

De Wet toekomst pensioenen

Hendrikx + Bakker

Mr. Wim P.M. Thijssen

Advocaat bij Pensioenadvocaten.nl en verbonden aan het
VU Expertisecentrum Pensioenrecht

21 november 2023

Onderwerpen:

- Waarom een nieuw pensioenstelsel
 - Mogelijke pensioenovereenkomsten
 - Leeftijdsafhankelijke premie en degressieve pensioenopbouw
 - Transitieplan, implementatieplan en communicatieplan
 - Compensatie (randvoorwaarden; toetsing objectieve rechtvaardiging leeftijdsonderscheid)
-

Onderwerpen (vervolg):

- Medezeggenschap bij inrichten pensioenovereenkomsten en keuze pensioenuitvoerder
 - Pensioeninstellingen en hun bevoegdheden tot aanbieden vastgesteld pensioen
 - Invaren (governance en eigendomsaspect)
 - Overgangsrecht
 - Het wijzigingstraject
 - Houdbaarheid verplichtstelling
 - Procesrecht (rol van de transitiecommissie)
 - Conclusies
-

Waarom een nieuw pensioenstelsel

Een stukje historie:

- Eind 19^e eeuw en begin 20^e eeuw bij “verlichte” werkgevers pensioen in eigen beheer
 - Ook bestonden al wel pensioenfondsen
 - Faillissement Koninklijke Hollandse Lloyd 1936
 - Ontwerp PSW 1940
 - PSW 1952
 - Hoofddoel: pensioengelden buiten de onderneming van de werkgever onderbrengen
-

Pensioenwetgeving in een notendop:

- PSW-1952 (onderbrengingsverplichting)
 - PSW-1987 (affinancieringsverplichting bij einde deelneming vóór de pensioendatum)
 - PSW-2000 (uitstelfinanciering geheel verboden; inhaalregeling voor inlopen financieringsachterstand opbouw vóór 2000)
 - Pensioenwet-2007
 - Wijziging Pensioenwet op grond van Wet toekomst pensioenen (inwerkingtreding 1 juli 2023)
-

Soorten pensioeninstellingen:

- Verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen (verplicht en eventueel vrijwillig aangesloten werkgevers)
 - Niet verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen
 - Ondernemingspensioenfondsen
 - Algemene pensioenfondsen (meerdere aangesloten werkgevers zonder samenhang)
 - Verplichtgestelde en niet verplichtgestelde beroepspensioenfondsen
 - Verzekeraars
 - Premiepensioeninstellingen
 - Buitenlandse Iorps en verzekeraars
-

Financiering van pensioenen:

- Actuariële koopsommen
- Actuariële premie
- Doorsneepremie
 - Tot 1 juli 2023 verplicht voor verplichtgestelde pensioenregelingen van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen
 - Premie percentage van het loon of een gedeelte van het loon
 - Ratio: pensioenregeling toegankelijk voor ouderen omdat de last van de hogere actuariële premie voor ouderen over het hele bestand wordt uitgesmeerd (voor jongeren “teveel” betaald in vergelijking met actuariële premie, voor ouderen “te weinig”)

Achtergrond transitie:

- Doorsneepremie bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen leidt tot ongewenste herverdeling tussen jong en oud
- Toenemende pensioenkosten voor ouderen leiden tot verstoting van ouderen van de arbeidsmarkt
- Het FTK voor pensioenfondsen staat in de weg aan een koopkrachtbestendig pensioen en verplicht zelfs tot rechtenkortingen
- Stelsel niet houdbaar door onzekere (stijgende) kosten

Opmerking: argumentatie sterk gericht op pensioenfondsen

Essentie WTP in een notendop:

- Vanaf transitie, uiterlijk te realiseren vanaf 2028, uitsluitend nog premieovereenkomsten met leeftijdsonafhankelijke premie toegestaan (doorsneepremie bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen vanaf transitie verboden)
- Invaren
- Overgangsrecht
- Compensatie (in de praktijk leeftijdsafhankelijk) voor de overgang als niet van het overgangsrecht gebruik wordt gemaakt
- Verplichte transitie (ook als van het overgangsrecht gebruik wordt gemaakt)

Mogelijke pensioenovereenkomsten

Pensioenovereenkomsten (historie):

