



Aan: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**Stichting Bedrijfstakpensioenfonds
voor de Media PNO**

Postbus 1340, 1200 BH Hilversum

Bezoekadres

Seinstraat 12, Hilversum

t 035 702 34 56

w pnomedia.nl

🐦 @PNO_Media

IBAN NL17 RABO 0153 5556 96

BIC RABO NL2U

BTW NL 0019 37 674 B01

KvK 41 19 24 54

26 juli 2024

bestuursadvisering | Sabine Boer

035 702 34 56

Sabine.boer@pnomedia.nl

Betreft: Reactie internetconsultatie 'Wet toezeggingen pensioenonderwerpen'

Hierbij bieden wij u de reactie van Pensioenfonds PNO Media aan op de internetconsultatie van de Wet toezeggingen pensioenonderwerpen.

Met vriendelijke groet,

Namens Pensioenfonds PNO Media

Sabine Boer

Senior pensioenjurist

Graag zouden we een wijziging van de Pensioenwet / lagere wet- en regelgeving willen voorstellen met betrekking tot drie onderwerpen:

1. De mogelijkheid tot het kunnen delen van biometrische resultaten;
2. Het kunnen invaren bij gebruikmaking van de eerbiedigende werking als bedoeld in artikel 220e Pensioenwet;
3. Nadere verduidelijking omtrent geheugenloos spreiden met gelijke aanpassingen voor iedereen in het collectief in de flexibele premieregeling.

1. Mogelijkheid tot delen van biometrische resultaten

Wij stellen voor het conceptwetsvoorstel Wet toezeggingen pensioenonderwerpen aan te vullen met een wijziging in de Pensioenwet en/of lagere wet- en regelgeving zodat verschillende biometrische resultaten op dezelfde wijze kunnen worden gedeeld. Wij lichten dit voorstel hieronder toe.

Op dit moment mogen sommige biometrische resultaten niet gedeeld worden via de solidariteitsreserve (zoals het resultaat op de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en op de risico overlijdensverzekeringen) maar wel via de operationele reserve. Andere biometrische resultaten mogen juist wel via solidariteitsreserve worden gedeeld maar niet via de operationele reserve (zoals het resultaat op het micro langlevensrisico). Omdat met name bij het micro langlevensrisico het resultaat (negatief) samenhangt met het resultaat op de risico-overlijdensverzekeringen is het wenselijk dat deze resultaten op dezelfde wijze kunnen worden gedeeld. Dit leidt tot een stabielere pensioenuitkering. Wij vinden het dan ook wenselijk dat het mogelijk wordt om alle biometrische resultaten te kunnen delen via de solidariteitsreserve, of allemaal via de operationele reserve. Daarbij moet de keuze of de resultaatdeling via de operationele reserve of via de solidariteitsreserve loopt aan het fonds worden gelaten omdat de efficiëntie mede afhangt van de doelen en inrichting van de solidariteitsreserve.

Hetzelfde punt geldt uiteraard voor de flexibele premieregeling. Ook hier verdient het de voorkeur dat de biometrische resultaten op gelijke wijze mogen worden verdeeld. In het geval dat de flexibele premieregeling wel over een risicodelingsreserve beschikt, kan ook hier de keuze door het fonds worden gemaakt om alle biometrische resultaten te delen via de risicodelingsreserve of de operationele reserve. In het geval er geen risicodelingsreserve is, kan dan wel deling van alle biometrische resultaten via de operationele reserve plaatsvinden.

2. Aanpassing Pensioenwet in verband met eerbiedigende werking (artikel 220e)

Wij stellen voor het conceptwetsvoorstel Wet toezeggingen pensioenonderwerpen aan te vullen met een wijziging van artikel 150b van de Pensioenwet zodat kan worden ingevaren bij gebruikmaking van het overgangsrecht als bedoeld in artikel 220e Pensioenwet (eerbiedigende werking).

In artikel 150b Pensioenwet in lid 1 sub c wordt thans het gehele hoofdstuk 6b (specifieke voorschriften tijdens de transitieperiode) uitgesloten als er gebruikgemaakt wordt van het overgangsrecht, bedoeld in artikel 220e Pensioenwet. Dit heeft dus onder andere tot gevolg dat de opgebouwde aanspraken (kapitalen) in de DC-regeling (waar vanuit de progressieve staffel wordt gehandhaafd) niet kunnen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling.

Wij lichten dit voorstel hierna onderbouwd toe.

