

Consultatiestorm Wet Toekomst Pensioenen - deel 1

04-03-2021 | Door Rachel van den Braak en Erik Beckers beiden werkzaam bij Juridische Zaken Athora Netherlands



Het pensioenakkoord kreeg veel aandacht in media. Vooral onderwerpen als de AOW-leeftijd, pensioenopbouw en arbeidsongeschiktheidsrisico van ondernemers en de invaarmogelijkheid bij pensioenfondsen werden breed uitgemeten. De impact voor pensioenregelingen bij pensioenverzekeraars en PPI's kreeg minder aandacht. Op het consultatiedocument Wet toekomst pensioenen¹ verschenen maar liefst 488 reacties waarin veel pijnpunten en ontbrekende regels onder de aandacht werden gebracht. Met welke opvallende zaken krijgen de pensioencontracten die worden uitgevoerd door pensioenverzekeraars en PPI's te maken?

Vanaf 2022

De wetgever wil de Wet toekomst pensioenen per 1 januari 2022 laten ingaan. Vanaf dat moment moeten *nieuwe pensioenregelingen* direct voldoen aan de wettelijke en fiscale eisen uit de Wet toekomst pensioenen.² De nieuwe regels gelden dus meteen voor een werkgever die nog geen pensioenregeling heeft voor haar personeel - ook wel de zogenaamde witte vlekken - of geen gebruik wil maken van het overgangsrecht zoals dit wordt voorgesteld voor bestaande pensioenregelingen. Het onderscheid tussen een nieuwe of bestaande regeling is echter nog niet helemaal duidelijk.³ Daarom vraagt het Verbond van Verzekeraars in haar reactie op het consultatiedocument expliciet bevestiging dat niet alleen het wijzigen van een bestaande pensioenregeling maar ook het onderbrengen van de pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder niet leidt tot een nieuwe pensioenregeling waarop geen overgangsrecht van toepassing is.⁴

¹ Wet toekomst pensioenen lag tot en met 12 februari 2021 ter consultatie. Waarschijnlijk wordt het wetsvoorstel na de zomer bij de Tweede kamer ingediend.

² zie p. 150 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

³ zie p. 150 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁴ zie p. 18 Reactie Verbond van Verzekeraars op Consultatiedocument



Bij een bestaande pensioenregeling mag een nieuwe deelnemer in de periode 2022 tot en met 2025 toetreden tot dezelfde pensioenregeling. Voor deze groep hoeft de pensioenregeling dus nog niet te voldoen aan de nieuwe regels. Het huidige wettelijk kader blijft tot uiterlijk 2026 van toepassing.⁵ Ook geldt voor hen de eerbiedigende werking voor een bestaande progressieve premie.⁶

Vanaf 1 januari 2026 moet de pensioenregeling van een nieuwe deelnemer voldoen aan het nieuwe kader of eerder als de werkgever vóór 2026 overstapt naar de nieuwe regels.⁷

⁵ Artikel 220g PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁶ Zie artikel 220^e lid 1 sub b PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁷ zie p. 152 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

Wat wijzigt

De belangrijkste wijzigingen voor pensioenregelingen bij pensioenverzekeraars en PPI's zijn:

Premieovereenkomst

De pensioenregeling kan uitsluitend het karakter van premieovereenkomst hebben. In de nieuwe wetgeving zijn vier soorten premie-overeenkomsten op basis van kapitaaldekking mogelijk:⁸

1. de nieuwe premieovereenkomst⁹: De beschikbare premie wordt collectief belegd. Er is één collectief beleggingsbeleid (opbouw- en uitkeringsfase) waarbij resultaten gedeeld worden per leeftijdscohort. Vooraf wordt vastgelegd hoe het behaalde resultaat wordt verdeeld over de deelnemers en hoe de solidariteit binnen en tussen generaties vorm krijgt. De nieuwe premieovereenkomst zal met name voorkomen bij pensioenfondsen.
2. de verbeterde premieovereenkomst¹⁰: De beschikbare premie wordt belegd tot pensioendatum. De opbouw- en uitkeringsfase zijn gescheiden. Het kapitaal wordt op pensioendatum gebruikt voor de aankoop van een vast of variabel pensioen.
3. de premie-kapitaalovereenkomst¹¹: De beschikbare premie wordt direct aangewend voor de aankoop van een kapitaal. De opbouw- en uitkeringsfase zijn gescheiden. Het kapitaal wordt op pensioendatum gebruikt voor de aankoop van een vast of variabel pensioen.
4. de premie-uitkeringsovereenkomst¹²: De beschikbare premie wordt direct aangewend voor een vast pensioen vanaf de pensioendatum.

