

Wet toekomst pensioenen

Wim Thijssen | Donderdag 20 mei 2021

Onderwerpen

- Hoofdpijnen van het huidige pensioenstelsel
- Knelpunten huidige stelsel
- Geschiedenis
- Pensioenovereenkomsten
- Partnerpensioen
- Transitie
- Invaren
- Governance bij invaren
- Overgangsrecht

Hoofdlijnen van het huidige pensioenstelsel

Privaatrechtelijk:

Gesloten systeem van pensioenovereenkomsten

- Uitkeringsovereenkomst (risico's liggen bij pensioenuitvoerder)
- Kapitaalovereenkomst (kapitaal staat vast, eventueel te verhogen met winstdeling; risico's in opbouwfase bij pensioenuitvoerder, op pensioendatum bij deelnemer)
- Premieovereenkomst
 - ✓ De zuivere premieovereenkomst (alle risico's bij de deelnemer)
 - ✓ Premieovereenkomst waarbij de premie op moment beschikbaar stellen wordt aangewend voor het verzekeren van een kapitaal; risico's tot pensioendatum bij de pensioenuitvoerder, op pensioendatum bij de deelnemer)
 - ✓ Premieovereenkomst waarbij de premie op moment beschikbaar stellen wordt aangewend voor het verzekeren van een aanspraak; risico's liggen bij de pensioenuitvoerder)

Verbeterde premieregeling: kapitaal uit kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst kan voor variabele uitkering worden aangewend

Hoofdlijnen van het huidige pensioenstelsel

Fiscaalrechtelijk:

- Omkeerregel
- Minimum pensioendatum (pensioenrichtleeftijd)
- Uitkeringsovereenkomsten afgetopt door voorgeschreven maximale opbouwpercentages, maximale in aanmerking te nemen diensttijd en minimale AOW-franchise
- Premieovereenkomsten (waaronder begrepen kapitaalovereenkomsten) afgetopt door leeftijdsafhankelijke maximaal beschikbaar te stellen premie

Hoofdlijnen van het huidige pensioenstelsel

Civielrechtelijk:

- contactvrijheid beperkt door voorgeschreven keuze uit drie pensioenkarakters (vóór 2007, invoering Pensioenwet, bestond wel volledige contractvrijheid ten aanzien van de pensioenkarakters onder de PSW)

Fiscaalrechtelijk:

- Werking omkeerregel beperkt (pensioenaanspraken niet onbeperkt onbelast, geen natuurlijk maximum)
- Premieaftrek door werkgevers in de winstsfeer beperkt door de regeling dat deze “zakelijk” moet zijn

Conclusie:

- de overheid stuurt het pensioenstelsel aan met het fiscale sturingsinstrument

Knelpunten huidige stelsel

Waarom een nieuw pensioenstelsel noodzakelijk wordt gevonden:

- Huidige stelsel te gevoelig voor marktrente (pensioenkortingen noodzakelijk door lage rente en toegenomen levensverwachting)
- Stijgende premielasten bij behoud huidige stelsel
- Premie instrument lost dekkingstekorten niet op
- Doorsneepremie bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen wordt geacht tot ongewenste herverdeling tussen “jong” en “oud” te leiden (economische benadering; juridisch onjuist omdat de deelnemer recht heeft op pensioenaanspraken, niet op de premie of het bij de pensioenuitvoerder ter dekking van de pensioenverplichtingen aangehouden vermogen)

- Pensioenakkoord op hoofdlijnen van 5 juni 2019 (32 043, 457)
- Uitwerking Pensioenakkoord 6 juli 2020 (32 043, 520)
- Hoofdlijnennotitie uitwerking Pensioenakkoord (bijlage bij de brief van 6 juli 2020)
- Beantwoording 211 Kamervragen (32 043, 539)
- Consultatiestukken (wetsontwerp **Wet toekomst pensioenen** en memorie van toelichting) 16 december 2020
- Consultatie gesloten 12 februari 2021 (483 reacties)

Pensioenovereenkomsten

Mogelijke pensioenovereenkomsten (artikel 10 Pensioenwet):

- Premieovereenkomst
- Premieovereenkomst op basis van kapitaaldekking:
 - ✓ Nieuwe premieovereenkomst
 - ✓ Verbeterde premieovereenkomst
 - ✓ Premie-uitkeringsovereenkomst
 - ✓ Premie-kapitaalovereenkomst
- Tegenover premieovereenkomst op basis van kapitaaldekking staat:
 - ✓ Premieovereenkomst op basis van risicodekking (voor partnerpensioen tot pensioendatum)
 - ✓ Wetstechnisch onjuist; dit is in de uitwerking een uitkeringsovereenkomst

Nieuwe premieovereenkomst (art. 1 en art.10a Pensioenwet):

- Definitie: collectief beleggen premie; resultaten toedelen naar geboortecohorten; vanaf pensioendatum variabele uitkering
- Premie afgestemd op beoogde pensioendoelstemming; actieve rol pensioenuitvoerder
- Vanaf pensioendatum variabele uitkering
- Solidariteitsreserve (definitie art. 1, uitwerking art. 10c Pensioenwet):
 - ✓ Collectieve vermogensreserve voor deling financiële meevallers/tegenvallers met toekomstige opbouw
 - ✓ Maximaal 15% van voor pensioen gereserveerde vermogen inclusief solidariteitsreserve
 - ✓ Beperking inleg indien solidariteitsreserve wordt gevormd uit premies, overrendement of rendement (bij verbeterde premieovereenkomst)
 - ✓ Pensioenuitvoerder stelt regels vast voor uitdeling
- Toedelingsregels zonder herverdeling tussen leeftijdsgroepen

Verbeterde premieovereenkomst (art. 1 en 10b Pensioenwet):

- Premieovereenkomst waarbij de premie individueel wordt belegd en het gevormde kapitaal op pensioendatum wordt aangewend voor een vastgestelde uitkering of een variabele uitkering
- BPF kan solidariteitsreserve “toevoegen” (belang: behoud grote verplichtstelling)
- Voor meevallers/tegenvallers individueel of collectief toedelingsmechanisme; geen herverdeling tussen leeftijdsgroepen
- Voor pensioengerechtigden verplicht collectief toedelingsmechanisme
- Bij BPF mag dit collectief toedelingsmechanisme worden opengesteld voor deelnemers, gewezen deelnemers of andere aanspraakgerechtigden, echter uitsluitend voor verwerking sterfteresultaat (belang: behoud grote verplichtstelling)

Partnerpensioen

Als partner geldt (art. 2a Pensioenwet):

- Huwelijkse partner
- Geregistreerd partnerschap
- Gezamenlijke huishouding (art. 2a):
- Hoofdverblijf in dezelfde woning
- +
- Notariële samenlevingsovereenkomst/kosten levensonderhoud
- OF
- 6 maanden periode/bijdrage in kosten huishouding of anderszins
- Verpleeghuis/verzorgingshuis

Veel kritiek: studenten in studentenhuis worden samenwoners!

Inrichting partnerpensioen (art. 16 Pensioenwet):

- Vóór pensioendatum op risicobasis/diensttijdonaafhankelijk
- Bij overlijden of op pensioendatum opbouwbasis
- Geen onderscheid tussen type partnerschap
- Slechts één partner; partner uit oudste verbintenis gaat voor
- Dekking risicopartnerpensioen loopt door (art. 55, lid 4 Pensioenwet):
 - ✓ Tijdens Nederlandse of buitenlandse WW
 - ✓ Maximaal 3 maanden na einde deelneming zolang geen sprake is van een aansluitend dienstverband of ingang OP
- Mogelijkheid risicodekking daarna 3 jaar voort te zetten (art. 61a Pensioenwet)

Transitie (werkgever)

Transitieplan (art. 150d Pensioenwet):

