

## Inzending Korn Ferry internet consultatie Wet Toekomst Pensioenen

### **Algemene beleving**

Wij zijn van mening dat de voorgestelde tekst van de wet en de Memorie van Toelichting in grote lijnen overeenkomt met onze beleving van wat sociale partners met de regering hebben afgesproken in het kader van het Pensioenakkoord. Alhoewel met name de Memorie van Toelichting een lijvig document is, blijven veel vragen nog onbeantwoord en roepen sommige passages zelfs nieuwe vragen op. Alhoewel op verschillende plaatsen duidelijk is vermeld dat de wetgeving ook van toepassing is op rechtstreekse regelingen, richten de ter consultatie gelegde teksten zich met name op de problematiek bij pensioenfondsen. Het gevolg daarvan lijkt te zijn dat de teksten daarmee ofwel ongewenste neveneffecten zullen krijgen, dan wel dat bij de implementatie van de wet voor dat segment van de pensioenmarkt zich nieuwe complexiteiten zullen aandienen. Onze aanbeveling aan de regering is daarom om bij de verschillende onderdelen van de wetgeving nog eens hierbij stil te staan. De in onze ogen belangrijkste aandachtspunten staan vermeld in deze notitie.

In zijn algemeenheid zien wij dat aan de variant van de verbeterde premiereregelingen weinig inhoudelijke veranderingen worden gemaakt anders dan het fiscale kader en het nabestaandenpensioen. Dit vinden wij logisch, aangezien die variant nog recent wettelijk is verankerd. Het feit dat er sprake moet zijn van een leeftijdsonafhankelijke premie vinden wij in het licht van Europese Wetgeving alsmede gemaakte afspraken in de polder zowel logisch als noodzakelijk. Ook de aanpassingen aan het nabestaandenpensioen juichen wij toe, alhoewel wij enkele aandachtspunten hebben bij de huidige concept teksten (zie onderdeel 2).

Wat betreft de uitwerking van het nieuwe stelsel kunnen wij niet anders dan constateren dat de complexiteit van dat nieuwe stelsel niet onderdoet voor het huidige, het nieuwe stelsel ook niet of nauwelijks beter uitlegbaar is dan het huidige en met name of de nieuwe solidariteitsreserve en de intransparante herverdeling van de gemaakte rendementen gaat leiden tot meer vertrouwen onder de deelnemers. Ook is duidelijk dat er weinig keuzemogelijkheid voor werkgevers en werknemers zal gaan zijn nu (bedrijfstaking)pensioenfondsen in de praktijk niet anders kunnen dan uitsluitend het aanbieden van het nieuwe stelsel (vanwege het dreigende verval van de verplichtstelling) en verzekeraars / PPI's zich waarschijnlijk zullen beperken tot het aanbieden van de verbeterde premiereregeling. De regering zou er naar onze mening goed aan doen om te waarborgen dat werkgevers (en/of werknemers) altijd een keuze hebben tussen beide contractsvormen bij hun aanbieder.

Tot slot willen wij opmerken dat we de keuze voor een eeuwigdurend overgangsrecht een bijzondere vinden. Al jaren begeleiden wij werkgevers van verschillende typen pensioenregelingen naar een andere. Alhoewel het juist is dat bij de verbeterde premiereregeling geen mogelijkheid bestaat om individuele kapitalen te herverdelen, kunnen wij uit ervaring stellen dat er nagenoeg altijd mogelijkheden bestaan om een transitie evenwichtig te doen zonder forse kostenstijgingen. Wij raden de regering aan deze drastische noodsprong nog eens nader te heroverwegen en de overgangstermijn in te korten, zoals destijds met invoering van het Witteveen kader ook is gebeurd. Dat was een ingreep van vergelijkbare omvang. Als het toen kon werken, zou dat nu toch ook moeten kunnen.

## **Onderdeel 1: overgangsrecht en transitieplan**

Lang was onduidelijk tot welk moment en voor welke populaties het overgangsrecht van toepassing zou gaan zijn. Daar biedt de concept tekst enige mate van duidelijkheid over. Het verdient naar ons inziens aanbeveling om in de teksten een aantal punten nog nader te preciseren, omdat dit nu onvoldoende duidelijk is beschreven. Onze suggesties staan hieronder vermeld.

