

Reactie interne consultatie Wet toekomst pensioenen

De Wet toekomst pensioenen veroorzaakt een kleine aardverschuiving in het denken over en omgaan met pensioen. Zo zal de uitkeringsovereenkomst in zijn geheel verdwijnen. De premieovereenkomst op basis van een leeftijdsonafhankelijke premie wordt de nieuwe standaard. Dit zal gevolgen hebben voor miljoenen werknemers in Nederland.

In onze reactie gaan wij in op een aantal thema's die in de Wet toekomst pensioenen aan de orde komen. Daarbij zullen wij ook ingaan op specifieke wetstechnische aspecten.

Communicatie

Het in zijn algemeenheid matige pensioenbewustzijn van werknemers is al jaren een punt van aandacht. Wij zien het thema 'communicatie' over het nieuwe pensioenstelsel als de allergrootste uitdaging de komende periode. Uitlegbaarheid van regelingen wordt als een van de grote uitdagingen gezien. In de Memorie van toelichting (mvt) komt meerdere malen terug dat heldere communicatie een must is. De wijze waarop financieel-economische omstandigheden in het pensioen doorwerken, moet voor deelnemers en pensioengerechtigden inzichtelijk zijn en eerlijk worden bevonden. Wij onderschrijven deze noodzaak, maar zien de communicatie hierover als een uitdagende opgave.

Besluiten van pensioenfondsbesturen dienen te voldoen aan het beginsel van 'evenwichtige belangenbehartiging'. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om zaken als hoe om te gaan met de verschillende groepen (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden voor wat betreft de toedelingsregels, de solidariteitsreserve en de risicohouding. De omgang hiermee slaat direct terug op de hoogte van het pensioen(vermogen). De verschillende fondsen zullen hier binnen de wettelijke randvoorwaarden op hun eigen manier invulling aan geven, wat echter wel tot verschillen kan leiden in de beleving van deelnemers. Het ene fonds kan het nog steeds beter doen dan het andere fonds, wat in de beleving van veel mensen al moeilijk valt te begrijpen.

Ook vinden wij dat niet onderschat moet worden hoeveel mensen op zoek zijn naar zekerheid met betrekking tot het pensioen. 'Korten' wordt in de huidige tijdgeest bijna als doodzonde beschouwd, gezien alle discussies in de politiek en aandacht in de media. Dit heeft geleid tot het meerdere malen versoepelen van de wettelijke

regels. Onder de werking van het nieuwe kader kan dit 'korten', weliswaar in juridisch andere vorm, ook gewoon plaatsvinden. Het is noodzakelijk dat er helder gecommuniceerd wordt met belanghebbenden. Wat ons betreft zou de wetgeving hieromtrent mede in verband met de zorgplicht nog een stap verder kunnen gaan door voor te schrijven dat belanghebbenden, naast schriftelijke en elektronische communicatie, ook recht hebben op een (periodiek) gesprek waarin een toelichting wordt gegeven op de consequenties voor de persoon in kwestie.

Inwerkingtredingsdatum

De beoogde inwerkingtredingsdatum is gesteld op 1 januari 2022. Er is voorzien in overgangsrecht voor per ultimo 2021 bestaande pensioenregelingen in de periode 2022 tot en met 2025.

Wat in het wetsvoorstel opvalt, is dat veel nieuwe onderwerpen nog nader moeten worden uitgewerkt in lagere regelgeving. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om nadere regels die nog moeten worden vastgesteld met betrekking tot:

- de scenario-analyse,
- de toedelingsregels,
- de tarieven voor een vastgestelde uitkering,
- de solidariteitsreserve,
- de risicohouding,
- het keuzerecht met betrekking tot uitruil van ouderdomspensioen naar partnerpensioen op risicobasis,
- het collectief toedelingsmechanisme,
- de vaste daling,
- het projectierendement en
- de communicatievoorschriften.

Dit maakt het lastig om al in dit stadium met een afgewogen oordeel te komen over het wetsvoorstel.

Informatie

Neem contact op met:
Frank Driessen
CEO Aon Retirement &
Investment
Frank.driessen@aon.com

Tevens zal het mede hierdoor voor (nieuwe) werkgevers die nog geen pensioenovereenkomst hebben gesloten met hun werknemers en dus geen beroep kunnen doen op het overgangsrecht, lastig zijn om in 2022 een regeling te introduceren. Op p. 179 van de mvt wordt het volgende opgemerkt:

‘Als een werkgever voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel nog geen pensioenovereenkomst had gesloten met zijn werknemers en hier voor het eerst na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel toe overgaat, dienen deze pensioenovereenkomsten direct te voldoen aan het kader dat met dit wetsvoorstel wordt geïntroduceerd.’

Het zal naar onze verwachting ook voor pensioenuitvoerders lastig zijn om direct met ingang van 2022 regelingen te kunnen aanbieden die geheel in lijn zijn met de nieuwe wetgeving. De parlementaire behandeling van het wetsvoorstel begint pas in 2021 na de zomer en veel onderwerpen dienen nog gedetailleerd te worden uitgewerkt in lagere regelgeving.

Het gevaar bestaat daarbij dat (nieuwe) werkgevers geen uitvoeringsovereenkomsten kunnen aangaan met pensioenuitvoerders, omdat pensioenuitvoerders nog niet klaar zijn met producten die voldoen aan het nieuwe kader. Dit kan onbedoeld een vergroting van de ‘witte vlekken’ als gevolg hebben.

Wij zijn desalniettemin van mening dat er wel alles aan moet worden gedaan om de beoogde inwerkingtreding per 1 januari 2022 te halen.

Het hele transitiekader zou bij een verlate inwerkingtreding van het wetsvoorstel gevaar kunnen lopen en de onzekerheid over het al dan niet moeten korten, blijft dan langer voortbestaan.

