

# 52. Hoofdpijnen van de Wet toekomst pensioenen

W.P.M. THIJSSSEN

In dit artikel worden de hoofdpijnen van de Wet toekomst pensioenen toegelicht. Allereerst worden de achtergronden van deze wet uiteengezet en wordt geduid waarom het Nederlandse pensioenstelsel diende te worden gewijzigd. Vervolgens wordt op de meest essentiële wijzigingen ingegaan. Dat zijn de overgang op geheel nieuwe typen pensioenovereenkomsten naast een gewijzigde vorm van een pensioenovereenkomst die al bestond. Dat is verder de daarmee samenhangende overgang van tijdsevenredige naar degressieve pensioenopbouw. Vervolgens komt de transitie naar het nieuwe stelsel aan de orde. Specifiek wordt in het kader van de transitie ingegaan op compensatie voor de overgang, het overgangsrecht en het 'invaren' van opgebouwde pensioenen in het nieuwe stelsel.

## Inleiding

Per 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. Deze wet is de uitwerking van de hervorming van het Nederlandse pensioenstelsel waarover werkgevers- en werknemersorganisaties op landelijk niveau en het kabinet twee akkoorden sloten. Het eerste akkoord is het Pensioenakkoord van 2015 (opgenomen in SER-Advies 15/01 Toekomst Pensioenstelsel). Het tweede is het Pensioenakkoord van 2019 (opgenomen in SER-advies 19/05 Naar een nieuw pensioenstelsel). De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stuurde bij brief van 22 juni 2020 een voortgangsrapportage aan de Tweede Kamer der Staten Generaal (*Kamerstukken II 2019/20, 32043, nr. 519*) met onder meer als bijlagen een Hoofdpijnennotitie uitwerking pensioenakkoord, opgesteld door een stuurgroep die op advies van de SER was benoemd en een notitie Uitwerking pensioenakkoord (bijlage bij *Kamerstukken II 2019/20, 32043, nr. 519*). Een en ander heeft geleid tot een consultatiewetsvoorstel Wet toekomst pensioenen van 16 december 2020 (<https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen>) en vervolgens tot het wetsvoorstel van 31 maart 2022 (*Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 2*) en de fors geamendeerde Wet van 3 juni 2023, *Stb.* 2023, 216 (een overzicht van moties en stemmingsuitslagen is te vinden via [https://www.eerstekamer.nl/moties\\_bij?key=vlrpnplil6xz](https://www.eerstekamer.nl/moties_bij?key=vlrpnplil6xz)). Inmiddels is op 16 september 2023 een consultatietekst wetsvoorstel verlenging transitieperiode toekomst pensioenen bekend geworden op grond waarvan met name de datum waarop de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zal moeten zijn gerealiseerd zal worden uitgesteld van 1 januari 2027 naar 1 januari 2028. In dit artikel worden de hoofdpijnen van de Wet toekomst pensioenen (de WTP) beschreven. De ingrijpende wijziging van het partnerpensi-

oen blijft daarbij buiten beschouwing, omdat specifiek op het partnerpensioen wordt ingegaan in een volgend artikel in deze uitgave van JBN.

## Achtergrond van de stelwijziging

Uit art. 10 Pensioenwet (hierna: 'PW') van de tot 1 juli 2023 geldende tekst blijkt dat het pensioenstelsel zoals dat tot 1 juli 2023 bestond drie typen pensioenovereenkomsten kende die zich als volgt laten parafraseren.

Uitkeringsovereenkomst:

- de deelnemer bouwt jaarlijks een vastgesteld pensioen op;
- het pensioen staat vooraf vast.

Kapitaalovereenkomst:

- de deelnemer bouwt een vastgesteld kapitaal op dat op de pensioendatum tot uitkering komt;
- dat kapitaal wordt aangewend voor onderbrenging van een vastgesteld ouderdomspensioen en/of partnerpensioen;
- het pensioen is onzeker omdat vooraf niet bekend is tegen welk tarief op de pensioendatum ouderdomspensioen en/of partnerpensioen kan worden ondergebracht).

Premieovereenkomst:

- de deelnemer heeft recht op een jaarlijkse premie die door de werkgever beschikbaar wordt gesteld;
- in de praktijk is, mede om fiscale redenen, sprake van een met de leeftijd stijgende premie;
- deze premie wordt vastgesteld op basis van een stafel van leeftijdscohorten die berust op fiscale wet- en regelgeving;

- met de leeftijdsafhankelijke premie volgens de staffel wordt beoogd pensioen volgens een uitkeringsovereenkomst van het type middelloonpensioen te benaderen.

De premieovereenkomst kent drie typen.

Eerste type:

- de premie wordt tot de pensioendatum belegd;
- op de pensioendatum komt een kapitaal tot uitkering dat afhangt van de premie-inleg en het gerealiseerde beleggingsresultaat, zodat het kapitaal onzeker is;
- het kapitaal wordt op de pensioendatum aangewend voor onderbrenging van vastgesteld ouderdomspensioen en/of partnerpensioen of voor een variabel ouderdomspensioen en/of partnerpensioen;
- het pensioen is onzeker omdat het kapitaal op de pensioendatum onzeker is en daarnaast onzeker is welke vastgestelde pensioenen op basis van het kapitaal zullen kunnen worden ondergebracht (als voor een variabel pensioen wordt gekozen, is de pensioenovereenkomst uit de aard van de keuze onzeker).