Ten eerste wordt niet duidelijk of voor een pensioenovereenkomst die onder het overgangsrecht valt, maar ná 1 januari 2022 op meer dan ondergeschikte onderdelen wordt gewijzigd, het overgangsrecht verloren gaat. Immers, betoogd kan worden dat de nieuwe pensioenovereenkomst niet bestond op 31 december 2021 hetgeen een voorwaarde is om het overgangsrecht te mogen hanteren. Een van de voorbeelden daarvan is wanneer een op 31 december 2021 bestaande leeftijdsafhankelijke premiestaffel aangepast wordt tijdens de transitieperiode. Gedacht kan worden aan wijziging van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel door wijziging van de premiestaffel op basis van een andere rekenrente.

Ten tweede verdient naar onze mening de wijze van vaststelling van de fiscale maximale premiestaffel nog nadere precisering. Uit hoofde van het overgangsrecht mag voor de bestaande populatie per 31 december 2025 gebruik gemaakt blijven worden van progressieve premies. Hiervoor wordt een maximale premiestaffel vastgesteld. Niet duidelijk is of deze staffel daarna nog herzien wordt als de marktomstandigheden daar aanleiding toe geven, of dat er sprake is van een permanente staffel voor de toekomst.

Ten derde is onduidelijk hoe de wetgever de positie ziet van bestaande pensioenregelingen met een leeftijdsafhankelijke premie die boven de fiscale maximale staffel onder de nieuwe wetgeving uit komt. Dit lijkt er op dat de bestaande regeling uiterlijk op 31 december 2025 moeten worden gewijzigd om onder het overgangsrecht te vallen, maar de teksten zijn daar niet duidelijk over. Tevens is niet duidelijk of in deze situatie ook een transitieplan en implementatieplan moet worden opgesteld en per wanneer (1 januari 2024?) dat zou moeten.

Ten vierde zijn er tegenstrijdigheden in de tekst over de situatie waarin een werkgever gebruik maakt van het overgangsrecht voor de bestaande populatie en ná 1 januari 2022 voor nieuwe medewerker een tweede pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie wordt ingevoerd. Door die tegenstrijdigheden wordt niet duidelijk of in die situatie een transitieplan en implementatieplan moet opgesteld te worden ten behoeve van nieuwe werknemers. Ook verdient het aanbeveling te expliciteren of er een transitieplan en implementatieplan gemaakt moet worden als de werkgever die voor het overgangsrecht kiest maar wel het nabestaandenpensioen moet laten aansluiten op de nieuwe wetgeving. Er is immers na aanpassing ook sprake van een pensioenregeling die niet op 31 december 2021 bestond. Verbonden daarmee is de vraag of het is toegestaan om aan deelnemers op vrijwillige basis de keuze te geven om over te stappen naar de regeling die voor nieuwe deelnemers geldt (regeling met vlakke premie). Op grond van de huidige teksten is niet duidelijk of het overgangsrecht van toepassing blijft voor deelnemers die niet overstappen.

Ten vijfde is er sprake van onduidelijkheid over toeslagen. Zo vermeldt de tekst dat bestaande bijstortings- en toeslagverplichtingen in de situatie van niet invaren fiscaal gefaciliteerd blijven. Dat lijkt te betekenen dat als er vóór 1 januari 2022 m.b.t. opgebouwd pensioen in een middelloonregeling (uitkeringsovereenkomst) een voorwaardelijk toeslagregeling is afgesproken en niet ingevaren wordt in

de nieuwe verbeterde premieovereenkomst, deze voorwaardelijke toeslagregeling over al opgebouwd pensioen in de middelloonregeling kan worden voortgezet na 31 december 2025. De vraag is of de wetgever dat beoogt heeft. Ook is van belang expliciet te vermelden of het bij deze voorzetting nog uitmaakt bij wat voor type pensioenuitvoerder deze voorwaardelijke toeslagregeling is ondergebracht (pensioenfonds, APF, verzekeraar of PPI) en hoe deze voorwaardelijk toeslagregeling gefinancierd wordt (uit een al bestaand toeslagendepot of door jaarlijkse stortingen werkgever).

Tot slot is er sprake van onduidelijkheid over het overgangsrecht voor uitkeringsovereenkomsten met een progressieve premie ondergebracht bij een verzekeraar. Niet duidelijk is of bij dit soort uitkeringsovereenkomsten de regeling vóór 1 januari 2022 gewijzigd dient te worden in een premieovereenkomst met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel om onder dit overgangsrecht te kunnen blijven vallen, of dat daarvoor een termijn geldt t/m 31 december 2025. Als deze termijn t/m 31 december 2025 loopt, dan is tevens niet duidelijk of voor de omzetting van de uitkeringsovereenkomst in de premieovereenkomst een transitieplan opgesteld dient te worden. Een verduidelijking op deze punten is gewenst.

