

Pleitnota bij behandeling beroepsschrift inzake beslissing van de Reclame Code Commissie 2013/000128

Martin Pikaart, voorzitter AVV
Utrecht, 10 juni 2013

Geachte leden van het College van Beroep,

dank voor de mogelijkheid hier mijn beroepsschrift toe te lichten. Het betreft complexe zaken met vèrstrekkende gevolgen.

Ik ben blij dat duidelijk is komen vast te staan dat de gewraakte brochure een wervend karakter heeft en derhalve vatbaar is voor klachten bij de Reclame Code Commissie. In een eerder geval heeft de Pensioenfederatie zelf dit ook als vanzelfsprekend aangenomen.

In de beslissing van de Reclame Code Commissie waar ik bezwaar tegen heb ingediend namens AVV, is een belangrijk onderdeel van de klacht niet aan de orde gekomen. Namelijk de stelling in de brochure: *'als werkgever bij een bedrijfstakpensioenfonds weet u waar u aan toe bent'*. Deze stelling wordt ook in de oorspronkelijke klacht aangehaald en bestreden.

Het verweer van de Pensioenfederatie in zowel eerste aanleg als bij het bezwaarschrift gaat hier in het geheel niet op in, maar tracht de discussie te verleggen naar een puur juridisch punt inzake een al dan niet wettelijke verplichting tot een directe bijstorting in cash. In het verweer tegen het bezwaarschrift wordt bovendien nog een extra irrelevant element toegevoegd: het verschil tussen ondernemings- en bedrijfstakpensioenfondsen.

Waar het om gaat is de pensioentoezegging. Die kan DC zijn of DB. Bijna alle bedrijfstakpensioenfondsen voeren DB regelingen. Het verschil is als volgt.

Bij een DC regeling weet de werkgever precies waar hij aan toe is (zie ook Bijlage 3 van de oorspronkelijke klacht: deze kreet wordt door Zwitserleven en veel andere verzekeraars gebruikt om hun DC producten aan te prijzen), en ligt het risico bij de werknemer (die dus niet weet waar hij aan toe is). De premie wordt 'eens en voor altijd' vastgesteld en de pensioenuitvoerder kan in geen enkele situatie aankloppen bij de werkgever voor een extra bijdrage.

Bij een DB regeling weet de werknemer waar hij aan toe is en ligt het risico bij de werkgever.

Ik verwijs hiervoor naar pagina 1 van mijn oorspronkelijk klacht waar dit kort uiteen wordt gezet aan de hand van de relevante wetstekst. Bij een DB regeling krijgt de werkgever elk jaar opnieuw te horen wat de premiebijdrage wordt. Hij weet dat niet op voorhand. De premie is afhankelijk van diverse externe factoren, zoals de rentestand, de gemiddelde leeftijd van het deelnemersbestand, de ontwikkeling van de levensverwachting, het gemaakte rendement op het vermogen, de gehuwdheidsfrequentie van het deelnemersbestand, etc etc. De premie kan daarmee elk jaar anders uitvallen. Alleen al om die reden weet de werkgever niet waar hij aan toe is.

Daarnaast kan het voorkomen dat om allerhand redenen de situatie van het pensioenfonds het noodzakelijk maakt dat er een extra beroep wordt gedaan op de werkgever. Dat extra beroep kan allerlei vormen aannemen. De benaming die eraan gegeven wordt is niet zo relevant. In het bezwaarschrift heb ik diverse voorbeelden aangehaald.

Ten eerste eentje van het (ondernemings)pensioenfonds van Robeco. Dit voorbeeld is om duidelijk te maken dat de bijstorting tamelijk groot kan zijn. De term 'kostendekkende premie' die hier wordt gebruikt, is precies gedefinieerd in de wet en elk pensioenfonds is wettelijk verplicht die te vermelden in zijn jaarverslag.

Ten tweede het fonds voor de Woningcorporaties, waar de aangesloten werkgevers ook geconfronteerd werden met een eenmalige bijstorting.

Ten derde het voormalige Telecom Bedrijfspensioenfonds, waar destijds ook het pensioen van TPG was ondergebracht, een echt bedrijfstakpensioenfonds dus.