Tweede type:

- de premie wordt jaarlijks aangewend voor het onderbrengen van een vastgesteld kapitaal;
- jaarlijks staat vast welk kapitaal wordt ondergebracht, maar niet welk kapitaal het volgende jaar zal kunnen worden ondergebracht omdat het tarief voor onderbrenging van kapitaal niet is gegarandeerd;
- op de pensioendatum komen de jaarlijks verzekerde vastgestelde kapitalen tot uitkering;
- vervolgens wordt op dezelfde wijze pensioen ondergebracht als bij het eerste type premieovereenkomst.

Derde type:

- de premie wordt jaarlijks aangewend voor onderbrenging van een vastgesteld ouderdomspensioen en/of partnerpensioen;
- dat pensioen staat vast, maar niet staat vast welk pensioen het volgende jaar zal kunnen worden ondergebracht omdat de tarieven voor onderbrenging van vastgesteld pensioen niet zijn gegarandeerd.

Voor een beschrijving van de pensioenovereenkomsten onder het oude stelsel kunnen *Kamerstukken II 2005/06, 30413, nr. 3, p. 32-33* worden geraadpleegd, waar een duidelijke beschrijving is opgenomen.

## Redenen voor wijziging van het pensioenstelsel

Het pensioenstelsel diende volgens de beleidsmakers (werkgevers- en werknemersorganisaties en het kabinet) te worden gewijzigd omdat:

- pensioenen niet koopkrachtbestendig zouden zijn gebleken door het structureel achterwege blijven van toelagen (indexering) en de bij sommige pensioenfondsen noodzakelijk gebleken rechtenkortingen op de voet van art. 134 PW;

- de onzekerheden voor werkgevers te groot zouden zijn en de premielasten te hoog;
- de tot 1 juli 2023 op grond van art. 8 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 wettelijk verplichte doorsneepremie vanuit economische optiek tot ongewenste herverdeling (overdrachten van jongere naar oudere deelnemers) zou leiden (bij doorsneepremie bedraagt de premie een percentage van de loonsom, wat tot gevolg heeft dat de werkgever voor dezelfde pensioenopbouw voor een jongere deelnemer in vergelijking tot een oudere deelnemer ‘teveel’ betaalt omdat de beleggingshorizon voor de jongere deelnemer langer is);
- het stelsel wanneer geen doorsneepremie wordt gehanteerd zoals bij de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen tot verstoting van oudere werknemers zou leiden omdat voor oudere werknemers de pensioenlasten bij gelijke pensioenopbouw hoger zijn dan voor jongere werknemers vanwege hun korte beleggingshorizon.

Deze overwegingen, terug te vinden in de pensioenakkoorden en de overige stukken zoals in de inleiding op dit artikel genoemd en in de memorie van toelichting op de Wet toekomst pensioenen, *Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3*, hebben tot een geheel nieuw stelsel geleid dat in de periode tussen 1 juli 2023 en uiterlijk 1 januari 2028 bij alle werkgevers en pensioenuitvoerders moet zijn geïmplementeerd.

## Pensioenovereenkomsten in het nieuwe stelsel

In het nieuwe stelsel zijn de uitkeringsovereenkomst en de kapitaalovereenkomst niet meer toegestaan. Toegestaan zijn uitsluitend nog premieovereenkomsten (art. 10 PW). Een nieuwe pensioenovereenkomst gesloten vanaf 1 juli 2023 dient aan de vanaf 1 juli 2023 geldende wetgeving te voldoen. Bestaande pensioenovereenkomsten dienen uiterlijk vanaf 1 januari 2028 te zijn omgezet in een type pensioenovereenkomst binnen het nieuwe stelsel (art. 220i PW gelezen in verband met art. IF van het consultatievoorstel verlenging transitieperiode toekomst pensioenen). De toegestane typen premieovereenkomsten zijn:

- de solidaire premieovereenkomst;
- de flexibele premieovereenkomst;
- de premie-uitkeringsovereenkomst.

Voor al deze premieovereenkomsten geldt dat de premie leeftijdsonafhankelijk dient te zijn (art. 17 lid 1 PW). Dat heeft tot gevolg dat de pensioenopbouw niet zoals in het verleden evenredig in de tijd wordt gerealiseerd (bij gelijkblijvend salaris jaarlijks dezelfde pensioenopbouw tegen stijgende premie), maar dat sprake zal zijn van degressieve pensioenopbouw (bij gelijkblijvend salaris jaarlijks dezelfde premie-inleg waardoor de pensioenopbouw afneemt vanwege de met het toenemen van de leeftijd korter wordende beleggingshorizon).

