



Reactie internetconsultatie Wet toekomst pensioenen

12 februari 2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding en belangrijkste aandachtspunten	3
Inleiding	3
Naamgeving contracten	3
Leeswijzer	3
Belangrijkste aandachtspunten	4
2. Toelichting belangrijkste aandachtspunten	5
1. Houd rekening met de diversiteit binnen het pensioenstelsel	5
2. Alle fondsen moeten kunnen overstappen naar het nieuwe stelsel	5
3. Maak het netto profijtbeginsel niet leidend	6
4. Maak de standaardmethode de default. Afwijken mag mits goed beargumenteerd.	7
5. Snelheid gewenst ten aanzien van de benodigde gegevens voor de transitieberekeningen	8
6. Geen onderscheid naar type pensioenfonds ten aanzien van de solidariteitsreserve	8
7. Heroverweeg de noodzaak van toetsen en rapportages tijdens de transitieperiode en in het nieuwe stelsel	8
8. Maak het mogelijk om ingegane uitkeringen in de WVP niet in te varen	9
9. Maak de nieuwe nabestaandenpensioenregeling beter uitvoerbaar	9
10. Voorkom dat het btw vraagstuk een rol gaat spelen in de keuze voor het nieuwe contract	10
11. Pas het systeem van individuele waardeoverdrachten aan op het nieuwe stelsel	10
12. Laat de solidariteitsreserve meetellen voor de eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen.	11
3. Overige aanbevelingen en opmerkingen	12
1. Oud en nieuw toezichtskader	12
2. Premiereregeling als nieuwe contract	12
3. Solidariteitsreserve	13
4. Invaren	14
5. Transitie-FTK	15
6. Rekentechnische zaken	16
7. Nabestaandenpensioen	17
8. Wet BPF 2000 in het nieuwe stelsel	18
9. Schort waardeoverdrachten gedurende transitieperiode op.	18
10. Overgangsrecht voor huidige beschikbare premiereregeling	19
11. Overige meer technische zaken	19

1. Inleiding en belangrijkste aandachtspunten

Inleiding

Sprenkels en Verschuren B.V. (hierna: S&V) adviseert en ondersteunt pensioenfondsen, verzekeraars, werkgevers- en werknemersorganisaties bij de ontwikkeling en uitvoering van de overeengekomen pensioenafspraken. Dankzij de decennia lange ervaring van onze adviseurs en de diverse klantenkringen heeft S&V een goed inzicht in welke vragen en problemen er leven in de pensioensector. Vanuit die kennis en ervaring maakt S&V graag gebruik van de gegeven mogelijkheid om te reageren op het consultatiedocument.

De voorgestelde wetgeving brengt een omvangrijke en ongekende omwenteling van het Nederlandse pensioenlandschap met zich mee. Pensioen lijkt er niet simpeler op te worden. Zeker de transitiefase kan als ondoorzichtig en complex worden ervaren.

Om tot een ordentelijke overgang naar een nieuw pensioencontract te komen zullen de nodige vragen die het consultatiedocument oproept beantwoord moeten worden. Het is niet effectief om alles wat ons opviel of vragen opriep in deze reactie mee te nemen. Tegelijkertijd is onze ervaring dat bij het daadwerkelijk implementeren van nieuwe wet- en regelgeving juist de op het eerste gezicht detailzaken van belang zijn.

Wij bieden dan ook graag aan om in een gesprek met de deskundigen van SZW en DNB onze kennis en vraagpunten te delen.

Naamgeving contracten

Tot slot is het ons niet ontgaan dat de wetgever nog zoekende is als het gaat om de naamgeving van de twee pensioenovereenkomsten die nu worden aangeduid als het nieuwe contract (hierna: NPC) en verbeterde premieregeling (hierna: WVP).

Een suggestie van onze kant is om de contracten te duiden als: Het Gezamenlijke Pensioencontract (GPC) en het Keuze Pensioencontract (KPC).

Leeswijzer

Eerst worden de naar onze mening belangrijkste aandachtspunten bij het consultatiedocument opgesomd. In hoofdstuk 2 worden deze toegelicht, in hoofdstuk 3 worden onze overige aandachtspunten besproken.

Contact

Voor vragen over dit document kunt u terecht bij:

Daan Kleinloog (Daan.Kleinloog@sprenkelsenverschuren.nl, tel: 06-20 61 93 60) of

Gerard Riemen (Gerard.Riemen@sprenkelsenverschuren.nl, tel: 06-15 20 99 55)

Belangrijkste aandachtspunten

1	<p>Houd rekening met de diversiteit binnen het pensioenstelsel</p> <p>Laat maatwerk in wet- en regelgeving toe zodat fondsen de beleidsruimte hebben om in het belang van hun deelnemers en pensioengerechtigden te handelen.</p> <p>Lees hier verder</p>
2	<p>Alle fondsen moeten kunnen overstappen naar het nieuwe stelsel</p> <p>Geef alle fondsen de mogelijkheid om de verplichtingen in te varen in het nieuwe stelsel.</p> <p>Lees hier verder</p>
3	<p>Maak het netto profijt beginsel niet leidend</p> <p>Er zijn naast de argumenten vóór ook argumenten om het netto profijt beginsel minder dominant te laten zijn bij het invaren.</p> <p>Lees hier verder</p>
4	<p>Maak de standaardmethode de default. Afwijken mag mits goed beargumenteerd</p> <p>Laat de standaardmethode het uitgangspunt zijn voor het verdelen van het vermogen bij invaren. Daar kan gemotiveerd van worden afgeweken,.</p> <p>Lees hier verder</p>
5	<p>Snelheid gewenst ten aanzien van de benodigde gegevens voor de transitieberekeningen</p> <p>Geef zo snel mogelijk duidelijkheid over de hanteren scenario'sets en overige parameters die nodig zijn om de transitiesommen te maken.</p> <p>Lees hier verder</p>
6	<p>Geen onderscheid naar type pensioenfonds ten aanzien van de solidariteitsreserve</p> <p>Maak het mogelijk dat alle pensioenfondsden die een WVP contract uitvoeren een solidariteitsreserve kunnen hebben.</p> <p>Lees hier verder</p>
7	<p>Heroverweeg de noodzaak van toetsen en rapportages tijdens de transitieperiode en in het nieuwe stelsel</p> <p>De huidige toetsen en rapportages zijn veelal gericht op uitkeringsregelingen. Een deel daarvan heeft binnen het nieuwe stelsel en op de weg ernaar toe beperkte toegevoegde waarde.</p> <p>Lees hier verder</p>
8	<p>Maak het mogelijk om ingegane uitkeringen in de WVP niet in te varen</p> <p>Geef pensioenfondsbesturen de ruimte om de ingegane uitkeringen te blijven uitvoeren onder het huidige toetsingskader, terwijl de aanspraken worden ingevaren in het WVP contract.</p> <p>Lees hier verder</p>
9	<p>Maak de nieuwe nabestaandenpensioenregeling beter uitvoerbaar</p> <p>Zorg ervoor dat de nieuwe nabestaandenpensioenregeling binnen redelijke kosten uitvoerbaar is.</p> <p>Lees hier verder</p>
10	<p>Voorkom dat het btw vraagstuk een rol gaat spelen in de keuze voor het nieuwe contract</p> <p>Laat de vraag of de nieuwe premieregelingen wel of niet vrijgesteld zijn van btw niet boven de sector hangen.</p> <p>Lees hier verder</p>
11	<p>Pas het systeem van individuele waardeoverdrachten aan op het nieuwe stelsel</p> <p>Overweeg een op de nieuwe situatie geënt nieuw stelsel van regels voor waardeoverdracht.</p> <p>Lees hier verder</p>
12	<p>Laat de solidariteitsreserve meetellen voor de eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen</p> <p>Biedt de mogelijkheid dat het minimaal vereist eigen vermogen ook gedekt mag worden door de solidariteitsreserve.</p> <p>Lees hier verder</p>

2. Toelichting belangrijkste aandachtspunten

1. Houd rekening met de diversiteit binnen het pensioenstelsel

Het is begrijpelijk dat de wetgever zich bij een grote operatie als de voorgestelde pensioentransitie richt op de grootste gemene deler. Bij S&V zien wij in ons werk de diversiteit in de pensioensector. Het “gemiddelde pensioenfonds” bestaat niet. Er zijn fondsen met dekkingsgraden ruim boven het minimaal vereist eigen vermogen (hierna: mvev), er zijn gesloten fondsen, kleine en grote fondsen, jonge en “rijpe” fondsen, fondsen met meerdere regelingen, fondsen met een onvoorwaardelijke toeslagregeling, en naast bedrijfstakpensioenfondsen ook beroeps-, ondernemings- en algemene pensioenfondsen.