## **Onderdeel 2: nabestaandenpensioenen**

Ten eerste merken wij op dat - aangezien de teksten duidelijk zijn dat er uitsluitend nog nabestaandenpensioenen op risicobasis kan worden toegezegd – het op grond van de teksten zo lijkt te zijn dat het niet langer meer mogelijk is om te voorzien in restitutie kapitaal bij overlijden voor de pensioendatum. Op zichzelf zou dit logisch zijn, aangezien werkgevers niet uitgaan van een vast percentage van het salaris. Toch zijn er op dit moment in Nederland opgebouwde kapitalen met restitutie en de teksten geven geen uitsluiting over of en hoe sprake is van overgangsrecht dan wel eerbiedigende werking hieromtrent. Gedacht kan worden aan een aangepaste fiscale maximeringsnorm voor nabestaandenpensioenen. Zo nee, dan is niet duidelijk of de waarde van het restitutiebeding aan de huidige uitvoerders zal vallen en of dit beoogd is door de wetgever. Wij merken op dat dit zowel voor het reguliere als het netto pensioen geldt. Tot slot ontstaat bij het schrappen van het restitutiebeding een probleem na uitdiensttreding van de werknemer. Er is dan immers geen overlijdensdekking meer. Nabestaandenpensioenen na uitdiensttreding lijkt een onderwerp wat door de wetgever niet/zeer beperkt geregeld is en vraagt nog de nodige uitwerking.

Ten tweede denken wij dat aan de positie van parttimers is voorbij gegaan. Aangezien bij de laatste werkgever het nabestaandenpensioen wordt afgedekt ontstaat het probleem dat die werkgever niet beschikt over de parttime gegevens van de werknemer gedurende vorige dienstverbanden. Dit lijkt er op dat er voor de bepaling van het nabestaandenpensioen uitsluitend gekeken wordt naar de laatst bekende situatie (w.o. het laatst bekende parttime percentage en niet het gewogen). Dat kan forse effecten hebben op individueel niveau, denk aan de situatie dat een werknemer voorafgaand aan de pensioendatum, onder figuur van de generatieregeling bijvoorbeeld, parttime gaat werken. Daarmee zou dan direct het nabestaandenpensioen verlaagd worden. Ook in de situatie dat het parttime percentage bij een werknemer vaak wisselt, kan dit voor ongewenste effecten zorgen. Wij vragen ons af of dit de bedoeling van de wetgever is geweest.

Ten derde wordt nergens in de tekst vermeldt wat het maximaal toegestane indexatiepercentage is bij nabestaandenpensioen op risicobasis, indien dat wordt meeverzekerd. Dit kan betekenen dat het meeverzekeren van indexatie niet langer mogelijk is. Dit lijkt ons een onwenselijke situatie, gezien de mogelijke lange uitkeringsduur van deze verzekeringsvorm (en de bestaande praktijk dat er bij dit soort dekkingen regelmatig een stijging meeverzekerd wordt).

Ten vierde viel ons op dat het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiatenverzekering) blijft bestaan. Dat is opmerkelijk, aangezien het risico nabestaandenpensioen niet op basis van de pensioengrondslag, maar op basis van het salaris moet worden bepaald. Dit was nu juist het bestaansrecht van het huidige nabestaandenoverbruggingspensioen. Het lijkt er voor ons op dat dit punt door de wetgever is gemist.

Ten vijfde bestaat nog steeds onduidelijkheid over het partnerbegrip. De aanleiding om de wet te wijzigen was nu juist dat er behoefte was om te komen tot één partnerbegrip. Echter, in het voorgestelde artikel 2a lid 1 sub b Pensioenwet (MvT) staat dat van geval tot geval aan de hand van de specifieke feiten en omstandigheden zal moeten worden beoordeeld of is voldaan aan de voorwaarden om te kunnen spreken van een gezamenlijke huishouding. Hiermee wordt de gewenste duidelijkheid nog steeds niet geleverd. Wij adviseren de regering deze passage te schrappen en te vervangen door een heldere definitie van het partnerbegrip.