**De solidaire premieovereenkomst**

De solidaire premieovereenkomst heeft de volgende kenmerken (art. 10a PW):

- pensioenopbouw in de vorm van een administratief persoonlijk pensioenvermogen;
- een collectief beleggingsbeleid;
- individuele beleggingsvrijheid is niet toegestaan;
- een geïntegreerde opbouw- en uitkeringsfase;
- de pensioenuitkeringen zijn variabel, in de uitkeringsfase wordt doorbelegd en blijft sprake van beleggingsrisico;
- het te verwachten pensioen wordt berekend aan de hand van een prudent projectierendement;
- de pensioenuitvoerder dient verplicht een solidariteitsreserve aan te houden;
- de toedeling van risico en rendement moet worden gerealiseerd naar de risicodraagkracht van de gerechtigde tot het pensioen;
- de risicohouding die de pensioenuitvoerder aanneemt in het kader van verlaging of verhoging van de pensioenvermogens wordt aan de hand van het collectief bepaald (van toeslagverlening naar evenredigheid van de hoogte van pensioenen is geen sprake meer, de pensioenuitvoerder moet toedelingsregels opstellen voor toedeling van gelden uit solidariteitsreserve);
- op de pensioendatum bestaat geen shoprecht ter behoud van het collectief (dat betekent dat het kapitaal dat op de ingangsdatum van het pensioen beschikbaar is niet bij een andere pensioenuitvoerder mag worden aangewend voor de inkoop van pensioen om het collectief tegen leegloop te beschermen).

De solidariteitsreserve is een belangrijk instrument voor de pensioenuitvoerder om beleid te voeren voor verlaging of verhoging van pensioenen op basis van door de pensioenuitvoerder op te stellen toedelingsregels. Daarom wordt ingezoomd op de solidariteitsreserve door de kenmerken daarvan samen te vatten (art. 10d PW):

- de solidariteitsreserve mag maximaal 15% van het totale pensioenvermogen (dat is de som van de pensioenvoorziening en solidariteitsreserve) bedragen;
- bij vulling van de reserve uit premie mag niet meer dan 10% van de premiesom per deelnemer per jaar aan de solidariteitsreserve worden toegevoegd;
- bij vulling uit overrendement mag niet meer dan 10% van het positieve collectieve overrendement aan de solidariteitsreserve worden toegevoegd;
- de reserve mag worden aangewend voor collectieve deling in financiële mee- of tegenvallers;
- het doel is gemiddeld stabielere of hogere toekomstige uitkeringen voor alle generaties te realiseren;
- aanwending voor de operationele kosten van de pensioenuitvoerder is niet toegestaan;
- de regels voor vulling van en de toedelingsregels voor uitdeling uit de solidariteitsreserve dienen evenwichtig, transparant en onderling consistent te zijn en dienen voor langere tijd te gelden;

- toeslagverlening is alleen nog mogelijk bij rechten uit een uitkeringsovereenkomst die behouden blijven omdat deze rechten niet worden omgezet in rechten volgens de solidaire premieovereenkomst.

In de praktijk zal de solidaire premieovereenkomst naar verwachting vooral worden uitgevoerd door bedrijfstakpensioenfondsen (met name de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen) en in mindere mate door grote andere pensioenfondsen (algemene pensioenfondsen of grote ondernemingspensioenfondsen).

**De flexibele premieovereenkomst**

De flexibele premieovereenkomst heeft de volgende kenmerken (art. 10b PW):

- pensioenopbouw in de vorm van een administratief persoonlijk pensioenvermogen;
- in de opbouwfase wordt het persoonlijk pensioenvermogen individueel belegd op basis van een door de pensioenuitvoerder vastgestelde life cycle;
- individuele keuzes voor een geïndividualiseerd beleggingsprofiel zijn in de opbouwfase toegestaan;
- de opbouwfase en de uitkeringsfase zijn gescheiden maar vormen desondanks één financieel geheel (zonder dat sprake is van ringfencing, boekhoudkundige scheiding van het vermogen vóór respectievelijk na pensioeningang);
- het te verwachten pensioen wordt berekend aan de hand van een prudent projectierendement;
- de toedeling van risico en rendement wordt gerealiseerd volgens de door de pensioenuitvoerder vast te stellen life cycle;
- de pensioenuitkering is gegarandeerd (vastgesteld pensioen) of variabel (in de uitkeringsfase voortgezette deling in beleggingsrisico en langlevensrisico);
- een risicodelingsreserve is optioneel (maar voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en verplichtgestelde beroepspensioenfondsen die een flexibele premieovereenkomst uitvoeren verplicht);
- een pensioenfonds dat een flexibele premieovereenkomst uitvoert dient een beperkt shoprecht te bieden (beperkt tot de situatie dat het pensioenfonds de gewenste keuze voor een vastgesteld of een variabel pensioen niet uitvoert), een verzekeraar die een flexibele premieovereenkomst uitvoert dient een onbeperkt shoprecht te bieden.

