

Betreft: Reactie op de Internetconsultatie Wet Toekomst Pensioenen

Door: mr. drs. P.B. van den Bos / CMS
mr. P.F. Doornik / Allen & Overy
mr. dr. R.M.J.M. de Greef / Houthoff
mr. P.M.J. der Kinderen / Mercer
mr. A.W. van Leeuwen / SteensmaEven

Datum: 12 februari 2021



Inhoudsopgave	Pagina
Inleiding.....	5
(I) <i>Opzet van het memorandum</i>	5
(II) <i>Samenvatting</i>	5
(III) <i>Algemene opmerkingen</i>	6
HOOFDSTUK 2 Doelstelling	9
(I) <i>Paragraaf 2.1 / Wat is het doel van de stelselherziening?</i>	9
(II) <i>Paragraaf 2.2 / Eerder perspectief op indexatie</i>	9
HOOFDSTUK 3 Wettelijk kader voor pensioenovereenkomsten in nieuwe stelsel	11
(I) <i>Inleiding/samenvatting</i>	11
(II) <i>De nieuwe contract typen</i>	12
(III) <i>Risicohouding</i>	13
HOOFDSTUK 4 Wijziging financieel toetsingskader	17
Algemeen 17	
(I) <i>Paragraaf 4a.3 / Vormgeving transitie FTK</i>	17
(II) <i>Paragraaf 4a.3</i> /	
<i>Richtdekkingsgraad</i>	17
HOOFDSTUK 5 Wijziging fiscaal pensioen kader.....	19
(I) <i>Paragraaf 5.1.1 / Aanpassingsmechanisme fiscale premiebegrenzing</i>	19
(II) <i>Paragraaf 5.2 / Fiscale facilitering compensatie</i>	19
(III) <i>Paragraaf 5.3 / Overgangsregelingen</i>	19
Hoofdstuk 6 Waarborgen voor evenwichtige transitie	21
(I) <i>Samenvatting</i>	21
(II) <i>Inleiding</i>	21
(III) <i>Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen</i>	22
(IV) <i>Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen</i>	22
(V) <i>Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen</i>	23
(VI) <i>Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen</i>	23
(VII) <i>Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen</i>	24
(VIII) <i>Paragraaf 6.2.1 / Transitieplan</i>	24
(IX) <i>Paragraaf 6.2.1 / Transitieplan/rollen taken en verantwoordelijkheden</i>	25
(X) <i>Paragraaf 6.2.1 / Transitieplan/rollen taken en verantwoordelijkheden</i>	25
(XI) <i>Paragraaf 6.2.2 / Aanpassing pensioenregeling/regelingen ondergebracht bij</i> <i>verzekeraars en PPI's</i>	26
(XII) <i>Paragraaf 6.2.2 / Aanpassing pensioenregeling/regelingen ondergebracht bij</i> <i>verzekeraars en PPI's</i>	26
(XIII) <i>Paragraaf 6.2.3 / Invaren bij pensioenfondsen</i>	26
(XIV) <i>Paragraaf 6.2.3 / Invaren bij pensioenfondsen</i>	27
(XV) <i>Paragraaf 6.2.3 / Invaren bij pensioenfondsen</i>	27
(XVI) <i>Paragraaf 6.2.3.1 / Overgangsregime voor pensioenfondsen</i>	27
(XVII) <i>Paragraaf 6.2.3.2 / Omrekenmethodes bij invaren/1. VBA Methode</i>	28
(XVIII) <i>Paragraaf 6.2.3.2 / Omrekenmethodes bij invaren/1. VBA Methode</i>	28
(XIX) <i>Paragraaf 6.2.3.2 / Omrekenmethodes bij invaren/2. Standaardmethode</i>	29
(XX) <i>Paragraaf 6.2.3.3 / Juridische aandachtspunten bij invaren/ Ad. 2 Bescherming</i> <i>van eigendomsrecht</i>	29
(XXI) <i>Paragraaf 6.2.3.3 / Juridische aandachtspunten bij invaren/ Ad. 2 Bescherming</i> <i>van eigendomsrecht</i>	30
(XXII) <i>Paragraaf 6.2.3.4 / Waarborgen in het proces van invaren / a.</i> <i>arbeidsvoorwaardelijk overleg</i>	30

(XXIII)	<i>Paragraaf 6.2.3.4 / Waarborgen in het proces van invaren / e. geschillenbeslechting</i>	30
(XXIV)	<i>Paragraaf 6.2.4 / Inzet deel vermogen voor compensatie en solidariteitsreserve</i>	31
(XXV)	<i>Paragraaf 6.2.4 / Inzet deel vermogen voor compensatie en solidariteitsreserve/ Inzet vermogen voor compensatie met vba-methode</i>	31
(XXVI)	<i>Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Compensatie voor actieve deelnemers</i>	31
(XXVII)	<i>Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Compensatie voor actieve deelnemers</i>	32
(XXVIII)	<i>Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Compensatie bij indiensttreding en uitdiensttreding</i>	32
(XXIX)	<i>Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Financiering van compensatie</i>	32
(XXX)	<i>Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Financiering van compensatie</i>	33
(XXXI)	<i>Paragraaf 6.2.7 / Medezeggenschap in arbeidsvoorwaardelijke fase</i>	33
(XXXII)	<i>Paragraaf 6.2.7 / Transitiecommissie / bindend advies</i>	33
(XXXIII)	<i>Paragraaf 6.2.7 / Transitiecommissie / inrichting transitiecommissie</i>	33
(XXXIV)	<i>Paragraaf 6.3.2 / Besluitvorming bij pensioenfondsen/ Verzoek tot invaren</i>	34
(XXXV)	<i>Paragraaf 6.3.3 / Implementatieplan</i>	34
(XXXVI)	<i>Paragraaf 6.3.4 / Communicatieplan</i>	35
Hoofdstuk 7	Governance in het nieuwe pensioenstelsel	36
(I)	<i>Paragraaf 7.3 / Taken en bevoegdheden in het nieuwe stelsel</i>	36
(II)	<i>Paragraaf 7.4 / Nadere implicaties voor pensioenfondsen/opdrachtaanvaarding</i>	36
(III)	<i>Paragraaf 7.4 / Nadere implicaties voor pensioenfondsen/opdrachtaanvaarding</i>	37
(IV)	<i>Paragraaf 7.4 / Nadere implicaties voor pensioenfondsen/bevoegdheden van pensioenfondsonderdelen</i>	37
Hoofdstuk 9	Europeesrechtelijke houdbaarheid van de stelselherziening	38
(I)	<i>Paragraaf 9.4 / Nieuwe pensioenovereenkomsten en verplichtstelling</i>	38
Hoofdstuk 10	Nabestaandenpensioen	40
(I)	<i>Paragraaf 10.2 / Uniformering partnerbegrip</i>	40
(II)	<i>Paragraaf 10.3 / Toelichting op de wijzigingen inzake het nabestaandenpensioen/ Uitlooperperiode van drie maanden</i>	40
(III)	<i>Paragraaf 10.4 / Transitie naar het nieuwe stelsel voor nabestaandenpensioen/Overgangsrecht</i>	40
Hoofdstuk 11	Overige onderwerpen	42
(I)	<i>Paragraaf 11.b.4 / Experimenteerbepaling</i>	42
(II)	<i>Paragraaf 11.b.4 / Experimenteerbepaling</i>	42
Hoofdstuk 14	Overgangsrecht	43
	<i>Algemeen</i>	43
(I)	<i>Paragraaf 14.1 / Wettelijke en fiscaal kader voor pensioenovereenkomsten</i>	43
(II)	<i>Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)</i>	43
(III)	<i>Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Bestaande pensioenregeling</i>	43
(IV)	<i>Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Huidige en toekomstige werknemers</i>	44
(V)	<i>Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Bijzondere informatieverplichtingen</i>	44
(VI)	<i>Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Effecten van overstap op een later moment</i>	44
(VII)	<i>Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Arbeidsmarkteffecten</i>	45

(VIII)	<i>Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Arbeidsmarkteffecten</i>	45
(IX)	<i>Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Arbeidsmarkteffecten</i>	45

INLEIDING

(I) *Opzet van het memorandum*

In dit memorandum hebben wij onze gezamenlijke vragen, opmerkingen en aanbevelingen bij het consultatiedocument voor de Wet toekomst pensioenen weergegeven.

Wij volgen de hoofdstukindeling uit de Memorie van Toelichting (MvT) bij het wetsvoorstel. Waar van belang, is tevens verwezen naar de voorgestelde wetsteksten uit het wetsvoorstel.

Alvorens onze specifieke opmerkingen weer te geven bij de passages uit de hoofdstukken van de MvT, zullen wij hierna eerst een korte samenvatting geven van onze voornaamste commentaren bij het consultatiedocument (onder II.) en enkele algemene opmerkingen (onder III.) maken.

mr. drs. P.B. van den Bos / pensioenrecht advocaat, of counsel bij CMS .

p.vandenbos@hotmail.com

mr. P.F. Doornik / pensioenrechtadvocaat bij Allen & Overy.

frank.doornik@allenovery.com

mr. dr. R.M.J.M. de Greef / pensioenrechtadvocaat bij Houthoff.

r.de.greef@houthoff.com

mr. P.M.J. der Kinderen / pensioenrecht jurist Mercer.

pavel.der.kinderen@mercer.com

mr. A.W. van Leeuwen / pensioenrechtadvocaat bij SteensmaEven

anton.vanleeuwen@steensmaeven.com

(II) *Samenvatting*

Op hoofdlijnen zien onze vragen en opmerkingen op de volgende thema's:

- 1) Het voorgestelde nieuwe kader zou eerlijker, beter en ook beter uitlegbaar zijn:
 - a) waarom het *eerlijker* zou zijn wordt onvoldoende toegelicht;
 - b) evenmin wordt adequaat toegelicht waarom het *beter* zou zijn. In dat kader is ook een vraag, of met een beperkter aanpassing van de huidige financiële spelregels niet volstaan zou kunnen worden, mits maar geaccepteerd wordt dat die ook al onzeker zijn;
 - c) dat het nieuwe kader *beter uitlegbaar* is wordt zeker niet duidelijk. Het is complex en zowel de (on)mogelijkheden als de uitkomsten ervan zijn zeer lastig te onderkennen.
- 2) Er wordt weinig systematisch ingegaan op de achtergrond van de beoogde wijzigingen, terwijl de gebezigde terminologie ook soms onhelder is, zoals bijvoorbeeld ten aanzien van een begrip als risicopreferentie..
- 3) De gevolgen van de transitie op de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden c.q. hun pensioenaanspraken en pensioenrechten blijven onderbelicht:
 - a. het wordt onvoldoende duidelijk wat de voordelen zijn van het invaren voor met name de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden;
 - b. de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden niet door de werkgever en veelal ook niet door de andere betrokken sociale partners (bijv. vakorganisaties en ondernemingsraden) vertegenwoordigd. Niet duidelijk is op basis van welke juridische grondslag het wetsvoorstel uitgaat van een gebondenheid van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden als de pensioenovereenkomst gewijzigd zou worden;
 - c. de nadelen van het gebruik van de dekkingsgraad respectievelijk de richtdekkingsgraad bij de vaststelling van de persoonlijke pensioenvermogens, alsmede de toelaatbaarheid van negatieve afwijkingen daarbij;
 - d. de herverdeling ten laste van bepaalde groepen die bijvoorbeeld plaatsvindt bij de invoering van een compensatiedepot.

- 4) De medezeggenschap in het kader van het 'invaren' wordt niet 'versterkt' en is onvoldoende om het afschaffen van het individuele instemmingsrecht op te kunnen baseren.
- 5) Ten aanzien van de transitiecommissie en de rechtsbescherming als zodanig is onduidelijk:
 - a. of deze ook toegankelijk is voor bijvoorbeeld de ondernemingsraad, (individuele) werknemers, dan wel inactieven;
 - b. hoe het bindend advies zich verhoudt tot een vonnis van de 'normale' rechter, zeker nu de transitiecommissie niet iedereen vertegenwoordigt (gewezen deelnemers en pensioengerechtigden lijken nl. niet vertegenwoordigt);
 - c. hoe onafhankelijk de Transitiecommissie is;
 - d. in hoeverre individuele belanghebbenden nog aanspraak kunnen maken op rechtsbescherming ingeval van ongerechtvaardigde benadeling.
- 6) Verantwoordelijk/aansprakelijkheid:
 - a. de werkgever wordt ten onrechte aansprakelijk geacht voor het eventueel niet tijdig afronden van de transitie;
 - b. het opstellen van het transitieplan zou een gezamenlijke verantwoordelijkheid moeten zijn.
- 7) De nadelige gevolgen van de eerbiedigende werking bij progressieve premies worden onvoldoende onderkend en voorkomen.
- 8) Het gesloten pensioenfonds is onvoldoende uitgewerkt:
 - a. ingeval het gesloten fonds gebruik wil maken van de transitieperiode;
 - b. kan een gesloten fonds invaren?
- 9) Wat betekent het afschaffen van de doorsneepremie voor bedrijfstakpensioenfondsen:
 - a. Voor het kunnen laten voortbestaan van de verplichtstelling;
 - b. Voor het principe 'geen premie, wel recht'.

(III) Algemene opmerkingen

De door de wetgever voorgestelde wijzigingen in het wettelijk kader voor pensioenovereenkomsten zijn ingrijpend. In de parlementaire toelichting op de huidige Pensioenwet werd het belang benadrukt van een scherp onderscheid tussen de drie in het huidige artikel 10 vastgelegde karakters. Bij het sluiten van een pensioenovereenkomst moet volgens de huidige wet door partijen voor één van die karakters worden gekozen. Voorts was een van de kenmerken van de Pensioenwet dat de deelnemers en pensioengerechtigden zoveel mogelijk duidelijkheid en zekerheid werd geboden, zowel ten aanzien van de te verstrekken uitkering (bijv. door inkoop ineens van het DC-pensioenkapitaal), als ten aanzien van de toeslagverlening (consistentie tussen ambitie en financiering).

Nu, ruim tien jaar later (de eerste aanzetten tot de huidige wijzigingsoperatie werden overigens al in 2010 bekend gemaakt en in 2009 al noodzakelijk bevonden), wordt dat systeem volledig losgelaten en wordt voorgesteld om voor pensioenfondsen slechts een keuze mogelijk te maken uit twee typen pensioenovereenkomst: het Nieuwe Contract en de Verbeterde Premiereregeling. Er wordt in de toelichting niet eens meer gesproken over het begrip karakter. Van de karakters wil de wetgever er maar één handhaven: de premieovereenkomst.

De pensioenovereenkomst neemt volgens het voorstel, in ieder geval in het Nieuwe Contract, zelfs de vorm aan van de ruim tien jaar geleden zo verafschuwde streefregeling (zie hierover bijvoorbeeld de formulering in de MvT, p. 22: "Het streven in het Nieuwe Contract is om een voorwaardelijk koopkrachtig pensioen te bieden". Kortom: de wetgever maakt hier radicaal andere keuzes dan ruim tien jaar geleden.

