



HVG Law LLP  
Cross Towers, Antonio Vivaldistraat 150  
1083 HP Amsterdam, Netherlands  
Postbus 7925  
1008 AC Amsterdam, Netherlands

Tel: +31 88 407 10 00  
Fax: +31 88 407 10 05  
hvglaw.nl

## Ingediend per internetconsultatie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
T.a.v. demissionair minister W. Koolmees

Amsterdam, 11 februari 2021

### **Betreft: Consultatie Wet toekomst pensioenen**

Geachte heer Koolmees,

Op 16 december 2020 is de internetconsultatie Wet Toekomst Pensioenen gepubliceerd.

Graag maken wij namens HVG Law LLP, advocatenkantoor met een in pensioenrecht gespecialiseerde praktijkgroep, gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het consultatiedocument van 16 december 2020. Deze reactie is tot stand gekomen in samenwerking met de actuarissen van EY die vooral naar de technisch actuariële kant van het consultatiedocument hebben gekeken.

#### **Opmerking vooraf**

Alvorens wij inhoudelijk reageren op de ter consultatie gelegde stukken, merken wij op dat wij blij zijn met de reeds gezette stappen naar een nieuw toekomstbestendig pensioenstelsel. Het beter aan laten sluiten van het pensioen met de ontwikkelingen in de economie, het persoonlijker maken van pensioen door meer keuzes aan de deelnemers te bieden en het verbeteren van het nabestaandenpensioen zijn allemaal veranderingen die wij ondersteunen.

Daarnaast is ook eindelijk duidelijkheid over de richting van de verandering van het pensioenstelsel en kunnen de nodige stappen worden gezet. Dit zorgt voor nieuwe energie en verfrissing in de sector. Graag reageren wij hieronder op de inhoud van de ter consultatie gelegde documenten, waarbij wij onze reactie hebben ingedeeld in een aantal onderwerpen:

- Het nieuwe pensioenstelsel en de pensioenovereenkomsten
- Medezeggenschap
- Invaren
- Beleggingsbeleid
- Compensatieregeling
- Diverse overige onderwerpen

## HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL EN DE PENSIOENOVEREENKOMSTEN

### **Verzoek tot heroverweging toestaan premierelingen met een progressieve premiestaffel**

In het wetsvoorstel is gekozen voor een systematiek waarin voor alle pensioenovereenkomsten geldt dat een vlakke en leeftijdsafhankelijke premie wordt betaald. Op 31 december 2021 bestaande premierelingen met een progressieve premiestaffel mogen alleen worden voortgezet voor deelnemers die uiterlijk op 31 december 2025 aan die regeling zijn gaan deelnemen. Voor nieuwe deelnemers moet een pensioenregeling overeengekomen worden met een vlakke en leeftijdsafhankelijke premie.

Het hanteren van twee pensioenregelingen naast elkaar, één voor bestaande deelnemers en één voor nieuwe deelnemers, zal vanzelfsprekend leiden tot verschillen in pensioenopbouw. Een jonge deelnemer die nieuw is, krijgt direct een hoger vlak premiepercentage en bouwt meteen meer op dan een even jonge, al in de regeling met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel deelnemende deelnemer. Die moet nog jaren door blijven werken bij dezelfde werkgever en in de pensioenregeling blijven om tot dezelfde pensioenopbouw (resultaat) te komen. Deelnemers kunnen het verschil aan te betalen pensioenpremie claimen op grond van "ongelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid."

Gezien de doelstellingen voor het nieuwe pensioenstelsel: transparanter, persoonlijker, meebewegend met de economische ontwikkelingen zou een premiereregeling met een progressieve premiestaffel ook passen in het nieuwe stelsel en daarmee veel overgangsproblemen voorkomen. De vraag is waarom dan toch zo wordt vastgehouden aan een voor iedereen gelijke en leeftijdsafhankelijke premie met degressieve opbouw. Aan dit laatste kleeft ook het bezwaar dat als een werkgever de werknemers een fiscaal optimaal pensioen wenst te laten verwerven, de pensioenkosten flink zullen stijgen ten opzichte van nu. Zie hierover meer onder de kop "hogere pensioenlasten voor werkgevers".