In de nieuwe wetgeving is een pensioenregeling op basis van een uitkeringsovereenkomst of kapitaalovereenkomst niet meer mogelijk.

Commentaar

Onder de huidige wetgeving luidt de definitie van premieovereenkomst “een pensioenovereenkomst inzake een vastgestelde premie die *uiterlijk* op de pensioendatum wordt omgezet in een vastgestelde of variabele pensioenuitkering”.

Deze definitie is in de huidige Pensioenwet niet nader uitgewerkt. In de Wet toekomst pensioenen wordt deze definitie wel nader uitgewerkt. Dit leidt tot een aantal ongewenste situaties:

- Bij de verbeterde premieovereenkomst dient de beschikbare premie tot pensioendatum te worden belegd. Onder de huidige wetgeving kan het belegde pensioenkapitaal eerder omgezet worden voor een vast pensioen vanaf de pensioendatum.¹³
- Door de gekozen structuur van de nieuwe wetgeving¹⁴ lijkt een premieovereenkomst waarbij de deelnemer zelf keuze heeft hoe¹⁵ de premie wordt aangewend niet meer mogelijk.

Het Verbond van Verzekeraars vraagt hiervoor in haar reactie op het consultatiedocument aandacht.

Vlakke premiestafel

In de nieuwe wetgeving vindt pensioenopbouw plaats met een leeftijdsonafhankelijke premie.¹⁶ Met andere woorden: een gelijke premie voor iedereen in de pensioenregeling. Dit geldt voor alle pensioenvormen en pensioenregelingen. Alleen voor vrijwillige pensioenregelingen wordt een uitzondering gemaakt.

De hoogte van de premie voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum bedraagt maximaal 30% van de pensioengrondslag per jaar.¹⁷

⁸ Artikel 10 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁹ Artikel 10a PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁰ Artikel 10b PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹¹ Artikel 1 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹² Artikel 1 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹³ Eerste Kamer, vergaderjaar 2015–2016, 34 255, M, d.d. 10 juni 2016

¹⁴ Artikel 10 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁵ De premieovereenkomst met de keuze of de premie wordt belegd, direct wordt omgezet in een kapitaal of direct wordt omgezet in een vast pensioen.

¹⁶ Artikel 17 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁷ Artikel 18a Wet LB 1964 Consultatie Wet toekomst pensioenen

Commentaar

Door de gekozen structuur van de nieuwe wetgeving¹⁸ geldt de voorwaarde van een leeftijdsonafhankelijke premie ook voor de risicopremies voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum.

Voor de uitvoeringspraktijk van verzekeraars is dit niet logisch.

De hoogte van deze uitkeringen is leeftijdsonafhankelijk maar de uitkeringsduur is wel afhankelijk van de leeftijd. Door de introductie van leeftijdsonafhankelijke risicopremies zal daarmee een verplichte doorsneesystematiek worden geïntroduceerd, waarbij voor de hoogte van risicopremie een herverdeling plaatsvindt tussen jongere en oudere deelnemers. Verzekeraars moeten hierdoor veelal hun tarief hervormen of vereenvoudigen, maar de vergelijkbaarheid van risicotarieven tussen de verschillende aanbieders verbetert.