Inzoomend op de risicodelingsreserve (art. 10e PW):

- deze bedraagt maximaal 15% van het voor pensioen gereserveerde kapitaal (inclusief de risicodelingsreserve);
- de reserve wordt gevuld uit:
  - premies;
  - kapitaal bij toetreding tot het collectief toedelingsmechanisme voor de collectieve uitkeringsfase.
- bij vulling uit premies of inleg van kapitaal geldt een beperking die inhoudt dat maximaal 10% daarvan voor

- vulling van de risicodelingsreserve mag worden aangewend;
- het doel van de risicodelingsreserve is gemiddeld stabilere of hogere toekomstige uitkeringen voor alle generaties te realiseren;
- de reserve mag niet worden aangewend voor deling in de operationele kosten van de pensioenuitvoerder;
- bij een flexibele premieovereenkomst met beleggingsvrijheid mag geen compensatie van beleggingsverliezen uit de risicodelingsreserve worden gerealiseerd;
- de pensioenuitvoerder dient evenwichtige, transparante, onderling consistente en voor langere tijd geldende regels vast te stellen voor vulling van en uitdeling uit de solidariteitsreserve;
- toeslagverlening bestaat uitsluitend nog bij:
  - rechten uit een uitkeringsovereenkomst die niet zijn omgezet in rechten volgens de flexibele premieovereenkomst;
  - vastgestelde pensioenen als de pensioenuitvoerder de mogelijkheid aanbiedt vastgestelde pensioenen onder te brengen.

De flexibele premieovereenkomst zal naar verwachting veelal worden uitgevoerd door (kleinere) al dan niet verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen, algemene pensioenfondsen en ondernemingspensioenfondsen.

**De premie-uitkeringsovereenkomst**

De premie-uitkeringsovereenkomst is de minst gecompliceerde premieovereenkomst die gelijkenis vertoont met de zogenaamde verbeterde premieovereenkomst zoals die sedert 1 januari 2012 onder de tot 1 juli 2023 geldende PW door verzekeraars kon worden uitgevoerd en waarbij variabel pensioen mogelijk was. De belangrijkste kenmerken van de premie-uitkeringsovereenkomst zijn:

- de ingelegde premie wordt belegd tot de pensioendatum;
- op de pensioendatum wordt het kapitaal aangewend voor een vastgestelde of een variabele uitkering (doorbeleggen);
- vanaf 15 jaar voor AOW-datum geldt de keuze voor de deelnemer om *of* de toekomstige premie, *of* de reeds ingelegde en toekomstige premie aan te wenden voor vastgesteld pensioen;
- bij keuze voor een variabele uitkering worden resultaten uit hoofde van beleggingsrisico en langlevensrisico individueel toegedeeld.

De verwachting is dat dit type pensioenovereenkomst uitsluitend door verzekeraars zal worden uitgevoerd (en door premiepensioeninstellingen gedurende de opbouw-fase).

**Wanneer vastgesteld of variabel pensioen**

In de navolgende tabel is weergegeven in welke situaties recht op variabel respectievelijk vastgesteld pensioen bestaat.

Variabel versus vastgesteld pensioen		
Solidaire pensioenovereenkomst	Flexibele pensioenovereenkomst	Premie-uitkeringsovereenkomst
Variabel pensioen; geen vastgesteld pensioen mogelijk	Variabel pensioen Vastgesteld pensioen toegestaan	Vastgesteld pensioen Variabel pensioen mogelijk
Geen shoprecht	Shoprecht als pensioeninstelling geen vastgesteld pensioen aanbiedt	Shoprecht

**Verdere bescherming en verbetering pensioenen uit solidaire en flexibele pensioenovereenkomst**

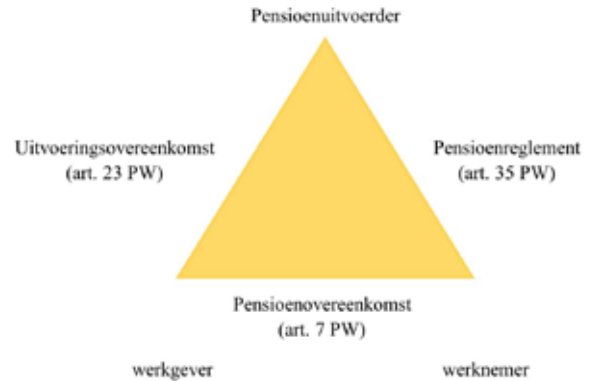
Naast de solidariteitsreserve bij de solidaire premieovereenkomst en de risicodelingsreserve bij de flexibele premieovereenkomst kan nog beschermingsrendement en overrendement worden gerealiseerd.

Beschermingsrendement wordt gefinancierd uit het in totaal door de pensioenuitvoerder behaalde rendement. Het dient voor stabiliteit of verbetering van toekomstige en lopende pensioenuitkeringen en wordt aangewend voor afdekking van het renterisico volgens toedelingsregels die de pensioenuitvoerder moet opstellen (*Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3, p. 40-42*). Die toedelingsregels dienen het beschermingsrendement te verdelen op basis van de marktwaarde van de individueel geadmistrateerde pensioenvermogens zonder ex-ante herverdeling naar leeftijd (het beschermingsrendement wordt aangewend naar evenredigheid van de grootte van de op marktwaarde in aanmerking genomen individueel geadmistrateerde pensioenvermogens). Dat betekent, vereenvoudigd weergegeven, dat de individueel geadmistrateerde pensioenvermogens procentueel worden verhoogd zodat méér buffer beschikbaar is om daling van pensioenen als gevolg van een fluctuerende rentestand beter te kunnen voorkomen.