Deze constatering leidt ons tot drie algemene observaties:

- Enige bescheidenheid is op zijn plaats. Wat nu een goed idee lijkt, is dat, mede gezien de ervaringen met de huidige Pensioenwet, over een tijdje mogelijk niet meer. De tekst van de toelichting geeft op dat punt echter bepaald geen blijk van bescheidenheid (zie bijvoorbeeld paragraaf 2.1, p. 10). Wij gaan

ervan uit dat deze nieuwe wetgeving wordt voorgesteld om gebreken te repareren die kleven aan het huidige systeem. In de toelichting wordt echter de suggestie gewekt dat het doel van dit voorstel is het nu al goede systeem van de huidige wet nog beter te maken en daarbij worden eufemismen niet geschuwd. Zo zou door de voorgestelde wijziging “een voorspelbaar, stabiel pensioeninkomen” bewerkstelligd worden (p. 26, die formulering suggereert overigens iets heel anders dan de hiervoor geciteerde zin op p. 22). Het lijkt ons inherent aan het nieuwe systeem dat de uitkering gaat fluctueren en dus niet erg voorspelbaar zal zijn. Dat brengt ons bij het volgende punt;

- In de verschillende hoofdstukken wordt weinig systematisch ingegaan op de achtergrond van de beoogde wijziging. In de vele rapporten, brieven en andere documenten die voorafgingen aan dit wetsvoorstel is vanzelfsprekend wel ingegaan op de tekortkomingen van het huidige systeem en de oplossingen om die te repareren, maar in de toelichting op deze wet zou het in onze ogen gepast zijn als de wetgever systematisch (liefst puntsgewijs) aangeeft waar en waarom het huidige systeem tekortschiet en hoe die problemen met dit wetsvoorstel kunnen worden opgelost. In haar position paper van 4 november 2020 benadrukt de AFM het belang van een uitlegbaar pensioen (zie ook hoofdstuk 8 van de Hoofdlijnennotitie). Een uitlegbare stelselwijziging lijkt ons in dat kader een onmisbaar fundament voor een uitlegbaar pensioen en wij menen dat de MvT daarin tekortschiet.

Zien wij het goed, dan is het pensioen in het Nieuwe Contract ‘slechts’ afhankelijk van:

- de geformuleerde ambitie (sociale partners)
- de hoogte van de vastgestelde premie (sociale partners),
- het vast te stellen projectierendement (pensioenuitvoerder),
- het gevoerde beleggingsbeleid en behaalde beleggingsrendement (pensioenuitvoerder),
- de vaststelling van de criteria voor het beschermings- en overrendement en de voorwaarden voor de toedeling daarvan per leeftijdscohort mede op basis van de vastgestelde risicohouding per leeftijdscohort (pensioenuitvoerder); en
- de te maken afspraken over de solidariteitsreserve (zie pag. 32 MvT) (werkgever en pensioenuitvoerder in de uitvoeringsovereenkomst)

De vraag dient zich aan of hiermee de inzichtelijkheid in de hoogte van de te verwachten pensioenuitkering alsook de uitlegbaarheid (zie pag. 13 MvT) van het nieuwe systeem wordt verbeterd.

- Daarbij heeft bovendien te gelden dat de indruk wordt gewekt in het wetsvoorstel dat er onder meer door het invaren ‘betere’ pensioenen kunnen worden verkregen maar dat deze wel onzeker(der?) zijn. Hierbij wordt eraan voorbijgegaan dat pensioenen (waarbij we dan specifiek kijken naar de huidige middel- eindloonregelingen bij pensioenfondsen) nu ook al onzeker zijn, maar in de praktijk zijn en worden verkocht als ‘zeker.’ Voor de ‘politiek’ en vakorganisaties is het het afgelopen decennium kennelijk heel moeilijk c.q. onmogelijk geweest om te besluiten dat er ook daadwerkelijk gekort moet worden conform de daarover in de Pensioenwet vastgelegde regels en dus duidelijk te maken dat ook het huidige systeem de nodige onzekerheid in zich bergt.

Indien in het nieuwe systeem zodanige financiële spelregels kunnen worden gehanteerd dat – bij gelijkblijvende pensioenkapitalen van pensioenfondsen – er hogere (en op zijn minst gelijke) maar onzekerder aanspraken voor worden verkregen, komt de vraag op waarom het bestaande systeem van de Pensioenwet niet kan worden gehandhaafd met eveneens een aanpassing van de financiële spelregels en een duidelijker communicatie dat de pensioenen toch echt onzeker zijn en ook daadwerkelijk te korten als dat noodzakelijk is.

Wij hebben de indruk, dat het nieuwe systeem opnieuw ‘verkocht’ wordt alsof met de valse belofte dat dit gaat leiden tot betere pensioenen, met ook een grotere kans op ‘indexatie’. Maar van een dergelijke indexatie c.q. vaste en structurele verhoging van de pensioenen is als zodanig geen sprake in het Nieuwe Contract. Alleen van een verhoging van de nominale uitkering bij onder meer goede

beleggingsresultaten, maar ook van een verlaging indien bijvoorbeeld de beleggingsresultaten zouden tenvallen.

Wetgever en sociale partners dienen er naar onze mening ten eerste voor te waken dat er opnieuw een verkeerde 'boodschap' wordt gegeven. De enige boodschap die kan worden gegeven om een nieuwe wetswijziging over 15 jaar te voorkomen is dat er een ambitie ("beoogde pensioendoelstelling") is om een bepaald pensioenniveau te realiseren, dat daartoe door werkgevers en werknemers de nodige middelen beschikbaar zullen worden gesteld om dat niveau ook te behalen, maar dat er geen enkele zekerheid kan worden gegeven dat de beoogde ambitie ook zal kunnen worden gehaald. Voorts dienen wetgever, sociale partners en pensioenuitvoerders ook daadwerkelijk te handelen naar de gemaakte afspraken en niet de financiële spelregels steeds weer aanpassen om bijvoorbeeld verlagingen van de pensioenen te voorkomen. De spelregels moeten niet (steeds) tijdens het spel veranderd worden.

HOOFDSTUK 2 DOELSTELLING

(I) *Paragraaf 2.1 / Wat is het doel van de stelselherziening?*

Op pagina 1 van de MvT staat:

“De wijze waarop financieel-economische omstandigheden in het pensioen doorwerken moet voor deelnemers en pensioengerechtigden inzichtelijk zijn en eerlijk worden bevonden.”

Aanbeveling

Als doelstelling is geformuleerd dat – kortgezegd - het pensioen ‘inzichtelijk’ moet zijn. Ons inziens heeft echter te gelden dat het nieuwe systeem complex en ondoorzichtig is. Daarbij zowel ondoorzichtig voor wat betreft de (on)mogelijkheden, als voor wat betreft de uitkomsten (aanspraken en rechten) ervan. Zien wij het goed, dan is het pensioen in het Nieuwe Contract immers (in ieder geval) afhankelijk van:

- de geformuleerde ambitie (sociale partners),
- de hoogte van de vastgestelde premie (sociale partners),
- het vast te stellen projectierendement (pensioenuitvoerder),
- het gevoerde beleggingsbeleid en behaalde beleggingsrendement (pensioenuitvoerder),
- de vaststelling van de criteria voor het beschermings- en overrendement en de voorwaarden voor de toedeling daarvan per leeftijdscohort mede op basis van de vastgestelde risicohouding per leeftijdscohort (pensioenuitvoerder); en
- de te maken afspraken over de solidariteitsreserve (zie pag 32 MvT) (werkgever en pensioenuitvoerder in de uitvoeringsovereenkomst)

Wij menen dat als gevolg hiervan allermint meer inzichtelijkheid in de hoogte van de te verwachten pensioenuitkering wordt verkregen, maar ook de op pagina 13 MvT geformuleerde doelstelling van ‘uitlegbaarheid’ in het nieuwe systeem niet wordt verbeterd respectievelijk niet wordt gehaald.

(II) *Paragraaf 2.2 / Eerder perspectief op indexatie*

Op pagina 1 van de MvT staat:

“Eerder perspectief op indexatie”

Aanbeveling

Deze ‘kop’ geeft ons inziens een verkeerde voorstelling van zaken. Deze stelling is ook al vaak aangedragen in het maatschappelijke debat over het nieuwe pensioenstelsel.

In de eerste plaats zal in het Nieuwe Contract geen sprake zijn van ‘indexatie’ in de vorm van een permanente verhoging van de pensioenuitkering. Bij meevallers zullen de pensioenuitkeringen worden verhoogd, in de omgekeerde situatie worden verlaagd. Reeds om die reden verdient het aanbeveling deze ‘kop’ te vermijden.

Het verdient voorts aanbeveling om vanuit de overheid maar ook vanuit de sociale partners uitsluitend te benadrukken dat het pensioen onzeker was, is en ook in het nieuwe systeem onzeker blijft (zie ook de Inleiding van dit memorandum). Ook de sociale partners moeten hierover eerlijk communiceren. Het voordeel dat mogelijk tegenover die onzekerheid staat is, dat als gevolg van het niet meer aanhouden van verplichte buffers verwacht wordt dat er meer ruimte zal zijn voor toekomstige verhogingen van de periodieke uitkeringen, maar dat dit bij tegenvallers even goed kan leiden tot verlagingen daarvan. Dit is evenwel niet gelijk aan ‘indexatie’ in het huidige pensioensysteem (indexatie zou uitsluitend nog aan de orde kunnen zijn in het geval van een vastgestelde uitkering bij een Verbeterde Premiereregeling of in het geval dat niet zou worden ingevaren). N.B.:

in dit memorandum worden de premie-kapitaalovereenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst buiten beschouwing gelaten.

HOOFDSTUK 3 WETTELIJK KADER VOOR PENSIOENOVEREENKOMSTEN IN NIEUWE STELSEL

(I) *Inleiding/samenvatting*

In dit hoofdstuk beperken wij ons tot drie onderwerpen: (i) de twee contracttypen voor pensioenfondsen, (ii) (het vaststellen van) de risicohouding, alsmede (iii) de solidariteitsreserve. Onze aanbevelingen luiden aldus:

Ad (i) De twee contracttypen

In de (toelichting op de) wet dient een heldere, beknopte en concrete omschrijving van deze beide typen pensioenovereenkomsten te worden gegeven. De thans voorgestelde artikelen 10a en 10b en de omschrijvingen in de MvT bieden die duidelijkheid volgens ons niet. Pas als duidelijk is hoe de typen precies functioneren, is een goede en inzichtelijke vergelijking te maken tussen beide typen en kan ook duidelijk worden gemaakt dat en waarom deze beide typen naast elkaar dienen te bestaan en beide aangeboden moeten kunnen worden door verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen.

Ad (ii) Het vaststellen van de risicohouding

- Alle begrippen die in het kader van de bepaling van de risicohouding worden gehanteerd, dienen duidelijk gedefinieerd te worden en wel zodanig dat ze goed van elkaar te onderscheiden zijn en dat duidelijk is welke functie zij (ten opzichte van elkaar) hebben;
- De manier waarop de risicopreferentie respectievelijk het risicodraagvlak wordt meegewogen ter bepaling van de risicohouding dient duidelijk(er) vormgegeven te worden. Daarop dient in de toelichting ook ingegaan te worden;
- De procedure ter vaststelling van de risicohouding dient duidelijk vastgelegd te worden en voor zover de pensioenfondsen hier een eigen discretionaire bevoegdheid zouden hebben, dient dat aangegeven te worden;
- De regering dient zich de vraag te stellen waarom de medezeggenschap beperkt wordt tot de 'financiële risico's'. Waarom geeft de wet niet ook ruimte de (oud-)deelnemers medezeggenschap te verlenen op het terrein van het al of niet duurzaam profiel van de beleggingen?
- Ten slotte vragen wij ons af of het per leeftijdscohort laten meewegen van de risicopreferentie niet zal leiden tot de in onze ogen begrijpelijke wens om zelf te mogen kiezen voor een uitvoerder die een risicohouding hanteert die beter aansluit bij de desbetreffende deelnemer?

Ad (iii) De solidariteitsreserve

In de tekst van het wetsvoorstel en/of in de toelichting daarop moet duidelijk tot uitdrukking worden gebracht (i) waarom de solidariteitsreserve nodig/noodzakelijk is, (ii) hoe zij werkt en (iii) binnen welke kaders de sociale partners keuzevrijheid hebben.

De wetgever moet toelichten waar de pensioenaanspraken respectievelijk -rechten van inactieven uit worden betaald die tijdens hun dienstverband niet zijn aangemeld door hun werkgever, terwijl zij wel betrokken waren bij activiteiten als vermeld in het verplichtstellingsbesluit, indien die werkgever achteraf onvoldoende verhaal biedt voor de desbetreffende pensioenpremies.

(II) De nieuwe contract typen

Het Nieuwe Contract

In onze ogen maakt de wetgever onvoldoende duidelijk wat het Nieuwe Contract precies inhoudt. In de opbouwfase lijkt het ons goed te vergelijken met een beleggingsfonds met een beperkte buffer, de solidariteitsreserve en eventueel ook nog andere instrumenten (het verdelen van de financiële mee- en tegenvallers), om de hardste klappen op te vangen. Een probleem lijkt ons in dat verband overigens dat pas achteraf is vast te stellen wat de hardste klap is. Een tegenvaller kan in geval van een w-vormig herstel bijvoorbeeld heel goed door nog een grotere terugval worden opgevolgd.

Het handhaven van de begrippen toeslag en korting achten wij verwarrend. Wij nemen aan dat daar bij het Nieuwe Contract geen sprake meer van is. De (nominale) uitkering staat immers in ieder geval tijdens de opbouw niet vast (de SER spreekt in het rapport *“Naar een nieuw pensioenstelsel”* van het direct inkopen van voorwaardelijke pensioenaanspraken). Dus er is geen vertrekpunt van waaruit de uitkering of aanspraak verlaagd of verhoogd kan worden.

Verdelen financiële mee- of tegenvallers in het Nieuwe Contract

In artikel 10a van het wetsvoorstel is omtrent het verdelen van mee- en tegenvallers het volgende bepaald: *“financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het collectieve beleggingsbeleid worden in de voor pensioenuitkering bestemde vermogens en de solidariteitsreserve verwerkt door middel van vastgelegde toedelingregels die aansluiten bij de risicohouding per leeftijdscohort.”* Die formulering geeft weinig houvast. In de toelichting wordt in onze ogen ook niet of in ieder geval onvoldoende geconcretiseerd hoe het verdelen van die mee- en tegenvallers in de praktijk precies wordt vormgegeven (zie bijvoorbeeld p. 25 paragraaf 3.3.2.). De definitiebepalingen maken het evenmin duidelijk. Welke stappen moeten wanneer gezet worden en hoe worden de mee- en tegenvallers per leeftijdscohort concreet verdeeld? Welke rol speelt de risicohouding per leeftijdscohort? Wij missen een duidelijke, concrete uitleg op dit punt.