Niet alle deelnemers hebben baat bij een overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. De problemen die het huidige stelsel kent, spelen niet bij alle pensioenfondsen. De voorstellen in het consultatiedocument zijn, zo komt het over, voornamelijk gericht op een gemiddeld pensioenfonds. Een vraag is of er in de voorstellen voldoende en ruimte en flexibiliteit bestaat voor andere type pensioenfondsen om met het nieuwe pensioenstelsel uit de voeten te kunnen. Meer ruimte voor maatwerk in zowel het nieuwe pensioenstelsel als de transitieperiode doet recht aan de diversiteit binnen het stelsel. Die diversiteit vloeit mede voort uit het feit dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is. Zeker bij ondernemingspensioenfondsen zien wij een behoefte om pensioen ook in de toekomst een onderscheidende arbeidsvoorwaarde te kunnen laten zijn. In dat kader kan onder meer de vraag worden gesteld waarom in het voorstel pensioenfondsen maar twee van de vier mogelijke pensioenovereenkomsten mogen uitvoeren? Een zelfde vraag geldt voor het verbod op uitvoeren van een uitkeringsovereenkomst.

Wij stellen voor om in het voorstel meer ruimte te bieden voor maatwerk voor de fondsen. Fondsen zouden gebaat zijn met meer beleidsvrijheid om in het belang van deelnemers en pensioengerechtigden te mogen afwijken van hetgeen in het consultatiedocument als uitgangspunt wordt voorgesteld.

In dat kader stellen wij voor om de mogelijkheid te laten bestaan dat pensioenfondsen alle vier de premieovereenkomsten kunnen uitvoeren.

Wij stellen ook voor dat (net als voor de huidige beschikbare premiereregeling) in bijzondere gevallen (bijvoorbeeld daar waar nauwelijks sprake is van arbeidsmobiliteit zoals bij verscheidene beroepsgroepen) er een overgangsrecht komt waarbij de huidige uitkeringsovereenkomst kan worden gehandhaafd.

2. Alle fondsen moeten kunnen overstappen naar het nieuwe stelsel

Een wettelijk plan B als niet tijdig voldaan wordt aan wet- en regelgeving

Wij constateren een grote afhankelijkheid voor pensioenuitvoerders van sociale partners of de werkgever(s). Indien zij op 1 januari 2024 geen transitieplan hebben ingeleverd zijn pensioenuitvoerders machteloos. Dit terwijl de gevolgen voor deelnemers en gepensioneerden enorm kunnen zijn (direct terugvallen op het oude financieel toezichtskader (hierna: FTK), met mogelijk grote kortingen en bovenal grote onzekerheid over de opbouw van nieuwe aanspraken).

Wij stellen voor dat wanneer, om wat voor reden dan ook, verzaakt wordt om een transitieplan in te dienen, de pensioenuitvoerder in staat wordt gesteld om besluitvorming af te dwingen.

Het tijdpad waarin de gehele transitie moet zijn afgerond, is krap. Daarbij komt dat het allerm minst zeker is dat de wetgeving en alle lagere regelgeving voor 1 januari 2022 is gepubliceerd. Tijdige duidelijkheid over de inhoud van lagere regelgeving is ons inziens van groot belang. De ervaring leert dat juist de details die in de lagere regelgeving zijn opgenomen een grote invloed hebben op de uiteindelijke vormgeving van de pensioenregeling. De gevolgen voor de deelnemers, als niet per 1 januari 2026 is overgestapt op een premiecontract kunnen groot zijn. Dit kan tot ongewenste situaties leiden, bovenal omdat de meeste deelnemers geheel afhankelijk zijn van hetgeen sociale partners en de pensioenuitvoerders doen of juist nalaten.

We stellen voor dat er een “noodklep” zowel in de Pensioenwet (hierna: PW) als in de fiscale wetgeving komt die ervoor zorgt dat deelnemers en gepensioneerden niet de dupe hoeven te zijn als niet tijdig aan de wet- en regelgeving is voldaan.

Invaren bij gesloten fondsen

Uit voetnoot 79 van de memorie van toelichting (“mvt”) leiden we af dat het kabinet ook ziet dat het wenselijk is dat alle fondsen en dus ook gesloten fondsen in de gelegenheid worden gesteld over te stappen op het nieuwe contract. In de mvt wordt uitvoerig betoogd waarom het handhaven van de huidige contracten niet wenselijk is en welke voordelen het nieuwe contract biedt. Er is geen reden te bedenken waarom deelnemers en pensioengerechtigden bij een gesloten fonds niet zouden mogen profiteren van de voordelen van een nieuw contract. Met het kabinet zijn wij van mening dat voor het invaren van een gesloten fonds afwijkende juridische regels zouden moeten gelden.

Overigens herkennen wij niet dat bij alle gesloten fondsen de sociale partners uit beeld zijn. Er zijn nog steeds gesloten pensioenfondsen waarbij de werkgever de uitvoeringsovereenkomst heeft opgezegd en de regeling bij een andere pensioenuitvoerder heeft ondergebracht. Deze werkgever is dan veelal nog in beeld. Ook komt voor dat een werkgever voornemens is om de uitvoeringsovereenkomst met het bestaande (ondernemingspensioen)fonds binnenkort op te zeggen, dus nog vóór de implementatie van een nieuwe premieregeling. Ook dan sluit het fonds en zijn de werkgever en de vertegenwoordigers van werknemers nog altijd in beeld.

Bij een gesloten pensioenfonds zou bijvoorbeeld het pensioenfondsbestuur autonoom kunnen besluiten om wel of niet in te varen, waarbij het verantwoordingsorgaan (hierna: VO) dan wel het belanghebbendenorgaan (hierna: BO) een advies- respectievelijk een goedkeuringsrecht heeft op het invaarbesluit.

Wij stellen voor, ten behoeve van de pensioenuitvoeringspraktijk, om de mogelijkheid tot invaren door gesloten fondsen inclusief de voorwaarden (ten aanzien van de juridische constructie) expliciet op te nemen in de wet, zodat niet elk gesloten fonds zijn eigen ‘juridische constructie’ hoeft uit te vinden, maar zich kan baseren op de wet.

3. Maak het netto profijtbeginsel niet leidend

Vergelijken van netto profijt in de oude en nieuwe situatie en zoeken naar een vergelijkbaar niveau van netto profijt impliceert dat de relatie tussen de premie en uitkering in het huidige

stelsel gerepliceerd zou moeten worden. Daar kan ook anders naar worden gekeken. De herziening van het pensioenstelsel is mede ingegeven vanuit de gedachte dat de huidige uitkeringsovereenkomst met de bijbehorende doorsneesystematiek en FTK spelregels niet langer aansluit bij de actuele omstandigheden op de arbeidsmarkt, financiële markten en maatschappelijke voorkeuren.