Tevens roept het hanteren van twee verschillende regelingen met verschillende uitgangspunten het risico van berekende arbeidsmobiliteit op, hetgeen nog jaren zijn (ongewenste) effect kan hebben.

### **Hogere pensioenlasten voor werkgevers in plaats van kostenneutraliteit**

De huidige maximaal fiscaal gefaciliteerde pensioenpremie in het wetsvoorstel bedraagt 30% van de pensioengrondslag. Tot 2036 is nog 3% van de pensioengrondslag aan extra ruimte gecreëerd voor het toekennen van compensatie. Het percentage van 30% van de pensioengrondslag is voor veel werkgevers hoger dan de premie die zij momenteel betalen voor de pensioenregeling. Dit geldt voor de huidige middelloonregelingen, maar zeker ook voor premierelingen met een progressieve premiestaffel. Zeker als werkgevers een jong werknemersbestand hebben, zal voor het bereiken van een fiscaal optimaal pensioen flink betaald moeten worden.

In het consultatiedocument wordt gesproken over kostenneutraliteit. Echter werkgevers gaan voor jongeren een hogere pensioenpremie betalen<sup>1</sup>, voor ouderen minder, maar voor de laatste groep moet nog gecompenseerd worden, zodat de kosten voor de ouderen op een zelfde niveau of hoger uit zullen komen als thans het geval is. Per saldo is opgeteld met de hogere lasten voor de jongeren ons inziens sprake van een kostenverhoging in plaats van kostenneutraliteit. Dit leidt naar onze verwachting tot hetgeen onder het volgende punt is opgenomen.

---

<sup>1</sup> Zie de opmerkingen bij het voorgaande aandachtspunt

### **Ambitieniveau pensioen verlaagd als gevolg van pensioenbudget werkgevers**

Wij verwachten dat werkgevers kritisch zullen zijn op het budget voor de pensioenregeling, hetgeen kan leiden tot een premieniveau onder de 30 versus 33% van de pensioengrondslag. Het gevolg daarvan zal zijn dat waar de meeste pensioenregelingen tot op heden fiscaal optimaal zijn of die ambitie hebben, dit niveau voor de meeste werknemers in het nieuwe stelsel niet bereikt zal worden op de pensioendatum. Dit terwijl deze bestaande ambitie (75% middelloon bij 40 dienstjaren) ook de grondslag is van het nieuwe pensioenstelsel! Dit zal consequenties hebben voor de datum waarop mensen met pensioen kunnen gaan, dan wel voor de mate waarin men in staat is financieel voldoende middelen te hebben na pensioendatum. Ons inziens is dit een ongewenst effect dat niet beoogd is met het huidige wetsvoorstel.

Wij verzoeken u dan ook om het hanteren van een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie te heroverwegen en toe te staan dat gewerkt wordt met een progressieve premietabel met een fiscale maximum premie, die gekoppeld is aan de leeftijdscohorten.

Dat dit mogelijk nadelig zou zijn voor de arbeidsmobiliteit van ouderen, is ons inziens niet een voldoende argument om over te gaan naar een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie. Immers het toepassen van deze laatste met een overgangsregime voor huidige premieregelingen met een progressieve premie beïnvloedt de arbeidsmobiliteit van zowel jongeren als ouderen. Dit wordt in het consultatiedocument weggeschreven door aan te geven dat pensioen veelal geen factor is bij het wisselen van baan en dat dit effect beperkt zal zijn. En dat terwijl juist beoogd wordt de werknemers meer betrokken en bewust te laten zijn van hun pensioen en de opbouw daarvan.