Verbeterde Premiereregeling

Ook hier geldt dat zowel artikel 10b van het wetsvoorstel als de toelichting daarop veel onduidelijk laten. In de Verbeterde Premiereregeling is het uitgangspunt dat financiële mee- of tegenvallers direct worden verwerkt in de individuele pensioenvermogens en dat het nemen van ‘beleggings- en renterisico’ na de pensioendatum kan worden voortgezet.

De verschillen tussen de beide typen lijken echter weer gerelativeerd te worden waar het Nieuwe Contract wordt vergeleken met de Verbeterde Premiereregeling (zie p. 18 eerste vijf zinnen na het kopje 3.2). Ook de keuze van de wetgever optioneel solidariteitselementen toe te voegen aan de Verbeterde Premiereregeling om deze *“toegankelijker”* te maken voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen (p. 35) maakt het onderscheid tussen het Nieuwe Contract enerzijds en de Verbeterde Premiereregeling anderzijds niet duidelijker.

Aanbeveling

In de (toelichting op de) wet dient een heldere, beknopte en concrete beschrijving van de beide typen pensioenovereenkomsten te worden gegeven. De thans voorgestelde artikelen 10a en 10b en de MvT bieden die duidelijkheid volgens ons niet. Pas als duidelijk is hoe de typen precies functioneren, is een goede en inzichtelijke vergelijking te maken tussen beide typen en kan ook duidelijk worden gemaakt dat en waarom

deze beide typen naast elkaar dienen te bestaan en beide aangeboden moeten kunnen worden door verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen.

(III) Risicohouding

Een van de stappen die volgens het voorstel genomen moet worden om de financiële mee- en tegenvallers goed te kunnen verdelen, is de *“vaststelling van de risicohouding van leeftijdscohorten”* (zie het kopje na 3.2.1.). Om te beginnen zijn de begrippen, zoals toegelicht in de MvT, naar onze mening onhelder, althans geven ze onvoldoende houvast. De definitiebepaling biedt hier evenmin soelaas.

Zo kan, naar wij aannemen, discrepantie optreden tussen de *“risicotolerantie”* en het *“risicodraagvlak”* van een individuele (of groep) deelnemer(s). Een grote *“risicotolerantie”* hoeft, naar wij aannemen, niet noodzakelijkerwijs samen te gaan met een even groot *“risicodraagvlak”*. Of is de *“risicohouding”* de resultante van de *“risicotolerantie”* en het *“risicodraagvlak”*? Zou het bijvoorbeeld mogelijk zijn dat als een ouder leeftijdscohort een hogere *“risicotolerantie”* heeft dan een jonger leeftijdscohort, dit oudere leeftijdscohort geacht wordt meer risico te willen lopen, terwijl het *“risicodraagvlak”* van het oudere cohort geringer is? De uitleg op p. 20 biedt ons hierover geen duidelijkheid.

Het bepalen van *“risicodraagvlak”* lijkt ons niet eenvoudig om niet te zeggen onmogelijk. Wij vermoeden dat pas achteraf (als het te laat is) kan worden vastgesteld of de inschatting vooraf correct was. De MvT lijkt daarentegen te suggereren dat het risicodraagvlak een vooraf objectief vaststelbare grootheid is. Daarbij wordt het *“risicodraagvlak”* beïnvloed door individuele omstandigheden: een vermogende deelnemer zal bijvoorbeeld een groter *“risicodraagvlak”* hebben dan een deelnemer die volledig afhankelijk is van het (op te bouwen) pensioen. Die persoonlijke omstandigheden zijn niet bekend bij het pensioenfonds en ook niet noodzakelijkerwijs illustratief voor de situatie van het totale leeftijdscohort waar de desbetreffende deelnemer toe behoort.

Hoe *“pensioenuitvoerders zich goed rekenschap kunnen geven over hoeveel risico hun deelnemers willen en kunnen lopen”* (p. 19) is ons dan ook niet duidelijk. Het is mooi om allerlei begrippen te introduceren, maar wij vragen ons af wat ze toevoegen en of er goed mee gewerkt kan worden. Over het niet toegelichte begrip *“risicopreferentie”* (p. 19 laatste alinea) spraken wij al.

Vaststelling risicohouding

Verder is het ons niet duidelijk welke procedure gevolgd moet worden om de *“risicohouding”* exact vast te stellen. De opmerking in de MvT geeft hierin geen (of nauwelijks) inzicht: *“Het pensioenfonds stelt de risicohouding voor de leeftijdscohorten (een niet-gedefinieerd begrip; st. dezes) vast in overleg met de fondsorganen en streeft ernaar hierover zoveel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen bij sociale partners.”* (pag. 18/19). Op p. 19 wordt hierover het volgende opgemerkt: *“Ten eerste moeten pensioenuitvoerders periodiek, ten minste eenmaal in de vijf jaar, een risicopreferentieonderzoek doen onder hun deelnemers.”* Hoe dat onderzoek wordt vormgegeven blijft onbesproken. Moeten enquêtes georganiseerd worden of moeten de (oud-)deelnemers stemmen? En wat is de default?

Uit de opmerking op p. 19 (*“Indien het fondsbestuur concludeert dat de (eerdere) vastgestelde risicohouding per leeftijdscohort niet in overeenstemming is met de resultaten van het risicopreferentieonderzoek, wordt de risicohouding aangepast.”*) leiden wij af dat het pensioenfonds gebonden is aan de uitkomsten van een dergelijk onderzoek. Pensioenprofessionals en pensioenuitvoerders kunnen die risico's al moeilijk inschatten, laat staan de individuele deelnemers. De verantwoordelijkheid voor het kiezen daarvan verschuift daarmee onzes inziens dan ook niet naar de deelnemer.

In dit kader rijst voorts de vraag in hoeverre zinvol gecommuniceerd kan worden met de deelnemers (die leken zijn op dit gebied) over zoiets ingewikkelds als “*risicohouding*” (risicopreferentie?). Leidt het niet tot extra kosten en wegen die wel op tegen de baten? Er moet een informatiepakket worden opgesteld, dat ongetwijfeld beoordeeld moet worden door de AFM. Verder is de invloed van de individuele deelnemer op het door hem/haar te lopen risico zeer beperkt, want hij/zij is wat de “*risicohouding*” betreft gebonden aan de keuze van het leeftijdscohort waartoe hij/zij behoort.

Uitsluitend invloed/medezeggenschap wat betreft financiële risico's

Nu de keuze is de deelnemers hier medezeggenschap te geven op het terrein van de financiële risico's zou dan niet overwogen moeten worden deelnemers ook invloed te geven op het al of niet meenemen van ESG-criteria in het beleggingsbeleid? Zo kunnen wij ons voorstellen deelnemers een stem te geven in het al of niet groene karakter van het beleggingsbeleid.

Risicopreferentieonderzoek in het licht van de grote verplichtstelling

Hiervoor gaven wij al aan dat de individuele deelnemer zich zal moeten neerleggen bij de risicohouding van zijn/haar leeftijdscohort, zoals dat verplicht is deel te nemen in hetzelfde pensioenfonds. Dit doet bij ons de vraag rijzen waarom de individuele deelnemers niet de keuze krijgen in te stappen in een fonds dat een risicoprofiel heeft dat echt overeenstemt met zijn/haar risicohouding, in aanmerking nemende de ‘*prudent person regel*’ en het feit dat het hier om pensioenbeleggingen gaat. De uitvoering van de regeling zou dan gescheiden worden van de regeling zelf. Wij kunnen ons voorstellen dat de uitkomst van een risicopreferentieonderzoek frustrerend is voor een deelnemer die (om goede redenen) een van zijn leeftijdscohort afwijkende risicohouding heeft.

Op p. 35 van de MvT wordt het belang van de (grote) verplichtstelling onderbouwd door te wijzen op de acceptatieplicht. Deze plicht leidt er volgens de MvT toe dat een pensioenfonds zowel rendabele als niet-rendabele diensten tegen economisch aanvaardbare kosten kan uitvoeren. Dit punt komt ook aan de orde op p. 121. In de toelichting wordt dit echter niet geconcretiseerd. Aangezien niet meer gewerkt wordt met de doorsneepremie zal dit probleem zich vermoedelijk uitsluitend kunnen voordoen op het terrein van de risicodekkingen. Dit punt wordt niet geconcretiseerd.

Aanbeveling

Ten aanzien van dit onderwerp hebben wij de volgende aanbevelingen:

- Alle begrippen die in het kader van de bepaling van de risicohouding worden gehanteerd dienen duidelijk gedefinieerd te worden en wel zodanig dat ze goed van elkaar te onderscheiden zijn en dat duidelijk is welke functie zij ten opzichte van elkaar hebben;
- De manier waarop de risicopreferentie respectievelijk het risicodraagvlak wordt meegewogen ter bepaling van de risicohouding dient duidelijk(er) vormgegeven te worden, daarbij dient in de toelichting ook ingegaan te worden;
- De procedure ter vaststelling van de risicohouding dient duidelijk vastgelegd te worden, en voor zover de pensioenfondsen hier een eigen discretionaire bevoegdheid zouden hebben, dient dat aangegeven te worden;
- De regering dient zich de vraag te stellen waarom de medezeggenschap beperkt wordt tot de ‘financiële risico's, waarom geeft de wet niet ook ruimte de (oud-)deelnemers medezeggenschap te verlenen op het terrein van het al of niet duurzaam profiel van de beleggingen?

- Ten slotte vragen wij ons af of het per leeftijdscohort laten meewegen van de risicopreferentie niet zal leiden tot in onze ogen begrijpelijke wens om zelf te mogen kiezen voor een uitvoerder die een risicohouding hanteert die beter aansluit bij de desbetreffende deelnemer?

Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve maakt onder meer intergenerationele risicodeling mogelijk (zie p. 32). Wordt op die manier niet toch weer de intergenerationele solidariteit binnengehaald, met alle lastige verdelingsvraagstukken van dien, die met het schrappen van de doorsneepremie nu juist uit het stelsel was verwijderd?

De afspraken omtrent de Uit de opmerking op p. 122 leiden wij af dat de solidariteitsreserve (mede?) in het leven is geroepen om de grote verplichtstelling te ‘redden’: *“Een relevant kenmerk voor het behoud van de verplichtstelling is de verplichte solidariteitsreserve als onderdeel van het nieuwe contract”*. Dat lijkt ons een oneigenlijk argument.

De afspraken omtrent de solidariteitsreserve moeten kennelijk gemaakt worden door de sociale partners en vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst (uitvoeringsreglement) en het pensioenreglement. Uit de MvT leiden wij af dat de sociale partners wat dit betreft een grote discretionaire bevoegdheid hebben. Dat lijkt ons een risicovolle weg. Zou het dan niet mogelijk zijn dat de sociale partners in een bepaalde bedrijfstak afspraken maken waarin met het oog op het EU-mededingingskader sprake is van onvoldoende intergenerationele solidariteit, waardoor de grote verplichtstelling in die situatie geen stand kan houden?

Wordt op die manier niet toch weer de intergenerationele solidariteit binnengehaald, met alle lastige verdelingsvraagstukken van dien, die met het schrappen van de doorsneepremie nu juist uit het stelsel was verwijderd?

Wij hebben nog de volgende opmerkingen met betrekking tot de vraag wie aanspraak kunnen maken op een aandeel in de solidariteitsreserve. Op p. 16 staat: *“Ook toekomstige deelnemers delen mee in deze risico’s via een integrale solidariteitsreserve”*: betekent dat dus ook dat toekomstige deelnemers ook kunnen meedelen in de solidariteitsreserve die is gevormd door bestaande deelnemers, eventueel uit kapitaal tgv invaren en dat niet meegaat bij individuele waardeoverdracht (zie hierna)?

Op pagina 34 staat dat er bij individuele waardeoverdracht geen recht bestaat op een deel van de solidariteitsreserve. Bij de ontvangende uitvoerder gaat de ex-deelnemer wel meedelen in de solidariteitsreserve van de ontvangende uitvoerder. Geldt dit dan alleen bij individuele waardeoverdracht, maar moet er bij collectieve waardeoverdracht wel een deel van de solidariteitsreserve worden meegegeven? Verdwijnt een deel van het pensioenvermogen bij invaren niet ook in de solidariteitsreserve? Dat betekent dus dat achterblijvers daarvan profiteren. De MvT en de conceptwetstekst zwijgen.

Het meedelen in de solidariteitsreserve van nieuwe deelnemers en het achterlaten van de reserve in geval van overdracht lijkt ons op het eerste gezicht tegenstrijdig.

Onduidelijk is waar de pensioenrechten van oud-deelnemers uit worden betaald die tijdens hun actieve deelnemerschap niet zijn aangemeld door hun werknemer, terwijl zij wel betrokken waren bij activiteiten als vermeld in het verplichtstellingsbesluit. Of komt de regel geen premie wel pensioen te vervallen? Dit punt is niet belicht in de MvT. En dat zou wel moeten, omdat de financieringssysteem van het Nieuwe Contract of de Verbeterde Premiereregeling fundamenteel afwijkt van de manier waarop een pensioenfonds thans gefinancierd wordt.

Aanbeveling

In de tekst van het wetsvoorstel en/of in de toelichting daarop moet duidelijk tot uitdrukking worden gebracht (i) waarom de solidariteitsreserve nodig/noodzakelijk is, (ii) hoe zij werkt en (iii) binnen welke kaders de sociale partners keuzevrijheid hebben.

De wetgever moet toelichten waar de pensioenrechten van oud-deelnemers uit worden betaald die tijdens hun actieve deelnemerschap niet zijn aangemeld door hun werknemer, terwijl zij wel betrokken waren bij activiteiten als vermeld in het verplichtstellingsbesluit.

HOOFDSTUK 4 WIJZIGING FINANCIËEL TOETSINGSKADER

Algemeen

In relatie tot de wijziging van het Financieel Toetsingskader zien wij vooral de mogelijke toepasselijkheid respectievelijk consequenties van de zogenoemde "Richtdekkingsgraad" als een problematisch aspect. Het kan namelijk tot geforceerde kortingsmaatregelen leiden. Die zouden in beginsel vermeden kunnen worden, terwijl ze aanspraak- en pensioengerechtigden in de regel ook weinig zullen opleveren en de toepassing ervan wel volledig voor hun rekening zal komen.

(I) Paragraaf 4a.3 / Vormgeving transitie FTK

Op pagina 41 van de MvT staat:

“Voor het MVEV in het bijzonder geldt dat de teller voor het aantal meetmomenten wordt gepauzeerd op het moment dat gebruik wordt gemaakt van het transitie-ftk. Deze teller gaat weer lopen op het moment dat het pensioenfonds het transitie-ftk verlaat, dan wel bij het vervallen van het transitie-ftk per 1 januari 2026.”