Het ankerpunt van netto-profijt berekening is het ongewijzigd voortzetten van het huidig FTK. De netto profijt methode vergt aannames over het voortzetten van het huidig FTK over een horizon van de komende 60 jaar. Deze aannames hebben een significante impact op de uitkomst van de berekeningen. Denk hierbij alleen al maar aan de premiestelling en de economische scenario's (rendementen en renteontwikkeling). Dit geeft reden om het belang van de netto-profijt berekeningen te relativeren.

Die relativering wordt nog versterkt door dat het wettelijk kader sinds de introductie van het FTK in 2007 meermaals is herzien. Denk bijvoorbeeld aan de introductie van het FTK 2015, de vele aanpassingen aan de UFR en de verhoging van de pensioenleeftijd. Empirisch gezien is het ongewijzigd voortzetten van het huidig FTK dan ook geen vanzelfsprekendheid.

Tot slot wordt in de mvt (pag. 48) de suggestie gewekt dat geen enkele generatie er op achteruit gaat. De vraag is of dit een terecht conclusie is. De doorsneepremie wordt afgeschaft en generaties moeten kostenneutraal gecompenseerd worden.

Wij stellen voor dat in de transitie de netto profijt berekeningen minder zwaar worden meegewogen. Aan netto profijt berekeningen op een 60 jarige horizon kleven nadelen. Het nieuwe stelsel heeft mede tot doel tot een rechtvaardige verdeling te komen tussen generaties. Daarbij past het om in de transitie ook naar andere elementen te kijken dan naar een gelijk netto profijt voor iedereen.

4. Maak de standaardmethode de default. Afwijken mag mits goed beargumenteerd

De mvt beschrijft twee invaarmethodes: de value based ALM-methode (hierna: VBA-methode) en de standaardmethode. In de mvt wordt gesteld dat de VBA-methode het uitgangspunt wordt tenzij goed onderbouwd wordt dat de standaardmethode volstaat. De VBA-methode is complex en moeilijk uitlegbaar. Dit maakt het voor de deelnemers niet eenvoudig om te begrijpen hoe de toewijzing van hun persoonlijk pensioenvermogen heeft plaatsgevonden. Wij achten het daarom ongewenst om de VBA-methode te hanteren, en zeker niet als uitgangspunt. Wij zien in de standaardmethode een beter uitgangspunt. Wij kunnen ons echter wel situaties voorstellen dat de standaardmethode niet passend is. In dat geval moeten partijen beargumenteerd kunnen afwijken.

Wij stellen voor dat de standaardmethode het uitgangspunt is, waarbij partijen hier beargumenteerd vanaf kunnen wijken. Afwijken van de standaardmethode moet naar onze mening vormvrij zijn, pensioenfondsbesturen moeten een eigen (intern)model kunnen hanteren.

5. Snelheid gewenst ten aanzien van de benodigde gegevens voor de transitieberekeningen

In de mvt wordt een minimale richtdekkingsgraad genoemd van 95%. Hierbij wordt gesteld dat dit passend is voor een gemiddeld pensioenfonds. De aannames die ten grondslag hebben gelegen aan de vaststelling van de richtdekkingsgraad herkennen wij niet als aannames van een gemiddeld pensioenfonds. Wij zijn van mening dat de aannames relatief optimistisch zijn met als gevolg, dat het nieuwe stelsel in vergelijking met het huidige toezichtskader hoger wordt gewaardeerd, dan wanneer meer realistische parameters worden gehanteerd. De onduidelijkheid voor fondsen over hun specifieke richtdekkingsgraad en in hoeverre die afwijkt van de genoemde 95% moeten zo snel mogelijk worden weggenomen.

Daarnaast hebben wij vernomen dat de aannames die gehanteerd zijn voor het maken van de berekeningen ten aanzien van de richtdekkingsgraad, afwijken van de aannames die gemaakt zijn voor bijvoorbeeld de 'netto profijt'-berekeningen. Dit komt mede doordat de berekeningen in de mvt niet door één en dezelfde partij zijn gemaakt. Het is naar onze mening niet consistent dat verschillende type berekeningen, die een vergelijkbaar beeld zouden moeten tonen, zijn gebaseerd op andere aannames.

Wij stellen voor dat zo snel mogelijk de scenario's en parameters die nodig zijn voor het berekenen van de richtdekkingsgraad van een fonds bekend worden gemaakt. Er is snel meer inzicht nodig in de impact van de verscheidene aannames op de verschillende berekeningen. Daarbij zal er consistentie moeten zijn tussen de verschillende berekeningen met betrekking tot gehanteerde grondslagen. We verwachten dat voor veel fondsen voor de richtdekkingsgraad een andere uitkomst dan 95% aan de orde is.

6. Geen onderscheid naar type pensioenfonds ten aanzien van de solidariteitsreserve

Het aanhouden van een solidariteitsreserve blijkt in de WVP alleen open te staan voor verplichtgestelde fondsen. In de mvt worden de voordelen van het hanteren van een solidariteitsreserve uitvoerig beschreven. Dit werpt de vraag op waarom deelnemers in een niet-verplichtgesteld fonds deze voordelen niet mogen genieten?

Het valt op dat de argumentatie van het kabinet om geen solidariteitsreserve voor andere dan verplichtgestelde fondsen in de WVP op te nemen, zich louter richt op de verzekeraars (pag. 35 mvt). Mocht het kabinet de solidariteitsreserve voor niet-verplichtgestelde fondsen blijven uitsluiten, dan zijn wij voorstander van verruiming van de mogelijkheden om risico's te delen bij die fondsen. Hierbij denken wij in ieder geval aan:

- Breder delen van het micro-langlevensrisico. Ook zonder solidariteitsreserve kunnen deze risico's over de opbouw- en uitkeringsfase heen worden gedeeld.
- Delen van macro-langlevensrisico en andere actuariële resultaten.

Wij stellen voor dat een solidariteitsreserve ook mogelijk is voor niet-verplichtgestelde fondsen.

7. Heroverweeg de noodzaak van toetsen en rapportages tijdens de transitieperiode en in het nieuwe stelsel

Gedurende het transitie-FTK zijn sociale partners en pensioenfondsen naar verwachting druk met het in goede banen leiden van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling met een

nieuw toezichtskader. Wij verwachten dat partijen alle zeilen zullen moeten bijzetten om de transitie, met instemming van alle betrokkenen, evenwichtig te laten verlopen. Het is naar onze mening niet zinvol om pensioenfondsen verplichtingen op te leggen, die in het licht van de transitie beperkte toegevoegde waarde hebben. Als voorbeeld noemen wij de haalbaarheidstoets en de verwachte pensioenaanspraken (op basis van de URM-systematiek), waarin het huidige kader 60 jaar in de toekomst wordt geprojecteerd, terwijl het nieuwe stelsel uiterlijk 2026 van kracht wordt. Uiteraard zal in het kader van de transitie wel inzichtelijk gemaakt moeten worden hoe de verwachte uitkeringen veranderen als gevolg van de transitie.

We stellen voor om de huidige toetsen en rapportageverplichtingen met het oog op het transitie FTK en het nieuwe pensioenstelsel te heroverwegen en alleen te behouden indien ze in de toekomst ook nog nuttig en noodzakelijk zijn.