Pensioen- en spaarfondsenwet (tot 2007):

- Contractvrijheid
- Levensjaren, eindloon, middelloon, vast bedrag per dienstjaar, zuivere beschikbare premieregelingen, onzuivere beschikbare premieregelingen (streefregelingen of hybride regelingen)

Pensioenwet (vanaf 2007):

- Gesloten systeem van pensioenovereenkomsten
 - Uitkeringsovereenkomsten
 - Kapitaalovereenkomsten
 - Premieovereenkomsten (zuiver; garantiekapitaal; jaarlijkse aankoop gegarandeerd pensioen)

Pensioenovereenkomsten:

Onder WTP: solidaire pensioenovereenkomst

- Premieovereenkomst; leeftijdsonafhankelijke premie; verbod op doorsneepremie
- Opbouw in de vorm van een administratief persoonlijk pensioenvermogen
- Collectief beleggingsbeleid
- Geen individuele beleggingsvrijheid mogelijk
- Geïntegreerde opbouw- en uitkeringsfase (variabele uitkering; doorbeleggen in uitkeringsfase)
- Rekenen met prudent projectierendement voor bepalen verwacht pensioen
- Solidariteitsreserve verplicht
- Toedeling risico en rendement naar risicodraagkracht; risicohouding collectief bepaald (geen toeslagverlening meer naar evenredigheid hoogte pensioen; grote bevoegdheid pensioenfonds bij toedeling gelden uit solidariteitsreserve)
- Geen shoprecht

Inzoomen op de solidariteitsreserve:

- Maximaal 15% van totale pensioenvermogen (= som pensioenvoorziening en solidariteitsreserve)
- Vulling uit premie: niet meer dan 10% premiesom per deelnemer per jaar
- Vulling uit overrendement: niet meer dan 10% positieve collectieve overrendement
- Aanwending: collectieve deling financiële mee- of tegenvallers
- Doel: gemiddeld stabielere of hogere toekomstige uitkeringen voor alle generaties
- Niet voor deling operationele kosten
- Evenwichtige, transparante, onderling consistente en voor langere tijd geldende regels vast te stellen door pensioenuitvoerder voor vulling van en uitdeling uit de solidariteitsreserve
- Toeslagverlening alleen nog bij niet ingevaren rechten uit een uitkeringsovereenkomst

Pensioenovereenkomsten:

Onder WTP: flexibele premieovereenkomst

- Premieovereenkomst; leeftijdsonafhankelijke premie; verbod op doorsneepremie
- Opbouw in de vorm van een administratief persoonlijk pensioenvermogen
- In opbouwfase individueel belegd; life cycle;
- Individuele keuze voor beleggingsprofiel in opbouwfase toegestaan
- Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase (geen ringfencing)
- Rekenen met prudent projectierendement voor bepalen verwacht pensioen
- Toedeling risico en rendement volgens life cycle;
- Uitkering gegarandeerd (vastgesteld pensioen) of in uitkeringsfase voortgezette deling in beleggingsrisico en langlevensrisico
- Risicodelingsreserve optioneel; voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en verplichtgestelde beroepspensioenfondsen verplicht
- Beperkt shoprecht (bij verzekeraar altijd; bij pensioenfonds slechts als het pensioenfonds de gewenste keuze niet uitvoert)

Inzoomen op de risicodelingsreserve:

- Maximaal 15% van voor pensioengereserveerde kapitaal inclusief de risicodelingsreserve
- Vulling uit:
 - Premies
 - Kapitaal bij toetreding tot het collectief toedelingsmechanisme voor de collectieve uitkeringsfase
- Inleg uit premies of kapitaal niet meer dan 10% daarvan
- Doel: gemiddeld stabielere of hogere toekomstige uitkeringen voor alle generaties
- Niet voor deling operationele kosten
- Bij flexibele premieovereenkomst met beleggingsvrijheid geen compensatie beleggingsverliezen uit risicodelingsreserve
- Evenwichtige, transparante, onderling consistente en voor langere tijd geldende regels vast te stellen door pensioenuitvoerder voor vulling van en uitdeling uit de solidariteitsreserve
- Toeslagverlening alleen nog bij:
 - Niet ingevaren rechten uit een uitkeringsovereenkomst
 - Vastgestelde pensioenen als de pensioenuitvoerder de mogelijkheid aanbiedt vastgestelde pensioenen aan te kopen (anders shoprecht)