Aanbeveling

Het verdient aanbeveling om op deze plaats ook toe te lichten of dit ook betekent dat de hersteltermijn wordt verlengd met de transitie-periode.

(II) Paragraaf 4a.3. / Richtdekkingsgraad

Op pagina 42 en 43 van de MvT staat:

“In het algemeen en gemiddeld genomen geldt dat pensioenfondsen met – in isolatie bezien - een relatief jong deelnemersbestand, met een relatief minder risicovol beleggingsbeleid en pensioenfondsen die overstappen op een verbeterde premieregeling een hogere richtdekkingsgraad nodig hebben om dezelfde doelen te bereiken.

En

Het onvoorwaardelijk en ongespreid doorvoeren van maatregelen beoogt te bewerkstelligen dat een pensioenfonds een herstel doormaakt in de transitieperiode met een reële kans een dekkingsgraad van (tenminste) 95% bereikt.”

Aanbeveling

Het verdient aanbeveling om toe te lichten wat invaren in het licht van deze passages betekent voor de bestaande groep pensioengerechtigden.

Per saldo komt het erop neer, zo begrijpen wij, dat de wijze van transitie waarvoor sociale partners in voorkomende gevallen kiezen, tot gevolg kan hebben dat een hogere richtdekkingsgraad vereist is, die in voorkomende gevallen ook eerder (kortings)maatregelen nodig maakt. Daarmee betalen met name de pensioengerechtigden dus ook nog eens op die manier (onnodig) de rekening voor het invaren

Zoals ook aangegeven in relatie tot het invaren als zodanig, is al de vraag of die groep zich door het invaren – met verlies van garanties en ook herverdeling van fondsvermogen – zich door het invaren als zodanig al niet benadeeld zal achten. Daar komt dan hiermee nog eens bij, dat zij ook nog eens met geforceerde (kortings)maatregelen geconfronteerd kunnen gaan worden, enkel en alleen om dat invaren mogelijk te maken. Maatregelen die anders mogelijk, door later herstel, vermeden, dan wel gespreid in de tijd zouden kunnen

worden. Of die zelfs, als men de gedachte aanhangt dat de extreem lage marktrente geen juiste parameter voor de dekkingsgraad vormt, überhaupt onterecht zouden zijn. Is het dan niet beter om het gebruik van het transitiefk in dergelijke gevallen te verbieden?

HOOFDSTUK 5 WIJZIGING FISCAAL PENSIOENKADER

(I) *Paragraaf 5.1.1 / Aanpassingsmechanisme fiscale premiebegrenzing*

Op pagina 60 van de MvT staat:

“Omwille van duidelijkheid, zekerheid en stabiliteit zal de premiegrens in beginsel pas direct na afloop van de compensatieperiode worden aangepast. Dit betekent dat de premiegrens tot 2036 wordt vastgezet; alleen bij een schok van meer dan 5%-punt zal de premiegrens tijdens de compensatieperiode worden aangepast. Over aanpassingen wordt drie jaar van tevoren gecommuniceerd, zodat sociale partners deze informatie mee kunnen nemen in de CAO-onderhandelingen.”

Aanbeveling

Als er sprake is van een financiële schok die leidt tot een verhoging of verlaging van 5%-punt in de compensatieperiode zal de premiegrens al in de compensatieperiode worden aangepast. Deze toets vindt jaarlijks plaats (vgl. art. 18a, lid 6 (nieuw) Wet LB). Het is dus niet zo dat de premiegrens en de geëerbiedigde staffels tot 2036 of later ongewijzigd blijven.

Als het reële rendement in de komende jaren 3,2% (of hoger) zou blijven, zal het aanpassingsmechanisme al in 2026 (met inachtneming van de voorgeschreven 3 jaar wachttijd) worden toegepast. Omwille van de rechtszekerheid verdient het aanbeveling om de hoogte van de premieruimte en de geëerbiedigde fiscale staffels voor de gehele compensatieperiode (dus tot 2036) ongewijzigd te laten.

(II) *Paragraaf 5.2 / Fiscale facilitering compensatie*

Op pagina 60 van de MvT staat:

“Voor het ontvangen van compensatie geldt geen fiscale begrenzing. Dit biedt de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken zodat gericht kan worden gecompenseerd.”

Aanbeveling

Niet duidelijk is hoe het in deze passage moet worden uitgelegd in een individuele situatie. Betekent dit dat een werkgever een enkele individuele werknemer ook meer dan 33% premie mag geven als dit op collectief niveau c.q. voor alle werknemers van deze werkgever tezamen binnen de begrenzing van 33% valt (zie ook MvT p. 201)? Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten c.q. uit te werken.

(III) *Paragraaf 5.3 / Overgangsregelingen*

Op pagina 61 van de MvT staat:

“Een fiscale maximale premiestaffel is opgenomen in het wetsvoorstel en geeft daarmee duidelijkheid welke premiestaffel maximaal geldt voor deze eerbiedigende werking. Uiteraard is een premiestaffel die blijft onder deze maximale premiestaffel ook toegestaan..”

Aanbeveling

Niet duidelijk is per wanneer deze premiestaffel verplicht van toepassing wordt. Wij veronderstellen per 1 januari 2026 gezien het feit dat werkgevers (recentelijk) met uitvoerders premiestaffels overeengekomen kunnen zijn die gelden voor een periode van vijf jaar en in voorkomende gevallen ruimer zijn dan de opgenomen premiestaffel. Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten c.q. uit te werken.

(IV) Paragraaf 5.4 / Nettopensioen

Op pagina 61 van de MvT staat:

“Voor deze voorgestelde aanpassingen van het nettopensioen geldt geen eerbiedigende werking voor bestaande premiestaffels zoals dat wel het geval is bij het ‘bruto’ pensioen.”

Aanbeveling

Niet duidelijk is of dit betekent dat deze nettopensioen premiestaffels per 1 januari 2022 aangepast moeten zijn aan de nieuwe wetgeving. Indien dat niet het geval is verdient het aanbeveling om dit nader toe te lichten. Indien dat wel het geval is verdient het eveneens aanbeveling dat nadrukkelijk toe te lichten. Alsdan rijst tevens de vraag of dit naar uw oordeel werkgevers en uitvoerders wel voldoende tijd biedt om de regeling aan te passen?

HOOFDSTUK 6 WAARBORGEN VOOR EVENWICHTIGE TRANSITIE

(I) *Samenvatting*

Hoofdstuk 6 van de MvT betreft de transitie. Dit hoofdstuk roept veel vragen op. Wij hebben deze vragen in de hierna volgende paragrafen uitgewerkt. Op hoofdlijnen zien onze vragen en opmerkingen op de volgende thema's:

- 1) De gevolgen van de transitie voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden blijven onderbelicht:
 - a. het wordt onvoldoende duidelijk wat de voordelen zijn van het invaren voor met name de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (par. XII, XIV, XVI, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIII, XXIV);
 - b. de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden niet door de werkgever vertegenwoordigd (par. XXI, XXIX);
 - c. Niet duidelijk is op basis van welke juridische grondslag het wetsvoorstel uitgaat van een gebondenheid van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden als de pensioenovereenkomst gewijzigd zou worden;
- 2) Medezeggenschap wordt niet 'versterkt' en is onvoldoende (par. XV, XXI, XXIX);
- 3) Transitiecommissie:
 - a. ook toegankelijk voor de ondernemingsraad, (individuele) werknemers, dan wel inactieven? (par. VI);
 - b. hoe verhoudt zich het bindend advies tot een rechtsgang, zeker nu de transitiecommissie niet iedereen vertegenwoordigt (par. XV);
 - c. Hoe onafhankelijk is de Transitiecommissie? (par. XXXI);
- 4) Verantwoordelijk/aansprakelijkheid:
 - a. de werkgever behoort niet aansprakelijk te zijn voor het niet tijdig afronden van de transitie (par. III);
 - b. het opstellen van het transitieplan zou een gezamenlijke verantwoordelijkheid moeten zijn (par. VIII);
- 5) Het gesloten pensioenfonds is onvoldoende uitgewerkt:
 - a. ingeval het gesloten fonds gebruik wil maken van de transitieperiode (par. XI);
 - b. kan een gesloten fonds invaren? (par. XIV).

(II) *Inleiding*

Op pagina 63 van de MvT staat:

“Het transitieplan bevat de verantwoording waarom gekozen is voor deze invulling van de nieuwe pensioenregeling en waarom sprake is van een evenwichtige overstap hiernaartoe.

In paragraaf 6.3 wordt beschreven wat de stappen zijn na de arbeidsvoorwaardelijke fase. De gewijzigde pensioenafspraken moeten worden ondergebracht bij een pensioenuitvoerder en daar worden geïmplementeerd. Voor pensioenfondsen geldt specifiek dat de opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling (inclusief de afspraken over de transitie) officieel moet worden aanvaard door middel van de zogenoemde opdrachtaanvaarding. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel brengt met zich mee dat de diverse fondsorganen een (tijdelijke) verzwaaring nodig hebben van hun takenpakket. Pensioenuitvoerders moeten zich goed en tijdig voorbereiden op de transitie, en maken hiervoor een implementatieplan. Een verplicht onderdeel van dit plan ziet op de communicatie over de transitie, hetgeen wordt neergelegd in een communicatieplan.”

Aanbeveling

Is onder ogen gezien dat de noodzaak van opstelling van deze implementatie- en communicatieplannen zowel tot hoge advieskosten als tot een groot capaciteitsbeslag (manuren) zal gaan leiden bij pensioenuitvoerders? Gaat dat niet leiden tot een verdere consolidatieslag onder fondsen, die tijdig doorlopen van de arbeidsvoorwaardelijke fase gaat bemoeilijken maar, bijv., ook een nog grotere claim op de beschikbare capaciteit bij DNB gaat leggen? Het verdient aanbeveling dit in de MvT te verduidelijken.

(III) Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen

Op pagina 64 van de MvT staat:

“Om ruimte te bieden voor deze variëteit wordt het mogelijk gemaakt binnen de transitieperiode over te stappen op een door sociale partners zelf gekozen moment. Dit is bijvoorbeeld van belang voor sociale partners die een overstap willen maken op een concreet moment vóór 1 januari 2026, bijvoorbeeld omdat de bestaande uitvoeringsovereenkomst afloopt voor die datum. De mogelijkheid over te stappen op een zelf gekozen moment kan in dergelijke gevallen voorkomen dat de pensioenovereenkomst in korte tijd twee keer aangepast moet worden. Bijkomend voordeel van een zelf gekozen moment is dat de transities meer gespreid in de transitieperiode zullen plaatsvinden.”

Aanbeveling

In deze alinea wordt gesuggereerd dat het - uitsluitend- aan de sociale partners is om het overstapmoment te bepalen. Het vaststellen van een bepaald transitiemoment is slechts mogelijk in samenspraak met de pensioenuitvoerder. Mede gezien de complexiteit van de implementatie van het nieuwe pensioensysteem zal invoering eerst kunnen plaatsvinden indien de pensioenuitvoerder(s) hier klaar voor is/zijn. Het verdient derhalve aanbeveling om op deze plaats tot uitdrukking te brengen dat het invoeringsmoment wordt bepaald door sociale partners en de pensioenuitvoerder(s) gezamenlijk.

(IV) Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen

Op pagina 65/kader van de MvT staat onder a.:

“Dit heeft een aantal implicaties:

Het wettelijke transitiekader vervalt grotendeels per 1 januari 2026. Met het uitblijven van tijdige overeenstemming over wijzigingen van de pensioenregeling vervallen ook de faciliteringsmogelijkheden tot invaren en compensatie, hetgeen nadelig zal uitpakken voor de (gewezen) deelnemers, pensioen- en andere aanspraakgerechtigden. Dit zou kunnen leiden tot aansprakelijkheidsrisico's voor de werkgever.”

Aanbeveling

Zoals in de MvT op diverse plaatsen wordt aangegeven is de vaststelling van de gewijzigde pensioenregeling in het licht van de Wet Toekomst Pensioenen, de primaire verantwoordelijkheid van de 'sociale partners'. De 'werkgever' is slechts één van deze sociale partners, maar dat zijn tevens vertegenwoordigers van werknemers zoals vakorganisaties en ondernemingsraden, dan wel in voorkomende gevallen individuele werknemers. De invoering van de gewijzigde pensioenregeling is dus niet alleen afhankelijk van werkgever maar ook van andere partijen (waaronder ook de pensioenuitvoerder). Dit zal zeker gelden indien werkgever niet een eigen regeling heeft maar een 'bedrijfstakregeling' volgt of uitvoert

Nu de werkgever ter zake derhalve afhankelijk is van andere partijen, lijkt het vastleggen van een eventuele aansprakelijkheid van de werkgever indien de te wijzigen pensioenregeling niet tijdig wordt geïmplementeerd

principiële onjuist. Het kan niet zo zijn dat een werkgever verantwoordelijk laat staan aansprakelijk is voor *“het uitblijven van tijdige overeenstemming over wijzigingen van de pensioenregeling.”* Een dergelijke stelling in een MvT van toelichting c.q. standpunt van de wetgever, laat een werkgever ook nog nauwelijks enige onderhandelingsruimte. Daaraan doet niet af dat er wordt gesteld dat dit ‘zou kunnen leiden’ tot aansprakelijkheidsrisico. Zie ook onder par. VIII.

Het verdient dan ook nadrukkelijk aanbeveling om deze passage op dit punt te wijzigen c.q. deze zinsnede te schrappen.

(V) Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen

Op pagina 65/kader van de MvT staat onder d.:

“Op 1 januari 2026 is nieuwe pensioenopbouw in een uitkeringsovereenkomst en een daarop gebaseerde pensioenregeling niet in lijn met de huidige wet- en regelgeving. Mocht er desondanks premie worden voldaan dan vormt dat een onverschuldigde betaling. Aangezien daaraan geen overeenkomst ten grondslag ligt, zal de pensioenuitvoerder de premie terugstorten.”

Aanbeveling

Vaststaat dat de uitkeringsovereenkomst niet van rechtswege eindigt bij toepassing van het nieuwe pensioensysteem. Zoals is gesteld in het kader onder b., zal de uitvoeringsovereenkomst immers moeten worden opgezegd.

Hoewel dit wellicht een theoretische situatie is, nu verwacht zal kunnen worden dat hetzij de pensioenuitvoerder dan wel de werkgever de bestaande uitvoeringsovereenkomst voor een uitkeringsovereenkomst tijdig zal opzeggen, is het ons inziens onjuist om te bepalen dat de premie die betaald wordt indien niet (tijdig) is opgezegd, alsdan onverschuldigd is betaald; er is immers nog steeds sprake van een bestaande uitvoeringsovereenkomst.

Het verdient derhalve aanbeveling om deze passage dienovereenkomstig te wijzigen en aan te geven dat de premies in dat geval verschuldigd zullen blijven.

