

## 1 INLEIDING

De Wet aanpassing fiscale behandeling vut/prepensioen en introductie levensloopregeling (VPL) is gepubliceerd (Stb 115, 2005). Met ingang van 1 januari 2006 zal er een nieuw fiscaal regime gaan gelden voor vut- en prepensioenregelingen. De regelgeving is nader uitgewerkt in een aantal amvb's door zowel de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) als de Minister van Financiën.

Tijdens de parlementaire behandeling is door nagenoeg alle politieke partijen gevraagd of de tijd voor aanpassing van alle bestaande regelingen voldoende is voor een haalbare en verantwoorde invoering per 1 januari 2006. De minister van SZW heeft toegezegd de voorbereidingen nauwlettend te zullen volgen bij sociale partners en bij pensioenuitvoerders.

De minister heeft De Nederlandsche Bank (DNB) in maart 2005 gevraagd hiervoor beleidsinformatie te verzamelen. DNB heeft via een steekproef op drie verschillende momenten onder pensioenfondsen en verzekeraars de gevraagde informatie verzameld. Deze nota presenteert de resultaten van deze steekproef.

## 2 VRAAGSTELLING

De vraagstelling voor het verzamelen van beleidsinformatie luidt als volgt:

*Hoe ver zijn pensioenuitvoerders in het aanpassen van de uitvoering van pensioenregelingen aan de situatie per 1 januari 2006 zoals geregeld in de Wet aanpassing fiscale behandeling vut/prepensioen en introductie levensloopregeling?*

### 3.1 Pensioenuitvoerders en pensioenregelingen

Voor een goed begrip van de vragenlijst en steekproef en voor een juiste context bij de bespreking van de resultaten is van belang te weten dat het merendeel van de pensioenfondsen één collectieve ouderdomspensioenregeling uitvoert die voor al haar deelnemers geldt. Er zijn daarom niet zoveel meer ouderdomspensioenregelingen (928) als pensioenfondsen (833). Enkele pensioenfondsen hebben meer dan een ouderdomspensioenregeling, bijvoorbeeld als gevolg van fusies of overgangssituaties. Pensioenfondsen uit de steekproef die meer dan een regeling uitvoeren rapporteren alleen over de grootste regeling.

Verzekeraars voeren vele regelingen uit; elke B-polis<sup>1</sup> die de verzekeraar afsluit met een onderneming geldt als aparte regeling. Er zijn in totaal ongeveer 40.000<sup>2</sup> Rechtstreekse Regelingen verdeeld over 37 levensverzekeraars. Om deze reden is aan de verzekeraars uit de steekproef gevraagd over een vast, en beperkt, aantal regelingen te rapporteren.

Het prepensioen is vaak onderdeel van de ouderdomspensioenregeling, het prepensioen kan ook in een aparte regeling of zelfs in een apart fonds zijn ondergebracht. Dit gebeurt met name wanneer deelname hieraan niet voor alle deelnemers (aan het ouderdomspensioen) verplicht is. Het prepensioen van deelnemers aan één ouderdomspensioenregeling kan ook over meerdere prepensioenregelingen zijn verdeeld. Dit gebeurt met name als de voorwaarden voor het prepensioen verschillen tussen sectoren binnen een bedrijfstak of tussen functies binnen een onderneming.

Als een pensioenfonds uit de enquête het prepensioen in één of meer gescheiden regelingen heeft ondergebracht is verzocht om de enquête niet alleen in te vullen voor de (grootste) ouderdomspensioenregeling maar ook voor de grootste prepensioenregeling.

Wanneer het ouderdomspensioen en prepensioen in gescheiden regelingen zijn ondergebracht geldt normaal gesproken voor de ouderdomspensioenregeling een pensioenleeftijd van 65 jaar. Hierdoor wordt de ouderdomspensioenregeling niet direct geraakt door de gevolgen van de wet VPL. Zulke pensioenregelingen zouden niet hoeven worden aangepast. De wet biedt echter de mogelijkheid door het verruimen van het maximale opbouwpercentage van het ouderdomspensioen extra pensioen op te bouwen. Dit extra opgebouwde pensioen kan vervolgens gebruikt worden om, na actuariële herberekening<sup>3</sup>, eerder dan op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan. Deze mogelijkheid moet dan wel in het reglement zijn vastgelegd. Hierom zullen veel uitvoerders ook het ouderdomspensioen aanpassen.

---

<sup>1</sup> Een door de werkgever bij een verzekeraar afgesloten collectieve pensioenverzekering.

<sup>2</sup> Stand in 2002

<sup>3</sup> Bij actuariële herberekening wordt een het pensioenniveau dat op 65-jarige leeftijd behaald wordt omgerekend naar het pensioenniveau op een andere, veelal lagere, leeftijd.

Gescheiden prepensioenregelingen worden wel geraakt door de gevolgen van de wet VPL. Toch is het niet altijd nodig deze regelingen aan te passen. Wanneer er niet langer premie voor deze regeling wordt afgedragen en de aanspraken voor de deelnemers jonger dan 55 jaar worden overgeheveld dan kan de prepensioenregeling ten behoeve van de 55-plussers gedurende de overgangperiode ongewijzigd blijven voortbestaan.

Het zijn evenwel vooral de gecombineerde regelingen die aangepast moeten worden. Onder andere zal de pensioenleeftijd in deze regelingen op 65 jaar gezet moeten worden, eventueel met de mogelijkheid om deze na herberekening te vervroegen en de mogelijkheid om versneld pensioen op te bouwen. Vaak is, in dergelijke regelingen, het onderscheid tussen de verschillende pensioensystemen niet goed te maken, waardoor het bijvoorbeeld onduidelijk is welk deel van de premie voor het prepensioen is gereserveerd. De scheiding zal dan explicieter moeten worden gemaakt.

### **3.2 De afhankelijke positie van pensioenuitvoerders**

Pensioenuitvoerders zijn voor het aanpassen van de pensioenregelingen aan de wet VPL afhankelijk van een aantal factoren buiten hun directe invloedssfeer.

Pensioenuitvoerders zijn bij het kiezen van oplossingen afhankelijk van nadere uitwerking en verduidelijking van de wet VPL. De minister heeft VPL in een brief aan de stichting van de Arbeid toegelicht op 24 juni 2005. Het uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 is 16 juli 2005 genomen en 28 juli gepubliceerd.

Alle pensioenuitvoerders zijn afhankelijk van de afspraken die werkgevers en werknemers maken over het te voeren pensioenbeleid. Pensioenuitvoerders zijn geen partij in deze onderhandelingen, zij hebben hooguit een adviserende rol. Over het algemeen kan een pensioenuitvoerder pas na het bereiken van een onderhandelingsakkoord een begin maken met het aanpassen van de regeling. Soms worden onderhandelingen op verschillende niveaus gevoerd, bijvoorbeeld op niveau van bedrijfstak en niveau van onderneming, en kan een pensioenuitvoerder de regeling pas aanpassen wanneer op elk niveau een onderhandelingsakkoord is bereikt.

Sommige pensioenuitvoerders voeren gedispenseerde regelingen uit. Dit zijn pensioenregelingen die zijn vrijgesteld van een voor de bedrijfstak verplicht gestelde pensioenregeling. Wettelijk is daaraan de voorwaarde verbonden dat de gedispenseerde regeling minimaal gelijkwaardig is aan de verplicht gestelde regeling. Gedispenseerde regelingen kunnen pas aangepast worden als duidelijk is op welke wijze de verplicht gestelde regeling wordt gewijzigd.