Verdere bescherming en verbetering pensioenen uit solidaire en flexibele pensioenovereenkomst (1):

- Reserve/Beschermingsrendement
 - Gefinancierd uit totaal behaalde rendement
 - Stabiliteit of verbetering toekomstige en lopende pensioenuitkeringen
 - Toedelingsregels pensioenuitvoerder
 - Toebedeeld aan pensioenvermogens op basis van marktwaardering zonder ex-ante herverdeling
-

Verdere bescherming en verbetering pensioenen uit solidaire en flexibele pensioenovereenkomst (2):

- Reserve/Overrendement
 - Saldo van:
 - Totaal behaalde rendement op beleggingen
 - Ontwikkeling levensverwachting en sterfteresultaat
 - Toebedeelde beschermingsrendement op basis van toedelingsregels
 - Geen ex-ante herverdeling
-

Financiële opzet pensioenfonds

WTP

FTK:

- Niet ingevaren rechten
- Vastgestelde pensioenen
- geringfenct

Ongebonden eigen vermogen (gevormd uit overrendement)

Beschermingsrendement

VEV

Compensatiedepot

Solidariteitsreserve of
risicodelingsreserve

MVEV

Individueel toegerekende
pensioenvermogens

VVP

Pensioenovereenkomsten:

Onder WTP: premie-uitkeringsovereenkomst

- Premie belegd tot pensioendatum
- Op pensioendatum kapitaal aangewend voor vastgestelde of flexibele uitkering (doorbeleggen) (vergelijk verbeterde premieovereenkomst zoals die tussen 2012 en 1 juli 2023 bestond onder de Pensioenwet)
- Vanaf 15 jaar voor AOW-datum keuze voor de deelnemer de toekomstige premie OF de reeds ingelegde en toekomstige premie aan te wenden voor vastgesteld pensioen
- Bij variabele uitkering resultaten uit hoofde van beleggingsrisico en langlevensrisico individueel toegedeeld

Opmerking: uitsluitend uit te voeren door verzekeraars

**Leeftijdsafhankelijke premie en
degressieve pensioenopbouw**

Uitkeringsovereenkomsten tot de transitie (actuariële premie):

- Leeftijdsafhankelijke premie
 - Koopsom voor eenheid pensioen stijgt met de leeftijd van de deelnemer
 - Bij eindloonsysteem stijgen kosten van de backservice
 - Dezelfde pensioenopbouw voor een oudere deelnemer duurer dan voor een jongere
 - Leidt tot evenredige pensioenverwerving in de tijd
-

Uitkeringsovereenkomsten tot de transitie (doorsneepremie bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen):

- Effect van stijgende premie voor oudere deelnemers weggenomen door totale actuariële premie om te rekenen tot premie uitgedrukt in een percentage van het loon/de loonsom of een gedeelte van het loon/de loonsom
- Dat noemt men doorsneepremie
- Detail: voor het jaarrekeningenrecht geldt deze als “DC”
- Leidt tot evenredige pensioenverwerving in de tijd

WTP:

- Premie leeftijdsonafhankelijk
 - Doorsneepremie bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen verboden
 - Doel:
 - arbeidsmarkt voor ouderen toegankelijk houden
 - Economische herverdeling tussen jong en oud voorkomen
 - Effect: degressieve pensioenopbouw
 - Noodzaakt arbeidsrechtelijk tot leeftijdsafhankelijke compensatie in het kader van de transitie
-

**Transitieplan, implementatieplan en
communicatie**

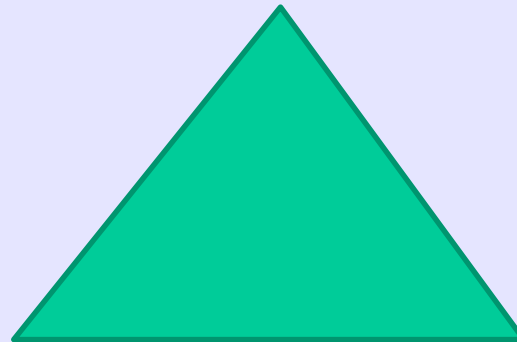
Pensioendriehoek:

Pensioenuitvoerder/Pensioeninstelling

UVO

Pensioenreglement

Werkgever - *Pensioenovereenkomst* - Werknemer



1. Transitiemomenten:

≥ 1-7-2023	≥ 1-1-2024	≤ 1-1-2025 Pensioenfondsen	≤ 1-7-2015 Pensioenfondsen	≤ 1-10-2026 (uitstel tot 2027?) Verzekeraars/PPI's	≤ 1-1-2028	≤ 1-1-2037 (2038)
<ul style="list-style-type: none"> • Geen wachttijden • Drempelperiode 2 maanden voor OP toegestaan 	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"> • Pensioen overeenkomst volgens WTP • Besluit invaren • Compensatie 		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	

Transitieplan:

- De werkgever dient het op te stellen en uiterlijk 1 januari 2025 aan de pensioenuitvoerder te zenden (die datum geldt bij pensioenfondsen)
 - Pensioenovereenkomst die uiterlijk vanaf 2028 gaat gelden vastleggen
 - Invaarbepaling
 - Motivering omtrent evenwichtigheid transitie
 - Keuze voor overgangsrecht of compensatie
 - Indien compensatie door toekenning extra pensioenaanspraken: financieringsplan, bron van de financiering
 - Indien van toepassing de initiële vulling van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve
-

Implementatieplan:

- De pensioenuitvoerder dient het op te stellen en uiterlijk 1 juli 2025 (pensioenfondsen) of 1 oktober 2026 (2027?) aan DNB te zenden (verzekeraars) (let op: DNB gaat alle implementatieplannen beoordelen)
- Technische uitvoerbaarheid pensioenovereenkomst
- Kosten voor uitvoering pensioenovereenkomst
- Risico analyse en maatregelen voor risicobeheersing (beheerste en integere bedrijfsvoering bij pensioenfondsen moet zijn gewaarborgd)
- Invaarbesluit
- Wijze van uitvoering conform toepasselijke regelgeving (expliciet: gelijke behandelingswetgeving)
- communicatieplan

Communicatieplan:

- Pensioenuitvoerder
 - Gevolgen invoering nieuwe pensioenovereenkomst en gevolgen voor opgebouwde rechten
 - Hoogte te bereiken pensioen en opgebouwde aanspraken bij voortzetting bestaande regeling en onder transitie
 - Pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario
 - Compensatie en financieringsplan compensatie
-

Waar ligt het initiatief bij de transitie:

- Sociale partners/individuele werkgever
- Praktijk:
 - Verplichtgesteld BPF: werkgevers- en werknemersorganisaties die de verplichtstelling hebben aangevraagd
 - Andere pensioenfondsen: formeel bij de werkgever, in de praktijk bij het pensioenfonds, vooral bij multi employer pensioenfondsen omdat die belang hebben bij uniformiteit
 - Verzekeraars en PPI's: formeel bij de werkgever, in de praktijk zullen verzekeraars en PPI's met voorstel komen; mag verzekeraar/PPI UVO opzeggen als werkgever niet reageert?

**Compensatie (randvoorwaarden; toetsing
objectieve rechtvaardiging
leeftijdsonderscheid)**

Compensatie:

- Compensatie voor “ouderen” in verband met overgang op leeftijdsonafhankelijke premie (gevolg: degressieve pensioenopbouw)
- Indien compensatie wordt geboden in de vorm van extra pensioenopbouw:
 - Per leeftijdscohort dezelfde compensatie
 - Verplicht óók voor nieuw in dienst tredende werknemers
 - Tijdsevenredige opbouw over transitieperiode (ingangsdatum nieuwe pensioenovereenkomst tot uiterlijk 2036; geen verlenging)
 - Gefinancierd op moment onvoorwaardelijke toekenning
 - Complex: objectieve rechtvaardiging van het leeftijdsonderscheid noodzakelijk (onderdeel transitieplan)
 - Vrijval uit invaren financieringsbron compensatie (omstreden)
- Compensatie in loon

Objectieve rechtvaardiging leeftijdsonderscheid:

- Legitiem doel
- Passend middel
- Passende middel is noodzakelijk

Mogelijke wijze van toetsing door uitvoeren:

- Correlatietoets: is er verband tussen de regeling en het gesignaleerde onderscheid
 - Chikwadraattoets: is het verband relevant
 - Oordeel omtrent eigen handelen via verzoekschriftprocedure bij College voor de rechten van de Mens
-

Fiscaliteit in een notendop:

- Premie 30%
- Verplichte minimale franchise
- Regeling voor kosten bij AMVB
- Partnerpensioen tijdens deelneming $\leq 50\%$ laatstgenoten loon
- Wezenpensioen tijdens deelneming $\leq 20\%/40\%$ laatstgenoten loon
- Verhoging tijdens compensatieperiode 3%
- Staffel voor overgangsrecht

**Medezeggenschap bij inrichten
pensioenovereenkomsten en keuze
pensioenuitvoerder**

Bij werkgever:

- Wijziging pensioenovereenkomst/transitieplan: instemming OR
- Wijziging uitvoeringsovereenkomst: instemming OR voor zover de wijziging van invloed is op de pensioenovereenkomst
- Die invloed wordt aangenomen bij wijziging van:
 - Regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld
 - De maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt
 - De keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder, pensioeninstelling uit een andere lidstaat of verzekeraar met zetel buiten Nederland

Bij pensioenfonds:

- Wijziging pensioenreglement: statutaire procedure
- Wijziging uitvoeringsreglement of uitvoeringsovereenkomst: adviesrecht VO of belanghebbendenorgaan
- Invaren:
 - Intern toezicht houdt toezicht
 - Adviesrecht VO
 - Goedkeuringsrecht BO
 - Goedkeuringsrecht RvT

**Pensioeninstellingen en hun bevoegdheden tot
aanbieden vastgesteld pensioen**

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

**Invaren (governance en
eigendomsaspect)**

Invaren:

- Default bij pensioenfonds, tenzij onevenredig ongunstig voor verzekerden of de werkgever
- Werkgever doet invaarverzoek
- Werkgever heeft wettelijke motiveringsplicht voor een niet-invaarverzoek:
 - Evenwichtigheids eis
 - In aanmerking nemen alle relevante belangen
- Pensioenfonds heeft wettelijke motiveringsplicht voor weigering invaarverzoek:
 - Strijd met wettelijke voorschriften
 - Onevenwichtig nadeel verzekerden
 - Invaren niet mogelijk binnen het kader van beheerste en integere bedrijfsvoering

Omrekening:

- Standaardmethode (default)
- ...
- Tenzij vba-methode beter past bij kenmerken pensioenregeling en aard pensioenfonds

Wat houden die omrekenmethoden in?

Standaardregel:

- Sterk vereenvoudigd houdt de standaardmethode in dat de pensioenfondsdeelnemer ongeveer de huidige voorziening, vermenigvuldigd met de dekkingsgraad meekrijgt
 - Bij een dekkingsgraad van 100% krijgt de deelnemer 100% van zijn/haar voorziening mee
-

Vba-methode (value based asset & liability management) (1):

- Eenvoudig gezegd krijgt de pensioenfondsdeelnemer bij de vba-methode een persoonlijk pensioenvermogen toegekend dat is gebaseerd op een inschatting van de marktwaarde van zijn opgebouwd pensioen, waaronder de waarde van toekomstige kortingen en indexaties, de zogenoemde inclusieve marktwaarde
- Omdat de inclusieve marktwaarde ook de verwachte verhogingen en verlagingen in de toekomst omvat (bijvoorbeeld uitkeringen uit de solidariteitsreserve of de risicodelingsreserve), betekent een gelijke inclusieve marktwaarde niet dat de hoogte van pensioenuitkeringen bij invaren gelijk blijft
- Omdat het vernieuwde pensioenstelsel minder buffervereisten kent dan het huidige pensioenstelsel, zal de marktwaarde van pensioen in het vernieuwde pensioenstelsel hoger zijn dan de marktwaarde in het huidige stelsel
- Dit deel kan gebruikt worden voor gerichte toedeling aan (deelnemersgroepen binnen) leeftijdscohorten maar ook voor initiële vulling van een reserve of het compensatiedepot