Partner- en wezenpensioen

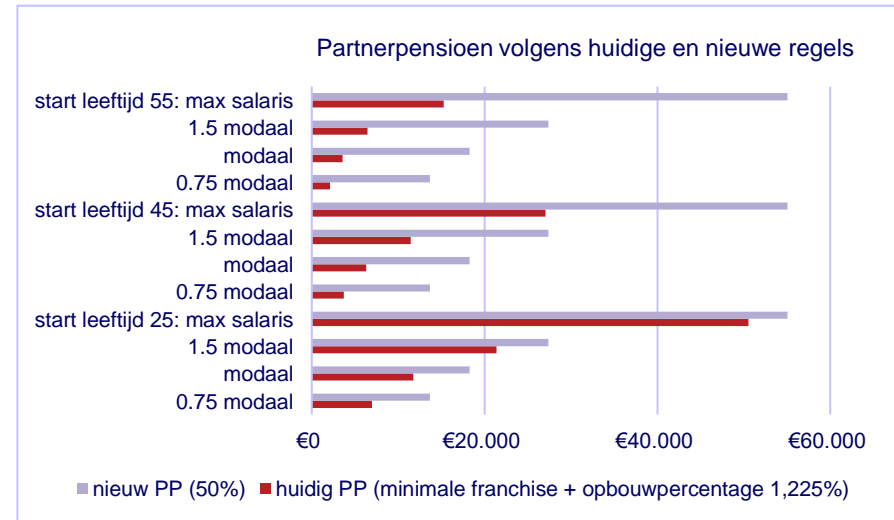
De inrichting van het nabestaandenpensioen (partnerpensioen en wezenpensioen) gaat op de schop. Het gaat hier met name om de dekking vóór de pensioendatum. Het partnerpensioen vanaf pensioendatum wijzigt niet.

Het partnerpensioen vóór de pensioendatum is uitsluitend nog op risicobasis, diensttijdsonafhankelijk en de hoogte ligt tussen de 0 en 50% van het laatstgenoten pensioengevend salaris.¹⁹ Ook mag het opgebouwde partnerpensioen premievrij blijven staan. Relatief veel deelnemers hebben bij verzekeraars premievrije partnerpensioenen op opbouwbasis. Door de combinatie premievrij opgebouwd partnerpensioen en een nieuw diensttijdsonafhankelijk partnerpensioen is wellicht voor veel mensen meer verzekerd dan nodig of wenselijk.

De nieuwe inrichting van het partnerpensioen zorgt voor alle leeftijden en salarisniveaus een vooruitgang in de hoogte van de dekking als gekozen wordt voor de maximale dekking van 50% van het salaris. Interessant is te bekijken *wie er hoeveel op vooruit gaat*. Dit verschilt per werkgever en verdient een nadere analyse, maar uit onderstaand vereenvoudigde tabel komt naar voren dat met name de lagere inkomens er op vooruit gaan. En de personen die starten met deelname op 55-jarige leeftijd. In deze tabel gaan we uit van een pensioenleeftijd van 68 jaar.

¹⁸ Artikel 1 PW en Artikel 17 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁹ Artikel 16 PW en Artikel 18b Wet LB 1964 Consultatie Wet toekomst pensioenen



Ook een nabestaandenoverbruggingspensioen is straks nog mogelijk. Wel wordt een beperkte aanpassing voorgesteld door de bruterings van de premiecompensatie te laten vervallen uit het maximaal te verzekeren nabestaandenoverbruggingspensioen.²⁰

Het partnerpensioen na dienstverlating gaat ook op de schop. Kenmerkend bij een partnerpensioen op risicobasis is dat de dekking vervalt bij einde premiebetaling. Om het risico te verkleinen dat iemand tijdelijk geen of een lager partnerpensioen heeft, zijn door de overheid een aantal uitgangspunten bedacht.

- Er geldt een verplichte voortzetting voor drie maanden, *tenzij* de persoon eerder een nieuw dienstverband heeft²¹;
- Er geldt een verplichte voortzetting tijdens werkloosheid, *ten minste* zolang de persoon een WW-uitkering krijgt²²;
- Na deze 2 periodes kan de persoon er voor kiezen om vrijwillig een deel van het pensioenkapitaal uit te ruilen voor een partnerpensioen op risicobasis voor maximaal 3 jaar.²³

²⁰ Artikel 18f Wet LB 1964 Consultatie Wet toekomst pensioenen

²¹ Artikel 55 lid 4 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

²² Artikel 55 lid 4 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

²³ Artikel 61a PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

Ten slotte verandert ook het wezenpensioen. Maximaal bedraagt het wezenpensioen 20% van het laatst genoten pensioengevend salaris en het dubbele als beide ouders zijn overleden.²⁴ De uitkering van een wezenpensioen kent voortaan een uniforme eindleeftijd van 25 jaar.

Commentaar

Volgens de wetgever wordt het nabestaandenpensioen meer gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijker door de nieuwe inrichting en worden de risico's voor nabestaanden verkleind.

De partner gaat er inderdaad op vooruit dankzij de standaardisatie. Het nabestaandenpensioen voor lagere inkomens en oudere deelnemers wordt hoger. Maar maatwerk blijft nodig om ervoor te zorgen dat het nabestaandenpensioen niet teveel of te weinig is.