Sommige uitvoerders voeren een regeling uit die een aanvulling biedt op een andere regeling. Deze regelingen kunnen pas worden aangepast wanneer duidelijk is op welke wijze de regeling waarop het een aanvulling vormt wordt aangepast.

Verzekeraars voeren veel regelingen uit die zijn afgesloten via tussenpersonen, deze voeren een deel van het voorbereidende en uitvoerende werk uit en houden contact met de werkgever. De verzekeraars zijn hierdoor niet altijd op de hoogte van de stand van zaken. Waar mogelijk hebben zij voor het beantwoorden van de vragenlijst contact gezocht met de desbetreffende tussenpersonen.

### **3.3 De vragenlijst**

De vragenlijst en een toelichting hierop zijn als bijlage opgenomen.

De vragenlijst is gezamenlijk ontwikkeld door DNB en SZW. Ze is in concept voorgelegd aan de pensioenkoopels en aan het Verbond van Verzekeraars. Naar aanleiding van hun opmerkingen is de vragenlijst ook aangepast. De vraagstelling beperkt zich tot de stand van zaken. De vragenlijst meet ook niet meer dan dat. Ze vraagt niet naar de door de pensioenuitvoerders gekozen aanpassingen of naar de knelpunten die zij ervaren. Wel is ruimte gegeven aan de respondenten om aanvullende observaties in te zenden. Een samenvatting hiervan is als bijlage opgenomen.

Er bestaat in de vragenlijst geen afhankelijkheid tussen de individuele vragen. Uit de volgorde van de vragen mag daarom niet geconcludeerd worden dat activiteiten noodzakelijkerwijs in die volgorde uitgevoerd dienen te worden.

De vragen zijn gegroepeerd in drie clusters. De vragen in de eerste cluster, met code A, hebben een administratief doel of geven een karakterisering van de pensioenuitvoerder en de pensioenregeling. De vragen in de tweede cluster, met code B, hebben als doel de voorbereidingen op de wet VPL van een pensioenuitvoerder in kaart te brengen. Onder voorbereidingen worden alle handelingen verstaan die een pensioenuitvoerder uit kan voeren zonder dat er een principeakkoord tussen de werkgever en werknemer over het te voeren pensioenbeleid is afgesloten. In deze cluster wordt consequent naar het moment van aanvang gevraagd. De vragen in de derde cluster, met code C, gaan in op de belangrijkste activiteiten die nodig zijn om een akkoord over het te voeren pensioenbeleid te vertalen naar een operationele pensioenregeling. In deze cluster wordt consequent naar het moment van afronden gevraagd.

### 3.4 De deelnemers aan de vragenlijst

De vragenlijst is aan een selectie uit de groep pensioenuitvoerders voorgelegd, waarbij zowel de pensioenfondsen als de levensverzekeraars zijn vertegenwoordigd. Er zijn drie selectiecriteria:

1. De wet VPL moet van invloed zijn op de regeling(en) die de pensioenuitvoerder heeft.  
Een pensioenfonds dat alleen regelingen kent met een pensioenleeftijd van 65 of meer valt hiermee buiten de steekproef.
2. De omvang van de pensioenuitvoerder.
  - a. In de steekproef moeten 25 grote, 25 middelgrote en 25 kleine pensioenfondsen opgenomen zijn. De omvang van het fonds wordt bepaald op basis van het aantal actieve deelnemers. Elk fonds rapporteert over één ouderdomsregeling en één daarbij behorende prepensioenregeling of over één gecombineerde regeling. In alle gevallen betreft dit de grootste actieve regeling.
  - b. In de steekproef zijn de 5 grootste verzekeraars opgenomen. Elke verzekeraar dient over 13 regelingen te rapporteren, verdeeld over 3 grote, 5 middelgrote en 5 kleine regelingen. De omvang van de regeling wordt bepaald op basis van het aantal actieve deelnemers.

De grenswaarden voor het bepalen van de omvang zijn niet gelijk voor pensioenfondsen en levensverzekeraars. Zie onderstaande tabel.

**Tabel 1. Classificatie van de omvang van pensioenregelingen.**

	Pensioenfondsen	Verzekeraars
	Aantal actieve deelnemers per fonds	Aantal actieve deelnemers per regeling
Groot	>6000	>200
Middelgroot	>600, <6000	>50, <200
Klein	<600	<50

3. Binnen elke grootteklasse in de steekproef moet de verhouding tussen bedrijfstakpensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen overeenkomen met de werkelijke verhoudingen.

DNB heeft de deelnemende uitvoerders en regelingen aan de steekproef geselecteerd.

Ten aanzien van het eerste selectie criterium wordt opgemerkt dat momenteel ruim 90% van de actieve deelnemers een pensioenregeling heeft die een vervroegd pensioen toestaat. Vergelijkbare actuele cijfers voor rechtstreekse regelingen (collectieve pensioenregelingen die bij een levensverzekeraar zijn afgesloten) zijn niet voorhanden.

### 3.5 De verschillende meetmomenten

De vragenlijst is op drie verschillende momenten ingevuld. Op deze wijze kan een indruk worden verkregen van de voortgang bij het aanpassen van de pensioenregelingen. De gebruikte meetmomenten zijn 28 februari, 15 mei en 15 augustus 2005. Er wordt in deze nota vooral ingegaan op de resultaten van de laatste meting. Slechts wanneer het voor de interpretatie van de eindmeting van belang is geeft de nota cijfers uit de eerdere metingen.

### 3.6 Interpretatie van de antwoorden

Alle vragen over voorbereidingen en acties zijn gesloten vragen; er mag slechts worden gekozen uit een beperkt aantal antwoorden. Ondanks de instructie de vragen op voorgeschreven wijze te beantwoorden hebben veel pensioenuitvoerders de vrijheid genomen andere dan de voorgeschreven antwoorden te geven. Vaak geeft men een periode op in plaats van een datum, breidt men het antwoord uit met een toelichting of gebruikt men synoniemen of verwijzingen naar een ander antwoord. Liever dan deze antwoorden te negeren heeft DNB ervoor gekozen deze antwoorden om te zetten naar een van de voorgeschreven antwoordcategorieën; de krappe doorlooptijden lieten slechts in incidentele gevallen toe dat er overleg of terugkoppeling met de pensioenuitvoerder plaatsvond.

Het uitgangspunt bij het terugbrengen van de diverse antwoorden naar een van de voorgeschreven categorieën is geweest dat dit niet mag leiden tot een rooskleuriger beeld van de situatie. De consequentie is dat de opschoning wellicht heeft geleid tot enigszins pessimistisch beeld van de situatie. Dit speelt bijvoorbeeld wanneer een antwoord als “Laatste kwartaal 2005” is omgezet naar “31-12-2005”.

De exacte betekenis van de antwoorden is in onderstaande tabel toegelicht.

**Tabel 2. Antwoord categorieën.**

Antwoord	Betekenis
NvT	De pensioenuitvoerder weet zeker dat een bepaalde voorbereiding of actie niet hoeft of zal worden uitgevoerd voor het bereiken van het einddoel.
Nee	De pensioenuitvoerder weet zeker dat een bepaalde voorbereiding (B) of actie (C) moet worden uitgevoerd maar heeft deze nog niet afgerond of ingepland.
Onbekend	De pensioenuitvoerder weet niet of een bepaalde voorbereiding of actie moet worden uitgevoerd of weet niet wanneer dit gebeurt.
Datum	De pensioenuitvoerder kent de startdatum van een bepaalde voorbereiding of

afrondingsdatum van een bepaalde actie. Deze datum kan in de toekomst liggen.