Gevolgen invaren in beide methodes:

- Opgebouwd pensioen wordt gewijzigd zonder instemming of bezwaarrecht individu
 - Het binnen het pensioenfonds ter dekking van het pensioen van een individu aangehouden vermogen hoeft niet volledig te worden aangewend voor pensioen in het nieuwe stelsel (vulling solidariteitsreserve, risicodelingsreserve en/of compensatiedepot mogelijk)
 - Verboden eigendomsontneming?
 - Relativerend: individu betrokken bij transitieplan via (collectief) arbeidsvoorwaardenoverleg
-

Invaren bij gesloten pensioenfondsen:

- Mogelijk als aangesloten werkgever nog bestaat (dan is wijziging pensioenovereenkomst nog mogelijk)
 - Niet mogelijk als aangesloten werkgever niet meer bestaat (dan is de noodzakelijke wijziging van de pensioenovereenkomst niet meer mogelijk)
-

Overgangsrecht

Overgangsrecht progressieve premie (pensioenfondsen):

- Als bij de werkgever vóór 1 juli 2023 een premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke premie gold bij een pensioenfonds, mag die worden voortgezet voor de werknemers die de dag vóór de transitie deelnamen
- De regeling moet vanaf de transitie voor het overige wel WTP-compliant worden gemaakt
- Nieuwe werknemers vanaf de transitiedatum nemen deel aan premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie
- Voordeel gebruikmaking overgangsrecht: geen compensatieregeling nodig
- Beperking: de premieovereenkomst die vanaf de transitie geldt mag niet van het type solidaire premieovereenkomst zijn

Overgangsrecht progressieve premie (verzekeraars en PPI's):

- Als bij de werkgever de dag vóór de transitie (uiterlijk 1-1-2028) een premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke premie gold bij een verzekeraar of PPI, mag die worden voortgezet voor de werknemers die de dag vóór de transitie deelnamen
- De regeling moet vanaf de transitie voor het overige wel WTP-compliant worden gemaakt
- Nieuwe werknemers vanaf de transitiedatum nemen deel aan premieovereenkomst met leeftijdsonafhankelijke premie
- Voordeel gebruikmaking overgangsrecht: geen compensatieregeling nodig
- Beperking: de premieovereenkomst die vanaf de transitie geldt mag niet van het type solidaire premieovereenkomst zijn
- Praktijk: uitkeringsovereenkomsten tijdig omzetten in premieovereenkomsten met leeftijdsafhankelijke premie

Overgangsrecht premievrije voortzetting pensioenverwerving in geval van arbeidsongeschiktheid bij een verzekeraar:

- Voortzetting volgens uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst als geldend op 30 juni 2023 mogelijk, mits:
 - Het recht op premievrije voortzetting ingaat na afloop van de Ziektewetperiode (als bedoeld in art. 29 leden 1, 5 en 10 van de Ziektewet, in de regel 104 weken); én,
 - Het recht op premievrije voortzetting is ingegaan ófwel voordat de verzekeraar/PPI overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst (uiterlijk 1 januari 2027) ófwel uiterlijk op 31 december 2028 in de situatie waarin de deelneming vanwege individuele beëindiging van het dienstverband is geëindigd tijdens de Ziektewetperiode en de verzekeraar/PPI op het moment van einde deelneming nog niet is overgegaan op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst

Het wijzigingstraject

Wijziging pensioenovereenkomst door de werkgever c.q. implementatie transitieplan in arbeidsvoorwaarden:

- Met wederzijds goedvinden
- Met wederzijds goedvinden op basis van de negatieve optie: toetsing aan de norm van welbewuste instemming (HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570 inzake CZ)
- Op basis van eenzijdig wijzigingsbeding: toetsing aan zwaarwichtig belang (HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:1864 inzake Fair Play)
- Op basis van redelijk voorstel dat in redelijkheid niet mag worden geweigerd, de zogenaamde dubbele redelijkheidstoets (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 inzake Stoof/Mammoet)

Invaarbesluit implementeren in arbeidsvoorwaarden gewezen werknemers:

- Zelfde methodiek
- Geen uitgewerkte rechtsverhouding (HR 6 september 2013, ECLI:NL:HR:2013:CA0566 inzake ECN)
- Eenzijdig wijzigingsbeding op de voet van art. 7:613 BW kan ook worden ingeroepen als een eenzijdig wijzigingsbeding op de voet van art. 19 Pensioenwet ontbreekt omdat de pensioenovereenkomst onderdeel is van de arbeidsovereenkomst (HR 21 april 2023, ECLI:NL:HR:2023:661 inzake AFM)

Berekening transitie effecten:

- Relevant in het kader van wijziging van de geldende pensioenovereenkomst om verschil tussen geldende en toekomstige pensioenverwerving onder de WTP inzichtelijk te kunnen maken
 - Dat is mede van belang in verband met het vaststellen van compensatie die voldoende is in het licht van het goed werkgeverschap
 - Berekening op basis van netto profijt
 - Berekening op basis van bruto profijt
-

Berekening netto profijt (transitie vanuit uitkeringsovereenkomst):

- Netto profijt ongewijzigd voortzetten bestaande pensioenovereenkomst (uitkeringsovereenkomst) vergelijken met netto profijt van:
 - De gewijzigde pensioenovereenkomst
 - De ingevaren rechten, als voor invaren is gekozen
- De pensioenverwachting vaststellen op basis van pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario)
- Netto profijt = marktwaarde te verwachten pensioenuitkeringen -/- marktwaarde toekomstige premie inleg

Berekening bruto profijt:

- Bruto profijt van het ongewijzigd voortzetten van de bestaande kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst volgens art. 10 Pensioenwet in de tot 1 juli 2023 geldende tekst vergelijken met het bruto profijt van:
 - De gewijzigde pensioenovereenkomst
 - De ingevaren rechten, als voor invaren is gekozen
- De gewijzigde pensioenovereenkomst is een flexibele premieovereenkomst zonder risicodelingsreserve of een premie-uitkeringsovereenkomst
- Er wordt geen gebruik gemaakt van het overgangsrecht
- Bruto profijt = contante waarde toekomstige premie-inleg
- Kort gezegd: contante waarde toekomstige inleg bij continuering bestaande pensioenovereenkomst vergelijken met toekomstige inleg in de vanaf de transitie geldende pensioenovereenkomst

Houdbaarheid verplichtstelling

Verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen houdt in:

- Een verplichte pensioenregeling voor de gehele bedrijfstak
 - Ondergebracht bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds
 - Zowel pensioenregeling als pensioenuitvoerder verplicht
 - Beperking vrijheid van dienstverrichting voor pensioeninstellingen en beperking concurrentie in de bedrijfstak
-

HvJ EU 3 maart 2011, ECLI:EU:C:2011:112 inzake AG2R (1):

- Artikel 101 VWEU, gelezen in samenhang met artikel 4, lid 3, VEU, moet aldus worden uitgelegd dat deze bepaling niet in de weg staat aan het op verzoek van de werkgevers- en werknemersorganisaties van een bepaalde bedrijfstak door de overheid genomen besluit tot algemeenverbindendverklaring van een uit collectieve onderhandelingen voortgekomen overeenkomst die voorziet in de verplichte aansluiting van alle ondernemingen van de betrokken bedrijfstak bij een stelsel van aanvullende vergoeding van zorgkosten, zonder mogelijkheid van vrijstelling.
-

HvJ EU 3 maart 2011, ECLI:EU:C:2011:112 inzake AG2R (2):

- Voor zover het beheer van een stelsel van aanvullende vergoeding van zorgkosten zoals het in het hoofdgeding aan de orde zijnde stelsel moet worden aangemerkt als een economische activiteit, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan, moeten de artikelen 102 VWEU en 106 VWEU aldus worden uitgelegd dat zij niet eraan in de weg staan dat de overheid in omstandigheden als die van het hoofdgeding een verzorgingsinstelling het uitsluitende recht toekent om dit stelsel te beheren zonder dat de ondernemingen van de betrokken bedrijfstak kunnen worden vrijgesteld van toetreding tot dit stelsel.
-

HvJ EU 3 maart 2011, ECLI:EU:C:2011:112 inzake AG2R (3):

