensioenfondsen/verzekeraars

De Wet Vennootschapsbelasting bevat de bepaling dat pensioenlichamen (pensioenfondsen of verzekeringmaatschappijen) onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld kunnen worden van de heffing van vennootschapsbelasting. Voorwaarde is dat een dergelijk lichaam uitsluitend of nagevoeg uitsluitend activiteiten ontplooit op het gebied van pensioenverzekeringen. Zowel pensioenfondsen als verzekeraars kunnen hiervoor in aanmerking komen.

Het Uitvoeringsbesluit Vennootschapsbelasting 1971 bevat de volgende aanvullende voorwaarde. De winst dient, behoudens een uitkering tot ten hoogste vijf procent per jaar over het gestorte kapitaal of over de ingelegde gelden, uitsluitend te worden aangewend ten bate van de verzekeren, een ander lichaam dat is vrijgesteld van de plicht tot betaling van vennootschapsbelasting, of een algemeen maatschappelijk belang. Voor de heffing van vennootschapsbelasting is het niet bepalend of het om een verzekeraar in de zin van de WTV 1993 of om een pensioenfonds in de zin van de PSW gaat. Verzekeraars die zonder of met een beperkt winstoogmerk opereren, bijvoorbeeld onderlinge waarborgmaatschappijen, kunnen evenals pensioenfondsen, dus vrijgesteld zijn van de heffing van vennootschapsbelasting. In de praktijk streven de meeste verzekeraars wel naar winst, met als gevolg dat zij vpb-plichtig zijn.

Tenslotte kan in het kader van deze paragraaf nog worden opgemerkt dat alle pensioenproducten die voortvloeien uit de relatie tussen werkgever en werknemer (dus de tweede pijler) onder de Wet op de loonbelasting 1964 vallen (Wet fiscale behandeling van pensioenen, Stb. 1999, 406). Voor pensioenproducten (zowel bij verzekeraars en pensioenfondsen) geldt een fiscaal plafond van 100% eindloon, terwijl voor lijfrenteproducten buiten een arbeidsrelatie om (alleen mogelijk bij verzekeraars), een limiet geldt van ca. 70% (inclusief aanwezige pensioenproducten).

7. Nakoming van aangegane verplichtingen

7.1 Inleiding

Om de rechten van werknemers en polishouders zo goed mogelijk te beschermen is in wetgeving neergelegd welke stappen gezet dienen te worden indien een pensioenfonds of verzekeraar in financiële moeilijkheden komt te verkeren. Wat betreft de nakoming van aangegane verplichtingen gelden voor pensioenfondsen en verzekeraars verschillende regels.

7.2 Pensioenfondsen

De PSW eist dat in de statuten en reglementen van het pensioenfonds bepalingen worden opgenomen over de wijze waarop de rechten en verplichtingen van de deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden kunnen worden gewijzigd wanneer het pensioenfonds in financiële problemen geraakt. Hiermee wordt beoogd te voorzien in de situatie dat een pensioenfonds door onvoorziene omstandigheden, niet langer aan zijn verplichtingen kan voldoen en daarom bijvoorbeeld tot verhoging van de premie of verlaging van het pensioen zal moeten overgaan. Als gevolg van deze maatregelen hoeft een faillissement van het pensioenfonds niet aan de orde te komen. Door aanpassing van de statuten en/of reglementen in de vorm van een verlaging van de aanspraken of een verhoging van de premie, kan het financiële evenwicht van het pensioenfonds weer worden hersteld.

Indien het noodzakelijk wordt geacht in het belang van de deelnemers, de gewezen deelnemers of andere belanghebbenden heeft de Verzekeringskamer de bevoegdheid een pensioenfonds aanwijzingen te geven tot het doen of nalaten van bepaalde handelingen of gedragingen of tot het heroverwegen daarvan. Het bestuur van een pensioenfonds is verplicht een dergelijke aanwijzing binnen een door de Verzekeringskamer gestelde termijn op te volgen. Daarnaast kan de Verzekeringskamer de Ondernemingskamer van het Gerechtshof in Amsterdam verzoeken een bewindvoerder over een pensioenfonds aan te stellen als de belangen van de deelnemers en andere gerechtigden een onmiddellijke voorziening eisen. Aangezien deze procedure soms toch nog te veel tijd kost, heeft de Verzekeringskamer daarnaast de mogelijkheid om een (stille) curator aan te stellen. Het pensioenfonds mag dan slechts zijn bevoegdheden uitoefenen met diens toestemming. In eerste instantie zal aanstelling van een (stille) curator bij een pensioenfonds pas mogelijk zijn nadat het pensioenfonds een aanwijzing binnen de gestelde termijn niet of onvoldoende heeft opgevolgd. Als de Verzekeringskamer echter onverwijld ingrijpen noodzakelijk acht, kan de (stille) curator ook zonder voorafgaande aanwijzing worden aangesteld.