---

De gerapporteerde data zijn ten behoeve van overzichten veelal omgezet naar een status zoals “Gereed op peildatum” of “Gepland”. Hiervoor is simpelweg de gerapporteerde datum met de peildatum vergeleken.

#### 4.1 Respons

Aan de eerste meting hebben alle geselecteerde deelnemers meegedaan. Na deze meting zijn uit deze steekproef 5 kleine ondernemingspensioenfondsen verwijderd. Twee hiervan verkeren in liquidatie, hun pensioenregeling houdt op te bestaan waardoor er geen noodzaak is deze aan te passen. Een hiervan heeft slechts gepensioneerde deelnemers, ook dan is er geen reden om de regeling aan te passen. De overige twee kennen een pensioenleeftijd van 65 jaar zonder dat er een aparte prepensioenregeling bestaat voor de deelnemers, ook deze regelingen hoeven niet te worden aangepast. De uiteindelijke populatie bestaat daarom uit 70 pensioenfondsen en 5 verzekeraars. Vier pensioenfondsen hebben niet tijdig gereageerd op de laatste meting.

**Tabel 3. Steekproef populatie uitgedrukt in aantal instellingen.**

	Groot	Middel	Klein	Totaal
Bedrijfstakpensioenfondsen	17	3	0	20
Ondernemingspensioenfondsen	9	21	16	46
Levensverzekeraars	5	0	0	5
Totaal	31	24	16	71

De pensioenfondsen vullen de vragenlijst voor hun grootste ouderdomspensioen regeling in. Wanneer het prepensioen via een regeling of zelfs via een apart pensioenfonds is geregeld vult het fonds ook voor deze regeling de vragenlijst in. Een beperkt aantal pensioenfondsen uit de steekproef heeft het prepensioen gescheiden van het ouderdomspensioen. Het aantal pensioenregelingen in de steekproef is daarom groter dan het aantal pensioenfondsen. Verzekeraars zijn gevraagd over de 3 grootste, 5 middelgrote en 5 kleine regelingen te rapporteren. Over één kleine regeling is niet gerapporteerd.

**Tabel 4. Steekproef populatie uitgedrukt in aantal regelingen.**

	Groot	Middel	Klein	Totaal
Bedrijfstakpensioenfondsen	18	3	0	21
Ondernemingspensioenfondsen	11	24	19	54
Levensverzekeraars	16	24	24	64
Totaal	45	51	43	139

De pensioenfondsen in de steekproef kennen samen ruim 4,2 miljoen actieve deelnemers. De helft hiervan komt voor rekening van de grootste 2 fondsen, het ABP en PGGM.



**Tabel 5. Steekproef populatie uitgedrukt in aantal deelnemers<sup>4</sup>.**

	Groot	Middel	Klein	Totaal
Bedrijfstakpensioenfondsen	4.018.940	5.557	0	4.024.497
Ondernemingspensioenfondsen	189.894	52.755	4.100	246.749
Levensverzekeraars	14.784	1.766	518	17.068
Totaal	4.223.618	60.078	4.618	4.288.314

De representativiteit van de steekproef is afhankelijk van de gekozen maat, wanneer ze wordt uitgedrukt in aantal uitvoerders ontstaat een ander beeld dan wanneer ze wordt uitgedrukt in aantal regelingen of aantal deelnemers. Het verschil in representativiteit tussen verzekeraars en pensioenfondsen is groot. Hierom worden de uitkomsten van pensioenfondsen en verzekeraars apart gepresenteerd.

**Tabel 6. Representativiteit van de steekproef in procenten van het totaal.**

	Uitvoerders	Regelingen	Deelnemers
Pensioenfondsen	7,9	8,1	69,2
Levensverzekeraars <sup>5</sup>	13,5	0,2	2,0

In de verdere bespreking van de resultaten zal het aantal regelingen maatgevend zijn. Het zijn immers de regelingen die worden aangepast, bovendien kost het evenveel inspanning om een regeling voor tien deelnemers aan te passen als het kost om een regeling voor een miljoen deelnemers aan te passen.

De resultaten zijn niet omgerekend naar het totaal van alle regelingen. De gegeven aantallen zijn de aantallen binnen de steekproef.

#### 4.2 De stand van zaken

*Hoe ver zijn pensioenuitvoerders in het aanpassen van de uitvoering van pensioenregelingen aan de situatie per 1 januari 2006 zoals geregeld in de Wet aanpassing fiscale behandeling vut/prepensioen en introductie levensloopregeling?*

In dit onderzoek wordt gevraagd naar de voortgang van het aanpassen van de pensioenregelingen. In de vragenlijst komt dit terug in vraag C10 waar wordt gevraagd naar de datum waarop de aangepaste regeling in werking treedt.

<sup>4</sup> Het aantal actieve deelnemers is gecorrigeerd voor dubbel telling die optreedt wanneer een deelnemer zowel aan een prepensioen als een ouderdomspensioenregeling deelneemt.

<sup>5</sup> De cijfers voor verzekeraars zijn gebaseerd op totalen uit 2002.

Wanneer een pensioenuitvoerder aangeeft dat er geen aanpassingen aan de regeling nodig is door de vraag met NvT te beantwoorden stellen we dat de regeling al past binnen de fiscale kaders van de wet VPL.

Van alle in de steekproef opgenomen regelingen zullen er 34, waarvan 2 rechtstreekse regelingen, per 1-1-2006 gewijzigd zijn. Bij de laatste peiling op 15 augustus waren slechts 5 regelingen, waarvan 2 rechtstreekse regelingen, aangepast. Het is niet zeker of de datum die men opgeeft voor het in werking treden van de regeling ook zal worden gehaald .

Deze onzekerheid is gering wanneer er al een (principe) akkoord is tussen de sociale partners. De uitvoerder kent dan de aanpassingen die het in de regeling moet doorvoeren en kan op basis daarvan een nauwkeurige en realistische planning maken. We stellen daarom dat deze groep zich tijdig heeft aangepast aan de gevolgen van de wet VPL.

Wanneer de sociale partners echter nog geen akkoord hebben afgesloten is een planning van een pensioenuitvoerder omgeven met onzekerheden. Er kan bijvoorbeeld vertraging optreden bij het bereiken van een onderhandelingsakkoord. Ook is nog niet duidelijk welke aanpassingen het fonds moet doorvoeren in de regeling en hoeveel impact deze aanpassingen hebben. We kunnen daarom niet stellen dat de regelingen binnen deze groep tijdig zijn aangepast en moeten daarom van het tegendeel uitgaan namelijk dat ze niet tijdig zijn aangepast.

Er zijn geen uitvoerders die hebben aangegeven de aangepaste regeling na 1-1-2006 te zullen invoeren. Wel beantwoordt een behoorlijk aantal uitvoerders de vraag met onbekend. Dit betekent ofwel dat men niet weet of een regeling moet worden aangepast ofwel dat men niet weet wanneer de aanpassingen doorgevoerd zullen worden. In beide gevallen mogen we dan niet aannemen dat de regeling tijdig zal zijn aangepast en gaan we ook weer van het tegendeel uit.