Overrendement is het saldo van het totaal behaalde rendement op beleggingen, het behaalde resultaat op de ontwikkeling van de levensverwachting en sterfteresultaat en het toebedeelde beschermingsrendement op basis van de daarvoor bij de pensioenuitvoerder geldende toedelingsregels. Wat over is na aftrek van het toebedeelde beschermingsrendement wordt volgens toedelingsregels op basis van de risicohouding per leeftijdscohort verdeeld over alle individueel geadmistrateerde pensioenvermogens en de solidariteitsreserve of de risicodelingsreserve (*Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3, p. 42-43*). De toedelingsregels zullen moeten inhouden dat jongere deelnemers relatief meer delen in het overrendement dan oudere, omdat ze een grotere risicodraagkracht hebben. Zij lopen daardoor meer risico (het gaat immers ook om toedeling van negatief overrendement). Ook hier geldt dat ex-ante herverdeling naar leeftijd dient te worden voorkomen.

**De financiële inrichting van een pensioenuitvoerder**

In de navolgende figuur is de financiële inrichting van een pensioenfonds vereenvoudigd weergegeven. Daarbij is uitgegaan van een pensioenfonds dat een solidaire of flexibele premieovereenkomst uitvoert (linker kolommen) en dat daarnaast pensioenverplichtingen heeft die worden beheerst door de regelgeving rond de financiële inrichting van pensioenfondsen zoals die tot 1 juli 2023 gold en vanaf die datum blijft gelden voor vastgestelde pensioenen (rechter kolommen). Het kan daarbij gaan om vóór 1 juli 2023 bestaande pensioenverplichtingen op grond van een uitkeringsovereenkomst of een kapitaalovereenkomst die niet zijn omgezet in pensioenverplichtingen volgens een premieovereenkomst van een van de sedert 1 juli 2023 geïntroduceerde vormen of om vastgestelde pensioenen ondergebracht door aanwending van het pensioenkapitaal uit hoofde van een flexibele premieovereenkomst. Het compensatiedepot dat in de figuur is opgenomen ziet op een reservering voor deelnemers die worden geconfronteerd met de overgang van in de tijd evenredige pensioenopbouw naar degressieve pensioenopbouw en die daarvoor worden gecompenseerd.



Overrendement	
Beschermingsrendement	Ongebonden EV
Compensatiedepot	VEV
Solidariteitsreserve of risicodelingsreserve	MVEV
Individueel toegerekende pensioenvermogens	VVP

In deze tabel staat:

- VVP voor voorziening verzekeringsverplichtingen
- MVEV voor minimum vereist eigen vermogen
- VEV voor vereist eigen vermogen
- EV voor eigen vermogen

Het MVEV en het VEV zijn gebonden reserves, buffers die een pensioenfonds op grond van de PW moet aanhouden voor het afdekken van risico's zoals het renterisico en het langlevensrisico (zie art. 131 en 132 PW).

**De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel**

Pensioenverhoudingen worden vaak weergegeven op basis van de pensioendriehoek (zie bovenaan rechterkolom).

Werkgevers en werknemers dienen in het kader van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel een transitieplan op te stellen (art. 150d PW). De werkgever dient het in de arbeidsvoorwaarden te implementeren en aan de pensioenuitvoerder te zenden. In het transitieplan dient het volgende te zijn opgenomen:

- de pensioenovereenkomst die uiterlijk vanaf 2028 gaat gelden;
- het invaarbesluit (dat is het besluit om tot de transitie opgebouwde pensioenen al dan niet om te zetten in pensioenen volgens het nieuwe stelsel);

- de motivering omtrent de evenwichtigheid van de transitie (motivering van de keuze voor een van de drie denkbare typen premieovereenkomsten en van de keuze om al dan niet tot invaren over te gaan);
- de keuze voor gebruikmaking van overgangsrecht of compensatie (dit wordt hierna in dit artikel toegelicht);
- indien compensatie voor oudere werknemers in verband met de overgang naar degressieve pensioenopbouw in de vorm van toekenning van extra pensioenaanspraken wordt overeengekomen dient een financieringsplan voor de compensatie in het transitieplan te zijn opgenomen;
- indien van toepassing dient de eventuele initiële vulling van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve te zijn vastgelegd.

Op basis van het transitieplan dient de pensioenuitvoerder een implementatieplan (art. 150i PW) en een communicatieplan (art. 150j PW) op te stellen.

De termijnen waarbinnen een en ander dient te worden gerealiseerd liggen wettelijk vast. De transitie is samengevat in de tabel op p. 9.

In deze tabel staat:

- WTP voor Wet toekomst pensioenen
- DNB voor De Nederlandsche Bank
- PPI voor premiepensioenstelling (zie afdeling 2.2.4b van de Wet op het financieel toezicht)

**Compensatie**

Hiervoor in dit artikel werd al aangegeven dat de overgang van in de tijd evenredige pensioenopbouw naar degressieve pensioenopbouw voor relatief oudere werknemers zou moeten worden gecompenseerd. Dat ligt voor de hand: de werkgever kan de arbeidsvoorwaarden (pensioenopbouw) niet eenzijdig verslechteren. Het feit dat de WTP de werkgever dwingt in de tijd evenredige pensioenopbouw te vervangen door degressieve pensioenopbouw betekent niet dat de transitie vanuit arbeidsrechtelijk perspectief mogelijk is zonder werknemers te compenseren.