8. Maak het mogelijk om ingegane uitkeringen in de WVP niet in te varen

Het zou naar onze mening mogelijk moeten zijn om, binnen één fonds, de ingegane uitkeringen niet in te varen en de aanspraken van actieven/slapers wél in te varen. Dit kan wenselijk zijn als wordt besloten over te stappen naar een contract variant binnen de WVP en daarin een vaste uitkering (eventueel naast een variabele) wordt aangeboden. Daarbij kan ook worden overwogen om de pensioengerechtigden de mogelijkheid te geven hun uitkering alsnog om te zetten in een variabele uitkering (vrijwillig invaren).

Wij stellen voor om het mogelijk te maken dat bij invaren in de WVP de ingegane uitkeringen kunnen worden uitgezonderd.

9. Maak de nieuwe nabestaandenpensioenregeling beter uitvoerbaar

Het voorgestelde uniforme partnerbegrip is zeer ruim en laat ruimte voor interpretatie. Zoals het nu is voorgesteld, is het mogelijk dat pensioenuitvoerders bij een overlijden onbekend zijn met een partner die recht heeft op een nabestaandenpensioen. Duurzame huishoudens zoals geformuleerd in het consultatiedocument staan niet geregistreerd in de Basisregistratie Personen. Het is voor de pensioenuitvoerder kostbaar, zo niet ondoenlijk om - zoals in de mvt staat - van geval tot geval aan de hand van specifieke feiten en omstandigheden te beoordelen of voldaan is aan de voorwaarden van een gezamenlijke huishouding (pag. 159 van de mvt). Dit probleem kan worden voorkomen indien pensioenuitvoerders mogen eisen dat de partner wordt gemeld en dat de deelnemer vooraf moet aantonen dat aan de criteria van het begrip duurzame huishouding is voldaan.

Het vaststellen of er sprake is van een uitkeringsgerechtigde partner wordt nog gecompliceerder op het moment dat het overlijden plaatsvindt binnen de drie maanden nadat de betreffende persoon geen deelnemer meer is aan de regeling van de pensioenuitvoerder. Dan is niet alleen van belang wie er een rechthebbende nabestaande is, maar ook of de overledene intussen een ander dienstverband was aangegaan. Ook dit gegeven is voor de pensioenuitvoerder niet op voorhand beschikbaar. Dit kan worden ondervangen door de pensioenuitvoerder op een eenvoudige wijze toegang te geven tot de polisadministratie bij het UWV. Daar staat op BSN geregistreerd of de overleden persoon een dienstbetrekking heeft (gehad). Gezien de barrières die bestaan voor de pensioenuitvoerders voor toegang tot gegevensverstrekking van het UWV inzake faillissementen, is het wenselijk dat toegang tot de polisadministratie en het verkrijgen van de noodzakelijke gegevens wettelijk wordt geregeld.

Wij stellen regels voor die de uitvoering van het nabestaandenpensioen binnen redelijke kosten mogelijk maken. Een meldingsplicht voor het hebben van een partner en bewijslast bij de deelnemer wat betreft de duurzame huishouding is hierbij een goede oplossing. Daarnaast is een wettelijk geborgde toegang tot de polisadministratie van het UWV noodzakelijk om te achterhalen of er sprake is geweest van een dienstbetrekking.

10. Voorkom dat het btw vraagstuk een rol gaat spelen in de keuze voor het nieuwe contract

In het consultatiedocument wordt summier aandacht besteed aan de vraag of pensioenbeheer bij uitvoering van het nieuwe contract onder de btw-vrijstelling voor gemeenschappelijke beleggingsfondsen valt. Het ligt voor de hand om aan te nemen dat waar voor de huidige premiereregelingen sprake is van btw-vrijstelling, dat ook gaat gelden voor de nieuwe premiereregelingen.

Bij premiereregelingen liggen de (financiële) risico's bij de deelnemers. De contracten kunnen verschillen op het punt hoe die risico's onderling tussen de deelnemers worden gedeeld. In de zogenoemde ATP-vergelijkbaarheidstoets is de wijze van risicodeling geen onderscheidend criterium. Verwacht mag worden dat in het nieuwe pensioenstelsel uitvoeringskosten een nog grotere rol gaan spelen dan nu het geval is. De btw is daarbij een belangrijke factor. Het is daarom niet wenselijk dat bij de keuze voor een nieuw pensioencontract het wel of niet gebruik kunnen maken van de btw-vrijstelling voor gemeenschappelijk beleggingsfondsen een rol speelt.

We stellen voor dat snel duidelijk wordt dat alle premiereregelingen vallen onder de btw-vrijstelling voor gemeenschappelijke beleggingsfondsen.

11. Pas het systeem van individuele waardeoverdrachten aan op het nieuwe stelsel

In haar brief van 14 april 2016 betreffende 'Waardeoverdracht van pensioen' (Kamerstukken II, 2015/16, 32043 nr. 315) kwam toenmalig staatssecretaris van SZW, Jetta Klijnsma, tot de conclusie dat een structurele herziening van het systeem van waardeoverdracht binnen de bestaande wettelijke kaders niet mogelijk was vanwege de verschillen in financieringsmethoden. Zij gaf toen aan: 'Die verschillen kunnen nader worden beoordeeld als de discussie over de toekomst van het pensioenstelsel daartoe aanleiding geeft.'

Om deze reden valt het ons op dat in het consultatiedocument niet wordt gesproken over aanpassing van het systeem van waardeoverdrachten. In de nabije toekomst zullen de huidige problemen met de waardeoverdrachten -met name de bijbetalingsproblematiek- blijven bestaan. Werknemers worden nu, daar waar de bijbetaling door de werkgever is gelimiteerd, benadeeld door de verschillende rekenregels. Er is nog steeds aanleiding om het bestaande stelsel van waardeoverdrachten te herzien. De invoering van het nieuwe pensioenstelsel is een logisch moment daarvoor. Onze suggestie is om aan te sluiten bij de voorwaarden zoals die in het verleden door de Stichting van de Arbeid zijn geformuleerd (zie ook de verkenning van de Stichting van de Arbeid zoals gepubliceerd in de brief van 27 juni 2013).

Wij stellen voor om in het nieuwe stelsel (uiterlijk per 1 januari 2026) het huidige systeem van waardeoverdracht aan te passen.

12. Laat de solidariteitsreserve meetellen voor de eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen

Bij beschikbare premieregelingen bedraagt het minimaal vereist eigen vermogen (“mvev”) doorgaans 1% van de verplichtingen. Dit vloeit voort uit Europese regelgeving. In het FTK is vastgelegd dat het vermogen van fondsen maximaal vijf jaar (aaneensluitend) lager mag zijn dan het mvev. In het consultatiedocument wordt expliciet gemeld dat de mvev-buffer gescheiden dient te blijven van de solidariteitsreserve. Daarbij mag de solidariteitsreserve niet negatief worden. De overstap naar een premieovereenkomst wordt mede ingegeven door het gegeven dat in de huidige uitkeringsovereenkomst hoge buffers moeten worden aangehouden en het nut daarvan ter discussie wordt gesteld. Het mvev bij een beschikbare premieregeling ligt buiten het bereik van de deelnemers in het fonds. Dit leidt tot onduidelijkheid over de vraag welke risico’s door het mvev worden gedekt, welke risico’s door de solidariteitsreserve en welke risico’s door de deelnemers zelf worden gedragen.

We stellen voor dat beter wordt gemotiveerd waarom de solidariteitsreserve en het mvev strikt van elkaar gescheiden moeten worden. Wij stellen voor dat gekeken wordt hoe het mvev wel een onderdeel van de solidariteitsreserve kan zijn.