Op basis van bovenstaande argumentatie zijn de regelingen in twee groepen bestaande uit vier klassen onderverdeeld. De klassen *Geen aanpassingen* en *Tijdig aangepast* vormen samen de groep regelingen die waarschijnlijk *Op 1-1-2006 gereed* zal zijn met de aanpassingen. De klassen *Niet Gereed* en *Onbekend* vormen samen de groep regelingen waarvan we aannemen dat ze *Niet op 1-1-2006 gereed* is.

**Tabel 7. Stand van zaken op 1-1-2006 uitgedrukt in aantal regelingen.**

	Op 1-1-2006 gereed		Niet op 1-1-2006 gereed	
	Geen aanpassingen	Tijdig aangepast	Niet tijdig aangepast	Onbekend
Bedrijfstakpensioenfondsen	1	9	5	8
Ondernemingspensioenfondsen	14	15	10	15
Levensverzekeraars	28	3	1	32
Totaal	43	27	16	55

Er zijn geen verschillen in de stand van zaken tussen grote en kleine pensioenfondsen of tussen grote en kleine verzekerde regelingen. Ook tussen ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen bestaan geen verschillen.

Er zijn 6 regelingen bij ondernemingspensioenfondsen waarvan de wijzigingen na 1-1-2006 geformaliseerd worden. Het conceptreglement is voor deze 6 regelingen wel voor 1-1-2006 gereed.

De regelingen die zijn ingedeeld in de groep *Niet op 1-1-2006 gereed*, zijn hier voorzichtigheidshalve terecht gekomen. Het is niet uit te sluiten dat een aantal uiteindelijk toch tijdig gereed zal zijn, een goede voorbereiding verhoogt de kans hierop. Het is daarom zinvol om te weten of de uitvoerders in deze groep voorbereidingen hebben getroffen. Daarbij moet wel onderscheid worden gemaakt tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Verzekeraars laten een deel van het uitvoerende werk over aan hun tussenpersonen. Hoewel verzekeraars veel moeite hebben gedaan de gevraagde informatie bij tussenpersonen in te winnen geven ze toch relatief vaak *onbekend* als antwoord bij de vragen over de voorbereidingen.

**Tabel 8. Voorbereidingen van pensioenfondsen die *Niet op 1-1-2006* gereed zijn (38 regelingen).**

		ja	nee	nvt	onbekend
B1	Is tot de peildatum door u of in opdracht van u actie ondernomen om deze regeling aan de wet aan te passen	26	9	1	2
B2	Inschatten tijd- en capaciteitsbeslag van door te voeren aanpassing in regeling	20	15	2	1
B3	Opstellen van een werkzaamhedenplanning, inclusief externe hulp (indien van toepassing)	16	17	2	3
B4	Analyse van gevolgen nieuwe wet voor eigen regeling	34	1	2	1
B5	Informeren betrokken cao-partner(s) of werkgever(s)	32	2	3	1
B6	Formuleren van mogelijke alternatieven voor eigen regeling	23	10	3	2
B7	Doorrekening technische gevolgen van mogelijke alternatieven	21	9	3	5

**Tabel 9. Voorbereidingen van verzekeraars die *Niet op 1-1-2006* gereed zijn (33 regelingen).**

		ja	nee	onbekend
B1	Is tot de peildatum door u of in opdracht van u actie ondernomen om deze regeling aan de wet aan te passen	29	4	0
B2	Inschatten tijd- en capaciteitsbeslag van door te voeren aanpassing in regeling	25	8	0
B3	Opstellen van een werkzaamhedenplanning, inclusief externe hulp (indien van toepassing)	19	14	0
B4	Analyse van gevolgen nieuwe wet voor eigen regeling	29	4	0

B5	Informeren betrokken cao-partner(s) of werkgever(s)	33	0	0
B6	Formuleren van mogelijke alternatieven voor eigen regeling	1	27	5
B7	Doorrekening technische gevolgen van mogelijke alternatieven	1	27	5

Grote pensioenfondsen zijn eerder begonnen met het treffen van voorbereidingen dan kleine pensioenfondsen. Bedrijfstakpensioenfondsen zijn eerder begonnen dan ondernemingspensioenfondsen. De vervolgstappen worden daardoor overigens niet eerder afgerond.

Ook het uitzicht op een onderhandelingsakkoord verhoogt de kans dat een regeling uit de groep die *Niet op 1-1-2006 gereed* is uiteindelijk toch tijdig aangepast zal zijn.

**Tabel 10. Uitzicht op een onderhandelingsakkoord voor regelingen die *Niet op 1-1-2006 gereed* zijn.**

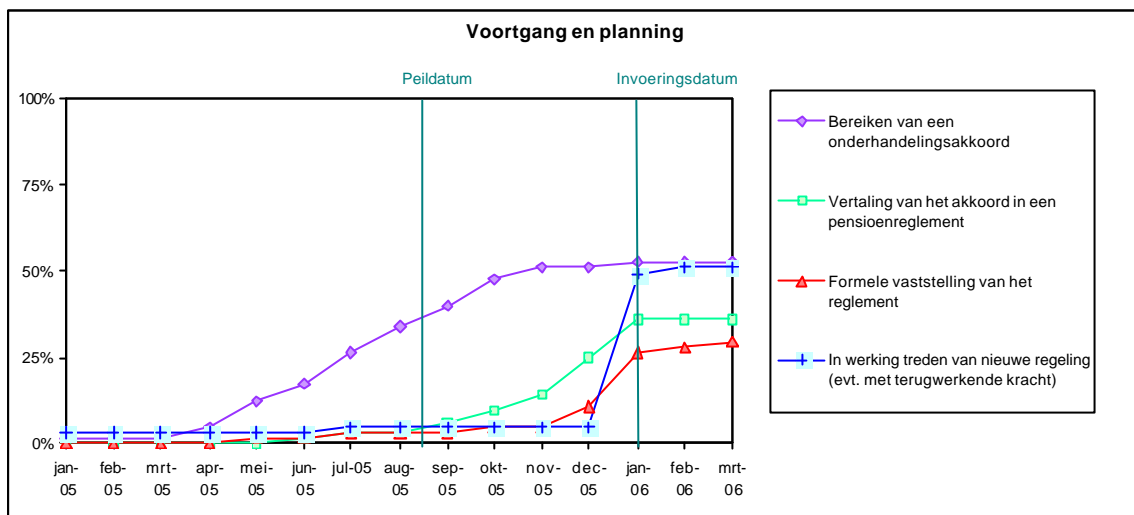
	<u>gepland</u>	<u>nee</u>	<u>onbekend</u>	<u>Totaal</u>
Bedrijfstakpensioenfondsen	3	2	6	11
Ondernemingspensioenfondsen	7	8	10	25
Levensverzekeraars	1	13	19	33
Totaal	11	23	35	69

Wanneer een uitvoerder verschillende alternatieven heeft geformuleerd (B6) en de effecten hiervan heeft doorgerekend (B7) zal het een goed idee hebben van de de consequenties die elk van de alternatieven heeft voor de bestaande regeling. Als er dan bovendien zicht is op een onderhandelingsakkoord zijn de onzekerheden in de planning relatief beperkt en bestaat een gereede kans dat de uitvoerder haar regeling(en) op tijd heeft aangepast. Het eerder gegeven oordeel, dat alleen gebaseerd was op het ontbreken van een onderhandelingsakkoord, om deze regelingen onder te brengen in de groep die *Niet op 1-1-2006* is gezien de beperkte onzekerheden te zwaar. Daarom worden de regelingen in deze groep apart gerubriceerd als *Mogelijk gereed op 1-1-2006*.