≥ 1-7-2023	≥ 1-1-2024	≤ 1-1-2025 Pensioen- fondsen	≤ 1-7-2015 Pensioen- fondsen	≤ 1-10-2026 (uitstel tot 2027?) Verzekeraars/ PPI's	≤ 1-1-2028	≤ 1-1-2037 (2038)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen wachttijden</li> <li>- Drempelperiode 2 maanden voor OP toegestaan</li> </ul>	Opnemen bedrag ineens (10%); uitgesteld tot 1 juli 2024	Werkgever dient transitieplan in bij pensioenfonds	Pensioenfonds dient implementatieplan in bij DNB	Verzekeraar of PPI dient implementatieplan in bij DNB	Transitie voltooid	Afloop compensatie in de vorm van pensioen
Keuzebegeleiding	Pensioenverwerving vanaf 18 jaar	Transitieplan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensioen overeenkomst volgens WTP</li> <li>- Besluit invaren</li> <li>- Compensatie</li> </ul>		Daarvoor dient werkgever indien nodig transitieplan in bij verzekeraar	Pensioen overeenkomst volgens WTP van kracht Eventueel behoud leeftijdsafhankelijke premie bij gebruik overgangsrecht	Afloop regeling voor extra fiscale ruimte voor compensatie
Wijziging informatie verstrekking	Verplichte aansluiting externe geschilleninstantie			Praktijk: verzekeraars en PPI's bieden "kant en klaar"-oplossing	Invaartraject afgerond	
Adequate klachten- en geschillenprocedure					Compensatieregeling van kracht	

De wetgever voorziet twee vormen van compensatie, te weten compensatie in de vorm van extra pensioenverwerving en compensatie in loon. Het navolgende is beperkt tot compensatie in de vorm van extra pensioen. Aan deze vorm van compensatie verbindt de WTP randvoorwaarden. Als compensatie wordt geboden in de vorm van extra pensioenopbouw, geldt dat (art. 150f PW):

- per leeftijdscohort dezelfde compensatie dient te worden toegekend;
- compensatie voor een bepaald leeftijdscohort ook dient te worden toegekend aan nieuw in dienst tredende werknemers die binnen het betreffende leeftijdscohort vallen. De gedachte daarachter is dat deze werknemers bij hun vorige werkgever ook deelnamen aan een vergelijkbare compensatieregeling omdat alle werkgevers tot transitie volgens de WTP verplicht zijn;
- de extra pensioenaanspraken tijdsevenredige dienen te worden verworven;
- de periode waarover compensatie is toegestaan is beperkt tot de transitieperiode (dat is de periode vanaf de ingangsdatum van de nieuwe pensioenovereenkomst volgens de WTP tot uiterlijk 2036. Daarbij moet worden opgemerkt dat deze periode niet zal worden verlengd op basis van het voorstel van Wet verlenging transitieperiode toekomst pensioenen;
- de extra uit hoofde van compensatie toegekende pensioenaanspraken moeten worden gefinancierd op het moment waarop deze onvoorwaardelijk worden toegekend;

- een vrijval die ontstaat door omzetting van pensioen opgebouwd vóór de transitie in pensioen op basis van de pensioenovereenkomst volgens de WTP onder voorwaarden gedeeltelijk mag worden aangewend voor financiering van compensatie. Opmerking behoeft dat dit omstreden is omdat gelden die voorheen dienden voor onderbrenging van opgebouwd pensioen dan worden gebruikt voor de onderbrenging van toekomstige pensioenopbouw.

Compensatie in de vorm van extra pensioenopbouw wordt fiscaal gefaciliteerd doordat gedurende de overgangperiode extra premie beschikbaar mag worden gesteld voor pensioenopbouw met toepassing van de fiscale omkeerregel (art. 38s Wet op de loonbelasting 1964). De omkeerregel is de regel dat pensioenverwerving onbelast is, maar pensioenuitkeringen belast worden.

Compensatie bergt uit de aard leeftijdsonderscheid in zich: naarmate een werknemer ouder is, is voor compensatie van het negatieve effect van degressieve pensioenopbouw een hogere extra pensioenopbouw noodzakelijk omdat het effect van degressieve pensioenopbouw toeneemt met de leeftijd van de werknemer. Leeftijdsonderscheid bij arbeidsvoorwaarden is verboden, tenzij het leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 7 lid 1 aanhef en onder c Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid). Compensa-



tie voor de overgang van tijdsevenredige pensioenopbouw naar degressieve pensioenopbouw dient zonder twijfel een legitiem doel. Het middel voor compensatie dat met het stijgen van de leeftijd van de werknemer hogere extra pensioenaanspraken worden toegekend zal ook passend zijn. De toets of dat middel, op een concrete wijze vorm gegeven, ook noodzakelijk is, is het lastigst om te doorlopen. Een middel om te onderzoeken of een concrete compensatiemaatregel de toets doorstaat kan zijn om een correlatietoets en een chikwadraattoets uit te voeren. Met een correlatietoets wordt geanalyseerd of sprake is van samenhang (bedoeld is; structurele samenhang, geen toevallige samenhang) tussen de mate van compensatie en de leeftijd van de gecompenseerde. Dat zal bij de compensatie die hier aan de orde is zonder meer het geval zijn. Met de chikwadraattoets wordt geanalyseerd of het gemaakte leeftijds onderscheid irrelevant en daardoor geoorloofd (bedoeld is: niet verder gaat dan nodig is om het met de leeftijd samenhangende nadeel te compenseren). Die laatste toets zal in de praktijk het meest tot discussie tussen de diverse leeftijdscohorten leiden. De werkgever kan de Commissie voor de Rechten van de Mens verzoeken op het punt van het leeftijds onderscheid bij compensatie een oordeel omtrent het eigen handelen te geven (art. 10 lid 2 aanhef en onder b Wet College voor de rechten van de mens).