Of de gehele nieuwe inrichting begrijpelijker wordt, betwijfelen wij. Met name de nieuwe inrichting na dienstverlating maakt de uitvoerbaarheid onnodig complex, misbruikgevoelig en moeilijk uitlegbaar in de communicatie. Zo heeft een nabestaande bij een overlijden tijdens de verplichte uitloopdekking alleen recht op een partnerpensioen als er nog geen nieuw dienstverband is. Maar hoe kan een nabestaande dit bewijzen? En heeft een nabestaande wel baat om dit bewijs aan te leveren?

De standaard eindleeftijd van 25 jaar voor een wezenpensioen is wel eenvoudig en begrijpelijk. In de huidige uitvoeringspraktijk zijn verschillende eindleeftijden mogelijk en worden deze soms gekoppeld aan het wel of niet studeren waarbij meerdere definities van studeren zijn ontstaan. Deze specifieke voorwaarden komen te vervallen en dat zal niemand missen.

Uniform partnerbegrip

Er komt een uniform partnerbegrip voor alle pensioenregelingen. Dan geldt bij iedere pensioenregeling dezelfde definitie. Een partner is gehuwd, een geregistreerde partner²⁵ of een partner met een notariële samenlevingsovereenkomst met hetzelfde

²⁴ Artikel 16 PW en Artikel 18c Wet LB 1964 Consultatie Wet toekomst pensioenen

²⁵ Artikel 1 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

hoofdverblijf.²⁶ Ook valt een partner zonder een notariële samenlevingsovereenkomst onder het uniforme begrip.²⁷ Dat is het geval als zij minimaal zes maanden hetzelfde hoofdverblijf hebben en er sprake is van een duurzame gezamenlijke huishouding.²⁸ Verder heeft de wetgever geregeld dat je partner blijft voor de pensioenregeling als je vanwege medische redenen of ouderdom wordt opgenomen in een verpleeghuis of verzorgingshuis.²⁹ Uitgesloten van het partnerbegrip zijn bloedverwanten 1^e en 2^e graad in rechte lijn, meerderjarige stiefkinderen en meerderjarige voormalige pleegkinderen.³⁰ Dus een grootouder, ouder of (klein)kind valt niet onder het partner begrip.

Er komt overgangsrecht voor bestaande situaties.³¹ Verder heeft de wijziging geen consequenties voor reeds ingegane partnerpensioenen.³²

Commentaar

In de huidige uitvoeringspraktijk bestaan veel verschillende partnerbegrippen. Een uniform partnerbegrip is een vooruitgang voor ongehuwd samenwoners. Het is een positieve verandering gelet op de veranderde maatschappij. Steeds meer mensen kiezen voor een relatie zonder huwelijk of geregistreerd partnerschap³³.

Wel zijn er kanttekeningen te plaatsen over de voorwaarden van het uniforme partnerbegrip. Van het uniforme partnerbegrip mag niet worden afgeweken. De aanmeldverplichting mag hier geen onderdeel meer van zijn. Hierdoor zal een verplicht bepaald partnerpensioen waarbij uitsluitend risicopremie wordt betaald als de deelnemer daadwerkelijk een partner heeft straks in de praktijk niet meer voorkomen. Dit leidt ongetwijfeld tot een verhoging van de kosten voor werkgevers met een deelnemersbestand waarbij de huwelijksfrequentie lager is dan waarmee verzekeraars rekenen. Het Verbond van Verzekeraars vraagt hiervoor in haar reactie op het consultatiedocument aandacht.

²⁶ Artikel 1 en 2a PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

²⁷ Artikel 1 en 2a PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

²⁸ zie p. 127 en 128 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

²⁹ Artikel 2a lid 2 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

³⁰ Artikel 1 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

³¹ Artikel 220f PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

³² zie p. 128 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

³³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/18/twintigers-en-dertigers-trouwen-minder>

Overgangsregime bestaande pensioenregelingen

Voor pensioenregelingen die op 31 december 2021 bestaan geldt er overgangsrecht. De werkgever heeft tot 1 januari 2026 de tijd om de pensioenregeling te voldoen aan het nieuwe wettelijke kader. Afhankelijk van het moment van overstap en de keuze voor wel of geen leeftijdsonafhankelijke premie voor bestaande deelnemers geldt er wel of geen verplicht transitieplan.