(VI) Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen

Op pagina 66 van de MvT staat:

“Zo kunnen de pensioenuitvoerders sociale partners ondersteunen bij het uitwerken van de nieuwe pensioenafspraken, bijvoorbeeld bij het doorrekenen van verschillende voorstellen. Daarnaast kunnen pensioenuitvoerders tijdens de arbeidsvoorwaardelijke fase adviseren over de uitvoerbaarheid en communiceerbaarheid van de pensioenafspraken waarover sociale partners onderhandelen. Deze nauwe vorm van samenwerking is nu al goed gebruik en deze manier van samenwerken zal ook in deze transitie van belangrijke waarde zijn.”

Aanbeveling

Deelt u de opvatting dat in geval van onderbrenging van de nieuwe regeling bij een verzekeraar of PPI (en wellicht ook APF) eerder sprake zal zijn van een ‘kant-en-klaar product’, inclusief communicatieplan en -middelen. Daar kunnen sociale partners al dan niet mee instemmen. Maatwerk ligt daarmee niet in de lijn der verwachting. Dat is te duur en te risicovol voor een verzekeraar.

Indien u deze opvatting zou delen, verdient het aanbeveling om dit in de MvT tot uitdrukking te brengen.

(VII) Paragraaf 6.1 / Transitieperiode en mijlpalen

Op pagina 67 van de MvT staat:

“Uiterlijk 1 januari 2024 is er overeenstemming tussen sociale partners dan wel werkgever- werknemer over de nieuwe pensioenregeling en moet het transitieplan zijn afgerond. Het gaat hier om definitieve afspraken, wat betekent dat achterbanraadpleging dan wel het raadplegen van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering reeds heeft plaatsgevonden. In de situatie dat sociale partners vastlopen in het arbeidsvoorwaardelijk overleg kan de transitiecommissie door sociale partners ingeschakeld worden. De transitiecommissie wordt nader toegelicht in paragraaf 6.2.8.”

Aanbeveling

De inschakeling van de transitiecommissie dient ‘gezamenlijk’ te geschieden (zie ook de artikelsgewijze toelichting op het voorgestelde artikel 150h Pensioenwet). Ook hiervoor is overeenstemming tussen de sociale partners vereist. Als die overeenstemming niet wordt bereikt, kan de transitiecommissie niet ingeschakeld worden. Onduidelijk is wat er dan moet gebeuren.

Zulks klemt te meer indien er aan werknemerskant geen sprake is van vertegenwoordiging, maar de werkgever met individuele werknemers tot overeenstemming moeten komen.

Het verdient aanbeveling dat niet alleen ‘sociale partners’ in de zin van werkgevers(vertegenwoordigers) en vakorganisaties ontvankelijk kunnen zijn bij de transitiecommissie, maar dat zulks ook geldt voor bijvoorbeeld een ondernemingsraad,(een groep van) individuele werknemers of een groep van inactieven.

Omdat de inschakeling van de transitiecommissie overeenstemming vereist tussen partijen verdient het aanbeveling om te onderbouwen of de transitiecommissie wel een voldoende effectieve ‘oplossingsrichting’ kan bieden en uit te werken hoe dat dan in zijn werk kan gaan.

(VIII) Paragraaf 6.2.1 / Transitieplan

Op pagina 68 van de MvT staat:

“Het transitieplan bevat ten minste de volgende onderdelen:

(...)

e. Een financieringsplan voor de compensatie waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate elke bron ingezet zal worden. Tevens wordt duidelijk gemaakt dat bij onvoorziene omstandigheden de genomen en arbeidsvoorwaardelijke besluiten opnieuw tegen het licht moeten worden gehouden.”

Aanbeveling

Zoals volgt uit paragraaf 6.2.3.2a, gelden in dit verband tal van veronderstellingen (pag. 79-80 MvT). Daarbij dringt zich de vraag op of al sprake van onvoorziene omstandigheden is indien die veronderstellingen niet waargemaakt worden? Het verdient aanbeveling dit nader toe te lichten

Voorts kan het aanbeveling verdienen om te omschrijven welke gebeurtenissen in ieder geval wél als voorzien hebben te gelden, zoals bijvoorbeeld negatieve economische ontwikkelingen of opzegging van de uitvoeringsovereenkomst.

Voorts kan het aanbeveling verdienen om toe te lichten of het wenselijk is om dit "open einde" (*dat bij onvoorziene omstandigheden de genomen en arbeidsvoorwaardelijke besluiten opnieuw tegen het licht moeten worden gehouden*) ook terug te laten komen in de communicatie omtrent de gevolgen van invaren?

(IX) Paragraaf 6.2.1 / Transitieplan/rollen taken en verantwoordelijkheden

Op pagina 68 van de MvT staat:

“Overigens zal de pensioenuitvoerder veelal betrokken worden bij het opstellen van het transitieplan”

Aanbeveling

Ons inziens zal ten aanzien van het transitieplan verwacht mogen worden dat het de praktijk zal zijn dat het transitieplan door de pensioenuitvoerder of diens adviseur zal worden opgesteld. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn bij 'kleine' werkgevers die een pensioenregeling onderbrengen bij een verzekeraar of PPI (zie ook paragraaf 6.2.2/ Aanpassing pensioenregeling/regelingen ondergebracht bij verzekeraars en PPI's).

Alsdan komt de vraag op waarom niet zou kunnen worden aangesloten bij een dergelijke praktijk waarbij de werkgever en de pensioenuitvoerder derhalve het transitieplan in gezamenlijkheid opstellen? Het is dan een gezamenlijke verantwoordelijkheid die de pensioendriehoek geen geweld aandoet. Het verdient aanbeveling om toe te lichten of de werkgever en pensioenuitvoerder in gezamenlijkheid het transitieplan kunnen opstellen en daarmee ook gezamenlijk 'verantwoordelijk' kunnen zijn voor het transitieplan. Zie ook onder par. III.

Nu het transitieplan mede voortvloeit uit de door werkgever met de (andere) sociale partners gemaakte afspraken (vgl ook artikel 150d lid 2 sub d., e. en f. Pw), verdient het aanbeveling te verduidelijken wat de 'verantwoordelijkheid' van de werkgever ten aanzien van (on)juistheid en (on)volledigheid betekent/kan betekenen. Dit geldt in het bijzonder in situaties waar de individuele werkgever niet betrokken is bij de wijziging van de pensioenregeling en de te maken afspraken die in een transitieplan moeten worden vermeld omdat deze op collectief niveau hebben plaatsgevonden (verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds of CAO). Is het 'transitieplan' derhalve een informatiedocument of is het een zelfstandig document waaruit de betrokken werknemers rechten kunnen ontleen richting te werkgever?

(X) Paragraaf 6.2.1 / Transitieplan/rollen taken en verantwoordelijkheden

Op pagina 69 van de MvT staat:

“Tevens ligt het voor de hand dat de werkgever het transitieplan aan de werknemer ter beschikking stelt”

Aanbeveling

Niet duidelijk is hoe deze zinsnede zich verhoudt tot de verplichting uit hoofde van het voorgestelde artikel 150d lid 3 Pensioenwet dat de '*pensioenuitvoerder* het transitieplan op zijn website beschikbaar stelt voor deelnemers etc'. Indien het transitieplan de (uitsluitende) verantwoordelijkheid is (en blijft) van de werkgever verdient het aanbeveling om ook een verplichting op te nemen aan de zijde van de werkgever om dit te verstrekken of beschikbaar te maken. Indien de pensioenuitvoerder een verplichting krijgt om dit op te nemen op zijn website, verdient het aanbeveling om toe te lichten wat dit betekent voor de positie c.q. de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder voor dit transitieplan.

(XI) Paragraaf 6.2.2 / Aanpassing pensioenregeling/regelingen ondergebracht bij verzekeraars en PPI's

Op pagina 70 van de MvT staat:

“Bij de wijziging van de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen en Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2015 was deze route ook gebruikelijk.”

Aanbeveling

Wij vragen ons af, of de vergelijking met de wijziging van de Wet verlaging maximumopbouw niet te optimistisch is, nu in dat kader sprake was van een (beduidend) eenvoudiger wijziging. Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten.

(XII) Paragraaf 6.2.2 / Aanpassing pensioenregeling/regelingen ondergebracht bij verzekeraars en PPI's

Op pagina 69-70 van de MvT staat bij voetnoot nr 79:

“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.”

Aanbeveling

Het verdient aanbeveling om een adequate regeling op te nemen in het wetsvoorstel voor de situatie, dat een gesloten fonds (als hier bedoeld) zijn regeling wenst of dient aan te passen aan de nieuwe financiële spelregels. In dat kader zal in ieder geval bevestigd dienen te worden, dat de bijzondere medezeggenschapsregels voor invaren, ook in die situatie van toepassing zijn.

(XIII) Paragraaf 6.2.3 / Invaren bij pensioenfondsen

Op pagina 70 van de MvT staat:

“De voordelen van het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten voor zowel de pensioen- en aanspraakgerechtigden als voor het pensioenfonds zijn evident, zoals eerder ook beschreven in hoofdstuk 2 Doelstellingen:

- *Door het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en -rechten zijn de voordelen van het nieuwe pensioenstelsel ook van toepassing op die aanspraken en rechten: het perspectief op een koopkrachtig pensioen verbetert, het is beter uitlegbaar, eerlijker en persoonlijker.”*

Aanbeveling

Wij vragen ons af of deze voordelen wel in die mate gaan gelden voor, met name, pensioengerechtigden en ook door hen zo ervaren zullen worden. In hoeverre staat vast dat hun pensioenregeling inderdaad verbetert – garanties c.q. vaste uitkeringen vervallen bijv. - en is de regeling met name eerlijker en beter uitlegbaar voor pensioengerechtigden die nu veelal op zijn minst een nominale aanspraak hebben op basis van een uitkeringsovereenkomst? Het Nieuwe Contract is, per saldo, toch tamelijk complex (zie ook onze inleiding).

Het is ons inziens noodzakelijk deze veronderstelde ‘verbetering’ van het invaren van de bestaande aanspraken nader te onderbouwen.

(XIV) Paragraaf 6.2.3 / Invaren bij pensioenfondsen

Op pagina 70-71 van de MvT staat:

“De voordelen van het invaren van de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten voor zowel de pensioen- en aanspraakgerechtigden als voor het pensioenfonds zijn evident, zoals eerder ook beschreven in hoofdstuk 2 Doelstellingen:

(...)

- *Een schot tussen de bestaande en nieuwe pensioenaanspraken en pensioenrechten doorbreekt de risicodeling binnen een pensioenfonds. Positieve en negatieve schokken worden bij zo'n schot niet langer over alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden gedeeld, wat zowel voor het jongere als oudere deel van de populatie in situaties negatieve gevolgen kan hebben.”*

Aanbeveling

Leidt het, al dan niet, voortbestaan van het bedoelde "schot", er niet slechts toe, dat bepaalde voor- en nadelen anders verdeeld worden over de diverse groepen, waarbij verder alleen geldt dat in beide situaties sprake is van belangentegenstellingen, waarbij in het ene geval de jongeren, en in het andere geval de ouderen slechter af zijn? Anders gezegd: leidt het wegnemen van het schot niet louter tot een herverdeling, in plaats van een betere uitkomst voor beide groepen? Het is nodig dit nader toe te lichten.

(XV) Paragraaf 6.2.3 / Invaren bij pensioenfondsen

Op pagina 71 van de MvT staat:

“Dat houdt in dat bij de overstap naar een premieregeling met leeftijdsonafhankelijke premies sociale partners die de pensioenregeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds, dat pensioenfonds in beginsel zullen verzoeken de waarde van de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten collectief over te brengen naar de gewijzigde pensioenregeling bij dat zelfde pensioenfonds. In sommige situaties kan dit onevenredig ongunstig uitpakken voor bepaalde groepen van belanghebbenden, evenals voor sommige pensioenfondsen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie dat sprake is van een gesloten pensioenfonds.”

Aanbeveling

Is de verwijzing “Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie dat sprake is van een gesloten pensioenfonds.” in lijn met de omschrijving in Paragraaf 4b.1., waaruit volgt dat bij gesloten fondsen in beginsel sowieso geen sprake zal zijn van invaren (want er zal überhaupt geen sprake kunnen zijn van een nieuwe regeling)? Het verdient aanbeveling om dat nader toe te lichten

(XVI) Paragraaf 6.2.3.1 / Overgangsregime voor pensioenfondsen

Opmerkingen bij het kader op pagina 72-73 MvT/ Individueel bezwaarrecht als belemmering bij collectief invaren:

Aanbeveling

In het kader wordt onder meer gesteld dat indien er niet zou worden ingevaren “ontstaat het reële risico van onwenselijke en onnodige herverdeling van de pensioenwaarde en kruissubsidiëring tussen de twee pensioenregelingen”. De vraag dringt zich op of het invaren c.q. samenbrengen van twee regelingen per

definitie niet ook leidt tot herverdeling en kruissubsidiëring, althans materieel, indien de ene regeling financieel sterker is dan de andere? Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten.

Voorts wordt in het kader van het invaren gesteld dat *“De belangrijkste reden om in te varen is echter dat voor de meeste belanghebbenden dit kans op een koopkrachtiger pensioen biedt en het nieuwe stelsel beter uitlegbaar en eerlijker is.”* Het verdient aanbeveling om toe te lichten op welke basis gesteld wordt dat invaren "eerlijker" is, met name in relatie tot de rechten van pensioengerechtigden? Er wordt immers een 'meer zekerder' uitkering vervangen door een 'meer onzekerder' uitkering.

Tevens wordt gesteld dat *“Naar het oordeel van de regering en werkgevers- en werknemersorganisaties wegen de voordelen van de beoogde transitie naar een nieuw pensioenstelsel zwaarder dan de individuele bezwaarmogelijkheid bij invaren.”* En *“Collectieve vertegenwoordiging door sociale partners, of de werkgever, in samenspraak met het pensioenfonds, biedt dan goede waarborgen voor het vervallen van het individuele bezwaarrecht. Mocht een individu overigens van mening zijn dat hij een onevenredig zwaar nadeel ondervindt van de omzetting, dan staat uiteraard de gang naar de rechter voor hem open.”*

Het eerste kan niet op voorhand zo gesteld worden aangezien het individuele geval per definitie niet te veralgemeniseren is. Dit blijkt onder meer ook uit diverse uitspraken omtrent instemming door ondernemingsraden met wijziging van de pensioenregeling en het individuele belang. Het is ook nog maar de vraag of in individuele gevallen er sprake kan zijn van overwegend voordelen na transitie. Het verdient derhalve aanbeveling deze passage aan te passen.