Overgangsrecht uit artikel 220e (eerbiedigende werking) en de transitie

In de Wet toekomst pensioenen is een wijziging van de Pensioenwet opgenomen, die het mogelijk maakt om onder bepaalde voorwaarden de progressieve premiestaffel te blijven hanteren (artikel 220e, overgangsrecht progressieve premie). In dit artikel staat dat dit mogelijk is in afwijking op artikel 17 Pensioenwet (gelijke premie). Dat c.q. de (uitsluitende) verwijzing naar artikel 17 Pensioenwet is van belang, omdat er in artikel 220e dus niet wordt afgeweken van alle overige artikelen waaraan een pensioenregeling na de transitie moet voldoen, zoals artikel 10, dat voorschrijft dat de regeling (voor een pensioenfonds) het karakter van een flexibele premiereregeling of een solidaire premiereregeling moet hebben. Het voortzetten na de uiterste transitiedatum van bijvoorbeeld een bestaande DC- of DB-regeling is niet mogelijk. In de parlementaire geschiedenis wordt dit ook benadrukt:

In hfdst 15.4 van de memorie van toelichting ("*Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)*") staat onder meer het volgende:

"Voor de volledigheid zij opgemerkt dat het overgangsrecht uitsluitend betrekking heeft op de progressieve premiesystematiek en niet op het type pensioenregeling. Zoals in hoofdstuk 3 Wettelijk kader pensioenovereenkomsten in het nieuwe pensioenstelsel al is uiteengezet, moeten alle pensioenregelingen uiterlijk 1 januari 2027 zijn omgezet in een van de daar genoemde premiereregelingen."

In de artikelsgewijze toelichting in de memorie van toelichting staat in de toelichting op artikel 220e Pw/214d Wvb onder meer het volgende (in vergelijkbare zin als onder i.):

"In het eerste lid is vastgelegd in welke situaties van het voorgestelde artikel 17 van de Pensioenwet mag worden afgeweken en een progressieve premie mag worden gehanteerd. Hiervoor geldt allereerst als voorwaarde dat er op de dag voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel sprake was een premieovereenkomst met een progressieve premie (ongeacht het

*type pensioenuitvoerder waar die is ondergebracht) of een uitkeringsovereenkomst met een progressieve premie ondergebracht bij een verzekeraar (onderdeel a). Opgemerkt zij dat het overgangsrecht expliciet betrekking heeft op het hanteren van een progressieve premie en **niet op het karakter van de pensioenovereenkomst**. In het geval sprake is van een uitkeringsovereenkomst met een progressieve premie zal derhalve in de transitieperiode de pensioenovereenkomst moeten worden omgezet naar een premieovereenkomst."*

En

"Ten slotte geldt als voorwaarde dat de pensioenovereenkomst niet het karakter mag hebben van een solidaire premieovereenkomst (onderdeel c). Dit betekent dat een werkgever die met een beroep op het overgangsrecht ook na 1 januari 2027 een progressieve premie wenst te hanteren niet kan kiezen voor een solidaire premieovereenkomst. Achtergrond hiervan is dat de systematiek binnen de solidaire premieovereenkomst, waarbij schokken gericht naar leeftijdscohorten worden toebedeeld op basis van hun risicohouding, zich slecht verhoudt tot een leeftijdsafhankelijke premie. Om in de situatie dat aan de voornoemde voorwaarden wordt voldaan de progressieve premie ook fiscaal te faciliteren, wordt voorgesteld een nieuw artikel 38q aan de Wet LB 1964 toe te voegen."

Dat betekent dus in de praktijk dat bij de toepassing van de eerbiedigende werking van artikel 220e, er nog een keuze moet worden gemaakt tussen een flexibele premieregeling of een premie-uitkeringsovereenkomst (op grond van artikel 220e lid 1 sub c is een solidaire premieregeling immers niet mogelijk).

Daarnaast wordt bij het gebruikmaken van het overgangsrecht ook geen uitzondering gemaakt voor toepassing van alle andere artikelen die op de Wtp-regelingen van toepassing zijn, zoals de aangepaste regelgeving omtrent het nabestaandenpensioen.

Conclusie: bij gebruikmaking van het overgangsrecht zoals bedoeld in artikel 220e (eerbiedigende werking) mag alleen afgeweken worden van het hanteren van een gelijke premie (artikel 17 Pensioenwet). Alle overige voorwaarden die in de Pensioenwet zijn gekomen met de Wet toekomst pensioenen zijn onverkort van toepassing. Er dient dus wel degelijk een transitie plaats te vinden naar het nieuwe pensioenstelsel en de pensioenovereenkomsten zullen dan ook aangepast moeten worden om ook uiterlijk vanaf 1 januari 2028 te voldoen aan de Pensioenwet/Wet toekomst pensioenen.