### 4.3 Ontwikkelingen in de tijd

De verzekeraars hebben onvoldoende plannings afgegeven om de ontwikkelingen in de nabije toekomst uit te zetten. Dit hoofdstuk beperkt zich daarom noodzakelijkerwijze tot de pensioenfondsen.

**Grafiek 1. Voortgang en planning van het bereiken van mijlpalen bij pensioenfondsen.**



De grafiek toont voor vier belangrijke mijlpalen de ontwikkeling in de tijd. Ze geeft voor de op de horizontale as aangeduide momenten het percentage regelingen waarvoor een bepaalde mijlpaal is bereikt. De lijnen eindigen niet op 100% omdat niet voor elke regeling is opgegeven wanneer een bepaalde mijlpaal is bereikt. De hoogte van het eindpunt van elke lijn geeft het percentage regelingen waarvoor een (geplande) datum is opgegeven. (Alle geplande mijlpalen liggen vóór april 2006). Uit de grafiek kan zo worden afgeleid dat ongeveer 50% van de respondenten een datum hebben opgegeven waarop een onderhandelingsakkoord is gesloten of zal worden gesloten. Uit de grafiek blijkt ook dat op de peildatum van 15 augustus er nog nauwelijks reglementen zijn aangepast; de pensioenfondsen beginnen hier de komende maanden mee. De pensioenfondsen die een datum hebben opgegeven verwachten hier voor het eind van het jaar mee klaar te zijn. De ontwikkeling van het percentage regelingen dat formeel is vastgesteld is gelijkwaardig aan de ontwikkeling van het percentage concept reglementen. Ze blijft echter ook na 1-1-2006 licht stijgen. Dit zijn de regelingen die met terugwerkende kracht worden ingevoerd. Alle aangepaste regelingen worden per 1 januari ingevoerd. De horizontale afstand tussen de lijnen is de tijd die ligt tussen het bereiken van de mijlpalen. De tijdsduur die ligt tussen het bereiken van een akkoord en de vertaling in een concept reglement is niet constant; ze wordt korter naarmate de invoeringsdatum nadert. Hieruit kan geconcludeerd worden dat pensioenfondsen met meer tijd tot hun beschikking deze ook benutten. Juist hierom kan niet op verantwoorde wijze worden afgeleid hoeveel tijd voor deze vertaalslag nodig is. Er ligt wel constant een maand tussen het gereedkomen van een conceptakkoord en de formele vaststelling hiervan.

#### 4.4 Samenvatting

Samenvattend leidt dit tot het volgende beeld van de stand van zaken.

**Tabel 11. Stand van zaken uitgedrukt in aantal regelingen.**

		Pensioenfonds		Verzekeraar	
		N	%	N	%
Gereed op 1-1-2006	Geen aanpassingen	15	20	28	44
	Regeling aangepast	24	32	3	5
	Subtotaal	39	52	31	48
Mogelijk gereed op 1-1-2006	Akkoord in zicht, voorbereid	10	13	0	0
Niet gereed op 1-1-2006	Akkoord niet in zicht, voorbereid	9	12	1	2
	Akkoord in zicht, niet voorbereid	0	0	1	2
	Akkoord niet in zicht, niet voorbereid	17	23	31	48
	Subtotaal	26	35	33	52
Totaal		75	100	64	100

**Tabel 12. Stand van zaken uitgedrukt in aantal deelnemers<sup>6</sup>.**

		Pensioenfonds		Verzekeraar	
		N	%	N	%
Gereed op 1-1-2006	Geen aanpassingen	166.865	4	9.827	58
	Regeling aangepast	3.149.122	72	175	1
	Subtotaal	3.315.987	76	10.002	59
Mogelijk gereed op 1-1-2006	Akkoord in zicht, voorbereid	443.382	10	0	0
Niet gereed op 1-1-2006	Akkoord niet in zicht, voorbereid	246.148	6	15	0
	Akkoord in zicht, niet voorbereid	0	0	1.227	7
	Akkoord niet in zicht, niet voorbereid	353.635	8	5.824	34
	Subtotaal	599.783	14	7.066	41
Totaal		4.359.152	100	17.068	100

<sup>6</sup> Het aantal deelnemers is niet gecorrigeerd voor dubbeltellingen als gevolg van deelname aan meerdere regelingen. Totalen sluiten daarom niet aan bij tabel 5.

## BIJLAGE 1 DE VRAGENLIJST

<b>Relatiegegevens</b>			
A1	Naam instelling		
A2	Relatienummer		
<b>Contactgegevens</b>			
A3	Naam		
A4	e-mail		
A5	telefoonnummer		
<b>Contactgegevens vervanger</b>			
A6	Naam		
A7	e-mail		
A8	telefoonnummer		
<b>Regelingsgegevens</b>			
A9	Identificatie reaelina		
A10	Leeftijdsklassen pensioen		
A11	Aantal actieve deelnemers		
A12	Totaal aantal reaelinolen		
<b>Rapportagedatum</b>		<b>8 april 2005</b>	<b>20 mei 2005</b>
<b>Peildatum</b>		<b>28 februari 2005</b>	<b>17 augustus 2005</b>
		<b>15 mei 2005</b>	<b>15 augustus 2005</b>
<b>Inventarisatie gevolgen wet VPL</b>			
B1	Is tot de peildatum door u of in opdracht van u actie ondernomen om deze reaelina aan de wet aan te passen		
B2	Inschatten tijd- en capaciteitbeslag van door te voeren aanpassing in reaelina		
B3	Opstellen van een werkzaamhedenplanning, inclusief externe hulp (indien van toepassing)		
B4	Analvse van aevoalen nieuwe wet voor eiaen reaelina		
B5	Informeren betrokken cao-partner(s) of werkgever(s)		
B6	Formuleren van mogelijke alternatieven voor eigen regeling; zo ja, startdatum invullen:		
B7	Doorrekening technische gevolgen van mogelijke alternatieven; zo ja, startdatum invullen:		
<b>Acties voor van het aanpassen van de regeling</b>			
C1	Bereiken van een onderhandelingsakkoord		
C2	Vertaling van het akkoord in een pensioenrealement		
C3	Overleg met deelnemersraad		
C4	Formele vaststelling van het realement		
C5	Het aanpassen van uitvoerinas-contract/verzekerinasovereenkomst		
C6	Het aanpassen van de abtn		
C7	Het voorleaden van de nieuwe reaelina aan de toezichthouder		
C8	Het voorleggen van de nieuwe regeling aan de Belastingdienst		
C9	Het aanpassen van administratieve en ict processen		
C10	In werking treden van nieuwe reaelina (evt. met terugwerkende kracht)		

**A10, Leeftijdsklassen pensioen**

Met behulp van deze vraag wordt onderscheid gemaakt tussen de voor VPL relevante verschillen in type pensioenregelingen. We onderscheiden drie typen:

1. De tijdelijke ouderdomspensioenen. Dit zijn regelingen die alleen betrekking hebben op het prepensioen. Een pensioenuitkering uit hoofde van dit type regeling stopt bij het bereiken van 65-jarige leeftijd. Vanaf deze leeftijd krijgt de deelnemer zijn pensioenuitkering vanuit een andere (zuivere OP) regeling.
2. Zuivere ouderdomspensioenen. Regeling van dit type kennen een pensioenleeftijd van 65 en ontberen een prepensioen component. De deelnemer kan via een andere regeling prepensioen opbouwen, dit hoeft echter niet het geval te zijn.
3. Gemengde regelingen. Regelingen van dit type kennen een pensioenleeftijd die lager dan 65 jaar kan zijn. De pensioenuitkering stopt bij overlijden.

