

Reactie op internetconsultatie “ wetsvoorstel waardeoverdracht klein pensioen”

VNO-NCW/MKB-Nederland en AAVN hebben kennis genomen van het wetsvoorstel waardeoverdracht klein pensioen. Dit wetsvoorstel is de uitkomst van een intensief overleg dat afgelopen maanden is gevoerd en waar werkgeversorganisaties nauw bij betrokken zijn geweest. Werkgeversorganisatie zijn tevreden met de uitkomst van het overleg en positief over het voorliggende wetsvoorstel. Het resultaat dat bereikt is, betekent dat het recht op afkoop vanuit de uitvoerder wordt omgezet in een eenzijdig recht tot automatische waardeoverdracht. Voor uitvoerders die niet afkopen voor de pensioendatum, en waar kleine pensioenen dus de pensioenbestemming behouden, geldt dat dit beleid kan worden voortgezet.

Hoewel het besluit tot afkoop kleine pensioenen en waardeoverdracht in de Pensioenwet bij de uitvoerders ligt, is dit voor werkgevers een belangrijk wetsvoorstel. Een relatief grote hoeveelheid kleine pensioenen in het bestand kan de uitvoeringskosten verhogen. De afkoopbepaling uit 2007 was ingesteld om dit te voorkomen. In praktijk bleek het echter vaak lastig om kleine pensioenen af te kopen. Daarnaast is afkopen van pensioen voor de pensioendatum niet wenselijk, omdat het niet strookt met het doel van pensioen opbouwen en het een negatieve perceptie heeft. Werknemers hebben, bij wisseling van werkgever, de mogelijkheid om zelf waardeoverdracht aan te vragen, ook bij een klein pensioenrecht. Dit echter via een duur traject van informatie- en offerteverstrekking.

Het wetsvoorstel biedt een goede oplossing voor deze problemen door de eenvoudige en kosteneffectieve wijze van waardeoverdracht naar de opvolgende pensioenuitvoerder. Daarnaast mogen zeer kleine pensioen vervallen, omdat deze onevenredig de kosten van het collectief belasten. Belangrijk is dat de efficiëntie die met deze regeling wordt bereikt, vertaald gaat worden in lagere uitvoeringskosten.

Het wetsvoorstel regelt eveneens dat een individueel bezwaarrecht van de deelnemer kan vervallen bij een interne collectieve waardeoverdracht, waarbij uitsluitend de regeling wordt aangepast aan de nieuwe wettelijke pensioen(richt)leeftijd. Dit maakt het voor uitvoerders haalbaarder om tot harmonisering van pensioen(richt)leeftijden over te gaan. Het vervallen van het individuele bezwaarrecht is ook van belang voor werkgevers, omdat de communicatie met werknemers eenvoudiger en overzichtelijker wordt als alle pensioenaanspraken op één pensioen(richt)leeftijd kunnen worden weergegeven.

Enkele aandachtspunten:

- 1) Het huidige systeem blijft gehandhaafd, wat betekent dat er bijbetalingsverplichtingen kunnen blijven ontstaan voor de oude en/of nieuwe werkgever. Voor werkgevers blijft een belangrijk streven dat het overdragen van pensioenrechten mogelijk is zonder dat daarvoor de werkgeverslasten uit voortvloeien.
- 2) Het geautomatiseerde proces is bij deze nieuwe wettelijke mogelijkheid voor uitvoerders van groot belang voor het succes. Het wetsvoorstel vraagt om een uitbreiding van de taken van het Pensioenregister. Belangrijk is dat zij daar voldoende en tijdig voor zijn toegerust. Het is wenselijk om te kijken of ook direct een start gemaakt kan worden met de reeds bestaande kleine pensioenen om zo de effectiviteit van het wetsvoorstel te vergroten. Dit mag dan echter niet ten koste gaan van de uitvoerbaarheid van de nieuwe gevallen, en niet leiden tot bijbetalingsverplichtingen voor (oude) werkgevers.
- 3) Afkoop bij pensioeningang blijft wel mogelijk met instemming van de deelnemer (of geen bezwaar indien voor 2007). Het pensioen heeft dan zijn pensioenbestemming bereikt. Wenselijk is om te onderzoeken of ook op dat moment een eenvoudige mogelijkheid kan

worden gevonden om het kleine pensioen samen te voegen met andere kleine pensioenen of een grotere pensioenaanspraak. Dit dient in de evaluatie te worden meegenomen.

- 4) In art. 83 Pensioenwet staat nu dat de collectieve waardeoverdracht ‘op verzoek werkgever’ kan (geen verplichting voor uitvoerder). Dat wordt nu uitgebreid met ‘of verzoek van de cao-partijen’. Dat kan in situaties van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds een vereenvoudiging opleveren. Onduidelijk echter is aan wie de keuze is. Zeker in situaties met een ondernemingspensioenfonds kan de uitbreiding discussie opleveren. In de toelichting opnemen dat in overige situaties, dus buiten de situatie van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, het initiatief van de individuele werkgever prevaleert, zou al meer duidelijkheid geven.

Werkgevers beschouwen het wetsvoorstel als een belangrijke eerste verbetering, waarbij stappen gezet worden die in het belang zijn van deelnemers, uitvoerders en werkgevers. Verstandig is de keuze om ‘klein’ te beginnen, maar wel nu al ruimte te creëren om ook verleden te kunnen meenemen. Bij de evaluatie over drie jaar moet onderzocht worden of verdere uitbreiding kan worden gerealiseerd.