Onterechte uitsluiting van hoofdstuk 6b bij eerbiedigende werking

Ondanks dat er dus een transitie gemaakt moet worden naar het nieuwe stelsel (met als enige uitzondering het overstappen naar een vlakke staffel) sluit artikel 150b Pensioenwet in lid 1 sub c het gehele hoofdstuk 6b (specifieke voorschriften tijdens de transitieperiode) uit als er gebruikgemaakt wordt van het overgangsrecht, bedoeld in artikel 220e. Dit heeft onder andere

tot gevolg dat de opgebouwde aanspraken (kapitalen) in de bestaande DC-regeling (waar vanuit de progressieve staffel wordt gehandhaafd) niet kunnen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling (de flexibele premieregeling met progressieve staffel die benodigd is om de pensioenregeling uit te kunnen blijven voeren nu voortzetting van de bestaande DC-regeling niet mogelijk is op grond van artikel 10 Pensioenwet). De betreffende aanspraken kunnen door de uitsluiting ook niet ingevaren worden in een andere regeling (bijvoorbeeld de flexibele of solidaire premieregeling met vlakke premie die de betreffende werkgever voor nieuwe werknemers dient te sluiten). De in de regeling waarop het overgangsrecht bedoeld in artikel 220e wordt toegepast opgebouwde aanspraken moeten ongewenst achterblijven in het FTK-regime, ook al is het de wens van de werkgever/sociale partners om deze aanspraken in te varen.

De Pensioenwet lijkt er aan de ene kant vanuit te gaan dat er geen sprake is van een transitie (uitsluiting hoofdstuk 6b), maar verplicht aan de andere kant wel om (met uitzondering van de vlakke staffel) de bestaande DC-regeling te wijzigen in een FPR en te voldoen aan alle voorschriften die voor een FPR gelden. Dat betekent een transitie. Dit verhoudt zich niet met elkaar. Ten onrechte wordt er in de wet vanuit gegaan dat er geen sprake is van een transitie. Die is er wel. Dat die niet volledig is, omdat niet wordt overgestapt naar de vlakke staffel doet daar niet aan af.

Waarom zou er geen sprake zijn van een transitie? De wetgever lijkt er vanuit te gaan – hoewel daarvoor ons inziens geen onderbouwing wordt gegeven – dat er geen sprake is van een wijziging van de pensioenovereenkomst als er gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking. Onder andere komt dit naar voren in één van de twee vragen in de Q&A op Werkenaanospensioen.nl. (in de door ons rood gemaakte passages)

Vraag: Moet er ook een transitieplan worden opgesteld als er geen gebruik wordt gemaakt van eerbiedigende werking en de pensioenovereenkomst niet wijzigt om te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen?

Antwoord: Nee. In dit specifieke geval hoeft u geen transitieplan op te stellen. In alle andere gevallen moet u, als de pensioenovereenkomst wijzigt om te voldoen aan de nieuwe regels, wel een transitieplan opstellen. Dit geldt in het bijzonder als er andere elementen, zoals het nabestaandenpensioen, wijzigen om te voldoen aan de nieuwe regels. (Mrt 24)"

De laatste zin geldt echter ook als gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking als bedoeld in artikel 220e (zie ook hiervoor)). Het is dan ook evident dat de Pensioenwet bij de hantering van het overgangsrecht bedoeld in artikel 220e ten onrechte hoofdstuk 6b (specifieke voorschriften tijdens de transitieperiode) in zijn geheel uitsluit nu er wel degelijk sprake is van het moeten aanpassen van de pensioenovereenkomst en daarmee een transitie naar het nieuwe stelsel (ook al is die transitie niet op alle onderdelen).

Geen invaarmogelijkheid

Op dit moment is de Pensioenwet niet consistent: enerzijds geeft het overgangsrecht alleen de mogelijkheid tot afwijking van artikel 17 (gelijke premie), en niet tot afwijking van alle overige Wtp-voorschriften. Anderzijds worden alle bepalingen uit hoofdstuk 6b (waaronder het invaartartikel 150m) niet van toepassing verklaard en leidt dit ertoe dat de opgebouwde aanspraken in de regeling waarop de eerbiedigende werking wordt toegepast niet kunnen worden ingevaren en als premievrije aanspraken onder het FTK-regime moeten achter blijven.