**B1, Is tot de peildatum door u of in opdracht van u actie ondernomen om deze regeling aan de wet aan te passen**

Met behulp van deze vraag wordt onderscheid gemaakt tussen uitvoerders die wel en uitvoerders die geen actie hebben ondernomen naar aanleiding van de wet VPL.

**B2, Inschatten tijd- en capaciteitsbeslag van door te voeren aanpassing in regeling**

Hier wordt gevraagd of de uitvoerder inzicht heeft in de hoeveelheid werk die de invoering van de wet VPL tot gevolg heeft.

**B3, Opstellen van een werkzaamhedenplanning, inclusief externe hulp (indien van toepassing)**

Hier wordt gevraagd of de uitvoerder een planning heeft opgesteld voor de werkzaamheden die voortvloeien uit de wet VPL.

**B4, Analyse van gevolgen nieuwe wet voor eigen regeling**

Hier wordt gevraagd of de consequenties van de wet VPL voor de regeling in kaart zijn gebracht.

**B5, Informeren betrokken cao-partner(s) of werkgever(s)**

Heeft de pensioenuitvoerder de CAO-partners of werkgevers op de hoogte gesteld van de gevolgen van de wet VPL voor de pensioenregeling.

**B6, Formuleren van mogelijke alternatieven voor eigen regeling; zo ja, startdatum invullen:**

Heeft de uitvoerder mogelijke aanpassingen aan de pensioenregeling geformuleerd en wanneer is ze hiermee begonnen.



**B7, Doorrekening technische gevolgen van mogelijke alternatieven; zo ja, startdatum invullen:**

Heeft de uitvoerder uitgerekend wat de gevolgen zijn van elk van de onder B6 bedoelde alternatieven. Bijvoorbeeld in termen van mogelijke pensioenleeftijd of premiehoogte.

**C1, Bereiken van een onderhandelingsakkoord**

Wanneer hebben de sociale partners een akkoord bereikt of verwachten zij dit te hebben bereikt over de eventuele aanpassingen in de pensioenregeling.

**C2, Vertaling van het akkoord in een pensioenreglement**

Wanneer is het onderhandelingsakkoord vertaald in een concept pensioenreglement.

**C3, Overleg met deelnemersraad**

Wanneer vindt er overleg met de deelnemersraad plaats over het concept pensioenreglement. verzekeraars kennen geen deelnemersraad.

**C4, Formele vaststelling van het reglement**

Wanneer hebben alle betrokken partijen hun goedkeuring gegeven aan het concept pensioenreglement.

**C5, Het aanpassen van uitvoerings-contract/verzekeringsovereenkomst**

Veel pensioenfondsen laten de uitvoering van een pensioenregeling over aan een derde partij, veelal een verzekeraar. Pensioenuitkeringen kunnen herverzekerd zijn; de pensioenpremies worden dan niet belegd door of voor het fonds maar worden gebruikt als premie voor een herverzekeringscontract. De verzekeraar stelt zich dan garant voor de uitbetaling van de pensioenuitkeringen. In beide gevallen is er sprake van overeenkomsten tussen het pensioenfonds en een derde partij die wellicht aangepast moet worden naar aanleiding van wijzigingen in de pensioenregeling. Hier wordt gevraagd naar de datum waarop deze overeenkomsten zijn aangepast.

**C6, Het aanpassen van de abtn**

De abtn is de actuarie el bedrijfstechnische nota. In dit voor pensioenfondsen verplichte beleidsdocument brengt een pensioenfonds haar (beleggings)beleid in overeenstemming met de verplichtingen jegens de deelnemers. Hier wordt gevraagd naar het moment waarop dit document is aangepast.

**C7, Het voorleggen van de nieuwe regeling aan de toezichthouder**

Een pensioenfonds is verplicht haar regeling(en) voor te leggen aan de Nederlandsche Bank. Deze toetst het reglement aan de pensioen- en spaarfondsenwet. Hier wordt gevraagd naar de datum waarop het reglement aan DNB wordt voorgelegd.

**C8, Het voorleggen van de nieuwe regeling aan de Belastingdienst**

Een pensioenuitvoerder is verplicht haar regeling(en) voor te leggen aan de Belastingdienst wanneer men de premies vrij wil stellen van loonbelasting. Deze toets het reglement aan de belastingwetgeving. Hier wordt gevraagd naar de datum waarop het reglement aan de belastingdienst wordt voorgelegd.

**C9, Het aanpassen van administratieve en ict processen**

Hier wordt gevraagd naar de datum waarop alle bedrijfsprocessen en ondersteunende automatiseringssystemen zijn aangepast aan de gewijzigde regeling.

**C10, In werking treden van nieuwe regeling (evt. met terugwerkende kracht)**

Hier wordt gevraagd naar het moment waarop de naar aanleiding van de wet PVL gewijzigde regeling in werking treedt.

### BIJLAGE 3 SAMENVATTING COMMENTAAR VAN RESPONDENTEN

Aan het eind van de vragenlijst is de respondenten bij elke peiling de mogelijkheid geboden eventueel aanvullende en toelichtende opmerkingen te maken onder de noemer 'commentaar'. Daarvan is zeer gevarieerd gebruik gemaakt. Bij de eerste peiling werd commentaar ontvangen van ongeveer 30 van de 75 fondsen en van een enkele verzekeraar onder het aangeschreven vijftal. De verzekeraars dienden overigens elk voor dertien regelingen de vragenlijst in te vullen. Bij de tweede peiling heeft een iets lager aandeel pensioenfondsen nog een nadere toelichting gegeven. Wel lieten in deze ronde maar liefst vier van de vijf verzekeraars van zich horen, deels via uitgebreid e-mail- of briefverkeer. In de derde peiling blijken de commentaarvakken beperkter gevuld: ongeveer 20 fondsen en één verzekeraar hebben hun enquêteformulieren nog iets toegelicht.

Inhoudelijk laat het commentaar enkele zwaartepunten zien.

- In veel gevallen wordt gekozen voor integratie als oplossingroute, maar dat leidt wel tot extra werk: prepensioenmiddelen, veelal vanuit een eerder apart daarvoor gecreëerd fonds, worden overgeheveld naar een te wijzigen ouderdomspensioenregeling (die op zichzelf voldeed aan de nieuwe wetgeving).
  - Veel commentaar benadrukt de volgtijdelijkheid van de processen, van collectieve arbeidsovereenkomst (cao) naar pensioenparagraaf en pensioenreglement, met tussentijds vereiste achterbangoedkeuringen, en ten slotte die van belastingdienst en toezichthouder.
  - Gedispenseerde regelingen moeten vanwege de eis van (minstens) gelijkwaardigheid wachten op de uitkomst van de bedrijfstakregeling die als referentie dient; soms wordt echter ook gewacht op de uitkomsten bij traditioneel vooroplopende sectoren.
  - Bottlenecks worden verwacht bij de administratieve en ict ondersteuning en processen.
  - Late duidelijkheid over aanvankelijk nog open VPL details bevordert tijdige interpretatie, beoordeling en eenduidige voorlichting uiteraard niet.
  - De afhankelijkheid van tussenpersonen en offertetrajecten in de verzekeringsomgeving kost tijd en maakt de regievoering complex.
1. De peilingen betreffen de B-polissen (werkgever is verzekeringsnemer ten behoeve van zijn werknemers) en negeren de taaklast verbonden aan het vaak veel omvangrijkere pakket aan - buiten de steekproef gehouden - C-polissen (werknemer is verzekeringsnemer, maar afhankelijk van bijdrage van betrokken werkgever).
  2. Veel (kleinschalige) regelingen zijn bewust aanvullend en dus volgend op bestaande (collectieve) contracten, want spelen in op de daarin nog niet benutte fiscale ruimte.
  3. De cumulatie van pensioenveranderingen, te implementeren door een niet onmiddellijk uit te breiden arsenaal van deskundige onderhandelaars, rekenaars, adviseurs en bemiddelaars, legt een zware hypotheek op het welslagen van de wetsimplementatie.