Met betrekking tot de tweede passage verdient het aanbeveling alsdan uit te werken wat de grondslag voor een dergelijke procedure van een individuele werknemer is nu er geen individueel bezwaarrecht meer zou bestaan. Daarbij zou tevens kunnen worden ingegaan op de verhouding tussen een eventueel advies van de transitiecommissie en een uitspraak van een rechter; staat het de rechter vrij om af te wijken van het advies van een transitiecommissie en vice versa, kan de transitiecommissie een anders luidend advies geven dan een gerechtelijke uitspraak. Voorts kom bij deze passage de vraag op of de werkgever en/of sociale partners (vakorganisatie of ondernemingsraad?) redelijkerwijs geacht worden gekwalificeerd te zijn voor de collectieve vertegenwoordiging van de pensioengerechtigden in het kader van de discussie omtrent het invaren. Het verdient aanbeveling de grondslag hiervoor nader uit te werken.

(XVII) Paragraaf 6.2.3.2 / Omrekenmethodes bij invaren/1. VBA Methode

Op pagina 76 van de MvT staat:

“Het betreft een nauwkeurige waarderingsmethode, maar is wel bewerklijker in de uitvoering en minder makkelijk uitlegbaar dan de standaardmethode”

Aanbeveling

Wij begrijpen dat één van de argumenten voor invaren (alsook voor het Nieuwe Contract in zijn algemeenheid) is, dat het nieuwe systeem beter uitlegbaar is. Wordt bij gebruik van de Vba-methode dan in ieder geval niet te zeer afbreuk aan dat uitgangspunt gedaan? Het verdient aanbeveling om alsdan de toepassing van deze methode binnen dit principe alsdan nader toe te lichten

(XVIII) Paragraaf 6.2.3.2 / Omrekenmethodes bij invaren/1. VBA Methode

Op pagina 76 van de MvT staat:

“De persoonlijke pensioenvermogens worden in de vba-methode vastgesteld, zodanig dat voor alle deelnemers de inclusieve marktwaarde van de persoonlijke vermogens in de nieuwe pensioenregeling, inclusief effecten

van de solidariteitsreserve, groter of gelijk is aan de inclusieve marktwaarde van de bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten in het huidige financieel toetsingskader.”

Aanbeveling

Als gesteld wordt dat de persoonlijke pensioenvermogens "zodanig worden vastgesteld", dat deze groter of gelijk zijn, dan lijkt dit te suggereren dat gerekend wordt vanuit het beoogde resultaat, in plaats van dat een adequate methodiek het uitgangspunt vormt? Een soort "actuariële alchemie" als het ware? Indien in het nieuwe systeem zodanige financiële spelregels zouden kunnen worden gehanteerd dat – bij gelijk blijvende pensioenkapitalen – er hogere (en op zijn minst gelijke) maar onzekerder afspraken voor terug worden verkregen, komt de vraag op waarom het bestaande systeem van de Pensioenwet niet kan worden gehandhaafd met eveneens een aanpassing van de financiële spelregels en een duidelijker communicatie dat de pensioenen toch echt onzeker zijn en ook daadwerkelijk te korten als dat noodzakelijk is.

Het verdient aanbeveling dit punt verder toe te lichten.

(XIX) Paragraaf 6.2.3.2 / Omrekenmethodes bij invaren/2. Standaardmethode

Op pag. 77 MvT staat:

"Het uitgangspunt is de dekkingsgraad op het moment van invaren en verder zijn geen fondsspecifieke veronderstellingen nodig."

Impliceert het gebruik van de dekkingsgraad op het moment van invaren niet, dat niet tegemoet wordt gekomen aan de kritiek op de wijze van vaststelling daarvan, met name niet aan de kritiek dat die dekkingsgraad door de extreem lage rentestand onevenredig laag wordt vastgesteld, waardoor ook de rechten van pensioengerechtigden onevenredig veel lager worden vastgesteld dan de aanspraken van actieven en slapers? Wordt die dekkingsgraad respectievelijk worden die rechten hiermee, aldus redenerende, eigenlijk niet definitief "te laag" vastgesteld, waardoor ook de nieuwe persoonlijke pensioenvermogens lager kunnen worden vastgesteld dan eigenlijk gerechtvaardigd is?

Het verdient aanbeveling om toe te lichten waarom het gebruik van de dekkingsgraad op het moment van invaren gerechtvaardigd is.

(XX) Paragraaf 6.2.3.3 / Juridische aandachtspunten bij invaren/ Ad. 2 Bescherming van eigendomsrecht

Op pagina 80 van de MvT staat:

“Omdat bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten als gevolg van het besluit tot het invaren niet komen te vervallen, heeft dit wetsvoorstel geen ontneming van eigendom tot gevolg maar is er sprake van een regulering van eigendom”

Aanbeveling

Wij vragen ons af, of het verschil tussen ontneming van eigendom en regulering van eigendom wel materieel is, indien de regulering van eigendom op hetzelfde neerkomt als ontneming. Het verdient aanbeveling dit nader toe te lichten.

(XXI) Paragraaf 6.2.3.3 / Juridische aandachtspunten bij invaren/ Ad. 2 Bescherming van eigendomsrecht

Op pagina 82 van de MvT staat:

“Met het vervangen van het individuele bezwaarrecht door versterkte collectieve medezeggenschap, wordt deze regulering van eigendomsrecht naar de mening van de regering gerechtvaardigd.”

Aanbeveling

Het verdient aanbeveling nader toe te lichten waaruit de ‘versterkte collectief medezeggenschap’ bestaat. Ons inziens is er geen sprake van een versterkt collectief medezeggenschap maar alleen een adviesrecht voor het VO en bestaand instemmingsrecht voor het BO.

(XXII) Paragraaf 6.2.3.4 / Waarborgen in het proces van invaren / a. arbeidsvoorwaardelijk overleg

Op pagina 84 van de MvT staat:

“Bij een rechtsgeldige wijziging van de pensioenovereenkomst geldt dat deze eveneens doorwerking heeft in de rechtsverhouding van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.”

Aanbeveling

Niet duidelijk is op welke basis sprake zou zijn van een *doorwerking* van een rechtsgeldige wijziging van de pensioenovereenkomst (met alleen de actieven?) in de *rechtsverhouding* van gewezen deelnemers/pensioengerechtigden. Allereerst de vraag op welke rechtsverhouding(en), met wie (met de werkgever en/of het fonds?), hier eigenlijk bedoeld wordt en voorts waar in dit kader dan naar beoogd is te verwijzen? Wordt hier bedoeld op een consequentie van rechtsgeldig invaren na een voorafgaande wijziging, dan wel op een andere juridische grondslag voor de gestelde doorwerking? Het verdient nadrukkelijk aanbeveling nader te verduidelijken waarop in dit kader precies bedoeld wordt.

(XXIII) Paragraaf 6.2.3.4 / Waarborgen in het proces van invaren / e. geschillenbeslechting

Op pagina 86 van de MvT staat:

“Het individu heeft de mogelijkheid om naar de civiele rechter te gaan als hij van oordeel is dat het invaren van zijn pensioenen voor hem een onevenredig zwaar voor hem uitpakt.”

Aanbeveling

Wij achten het onvoldoende duidelijk op welke grondslagen en tegen welke partijen, het individu dergelijke vorderingen nog zou kunnen instellen, indien medezeggenschap, besluitvorming en verdere uitwerking in overeenstemming met het wettelijk kader zullen hebben plaatsgevonden. Ook als dat het geval is, zal het invaren onevenredig zwaar voor (groepen van) individuen kunnen uitpakken. Mogelijk zal zelfs sprake zijn van een bindend advies van de Transitiecommissie. Wij vrezen dat in dergelijke gevallen van reële rechtsbescherming dan geen sprake meer zal zijn. Het verdient ons inziens dan ook nadrukkelijk aanbeveling nader aan te duiden óf, en in hoeverre, in dergelijke gevallen dan nog enige ruimte over zal zijn gebleven voor individuele vorderingen, alsmede welke grondslagen en wederpartijen het dan nog kan betreffen

(XXIV) Paragraaf 6.2.4 / Inzet deel vermogen voor compensatie en solidariteitsreserve

Op pagina 86 van de MvT staat:

“Dit wetsvoorstel maakt het mogelijk dat het collectieve fondsvermogen bij invaren ook deels gebruikt mag worden voor eventuele vulling van:

- 1. een solidariteitsreserve*
- 2. een compensatiedepot”*

Aanbeveling

Leidt de vorming van een compensatiedepot niet principieel tot benadeling van alle gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, nu hierdoor mede voor hen gereserveerd vermogen van bestemming wordt gewijzigd, zonder dat dit enig voordeel voor hen oplevert?

Daarbij komt mede de vraag op waartoe het ‘compensatiedepot’ kan c.q. mag worden gebruikt en wie daarover beslist/beslissen. In dat kader zal het bij bedrijfstakpensioenfondsen mede relevant kunnen zijn of het adagium ‘geen premie, wel recht’ van toepassing blijft en of het compensatiedepot derhalve voor onbepaalde tijd zal moeten worden aangehouden om niet verhaalbare premies uit te kunnen voldoen? Het verdient nadrukkelijk aanbeveling om dit nader toe te lichten in de MvT.

(XXV) Paragraaf 6.2.4 / Inzet deel vermogen voor compensatie en solidariteitsreserve/ Inzet vermogen voor compensatie met vba-methode

Op pagina 87 van de MvT staat:

“In de nieuwe premiereregelingen is de inclusieve marktwaarde van de initiële persoonlijke pensioenvermogens altijd hoger dan in het huidige financieel toetsingskader. Dit komt doordat de nieuwe premiereregelingen minder buffervorming kennen. Door deze toename van de marktwaarde is er vrijwel altijd ruimte om een deel van het vermogen bij het invaren gericht toe te delen met het oog op evenwichtigheid of in te zetten voor vulling van de solidariteitsreserve. Deze ruimte wordt begrensd door de voorwaarde dat de inclusieve marktwaarde in nieuwe premiereregelingen ten minste gelijk is aan de inclusieve marktwaarde vóór invaren”

Aanbeveling

Uit de laatste zin volgt dat de enige norm uiteindelijk is, dat de (inclusieve marktwaarde van) persoonlijke pensioenvermogens er niet op achteruit gaan. Dat betekent dat met de vrijgekomen buffers "gespeeld" mag worden. Die mogen gericht toegedeeld worden. Maar is dan niet het gevaar, dat er een herverdeling ten laste van, met name, pensioengerechtigden zal plaatsvinden? Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten.

(XXVI) Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Compensatie voor actieve deelnemers

Op pagina 89 van de MvT staat:

“Daarom is compensatie alleen aan de orde voor deelnemers die actief pensioen opbouwen. Aangezien bij pensioengerechtigden geen sprake meer is van actieve pensioenopbouw en dus ook niet van gemiste toekomstige pensioenopbouw, ligt compensatie voor deze groep derhalve niet voor de hand. Ditzelfde geldt

voor gewezen deelnemers, aangezien zij ook geen pensioenaanspraken meer opbouwen in de betreffende pensioenregeling”

Aanbeveling

Ook pensioengerechtigden en slapers kunnen erop achteruit gaan; de ‘garanties’ vervallen immers. Daar lijkt compensatie ook aan de orde te kunnen komen. Er lijkt dus alleen sprake te kunnen zijn van compensatie in de zin van dit wetsvoorstel in relatie tot het beschreven nadeel voor deelnemers van gemiste opbouw en aldus niet van compensatie voor enige andere nadelige consequenties van alle wijzigingen. Het verdient aanbeveling om toe te lichten waarom dit redelijk wordt geacht.

(XXVII) Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Compensatie voor actieve deelnemers

Op pagina 89-90 van de MvT staat:

“Het zou een bijzonder grote uitvoeringslast voor de pensioenuitvoerder met zich brengen als de compensatie per individuele deelnemer berekend zou moeten worden, en alle gevolgen inzichtelijk moeten worden gemaakt op individueel niveau. Dit zou tevens het maken van heldere afspraken in de arbeidsvoorwaardelijke fase bemoeilijken. Daarom geldt er geen wettelijke verplichting de compensatie per individu te berekenen.”

Aanbeveling

Voor zover individuele instemming van werknemers vereist is voor een reguliere wijziging, zijn individuele overzichten in beginsel de basis voor de informatieverschaffing. Op grond van vaste rechtspraak van de Hoge Raad moet een weloverwogen instemming van een werknemer, mede zijn gebaseerd op correctie en voldoende informatie omtrent de wijziging. Waarom zou voor die eis ineens een uitzondering moeten worden gemaakt in deze specifieke, complexe, constellatie; dit moet nader worden toegelicht. Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten.

(XXVIII) Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Compensatie bij indiensttreding en uitdiensttreding

Op pagina 90 van de MvT staat:

“Niettemin is het verstandig dat een werknemer zich bij baanwisseling laat informeren over de consequenties hiervan voor de eigen pensioenopbouw. Tijdens de compensatieperiode is het dan daarnaast relevant dat de werknemer zich ook laat informeren over de consequenties die zijn of haar overstap heeft voor de compensatie die hij of zij ontvangt”

Aanbeveling

Ons is niet duidelijk of dit uitgangspunt op enigerlei wijze wordt geborgd; zou dit bijvoorbeeld een informatieverplichting moeten zijn/worden vanuit de pensioenuitvoerder?. Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten.

(XXIX) Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Financiering van compensatie

Op pagina 91 van de MvT staat:

“De financiering kan plaatsvinden door een opslag op de premie of door het onttrekken van bedragen uit een compensatiedepot (zie 6.2.4).”

Aanbeveling

1 - Ook door de eerdere verwijzing naar "draagvlak" nemen wij aan, dat hier (impliciet) mede gedacht wordt aan de optie dat deelnemers bijdragen aan de financiering van de compensatie via het werknemersdeel van de premie? Maar hoe wordt dan voorkomen dat die bijdrage door werknemers mede opgebracht wordt door de leeftijdscohorten voor wie de compensatie bedoeld is?

2 – Is verder de conclusie gerechtvaardigd dat werkgevers met een vrijgestelde regeling hierbij veelal – tenzij zij een progressieve premie betalen - in het nadeel zullen zijn, omdat in hun geval geen aanspraak kan bestaan op bijdragen uit het compensatiedepot?

Het verdient aanbeveling om nader toe te lichten welke belanghebbenden de compensatie financieren en in welke onderlinge verhouding.

(XXX) Paragraaf 6.2.5 / Compensatie / Financieren van compensatie

Op pagina 92 van de MvT staat:

“De veranderingen in het netto of bruto profijt moeten in kaart gebracht worden voor alle leeftijdscohorten en per deelnemersgroep op het moment van de transitie. Dat betekent in ieder geval afzonderlijk voor de actieven, gewezen deelnemers, arbeidsongeschikte deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden. Het in kaart brengen hiervan is de verantwoordelijkheid van de werkgever, aangezien deze verantwoordelijk is voor het (laten) opstellen van het transitieplan.”

Aanbeveling

Bij de beschrijving van het transitieplan in Hoofdstuk 6.1. en 6.2.1 van de MvT hebben wij reeds gewezen op de mogelijke ondersteuning daarbij van de pensioenuitvoerders. Het ligt ons inziens ook niet voor de hand dat de werkgever dit zelfstandig kan doen. De vraag dringt zich op of dit betekent dat dit complexe analyses zijn waarvan de kosten geheel voor rekening van werkgevers gaan komen, indien geen sprake is van bedrijfstakpensioenfondsen?