Het is voor de werknemers van werkgevers die gebruik willen maken van het betreffende overgangsrecht, van groot belang dat de aanspraken en rechten opgebouwd in de DC-regeling kunnen worden ingevaren naar de regeling die na transitie gaat gelden. Daarnaast is het ook voor pensioenfondsen onwenselijk om slechts voor een klein kapitaal (dat ontstaat door het niet kunnen invaren) aan alle FTK-vereisten te moeten voldoen na de transitie.

Naast het feit dat dit wettelijk niet juist en inconsistent is, is er ook geen enkele (inhoudelijke) reden om het invaren van onder het FTK-regime opgebouwde aanspraken/kapitalen in geval van gebruikmaking van het overgangsrecht bedoeld in artikel 220e te beletten. Nu deze aanspraken/kapitalen reeds (met gebruikmaking van de progressieve premie) zijn opgebouwd, is het feit dat de nieuwe regeling de progressieve staffel blijft hanteren in plaats van een vlakke staffel niet relevant voor het invaren. Het niet kunnen invaren heeft echter wel grote gevolgen.

Het niet kunnen invaren druist ook in tegen het uitgangspunt van de Wet toekomst pensioenen om alle reeds opgebouwde aanspraken en rechten zoveel mogelijk in te varen en dit alleen niet te doen als er sprake is van onevenwichtigheid. Het blijven hanteren van de progressieve staffel in de FPR leidt echter niet tot onevenwichtigheid bij invaren. Integendeel.

Voorstel tot aanpassing Pensioenwet

We stellen op grond van het bovenstaande dan ook voor dat artikel 150b van de Pensioenwet op dit punt wordt gewijzigd zodat de toepassing van hoofdstuk 6a van de Pensioenwet bij gebruikmaking van eerbiedigende werking als bedoeld in artikel 220e alleen wordt uitgesloten voor wat betreft de artikelen die rechtstreekt betrekking hebben op de overstap naar een vlakke staffel. Andere artikelen in hoofdstuk 6a Pensioenwet die betrekking hebben op de transitie zouden onverkort moeten gelden, ook als gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht. Met name is dit van belang voor het kunnen invaren op basis van artikel 150m Pensioenwet.

3. geheugenloos spreiden met gelijke aanpassingen voor iedereen in het collectief

Het is ons niet duidelijk in hoeverre het mogelijk is om geheugenloos te spreiden met gelijke aanpassingen voor *iedereen* in het collectief in de uitkeringsfase van een flexibele premieregeling. Graag zouden wij dit verduidelijkt zien in de wetgeving.

Met betrekking tot een vraag over geheugenloos spreiden, die door de NSC aan de minister waren gesteld, staat onder andere als antwoord:
Met de huidige wet- en regelgeving kunnen in de flexibele premiereregeling financiële schokken al collectief gespreid worden in een van de individuele opbouwfasen gescheiden uitkeringsfase (collectief toedelingsmechanisme). Dit in tegenstelling tot de solidaire premiereregeling waar onduidelijkheid was over de voorwaarden waaraan een uitkeringsfase met gelijke aanpassingen met spreiden moet voldoen in de uitvoering van een solidaire premiereregeling. Dit besluit voorziet daarmee in een uitvoeringskader waarmee ook gelijke aanpassingen met spreiden in de solidaire premiereregeling kunnen worden gerealiseerd, zodat uitvoerders het amendement van het lid Palland kunnen uitvoeren.

Uit bovengenoemde antwoord zou afgeleid kunnen worden dat geheugenloos spreiden met gelijke aanpassingen voor iedereen in het collectief in de uitkeringsfase van een flexibele premiereregeling mogelijk is en niet alleen voor de aanspraken en uitkeringen die bij aanvang van de spreidingskring tot de toedelingskring behoren. Daarentegen lijkt artikel 63a lid 5 de die mogelijkheid echter niet te geven:

Artikel 63a, lid 5

Bij toepassing van een collectief toedelingsmechanisme wordt ten minste een maal per jaar op het niveau van de toedelingskring het financiële resultaat vastgesteld en verwerkt. Bij een collectief toedelingsmechanisme kan een spreidingsperiode worden gehanteerd van maximaal tien jaar. Gedurende de spreidingsperiode worden uitsluitend de uitkeringen en aanspraken van de bij aanvang van de spreidingsperiode tot de toedelingskring behorende personen in gelijke stappen aangepast. Bij de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse aanpassing wordt rekening gehouden met de verwachte resterende levensverwachting van de toedelingskring.

Graag zouden wij in de wet- en regelgeving verduidelijkt zien in hoeverre het mogelijk is om geheugenloos te spreiden met gelijke aanpassingen voor *iedereen* in het collectief in de uitkeringsfase van een flexibele premiereregeling