3. Overige aanbevelingen en opmerkingen

Naast de naar onze mening belangrijkste aandachtspunten hebben wij nog verschillende andere aanbevelingen en opmerkingen. Deze lichten wij hierna kort toe.

1. Oud en nieuw toezichtskader

Pas huidig FTK aan voor gesloten fondsen

Het kabinet geeft aan dat bij gesloten fondsen (fondsen waar geen pensioenopbouw meer plaatsvindt) er niet kan worden ingevaren, omdat daar de sociale partners ontbreken. Daarnaast wordt gesteld dat er bij gesloten fondsen nu ook geen problemen met het FTK (pag. 52 mvt).

Wij zien bij de gesloten fondsen wel problemen met het huidige FTK. Wij doelen hier op fondsen waar geen nieuwe deelnemers meer toetreden en geen opbouw van aanspraken meer plaats vindt. De toeslagregels van het FTK leiden voor gesloten fondsen tot ongewenste effecten. Bij een gesloten fonds is immers van belang dat alle deelnemers en gepensioneerden een eerlijk aandeel krijgen uit het in het fonds opgebouwde vermogen. Er hoeft geen rekening te worden gehouden met toekomstige generaties. Dat rechtvaardigt aanpassing van de toeslagregels. De eis van toekomstbestendige toeslagverlening is bij een gesloten fonds veel minder relevant. Ook kan bijvoorbeeld de toeslaggrens van 110% bij een gesloten fonds ter discussie worden gesteld. Door de huidige toeslagregels is de verdeling van het opgebouwde vermogen tussen pensioengerechtigden en deelnemers suboptimaal en onvoldoende evenwichtig.

Wij stellen voor dat de toeslagregels van het huidige FTK zodanig worden aangepast, dat dit ook passend is voor gesloten fondsen.

Combinatie van oud en nieuw toezicht in één pensioenfonds

Op pag. 75 van de mvt wordt ingegaan op het feit dat als oude rechten niet worden ingevaren, maar de nieuwe pensioenopbouw wel bij hetzelfde pensioenfonds plaatsvindt dit kan leiden tot gewenste en ongewenste kruiseffecten. Wij zijn van mening dat de huidige combinatie van een beschikbare premiereregeling en uitkeringsregeling binnen één fonds een vergelijkbare situatie is. Ook dan is er sprake van aanspraken die bijvoorbeeld gedekt moeten worden door een vereist eigen vermogen (uitkeringsregeling) en aanspraken waar andere buffereisen voor gelden (beschikbare premiereregeling). In geval van korten wordt de beschikbare premiereregeling buiten beschouwing gelaten (gedifferentieerd korten). Ook in een herstelplan wordt de beschikbare premiereregeling buiten beschouwing gelaten.

Wij stellen voor dat in de nieuwe situatie het naast elkaar bestaan van een uitkeringsovereenkomst (oude regeling) en een premiereregeling in één fonds op dezelfde wijze mogelijk blijft als in de huidige situatie.

2. Premiereregeling als nieuwe contract

Projectierendement in de wet verbeterde premiereregeling

Het valt ons op dat de methode om de variabele uitkering vast te stellen in de WVP verschilt van de methode in de NPC. In de mvt wordt terecht geconcludeerd dat er materieel geen verschil zit tussen beide methodes. Omwille van de eenvoud en vergelijkbaarheid (met name

voor deelnemers) verdient het in onze ogen de voorkeur om voor beide contracten dezelfde methodiek te hanteren.

Wij stellen voor dat het projectierendement in de uitkeringsfase ook voor de WVP van toepassing wordt, en de dalende/stijgende uitkering komt te vervallen. Dat komt de uitlegbaarheid, vergelijkbaarheid van en consistentie tussen de twee contracten ten goede.

Kans dat pensioendoelstelling wordt behaald

Wij denk dat het zinvol is om een wettelijke ondergrens vast te stellen voor de aanvaardbare kans dat de pensioendoelstelling behaald wordt. Deze zal vervolgens jaarlijks moeten worden getoetst. Op die manier wordt voorkomen dat beloftes niet kunnen worden waargemaakt en kan bijtijds worden bijgestuurd als de beloftes onbereikbaar blijken te worden.

Het is naar onze mening daarnaast wenselijk als het VO/ BO jaarlijks, in plaats van het advies over de premiecomponenten, advies mag geven over de verhouding premiehoogte versus pensioendoelstelling.

In tegenstelling tot hetgeen nu in de mvt is opgenomen, dient naar onze mening in de uitvoeringsovereenkomst wél te worden opgenomen hoe de premie tot stand is gekomen. Dit betreft onder andere de doelstelling en de gehanteerde de aannames. Deze uitgangspunten zijn van belang om te objectief te kunnen toetsen of de doelstelling nog wordt gehaald.

Wij stellen voor om (kwantitatieve) grenzen te stellen ten aanzien van de kans dat de pensioendoelstelling wordt behaald. Jaarlijkse toetsing aan deze grens geeft de mogelijkheid om de gemaakte keuzes te heroverwegen. Tevens stellen wij voor dat het VO/ BO jaarlijks adviesrecht heeft op deze toetsing en dat de vaststelling van de premie/ pensioendoelstelling wordt vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

Leeftijdscohorten

De risicohouding en het beleggingsbeleid/de rendementen worden per leeftijdscohort vastgesteld. Er lijken geen voorschriften te zijn bepaald voor de grootte van het leeftijdscohort (aantal leeftijden per cohort). Het aantal deelnemers bij het pensioenfonds is in belangrijke mate bepalende voor de juiste omvang van een leeftijdscohort om representatief te zijn. Om die reden zijn wij voorstander van vormvrijheid bij het bepalen van het leeftijdscohort.

Wij pleiten ervoor dat de grootte van het leeftijdscohort vormvrij is.

3. Solidariteitsreserve

Welke risico's kunnen worden gedeeld via de solidariteitsreserve?

Bij de solidariteitsreserve kunnen verschillende risico's en resultaten gedeeld worden. In voetnoot 38 wordt benoemd dat ook andere (rest)risico's gedeeld kunnen worden.

Wij stellen voor dat ook overige resultaten (zoals kosten, actuariële grondslagen, faillissementen, geen premie wel recht) kunnen worden gedeeld via de solidariteitsreserve.

Maximering solidariteitsreserve

Als het vermogen van de deelnemers in enig jaar fors daalt, bestaat de mogelijkheid dat de solidariteitsreserve groter wordt dan 15%.

Wij stellen voor dat fondsen de mogelijkheid hebben om de tijd te nemen (drie jaar bijvoorbeeld) om de solidariteitsreserve terug te brengen naar het maximale niveau.

4. Invaren

Doorwerking invaarbesluit voor gewezen deelnemers en gepensioneerden

De juridische binding van met name gewezen deelnemers en pensioengerechtigden aan afspraken, die werknemersorganisaties op collectief niveau maken, zal niet in alle gevallen automatisch plaatsvinden, als dit plaatsvindt buiten de reikwijdte van een verplichtgestelde pensioenregeling.

De juridische binding aan de pensioenafspraken die zijn gemaakt tussen sociale partners vindt doorgaans plaats middels een (dynamisch) incorporatiebeding in individuele arbeidsovereenkomsten. Door dit beding worden gemaakte collectieve afspraken (bijvoorbeeld over invaren) onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomsten. Het beding en het stelsel van afspraken moet er dan wel toe strekken, dat deze doorwerking ook geldt als de individuele arbeidsovereenkomsten zijn geëxpireerd. Dat is in de praktijk lang niet altijd het geval. De binding van gewezen werknemers aan collectieve afspraken (zoals met name een invaarbesluit) vindt dus niet automatisch plaats, maar hangt af van de inhoud en formuleringen van de individuele (voormalige) arbeidsovereenkomst van de individuele gewezen werknemer in combinatie met de formuleringen van de op de hem of haar destijds toepasselijke collectieve afspraken, zoals in een cao.