## Invaren

Met invaren wordt bedoeld het omzetten van pensioen opgebouwd tot de transitiedatum in pensioen conform de pensioenovereenkomst waarvoor volgens de WTP wordt gekozen. Dit geldt niet alleen voor pensioenaanspraken van deelnemers en gewezen deelnemers aan pensioenregelingen, maar ook voor ingegane pensioenen. De wetgever heeft beoogd dat bij pensioenfondsen invaren hoofdregel (de default-optie) zou worden. Bijzonder is dat invaren bij pensioenfondsen wel met waarborgen (medezeggenschapsrechten) is omkleed, maar dat geen individueel instemmingsrecht of bezwaarrecht geldt (art. 150l lid 1 PW). Omdat voor invaren wijziging van de pensioenovereenkomst noodzakelijk is, zijn (gewezen) werknemers in de werkgever-werknemerssfeer beschermd omdat wijziging van de pensioenovereenkomst slechts mogelijk is op basis van een arbeidsrechtelijk wijzigingstraject. Wijziging van de pensioenovereenkomst is in het algemeen mogelijk met wederzijds goedvinden (eventueel met gebruikmaking van de negatieve optie, 'wie zwijgt, stemt toe'), een eenzijdig wijzigingsbeding als zo'n beding in de arbeidsovereenkomst of de pensioenovereenkomst is opgenomen en aan de zwaarwichtigheids eis is voldaan of op basis van het zogenaamde Stoof/Mammoet-criterium. Dat criterium houdt in dat de (gewezen) werknemer een redelijk voorstel van de (vroegere) werkgever dient te accepteren, tenzij hij redelijke redenen heeft om dat niet te doen). In dat verband is relevant dat ook de pensioenovereenkomst van gewezen werknemers kan worden gewijzigd, omdat na uitdiensttreding geen sprake is van een uitgewerkte rechtsverhou-

ding (HR 6 september 2013, ECLI:NL:HR:2013:CA0566 inzake ECN/OMEN).

Invaren zal in de praktijk zijn beperkt tot pensioenfondsen, omdat verzekeraars een garantielijkt hebben ten aanzien van verzekerde pensioenen. Verzekeraars zijn niet zoals pensioenfondsen op grond van art. 134 PW zelfstandig bevoegd en verplicht tot het doorvoeren van rechtenkortingen. Met invaren zou de garantie verloren gaan. Daarom wordt verwacht dat verzekerde pensioenen, hoewel het wel mogelijk is, in de praktijk niet zullen worden ingevaren. Bij verzekerde regelingen zal de discussie omtrent de rechtsbescherming bij invaren daarom in de praktijk niet spelen. De regels rond invaren zijn dan ook toegespitst op pensioenfondsen en laten zich als volgt samenvatten (art. 150l PW):

- invaren is voor een pensioenfonds het uitgangspunt (in gebruikelijk jargon: de default-optie), tenzij invaren onevenredig ongunstig zou uitpakken voor de (gewezen) deelnemers of hun (ex) werkgever;
- de medezeggenschap houdt in dat het intern toezicht bij het pensioenfonds toezicht houdt op het invaren, het verantwoordingsorgaan een adviesrecht (en beroepsrecht bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof Amsterdam) heeft en het belanghebbendenorgaan en de Raad van Toezicht een goedkeuringsrecht hebben, maar de individuele (gewezen) deelnemers geen instemmingsrecht of bezwaarrecht (zij zijn in de rechtsverhouding tot hun (ex-)werkgever arbeidsrechtelijk beschermd omdat invaren vereist dat de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd, maar in hun rechtsverhouding tot het pensioenfonds is hun bescherming beperkt tot die volgens het specifieke medezeggenschapsrecht);
- de werkgever doet het invaarverzoek nadat hij het invaren door wijziging van de pensioenovereenkomst arbeidsvoorwaardelijk heeft gerealiseerd (het invaarbesluit dient onderdeel uit te maken van het transitieplan);
- de werkgever die besluit om niet tot invaren over te gaan, heeft een wettelijke motiveringsplicht voor een niet-invaarverzoek. Een niet-invaarverzoek moet voldoen aan de evenwichtigheids eis en moet worden gemotiveerd onder het in aanmerking nemen van alle relevante belangen;
- als een werkgever een invaarverzoek doet, maar het pensioenfonds niet wenst in te varen, heeft het pensioenfonds een wettelijke motiveringsplicht voor de weigering van een invaarverzoek. Een pensioenfonds is slechts bevoegd een invaarverzoek te weigeren als invaren zou leiden tot strijd met wettelijke voorschriften, zou leiden tot onevenwichtig nadeel voor de betrokkenen of niet mogelijk zou zijn binnen het kader van een beheerste en integere bedrijfsvoering bij het pensioenfonds (art. 143 lid 1 PW).