- Uitspraak beperkt tot mededingingsrecht
- Regeling gefinancierd door forfaitaire bijdragen waarvan het tarief dus niet evenredig is aan het verzekerde risico
- Geen rekening gehouden met elementen zoals de leeftijd, de gezondheidstoestand of de bijzondere risico's verbonden aan de functie van de verzekerde werknemer
- Aard van de door AG2R verstrekte prestaties en de verleende dekkingssomvang niet evenredig aan het bedrag van de betaalde bijdragen
- Prestaties in bepaalde gevallen verstrekt zonder dat de verschuldigde bijdragen zijn betaald
- De dekking van de zorgkosten blijft in beginsel gedurende een bepaalde periode na de verbreking van de arbeidsovereenkomst van de verzekerde gelden
- De dekking blijft na het overlijden van de verzekerde behouden voor de met hem meeverzekerde personen gedurende minstens twaalf maanden na het overlijden
- Hoge graad van solidariteit

Solidariteit binnen BPF

Voor de transitie	Vanaf de transitie
Doorsneepremie	Voor zover biometrische risico's gedekt actuariële premie
Dekking biometrische risico's (langlevens, overlijden, arbeidsongeschiktheid voor premievrije pensioenopbouw bij AO)	Dekking biometrische risico's beperkt tot risicodekking nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheid (premievrije pensioenopbouw bij AO) en vastgestelde pensioenen bij flexibele premieovereenkomst
Toeslagverlening uit reserves	Solidariteitsreserve of risicodelingsreserve met toedelingsregels
Inlooprisico en uitlooprisico niet verplicht gedekt	Inlooprisico en uitlooprisico niet verplicht gedekt

Conclusie:

- Per saldo afname mate van solidariteit binnen BPF
- Vraag is of voldoende solidariteit resteert voor handhaving verplichtstelling

**Procesrecht
(rol van de transitiecommissie)**

Procederen in het pensioenrecht

Zaak tegen	Start	Vervolgstep	Vervolgstep	Vervolgstep	Vervolgstep
Pensioenfonds	Klacht indienen	Als pensioenfonds intern hoger beroep kent, hoger beroep	Geschilleninstantie Ombudsman geïntegreerd	Burgerlijke rechter (3 instanties)	HvJ EU EHRM
	Geschil aanhangig maken	Als pensioenfonds intern hoger beroep kent, hoger beroep (vaak bij beroepscommissie met ten minste 1 onafhankelijk lid; geldt soms als bindend advies)	Geschilleninstantie Ombudsman geïntegreerd	Burgerlijke rechter (3 instanties) Als Beroepscommissie bindend advies geeft, nog slechts marginale toetsing	HvJ EU EHRM
Verzekeraar	Klacht	Geschilleninstantie Ombudsman geïntegreerd	Burgerlijke rechter (3 instanties)	HvJ EU EHRM	
	Klacht	KiFiD <ul style="list-style-type: none"> Bemiddeling Geschillencommissie Commissie van beroep 	Burgerlijke rechter (3 instanties) Na bindend advies slechts marginale toetsing mogelijk	HvJ EU EHRM	

Specifiek in het kader van de transitie de Transitiecommissie:

- Bemiddelen na gezamenlijk verzoek tussen partijen die een pensioenovereenkomst sluiten (lees: transitieplan opstellen) – verzoek bij pensioenfonds vóór 1-1-2024, bij verzekeraar/PPI vóór 1-1-2025
 - Adviseren na gezamenlijk verzoek bij wege van bindend advies – verzoek bij pensioenfonds vóór 1-7-2024, bij verzekeraar/PPI vóór 1-1-2026
-

Conclusies

Conclusies:

De Wet toekomst pensioenen vergt grote inspanning van:

- De sociale partners, denk ook aan medezeggenschap
- De pensioeninstellingen
- DNB (toezicht op implementatieplannen)

De Wet toekomst pensioenen:

- Behelst uiterst complexe wetgeving
 - Impliceert juridische risico's op de punten van gelijke behandeling (met name leeftijdsonderscheid), het invaren als default (eigendomsrecht en beperkte medezeggenschap), financiering compensatie uit vrijval bij invaren (eigendomsrecht; evenwichtigheid) en de houdbaarheid van de “grote” verplichtstelling
-

Pensioenadvocaten.nl

VRAGEN?