Een chronologische beschrijving van het ontvangen commentaar wordt hieronder gepresenteerd.

## **1. Commentaar bij de eerste peiling (begin april, betreffende de situatie eind februari)**

### ***Pensioenfondsen***

Ongeveer 40 procent van de responderende pensioenfondsen heeft in de eerste ronde de ruimte voor een nadere toelichting benut. In een handvol gevallen betrof het de mededeling, dat het fonds haar regeling niet hoefde aan te passen (bijvoorbeeld ingeval van een middelloonregeling of beschikbare premieregeling met pensioenleeftijd 65 jaar).

Iets vaker is meer inhoudelijk ingegaan op de plannen die men met de pensioenregelingen heeft. Dan gaat het veelal om een beoogde integratie tussen een bestaande ouderdomspensioenregeling (die op zichzelf als zodanig voldoet aan de gewijzigde wet) en een nu nog aparte regeling voor vroeg pensioen. Dat betekent dan, dat binnen de marges van de nieuwe wetgeving het 'echte' vroegpensioen wordt ingeleverd met als compensatiemiddelen bijvoorbeeld verandering van opbouwpercentage en/of franchise. Soms is aangegeven, dat een werkgroep is geformeerd om dit nader uit te werken.

In bijna de helft van het gegeven commentaar is de volgtijdelijkheid van de processen benadrukt. Daarbij wil men eerst in kaart brengen wat de gevolgen van de wetswijziging zijn voor de pensioenregeling en vervolgens na standpuntbepaling van het bestuur de CAO-partijen terzake informeren, met alternatieve mogelijkheden en adviezen. Ook wenst men in enkele gevallen af te wachten wat de uitkomsten van het net gestarte of binnenkort te starten CAO-overleg zullen zijn. Sneller gaat het in de gevallen waarin het commentaar erop duidt, dat er al een CAO-(principe)akkoord is bereikt (in dat geval pas na de peildatum van 28 februari 2005, maar wel al bekend ten tijde van de invulling van de vragenlijst). Soms blijkt de wachttijd nuttig benut door het leveren van voorinformatie op hoofdlijnen aan de CAO-onderhandelaars, of door een inventariserende werkgroep in het leven te roepen. Ook is in een enkel geval geprobeerd een conditionele planning van de te verrichten werkzaamheden op te stellen. Expliciet is enkele malen aandacht gevraagd voor het feit, dat in de eindfase de toezichthouder en de belastingdienst een oordeel over de concept regeling moeten geven.

Twee complicerende factoren in de geleverde commentaren zijn het vermelden waard. Wanneer sprake is van (traditioneel) erg vroege pensioneringsleeftijden (bijvoorbeeld bij piloten), is duidelijk aangegeven, dat men eerst de CAO-onderhandelingen zal afwachten. Eveneens extra complex wordt het wanneer is afgesproken ook met andere veranderde omstandigheden nadrukkelijk rekening te houden bij de pensioenregeling. Dan gaat het om een beoogde verlaging van de toetredingsleeftijd in een sector waar dat gezien de arbeidspopulatie zeer relevant is en om het accommoderen van veranderingen inzake de WAO (WIA). In een enkel geval worden ten slotte nog ingrijpende administratief organisatorische wijzigingen voorzien.

### *Verzekeraars*

Eén van de vijf geselecteerde verzekeraars benutte de commentaarruimte. Deze respondent benadrukte dat de informatievoorziening van de verzekeringsmaatschappij naar de betrokken werkgevers via tussenpersonen of adviseurs verloopt, waarbij op voorhand niet duidelijk is hoe adequaat deze vervolgens hun relaties van de noodzakelijke voorinformatie voorzien.

## **2. Commentaar bij de tweede peiling (tweede helft mei, betreffende de situatie medio mei)**

### *Pensioenfondsen*

Conform verwachting is aan de algemene opmerkingen die de fondsen bij de eerste ronde hebben gemaakt niet veel meer toegevoegd. Het extra commentaar kreeg nu dan ook meer de vorm van toelichtingen op de gegeven antwoorden in de vragenlijst. Daarmee is het iets moeilijker een rode draad in de commentaren aan te geven.

Wederom is meermaals de volgtijdelijkheid van de processen genoemd ter toelichting op de opschuivende data bij elke planningsstap. Het gaat om verschillende vormen van (feitelijke of gepercipieerde) afhankelijkheid van voorafgaande informatie.

Enkele genoemde voorbeelden zijn de volgende.

In een klein aantal gevallen is men nog niet in de resultaatfase beland van het in kaart brengen van de gevolgen van de wetswijziging. Het vervoltraject is dan nog sterk onder voorbehoud ingevuld.

Sommige fondsen hebben dispensatie van een bedrijfstakpensioenfonds mits de eigen regeling een gelijkwaardig karakter heeft. Dan wordt gewacht op meer duidelijkheid over die referentie regeling. Enkele respondenten geven daarbij aan met meerdere CAO's binnen een bedrijfstak rekening te moeten houden.

Soms wachten sociale partners de ontwikkelingen in andere bedrijfstakken af, alsmede de voortgang op het gebied van (lagere) regelgeving inzake vraagstukken omtrent pensioen en fiscale behandeling van pensioen.

Zeker als men de volgtijdelijkheid van de processen zwaar laat wegen, voorziet men bottle-necks bij de noodzakelijke administratieve aanpassingen en ondersteuning. Tevens wordt ingeschat, dat toepassing van terugwerkende kracht op de inwerkingtreding van de nieuwe regeling tot ongewenste complicaties en administratieve lasten kan leiden.

Het vaakst wordt voor de problematiek een oplossingsroute geschetst, waarbij VUT en prépensioen worden overgeheveld naar het ouderdompensioen. De wijzigingen in de pensioenregeling zijn dan kortweg: verhoging van het opbouwpercentage van de franchise, geen

pensioenopbouw meer tijdens de VUT-periode, geen premievrijstelling meer bij arbeidsongeschiktheid en de nabestaandende dekking deels op opbouwbasis en deels op risicobasis. Deze laatste wijziging, zo voegt een respondent toe, is het meest ingrijpend in de structuur van de pensioenregeling (maar staat op zichzelf los van de VPL wetswijziging). Onzeker is men soms over de nog te benutten wettelijk toegestane mogelijkheden binnen de pensioenregeling. Men wil bijvoorbeeld aan de hand van concept teksten een voorschot nemen op de nieuwe pensioenwet, maar twijfelt over de rechtsgeldigheid daarvan op dit moment. Ten slotte worden uiteraard nog voorbehouden gemaakt wat betreft de instemming en goedkeuring van achterban, belastingdienst en toezichthouder.