- Normadressaat: de werkgever
- Keuzes, overwegingen, berekeningen die grondslag vormen voor wijziging pensioenovereenkomst + wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken
- Schriftelijk
- Verantwoording ten aanzien van evenwichtigheid
- Karakter gewijzigde pensioenovereenkomst
- Effecten per leeftijdscohort
- Compensatie
- Transitie-effecten (art. 150^e Pensioenwet):
 - ✓ Netto/bruto-profijt ongewijzigd voortzetten bestaande pensioenovereenkomst versus de gewijzigde pensioenovereenkomst + gevolgen opgebouwde rechten
 - ✓ Relevant in verband met compensatie-problematiek

Transitie (werkgever)

Voorwaarden voor compensatie in de vorm van toekenning van extra pensioenaanspraken (art. 150f Pensioenwet):

- Recht op compensatie moet gelden voor elke werknemer behorend tot het leeftijdscohort waarvoor compensatie geldt;
- Geen voorwaarde is dat de werknemer al in dienst was bij aanvang van de compensatieperiode
- Compensatieperiode 2026 tot en met 2036
- Compensatie dient tijdsevenredig te worden toegekend
- Compensatie moet zijn gefinancierd op het moment van onvoorwaardelijke toekenning
- Een en ander geldt ook voor gewezen werknemers met recht op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw (voorbeeld: arbeidsongeschikten)

Transitie (pensioenuitvoerder)

Rol van de pensioenuitvoerder bij de transitie:

- Implementatieplan (art. 150i Pensioenwet)
 - ✓ Voorbereiding
 - ✓ Uitvoering
 - ✓ Opgebouwde rechten
 - ✓ Kosten, risico's, risicobeheer, compliance (met name gelijke behandeling)
 - ✓ Voor pensioenfondsen: op welke wijze bij invaren invulling wordt gegeven aan compensatie of de vorming van een solidariteitsreserve
- Communicatieplan (art. 150j Pensioenwet)
 - ✓ Wijze van informeren, in elk geval ten aanzien van
 - ✓ Hoogte (te bereiken) aanspraken, ten aanzien van ouderdomspensioen op basis van een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario
 - ✓ Extra aanspraken uit hoofde van compensatie en het financieringsplan voor compensatie

Standaard invaarpad (art. 150I Pensioenwet):

- Normadressaat is de werkgever, die beslist eventueel om niet in te varen
- Collectieve wijziging pensioenovereenkomsten
- Collectieve waardeoverdracht
- Geen invaren indien invaren “onevenredig ongunstig” uitpakt voor verzekerden of de werkgever
- Besluit om niet in te varen moet evenwichtig en onderbouwd zijn
- Verzoek van werkgever tot invaren wordt uitsluitend afgewezen indien:
 - ✓ Het in strijd is met wettelijke voorschriften
 - ✓ Sprake is van onevenwichtig nadeel voor de verzekerden
 - ✓ De cwo niet uitvoerbaar is binnen het kader van een beheerste en integere bedrijfsvoering bij het pensioenfonds

Governance bij invaren

Governance bij invaren pensioenfonds:

- Adviesrecht voor verantwoordingsorgaan
- Goedkeuring belanghebbendenorgaan

Let op: geen (individueel) bezwaarrecht betrokkenen

Overgangsrecht bestaande uitkerings- of premieovereenkomsten

Belangrijk overgangsrecht voor ultimo 2021 bestaande pensioenovereenkomsten:

- Op 31 december 2021 bestaande:
 - ✓ premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke staffel
 - ✓ Uitkeringsovereenkomst met een met de leeftijd oplopend premiepercentage bij verzekeraar
- mag tot einde deelneming worden gehandhaafd, mits
 - ✓ Deelneming aangevangen voordat een aangepaste pensioenovereenkomst ging gelden, uiterlijk tot 31 december 2025
 - ✓ De uiterlijk vanaf 2026 gewijzigde pensioenovereenkomst niet van het type “nieuwe premieovereenkomst” is.

Let op: hierop dit jaar actie ondernemen!