(XXXI) Paragraaf 6.2.7 / Medezeggenschap in arbeidsvoorwaardelijke fase

Op pagina 94 van de MvT staat:

“Voor zover de pensioenregeling is afgesproken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, worden ook de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden vertegenwoordigd door de werknemersorganisaties”

Aanbeveling

Het verdient aanbeveling om duidelijk aan te geven wat de juridische grondslag is voor de vertegenwoordiging van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden door de vakorganisaties. Deze zullen in de regel niet vallen onder de werkingssfeer van een CAO en ook niet in alle gevallen lid zijn van de betreffende vakorganisaties bij de (huidige) CAO?

(XXXII) Paragraaf 6.2.7 / Transitiecommissie / bindend advies

Wij verwijzen naar onze eerder opmerkingen ter zake van de verhouding tussen het bindend advies van de Transitiecommissie en de ‘gewone’ rechter die eerder of later is ingeschakeld door bijvoorbeeld een individuele werknemer en die een andersluidende uitspraak doet dan de Transitiecommissie. Het verdient aanbeveling dit nader uit te werken.

(XXXIII) Paragraaf 6.2.7 / Transitiecommissie / inrichting transitiecommissie

Op pagina 96 van de MvT staat:

"Om die reden zal de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorafgaand aan de feitelijke benoemingen in overleg treden met werkgevers en werknemers."

Aanbeveling

Betekent dit dat de minister de werkgevers en werknemers (organisaties) om instemming vraagt? Als dat zo is, rijst de vraag hoe onafhankelijk dan de Transitiecommissie is? Dit vraagt om nadere toelichting.

(XXXIV) Paragraaf 6.3.2 / Besluitvorming bij pensioenfondsen/ Verzoek tot invaren

Op pagina 98 van de MvT staat:

"Uitgangspunt is dat de transitie als geheel evenwichtig dient te zijn, inclusief de gekozen invaarmethode en inclusief compensatie voor de overstap op premieregelingen met leeftijdsafhankelijke premies. Elk pensioenfonds stelt daartoe een analyse op waarin voor alle leeftijdscohorten binnen het fonds het netto profijt van de (gehele) transitie wordt berekend. Indien het netto profijt van de transitie voor bepaalde leeftijdscohorten of deelnemersgroepen binnen het fonds (aanmerkelijk) positief of negatief is, dient het fonds dit uit te leggen."

Aanbeveling

Wij vragen ons af of deze verantwoordingsverplichting (*dient het fonds dit uit te leggen*) niet veeleer bij de sociale partners thuishoort, nu het aan hen is om, al dan niet, de keuze voor invaren te maken. Nu de besluiten omtrent de nieuwe regeling en invaren in feite een 'joint effort' is van werkgever/sociale partners en pensioenuitvoerder rijst overigens de vraag of de communicatie zoveel mogelijk een gezamenlijke inspanning zou moeten zijn. Dit vergt een nadere toelichting.

(XXXV) Paragraaf 6.3.3 / Implementatieplan

Op pagina 103 van de MvT staat:

"Het implementatieplan heeft nadrukkelijk een ander karakter dan de uitvoeringsovereenkomst. Zoals gezegd bevat de uitvoeringsovereenkomst de afspraken tussen werkgever en pensioenuitvoerder. Beide partijen kunnen hier aldus rechtstreeks rechten en plichten aan ontleenen. Het implementatieplan borgt dat de pensioenuitvoerder in het kader van de transitie alle relevante aspecten meeweegt en inzicht geeft in onder meer de uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling."

Aanbeveling

Nu dit implementatieplan beschrijft hoe het fonds de opdracht gaat uitvoeren, rijst de vraag of het fonds hier ook rechtstreeks door deelnemers/gewezen deelnemers en pensioengerechtigden op aangesproken kan worden. Het verdient aanbeveling om dit toe te lichten.

(XXXVI) **Paragraaf 6.3.4 / Communicatieplan**

Op pagina 104 van de MvT staat:

“Zij zorgen ten minste dat (gewezen) deelnemers en gewezen partners persoonlijk inzicht krijgen in de hoogte van hun pensioen dat zij vóór de overstap mochten verwachten en het verwachte pensioen na de transitie.”

Aanbeveling

Wij zien niet goed in waarom dergelijke individuele overzichten wel, maar de vereiste individuele compensatiebedragen (zie p. 89/90 MvT) niet mede in ogenschouw en gecommuniceerd zouden kunnen worden. Deze twee grootheden (inzicht in het pensioen voor en na de transitie en de compensatie die daarbij hoort) staan namelijk in direct verband met elkaar. Het verdient aanbeveling dit toe te lichten.

HOOFDSTUK 7 GOVERNANCE IN HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL

(I) *Paragraaf 7.3 / Taken en bevoegdheden in het nieuwe stelsel*

Op pagina 106 van de MvT staat:

“Sociale partners maken afspraken over de arbeidsvoorwaardelijke toezegging en de doelstellingen bij de pensioenregeling. Bij premiereregelingen is de premie de arbeidsvoorwaardelijke toezegging die op de arbeidsvoorwaardelijke tafel wordt bepaald en vastgelegd. In geval van het nieuwe contract wordt deze daarnaast bepaald op basis van een onderling afgesproken pensioendoelstelling. Hierbij zullen werkgevers en werknemers inzicht willen krijgen in de consistentie tussen premiedoelstelling en premie.”

Aanbeveling

In feite is er in het geval van een premiereregeling ook sprake van een pensioendoelstelling, te weten 75% gemiddeld pensioengevend loon na 40 jaar. Dat vormt immers de basis voor het fiscale staffelbesluit waar de huidige premiestaffels op zijn gebaseerd. En onder het 'Nieuwe Contract' wordt dezelfde doelstelling geformuleerd (hoofdstuk 5, pagina 57 MvT). Wat is dan nog het fundamentele verschil met 'het Nieuwe Contract'; De solidariteitsreserve? Het verdient aanbeveling dit nader toe te lichten.

Tevens verdient het aanbeveling toe te lichten wat de afgesproken ambitie niet alleen betekent voor de premie 'nu' maar ook in de toekomst. Indien zou blijken dat de vastgestelde ambitie niet is gehaald, is er dan een verplichting van de werkgever om bij nieuwe gesprekken over de premiehoogte akkoord te gaan met de premie die benodigd is om de eerder afgesproken ambitie te kunnen realiseren (vergelijk de onder de huidige Pensioenwet vaak gevoerde discussies over de consistentie van financiering van de indexatieambitie en over de hoogte van de kosten dekkende premie voor het nominale pensioen)? Indien dat het geval is, is dan niet nog steeds sprake van een 'toegezegd' pensioen' in plaats van een 'toegezegde premie'. Alsdan is tevens sprake van stijgende pensioenpremies waarvan het ons inziens nu juist de bedoeling was dat de toekomstige pensioenlasten niet dan wel beperkt zouden stijgen.

Als dat niet het geval is, rijst de vraag waarom partijen dan nu een ambitie zouden moeten afspreken dan wel ook zouden kunnen besluiten *sec* een premie af te spreken. Daarmee zouden ook toekomstige discussies over de hoogte van het pensioen kunnen worden beperkt.

Met betrekking tot de taak van een pensioenfonds dat het sociale partners moet informeren over de kans dat de pensioendoelstelling wordt gehaald met de premie: geldt dat ook voor verzekeraars en PPI's?.

(II) *Paragraaf 7.4 / Nadere implicaties voor pensioenfondsen/opdrachtaanvaarding*

Op pagina 108 van de MvT staat:

“Ten tweede borgt de opdrachtbevestiging dat sociale partners en pensioenfonds ex ante hetzelfde beeld hebben bij de opdracht en de consequenties van arbeidsvoorwaardelijke keuzes voor onder meer de deelnemers.”

Aanbeveling

Indien er een ambitie is vastgesteld c.q. moet worden vastgesteld en de premie daarvan een afgeleide is, dan dient de door de pensioenuitvoerder vast te stellen risicohouding, beleggingsbeleid, verdeling van beschermings- en overrendement en solidariteitsreserve daarop ook te zijn afgestemd. Dient dit te worden vastgelegd in de opdrachtverlening? Geeft het pensioenfonds met 'opdrachtbevestiging' in feite aan dat de

vastgestelde ambitie gehaald zou moeten kunnen worden met de vastgestelde premie? Kan een deelnemer het pensioenfonds en/of enige andere pensioenuitvoerder daarop ook aanspreken?

(III) Paragraaf 7.4 / Nadere implicaties voor pensioenfondsen/opdrachtaanvaarding

Op pagina 108 van de MvT staat:

“Voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen en is de opdrachtbevestiging reeds geborgd omdat zij een compleet contract aanbieden aan de werkgevers en werknemers ten behoeve van de arbeidsvoorwaardelijke besluitvorming.”

Aanbeveling

Wat wordt op deze plaats bedoeld met ‘compleet contract’? Indien daarmee wordt bedoeld dat verzekeraars een garantie bieden en dus gedwongen zijn om volledig uitgewerkte voorwaarden in het contract op te nemen, dan geldt dat onder het Nieuwe Contract ook voor een pensioenfonds nu zowel pensioenfondsen als verzekeraars geen uitkeringsovereenkomsten meer zullen aanbieden.

Wat wordt voorts bedoeld met "is de opdrachtbevestiging reeds geborgd omdat zij een compleet contract aanbieden aan de werkgevers en werknemers ten behoeve van de arbeidsvoorwaardelijke besluitvorming." Is daarmee bedoeld dat bij verzekeraars en PPI's de werkgevers maar hebben te accepteren wat de verzekeraar en PPI aanbiedt en dat ze zelf geen invloed kunnen uitoefenen op de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen? Een nadere toelichting op dit punt wordt aanbevolen.

(IV) Paragraaf 7.4 / Nadere implicaties voor pensioenfondsen/bevoegdheden van pensioenfondsorganen

Met betrekking tot de paragraaf ‘Bevoegdheden van pensioenfondsorganen’ op pagina 108 van de MvT wordt het volgende opgemerkt.

Artikel 150m lid 4 PW bepaalt dat indien het VO of een geleding daarvan negatief adviseert over de collectieve waardeoverdracht (cwo), het pensioenfonds de *werkgever* informeert en vraagt het pensioenfonds de *werkgever* het verzoek tot cwo te heroverwegen. Logischer zou zijn als het bestuur van het pensioenfonds die heroverweging zou doen. Het VO is immers een fondsorgaan dat het bestuur adviseert en niet de werkgever.

Verder valt op dat het advies van het VO pas gevraagd lijkt te worden nadat het transitieplan is afgrond en naar DNB gestuurd (artikel 150d vs art. 150m PW). Dat is niet gewenst. Het VO zou advies moeten kunnen uitbrengen op het transitieplan op een moment dat dit nog van invloed kan zijn. In dit advies zou ook het oordeel van het intern toezicht betrokken moeten worden.

Het verdient aanbeveling, zeker in het licht van het vervallen van het individuele bezwaarrecht, het intern toezicht (waaronder ook de visitatiecommissie) een goedkeuringsrecht te geven bij de cwo in het kader van de transitie.

HOOFDSTUK 9 EUROPEESRECHTELIJKE HOUDBAARHEID VAN DE STELSELHERZIENING

(I) Paragraaf 9.4 / Nieuwe pensioenovereenkomsten en verplichtstelling

De vraag die voorligt is of de nieuwe vormgeving van de pensioenovereenkomsten ertoe kan leiden dat de grote verplichtstelling een ontoelaatbare beperking op het mededingingsrecht vormt. In de MvT wordt nauwelijks inhoudelijk ingegaan op de argumenten die in deze discussie relevant zijn. Op p. 122 spreekt de regering van een juridische analyse die zij heeft laten uitvoeren. Wij nemen aan dat daarmee bedoeld wordt op de “Analyse verplichtstelling na pensioenakkoord houdbaar” van prof. Lutjens van 7 januari 2020.

De kernoverwegingen van de leidende arresten van het HvJ (Albany, Drijvende Bokken en Brentjes HvJ 21 september 1999, zaken C-67/96, C-219/97 en C-117/9) luiden als volgt:

“108 Indien het pensioenfonds niet langer het uitsluitend recht had de aanvullende pensioenregeling voor alle werknemers van een bedrijfstak te beheren, zouden ondernemingen met een jong en gezond personeelsbestand, dat ongevaarlijk werk verricht, gunstiger verzekeringsvoorwaarden trachten te bedingen bij particuliere verzekeraars. Door het vertrek van de „goede” risico's zou het bedrijfspensioen-fonds met de „slechte” risico's blijven zitten, waardoor de kosten van de werknemerspensioenen, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen met een personeelsbestand op leeftijd, dat gevaarlijk werk verricht, zouden stijgen; aan die werknemers zou het Pensioenfonds dan niet meer tegen aanvaardbare kosten een pensioen kunnen bieden.

109 Dit zou te meer het geval zijn wanneer, zoals in de hoofdgedingen, de uitsluitend door het Pensioenfonds beheerde aanvullende pensioenregeling wordt gekenmerkt door een hoge mate van solidariteit, met name door de ontkoppeling van premieniveau en gedekte risico's, de verplichting alle werknemers zonder medische keuring te accepteren, de voortzetting van de pensioenopbouw met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, de overname door het Pensioenfonds van de achterstallige premies bij faillissement van de werkgever, en de indexatie van de pensioenen voor het behoud van hun waardevastheid.

110 Dergelijke voorwaarden, waardoor de door het Pensioenfonds verrichte dienst minder concurrerend is dan een vergelijkbare dienst verricht door verzekerings- maatschappijen, rechtvaardigen mede het uitsluitend recht van dit fonds de aanvullende pensioenregeling te beheren.”

Samengevat:

- Er moet sprake zijn van een sociaal doel;
- Welk doel zonder verplichtstelling niet tegen aanvaardbare kosten kan worden vervuld. Aan dit criterium is voldaan indien een bedrijfstakpensioenfonds zonder de verplichtstelling rendabele en onrendabele diensten of goede en slechte risico's niet kan compenseren, de rendabele diensten en goede risico's vertrekken naar aanbieders op de vrije markt waardoor het fonds zijn taak niet meer tegen economisch aanvaardbare kosten kan vervullen;
- De verplichtstelling moet als voldaan wordt aan het hiervoor genoemde criterium noodzakelijk zijn (er is geen andere manier om het beoogde doel te bereiken).

De kern van het debat is of zonder verplichtstelling de goede risico's hun heil zoeken bij de markt, waardoor de slechte risico's achterblijven en geconfronteerd worden met hoge kosten.