Daarnaast vragen wij ons af wat de positie is van (nieuwe) werkgevers die zich vanaf 2022, verplicht of vrijwillig, aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (Bpf). Kan deze werkgever deelnemen aan de reeds bestaande regeling van het Bpf, of moet het Bpf speciaal voor deze werkgever een regeling aanbieden die voldoet aan het nieuwe kader? Speelt hierbij het onderscheid tussen een verplichte of vrijwillige aansluiting een rol? Wij vermoeden dat de werkgever instroomt in de bestaande regeling van het Bpf, doch de voorgestelde wettekst (art. 220g Pensioenwet) is hierover niet voldoende duidelijk. Is hier dan in voorkomende gevallen ook sprake van een ongelijk ‘level playing field’ omdat de ene werkgever met ingang van 2022 wel instroomt in een bestaande regeling bij het Bpf die nog voldoet aan het oude kader en een andere werkgever die mogelijkheid niet heeft en meteen een regeling moet treffen die voldoet aan het nieuwe kader? Graag zouden wij hier meer aandacht voor zien.

Overgangsrecht bestaande regelingen

Het wetsvoorstel beschrijft overgangsrecht dat kort gezegd inhoudt dat per ultimo 2021 bestaande pensioenregelingen conform het huidige kader kunnen worden voortgezet tot uiterlijk 2026. Daarnaast beschrijft het wetsvoorstel specifiek overgangsrecht voor per ultimo 2021 bestaande regelingen met een progressieve premie: voor op 31 december 2021 bestaande premieovereenkomsten of op 31 december 2021 bestaande uitkeringsovereenkomsten, ondergebracht bij een verzekeraar als

bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet, geldt dat ook na 2025 gebruik kan worden gemaakt van een progressieve premiestaffel. Een fiscale maximale premiestaffel is opgenomen in het wetsvoorstel en geeft daarmee duidelijkheid welke premiestaffel maximaal geldt voor deze eerbiedigende werking. De premiestaffel kan nog worden gehanteerd voor werknemers die uiterlijk per 31 december 2025 deelnemer zijn geworden aan de hierboven genoemde bestaande pensioenregelingen.

Dit overgangsrecht roept enige vragen op. In het voorgestelde artikel 38q van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) is opgenomen dat het overgangsrecht vervalt indien de pensioenregeling in de overgangsperiode op ‘meer dan ondergeschikte punten’ wordt gewijzigd.

Het is voor de praktijk van groot belang om meer inzicht te krijgen in de betekenis hiervan.

Bijvoorbeeld:

- Het verhogen van een opbouwpercentage in een uitkeringsovereenkomst. Is dit een wijziging op meer dan ondergeschikte punten, of juist niet?
- Een bestaande DC-staffel (bijvoorbeeld een 4% rekenrentestaffel) vanaf 2022 upgraden naar een staffel met hogere percentages die in lijn is met het huidige fiscale staffelbesluit (bijvoorbeeld een marktrentestaffel gebaseerd op 1,5% rekenrente). Is dit een wijziging op meer dan ondergeschikte punten, of juist niet? Maakt het hierbij nog verschil dat de marktrentestaffel wel of niet binnen de grenzen van de staffel blijft als opgenomen in lid 2 van het nieuwe artikel 38q uit de de Wet LB? Immers, als wij het goed lezen, dient vanaf uiterlijk 2026 pas te worden voldaan aan lid 2 van art. 38q voor zover het gaat om regelingen met een progressieve premie die gebruik maken van het overgangsrecht volgens artikel 220e van de Pensioenwet.
- Het aanpassen van het nabestaandenpensioen aan de nieuwe wetgeving.

Voor de praktijk zou het gemakkelijker zijn om te regelen dat per ultimo 2021 bestaande regelingen in de overgangsperiode kunnen worden gewijzigd, mits die wijzigingen binnen de grenzen van het per ultimo 2021 geldende kader passen. Hiermee voorkom je discussies.

Daarnaast vragen wij ons af onder welk karakter de premieovereenkomsten vallen die met ingang van 2026 onder de eerbiedigende werking vallen. Gezien de redactie van de artikelen 220e en 10 van de Pensioenwet lijken de vier geschetste karakters niet van toepassing. Het lijkt ons dat dit nog dient te worden geregeld.

Gedispenseerde ondernemingen

Werkgevers kunnen zijn vrijgesteld van verplichte deelneming in een Bpf op grond van een van de wettelijke vrijstellingsgronden als opgenomen in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. Veelal geldt daarbij de eis dat de gedispenseerde werkgever een pensioenregeling moet hebben die te allen tijde ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is ten opzichte van de regeling van het Bpf. Hiervoor zijn in het genoemde vrijstellingsbesluit rekenregels opgenomen die veelal gerelateerd zijn aan uitkeringsovereenkomsten omdat Bpf'en vooral

uitkeringsovereenkomsten uitvoeren. Het is onduidelijk wat de status is van deze rekenregels in het nieuwe kader waarin de premieovereenkomst de norm wordt.

Bedrijfstakpensioenfondsen zullen zich bezinnen op het invoeren van regelingen die passen binnen het nieuwe kader. Het is onduidelijk wat daarbij de positie is van gedispenseerde ondernemingen en de gelijkwaardigheidsberekeningen die daarbij een rol kunnen spelen. In de mvt wordt daar niet op ingegaan. Wij zijn van mening dat dit absoluut dient te worden geadresseerd in het wetgevingsproces.

Gelijke premie

In het voorgestelde artikel 17 van de Pensioenwet wordt geregeld dat voor iedere deelnemer een gelijke premie geldt als percentage van het 'loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen'. Dit geldt, gezien lid 3, echter niet in het geval van vrijwillige pensioenregelingen. Wij vragen ons af wat de consequenties hiervan kunnen zijn in de praktijk. Blijft het mogelijk om pensioenregelingen in te voeren met stijgende premies zolang deze de grens van 30% van de pensioengrondslag maar niet overschrijden, waarbij de werknemer de keuze krijgt om op vrijwillige basis al dan niet deel te nemen?

Daarnaast is het verzekeringstechnisch complex om voor het te verzekeren risiconabestaandenpensioen en wellicht ook het arbeidsongeschiktheidspensioen een gelijke premie te berekenen. Normaliter wordt het risiconabestaandenpensioen berekend op basis van actuariële premies. Als de premie voor iedereen gelijk is en het op te bouwen pensioen ook, dan is dit in feite een soort doorsneepremie. Wij zijn er voorstander van om de huidige leeftijdsafhankelijke premie te handhaven. Onze suggestie is om dit ook in lid 3 van artikel 17 als uitzondering op te nemen.

