



1. Opname ineens

Relatie tot het partnerpensioen

In de tekst van de conceptwet ontbreekt naar onze mening de benodigde duidelijkheid aangaande de positie van een eventueel partnerpensioen. Zo is het op grond van de tekst niet duidelijk of de verhouding tussen de hoogte van het oudedags- en het partnerpensioen in stand dient te blijven. Bovendien is de vraag of de waarde van het gespaarde kapitaal bepalend zou moeten zijn voor het maximaal te bepalen afkoopdeel (waarmee dan ook een deel van de waarde beoogd voor een eventueel nabestaandenpensioen wordt opgenomen), zeker nu er onder het nieuwe pensioenstelsel geen sprake meer is van opbouw van pensioenrechten, doch slechts van pensioenvermogens. Wij zouden graag de suggestie doen deze situaties duidelijker in de concept wet te verankeren.

Daarnaast vermeldt de Memorie van Toelichting bij het derde lid op pagina 23 dat de partner ook moet instemmen, indien de hoogte van het partnerpensioen wordt verlaagd doordat gebruik gemaakt wordt van dit keuzerecht. Daarbij wordt als toelichting gegeven:

“Dit is veelal het geval, omdat in de praktijk de hoogte van het partnerpensioen vaak is afgeleid van de hoogte van het ouderdomspensioen. Het laten afkopen van een deel van de opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen leidt in dat geval derhalve tevens tot een verlaging van partnerpensioen.”

Het maken van onderscheid tussen een partnerpensioen uitgedrukt als percentage van oudedagspensioen versus de pensioengrondslag, is naar onze mening ongepast. De huidige opzet van de concept wet leidt er toe dat:

- een partnerpensioen wel mag worden meegenomen in het opnamerecht, als een pensioenreglement vermeldt dat het gelijk is aan 70% van het oudedagspensioen is;
- een partnerpensioen niet mag worden meegenomen in het opnamerecht, als een pensioenreglement vermeldt dat het gelijk is aan 1,313% van de pensioengrondslag (wat feitelijk tot dezelfde pensioenuitkering leidt).

Wij zouden aanbevelen deze situaties gelijk te behandelen in de uiteindelijke wetgeving.

Relatie tot andere uitkeringsvormen

Op grond van de concept wet heeft de deelnemer in het geval van uitkeringen met verschillende ingangsdata, per ingangsdatum een keuze over dat deel van het pensioenvermogen. Op grond van deze tekst vragen wij ons af of er in de Wet op de ondernemingsraden en de Wet gelijke behandeling op grond van de leeftijd bij de arbeid nog iets gewijzigd moet worden m.b.t. de tijdelijke regeling ter overbrugging tot de AOW-leeftijd.

Nu het er op lijkt dat de AOW-overbruggingspensioen op dezelfde wijze zal worden beoordeeld als een hoog-laag pensioenuitkering, lijken beide constructies gezien hun aard en doelstelling wezenlijk anders. Dit zou naar onze mening een heroverweging rechtvaardigen.



Bepaling van de waarde van de toezegging

De wet bevat belangrijke bepalingen over hoe de waarde van de aanspraak moet worden bepaald. Zo wordt schijnbaar aangesloten bij de regels die ook worden gehanteerd voor andere afkoopmogelijkheden (zoals de afkoop van kleine pensioenen) en die aansluiting levert consistentie. Echter, in deze wettekst is nog geen sprake van een sluitende definitie, hetgeen tot vragen leidt, als voorbeeld:

- Hoe moet worden omgegaan in het geval er sprake is van een vaste na-indexatie?
- Moet bij de bepaling van de waarde op de pensioendatum rekening gehouden worden met de waarde van de toekomstige indexaties, of is het een impliciete grond van afweging die door de deelnemer wordt gemaakt op het keuzemoment?
- Hoe dient te worden omgegaan met eventueel naderende voorwaardelijke, dan wel onvoorwaardelijke kortingen na de ingangsdatum van het pensioen?

Wat betreft de aanwezige buffers bestaat het voornemen om bij bepaling van de afkoopwaarde geen rekening te houden met de aanwezige buffer. Dit leidt vermoedelijk tot een selectierisico (zowel positief als negatief). Het lijkt ons raadzaam dergelijke onderdelen in enige mate bij de bepaling van de afkoopwaarde mee te wegen.

Samenloop met andere keuzerechten

Het wetsvoorstel lijkt de beogen dat bij beschikbare-premieregelingen eerst het gespaarde kapitaal moet worden omgezet naar een pensioenuitkering (tegen een bepaald tarief/annuïteit) en pas daarna 10% van de waarde van die pensioenuitkering kan worden opgenomen.

Als dat inderdaad zo beoogd is, lijkt ons dat niet wenselijk. Er kan immers een flink verschil bestaan tussen 10% van het gespaarde vermogen (vóór pensioeninkoop) enerzijds en 10% van de waarde van de ingekochte pensioenuitkering anderzijds (deels bestaand uit onnodig in rekening gebrachte administratiekosten).

Het lijkt ons om die reden zuiverder om 10% van de waarde voor inkoop toe te staan en pas daarna van het restant de pensioenuitkeringen in te kopen. Bezien vanuit een relatie tot het recht op uitruil, doet zich overigens ook de vraag voor in welke volgorde het recht van uitruil en het recht van opname kunnen worden uitgeoefend door de deelnemer dan wel diens partner.

Begeleiding keuzemogelijkheden

Inmiddels is vanuit *behavioral finance* veel bekend over de wijze waarop mensen (vooral financiële) keuzes maken. Relevant voor deze consultatie is dat “*kunnen kiezen*” een belangrijke positieve invloed heeft op iemands intrinsieke motivatie en vertrouwen in het stelsel (alhoewel weinigen daadwerkelijk een keuze maken), terwijl “*niet kunnen kiezen*” juist een negatieve correlatie laat zien. Uit eigen onderzoek weten wij ook dat de kans op succes vooral afhankelijk is van de aanwezigheid van een – in de ogen van de deelnemer – vertrouwde partij die daarbij helpt. Dat lijkt ons iets om in ogenschouw te houden bij dit wetsvoorstel.



2. RVU-heffing

Externe afstorting

In onderdeel 3.3 van de Memorie van Toelichting staat het volgende:

“Indien de werknemer uiterlijk in het kalenderjaar 2025 de leeftijd bereikt die drie jaar lager is dan de AOW-leeftijd kan de werkgever nog een regeling toekennen ter overbrugging van de jaren tot het bereiken van de AOW-leeftijd. In lagere regelgeving zal worden bepaald dat uiterlijk op 31 december 2025 bij een fonds of verzekeraar gestorte, van RVU-heffing vrijgestelde bijdrage of premie, kan worden uitgekeerd in de jaren 2026, 2027 en 2028 met inachtneming van de gestelde voorwaarden in de wet.”

De tekst lijkt te suggereren dat een werkgever over de jaren 2026, 2027 en 2028 verplicht moet afstorten (waarmee wordt bedoeld: extern onderbrengen) en daarbij afhankelijk zijn van de bereidheid van pensioenfonds/verzekeraar om daar aan mee te werken, alsmede van de voorwaarden die pensioenfonds/verzekeraar daaraan stelt. Wij geven in overweging om hiernaast iets te regelen voor de situatie dat een werkgever niet extern kan/wil onderbrengen.

Individuele toepassing

De regeling moet worden aangeboden op sectoraal of ondernemingsniveau. Dat lijkt te impliceren dat de RVU heffingskorting niet beschikbaar is als het gaat om een individuele (incidentele) regeling. Als deze constatering onjuist is, zou de tekst hier op moeten worden aangepast.

Bij de voorstelde tekst m.b.t. artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting vragen wij ons af de tekst wel correct is geformuleerd. Er staat “.., die in totaal niet hoger zijn dan een bedrag van € 21.000 **vermenigvuldigd met het** op hele maanden naar boven afgeronde **aantal maanden** tussen de eerste uitkering in die periode en het bereiken van die pensioengerechtigde leeftijd”.

Wij vermoeden dat een deel van de tekst is weggefallen uit de wettekst.

Invloed UWV

In onderdeel 5.2 (tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing) staat:

“Het UWV kan dit gegeven gebruiken ter ondersteuning van haar besluit om wel of geen uitkering op grond van de Werkloosheidswet toe te kennen. Het ontvangen van een bedrag in het kader van een regeling voor vervroegde uittreding kan immers een indicatie zijn dat iemand vrijwillig werkloos is geworden en niet beschikbaar is voor het aanvaarden van arbeid.”

Hiermee krijgt UWV de ruimte te krijgen om ook anders te beslissen, waarmee mogelijk misbruik van de regeling in de hand wordt gewerkt. Wij vragen ons af of dat een beoogd effect is?

About Korn Ferry

Korn Ferry is a global organizational consulting firm. We help clients synchronize strategy and talent to drive superior performance. We work with organizations to design their structures, roles, and responsibilities. We help them hire the right people to bring their strategy to life. And we advise them on how to reward, develop, and motivate their people.

© Copyright 2019, Korn Ferry

ALL RIGHTS RESERVED. Do not modify or create derivative works from contents. Statement of Confidentiality: This proposal and supporting materials contain trade secrets and proprietary business information of Korn Ferry. This information may be photocopied by Marianne for use in evaluating the project, but is not to be shared with other organizations, consultants, or vendors without the express written permission of Korn Ferry.