Dit geldt ook voor werkgevers die in het geheel geen cao toepassen, maar wel zijn aangesloten bij een pensioenfonds dat niet onder de verplichte deelneming valt. Deze werkgevers zullen nadere afspraken moeten maken met hun ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Maar deze afspraken kunnen individuele ex-werknemers in beginsel niet binden, tenzij ook hier de incorporatie juridisch geldig is geregeld.

In de mvt wordt in dit verband gerefereerd aan de introductie van een recht van de werkgever tot eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Dit wordt neergelegd in artikel 19, lid 2 PW (nieuw). Indien een dergelijke werkgever, met goedkeuring van de OR, besluit om ook de aanspraken en rechten van deze groep inactieven in te laten varen, dient de werkgever daarvoor een (aantoonbaar) 'zwaarwichtig belang' te hebben, waarvoor het belang van de (gewezen) werknemer dat hierdoor wordt geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De vraag is dan wat in deze situatie als een 'zwaarwichtig belang' van de werkgever kan gelden. Tot nu toe is de rechter altijd zeer terughoudend geweest met het erkennen van een dergelijk zwaarwichtig belang. Er zou dan sprake moeten zijn van ernstige financiële problemen bij de werkgever, die dwingen tot het eenzijdig wijzigen van bepaalde arbeidsvoorwaarden. Als we van deze (huidige) strekking van het 'zwaarwichtig belang' van de werkgever uitgaan, zal het voorgestelde eenzijdig wijzigingsbeding in de pensioenuitvoeringspraktijk geen soelaas bieden voor het nemen van een invaarbesluit voor de groep inactieven. Het resultaat zou kunnen zijn dat een werkgever die tot invaren wil overgaan, dat slechts kan doen met de individuele instemming van elk van de betrokken gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Zonder nadere juridische guidance lijkt dat onuitvoerbaar te worden.

Wij stellen voor dat de wetgever uitvoeriger aandacht besteedt aan de doorwerking van de afspraken die sociale partners maken ten aanzien van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Daarnaast is het wenselijk dat de wetgever aangeeft wanneer er voor het kunnen nemen van invaarbesluiten sprake zal zijn van een zodanig zwaarwichtig belang, dat een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding voor dit doel (invaren) en met name voor gewezen deelnemers juridisch bindend zal zijn.

In het verlengde van het bovenstaande menen wij dat de inspraak voor gepensioneerden en slapers bij het invaarbesluit kwetsbaar is. Er kunnen in het besluitvormingsproces rondom het invaren zoveel belangen spelen voor sociale partners dat het risico bestaat dat het belang van gepensioneerden en gewezen deelnemers onvoldoende wordt meegewogen. De introductie van een hoorrecht komt enigszins aan deze kwetsbaarheid tegemoet maar lost het vraagstuk niet op. Immers, uiteindelijk moet het bestuur van het pensioenfonds via de opdrachtaanvaarding een besluit nemen. In het geval dat gepensioneerden en gewezen deelnemers zich onvoldoende gehoord vinden door sociale partners, of als het bestuur zelf van mening is dat er geen sprake is van een evenwichtige afweging van belangen, ontstaat er een lastige situatie. Omdat pensioenfondsbesturen gewend zijn om tot een evenwichtige belangenafweging te komen en omdat zij verantwoordelijk zijn voor het beheer van de opgebouwde aanspraken, ligt het voor de hand om de besturen van pensioenfondsen een nadrukkelijker rol te laten spelen bij het besluit om al dan niet in te varen.

Wij stellen voor dat daar waar besturen van pensioenfondsen niet overtuigd zijn van de juiste afweging van belangen gemaakt door de sociale partners, de besturen van de pensioenfondsen de mogelijkheid krijgen dat besluit van sociale partners ongedaan te maken.

5. Transitie-FTK

Versoepeling toeslagregels tijdens transitie-FTK

Tijdens het transitie-FTK worden de toeslagregels generiek versoepeld, door het verlagen van de grens voor toeslagverlening van 110% naar 105% en het buiten werking stellen van de eis van een toekomstbestendige toeslag. Hiermee kan een eventuele buffer nog in relatief korte termijn worden verdeeld over de deelnemers. Wij constateren dat de lagere toeslaggrens niet afhankelijk is gemaakt van de richtdekkingsgraad van een pensioenfonds. Die laatste zal in 2022 waarschijnlijk voornamelijk op de standaard 95% worden gesteld. In de consultatie is echter al aangegeven dat een fondsspecifieke richtdekkingsgraad – deze moet vanaf 2024 worden gehanteerd – hoger kan zijn dan die 95%, bijvoorbeeld voor fondsen met een relatief jong deelnemersbestand, een behoudend beleggingsbeleid, of fondsen die overgaan naar een verbeterde premieregeling. Een richtdekkingsgraad van meer dan 105% is dan ook zeker mogelijk. Een generieke toeslaggrens van 105% verhoudt zich naar onze mening niet goed met een richtdekkingsgraad die hoger kan zijn.

Wij stellen voor om de toeslaggrens afhankelijk te maken van de fondsspecifieke richtdekkingsgraad met een minimum van 105%.

Onzekerheid over implementatieplan duurt lang

Het transitie FTK brengt veel werk met zich mee. De vraag is of alles wat wordt gevraagd ook altijd even wenselijk en noodzakelijk is. De tijdsdruk en de hoeveelheid werk is enorm, hetgeen ook wordt erkend in de mvt, Voor DNB is de tijd om al dan niet toestemming te geven voor een implementatieplan dan ook op zes maanden gesteld, met de mogelijkheid dat twee maal drie maanden te verlengen. Een fonds kan dus één jaar lang in onzekerheid

verkeren of de plannen door kunnen gaan. Zeker voor die fondsen die in hun implementatieplan een periode van minder dan één jaar hebben opgenomen voor de overstap, kan dit een grote verstoring factor zijn. Vertraging kan worden voorkomen indien vooraf duidelijk is wat de toezichthouder aan informatie verlangt en hoe dat aangeleverd moet worden. Fondsen die de richtlijn volgen en volledig zijn, zouden er op moeten kunnen rekenen dat ze binnen drie maanden een uitspraak van DNB krijgen.

Wij stellen voor dat DNB met duidelijke richtlijnen komt waarin helder is opgenomen wat fondsen op welke wijze moeten aanleveren om toestemming te krijgen voor uitvoering van het implementatieplan. Indien aan die richtlijnen wordt voldaan zal de toezichthouder binnen drie maanden een oordeel moeten geven.

Vergroten risicohouding gedurende de transitie

Het verbod voor pensioenfondsen op het vergroten van de risicohouding in een situatie van vermogenstekort is gekoppeld aan het hebben van een herstelplan. Bij toepassing van het transitie FTK vervalt de plicht tot het opstellen van een herstelplan. Wij gaan ervan uit dat daarmee ook het verbod op vergroten van de risicohouding gedurende het transitie FTK komt te vervallen.

6. Reken-technische zaken

Algemeen

Wij zijn van mening dat het de sector ten goede zou komen als een volledig uitgewerkte definitie/berekening wordt gegeven van de belangrijkste grootheden/methodieken om consistentie en eenheid te waarborgen. Dit betreft onder andere (maar niet uitsluitend): de vervangingsratio, bruto of netto profijt en verwachte ontwikkeling ingegane uitkeringen. Een uniforme berekeningsmethodiek draagt bij aan de vergelijkbaarheid tussen stelsels en eerlijke communicatie naar deelnemers.

