

Reactie op de consultatie 'Besluit toekomst pensioenen'

Op 2 april is de consultatie voor de lagere regelgeving bij de Wet toekomst pensioenen voor reactie geopend. Namens de pensioensector heeft de Pensioenfederatie een uitgebreide reactie gegeven, waar Pensioenfonds PGB zich graag bij aansluit.

In aanvulling op de reactie van de Pensioenfederatie brengen wij hieronder enkele vragen en opmerkingen bij het onderdeel Besluit toekomst pensioenen. Daarbij speelt een belangrijke rol dat Pensioenfonds PGB een multi-regeling pensioenfonds is, waarbij sociale partners van meerdere sectoren en bedrijven de regeling bij hetzelfde fonds hebben ondergebracht. Wij verwijzen in onderstaande vragen en opmerkingen regelmatig naar het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen, dat we kortheidshalve als 'de Wtp' aanduiden.

1. Invaren bij een multi-regeling pensioenfonds

In de Memorie van Toelichting van het wetsvoorstel Wtp wordt in paragraaf 16.1.4 aangegeven dat bij fondsen die meerdere regelingen uitvoeren bij het invaren *alle* aanspraken worden omgezet naar vermogen. Dit heeft potentieel vergaande consequenties en roept bij ons een aantal vragen op.

Ten eerste: stel dat een pensioenfonds een gesloten regeling uitvoert waarvan de werkgever niet meer bestaat, bijvoorbeeld als gevolg van een faillissement. De Wtp geeft aan dat een bestuur niet zelfstandig tot invaren mag besluiten. In combinatie met het alles of niets invaren leidt dit dan tot de conclusie dat bij pensioenfondsen die een dergelijke gesloten regeling uitvoeren per definitie helemaal niet ingevaren kan worden. Is dit de bedoelde consequentie van deze bepaling?

Ten tweede: stel dat sociale partners van één regeling besluiten dat invaren onevenwichtig uitpakt en geen verzoek tot invaren indienen. Wat moet het pensioenfonds in dit geval doen? Worden toch alle aanspraken ingevaren (wat voor de regeling waar geen verzoek tot invaren voor is ingediend ingaat tegen het verbod op invaren zonder verzoek van sociale partners) of wordt er helemaal niet ingevaren vanwege het gebrek aan een verzoek tot invaren voor één regeling (de verzoeken tot invaren van alle andere sociale partners negerend en daarmee potentieel de opgebouwde pensioenen van grote aantallen deelnemers buiten het nieuwe stelsel houdend)?

Beide bovenstaande situaties lijken ons zeer onwenselijk. We stellen voor om in dit soort gevallen invaren voor het hele fonds mogelijk te maken. Dit kan bijvoorbeeld door een minimumpercentage van het aantal deelnemers vast te stellen waarvoor een verzoek tot invaren ontvangen moet zijn, waarna het bestuur kan besluiten het *hele* fonds in te varen. Daarmee wordt voorkomen dat grote aantallen deelnemers en vermogens in het oude stelsel achterblijven als gevolg van het ontbreken van een verzoek tot invaren voor een (klein) deel van de aanspraken, wat zou leiden tot een onevenredig nadeel voor deze deelnemers en hun werkgevers. Indien dit niet acceptabel is, stellen we voor om te verduidelijken dat alle aanspraken *van een regeling* bij het invaren worden omgezet in kapitaal, maar dat wel per regeling een besluit tot wel/niet invaren genomen kan worden.

2. Definitie van 'pensioentoezegging' in geval van 'geen premie, wel recht' bij verplichtgestelde regelingen

Bij verplichtgestelde regelingen komt het voor dat een bedrijf dat onder de verplichtstelling valt enkele maanden of in uitzonderlijke gevallen zelfs jaren later aangesloten wordt bij het fonds. In deze gevallen hebben werknemers van het betreffende bedrijf recht op pensioenopbouw vanaf het moment dat het bedrijf aangesloten had moeten zijn. Uit de Wtp en het besluit toekomst pensioenen blijkt niet wat in de nieuwe premieregelingen de definitie is van de gemiste pensioenopbouw: is dat alleen de som van de gemiste premie-inleg, of gaat het om de gemiste premie-inleg vermeerderd (of vermindert) met het rendement dat op de premie-inleg behaald zou zijn als deze tijdig in het fonds was gestort? We stellen voor deze definitie op te nemen in het Besluit.

3. Flexibele premiereregeling: geleidelijke omzetting van kapitaal naar een vaste uitkering voorafgaand aan pensioendatum

In de huidige premiereregelingen is het bij pensioenfondsen die een vaste uitkering uitvoeren mogelijk om voorafgaand aan pensioendatum het pensioenkapitaal van deelnemers over de tijd gespreid om te zetten in aanspraken op een vaste uitkering. Het voordeel hiervan is dat dit het renterisico van deelnemers op pensioendatum beperkt. Op basis van het definitieve wetsvoorstel Wtp en het besluit lijkt echter in de tijd gespreide aankoop van een vaste uitkering bij een pensioenfonds niet meer mogelijk. Dit lijkt ons onwenselijk en onlogisch, aangezien de vaste uitkering bij een pensioenfonds wel mogelijk blijft en gespreide inkoop het renterisico voor deelnemers kan reduceren. We stellen dan ook voor om de mogelijkheid van geleidelijke omzetting van kapitaal naar een vaste uitkering ook bij pensioenfondsen in stand te laten.