### **Overgangsrecht "eerbiedigende werking" uitkeringsovereenkomsten bij verzekeraars**

Onderzoek heeft uitgewezen dat premieregelingen met een progressieve staffel bij verschillende pensioenuitvoerders en uitvoeringsovereenkomsten uitgevoerd door een verzekeraar niet omgezet kunnen worden naar het nieuwe stelsel zonder dat dit tot onevenredig nadeel leidt voor de deelnemers. Daarom is in het wetsvoorstel opgenomen dat voor deze regelingen eerbiedigende werking geldt, hetgeen inhoudt dat deze pensioenregelingen ook vanaf 1 januari 2026 mogen worden voortgezet, als:

- de betreffende pensioenregeling op 31 december 2021 al bestaat;
- op 31 december 2021 sprake is van een progressieve premiefinanciering.

Indien de pensioenregeling aan deze voorwaarden voldoet, dan mag de pensioenregeling ook vanaf 1 januari 2026 worden voortgezet voor deelnemers die al op 31 december 2025 deelnamen aan de pensioenregeling.

Ten aanzien van de premieovereenkomsten met een progressieve premiestaffel begrijpen wij dit. Ten aanzien van uitkeringsovereenkomsten ondergebracht bij een verzekeraar begrijpen wij dat eerbiedigende werking nodig is, aangezien ook in dergelijke regelingen geen buffers aanwezig zijn en er dus geen middelen voor compensatie zijn.

De wijze waarop de voorwaarden voor de eerbiedigende werking zijn vormgegeven, begrijpen wij echter niet als het gaat om de eis dat uiterlijk op 31 december 2021 sprake moet zijn van een progressieve premie. Immers werkgevers betalen voor de uitkeringsovereenkomst veelal een bepaald percentage van de pensioengrondslag, zodat de premie zelf niet progressief is. Na het betalen van de pensioenpremie wordt deze wel volgens een progressief systeem toebedeeld aan de deelnemers. Immers voor een jongere is minder geld nodig voor de inkoop van het pensioen dan voor de oudere deelnemer (financiële herverdeling van middelen).

Eerder hebt u, minister Koolmees de vraag of met deze overgangsregeling ook middelloonregelingen bij verzekeraars voortgezet kunnen worden als volgt beantwoord in zijn brief van 9 december 2020: “het gaat om de progressieve premie en niet om de aard van de onderliggende pensioenovereenkomst.”

Tevens geeft u daarin aan dat vanaf 1 januari 2026 geen pensioenopbouw in een uitkeringsovereenkomst meer is toegestaan. Begrijpen wij goed dat om in aanmerking te komen voor eerbiedigende werking van de uitkeringsovereenkomst deze uiterlijk op 31 december 2021 omgezet moet worden in een premieregeling met een progressieve premie?<sup>2</sup> Indien dit het geval is, is eigenlijk geen sprake van eerbiedigende werking van deze uitkeringsregelingen bij verzekeraars, aangezien dan toch wijziging van de regeling nodig is.

Wij verzoeken u om de voorwaarden voor de eerbiedigende werking van uitkeringsovereenkomsten uitgevoerd door verzekeraars te heroverwegen zodat daadwerkelijk sprake is van eerbiedigende werking, dan wel duidelijk te maken waar deze eerbiedigende werking feitelijk betrekking op kan hebben.

## **MEDEZEGGENSCHAP**

### **Geen individueel bezwaarrecht bij invaren pensioenfondsen – bij verzekerde regelingen wel?**

Voor pensioenfondsen geldt dat het individueel bezwaarrecht inzake invaren vervalt en wordt vervangen door een collectief verzwaaard adviesrecht/instemmingsrecht voor het Verantwoordings-/Belanghebbendenorgaan.

Bij direct verzekerde regelingen is geen Verantwoordings- of Belanghebbendenorgaan aanwezig. Begrijpen wij goed dat bij het invaren van die regelingen het individueel bezwaarrecht dan van toepassing blijft?

Het doel waarvoor het individueel bezwaarrecht niet wordt toegepast bij het invaren door pensioenfondsen, wordt dan dus niet bereikt bij verzekerde regelingen, hetgeen leidt tot een ongelijk speelveld.