Er geldt eerbiedigende werking voor een bestaande progressieve premie. Deze mag vanaf 2026 worden voortgezet voor bestaande deelnemers met een premieovereenkomst.³⁴ Ook kan een uitkeringsovereenkomst met progressieve premie bij een pensioenverzekeraar tot 1 januari 2026 worden omgezet in een premieovereenkomst met progressieve premie. Pensioenopbouw vanaf 2026 in een uitkeringsovereenkomst is niet langer toegestaan.³⁵ En vanaf 1 januari 2026 moet de pensioenregeling van een nieuwe deelnemer altijd voldoen aan het nieuwe kader of eerder als de werkgever vóór 2026 overstapt naar de nieuwe regels. Voor hen geldt dus altijd een vlakke premie.

In onderstaande 2 tabellen een vereenvoudigde schematische weergave.

	Overstap uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst					
	leeftijdsonafhankelijke premie %			met progressieve premie %		
	2021	2022-2025	1-1-2026	2021	2022-2025	1-1-2026
Toegestaan	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Transitieplan ³⁶	✗	✓	✓	✗	✗	✗
Wanneer uiterlijk nieuwe deelnemer leeftijdsonafhankelijk premie-%	2021	2022-2025	1-1-2026	1-1-2026	2022-2025	✗
1 of 2 regelingen vanaf 1-1-2026	1	1	1	2	2	✗

³⁴ Zie artikel 220e lid 1 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

³⁵ zie p. 195 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

³⁶ Zie artikel 150b PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

	Overstap premieovereenkomst met progressieve premie			
	leeftijdsonafhankelijke premie %			progressieve premie % voortzetten
	2021	2022-2025	2026 of later	1-1-2026
Transitieplan	✗	✓	✗	✗
Wanneer uiterlijk nieuwe deelnemer leeftijdsonafhankelijk premie-%	2021	2022-2025	2026 of later	1-1-2026
1 of 2 regelingen vanaf 1-1-2026	1	1	1	2

De wetgever heeft tijdlijnen bedacht voor de overstap naar het nieuwe wettelijke kader. Deze tijdlijnen liggen echter niet direct voor de hand bij rechtstreeks verzekerde pensioenregeling. Als een werkgever bijvoorbeeld wil overstappen naar een leeftijdsonafhankelijke staffel, dan moet die keuze vóór 1 januari 2024 zijn gemaakt. Dat is namelijk *de uiterste datum* dat de werkgever het verplichte transitieplan naar de uitvoerder moet hebben gestuurd.³⁷ Dit tijdpad strookt met de keuze van de werkgever voor het wel of niet voortzetten van de progressieve staffel. Die keuze heeft de werkgever nog tot 1 januari 2026.³⁸ De wetgever zal de tijdlijnen beslist nog op elkaar afstemmen.

Commentaar

Het is positief dat werkgevers met een rechtstreeks verzekerde uitkeringsovereenkomst tot 2026 de keuze hebben om deze pensioenregeling aan te passen naar de premieovereenkomst met progressieve staffel en zo gebruik kunnen maken van het overgangsregime. Deze mogelijkheid lijkt ook logisch omdat een premieovereenkomst met progressieve staffel een afgeleide is van een middelloonregeling.

De wetgever zorgt nog wel voor een paar andere losse eindjes. Allereerst bestaan in de huidige praktijk nog steeds kapitaalovereenkomsten - beter bekend als streefregelingen. De eerbiedigende werking geldt hier nog niet voor.

³⁷ Zie artikel 150c onder a PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

³⁸ zie p. 152 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

Wij nemen aan dat dit alsnog wordt geregeld. En dat de werkgever dezelfde mogelijkheid krijgt om de pensioenregeling om te zetten naar een premieovereenkomst met progressieve staffel.³⁹

Ten tweede lijkt er ook een manco te zijn tussen de fiscale en juridische wetgeving voor netto pensioen. Volgens de Pensioenwet mag een progressieve staffel bij netto pensioen gehandhaafd blijven.⁴⁰ In de Memorie van toelichting in het hoofdstuk “Wijziging fiscaal pensioenkader” staat echter dat er geen eerbiedigende werking is voor bestaande premiestaffels zoals dat wel het geval is bij het ‘bruto’ pensioen.⁴¹ De premie voor een netto pensioen wordt dus een vlakke premie. Dit leidt tot de rare situatie dat de werkgever voor de netto pensioenregeling altijd een verplicht transitieplan⁴² zou moeten opstellen, terwijl een transitieplan achterwege kan blijven bij handhaven progressieve premie voor de ‘bruto’ pensioenregeling. Dit kan ongetwijfeld niet de bedoeling zijn. De specifieke voorschriften voor de transitieperiode⁴³ zouden voor vrijwillige regelingen niet van toepassing moeten zijn.