Ten vierde het ABP. Ook werkgevers aangesloten bij ABP worden geconfronteerd met bijstortingen.

ABP gebruikt de term 'herstelopslag'. De term 'bijstortverplichting' noch de term 'herstelopslag' komt in de wet voor. Dat doet er ook niet toe. Voor de werkgever (en de werknemers) is het effect hetzelfde: er moet bijbetaald worden.

In alle gevallen is de conclusie identiek: de werkgever weet niet waar hij aan toe is. Hij krijgt te maken met een verplichting om bij te storten. Die verplichting staat niet expliciet in de wet, maar vloeit voort uit de verplichting om de gedane toezegging na te komen. Hij kan er alleen onder uit (d.w.z. er kan allen gekort worden op de pensioenen) als alle andere middelen zijn uitgeput. Zie de oorspronkelijke klacht en en extra toelichting in de pleitnota in eerste aanleg (in uw bezit).

Ik loop nog even heel kort de drie punten langs die in het bezwaarschrift staan.

1 De Pensioenfederatie komt niet met bewijs dat bedrijfstakpensioenfondsen op voorhand afstand doen van de mogelijkheid tot bijstorten.

2 De uitspraak van de Pensioenfederatie is onjuist: bedrijfstakpensioenfondsen hebben soms wel een bijstortverplichting. Zie de voorbeelden: Telecomsector, Woningcorporaties, ABP.

(Er zijn mij nog diverse andere voorbeelden gemeld door deskundigen uit de sector, helaas was de tijd (2 weken) veel te kort. Die documenten stammen voornamelijk uit de periode 2001-2004, en het vergt een langduriger onderzoek om die boven tafel te krijgen.)

3 Het al dan niet expliciet vastleggen van bijstortverplichtingen is dus niet waar het om gaat.

Het gaat om het cruciale verschil tussen DB en DC. De Pensioenwet is hier heel duidelijk in.

Overigens onderbouwt Bijlage 7 die de Pensioenfederatie aanlevert, juist mijn betoog. Op de voorlaatste pagina van Bijlage 7 staat dat SPW, het bedrijfstakpensioenfonds voor de

Woningcorporaties, dat het bestuur *'afhankelijk van de situatie maatregelen zal treffen'*, indien herstel binnen de herstelperiode niet mogelijk is. Lees: voordat er gekort kan gaan worden. We lezen dat het bestuur dan de volgende maatregel kan treffen: *'verhogen van de maximale premie'*. Weet een werkgever waar hij aan toe is als zelfs de maximale premie kan worden verhoogd? Het lijkt me niet.

De reclame van de PF stelt dat *'een werkgever weet waar hij aan toe is'*. Dat weet hij juist niet.

Deze kreet wordt juist gebruikt door verzekeraars om hun DC producten aan te prijzen. Zouden verzekeraars op deze wijze hun DC producten aanprijzen als hetzelfde gold voor DB regelingen? Natuurlijk niet.

Ook de AFM, de wettelijke toezichthouder op communicatie vanuit pensioenfondsen, heeft duidelijk gemaakt dat je niet tegen werknemers DB kunt communiceren en tegen werkgevers DC. Dat is eten van twee walletjes. Zie Bijlage 2 van de oorspronkelijke klacht.

Het punt blijft staan: werkgevers weten bij een bedrijfstakpensioenfonds niet waar ze aan toe zijn. Ze kunnen geconfronteerd worden met de verplichting, voortvloeiend uit het karakter van de DB regeling, om extra betalingen te doen.

Dat kan in de vorm van bijstortverplichtingen zoals de voorbeelden laten zien, in de vorm van behoorlijke verhoogde premieafdrachten en zelfs in de vorm van een premieverhoging boven de maximale premie.

Dit alles in tegenstelling tot de DC regeling: daar kan een werkgever nooit aangesproken worden op bijbetalingen, zodat hij precies weet waar hij aan toe is.

Ik handhaaf het verzoek aan de RCC om deze reclame van de PF te veroordelen als onjuist, misleidend, onwettig en oneerlijk.