Het ontbreken van een instemmingsrecht of individueel bezwaarrecht bij invaren binnen een pensioenfonds heeft tot veel discussie geleid, ook in het kader van de parlementaire behandeling. In het verkiezingsprogramma van NSC is zelfs opgenomen dat alsnog een instemmingsrecht als voor-

waarde voor invaren bij een pensioenfonds in de PW zou moeten worden opgenomen (verkiezingsprogramma p. 16 te vinden op de website van NSC).

## Overgangsrecht

De WTP bevat belangrijk overgangsrecht. Ook dit overgangsrecht wordt hierna samengevat, beperkt tot de geboden mogelijkheid om voor bestaande deelnemers aan pensioenregelingen leeftijdsafhankelijke premie te behouden. Daarbij moet onderscheid worden gemaakt tussen pensioenfondsen en verzekeraars.

Het overgangsrecht voor het behoud van leeftijdsafhankelijke premie bij pensioenfondsen houdt in dat:

- als bij een aangesloten werkgever vóór 1 juli 2023 een premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke premie gold bij een pensioenfonds, de leeftijdsafhankelijke premie mag worden voortgezet voor werknemers die de dag vóór de transitie deelnamen aan de pensioenregeling;
- de pensioenregeling vanaf de transitie voor het overige wel compliant aan de WTP moet worden gemaakt;
- nieuwe werknemers vanaf de transitiedatum dienen deel te nemen aan een premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie;
- voor de werkgever een groot praktisch voordeel ontstaat omdat bij gebruikmaking van dit overgangsrecht geen compensatieregeling nodig is voor de overgang naar degressieve pensioenopbouw, omdat de tijdsevenredige pensioenopbouw wordt voortgezet;
- een beperking geldt, namelijk de beperking dat de premieovereenkomst die vanaf de transitie geldt niet van het type solidaire premieovereenkomst mag zijn (ratio: behoud van de leeftijdsafhankelijke premie voor bestaande deelnemers zou het solidaire karakter van het pensioenfonds te zeer ondermijnen).

Het overgangsrecht voor het behoud van leeftijdsafhankelijke premie bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen houdt in dat:

- als bij de werkgever de dag vóór de transitie (uiterlijk 1 januari 2028) een premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke premie gold bij een verzekeraar of PPI, de leeftijdsafhankelijke premie mag worden voortgezet voor de werknemers die de dag vóór de transitie deelnamen aan de pensioenregeling;
- de pensioenregeling vanaf de transitie voor het overige wel compliant aan de WTP dient te zijn;
- nieuwe werknemers vanaf de transitiedatum deelnemen aan een premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie;
- ook in deze situatie het voordeel van gebruikmaking van het overgangsrecht is dat geen compensatieregeling nodig is;

- dezelfde beperking geldt als bij pensioenfondsen, namelijk dat de premieovereenkomst die vanaf de transitie geldt niet van het type solidaire premieovereenkomst mag zijn.

In de praktijk wordt verwacht dat werkgevers die een pensioenregeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling op grote schaal van het overgangsrecht gebruik zullen maken. De garanties die voor de bestaande deelnemers gelden blijven dan behouden en de werkgever hoeft niet te voorzien in een complexe compensatieregeling. Werkgevers met een pensioenregeling van het type uitkeringsovereenkomst of kapitaalovereenkomst dienen dan wel vóór (uiterlijk de dag vóór) de transitie die pensioenregeling om te zetten in een premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke premie. Pensioenfondsen hebben beperkt gebruik gemaakt van het overgangsrecht (zij hadden dat vóór 1 juli 2023 moeten doen).

## Tot besluit

De WTP behelst complexe wetgeving, waarvan in het voorafgaande de hoofdlijnen zijn uiteengezet. Dit artikel wordt afgesloten met een kort overzicht van wat de praktijk de komende jaren te wachten staat:

- werkgevers zullen een transitieplan moeten opstellen waarvoor een arbeidsvoorwaardelijk traject voor wijziging van de arbeidsvoorwaarden moet worden doorlopen met instemmingsrecht voor de Ondernemingsraad, als bij de werkgever een ondernemingsraad actief is (slechts als de werkgever van het overgangsrecht gebruik maakt, kan een transitieplan achterwege blijven, maar ook dan is nog steeds een arbeidsrechtelijk traject voor wijziging van de pensioenovereenkomst noodzakelijk);
- pensioenuitvoerders dienen implementatieplannen en communicatieplannen op te stellen en tijdig in te dienen bij DNB (ook bij pensioenfondsen en beperkt bij verzekeraars of premiepensioeninstellingen gelden medezeggenschapstrajecten);
- DNB dient deze plannen te beoordelen;
- verzekeraars, premiepensioeninstellingen en (de administrateurs van) pensioenfondsen dienen de transitie in de praktijk te realiseren.

Een en ander vergt een enorme inspanning van de pensioenbranche. Het is een uitdagende periode.

### Over de auteur

#### W.P.M. Thijssen

Advocaat bij Pensioenadvocaten.nl te Amstelveen en als onderzoeker verbonden aan het VU Expertisecentrum Pensioenrecht.