4. Uitvoeren van zowel de solidaire als de flexibele premiereregeling als basisregeling

In de Wtp wordt aangegeven dat het mogelijk is om zowel de solidaire als de flexibele premiereregeling vanuit één pensioenfonds uit te voeren, mits de beheerste en integere bedrijfsvoering op orde is. Dit lijkt van toepassing op zowel de situatie van een basisregeling en een excedentregeling, als op de situatie waarin sprake is van 2 of meer verschillende basisregelingen (regelingen waarover verschillende sociale partners besluiten die naast elkaar in het fonds bestaan). We zien dit graag bevestigd in het besluit.

Tevens vragen we ons af hoe in dit geval de invaardeckingsgraad vastgesteld moet worden. Uit de Wtp begrijpen we dat er forse verschillen tussen de invaardeckingsgraad naar de solidaire en naar de flexibele premiereregeling kunnen bestaan. We gaan er vanuit dat in dit geval de invaardeckingsgraad van het fonds een gewogen gemiddelde is van de invaardeckingsgraden richting respectievelijk solidaire en flexibele premiereregeling zijn, en zien dit graag bevestigd in het besluit.

5. Transitieplannen voor vrijwillige excedentregelingen bij een verplichtgestelde basisregeling

Bij verplichtgestelde basisregelingen komt het regelmatig voor dat een aantal werkgevers uit de betreffende sector op vrijwillige basis een excedentregeling aanbieden bovenop de sectorbrede verplichte basisregeling, bijvoorbeeld met een hoger maximumsalaris of een hogere opbouw voor het ouderdomspensioen. We stellen voor dat werkgevers in dit soort gevallen kunnen volstaan met een verklaring dat ze de besluitvorming van sociale partners inzake de basisregeling volgen, en geen eigen transitieplan hoeven op te stellen.

6. Progressieve premie ook als oplossing voor werkgevers met een uitkeringsregeling

Niet alleen werkgevers die momenteel een premiereregeling kennen, maar ook werkgevers die een uitkeringsregeling bij een pensioenfonds ondergebracht hebben kunnen voor een grote compensatielast komen te staan als gevolg van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Dit is bijvoorbeeld het geval als een groot deel van de in het verleden opgebouwde aanspraken bij een verzekeraar is ondergebracht en daarom niet ingevaren kan worden. We stellen voor om deze werkgevers ook de mogelijkheid te geven gebruik te maken van de eerbiedigende werking voor premiestaffels. Dit kan uiteraard alleen in afstemming met de werknemersvertegenwoordiging en in overleg met het pensioenfonds over de uitvoerbaarheid, maar biedt voor deze werkgevers een mogelijkheid om een onoverkomelijk hoge compensatielast te vermijden.

7. Consequenties van uitblijven besluitvorming bij enkele sociale partners

Bij multi-regeling pensioenfondsen zoals Pensioenfonds PGB of multiclient kringen van apf-en kunnen veel partijen aangesloten zijn. Het is niet uitgesloten dat één of enkele van de aangesloten partijen er niet in slagen tijdig afspraken te maken en deze in een transitieplan naar het pensioenfonds te versturen. De externe transitiecommissie is alleen toegankelijk op verzoek van sociale partners gezamenlijk, een pensioenfonds is niet bevoegd om sociale partners om een traject te starten. Daarmee kan bij een multi-regeling fonds de transitie opgehouden worden door vertraging op één of enkele arbeidsvoorwaardelijke tafels, omdat bijvoorbeeld een besluit over invaren pas genomen kan worden als alle transitieplannen ontvangen zijn.

We stellen hiertoe twee oplossingen voor:

- Ten eerste om pensioenuitvoerders in staat te stellen om sociale partners aan te melden bij de transitiecommissie indien er gereede twijfel over de haalbaarheid bestaat. Dit zou kunnen door toegang tot de transitiecommissie op initiatief van de uitvoerder mogelijk te maken binnen een beperkt tijdsbestek, bijvoorbeeld vanaf 1-7-2024.
- Ten tweede om besluitvorming van een multi-regeling pensioenfonds niet op te laten houden door niet ingediende transitieplannen. Dit zou vormgegeven kunnen worden door het wettelijk mogelijk te maken om vanaf 1-1-2025 besluitvorming te doen op basis van de op dat moment ingediende transitieplannen, tenzij het bestuur hier in overleg met sociale partners vanaf ziet.

Tot slot

In deze reactie hebben we aandacht gevraagd voor de situatie van multi-regeling pensioenfondsen in relatie tot het conceptbesluit. We zijn graag bereid hierover verder met u in gesprek te gaan, verdere toelichting te verzorgen bij de aandachtspunten en suggesties voor oplossingen verder uit te werken.

Over Pensioenfonds PGB

Pensioenfonds PGB is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (bpf) dat voor meerdere sectoren regelingen uitvoert: een multisectoraal bpf. Zeven sectoren zijn verplicht aangesloten, vanuit 9 sectoren zijn er vrijwillige aansluitingen. In totaal zijn er ruim 250 partijen waarvoor PGB de regeling uitvoert en die een transitieplan in zullen dienen. Net zoals algemene pensioenfondsen en andere multisectorale bpf-en heeft Pensioenfonds PGB hiermee in het verleden een bijdrage geleverd aan de maatschappelijk gewenste consolidatie in de pensioensector. De consequentie hiervan is dat vanuit veel verschillende arbeidsvoorwaardentafels de pensioenregeling bij ons is ondergebracht. Daarmee wijkt onze situatie aanzienlijk af van de standaard van 'één arbeidsvoorwaardentafel – één regeling – één pensioenfonds'.