Scenariosets

Pensioenfondsen dienen te toetsen of de pensioendoelstellingen zoals vastgelegd door sociale partners realistisch zijn. Hierbij wordt één set aan toekomstscenario's voorgeschreven (scenarioset). Op dit moment zijn de scenariosets die pensioenfondsen dienen te hanteren voor berekeningen in het kader van URM-berekeningen en haalbaarheidstoetsen afwijkend van de (naar de mening van pensioenfondsen) realistischere toekomstverwachtingen die bijvoorbeeld in ALM-studies worden gehanteerd. De aandelen rendementen zijn vaak hoger in de voorgeschreven scenarioset en ook het verloop van de rente wijkt af.

Wij stellen voor dat de scenariosets beter afgestemd worden op wat de pensioensector als realistisch beschouwt ten aanzien van verwachte aandelenrendementen en renteontwikkelingen. Daarnaast willen wij dat pensioenfondsbesturen de mogelijkheid hebben om voor bijvoorbeeld het vaststellen van de kans dat de pensioendoelstelling wordt gehaald, uit te gaan van lagere parameters, waarbij de scenarioset dus de maximale parameters voorschrijft.

Opheffen leenrestrictie

In de mvt staat dat pensioenfondsen zelf regels moeten maken om te voorkomen dat vermogens negatief worden. Aan het ongelimiteerd opheffen van de leenrestrictie zitten de nodige haken en ogen. Dat vermogens niet negatief mogen worden is op zich begrijpelijk, maar brengt wel met zich mee dat in bepaalde situaties een ex-ante herverdeling plaatsvindt. Tegelijkertijd is zelfs een ondergrens van nul al een enorme communicatieve uitdaging,

aangezien dit betekent dat de volledige inleg van een deelnemer verloren is gegaan. Om die reden is onze verwachting dat het onbeperkt benutten van de mogelijkheid tot lenen niet zal plaatsvinden. Dat doet afbreuk aan de voordelen die in de mvt aan het opheffen van de leenrestrictie worden verbonden. Gezien het belang van het opheffen van de leenrestrictie is het behulpzaam indien door de wetgever meer guidance wordt gegeven hoe de drempels die er nu zijn om daar volop van te profiteren kunnen worden verlaagd.

Wij stellen voor dat in de wet- en regelgeving meer guidance wordt gegeven over hoe om te gaan met het opheffen van de leenrestrictie.

7. Nabestaandenpensioen

Het overgangsrecht voor het nabestaandenpensioen

Het wetsvoorstel regelt in het overgangsrecht dat de tot het moment van overgang naar een nieuw pensioenstelsel opgebouwde aanspraken op nabestaandenpensioen in stand blijven (geëerbiedigd worden). Concreet betreffen dit de aanspraken op partner- en wezenpensioen die zijn opgebouwd vóór het moment van wijziging van de pensioenregeling, met als uiterste moment 1 januari 2026.

Betekent dit dat voor het tot de wijzigingsdatum opgebouwde nabestaandenpensioen het huidige FTK moet worden toegepast? Dat lijkt een complicerende factor in de uitvoering en daarmee in strijd met het belangrijkste uitgangspunt voor een nieuw eenduidig nabestaandenpensioen. Bovendien is dit ook in strijd met het uitgangspunt dat ‘invaren’ het standaardpad zou moeten zijn. Daarnaast is de vraag of de voorgestelde fiscale aanpassingen geheel consistent zijn met het overgangsrecht dat in de PW wordt voorgesteld.

Tot slot merken wij op dat het volledig eerbiedigen van de opgebouwde aanspraken tezamen met het nieuwe risicopartnerpensioen tot hoge bedragen kan leiden. Dit kan beperkt worden door voor de risicodekking in het nieuwe stelsel de reeds opgebouwde aanspraken bij de huidige pensioenuitvoerder in mindering te brengen.

Wij stellen voor dat nabestaandenpensioenaanspraken worden ingevaren in het nieuwe stelsel, indien de overige rechten ook worden ingevaren. Daarnaast stellen wij voor dat bij de risicodekking in het nieuwe stelsel de reeds opgebouwde aanspraken bij diezelfde uitvoerder in mindering worden gebracht op het risicopartnerpensioen.

Vragen bij de te hanteren rentevoet

Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioenrichtleeftijd wordt op risicobasis verzekerd (afgezien van de overgangsregeling). Er is niet vastgelegd welke rentevoet geldt voor de bepaling van het nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) op risicobasis. Dit geldt zowel voor de vaststelling van de risicopremie als voor een ingegaan nabestaandenpensioen. Ook is de vraag of dit een “vaste” uitkering kan zijn of is dit juist altijd een variabele uitkering en is er daarbij nog een verschil tussen het partnerpensioen en het wezenpensioen?

Wij stellen voor dat er meer duidelijkheid komt over de rentevoet voor het nabestaandenpensioen.

Fiscale begrenzing van het nabestaandenpensioen

In de huidige fiscale regelgeving geldt sinds 1 januari 2017 geen absoluut maximum meer voor het partnerpensioen. In de mvt staat ten onrechte dat er op dit moment een maximum

zou gelden van 70% van het ouderdomspensioen. In het nieuwe pensioenstelsel wordt voor het partnerpensioen na pensioendatum een maximum van 70% van het ouderdomspensioen voorgesteld. Dit maximum voor het partnerpensioen na pensioendatum wordt daarmee dus ook lager als het ambitieniveau van het ouderdomspensioen lager is. Daarnaast merken we op dat door het eerbiedigen van de reeds opgebouwde aanspraken uit het oude stelsel en het aanvullende (risico)nabestaandenpensioen in het nieuwe stelsel vóór pensionering juist veel hogere uitkeringen kunnen ontstaan dan in de huidige situatie. Het verschil in hoogte van de uitkering (vlak) voor en na pensionering wordt door het (opnieuw) invoeren van deze maximering nog groter.

Wij stellen voor dat het maximum van 70% van het ouderdomspensioen na de pensioendatum geschrapt wordt.

8. Wet BPF 2000 in het nieuwe stelsel

De Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet BPF 2000) wordt in het consultatiedocument in beperkte mate gewijzigd. In de mvt wordt geen aandacht besteed aan wat de gevolgen van de nieuwe wetgeving zijn voor vrijgestelde regelingen. Het is de vraag of de huidige criteria voor het verlenen van vrijstelling ongewijzigd kunnen blijven in het nieuwe stelsel. Daarnaast is de vraag of er in het nieuwe pensioenstelsel nog nut en noodzaak is voor de z-score toets.

Wij stellen voor dat de vrijstellingsregeling voor de Wet BPF2000 aangepast wordt aan het nieuwe pensioenstelsel en dat daarover voor aanvang van de transitieperiode helderheid bestaat.

9. Schort waardeoverdrachten gedurende transitieperiode op.

Een individuele waardeoverdracht kan alleen doorgang vinden als de beleidsdekkingsgraad van zowel de overdragende als de ontvangende pensioenuitvoerder ten minste 100% bedraagt (PW art. 72 lid a). De beleidsdekkingsgraad van veel pensioenfondsen bevindt zich momenteel onder deze grens, waardoor een groot aantal individuele waardeoverdrachten ‘in de wacht’ staat totdat de beleidsdekkingsgraden weer op voldoende niveau zijn.