7.3 Verzekeraars

De beoordeling van de rechten en verplichtingen van een verzekeraar in «going-concern» vindt volledig plaats volgens de normen van het civiele recht. Op het moment dat een verzekeraar in financiële problemen geraakt, kan de Verzekeringskamer op grond van de WTV 1993 beslissen welke maatregelen zij neemt, afhankelijk van de aard van de financiële problemen bij de verzekeraar. Zij heeft daartoe in oplopende orde een samenstel van instrumenten tot haar beschikking. Deze voorzien onder andere in de eis tot het opstellen van een sanerings- en financieringsplan indien een verzekeraar niet meer beschikt over de vereiste solvabiliteitsmarge. Daarnaast voorziet de WTV 1993 in de mogelijkheid dat de Verzekeringskamer de beschikkingsmacht van de verzekeraar over de

activa beperkt. De Verzekeringskamer kan een vergunning tot uitoefening van het verzekeringsbedrijf onder meer intrekken indien een verzekeraar de vereiste solvabiliteitsmarge niet binnen een bepaalde termijn op de vereiste omvang heeft gebracht of ernstig in gebreke blijft met betrekking tot verplichtingen die bij of krachtens wet zijn opgelegd. Ten slotte kan in dit verband gewezen worden op het recht van de Verzekeringskamer een dwingende aanwijzing te geven en een (stille) curator te benoemen.

Op verzoek van de Verzekeringskamer kan de rechtbank de noodregeling op een verzekeraar van toepassing laten zijn, indien het belang van de gezamenlijke schuldeisers dat vordert. Bij het uitspreken van de noodregeling benoemt de rechtbank één of meer bewindvoerders, die daarbij worden gemachtigd tot vereffening van de portefeuille van de verzekeraar of tot overdracht van de rechten en verplichtingen die uit de verzekeringsovereenkomsten voortvloeien. Zolang nog niet duidelijk is of de verzekeraar een negatief eigen vermogen heeft, dient de machtiging er eveneens toe dat het vermogen van de verzekeraar kan worden vereffend. In een noodregeling kan de rechtbank bij een portefeuille-overdracht ook een machtiging aan de bewindvoerders geven voor het korten van de rechten van de polishouders. Hiertoe is de verstrekking van een bijzondere machtiging, naast de algemene machtiging, noodzakelijk.

De bewindvoerders dienen na consultatie van de Verzekeringskamer een verzoek tot faillietverklaring in als blijkt dat de verzekeraar een negatief eigen vermogen heeft, en het met de machtiging aan de bewindvoerders te bereiken doel is verwezenlijkt of niet meer kan worden verwezenlijkt. De noodregeling en de machtiging voor de bewindvoerders vervallen van rechtswege in geval de verzekeraar in staat van faillissement wordt verklaard. De Verzekeringskamer kan een verzoek tot faillietverklaring indienen in de situatie dat geen machtiging aan de bewindvoerders is verleend en geen redelijk vooruitzicht meer bestaat dat het met een machtiging te bereiken doel alsnog kan worden verwezenlijkt. In de afwikkeling van de boedel van de verzekeraar zijn de werknemers, gewezen werknemers, verzekerden en gerechtigden op een uitkering bevoorrecht boven andere crediteuren.

Op dit moment ligt bij de Tweede Kamer het wetsvoorstel «Wijziging van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993» teneinde daarin een opvanginstrument voor levensverzekeraars op te nemen» (Kamerstukken II 1998/99, 26 705, nrs. 1–2). Op basis van dit wetsvoorstel zal het onder meer mogelijk worden, vóór het invoeren van de noodregeling, de portefeuille veilig te stellen door deze onder te brengen in een opvanginstelling.