In artikel 18a Wet LB worden de fiscale begrenzings voor het ouderdompensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum opgenomen. Artikel 18a, lid 1 luidt als volgt: “*De beschikbare premie voor een ouderdompensioen en partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum bedraagt in het betreffende dienstjaar, te rekenen vanaf 1 januari 2022, ten hoogste 30% van de pensioengrondslag.*”

Het is onduidelijk wat het maximale percentage is als alleen ouderdompensioen wordt toegezegd. Blijkens de mvt is het uitsluitend toezeggen van ouderdompensioen namelijk wel mogelijk. Met de optie van uitruil van ouderdompensioen in partnerpensioen op de pensioendatum kan worden beredeneerd dat de maximale premie van 30% ook kan worden benut voor alleen ouderdompensioen. De wettekst biedt daar echter geen zekerheid toe. Wij stellen voor om dit te verduidelijken in artikel 18a, lid 1 van de Wet LB.

Transitie-ftk

Het is onduidelijk hoe pensioenfondsen onder het transitie-ftk hun URM-berekeningen moeten uitvoeren (resultierend in de te verwachten pensioenen op www.mijnpensioenoverzicht.nl). De onduidelijkheid zit in de wijze waarop de toekomstige opbouw vanaf 2026 moet worden doorgerekend voor fondsen die voor het transitie-ftk kiezen. Dient dit te geschieden op basis van:

- de spelregels van het huidige FTK (dat vanwege de keuze van het transitie-ftk niet meer van toepassing is op het fonds),

- de spelregels van het transitie-ftk (dat alleen tot 2026 geldt), of
- het nieuwe stelsel (hetgeen praktisch niet zal kunnen, omdat nog besloten moet worden over de keuze van het contract en de inrichting daarvan?)

Communicatie in URM-bedragen wordt steeds belangrijker in de praktijk, zodat meer duidelijkheid daaromtrent zeer gewenst is. Daarbij speelt ook dat bij het invaren volgens de value based alm-methode er een doorrekening zal worden gemaakt van de verwachte pensioenuitkomsten onder het huidige stelsel. Een aandachtspunt bij de communicatie hierover met deelnemers is dat het huidige stelsel voor fondsen dan inmiddels al vier jaar niet meer van toepassing kan zijn in verband met een keuze voor het transitie-ftk.

Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een verplicht collectief element van het nieuwe contract, waaruit pensioenvermogens en -uitkeringen kunnen worden aangevuld en waarmee risico's collectief kunnen worden gedeeld. Het voorgestelde artikel 10c, lid 3 luidt als volgt: “*De pensioenuitvoerder stelt regels vast voor het uitdelen uit de solidariteitsreserve. Deze regels zijn evenwichtig, transparant, onderling consistent en worden voor langere tijd vastgesteld.*”

Een regeling inzake de solidariteitsreserve zal conform het wetsvoorstel uitgewerkt moeten worden in de uitvoerings-overeenkomst en het pensioenreglement.

Het is volgens ons van belang om meer duidelijkheid te geven onder welke omstandigheden de pensioenuitvoerder de regels kan aanpassen en wat de rechten van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden daarbij zijn. Ook is het wenselijk om nader te duiden wat onder ‘langere tijd’ wordt verstaan zodat de belanghebbenden (die de reserve feitelijk financieren) zicht hebben op de bestemming van de reserve. Onze suggestie is daarom om aan artikel 25, lid 1 sub f een 7e punt toe te voegen: “de omstandigheden waaronder de pensioenuitvoerder de regels voor het uitdelen uit de solidariteitsreserve kan aanpassen.”

Het wordt mogelijk dat bedrijfstakpensioenfondsen regelingen uitvoeren conform de verbeterde premieovereenkomst. Hierbij kunnen zij optioneel kiezen voor een solidariteitsreserve. Het is onduidelijk waarom dat niet voor andere pensioenuitvoerders mogelijk zou zijn. Dit creëert een ongelijk speelveld. Het in stand houden van de verplichtstelling lijkt niet het argument te zijn, aangezien de solidariteitsreserve voor bedrijfstakpensioenfondsen optioneel is.

In de mvt is opgenomen dat in geval van een individuele waardeoverdracht vanuit de nieuwe premieovereenkomst deelnemers alleen het actuele voor de uitkering gereserveerde pensioenvermogen meekrijgen en geen gedeelte van de solidariteitsreserve. Het is de vraag of dat fair is omdat zo'n deelnemer ook een bijdrage heeft geleverd aan die solidariteitsreserve. Zeker ook omdat in geval van ‘shoppen’ bij pensionering met een kapitaal dat is opgebouwd in een verbeterde premieovereenkomst het conform de mvt (p. 36) wel mogelijk lijkt om een gedeelte van de solidariteitsreserve mee te geven. Tevens vragen wij ons af wat de positie is van de solidariteitsreserve bij een collectieve waardeoverdracht; wordt er dan wel een pro-ratadeel meegegeven of juist niet?

Graag zien wij dit beter uitgewerkt en toegelicht.

Individuele waardeoverdracht

Artikel 71 van de Pensioenwet inzake het recht op individuele waardeoverdracht wordt niet aangepast in het wetsvoorstel. Dit artikel verwijst onder meer naar reken- en procedureregels die gehanteerd moeten worden. Deze regels zijn nader uitgewerkt in lagere regelgeving en zijn vooral van belang voor uitkeringsovereenkomsten. Wij kunnen ons voorstellen dat deze regels minder relevant zijn met het invoeren van het nieuwe kader waar immers de premieovereenkomst leidend zal worden. Vanwege de lage marktrente en ook de automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen kunnen de kosten van waardeoverdracht fors zijn, waarbij de grenzen die krachtens artikel 72a van de Pensioenwet zijn gesteld op dit moment nog hoog zijn (geen bijbetaling indien het bedrag meer bedraagt dan EUR 15.000 en meer is dan 10% van de overdrachtswaarde). Dit is wat ons betreft een goede gelegenheid om de rekenregels te vereenvoudigen naar een overdracht van 'waarde naar waarde' en om hiermee de discussie over individuele waardeoverdracht die al jaren loopt te beslechten. In de mvt wordt hier verder niet bij stilgestaan, maar wij vinden dit wel een punt dat moet worden uitgewerkt.

De begrippen 'pensioendatum' en 'pensioenrichtleeftijd'

In het wetsvoorstel worden begrippen genoemd als pensioendatum en pensioenrichtleeftijd. Deze begrippen komen ook meerdere malen voor in de Pensioenwet (zie de artikelen 10b en 83). Voor de inhoud van het begrip pensioenrichtleeftijd wordt in de Pensioenwet verwezen naar artikel 18a, zesde lid, van de Wet LB. Echter, dat artikel is in het wetsvoorstel aangepast en hiermee komt het woord pensioenrichtleeftijd niet meer voor in de Wet LB, zodat de verwijzingen in het wetsvoorstel niet kloppen. Met het schrappen van het begrip 'pensioenrichtleeftijd' in de Wet LB (op dit moment gekoppeld aan de 68-jarige leeftijd) lijkt de suggestie te worden gewekt dat de beoogde pensioendatum in een collectieve regeling bijvoorbeeld ook op een leeftijd van zestig jaar zou kunnen worden gesteld, voor zover die leeftijd maar niet is gelegen voor het tijdstip waarop de werknemer of de gewezen werknemer de leeftijd bereikt die tien jaar lager is dan de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet (art. 18d, lid 1 Wet LB). Anderzijds wordt in de memorie van toelichting benoemd dat de pensioenrichtleeftijd wel is verwerkt in de berekening van de premiegrens (p. 200) en tevens is de 68-jarige leeftijd benoemd in de tabel met parameters (p. 58).

Het is onze suggestie om de begrippen pensioenrichtleeftijd en pensioendatum op te nemen in de definities. Ook dienen de Pensioenwet en de Wet LB naadloos op elkaar aan te sluiten.

Het begrip 'pensioengrondslag'

In het nieuwe artikel 17 van de Pensioenwet wordt gesproken over het 'loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen'. In de kop van artikel 18 van de Pensioenwet wordt gesproken over verlaging van het 'pensioengevend salaris', terwijl het in de leden van artikel 18 gaat over de 'verlaging van de pensioengrondslag.' De gebruikte terminologie is inconsistent. Daarnaast ontbreekt ook een beschrijving van het begrip 'pensioengrondslag' in de Pensioenwet dat echter wel meerdere

malen voorkomt in deze wet. Het begrip 'pensioengrondslag' wordt wel uitgewerkt in het nieuwe artikel 18a van de Wet LB, zonder dat de Pensioenwet naar dit desbetreffende artikel verwijst. Het komt ons voor dat deze terminologie consistentere zou kunnen worden gehanteerd.

Pensioeninkoop tijdens de opbouw

In artikel 10b van het wetsvoorstel is opgenomen dat bij de verbeterde premieovereenkomst de premie belegd wordt tot de pensioendatum en dat het kapitaal voortvloeiend uit de premies vanaf de pensioendatum wordt gebruikt voor financiering van een vastgestelde of variabele uitkering.

In de praktijk zien wij bij werkgevers en werknemers een wens om de optie te hebben om tijdens de pensioenopbouw vastgestelde pensioenen in te kopen die ingaan op de pensioendatum. Deze optie komt nu vaak voor in beschikbare premieregelingen, waarbij werknemers jaarlijks die keuze hebben.

Met de conceptwettekst lijkt dat niet meer mogelijk. Onze suggestie is om bij in ieder geval de verbeterde premieovereenkomst het mogelijk te maken dat ook tijdens de opbouwperiode pensioen kan worden ingekocht dat ingaat op de pensioendatum. Hiermee wordt voorkomen dat er twee karakters moeten worden toegezegd, hetgeen ons niet mogelijk lijkt: een combinatie van een premie-uitkeringsovereenkomst en een verbeterde premieregeling.

Toedelingskring verbeterde premieovereenkomst

In artikel 10b, lid 7, letter a van de Pensioenwet is geregeld dat (gewezen) deelnemers tijdsevenredig deel kunnen gaan uitmaken van een toedelingskring tijdens de opbouwfase in de laatste tien jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd. Bestaat tijdens de opbouwfase dan wel direct voorafgaand aan pensionering de mogelijkheid om uit de toedelingskring te stappen? De omstandigheden kunnen immers dusdanig zijn veranderd bij de deelnemer of de toedelingskring dat deze uitkeringsvorm niet meer passend is. Kan een (gewezen) deelnemer uit een toedelingskring stappen en zo ja, onder welke voorwaarden?

Partnerpensioen voor pensioendatum

Het wetsvoorstel bepaalt dat een (fiscaal gefaciliteerd) partnerpensioen om het risico op overlijden vóór de pensioendatum te dekken, alleen nog op risicobasis kan plaatsvinden. De hoogte van de dekking krijgt een ander fiscaal maximum, namelijk 50% van het pensioengevende salaris in plaats van 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. De dekking van het partnerpensioen wordt hiermee diensttijdonafhankelijk. Reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen worden gerespecteerd. In de mvt is onderkend dat hierdoor een nabestaande een extra hoge uitkering kan ontvangen als de deelnemer voor de pensioendatum overlijdt. De reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen zijn immers intact gebleven en vanaf de overstapdatum geldt een risicodekking ter hoogte van maximaal 50% van het pensioengevend salaris tijdens actieve dienstbetrekking.

Dit roept de vraag op of het mogelijk is dat werkgevers in hun toezegging rekening houden met inbouw van het reeds opgebouwde partnerpensioen? De toezegging wordt dan bijvoorbeeld 50% van het salaris onder aftrek van reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen. De voorgestelde

teksten in de Pensioenwet lijken dit niet mogelijk te maken, doch dit is niet helemaal duidelijk. Graag aandacht hiervoor.

In de Wet LB wordt opgenomen dat een partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum niet meer bedraagt dan 50% van het laatstgenoten pensioengevend loon. Het is onduidelijk of onder dit fiscale maximum ook begrepen worden de reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen en het nabestaandenoverbruggingspensioen. Wij vermoeden dat dit niet het geval is, doch wetstechnisch gezien is dat niet helemaal helder.

In de definitie in artikel 1 van de Pensioenwet van het begrip 'partnerpensioen' wordt geen onderscheid gemaakt naar partnerpensioen bij overlijden vóór of na de pensioendatum. De volgende omschrijving wordt gegeven:

'een geldelijke uitkering, die vastgesteld of variabel is, voor de partner of gewezen partner wegens het overlijden van de werknemer of gewezen werknemer'

Het lijkt dan dat een partnerpensioen ingaande bij overlijden voor de pensioendatum dat op risicobasis was verzekerd ook de vorm van een variabele uitkering kan hebben. Is dit de bedoeling?

Het is onduidelijk onder welk karakter het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum valt. Het lijkt ons dat dit een 'uitkeringsovereenkomst' zou moeten zijn, gezien de koppeling met het salaris. Het begrip 'uitkeringsovereenkomst' wordt echter geschrapt in het wetsvoorstel. Dezelfde opmerking kan overigens worden gemaakt met betrekking tot het wezenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen. Wij raden aan om dit te verduidelijken.

Wezenpensioen

In de mvt is het volgende opgenomen (p 134): 'Het wetsvoorstel legt vast dat het wezenpensioen in de toekomst altijd eindigt op een leeftijd van 25 jaar, zonder verdere voorwaarden zoals het volgen van een studie.'

Hiertoe wordt in artikel 18 lid 1, onderdeel a, subonderdeel 4 (nieuw) "30 jaar" vervangen door "25 jaar".

De huidige wettekst wordt echter zodanig uitgelegd dat een eindleeftijd eerder dan 30 jaar ook mogelijk is. Dit komt ook veelvuldig voor.

Met de geringe voorgestelde aanpassing van deze wettekst lijkt dan ook beoogd te zijn dat ook een eindleeftijd eerder dan 25 jaar mogelijk is, terwijl de mvt die mogelijkheid juist niet lijkt te bieden, maar uitgaat van een vaste eindleeftijd. Wij zien dit graag nader toegelicht.

Partnerbegrip

De standaardisatie die beoogd wordt in het wetsvoorstel met betrekking tot het partnerbegrip in combinatie met het begrip 'gezamenlijke huishouding' juichen wij toe. Wel roept de bepaling inzake ongehuwde en niet-geregistreerde partners die niet op hetzelfde adres wonen wegens medische redenen of ouderdom vragen op. Volgens de voorgestelde wettekst blijven personen die partners waren omdat zij een gezamenlijke huishouding voerden als partner aangemerkt als zij niet langer hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning enkel als gevolg van opname in een verpleeghuis of verzorgingshuis vanwege medische redenen of

ouderdom van een van hen. In onze beleving zijn meer van dit soort situaties te bedenken, bijvoorbeeld partners die (tijdelijk) elders hun hoofdverblijf hebben in verband met werk. Wat ons betreft zou een ruimere omschrijving gewenst zijn.

Tevens is het gevolg van de voorgestelde wettekst dat in een pensioenregeling geen onderscheid meer mag worden gemaakt op grond van burgerlijke staat voor wat betreft het partnerpensioen tussen gehuwde/geregistreerde partners enerzijds en ongehuwde/niet-geregistreerde partners anderzijds. In de praktijk komt dat overigens al niet meer vaak voor. Echter, op grond van artikel 5, lid 6 van de Algemene wet gelijke behandeling is wel onderscheid op grond van burgerlijke staat toegestaan bij nabestaandenpensioenvoorzieningen. Deze wet wordt niet aangepast in het wetsvoorstel. Het is ons niet helemaal duidelijk hoe wij deze wettelijke bepaling moeten duiden in het kader van het wetsvoorstel. Graag de aandacht hiervoor.

Informatie

In artikel 10a, lid 1 van de Pensioenwet is opgenomen dat de pensioenuitvoerder de werkgever of de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen informeert over de kans dat met de premie de beoogde pensioendoelstelling wordt behaald. Op welke wijze wordt de werkgever hierover geïnformeerd? Is dat bijvoorbeeld per individuele (gewezen) deelnemer, per leeftijdscohort, in één scenario of meerdere scenario's? Volgens ons is van belang dat de berekeningen handelingsperspectief bieden aan de werkgever. Daarvoor dient de werkgever gericht te worden geïnformeerd en dient de informatie gebaseerd te zijn op zijn specifieke deelnemersbestand.

In artikel 46, lid 2 van de Pensioenwet wordt onder meer beschreven dat op verzoek informatie dient te worden verstrekt waaronder een indicatie van het mogelijk te bereiken kapitaal op de pensioendatum bij verbeterde premieovereenkomsten. Bij premie-kapitaalovereenkomsten kan sprake zijn van winstdeling. Onze suggestie is daarom om ook het verstrekken van een indicatie van het mogelijk te bereiken kapitaal op de pensioendatum bij premie-kapitaalovereenkomsten toe te voegen.

Nabestaandenoverbruggingspensioen

In het nieuwe stelsel blijft het fiscaal mogelijk om, naast een levenslang partnerpensioen, een tijdelijk partnerpensioen aan te bieden in de vorm van een nabestaandenoverbruggingspensioen (in de markt ook vaak bekend als bijvoorbeeld ANW hiaatverzekeringen). Het wetsvoorstel stelt hier een beperkte wijziging voor door in artikel 18f van de Wet LB de premiecompensatie te laten vervallen uit het maximaal te verzekeren nabestaandenoverbruggingspensioen. Ook in artikel 18, lid 2 van de Wet LB wordt het nabestaandenoverbruggingspensioen omschreven. Daar is echter de tekst omtrent de premiecompensatie gehandhaafd, hetgeen ons vreemd overkomt.

In het huidige artikel 18, lid 2 sub b van de Wet LB staat dat onder een pensioenregeling mede het nabestaandenoverbruggingspensioen wordt verstaan in verband met het ontbreken van uitkeringen ingevolge de Algemene nabestaandenwet. Deze tekst is niet aangepast in het wetsvoorstel. Deze tekst klopt feitelijk niet naar onze mening en sluit ook niet goed aan op de tekst van artikel 18f van de Wet LB. Het is immers al ten tijde van de Witteveenwetgeving duidelijk geworden dat een

uitkering op grond van het nabestaandenoverbruggingspensioen kan bestaan naast een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (26 020, 3). Wij stellen voor om de teksten waar nodig te verbeteren.

Grensoverschrijdende pensioenuitvoering

Op grond van de IORP II-richtlijn kan een pensioeninstelling uit een andere lidstaat pensioenregelingen uitvoeren van werkgevers uit Nederland. Op deze pensioenregelingen is de sociale en arbeidswetgeving van Nederland van toepassing en het prudentiële kader van de lidstaat waar de pensioenregeling is ondergebracht. Voorbeelden van pensioeninstellingen uit een andere lidstaat, in casu België, die Nederlandse regelingen uitvoeren zijn: United Pensions, Dupont European Pension Fund en J&J Pensioenfund. In de Pensioenwet staat in artikel 2, lid 11 (dit wordt door vernumming artikel 2, lid 9) een opsomming van artikelen die in elk geval tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving behoren. Dit artikel wordt in het wetsvoorstel slechts marginaal aangepast (art. 2a dat handelt over de gezamenlijke huishouding wordt toegevoegd) en luidt als volgt:

‘Waar in deze wet sprake is van de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving betreft dit in ieder geval de artikelen 1, 2, 2a, 4, 7 tot en met 29, 31, 35 tot en met 53, 55 tot en met 95, 97 en 98 van deze wet.’

Hiermee behoren de nieuwe artikelen in de Pensioenwet inzake de nieuwe premieovereenkomst (art. 10a), de verbeterde premieovereenkomst (art. 10b), de solidariteitsreserve (art. 10c) en de risicohouding (art. 52b) ‘automatisch’ tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving door de wijze waarop de opsomming in artikel 2 van de Pensioenwet is geformuleerd. Deze nieuwe artikelen bevatten echter diverse elementen die van prudentiële aard zijn, zoals de scenarioanalyse en de toedelingsregels. Dit roept de vraag op of hiermee Nederlandse prudentiële elementen worden ingebracht in een regeling die in een ander EU-land wordt ondergebracht die niet stroken met de prudentiële regels van dat andere EU-land. Wij missen een analyse hierover in de mvt, rekening houdend met de IORP II-richtlijn.

Daarnaast behoren de artikelen met betrekking tot de transitie als opgenomen in hoofdstuk 6b van de Pensioenwet (art. 150a e.v.) blijkens de opsomming in artikel 2 van de Pensioenwet niet tot de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving. Dat zou impliceren dat het hele transitietraject en bijvoorbeeld ook het invaren zonder instemming van de betrokkene niet zouden gelden voor Nederlandse regelingen die in een andere EU-lidstaat worden uitgevoerd. Ook hier missen wij een analyse hoe dit zich verhoudt met de IORP II-richtlijn. Graag de nodige aandacht hiervoor.

Afkoop klein pensioen

De Pensioenwet maakt onder voorwaarden afkoop van kleine pensioenen mogelijk. Dit is bijvoorbeeld mogelijk indien de uitkering van het ouderdomspensioen bij pensionering minder bedraagt dan € 503,24 per jaar (bedrag 2021). De premieovereenkomst wordt de standaard in de nieuwe wetgeving, waarbij de pensioenuitkomst onzeker is. Het lijkt ons daarom logischer om de afkoop van kleine pensioenen te relateren aan een kapitaal in plaats van aan een pensioenbedrag, net zoals nu ook al in de derde pijler geldt. Het wetsvoorstel gaat hier verder niet op in. Wij doen de suggestie om deze methodiek nader te analyseren.

Afkoop van fiscaal bovenmatig pensioen

In artikel 69, lid 1 van de Pensioenwet is het volgende geregeld:

‘Een pensioenuitvoerder is verplicht om op verzoek van de gerechtigde tot een pensioen over te gaan tot afkoop van het deel van de pensioenaanspraken dat uitgaat boven de begrenzings die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964.’

Dit artikel wordt niet aangepast in het wetsvoorstel. Wij vragen ons af wat de functie nog is van dit artikel. De fiscale begrenzings zijn immers op 1 januari 2017 met de inwerkingtreding van de Wet uitfasering pensioen in eigen beheer en overige fiscale pensioenmaatregelen (Stb. 2017, 115) vereenvoudigd als gevolg waarvan de bevoegdheid voor de pensioenuitvoerder tot afkoop van het fiscaal bovenmatige pensioen in een premieovereenkomst is komen te vervallen.

Gesloten pensioenfondsen

In de mvt wordt onderkend dat er pensioenfondsen zijn die geen actieve deelnemers kennen en daarmee een zogenaamd gesloten pensioenfonds zijn. Er worden geen nieuwe pensioenaanspraken meer opgebouwd en er komen geen pensioenpremies meer binnen. Ná inwerkingtreding van het wetsvoorstel zullen gesloten pensioenfondsen blijven bestaan. Een reden hiervoor is dat er in veel gevallen bij reeds bestaande gesloten pensioenfondsen geen werkgever meer betrokken is, waardoor er geen nieuwe pensioenovereenkomst gesloten wordt waar bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten naar kunnen invaren. Dit roept de vraag op wat de gevolgen zijn voor de opgebouwde aanspraken en rechten in geval dit pensioenfonds op een later moment (vanaf 2026) gaat liquideren met daarbij een collectieve waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder. Kunnen deze aanspraken en rechten dan alsnog worden omgezet naar het nieuwe kader, of verhindert artikel 84 van de Pensioenwet dat? Het is immers in beginsel niet mogelijk om aanspraken en rechten om te zetten naar andere aanspraken en rechten in het kader van artikel 84 van de Pensioenwet. Dit zou ook kunnen impliceren dat dergelijke fondsen minder of geen mogelijkheden hebben om te liquideren indien er geen andere pensioenuitvoerders meer zijn die regelingen uitvoeren die nog vallen onder het oude ftk. In de mvt staat in voetnoot 79 de volgende passage:

‘Indien het wenselijk is dat ook voor de bestaande pensioenen bij gesloten pensioenfondsen de nieuwe financiële spelregels zullen gaan gelden, zal er een afwijkende juridische constructie gemaakt moeten worden.’

Het is ons niet duidelijk wat er met een ‘afwijkende juridische constructie’ wordt bedoeld. Graag zouden wij een nadere analyse zien van de positie van gesloten fondsen bij liquidatie en een nadere uitwerking van de afwijkende juridische constructie.

Invaren

Invaren wordt gezien als een collectieve waardeoverdracht in de zin van artikel 83 van de Pensioenwet. Het wordt volgens de regering mogelijk geacht om het individuele recht van bezwaar hierbij te passeren. Dit wordt ook onderbouwd door de regering in de mvt. Gezien de discussies die hierover in de literatuur plaatsvinden en het feit dat het invaren een essentieel bestanddeel is bij de

opzet van het nieuwe stelsel, achten wij het wel van belang dat de regering preciezer aangeeft of meer adviezen inwint waarom het invaren niet in strijd zou zijn met Europese wetgeving. Dit geldt met name omdat de verantwoordelijkheid voor het invaren bij de pensioenfondsen wordt neergelegd.

Bij het invaren geldt dat op totaalniveau de waarde van de pensioenen in brede zin (rekening houdend met indexatie en kortingsbevoegdheid) gelijk is aan het aanwezige pensioenvermogen. De totale waarde van de pensioenen blijft bij invaren dus gelijk. Echter, een deel van het vermogen kan worden ingezet voor de solidariteitsreserve en voor een compensatiedepot. Graag zien wij nader uitgelegd hoe de totale waarde dan gezien wordt.

Dat de waarde gelijk blijft, lijkt te bijten met het feit dat een deel naar de solidariteitsreserve gaat en een deel voor compensatie gebruikt kan worden, terwijl bij een individuele waardeoverdracht geen deel van de solidariteitsreserve wordt meegegeven. Hoe moeten we dit zien?

Het is onduidelijk hoe omgegaan moet worden met lopende onvoorwaardelijke kortingen, die al in de voorziening pensioenverplichtingen zijn ingerekend. Lopen deze door (ook tijdens het transitie-ftk), of moeten deze bij invaren afgerekend worden?

Beschermingsrendement en projectierendement

De definitie van beschermingsrendement luidt in het wetsvoorstel: *“de vermogensbijschrijving die ervoor zorgt dat de, uit het opgebouwde pensioenvermogen te financieren, toekomstige pensioenuitkeringen en lopende pensioenuitkeringen nominaal stabiel blijven, dat wordt gefinancierd vanuit het totaal behaalde rendement en looptijdafhankelijk wordt toebedeeld aan de vermogens op basis van marktwaardering, waarbij toedelingsregels worden gehanteerd.”*

Wij achten deze omschrijving zeer breed en vinden een nadere toelichting zinvol. Hierbij spelen de volgende vragen:

- Gaat deze definitie uit van 100% renteafdekking in verband met het stabiel houden van de lopende uitkeringen? (Zie definitie)
- Daarnaast gaat de definitie ervan uit dat het stabiel houden van de lopende uitkeringen gefinancierd wordt vanuit het totaal behaalde rendement, maar hoe zit het dan met sterfteresultaten? Die hebben ook effect op de lopende pensioenuitkeringen (zie definitie). Deze worden niet als financieringsbron genoemd (zie definitie).
- Wij begrijpen dat het projectierendement vastgesteld wordt voor vijf jaar en gelijk is aan de risicovrije rentecurve vermeerderd met een opslag afhankelijk van o.a. risicopreferentie van de deelnemers. Er ontstaat zo een looptijdafhankelijke curve. Om de uitkering te bepalen voor een gepensioneerde wordt het kapitaal omgerekend o.b.v. het projectierendement behorend bij de looptijd van die deelnemer. Begrijpen wij dit correct? En betekent dit dat als na vijf jaar het projectierendement opnieuw vastgesteld wordt, het beschermingsrendement de contante waarde van de delta van de renteverandering opvangt? Dit kan tot zeer grote resultaten leiden eens in de vijf jaar.
- Hoe moeten wij het beschermingsrendement zien in het licht van het projectierendement? Begrijpen wij het goed

dat een zuivere kasstroommatch niet zinvol is, omdat het projectierendement voor vijf jaar vast staat? En dat het belangrijker is om het projectierendement te halen dan een zuivere matching te bewerkstelligen? Dus rendementsmatching in plaats van kasstroommatching.

Graag zien wij deze punten nader uitgewerkt.

Leeftijdscohort en risicopreferentie

Het totale vermogen in het nieuwe contract wordt collectief belegd. Het collectief behaalde beleggingsresultaat moet gericht naar leeftijdscohorten worden toebedeeld op basis van vooraf vastgelegde verdeelregels, passend bij de risicohouding van deze leeftijdscohorten. Begrijpen wij het goed dat het toedelen aan cohorten een boekhoudkundige exercitie is? Wat gebeurt er met de resultaten als er gedurende het jaar bijvoorbeeld meer jongeren zijn dan verwacht? Worden deze omgeslagen over de hele populatie? In de mvt staat dat de risicopreferentie gemeten moet worden naar leeftijdscohorten. Hoe is een leeftijdscohort gedefinieerd? Is dat bijvoorbeeld een groep van vijf geboortejaren? Hoe moet met de risicopreferentie omgegaan worden als het aantal waarnemingen per cohort te klein is? Mag dan een grotere groep aangehouden worden? Graag zien wij deze punten nader uitgewerkt.