Het is zeer de vraag of de beleidsdekkingsgraden in aanloop naar de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel naar ten minste 100% groeien, onder meer vanwege de effecten van de nieuwe UFR-methodiek en de vereiste minimale richtdekkingsgraad in het transitie FTK van 95% bij het nieuwe pensioencontract. Dat zou betekenen dat de liggende individuele waardeoverdrachten voorlopig ook blijven liggen.

Tijdens de transitieperiode zullen verschillende partijen op verschillende momenten overstappen naar het nieuwe pensioenstelsel, al dan niet in combinatie met invaren. Het is voor de deelnemer gedurende de transitieperiode niet goed mogelijk een keuze te maken voor wel of geen waardeoverdracht gegeven de onzekerheden die inherent zijn aan de transitie. Daarom heeft het de voorkeur om het recht op waardeoverdracht gedurende transitieperiode op te schorten en alleen de automatische waardeoverdrachten doorgang te laten vinden. Voorwaarde is evenwel dat de individuele deelnemer na 1 januari 2026 een nieuwe mogelijkheid tot individuele waardeoverdracht krijgt en op grond van de omstandigheden op dat moment een weloverwogen besluit kan nemen.

Wij stellen een opschorting van de waardeoverdrachten gedurende de transitieperiode voor. De automatische waardeoverdrachten kunnen wel doorgang vinden.

10. Overgangsrecht voor huidige beschikbare premieregeling

Het concept wetsvoorstel kent een overgangsregeling voor premieovereenkomsten met progressieve premies die bestaan op 31 december 2021. In artikel 220e PW is opgenomen dat de voor een deelnemer verschuldigde premie een met de leeftijd oplopend percentage mag bedragen indien op 31 december 2021 sprake was van een premieovereenkomst met een met de leeftijd oplopend premiepercentage. De toelichting stelt hierbij als voorwaarde dat er op de dag voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel sprake was een premieovereenkomst met een progressieve premie (pag. 195). Een bestaande regeling wordt zo gedefinieerd als een op 31 december 2021 bestaande premieovereenkomst. Voorgesteld artikel 38q lid 1 van de Wet op de loonbelasting 1964 maakt het mogelijk om tot en met 31 december 2025 pensioen op te bouwen binnen het (op 31 december 2021) bestaande fiscale regime. Op grond van artikel 38q lid 2 van de Wet op de loonbelasting 1964 is het mogelijk, ter eerbiediging van bestaande progressieve premies na 31 december 2025, om premies in te leggen volgens de in het wetsvoorstel gegeven premiestaffel. De mvt noemt daarbij wel dat zolang de premiestaffel binnen deze kaders blijft de premiestaffel kan worden aangepast.

De voorgestelde wettekst en de toelichting maken niet duidelijk of en tot op welke hoogte nog sprake kan zijn van wijzigingen in een bestaande regeling zonder dat hierdoor een nieuwe regeling ontstaat en daarmee het overgangsrecht vervalt. Gedacht kan worden aan het na 31 december 2021 aanpassen van de premiestaffel naar een premiestaffel met een lagere rekenrente. Is dit een wijziging van een bestaande regeling waarmee het een bestaande regeling in de zin van artikel 220e PW blijft? Of ontstaat hierdoor een nieuwe regeling die niet meer onder het overgangsregime valt? Of praktisch gezien: moet deze werkgever zijn regeling aanpassen vóór 1 januari 2022 of kan hij dat ook nog nadien doen zonder dat hij het overgangsregime verliest?

Wij stellen voor dat expliciet wordt aangegeven welke wijzigingen van een bestaande regeling mogelijk zijn onder het overgangsrecht.

11. Overige meer technische zaken

Artikel 52b PW (governance bij vaststellen risicohouding)

Artikel 52b PW en artikel 102a PW behoeven een zorgvuldiger redactie in het wetsvoorstel. In het nieuwe artikel 52b PW staat dat de pensioenuitvoerder (ook straks in het nieuwe stelsel) de risicohouding vaststelt. Hierbij moet van een 'risicopreferentie-onderzoek' gebruik worden gemaakt onder betrokken deelnemers (actief en inactief). De resultaten van dit onderzoek moet het bestuur beoordelen 'in overleg' met de overige organen van het fonds. Bedoeld worden hier het VO/BO en de RvT/Visitatiecommissie. In het (bestaande) artikel 102a PW staat dat het bestuur zorg draagt voor de vastlegging van (dezelfde) risicohouding 'in overleg' met de overige organen van het fonds. Ook hier wordt bedoeld het VO/BO en de RvT/Visitatiecommissie.

Wij stellen een heldere formulering voor wie de risicohouding vaststelt en welke fondsorganen daar in welke vorm (advies of instemming) wat over te zeggen hebben.

Voorgenomen wijzigingen van wet- en regelgeving zoals het wetsvoorstel Wet pensioenverdeling bij scheiding

Het is, gezien de demissionaire status van het kabinet, onzeker of het wetsvoorstel Wet pensioenverdeling bij scheiding 2022 per 1 januari 2023 in werking kan treden. Vanuit een administratief en uitvoeringstechnisch oogpunt verdient het de voorkeur om dit wetsvoorstel

gelijktijdig met de Wet toekomst pensioenen in werking te laten treden. Op die wijze kan ook de doorwerking van de nieuwe regels voor het nabestaandenpensioen (het bijzonder partnerpensioen) op een ordentelijke wijze in de wetgeving worden verwerkt. Overigens geldt dit voor alle voorgenomen wet- en regelgeving die een impact hebben op de administratieve systemen van de pensioenuitvoerders.

Wij stellen voor dat tot aan 1 januari 2026 er geen wet- en regelgeving wordt geïntroduceerd die leidt tot wijzigingen van de administratieve systemen van de pensioenuitvoerders.

Pensioengrondslag (Artikel III, onderdeel B van artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964)

De tekst uit de mvt lijkt te impliceren dat er in een pensioenregeling geen pensioenpremie mag worden betaald over salaris waar geen pensioen over wordt opgebouwd. Het zou naar onze mening toegestaan moeten zijn om een andere (ruimere) pensioengrondslag te hanteren voor de premieafdracht (door de werkgever) dan de (lagere) pensioengrondslag voor de pensioenopbouw. Dit kan bijvoorbeeld door verschillende franchises te hanteren, of bepaalde salarisbestanddelen wel of niet mee te nemen bij pensioengevend salaris. Op deze wijze kan het premiepercentage in de pensioenregeling hoger worden vastgesteld dan 30%, indien - zoals in de praktijk vaak voorkomt - het pensioengevend salaris in de pensioenregeling lager is dan het totale salaris (dat fiscaal voor pensioenopbouw in aanmerking mag worden genomen).

Wij stellen voor dat de maximering van 30% van de premie wordt gebaseerd op collectief pensioenregeling niveau, zodanig dat op individueel niveau sprake kan zijn van méér dan 30% inleg van de PG

Solidariteitsreserve en compensatiedepot

De tekst in de mvt lijkt erop te duiden dat het vermogen van een fonds niet voor én de solidariteitsreserve én een compensatiedepot kan worden aangewend. Dit lijkt te impliceren dat een compensatiedepot gevuld uit het pensioenvermogen niet kan bestaan, als er ook sprake is van een solidariteitsreserve. De wettekst wijst juist in een andere richting (zie aanwijzing 3.12 uit de Aanwijzingen voor de regelgeving). Wij gaan er vanuit dat het mogelijk moet zijn om het vermogen te verdelen over beide doeleinden. De compensatie is immers in de tijd begrensd en de solidariteitsreserve niet.

Onze specialismen



Investment Consulting



Legal



Compliance



Actuarial Science



Data Solutions



Risk Management



Transition Management



Pension Advice