Ten derde is er nog een los eindje met betrekking tot premievrije opgebouwde pensioenaanspraken. Het overgangsrecht ontbreekt.⁴⁴ Zonder overgangsrecht lijken *alle* nieuwe artikelen van toepassing, waaronder het karakter van premieovereenkomst. Dit kan niet bedoeling zijn van de wetgever.

De laatste onduidelijkheid dat wij willen aanstippen gaat over de arbeidsongeschikte deelnemer die - uiterlijk op 31 december 2025 - vrijstelling van premiebetaling toegerekend heeft gekregen. Voor deze arbeidsongeschikte deelnemer ontbreekt overgangsrecht in de Pensioenwet. Dit kan niet de bedoeling zijn omdat volgens de Memorie van Toelichting het fiscale kader geëerbiedigd wordt voor bestaande verzekeringsovereenkomsten met een ingegane premievrijstelling bij invaliditeit.⁴⁵ Het zou dus logisch zijn dat ook na 1 januari 2026 deze premievrijstelling voortgezet mag worden. En dat in deze specifieke situatie dus opbouw van pensioen in uitkeringsovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten mogelijk blijft.

³⁹ Zie artikel 220e lid 1 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁴⁰ Zie artikel 1 en 220e lid 1 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁴¹ zie p. 61 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁴² Zie hoofdstuk 6b PW waaronder artikel 150b PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁴³ Zie hoofdstuk 6b PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁴⁴ Zie artikel 220g PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁴⁵ zie p. 60-61 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

Transitiemist

Werkgevers en werknemers krijgen de komende jaren te maken met gefaseerde veranderingen in hun pensioenovereenkomst en in de tijd wisselende eisen ten aanzien van het proces daar naar toe. Een aantal van deze veranderingen en processtappen is beschreven in dit artikel en een aantal worden nog nader uitgewerkt. Er wijzigt ongetwijfeld nog iets aan de plannen en tijdslijnen de komende tijd. Dit biedt kansen en bedreigingen. Kansen als het gaat om tijdig inspelen op toekomstvast pensioenafspraken. Bedreigingen als het gaat om discussies achteraf over ondoordacht aanpassen van onderdelen van de pensioenovereenkomst of onevenwichtige compensatievoorstellen. Zodra de gewenste richting voor een nieuwe pensioenovereenkomst duidelijk is zal bekeken moeten worden wanneer welke wijzigingen het beste doorgevoerd kunnen worden, wie daarvan nadeel ondervindt en hoe dit nadeel eventueel te compenseren.

In een productontwikkelproces zetten pensioenverzekeraars en PPI's uiteen hoe en wanneer de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling wordt voorbereid. Dit leidt ertoe dat pensioenproducten op evenwichtige wijze rekening houden met de belangen van de klant, waaronder de kosten van de regeling. Verzekeraars en PPI's mogen immers alleen pensioenproducten op de markt brengen die borgen dat (adviseurs van) werkgevers de benodigde informatie ontvangen om een oordeel te kunnen geven over het aanbod. Hieronder valt ook een onderbouwing van hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd met inachtneming van de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder gelijke behandelingswetgeving. Dit laatste met het oog op bij de transitie optredende herverdelingseffecten en adequate compensatie.

Volgens de wetgever dragen de huidige regels voldoende bij dat het aanbod van de pensioenuitvoerder borgt dat alle in het kader van de transitie relevante aspecten inzichtelijk zijn⁴⁶. Maar wat wel of niet relevant is, wordt ongetwijfeld anders geïnterpreteerd door de aanbieders van pensioenproducten. De berekeningen die de basis vormen voor de onderhandelingen tussen werkgever en werknemers zijn niet aan strikte eisen verbonden. En welke berekening is uiteindelijk bepalend? De impact is afhankelijk van de uiteindelijk gewijzigde pensioenregeling.