### **Hoorrecht verenigingen van pensioengerechtigden/gewezen deelnemers**

In het wetsvoorstel worden waarborgen geïntroduceerd om alle belangen evenwichtig te behartigen, zoals een wettelijk vastgelegd hoorrecht voor verenigingen van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers in de arbeidsvoorwaardelijke fase. Het lijkt erop dat dit hoorrecht essentieel is voor het waarborgen van de evenwichtige belangenbehartiging, ook gezien het vervallen van het individueel bezwaarrecht bij het invaren.

Graag wijzen wij u erop dat er in de praktijk niet veel verenigingen van pensioengerechtigden en zeker geen verenigingen van gewezen deelnemers actief zijn bij pensioenfondsen. Wat is het gevolg voor de waarborgen inzake evenwichtige belangenbehartiging als deze verenigingen niet of niet tijdig opgericht zijn dan wel niet voldoen aan de nog te stellen eisen voor een dergelijke vereniging?

---

<sup>2</sup> Leef tijdsafhankelijke premiestaffel

Wij verwachten dat de door u voorgestelde waarborg ertoe zal leiden dat opeens allerlei nieuwe verenigingen worden opgericht. Op zich voor medezeggenschap wellicht een positieve ontwikkeling, edoch de ervaringen uit het verleden leren dat dergelijke verenigingen tijd nodig hebben om de materie te doorgronden. Nu in een strak tijdspad gewerkt moet worden dient voorkomen te worden dat pensioenfondsen worden geconfronteerd met nieuwe verenigingen waar het bestuur van de vereniging niet deskundig genoeg is en dit tot allerlei vraagstellingen leidt die niet bijdragen aan het vergroten van draagvlak dan wel efficiënte besluitvorming. Ook blijkt uit ervaring dat het inhuren van deskundigen door dergelijke verenigingen een lastige zaak is aangezien de kosten door dergelijke verenigingen zelf moeten worden gedragen.

Gezien het voorgaande begrijpen wij niet goed hoe dit moet bijdragen aan de waarborg van de betrokkenheid van de slapers en pensioengerechtigden. Bovendien zijn deze groepen vaak wel vertegenwoordigd in de verantwoordings- en belanghebbendenorganen die verzwaarde rechten hebben als het gaat om het invaren. Voor slapers en pensioengerechtigden is dat ook het belangrijkste punt, aangezien voor hen geen toekomstige pensioenopbouw meer plaatsvindt.

Wellicht ten overvloede melden wij nog dat slapers en pensioengerechtigden veelal geen homogene groepen zijn. Zij hebben veelal deelgenomen aan verschillende regelingen in het verleden, waardoor de belangen uiteen lopen.

## INVAREN

### **Invaren is uitgangspunt?!**

In de Hoofdlijnen notitie en de toelichting op het wetsvoorstel wordt aangegeven dat invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken in de nieuwe pensioenregeling onder het nieuwe pensioenstelsel uitgangspunt is. Hiervan kan worden afgeweken als blijkt dat er voor groepen (ex-) deelnemers in de pensioenregeling een onevenredig nadeel optreedt.

Wat ons opvalt is dat in de Memorie van Toelichting duidelijk wordt gesproken over het uitgangspunt van invaren van opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in de nieuwe regeling bij het pensioenfonds. Betekent dit daarmee dat het genoemde uitgangspunt van invaren in beginsel alleen geldt voor pensioenfondsen, waarbij ook in het nieuwe pensioenstelsel actieve pensioenopbouw zal plaatsvinden? En wat betekent dat vervolgens voor de (her-) verzekerde pensioenaanspraken bij verzekeraars en PPI's alsmede gesloten pensioenfondsen waar geen nieuwe pensioenopbouw onder het nieuwe stelsel zal plaatsvinden<sup>3</sup>?

---

<sup>3</sup> Behoudens eventuele indexatietoezeggingen

### **Berekeningen CPB en daaruit getrokken conclusies**

Hoewel de Memorie van Toelichting bij het concept wetsvoorstel aangeeft dat berekeningen en de conclusies daaruit afhankelijk zijn van gehanteerde uitgangspunten en de realisatie daarvan, wordt aangegeven dat de doorrekeningen van het CPB in mediane economische scenario's laten zien dat het nieuwe contract naar verwachting tot gelijke of betere resultaten leidt voor de huidige deelnemers. De berekeningen van het CPB zijn echter gebaseerd op een dekkinggraad van pensioenfondsen bij de overgang van 100%. Gemiddeld hebben pensioenfondsen nu en naar verwachting ook bij de transitie geen dekkinggraad van 100%. Zijn ook doorrekeningen gemaakt, gebaseerd op een lagere dekkinggraad? Indien dat nog niet is gebeurd, stellen wij voor om goed te kijken naar het effect van transities op basis van een dekkinggraad van 95% of lager. Het lijkt nu dat de sponsor van de pensioenregeling, het tekort als gevolg van een lagere dekking dan 100%, zal moeten compenseren in de compensatieregeling die gericht zal zijn op gelijke in het vooruitzicht gestelde pensioenen. Daarmee betaalt de werkgever voor het dekkinggraadverschil en ontstaat wederom een lastenverhoging naast de eerder genoemde lasten verhogende effecten

### **Transitie FTK**

Het transitie FTK is een vrijwillige keuze voor pensioenfondsen die opteren voor invaren. Zou het toepassen van het transitie FTK niet beter voor pensioenfondsen ook uitgangspunt moeten zijn, net zoals het invaren dat is? Nu ontstaat een situatie van 2 regimes naast elkaar en het wel of niet toepassen van het transitie FTK geeft naar onze verwachting ook ruis in de meer fundamentele afweging om wel of niet te invaren.

### **Twee berekeningsmethoden voor invaren zijn niet transparant en ingewikkeld**

In het wetsvoorstel worden voor de berekening van de individueel toe te kennen kapitalen bij overgang naar het nieuwe stelsel met behulp van invaren, twee rekenmethodes aangeboden. Naast de zogenaamde VBA-methode, is er de standaard methode. Onduidelijk is waarom twee methoden worden aangeboden en welke (mogelijke) voorkeuren er zijn voor verschillende situaties. Mede omdat de VBA methode complex is en slechts door een beperkte groep mensen goed doorgrond wordt, stellen wij voor om de standaardmethode ook de standaard methode te laten zijn bij invaren. Dit voorkomt een hoop discussie en inspanning, zowel vooraf ("welk systeem moeten we toepassen?") als achteraf ("wat waren de uitkomsten geweest als het andere systeem was toegepast?").

## **BELEGGINGSBELEID**

### **Risicopreferentie onderzoek**

Hoe gaat dit onderzoek ingevuld worden en welke voorwaarden worden daaraan gesteld? In de Memorie van Toelichting, wordt hier geen nadere toelichting op gegeven. Ook dient in het onderzoek rekening te worden gehouden met de haalbaarheid in de “markt” voor de beoogde beleggingsprofielen.

### **Projectierendement**

Hieraan worden voorwaarden gesteld (maximaal 35% aandelenrendement); dat is conservatiever dan het huidige beleggingsbeleid van de meeste pensioenfondsen en sluit daarmee mogelijk ook niet aan bij de risicoprofielen van de individuele deelnemers.

### **Inflatierisico**

De afdekking van het inflatierisico wordt niet expliciet benoemd in het beleggingsbeleid. Wij zien dit als een gemiste kans. Doel van het nieuwe stelsel is onder andere het realiseren van een meer waardevast pensioen. Waarom wordt de afdekking van het inflatierisico daarin dan niet expliciet meegenomen?

### **Te voeren beleggingsbeleid tijdens transitie**

Het te voeren beleggingsbeleid om de richtdekkingsgraad te behalen aan het eind van de transitie periode kan beduidend anders zijn dan het te voeren beleid in de nieuwe regeling onder het nieuwe pensioenstelsel. Dit kan voor de korte termijn leiden tot het dichtzetten van risico's. Dergelijke (korte termijn) aanpassingen van het beleggingsbeleid zijn economisch gezien suboptimaal gegeven de normaliter ultralange beleggingshorizon van pensioenfondsen. Tevens kan het aanpassen van het beleggingsbeleid na de transitie leiden tot hoge (transactie) kosten.

## **COMPENSATIEREGELING**

### **Vormgeving compensatieregeling heeft gevolgen voor arbeidsmobiliteit**

Om de toepassing van de compensatieregelingen eenvoudig te houden, is aangegeven dat bij wijziging van werkgever, de deelnemer de tot die datum toegekende compensatie in de pensioenregeling van de huidige werkgever ontvangt en vervolgens intreedt in de compensatieregeling van de nieuwe werkgever. Er wordt daarbij voorbij gegaan aan de situatie waarbij iemand overstapt naar een werkgever met een pensioenregeling zonder compensatieregeling, bijvoorbeeld een regeling van een nieuwe werkgever zonder overgangsproblematiek of een regeling van een werkgever die het overgangsrecht toepast met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel. In beide gevallen heeft deze nieuwe werkgever geen compensatieregeling. Dit betekent dat de werknemer, die overstapt, pensioen mist, hetgeen óf een reden kan zijn niet van baan te wisselen, óf een reden kan zijn om een hoger salaris te eisen teneinde het gemiste pensioen zelf te kunnen compenseren. Daarmee ontstaat ons inziens een ongewenst effect van de huidige vormgeving van de compensatieregeling, hetgeen de arbeidsmobiliteit beïnvloedt en leidt tot lastenverhogingen.

## **Compensatie vereist in de pensioensfeer of ook mogelijk via andere arbeidsvoorwaarden**

De huidige contouren van de compensatieregeling zijn alleen nog in hoofdlijnen vastgelegd. Wij begrijpen dat veel pensioenuitvoerders wat huiverig zijn voor het uitvoeren van een (tijdelijke) compensatieregeling. Het risico bestaat dat die regeling meteen nieuwe legacy veroorzaakt in een verder nieuw opgezet pensioenstelsel, waarin de eerdere legacy zoveel mogelijk is opgelost door de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen.

Dit kan opgelost worden door de compensatie fiscaal gefaciliteerd ook aan te kunnen bieden in andere arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld het loon. Uit de Memorie van Toelichting blijkt niet of onvoldoende duidelijk hoe de compensatie regeling ingevuld dient te worden teneinde de fiscale faciliteiten te kunnen benutten.

## **DIVERSE OVERIGE ONDERWERPEN**

### **Tijdpad voor het transitiepad duidelijk voor pensioenfondsen; wat geldt voor verzekeraars?**

In de Memorie van Toelichting bij het concept wetsvoorstel wordt het tijdpad voor de transitie voor pensioenregelingen bij pensioenfondsen in detail beschreven. Hoe ziet het tijdpad voor verzekeraars eruit? Wij refereren hierbij tevens aan hetgeen onder het hoofdstuk Invaren is genoemd, waarbij wij concluderen dat invaren in beginsel is voorbehouden aan pensioenfondsen en het tijdpad ook daarop is ingevuld.

### **Berekenen fiscale ruimte tot 2036**

Tot 2036 geldt een verruiming van de fiscale maximale premie tot 33%. Stel dat een premie wordt ingelegd van 24%, is de fiscale (bijspaar-) ruimte tot 2036 dan 6% of 9% van de pensioengrondslag, dan wel kan de vlakke premie tot 1 januari 2036 gesteld worden op 33% PG of moet hier een compensatieregeling aan ten grondslag liggen?

### **Eis 10% premie werkgever voor vrijwillige premieregelingen bij pensioenfonds**

In artikel 120 Pensioenwet is en blijft opgenomen dat als een pensioenfonds een vrijwillige premieovereenkomst uitvoert, de werkgever ten minste 10% van de premie van de vrijwillige pensioenregeling bijdraagt.

Het nieuwe stelsel bevat straks alleen maar premieovereenkomsten. Geldt deze bepaling ook als werknemers het door de werkgever aangeboden pensioen vrijwillig kan aanvullen bij het pensioenfonds? Indien dat de bedoeling is, dan is geen sprake van een gelijk speelveld met verzekeraars en ppi's, waar een dergelijke vrijwillige aanvulling zonder een premiebetaling door de werkgever kan plaatsvinden.

De vraag is ook of deze bepaling nog nodig is in de Pensioenwet, gezien het feit dat alleen nog maar premieovereenkomsten aangeboden mogen worden en de overheid ook wenst dat deelnemers keuzes kunnen maken om zelf bij te sparen. Een dergelijke drempel hiervoor past dan niet goed.

### **Leeftijdscohorten**

Er wordt voor diverse onderdelen gesproken over leeftijdscohorten, zonder dat deze cohorten nader worden gedefinieerd. Welke voorwaarden/uitgangspunten komen er voor de indeling van de leeftijdscohorten?



### **FTK niet meer gewenst, maar nog wel van toepassing bij vaste uitkering verbeterde premieregeling**

Uit de Memorie van Toelichting bij het concept wetsvoorstel blijkt dat pensioenfondsen geen premie-kapitaalovereenkomsten en premie-uitkeringsovereenkomsten meer mogen aanbieden. De toelichting daarop is dat pensioenfondsen geen nominale garanties kunnen bieden, in casu een vastgestelde uitkering of vastgesteld kapitaal. Toch is het pensioenfondsen wel toegestaan om op pensioendatum het pensioenvermogen in de verbeterde premieregeling aan te wenden voor een vastgestelde uitkering. Daarop blijft het FTK van toepassing. Hinkt de wetgever daarmee niet op twee gedachten en houdt het daarmee een (groot) deel van de huidige problematiek in stand. Er blijft immers een vastgestelde uitkering mogelijk en de dekkingsgraad blijft net als nu gevoelig voor onder meer lage rentes. De kans op korten blijft ook dan bestaan.

### **Nabestaandenpensioen**

Bij het partnerpensioen wordt in het nieuwe stelsel (max.) 50% van het salaris verzekerd op risicobasis. Daarbij wordt geen rekening gehouden met dienstjaren, maar ook niet met de reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen. Dit geeft bij het toepassen van invaren passende gevolgen, maar voor werknemers, die premievrije nabestaandenpensioenaanspraken houden, bijvoorbeeld ondergebracht bij een verzekeraar, kunnen hierdoor een relatief hoge dekking voor het nabestaandenpensioen overhouden tot wel 100% van het salaris. Dit lijkt een ongewenst gevolg ("overdekking"). Kan, in ieder geval in de regeling bij dezelfde werkgever, geen rekening gehouden worden met aldaar reeds opgebouwde (premielvrije) aanspraken partnerpensioen als aftrekbedrag op het te verzekeren partnerpensioen in de nieuwe regeling? Dit voorkomt ook extra lasten (risicopremies partnerpensioen).

### **Artikelen van toepassing voor regime oud, alleen nieuwe pensioenovereenkomst of alleen verbeterde premieovereenkomst**

Ons valt op dat een aantal artikelen, bijvoorbeeld inzake de verslaglegging (art 130 - 133b Pensioenwet) zijn niet gewijzigd, maar zijn waarschijnlijk niet onverkort van toepassing op alle pensioencontracten. Dit geldt ook voor de kortingsbepaling in artikel 134 Pensioenwet. Ons advies zou zijn om bij die artikelen helder aan te geven op welke overeenkomsten of situaties het betreffende artikel van toepassing is.

### **Tot slot**

Wij zien uit naar de vervolgstappen naar het nieuwe pensioenstelsel en gaan ervan uit dat de hiervoor door ons aangegeven zaken daaraan bijdragen. Uiteraard zijn wij graag bereid tot het geven van een nadere toelichting.

Met vriendelijke groet,  
HVG Law LLP



mr. Bianca van Tilburg  
Associate Partner financial services  
Bianca.van.tilburg@hvglaw.nl  
+31 6 2908 38 12  
www.hvglaw.nl