8. Medezeggenschap en voorlichting

8.1 Inleiding

Medezeggenschap en voorlichting zijn onderwerpen die de laatste jaren veel aandacht hebben getrokken. Een aantal informatievoorschriften die zijn opgenomen in de PSW gelden voor zowel pensioenfondsen als verzekeringsmaatschappijen. Op het terrein van voorlichting wijken de bepalingen voor pensioenfondsen in sommige opzichten af van die voor verzekeraars. Daarnaast zijn voor pensioenfondsen bepalingen over medezeggenschap in de PSW opgenomen. Bepalingen met betrekking tot medezeggenschap ontbreken voor verzekeraars.

8.2 Pensioenfondsen

Op grond van de PSW dienen de (mede-)beleidsbepalers van pensioen-

fondsen bij het vervullen van hun taak er voor zorg te dragen dat deelnemers, gewezen deelnemers en overige belanghebbenden, zich door het bestuur op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen. In dat kader zijn een aantal bepalingen in de PSW opgenomen die de instelling van deelnemersraden regelen. Het bestuur van een pensioenfonds kan verplicht worden een deelnemersraad in te stellen. De taak van de deelnemersraad is het gevraagd en uit eigen beweging adviseren van het bestuur van het pensioenfonds over aangelegenheden die het fonds betreffen. In de PSW zijn een aantal onderwerpen genoemd waarover de deelnemersraad in ieder geval dient te adviseren. Als het bestuur een advies van de deelnemersraad niet of niet geheel volgt, dient dat zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de raad te worden medegedeeld.

Bedrijfstakpensioenfondsen moeten overgaan tot instelling van een deelnemersraad als dit wordt verzocht door één of meer verenigingen die samen binnen het fonds tenminste een ledenaantal hebben van 5 procent van het totale aantal van de in het fonds deelnemende werknemers en van de gewezen deelnemers en hun pensioengerechtigde nabestaanden. De verdeling van zetels in de deelnemersraad over de verschillende in aanmerking komende verenigingen vindt plaats evenredig aan hun ledenaantallen binnen het fonds.

Bij een ondernemingspensioenfonds ontstaat de verplichting tot het instellen van een deelnemersraad indien dit wordt verzocht door tenminste 5 procent van de in het fonds deelnemende werknemers en van de gewezen deelnemers en hun pensioengerechtigde nabestaanden. In de deelnemersraad moeten de in het fonds deelnemende werknemers en gepensioneerden evenredig zijn vertegenwoordigd.

Daarnaast zijn in de PSW een aantal voorschriften over informatieverplichtingen opgenomen die alleen gelden voor pensioen- en spaarfondsen. Het betreft de verplichting voor het pensioenfonds om de gewezen deelnemer bij beëindiging van de deelneming een opgave te verstrekken waarin de hoogte van de premievrije aanspraak wordt vermeld. Dezelfde verplichting voor het pensioenfonds bestaat in geval er recht op een premievrije aanspraak voor de gewezen echtgenoot bestaat als gevolg van echtscheiding of ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed (art. 8 lid 4 PSW, resp. art. 8a lid 4 PSW).

Het bestuur van een pensioen- of spaarfonds dient ervoor zorg te dragen dat de deelnemers bij toetreding schriftelijk op de hoogte worden gesteld van de inhoud van de geldende statuten en reglementen van het fonds. Daarnaast dienen de deelnemers jaarlijks op de hoogte te worden gesteld van wijzigingen in statuten en reglementen en van de hoogte van het te bereiken reglementair pensioen. Specifiek voor ondernemingspensioenfondsen geldt het voorschrift dat de deelnemers in het bezit gesteld dienen te worden van een afschrift van de mededeling die de werkgever aan het pensioenfonds heeft gedaan inzake de bevoegdheid tot vermindering of beëindiging van zijn bijdrage aan de pensioenregeling. Een pensioen- of spaarfonds dient de belanghebbenden in staat te stellen desgewenst kennis te nemen van de geldende statuten en reglementen. Daarnaast dient een pensioenfonds op verzoek van de deelnemer en de gewezen deelnemer binnen drie maanden een opgave van de opgebouwde aanspraken te verstrekken.