### ***Verzekeraars***

Bij deze tweede peiling hebben vier van de vijf verzekeraars uitgebreid commentaar gegeven. In de toelichting bij de vragenlijst heeft DNB deze ronde overigens nadrukkelijk aandacht gevraagd voor de rol van de tussenpersonen en verzocht ruggespraak met hen te houden. Het Verbond van Verzekeraars heeft zich daarop uit eigen initiatief rechtstreeks tot de koepels van tussenpersonen gericht met het verzoek om – waar nodig – de medewerking van de tussenpersonen aan het onderzoek te bevorderen.

Eén respondent blijkt zich heel goed op de hoogte te stellen van de vorderingen van zijn tussenpersonen en geeft per klantrelatie aan in welke fase het proces zich bevindt. Daarbij is in alle gevallen het stadium van informeren en verkennen van alternatieven al duidelijk ingezet of afgerond. Enige nuancering wordt echter aangebracht: overleg houdt nog niet in dat de verzekeraar alleen nog maar de regelingen/polissen hoeft aan te passen. Het overleg en het offertetraject zullen veel tijd kosten, aldus deze respondent. Naast de 13 dossiers houdt deze verzekeraar een overzicht bij van al zijn pensioenregelingen (werkgevers), met de intentie dit mee te sturen bij de derde peiling. Voorts wordt gemeld, dat men ten behoeve van de volledige communicatie aan de werkgevers nog wil wachten op de aanvullende informatie van de ministeries en de belastingdienst, nodig om de impact te bepalen qua aanpassingen in systemen en werkprocessen en om de relaties optimaal te kunnen adviseren.

De overige drie hebben soms heel uitvoerig commentaar gegeven met de volgende hoofdlijnen. Eén van de respondenten betreft daarbij zijn gehele bestand van ‘pensioenklanten’, werkgevers in het geval van zogeheten b-polissen en werknemers bij de c-polissen. De laatste categorie is overigens bewust buiten de steekproef gehouden. De respondent wilde hierover echter wel opmerken, dat het omgerekend om ongeveer 15 maal zoveel werkgevers gaat als bij zijn ‘b-polisportefeuille’ en dat het inhoudelijk veelal om aanvullende regelingen gaat. Die regelingen zijn dan aanvullend op een bedrijfstakpensioenregeling en maken gebruik van de daarin niet benutte fiscale ruimte. Aanpassing van die regelingen is dus conditioneel aan de veranderende inhoud van

de primaire regeling. Onder de werkgevers betrokken bij de b-polissen zitten, aldus deze verzekeraar, ook enkele die met hun pensioentoezegging zijn gedispenseerd van de meest toepasselijke bedrijfstakpensioenregeling. Daar is de voorwaarde van (minstens) gelijkwaardigheid aan verbonden, zodat ook bij deze regelingen op de uitkomst van de herziene bedrijfstakpensioenregeling moet worden gewacht.

Een andere verzekeraar zet vraagtekens bij de representativiteit van de gehanteerde steekproef en meldt zich terzake van de kleinere contracten nog pas in de inventarisatiefase te bevinden, met de hoop deze klanten binnenkort met een eerste brief over de ontwikkelingen te informeren. Deze respondent geeft voorts de volgende overwegingen mee. Strikt genomen is de datum van 1 januari 2006 slechts bepalend voor de inhoud van de pensioenregeling als zodanig. Indien de werkgever en de werknemers het eens zijn over de inhoud van de pensioenregeling en deze voldoet op 1 januari 2006 aan de nieuwe wet- en regelgeving is het voor de fiscale behandeling niet relevant dat de pensioenuitvoerder de wijzigingen pas in een later stadium in zijn administratie verwerkt. Hierbij is voor deze verzekeraar van belang, dat in vrijwel alle pensioenregelingen is opgenomen dat wijzigingen pas van kracht worden indien en nadat de pensioenuitvoerder hiermee akkoord is. In zoverre is de overeenstemming tussen werkgever en werknemer dus voorwaardelijk en juridisch nog niet definitief. Daarbij komt dat het, aldus deze respondent, voor de klanten bijzonder vervelend is indien zij, doordat de administratieve verwerking nog enige tijd in beslag neemt, geconfronteerd worden met een periode waarin hun contract geblokkeerd is. Ook vanuit deze overweging vraagt deze verzekeraar ruim voldoende tijd om de noodzakelijke aanpassingen te verwerken.

Het laatste commentaar in deze ronde benoemt cumulatieproblematiek als belangrijke hinderpaal: naast de lopende conversieprojecten in verband met de implementatie van gelijke uitkeringen bij beschikbare premiereregelingen en het verbod op leeftijdsdiscriminatie acht deze respondent het niet mogelijk om in relatief korte tijd voldoende capaciteit vrij te maken voor de werkzaamheden verbonden aan de implementatie van de Wet VPL. Bovendien is de exacte impact van de wet VPL door het ontbreken van een deel van de nadere uitvoeringsvoorschriften en besluiten nog niet bekend, hetgeen het onmogelijk maakt om de pensioenrelaties volledig en adequaat te informeren. Men heeft meerdere trajecten opgestart (en deels afgerond): een algemene impactanalyse van de wetgeving VPL, onder voorbehoud van een deel van de nadere uitvoeringsvoorschriften en besluiten, het uitvoeren van een bestandsanalyse en het in kaart brengen van het communicatietraject. Ook meldt deze verzekeraar, dat diverse relaties met een beschikbare premiereregeling binnen afzienbare tijd een aanbieding zullen ontvangen voor aanpassing van de regeling aan het verbod op leeftijdsdiscriminatie en het voorschrift betreffende gelijke uitkeringen. Tegelijkertijd een aanbieding tot aanpassing in verband de Wet VPL daaraan koppelen acht deze respondent vanuit het oogpunt van heldere en logische communicatie niet gewenst en gezien de meerdere openstaande aandachtspunten ook niet mogelijk.

### **3. Commentaar bij de derde peiling (medio augustus , betreffende de situatie op dit laatste peilmoment)**

Bij de derde peiling wordt soms nog het eerdere commentaar herhaald of bevestigd, maar in de meeste gevallen wordt volstaan met een korte toelichting op de actuele stand van zaken. Voor pensioenfondsen betreft het extra commentaar bij deze ronde veelal een voortgangsschets van de cao onderhandelingen. Op het eerste gezicht lijkt er dan de nodige voortgang bereikt via concept cao afspraken. De vervolgplanning laat dan echter zien, dat er – wil men ook het pensioendossier op tijd klaar hebben – geen kinken in de kabel meer mogen komen. Zo wordt de afhankelijkheid van goedkeuring door vakbond en achterban genoemd; in een specifiek geval waarin het principe akkoord is afgewezen leidt dat meteen tot een serieuze hapering in het proces. De tijd gaat dringen en de inhoudelijke route van het vervolgtraject wordt onzeker omdat er weer opnieuw diverse varianten moeten worden bedacht en besproken. Daar waar er een concept pensioenreglement ligt moet in enkele gevallen de goedkeuring van de deelnemersraad worden afgewacht. Sommige fondsen voorzien dan wel een uitloop in 2006, maar verwachten dan toch wel het beoogde resultaat bereikt te hebben. Ten slotte maken diverse respondenten zich zorgen om de administratieve accommodatie van het veranderingsproces.