Transitieplan

In artikel 150c van de Pensioenwet is vastgelegd dat de werkgever uiterlijk op 1 januari 2024 het transitieplan naar de pensioenuitvoerder moet sturen. De pensioenuitvoerder stuurt dit voor 1 juli 2024 naar DNB. Onderdeel van dit plan is dat de effecten van de wijziging en de te verstrekken compensatie wordt genoemd. In het wetsvoorstel wordt met name gesproken over pensioenfondsen. Onduidelijk is welke procedure geldt voor verzekerde regelingen. Iedere werkgever dient een eigen transitieplan op te stellen. In de mvt (pag 103) is opgenomen *dat voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen in lagere regelgeving wordt geregeld dat kan worden volstaan met een verwijzing naar het doorlopen productontwikkelproces en implementatieplan, inclusief communicatieplan voor meerdere pensioenregelingen, voor zover de pensioenregelingen dezelfde karakteristieken hebben en gebaseerd zijn op hetzelfde producttype.* Het zou goed zijn als in de mvt nog duidelijker wordt uitgewerkt, welke voorwaarden er gelden voor een transitieplan bij een verzekerde regeling.

De voorschriften tijdens de transitieperiode gelden alleen als geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht als bedoeld in artikel 220e (artikel 150b lid 1c Pensioenwet). Wij zien graag een verduidelijking voor werknemers die aan meerdere pensioenregelingen deelnemen. Een werkgever die voor één pensioenregeling kiest voor het overgangsrecht en voor een andere groep naar het nieuwe regime overgaat, zal hiervoor ook aan de voorwaarden moeten voldoen. Begrijpen we dit correct?

Compensatie

De werkgever is verplicht om compensatie te verstrekken indien de werknemer behoort tot het cohort waarvoor compensatie overeen is gekomen. (Artikel 150f Pensioenwet). In de mvt (pagina 89) staat dat de compensatie dient te worden aangeboden binnen de randvoorwaarde pensioen. Dit is echter geen verplichting. Dit klinkt logisch. In een ideale wereld zal een werknemer ook

volledig gecompenseerd worden bij een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De praktijk is echter weerbarstiger. Met name voor bedrijven waar geen cao geldt. Bij de aanpassing van de pensioenrichtleeftijd hebben we gezien dat in veel situaties geen of geen volledige compensatie is verstrekt. Aan de andere kant zagen we ook ondernemingsraden en individuele werknemers die het compensatievoorstel te laag vonden. Dat zal nu niet anders zijn en kan leiden tot conflicten. Bij een vergaande wijziging van de wetgeving zou het gewenst zijn als de wetgever hier oog voor heeft, het kader schetst en oplossingen biedt zodat de wijziging naar het nieuwe stelsel eenvoudiger wordt. Nu zal vaak voor het overgangsrecht gekozen worden omdat dit geen wijziging is en er geen instemmingstraject hoeft te worden doorlopen. Het zou helpen als er richtlijnen worden gegeven over het verstrekken van compensatie.

In een aantal situaties zal de compensatie wellicht niet passen binnen de 3% marge indien het tevens de wens is om voor de pensioenvererving zoveel mogelijk uit te gaan van de maximaal mogelijke premie van 30%. Indien een vlakke staffel wordt ingevoerd voor alle werknemers, zou een compensatie in de vorm van loon, in combinatie met een vrijwillige bijspaarregeling op basis van de progressieve staffel een beter passend alternatief zijn.

In de mvt (pagina 90) is opgenomen:

Dit kan betekenen dat een werknemer overstapt op een andere pensioenregeling. Bij de nieuwe werkgever stroomt de werknemer in de bij die werkgever geldende compensatieregeling.

Dit klinkt als een verplichting, of is het mogelijk dat een werkgever niet verplicht wordt om een nieuwe werknemer een compensatie te geven, nu deze werknemer nooit recht heeft gehad op de oude pensioenregeling?

Bij werknemers die aan meerdere regelingen tegelijk deelnemen, gaan wij ervan uit dat de compensatie bepaald wordt op basis van de totale toezegging. Is dat juist? Ook geldt deze vraag voor werknemers, waarbij tijdens het dienstverband de werkgever van pensioenuitvoerder is veranderd zonder collectieve waardeoverdracht.

De Q-set wordt op kwartaalbasis gepubliceerd. Dat wordt gebruikt voor netto profijt. Dat is dus nodig voor de besluitvorming en eventuele compensatie op 1-1-2024. Nu kan later blijken bij het definitieve invaren (op 1-1-2026) dat de uitkomsten afwijken van het tijdstip van de besluitvorming. Dat kan het gevolg zijn van de nieuwe Q-set. Op grond van de definitieve afwijkende uitkomsten zouden voor meer/minder/andere cohorten compensaties nodig zijn. Kan dan het besluit van 1 januari 2024 nog worden uitgevoerd ondanks de gewijzigde cijfers en de gewijzigde benodigde compensaties? Zo nee, wat is dan het alternatief gezien de maatregelen genoemd op pagina 65 van de mvt inzake de consequenties en risico's in geval er op 1-1-2026 nog geen nieuwe pensioenregeling is? Wij zouden het goed vinden om het berekeningsmoment voor de compensaties te kunnen 'vastklikken'. Hiermee kan worden voorkomen dat door wijzigende omstandigheden steeds nieuwe berekeningen nodig zijn met alle gevolgen van dien, zoals het risico van uitstel en het niet halen van de uiterste datum van 1 januari 2026.

Compensatie vindt plaats op cohortniveau (zie p. 68 onderdeel d.). Er kunnen echter op individueel niveau behoorlijke verschillen in netto profijt ontstaan. De individuele deelnemers worden uiteindelijk geïnformeerd over wat de overstap voor hen op individueel niveau betekent. Hoe worden verschillen op individueel niveau uitgelegd, als voor het cohort iets anders van toepassing is? Stel dat op cohortniveau geen compensatie nodig is, maar op individueel niveau sprake is van een achteruitgang van bijvoorbeeld 5%. Hoe wordt dit uitgelegd?

Graag zien wij deze punten nader uitgewerkt.