8.3 Verzekeraars

Voor verzekeraars gelden geen wettelijke bepalingen op het terrein van de medezeggenschap. Gezien het feit dat verzekeraars geen zeggenschap hebben over het pensioenreglement, maar alleen de uitvoerder daarvan

zijn, is dit verklaarbaar. In de Regelen zijn voor verzekeringsmaatschappijen wel een aantal specifieke bepalingen opgenomen die betrekking hebben op voorlichting. De relevante artikelen zijn 12a, 13, en 13a.

Voorschriften over voorlichting in de PSW en in de regelen PSW wijken op een drietal punten van elkaar af. Op twee punten wijken de regelen inhoudelijk af van de voorschriften in de PSW. Op één punt zijn de regelen gedetailleerder dan de PSW. Deze verschillen worden hieronder toege-licht.

Op grond de PSW zijn pensioenfondsen verplicht om de inhoud van de geldende statuten en reglementen aan de deelnemers bij toetreding schriftelijk toe te zenden. Een dergelijke bepaling ontbreekt in de Regelen. Daarnaast is er geen vergelijkbare bepaling als in artikel 17 lid 4 PSW waarin fondsen verplicht worden belanghebbenden in staat te stellen desgewenst van de geldende statuten en reglementen kennis te nemen. Een dergelijk voorschrift ontbreekt in de Regelen, omdat daar ook geen voorschrift bestaat voor het maken van een schriftelijk pensioen-reglement.

Artikel 13 lid 2 van de Regelen is gedeeltelijk het equivalent van artikel 17 lid 2 PSW. Beide bepalingen bevatten de verplichting om de deelnemers jaarlijks op de hoogte te houden van het te bereiken reglementair pensioen. In de Regelen wordt echter gesproken over een opgave waarin in ieder geval de hoogte van de verzekerde bedragen wordt vermeld.

Artikel 13 lid 1, punt a en c van de regelen kent geen equivalent in de PSW. Er bestaat geen voorschrift t.a.v. het informeren van de deelnemer bij het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd of, in geval van weduwen-, weduwnaars-, partner- of wezenpensioen, bij overlijden van de deelnemer, de weduwe, weduwnaar, partner of wees (wezen) over de bestaande aanspraken.

De Code Rendement en Risico, die een vorm van zelfregulering van de verzekeraars is, biedt een kader voor verbetering van informatieverstrekking aan de klant. De code beoogt meer inzicht te geven in het risico en de kosten van de verschillende verzekeringsproducten en geldt voor alle vormen van communicatie zoals, advertenties, brochures, offertes, internet en persoonlijke advisering. De code heeft betrekking op alle verzekeringsproducten met een beleggingscomponent. Dit kunnen onder meer pensioenverzekeringen in de vorm van een b- of c-polis zijn. Momenteel is de Raad van Financiële Toezichthouders doende om aanbevelingen uit de nota «Informatieverstrekking aan de consument van financiële diensten» (Kamerstukken II 1998/99, 26 676) met betrekking tot een kader voor informatieverstrekking over bank-, effecten-, en verzekeringsproducten nader uit te werken.

9. Premiebetaling en aansprakelijkheid

9.1 Inleiding

Het niet betalen van premie door de verzekeringnemer bij een pensioenregeling die is ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij heeft andere consequenties dan wanneer deze regeling is ondergebracht bij een pensioenfonds. Deze verschillen komen tot uiting in de gevolgen voor de pensioenaanspraken van de werknemer. Bij dit onderwerp komen duidelijk de verschillende verantwoordelijkheden van pensioenfondsen en verzekeraars naar voren.

9.2 Pensioenfondsen

In het geval de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds heeft het niet betalen van de premie tot gevolg dat het pensioenfonds de nadelige gevolgen draagt van dit verzuim. Er is geen sprake van gescheiden verantwoordelijkheden tussen werkgever/sociale partners enerzijds en uitvoerder anderzijds. Het risico van niet betaalde premies dient dan ook door het pensioenfonds, als verlengstuk van sociale partners, te worden gedragen. De kosten worden door de collectiviteit opgevangen. Dit betekent overigens niet dat een deelnemer in een fonds geen nadeel van het niet betalen van premies door de werkgever zou kunnen ondervinden. Het fonds kan immers, mits daarover bepalingen in statuten of reglementen zijn opgenomen, de rechten van deelnemers, gewezen deelnemers of andere belanghebbenden wijzigen in die gevallen waarin de financiële toestand van het fonds daartoe aanleiding geeft. Bij een eventueel faillissement van de werkgever zal de opbouw van pensioen-aanspraken bij het fonds stoppen als gevolg van het eindigen van de dienstbetrekking.

9.3 Verzekeraars

In artikel 4 lid 2 van de Regelen is bepaald dat een verzekeraar niet aansprakelijk is voor de gevolgen van een verzuim van de verzekeringnemer wat betreft de premiebetaling of het verstrekken van inlichtingen die de verzekeraar nodig heeft om zijn verplichtingen te kunnen nakomen. Het uiteindelijke gevolg van het niet betalen van de premie voor een bij een verzekeraar ondergebrachte pensioentoezegging zal een lager verzekerde aanspraak voor de werknemer zijn. De gescheiden verantwoordelijkheden van de werkgever, of in geval van een c-polis van de werknemer, aan de ene kant, en van de verzekeraar aan de andere kant, komen zo tot uitdrukking. Het feit dat het risico van wanbetaling bij een rechtstreeks verzekerde pensioenregeling wordt gedragen door de individuele deelnemer komt ook weer naar voren bij artikel 12 van de Regelen. Dit artikel bepaalt dat de verzekeraar de verzekering niet eerder zal laten vervallen of premievrij maken dan een maand na afloop van de periode van drie maanden waarin de werkgever verplicht is de betalingsachterstand te melden. Dit betekent echter niet dat de verzekeraar het risico draagt van niet betaalde premies. Na afloop van de wettelijke termijn zal de verzekeraar de verzekering premievrij mogen maken op basis van de daadwerkelijk ontvangen premie, onder aftrek van de niet ontvangen risicopremies. Een bepaling als artikel 12 Regelen ontbreekt voor pensioenfondsen vanwege het feit dat zij zelf het risico van niet betaalde premies dragen. Ten slotte kan in dit verband gewezen worden op artikel 16a van de Regelen, waarin is bepaald dat een verzekeraar niet verplicht is tot waardeoverdracht indien de werkgever aanvullende bijdragen moet betalen en de financiële toestand van de werkgever dat niet toelaat. Een dergelijke bepaling ontbreekt in artikel 32b van de PSW.

10. Conclusies

In deze nota is gekeken naar de fundamentele verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars, en tot welke gevolgen deze verschillen leiden op het terrein van wet- en regelgeving. Gezien de fundamenteel verschillende doelstelling, functie en verantwoordelijkheden van pensioenfondsen en verzekeraars behoeft het niet te verbazen dat er op dat terrein een aantal verschillen zijn te constateren. Verschillen in regelgeving hoeven echter niet altijd te betekenen dat ook in de praktijk grote verschillen bestaan. Het toezicht op pensioenfondsen en verzekeraars is daar een duidelijk voorbeeld van. Op dat terrein is de wet- en regelgeving voor pensioenfondsen duidelijk beperkter. De grotere beleidsvrijheid die

de Verzekeringskamer bij de uitoefening van het toezicht op pensioenfondsen heeft, is echter zodanig ingevuld door middel van de APP dat het toezicht materieel weinig afwijkt van het toezicht op verzekeraars. Daarnaast is met de wijziging van de PSW in verband met toezicht, verbod op uitstelfinanciering en waardeoverdracht die per 1 januari 2000 van kracht is geworden (Stb. 1999, 592), het toezicht op pensioenfondsen en verzekeraars in sterke mate geharmoniseerd.

De overige verschillen in wet- en regelgeving die zijn geconstateerd, vallen alle te verklaren vanuit het feit dat pensioenfondsen en verzekeraars in het leven zijn geroepen met een verschillende doelstelling. Pensioenfondsen zijn opgericht door sociale partners om zonder winst oogmerk de pensioenaanspraken van hun deelnemers veilig te stellen. Verzekeraars verbinden zich op tijdelijke contractuele basis om pensioenregelingen uit te voeren in een concurrerende markt, in principe met het oogmerk daarmee winst te behalen. In het geval van verzekeraars is altijd sprake van gescheiden verantwoordelijkheden tussen de werkgever/ sociale partners enerzijds en de pensioenuitvoering anderzijds. Door de binding van de sociale partners met de inhoud en uitvoering van de pensioenregeling is een dergelijke scheiding van verantwoordelijkheden bij pensioenfondsen niet aanwezig.