Tot slot hebben twijfels bij de premiestelling bij rechtstreekse regelingen, nu de wettekst lijkt te stellen dat ook risicopremies leeftijdsonafhankelijk moeten zijn. Dit zou immers weer invoering van een nieuw omslagstelsel zijn, iets waar de wet nu juist van weg tracht te komen. Iets vergelijkbaars ontstaat omdat de tekst vermeldt dat het bepaalde en onbepaalde partnersysteem niet meer terugkomen na wijziging van de wet. Dit lijkt te beogen dat het sluiten van een collectieve dekking (ongeacht individuele burgerlijke staat) straks niet langer mogelijk is, maar daarop wel een premie moet worden gebaseerd. Het lijkt ons raadzaam dit punt nader te beschrijven.

### **Onderdeel 3: compensatieregeling**

Ten eerste lezen wij in de MvT dat werknemers bij een nieuwe werkgever instromen in de bij die werkgever geldende compensatieregeling en dat niet als voorwaarde mag worden gesteld dat een werknemer bij aanvang van de compensatieperiode al in dienst was van de werkgever. Dit maakt de compensatieregeling erg kostbaar. Mogelijk beoogt de wetgever dit uitsluitend te regelen in de situatie van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen, maar dat is nergens expliciet vermeld. Niet kan worden uitgesloten of dat ook geldt als de werkgever de pensioenregeling heeft ondergebracht bij een ander type uitvoerder (verzekeraar, PPI of APF) dan wel vrijwillig is aangesloten bij een pensioenfonds. Het lijkt ons raadzaam de wetstekst hierop nader te preciseren.

Ten tweede is onduidelijk wat onder de reikwijdte van de compensatieregeling valt. Enerzijds kan gelezen worden dat alleen afspraken over compensatie in de pensioenregeling zijn (extra pensioenaanspraken genoemd in art. 150k Pensioenwet), anderzijds kan het zijn dat er ook andere arbeidsrechtelijke afspraken onder vallen, zoals bijvoorbeeld compensatie in de vorm van uitbetaling van een extra toeslag aan de werknemers.

Ook wordt uit de tekst niet duidelijk of de werknemer op vrijwillige basis kan beslissen om de compensatie voor een extra premiestorting in de pensioenregeling te gebruiken (als de pensioenregeling in een bijspaarmodule voorziet) of niet. Ook dat zou volgens ons nader beschreven moeten worden.

Ten derde en in het verlengde van het vorige punt is niet volledig duidelijk of de looptijd van de afspraken over compensatie (uiterlijk tot 31 december 2035) ook geldt voor pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar, PPI, APF of op vrijwillige basis bij een pensioenfonds. Ook is onduidelijk of dan ook een financieringsplan moet worden opgesteld.

Tot slot lijken de teksten geen uitsluitel te geven over de fiscale consequenties in het geval dat de compensatiebedragen samen met de reguliere premie na 1-1-2036 boven het fiscale maximum uitkomen zoals dat vanaf 1-1-2036 geldt. Onduidelijk is of de compensatieregeling dan kan worden voortgezet.

#### **Onderdeel 4: overige punten**

De Memorie van Toelichting bepaalt dat voor bestaande verzekeringsovereenkomsten met een ingegane premievrijstelling bij invaliditeit eveneens geldt dat deze bij niet-invaren geëerbiedigd worden". Dat lijkt te betekenen dat als in een middelloonregeling premievrijstelling is verleend, deze premievrijgestelde middelloon opbouw inderdaad premievrij voortgezet mag worden. Wij vroegen ons af of dit door de wetgever wordt beoogd.

Verwant daaraan is de situatie van zieke werknemers (waarvan de premievrijstelling nog niet is ingegaan gezien de wachttijd daarvoor, maar die aansluitend arbeidsongeschikt worden). De tekst lijkt te bepalen dat in die gevallen geen eerbiedigende werking voor zal gelden (ook niet bij pensioenuitvoerders waar dit uitlopprisico verzekerd is en waarvoor al premies zijn betaald). Dat lijkt ons vanuit het gelijkheidsbeginsel een onwenselijke situatie gezien de positie van mensen die nu al arbeidsongeschikt zijn.

Voor beide voorgaande punten geldt overigens nog de opmerking dat het onduidelijk is of er voor die punten nog verschillen zijn voor de verscheidene typen pensioenuitvoerders (pensioenfonds, APF, verzekeraar of PPI). Ook dat lijkt ons een waardevolle toevoeging aan de Memorie van Toelichting.

#### **Over de auteurs van dit document**

Deze reactie op de internetconsultatie in het kader van Wet Toekomst Pensioenen is afkomstig van Korn Ferry. Wij adviseren werkgevers over beloning in ruime zin, waaronder ook employee benefits en pensioenregelingen.