Dit mechanisme zou zich zonder meer voordoen als gevolg van de doorsneepremie. Een werkgever met een relatief (ten opzichte van de bedrijfstak) jong werknemersbestand kan goedkoper terecht bij de markt. De

doorsneepremie is in het voorliggende voorstel echter losgelaten en de vraag rijst of de vormgeving van het *“Nieuwe Contract”* en/of de *“Verbeterde Premiereregeling”* ook zal leiden tot een dergelijke negatieve selectie.

Om die vraag goed te kunnen beantwoorden dient in onze ogen een preciezer beeld van de beide contracttypen te worden geschetst. Pas dan kan exact worden beoordeeld of en in hoeverre (een van) de beide typen de hiervoor genoemde toets kan doorstaan. De analyse van prof. Lutjens en de MvT geven hierover naar onze mening onvoldoende duidelijkheid (zie ook de laatste alinea onder het kopje: *“Risicopreferentieonderzoek in het licht van de grote verplichtstelling”* waar wordt ingegaan op een mogelijk negatieve selectie in verband met de risicodekking).

Tot slot merken wij met betrekking tot de verplichtstelling nog op dat met de implementatie van de Pensioenwet in 2007, het uitgangspunt ‘geen premie, wel recht’ is gekozen bij bedrijfstakpensioenfondsen. Wij wezen ook al op dit punt in ons commentaar op hoofdstuk 3. De vraag dringt zich op hoe dit uitgangspunt binnen het nieuwe systeem kan worden gehandhaafd c.q. kan worden gefinancierd indien de niet aangesloten werkgever niet meer bestaat dan wel geen verhaal biedt. In het huidige systeem werd dit ten laste van de ‘collectiviteit’ gebracht. Binnen het nieuwe systeem lijkt dat niet meer mogelijk. Wordt een dergelijke last in het nieuwe systeem dan ten laste van de solidariteitsreserve gebracht?

Aanbeveling

De omschrijving van de nieuwe contracttypen is onvoldoende duidelijk om te kunnen beoordelen of de grote verplichtstelling tegen de achtergrond van het EU-mededingingsrecht houdbaar is. In de toelichting dient in onze ogen duidelijker en concreter toegelicht en beargumenteerd te worden dat en waarom de nieuwe contracttypen de rechterlijke toets van het HvJ kunnen doorstaan.

HOOFDSTUK 10 NABESTAANDENPENSIOEN

(I) Paragraaf 10.2 / Uniformering partnerbegrip

Op pagina 128 van de MvT staat:

“In het kader van de voorgestelde partnerdefinitie is er geen sprake van partnerschap in de situatie dat er sprake is van samenwoning tussen twee personen die bloedverwant zijn in de eerste of tweede graad in de rechte lijn.”

Aanbeveling

De partnerdefinitie is op deze wijze nogal ruim. Een notarieel samenlevingscontract is niet meer nodig. Dit zou kunnen betekenen dat bijvoorbeeld twee studenten zonder affectieve relatie ((en andere 'losse samenwoners' zonder familieband)) die relatief kort (6 maanden) met elkaar op één adres woonachtig zijn en kosten delen recht hebben op partnerpensioen (?). De vraag dringt zich op of dit de bedoeling is en kan zijn.

(II) Paragraaf 10.3 / Toelichting op de wijzigingen inzake het nabestaandenpensioen/ Uitlooperperiode van drie maanden

Op pagina 128 van de MvT staat:

“De regering introduceert met dit wetsvoorstel een verplichte uitlooperperiode van minimaal drie maanden. Dat betekent dat bij het einde van een dienstverband (en derhalve de deelneming in de pensioenregeling) de risicodekking voor partnerpensioen nog minimaal drie maanden moet worden voortgezet door de oude pensioenuitvoerder.”

Aanbeveling

Wij achten het zinvol dat de dekking na einde dienstverband gedurende minimaal 3 maanden wordt voortgezet. Wel vragen wij ons af wie de premie betaalt voor deze voortzetting. Wordt dit tijdens het dienstverband gefinancierd middels een opslag op de premie? In gelijke zin ook de voortzetting van de regeling gedurende de WW periode (pag. 132 MvT). Hoewel dat in de praktijk wellicht nu ook al wordt toegepast, verdient het aanbeveling dit te verduidelijken.

(III) Paragraaf 10.4 / Transitie naar het nieuwe stelsel voor nabestaandenpensioen/Overgangsrecht

Op pagina 135 van de MvT staat:

“Het gevolg van het eerbiedigen van bestaande opbouw van (bijzonder) partnerpensioen is dat een nabestaande een extra hoge uitkering kan ontvangen als de (gewezen) deelnemer voor de pensioendatum overlijdt. De reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen zijn intact gebleven, en vanaf de overstapdatum geldt een risicodekking ter hoogte van 50% van het pensioengevend salaris (tijdens actieve dienstbetrekking). Dat is geen ideale situatie, maar minder bezwaarlijk dan helemaal geen partnerpensioen in bepaalde situaties.”

Aanbeveling

De partner voor wie tot op heden partnerpensioen op kapitaalbasis is opgebouwd (ex 70% van het OP) en wiens aanspraken worden gehandhaafd/ingevaren, die krijgt in het nieuwe systeem ook een recht op een diensttijdonafhankelijk risico partnerpensioen van 50% van het pensioengevend salaris en dus allebei. Het verdient aanbeveling om toe te lichten of het ook mogelijk is een partnerpensioen op risicobasis toe te kennen

onder aftrek van het reeds opgebouwde partnerpensioen op kapitaalbasis, hetgeen evenwel nooit minder kan zijn dan partnerpensioen op kapitaalbasis indien dit hoger was.

Tot slot

Het verdient aanbeveling dat in de communicatie over het nieuwe nabestaandenpensioen nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan de eventuele gevolgen daarvan bij scheiding: omdát het partnerpensioen gedurende de deelneming op risico basis moet worden verzekerd, betekent dat over deze aanspraak geen bijzonder partnerpensioen meer zal kunnen bestaan. Dat is een op zichzelf te billijken gevolg van een keuze uiteraard, maar in dat geval ons inziens wel een belangrijk communicatiepunt.

HOOFDSTUK 11 OVERIGE ONDERWERPEN

(I) *Paragraaf 11.b.4 / Experimenteerbepaling*

Op pagina 140 van de MvT staat:

“Voorgesteld wordt – in afwijking van de Pensioenwet – mogelijk te maken dat bij wijze van experiment een pensioenregeling kan worden aangeboden aan zelfstandigen. In die gevallen gaat als hoofdregel gelden dat de Pensioenwet van overeenkomstige toepassing is. Dit is in lijn met het uitgangspunt dat nu ook geldt als zelfstandigen onder de werkingssfeer vallen van een door een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds uitgevoerde pensioenregeling”

Aanbeveling

Wij juichen het toe om bij wijze van experiment te onderzoeken of aan zelfstandigen een tweede pijler pensioen kan worden aangeboden om op deze wijze de pensioenopbouw van zelfstandigen te stimuleren. Afgezien van het voornemen om de fiscale faciliteit in de tweede en derde pijler gelijk te trekken, nemen wij in dit kader aan dat zelfstandigen alsdan dezelfde fiscale faciliteiten in de tweede pijler deelachtig zullen zijn als “gewone” werknemers en zelfstandigen die zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds? Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten.

(II) *Paragraaf 11.b.4 / Experimenteerbepaling*

Op pagina 140 van de MvT staat:

“Het is aan het bestuur van het pensioenfonds om te onderbouwen waarom zij de vrijwillige aansluiting en de wijze waarop evenwichtig vindt. Hierbij gelden de reeds bestaande adviesrechten voor het verantwoordingsorgaan en belanghebbendenorgaan, en goedkeuringsrechten voor de raad van toezicht.”

Aanbeveling

Het verdient aanbeveling om nader toe te lichten of verwacht mag worden dat veel pensioenfonds bereid zullen zijn om een vrijwillige pensioenregeling voor zelfstandigen te faciliteren gezien de strikte governance. Ligt dit niet eerder op de weg van verzekeraars?

HOOFDSTUK 14 OVERGANGSRECHT

Algemeen

In relatie tot het overgangsrecht zien wij vooral als aandachtspunt, dat aan de vereiste reikwijdte, uitwerking en mogelijke consequenties van de eerbiedigende werking van progressieve premies onvoldoende gewicht lijkt te worden toegekend. De mogelijk nadelige consequenties ervan worden bijvoorbeeld ook op weinig overtuigende wijze gerelativeerd. Andere aandachtspunten betreffen het voorgestelde onderscheid tussen nieuwe en gewijzigde regelingen, alsmede het in dit kader gehanteerde uitgangspunt dat compensatie niet via premieheffing gefinancierd zou moeten worden.

(I) Paragraaf 14.1 / Wettelijke en fiscaal kader voor pensioenovereenkomsten

Op pagina 150 van de MvT staat:

“Voor de duidelijkheid, onder een nieuwe pensioenregeling wordt niet verstaan een beperkte aanpassing van een bestaande pensioenregeling, zoals het verlaging van het opbouwpercentage van een uitkeringsovereenkomst”

Aanbeveling

Het verdient aanbeveling om (in lagere wetgeving) nog expliciet aangegeven wanneer sprake is van een meer dan beperkte aanpassing zodat hier geen onduidelijkheid over ontstaat.

Valt, als alternatief, niet te overwegen om partijen hierin vrij te laten? Per 2026 moet een pensioenregeling ingevoerd zijn die voldoet. Dan is er toch geen bezwaar tegen om de mogelijkheid open te laten van tijdelijke (aanpassingen van) regelingen, ongeacht of de verschillen groot of klein zijn? Dat voorkomt mogelijke discussies, zeker ook gegeven het feit dat het lastig lijkt goed te omschrijven wat wel/niet beperkt is?

(II) Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)

Op pagina 151 van de MvT staat:

“Een hogere pensioenpremie past niet bij het uitgangspunt dat de transitie zoveel mogelijk kostenneutraal dient plaats te vinden.”

Aanbeveling

Het verdient aanbeveling om toe te lichten hoe zich dit uitgangspunt verhoudt tot het gestelde onder het kopje "Financieren van compensatie" in paragraaf 6.2.5, waar staat: "*De financiering kan plaatsvinden door een opslag op de premie*".

(III) Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Bestaande pensioenregeling

Op pagina 151 van de MvT staat:

“Na 1 januari 2022 kunnen geen nieuwe pensioenregelingen met een progressieve premie worden overeengekomen. Het overgangsrecht is nadrukkelijk niet bedoeld voor de huidige uitkeringsovereenkomsten die door pensioenfondsen worden uitgevoerd”

Aanbeveling

Er zijn, bijvoorbeeld, ook (vrijwillige) bedrijfstakpensioenfondsen die een excedentregeling uitvoeren op basis van een progressieve premie. Het verdient aanbeveling om toe te lichten waarom deze dan ook niet het overgangsrecht deelachtig zijn zoals verzekeraars met een progressieve premie.

(IV) Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Huidige en toekomstige werknemers

Op pagina 152 van de MvT staat:

“Bij toepassing van het overgangsrecht is er verschil tussen de pensioenregeling voor bestaande en voor nieuwe deelnemers. De betreffende werkgever past dus in ieder geval twee pensioenregelingen toe”

Aanbeveling

Dit betekent dat de verzekeraars hiervoor een "dubbel product" moeten aanbieden. Het verdient aanbeveling om toe te lichten of aannemelijk is dat de verzekeraars daar, vanwege de complexiteit en de daaraan verbonden kosten, ook daadwerkelijk uitvoering aan zullen geven.

(V) Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Bijzondere informatieverplichtingen

Op pagina 153 van de MvT staat:

“Deze informatie wordt opgenomen in het jaarlijkse pensioenoverzicht dat de pensioenuitvoerder aan de deelnemer verstrekt, is voor de deelnemer beschikbaar op de website van de pensioenuitvoerder en wordt toegelicht in de stopbrief.”

Aanbeveling

Dit lijkt een weinig actieve signalering, waarbij de stopbrief ook nog eens mosterd na de maaltijd is. Valt niet te overwegen om dit al in de offerte- en invoeringsfase aan te laten kaarten? Ook voor werkgevers is het relevant om te weten, bijvoorbeeld vanwege de te verwachten impact van dit aspect op debatten over pensioenschade (zie ook hierna).

(VI) Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Effecten van overstap op een later moment

Op pagina 153 van de MvT staat:

“De regering is van oordeel dat werkgevers en werknemers ook bij een overstap op een leeftijdsonafhankelijke premie na 1 januari 2026 inzicht moeten hebben in de transitie-effecten.”

Aanbeveling

Is niet overwogen, in het licht van overwegingen aangaande rechtszekerheid en gelijke behandeling van gelijke gevallen, om in deze situatie het kader van Hfst. 6 dan maar helemaal op overeenkomstige wijze van toepassing te laten zijn, behoudens andere begin- en einddata van termijnen? Nadere toelichting op dit vlak zou welkom zijn.

(VII) Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Arbeidsmarkteffecten

Op pagina 153 van de MvT staat:

“Idealiter krijgen werknemers in een competitieve arbeidsmarkt betaald naar hun marginale productiviteit.”

Aanbeveling

Zal het in de praktijk er niet gewoon op neerkomen, dat de arbeidsvoorwaardenpropositie voor nieuwe werknemers wordt afgestemd op werknemers die niet vanuit een dergelijke (nadelige) setting solliciteren en daarmee goedkoper zijn.

Daarnaast dient ook nog onderkend te worden, dat een constellatie met eerbiedigende werking met name ook meer, en vaker, pensioenschade tot gevolg zal hebben in geval van gedwongen ontslag. Als werknemers een onderbreking in hun opbouw ondergaan als gevolg van het ontslag, zullen zij mogelijkwijs pensioenschade lijden en dat kunnen claimen.

(VIII) Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Arbeidsmarkteffecten

Op pagina 153 van de MvT staat:

“Grosso modo geldt dat de gemiddelde premie-inleg bij een pensioenfonds circa 50% hoger ligt dan bij een verzekeraar.”

Aanbeveling

Dit is een verschil tussen sectoren met en zonder verplicht bedrijfstakpensioenfonds. Verwacht mag worden dat dit verschil niet verdwijnt na de invoering van leeftijdsonafhankelijke premies. Oftewel: in die sectoren zullen ook dergelijke premies gemiddeld lager liggen, waarmee de overstap vanuit een progressieve premie nog steeds een grote impact zal hebben.

(IX) Paragraaf 14.4 / Overgangsrecht voor progressieve premies (eerbiedigende werking)/ Arbeidsmarkteffecten

Op pagina 153 van de MvT staat:

“Tenslotte laat onderzoek zien dat de arbeidsvoorwaarde pensioen voor de meeste werknemers een beperkte rol speelt bij arbeidsmarktbeslissingen omtrent baanwisselingen.”

Aanbeveling

Conform hetgeen verder in deze alinea gesteld wordt, wordt er nu juist op ingezet om dit te gaan veranderen. Dan is het geen valide uitgangspunt c.q. argument meer. Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten.

XXX