⁴⁶ zie p. 102- en 103 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

Het is niet de verantwoordelijkheid van verzekeraars of PPI's om werkgevers die willen overstappen naar een leeftijdsonafhankelijke staffel te sturen in hun onderhandelingen over compensatie voor werknemers die nadeel ondervinden van de wijzigingen. Maar de informatie van deze pensioenuitvoerders heeft wel een belangrijke invloed.

Commentaar

Dat werkgevers vanaf het begin van de transitieperiode gedwongen worden rekening te houden met de nieuwe regels als ze een nieuwe pensioenregeling aanbieden is te begrijpen. Maar waarom vanaf 2026 verplichtstellen dat nieuwe werknemers een andere toezegging krijgen dan hun collega's die al deelnemen aan een pensioenregeling waarvoor een beroep wordt gedaan op het overgangsrecht? Naast de extra kosten ontstaat hiermee ook een gedwongen ongelijkheid in arbeidsvoorwaarden dat ongetwijfeld tot discussie zal leiden. Dit ontmoedigt bovendien oudere werknemers om van baan te wisselen als hierdoor de progressieve premiestaffel verplicht moet worden vervangen door een vlakke premie. Volgens de wetgever is dit een beperkt risico omdat de arbeidsvoorwaarde pensioen volgens onderzoek voor de meeste werknemers een beperkte rol speelt bij arbeidsmarktbeslissingen omtrent baanwisselingen.⁴⁷ Dit onderzoek heeft de wetgever verder niet nader gespecificeerd. Bovendien is de vraag hoe dit zich ontwikkelt als de pensioenopbouw achterblijft bij de verwachtingen.

Ons advies aan de wetgever is de volgende mogelijkheid open te stellen. Pas de regels aan zodat een nieuwe deelnemers vanaf 2026 ook mag toetreden aan de pensioenregeling die op 31 december 2025 al bestond. Dan zijn moeilijke discussies over subjectieve compensatieberekeningen of compensatie via andere loonbestanddelen ook minder vaak nodig.

Resteert het risico op gebrek aan inzicht dat veel werkgevers en werknemers kunnen hebben over de gevolgen voor individuele werknemers van de nieuwe pensioenovereenkomst. De verzekeraars en PPI's houden weliswaar rekening met het klantbelang, maar slechts in algemene zin en niet op een individu toegespitst. Mede daarom is het wenselijk dat meer concreet wordt aangegeven dat de werkgever verantwoordelijk is voor een adequate compensatie van individuele werknemers die

financieel nadeel ondervinden van een nieuwe pensioenovereenkomst. Niet alleen door een wijzigende premie, maar ook de wijzigingen in andere soorten pensioen zijn van belang hierbij te betrekken. Met name de wijzigingen ten aanzien van het partnerpensioen lijken aan de aandacht te ontsnappen. Een werknemer die veel nadeel ondervindt van een wijzigende premie - hetgeen wel veel aandacht krijgt - kan wel eens heel veel voordeel ondervinden van de aanpassing in de hoogte van het partnerpensioen. Daarom achten wij het wenselijk om de werkgever hier expliciet verantwoordelijkheid voor te geven. Belangrijk is dat alle betrokken partijen de benodigde periode voor advies en onderhandelingen wordt gegund.

Slotopmerkingen

Met maar liefst 488 reacties op het verschenen consultatiedocument is het de vraag hoe realistisch een inwerkingtreding van 1 januari 2022 is. Het is verkiezingsjaar en het wetsvoorstel zal pas op zijn vroegst na de zomer 2021 in de Tweede Kamer worden ingediend. Bovendien zullen nog veel onderwerpen uitgewerkt worden in lagere regelgeving. Met zoveel reacties en onduidelijkheden is er hoop dat het uiteindelijke wetsvoorstel wordt aangepast, zodat deze beter rekening houdt met pensioenregelingen bij pensioenverzekeraars en PPI's.

In dit deel 1 behandelden wij een aantal opvallende zaken die relevant zijn voor pensioencontracten bij pensioenverzekeraars en PPI's. In deel 2 komen de onderwerpen informatieverstrekking, keuzebegeleiding en de keuze voor een vast of variabel pensioen als default uitkering aan de orde.

⁴⁷ zie p. 154 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen