

Bijlage B. Beantwoording vragen rapporteurs blok Transitie

Kern

In deze bijlage vindt u in het kader van de artikelsgewijze behandeling van het wetsvoorstel toekomst pensioenen (Wtp) de beantwoording van de vragen over de artikelen betreffende de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het betreft onderstaande artikelen. De vragen van de PVV-fractie zijn toegevoegd bij de andere antwoorden waar mogelijk. De overige antwoorden zijn onderaan afzonderlijk beantwoord.

Artikel-nummers	Subthema
83	Bevoegdheid tot collectieve waardeoverdracht
105	Eisen ten aanzien van beleid
150	Overdracht, verzekering of onderbrenging bij eindigen pensioenregeling
150c	Mijlpalen in transitieperiode
150d	Transitieplan
150e	Berekenen transitie-effecten
150f	Afspraken compensatie pensioenovereenkomst
150g	Hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden
150h	Transitiecommissie
150i	Implementatieplan
150j	Communicatieplan
150k	Afspraken compensatie uitvoeringsovereenkomst
150l	Standaard invaarpad
150m	Interne collectieve waardeoverdracht pensioenfonds bij transitie
150n	Omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenfonds
150o	Grenzen aanwenden vermogen bij collectieve waardeoverdracht
150p	Financieel overbruggingsplan tijdens transitie
150q	Verdere uitwerking overbruggingsplan
Overig	

Transitie

Artikel 83 – bevoegdheid tot collectieve waardeoverdracht

1. Moet er sprake zijn van het volledig beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst? Of mag het ook een gedeeltelijke beëindiging zijn bijvoorbeeld voor alleen de groep slapers en gepensioneerden?

Antwoord 1

Een collectieve waardeoverdracht op grond van artikel 83 van de Pensioenwet is een interne of externe overdracht van pensioenkapitaal van de oude pensioenregeling, waar nu geen pensioen meer zal worden opgebouwd, naar de nieuwe pensioenregeling waar de deelnemers op dat moment pensioen opbouwen. Dat de oude uitvoeringsovereenkomst volledig, dus voor alle deelnemers, slapers en gepensioneerden, is beëindigd is dan een essentieel onderdeel om de waardeoverdracht naar de nieuwe pensioenregeling te kunnen uitvoeren. In de nieuwe pensioenregeling wordt conform de nieuwe uitvoeringsovereenkomst pensioen opgebouwd.

Artikel 105 – eisen ten aanzien van beleid

2. Op grond van artikel 105 lid 2 is de werkgever ook een belanghebbende waar het pensioenfonds rekening mee dient te houden, maar in de conceptwetgeving wordt de werkgever niet genoemd als belanghebbende ten aanzien waarvan moet worden onderzocht of bij invaren sprake is van onevenwichtig nadeel. Hoe verhouden het artikel 105 lid 2 en de belangenafweging rondom invaren zich straks tot elkaar?

Antwoord 2

De verplichting voor de beleidsbepalers om, op grond van artikel 105 lid 2 van de Pensioenwet, bij het nemen van een besluit een evenwichtige belangenafweging in acht te nemen geldt voor alle besluiten van een pensioenfondsbestuur. De evenwichtige belangenafweging is dus ook van toepassing naast de afwijzingsgronden genoemd in artikel 150 lid 4 van de Pensioenwet.

Artikel 150 - Overdracht, verzekering of onderbrenging bij eindigen pensioenregeling

3. Als er een gesloten regeling bij het pensioenfonds achterblijft en de nieuwe regeling elders wordt ondergebracht, moet ook rekening gehouden moeten worden met artikel 150. Dit ziet op de situatie dat de pensioenregeling eindigt en er geen nieuwe verwerving van pensioen meer is, tijdens een periode waarin de beleidsdekkingsgraad onder het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) ligt. In die situatie gaat het pensioenfonds binnen een door de toezichthouder te stellen termijn over tot het verzekeren bij een verzekeraar, overdragen aan een verzekeraar of onderbrengen bij een pensioenfonds van de pensioenverplichtingen op basis van een procedure welke ter kennis en instemming van de toezichthouder wordt gebracht. Dit is dus een belangrijk element om rekening mee te houden als het pensioenfonds straks een lage dekkingsgraad heeft. Hoe wordt hier straks rekening mee gehouden?

Antwoord 3

Artikel 150 van de Pensioenwet is van toepassing op pensioenaanspraken en -rechten opgebouwd onder het huidige financiële toetsingskader. De financiële situatie van een pensioenfonds is inderdaad een belangrijk onderdeel van de besluitvorming om al dan niet als gesloten pensioenfonds verder te gaan. Sociale partners dienen in de besluitvorming onder meer in te gaan op de gevolgen voor de gesloten pensioenregeling als deze niet wordt omgezet naar pensioenaanspraken en -rechten onder de nieuwe pensioenregeling en de gevolgen voor de gemaakte afspraken met het pensioenfonds, ook als op grond van artikel 150 van de Pensioenwet, de gesloten regeling overgedragen zou moeten worden.

4. Mag uit het voorgestelde artikel 150b, lid 1, onderdeel c worden afgeleid dat er in de situatie waarin gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht als bedoeld in artikel 220e, er in het geheel geen transitieplan hoeft te worden gemaakt?

Antwoord 4

Dat klopt. Bij toepassing van het overgangsrecht als bedoeld in artikel 220e vindt er feitelijk geen transitie van opgebouwde pensioenen plaats. Dat betekent dan ook dat er geen transitieplan opgesteld hoeft te worden.

Mijlpalen

Artikel 150b - Toepassingsgebied en vaststelling scenario's

5. In lid 3 wordt alleen gesproken over de "risico-gecorrigeerde (Q) economische scenario's". De laatste nota van wijziging voegt echter toekomstige pensioenverwachtingen toe aan de berekening van transitie-effecten. Moet dit lid dus niet eveneens betrekking hebben op de standaard (P) economische scenario's?

Antwoord 5

Ja, toekomstige pensioenverwachtingen worden met een standaard economische scenario's (P-set) uitgerekend. Dit is opgenomen in de Uniforme Reken Methodiek (URM). Voor de duidelijkheid wordt dit ook in artikel 150b, derde lid, opgenomen. Dit wordt gewijzigd in de vierde Nota van wijziging.

6. In de opdracht aan de Commissie Parameters wordt gesproken over "risico-neutrale economische scenario's". Als daarmee hetzelfde wordt bedoeld als met "risico-gecorrigeerd", dan **adviseren** de rapporteurs om lid 3 aan te passen in risico-neutrale economische scenario's.

Antwoord 6

Met risico-gecorrigeerde scenario's wordt inderdaad bedoeld de risico-neutrale economische scenario's. Deze laatste term wordt ook in de wetenschappelijke literatuur gehanteerd. Om hier geen misverstanden over te laten bestaan, zal de term risico-gecorrigeerd economische scenario's in de vierde Nota van wijziging daarom worden vervangen door risico-neutrale economische scenario's.

Artikel 150 c – mijlpalen in transitieperiode

7. Kan de minister aangeven waarom ervoor is gekozen om voor de mijlpalen genoemd in lid 2 sub a en sub b een gelijke datum te kiezen? Stel dat werkgever tot 01-10-2026 de tijd neemt en op die dag het transitieplan bij verzekeraar/ Premie Pensioen Instelling (PPI) aanlevert, hoe kan een verzekeraar of PPI dan op 01-10-2026 een implementatieplan en communicatieplan bij toezichthouder neerleggen?

Antwoord 7

Voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen geldt anders dan in geval van pensioenfondsen, dat zij een pensioenproduct ontwikkelen dat voldoet aan de nieuwe wettelijke kaders en die vervolgens aanbieden aan werkgevers. De AFM houdt toezicht op dit proces op productniveau. Werkgevers kunnen de aangeboden pensioenregeling gebruiken om het arbeidsvoorwaardelijk overleg te starten. Wanneer het arbeidsvoorwaardelijk overleg is afgerond, ondertekent de werkgever de offerte van de verzekeraar of premiepensioeninstelling. Deze offerte kan bijgesteld zijn naar aanleiding van het arbeidsvoorwaardelijk overleg. Omdat de productontwikkeling al heeft plaatsgevonden, is het voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen mogelijk om het implementatieplan en communicatieplan al in belangrijke mate voor te bereiden, nog voor dat het arbeidsvoorwaardelijke overleg start. Aangezien deze uitvoerders de fase van productontwikkeling van de nieuwe pensioenregeling al voor het arbeidsvoorwaardelijkproces hebben afgerond, hebben zij ook minder tijd nodig voor de feitelijke implementatie. De implementatietermijn kan bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen daarom kort zijn.

Overigens is het ook aan de verzekeraar om zijn eigen termijnen te bewaken. Wanneer deze denkt meer tijd nodig te hebben zullen zij werkgevers vragen eerder dan 1 oktober 2026 op een offerte te reageren en een transitieplan in te dienen. De gestelde termijnen betreffen uiterste termijnen, het zijn geen streefdata.

8. Klopt het dat het transitieplan van artikel 150c en volgende strikt genomen niet onderworpen is aan een instemmingsrecht van werknemers, maar een wijziging van een

pensioenregeling in principe wel (tenzij sprake is van verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds)? Klopt het dat het transitieplan echter samen met het verzoek tot wijziging van de pensioenregeling naar de werknemers moet worden gestuurd? Is het gevolg hiervan dat een werknemer in praktijk niet kan instemmen met de wijziging van de pensioenregeling als hij of zij zich niet kan vinden in het transitieplan? Is daarmee het transitieplan en dus het invaren per saldo onderhevig aan instemming van werknemers?

Antwoord 8

Indien de pensioenregeling is afgesproken op het niveau van de individuele werkgever behoeft de werkgever instemming van de ondernemingsraad met de wijziging van de pensioenregeling (inclusief de compensatieregeling), of is de werkgever gehouden hierover advies te vragen aan de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering. Tevens is in deze situatie in beginsel instemming van de individuele werknemer vereist. De hoofdregel is dat een pensioenovereenkomst wordt gewijzigd met instemming van de werknemer. Op deze hoofdregel bestaan evenwel uitzonderingen, zoals is aangegeven in mijn brief van 17 oktober jl.¹ Een uitzondering is bijvoorbeeld de situatie dat een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen tussen werkgever en werknemer.

Het transitieplan wordt meegezonden met een verzoek om instemming van de ondernemingsraad met de wijziging van de pensioenregeling. Het transitieplan bevat immers de onderbouwing voor de gemaakte keuzes in de arbeidsvoorwaardelijke fase, waaronder de wijziging van de pensioenregeling en biedt inzicht in de gevolgen die de nieuwe pensioenregeling heeft voor de werknemers. Als de medezeggenschap is geregeld via een personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering moet het transitieplan op verzoek worden toegezonden bij de adviesaanvraag conform de bestaande adviesbevoegdheden. Tevens ligt het voor de hand dat de werkgever het transitieplan aan de werknemer ter beschikking stelt bij het proces rond wijziging van de pensioenovereenkomst. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat het transitieplan zelf geen instemming (of advies) behoeft van de genoemde organen dan wel de werknemer. Het transitieplan is immers enkel de informatiebron om de gemaakte afspraken (waar wel inspraak op geldt) te verantwoorden. In de praktijk zal de werknemer instemmen met de wijziging van de pensioenregeling als hij of zij zich kan vinden in het transitieplan. Indien geen individuele instemming vereist is, zal het transitieplan belangrijk zijn in de motivering waarom de pensioenovereenkomst gewijzigd wordt.

9. Klopt het dat de uiterste deadline van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de uitvoering van daarvan door een pensioenfonds 1 januari 2027 is? Klopt het ook dat in eerdere berichtgevingen was aangegeven dat de transitieperiode van vijf jaar noodzakelijk is om alle wijzigingen door te voeren? De transitieperiode is nu met zes maanden ingekort. Zullen pensioenuitvoerders, -verzekeraars en pensioenfondsen dan wel op tijd klaar kunnen zijn? Het is onduidelijk hoeveel impact de inkorting van zes maanden zal hebben. Kan de minister aangeven hoe zij dit ziet?

Antwoord 9

Het klopt dat de uiterste deadline van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de uitvoering van daarvan door een pensioenfonds 1 januari 2027 is. Met sociale partners en pensioenuitvoerders is in het kader van de uitwerking van het pensioenakkoord de gewenste duur van de transitieperiode besproken. Daar is de mogelijkheid van een transitieperiode van 5 jaar ook aan de orde geweest. Uiteindelijk werd door alle partijen een transitieperiode van 4 jaar afdoende geacht.

De transitieperiode is inderdaad 6 maanden korter dan eerder was beoogd. Dit betekent dat sociale partners in plaats van 2 jaar 1,5 jaar de tijd hebben om het arbeidsvoorwaardelijk overleg af te ronden. De termijnen voor opdrachtaanvaarding en implementatie door pensioenuitvoerders blijven dus hetzelfde. Dat de arbeidsvoorwaardelijke periode met 6 maanden is ingekort is in de praktijk geen probleem, aangezien sociale partners nu al met elkaar in gesprek zijn over de nieuwe pensioenregelingen vooruitlopend op de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Sociale partners

¹ Kamerstukken II, 2022/23, 36067, nr.41.

hebben daarom aangegeven geen bezwaren te hebben tegen de inkorting met 6 maanden, mits op korte termijn duidelijkheid wordt geboden over de wet

10. Klopt het dat de toezichthouder geen actief toezicht houdt op de deadlines van 1 januari 2025 en 1 oktober 2026? Kan de minister aangeven waarom dat niet gedaan wordt?

Antwoord 10

Het klopt inderdaad dat de toezichthouder geen actief toezicht houdt op de deadlines van 1 oktober 2025 en 1 oktober 2026. Het gaat hierbij om deadlines waarvoor sociale partners klaar moeten zijn met het arbeidsvoorwaardelijk overleg overbij pensioenregelingen die ondergebracht worden bij pensioenfondsen c.q. verzekeraars. Het gaat hier om arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen. Vanuit het uitgangspunt van contractsvrijheid is het niet passend wanneer de overheid dwingend zou voorschrijven dat sociale partners op een bepaalde datum het arbeidsvoorwaardelijk proces moeten hebben afgerond. De deadlines zijn richtinggevend. Het zou wel verstandig zijn dat sociale partners zich houden aan deze deadlines. Deze deadlines zijn namelijk gesteld, zodat er voldoende ruimte blijft voor de andere benodigde processtappen zoals opdrachtaanvaarding en zorgvuldige implementatie. Pensioenuitvoerders zijn vaak nauw betrokken bij de onderhandelingen en kunnen langs die weg ook aandacht vragen voor tijdigheid.

In dit kader is nog van belang te vermelden dat tijdens de transitie er gemonitord zal worden. Doel van de monitoring is om tijdig knelpunten in de transitie te kunnen identificeren en waar nodig aanvullende maatregelen te kunnen nemen.

11.

- a. Wat gebeurt er nu met het transitieplan als tussen het moment van maken van het transitieplan en het werkelijke moment van invaren een groot verschil is in financiële positie en economische of andere relevante omstandigheden?

Antwoord 11a (ook antwoord op 17 en 109)

Sociale partners maken in het transitieplan niet alleen afspraken over de verwachte situatie. Zij maken hiernaast, op grond van het conceptbesluit toekomst pensioenen, afspraken over het kader dat geldt bij afwijkende omstandigheden: zij bepalen welke doelen zij willen behalen, welke doelen voorrang hebben, en de bandbreedte aan uitkomsten die zij evenwichtig vinden. Dit leggen sociale partners vast in het transitieplan. Pensioenfondsen bezien vervolgens hoe zij het invaarbesluit binnen deze kaders vorm kunnen geven. Zij verkennen daarbij hoe het invaarbesluit er uit komt te zien als de financiële ruimte anders is door andere economische omstandigheden op het moment van invaren dan op het moment dat het besluit wordt genomen. Sociale partners verantwoorden in het transitieplan welke situaties zij verkend hebben en de robuustheid van de afspraken die zij hebben gemaakt. Om de robuustheid van de afspraken te bepalen wordt gevraagd onder verschillende economische en financiële omstandigheden de uitkomsten van de doelstellingen en voorrangregels door middel van verschillende kwantitatieve scenario's uit te rekenen. Hierbij moet ten minste worden aangetoond dat ook onder een goed weer en slecht weer scenario geen verdere besluitvorming nodig is gegeven de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven. Pensioenfondsen nemen dit en de consequenties van wijzigende omstandigheden voor het invaarbesluit op in het implementatieplan dat ingediend wordt bij DNB.

In het conceptbesluit toekomst pensioenen wordt aangegeven dat sociale partners en pensioenfondsen ook afspraken moeten maken voor de omstandigheden die buiten de situaties vallen die zij verkend hebben en waarvoor de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven niet zonder meer toereikend zijn. Een afspraak zou bijvoorbeeld kunnen zijn niet in te varen. Voor deze situaties is het tevens mogelijk afspraken te maken over het proces dat nog doorlopen kan worden om tot andere afspraken te komen. Indien andere afspraken gemaakt worden, moet een nieuw transitieplan opgesteld worden. De termijn om nog wijzigingen door te voeren zal beperkter zijn, naarmate de uiterste transitiedatum van 1/1/2027 dichterbij komt.

- b. Wat gebeurt er met de communicatie naar deelnemers als tussen het moment van communicatie naar deelnemers over invaren en hun persoonlijk pensioenvermogen en het werkelijke moment van invaren een groot verschil zit in het eerder beoogde en werkelijke persoonlijk pensioenvermogen? Bijvoorbeeld door een rentestijging van 2% in de tussentijd?

Antwoord 11b

Om de deelnemer mee te nemen in de transitie ontvangen deelnemers voor de transitie een prognose over de transitie, zo nauwkeurig als mogelijk vastgesteld door de pensioenuitvoerder. Deze informatie moet tijdig worden verstrekt. Hierbij is evenwel sprake van een afruil. Hoe eerder de informatie immers wordt verstrekt, hoe groter de mogelijke marge van onzekerheid door de tijd en te maken berekeningsaannames. Hoe later de informatie wordt verstrekt, hoe nauwkeuriger dat zal zijn. De deelnemer ontvangt hiernaast opnieuw een overzicht met transitie-informatie op het moment dat transitie en invaren definitief zijn afgerond. Eventuele verschillen tussen de prognose en de vastgestelde informatie worden daarbij door de pensioenuitvoerder toelicht.

Volledigheidshalve merk ik op dat sociale partners en pensioenfondsen afspraken moeten maken over uitzonderlijke financiële en economische omstandigheden waarbij de door hen gemaakte afspraken over doelstellingen, voorrangsregels en maatstaven niet zonder meer toereikend kunnen zijn. Deze afspraken worden opgenomen in het transitieplan, dat overigens ook beschikbaar is voor deelnemers. Als een dergelijke situatie zich voordoet kan dit naar verwachting significante consequenties hebben voor de deelnemers. In dergelijke situaties is het dan ook logisch dat deelnemers tussentijds opnieuw worden geïnformeerd.

12. Moet het pensioenfonds het transitie plan niet eerst toetsen op evenwichtigheid, uitvoerbaarheid en communiceerbaarheid en pas na instemming door bestuur en gehoord hebbende het verantwoordingsorgaan, belanghebbendenorgaan en Raad van Toezicht dit voor akkoord doorsturen naar de toezichthouder?

Antwoord 12

Sociale partners stellen het transitieplan vast. Zij delen dit met het pensioenfonds op het moment dat zij de pensioenregeling daar willen onderbrengen. Het pensioenfonds beoordeelt of het de pensioenregeling kan uitvoeren bij de opdrachtaanvaarding. Het zal daarbij onder meer moeten bezien of het de pensioenregeling en eventuele extra verzoeken (invaren) kan uitvoeren met inachtneming van de evenwichtige belangenafweging en andere toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de gelijke behandelingswetgeving. Ook gaat het pensioenfonds nadrukkelijk na of het de pensioenregeling op een beheerste en integere manier kan (laten) uitvoeren. Het pensioenfonds hoeft niet het transitieplan als zodanig te aanvaarden. Het transitieplan hoeft tevens niet aan de toezichthouder te worden gezonden. Het pensioenfonds zal het transitieplan als informatiebron gebruiken, onder andere bij het opstellen van het implementatieplan. In het implementatieplan zet een pensioenuitvoerder uiteen op welke wijze en in welk tijdspad de pensioenuitvoerder voorbereidingen treft voor de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling, op welke wijze er invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling en de wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Het implementatieplan wordt toegestuurd aan DNB, die dat betreft in zijn toezicht.

13. Moet het transitieplan niet ook het communicatieplan omvatten?

Antwoord 13 en 60

Nee, sociale partners zijn verantwoordelijk voor het transitieplan en pensioenuitvoerders zijn verantwoordelijk voor het implementatie- en communicatieplan. De communicatie aan deelnemers is onderdeel van de uitvoering door pensioenuitvoerders. Het communicatieplan is dan ook onderdeel van het implementatieplan.

14. In artikel 150c worden de verschillende mijlpalen in de transitieperiode benoemd met daaraan data gekoppeld. De rapporteurs **adviseren** om dit artikel te schrappen. En de verschillende tijdspaden op te nemen in lagere regelgeving.

Antwoord 14

De transitiecommissie is bedoeld om sociale partners te ondersteunen tijdens het arbeidsvoorwaardelijk proces door het bieden van mediation en/of het doen van een bindende afspraak. De taken en verantwoordelijkheden van een toezichthouder laten zich niet verenigen met de werkzaamheden van de transitiecommissie. De transitiecommissie heeft dus geen toezichthoudende taak.

In het wetsvoorstel toekomst pensioenen worden concrete kalenderdata genoemd, bijvoorbeeld in het kader van de mijlpalen en de termijnen bij de transitiecommissie. Ik zal deze concrete

kalenderdata uit de wettekst halen middels een nota van wijziging en deze data opnemen in het conceptbesluit toekomst pensioenen.

Pensioenovereenkomst en transitieplan

15. Stel dat een pensioenfonds de regeling uitvoert voor meerdere werkgevers of meerdere sectoren, bijvoorbeeld omdat het fonds meerdere verplichtgestelde regelingen uitvoert binnen één fonds. Kan de minister aangeven of het fonds kan invaren als niet alle sectoren instemmen met invaren? Per sector wordt een transitieplan gemaakt maar in een dergelijk fonds zijn meerdere sectoren vertegenwoordigd. Geldt dan een transitie per verplichtstelling of moet de transitie in één keer voor alle regelingen zijn opgesteld? Kan de minister nadere uitleg geven hoe dit in zijn werk zal gaan? Overweegt de minister een apart artikel voor multi-sector of multi-werkgever fondsen die geen algemeen pensioenfonds (APF) zijn en dus één financieel geheel vormen?

Antwoord 15

De sociale partners dan wel de werkgever en werknemers die gaan over de inhoud van de pensioenregeling, zijn verplicht om een transitieplan op te (laten) stellen. In het transitieplan wordt onder andere onderbouwd waarom wel of waarom geen verzoek tot invaren wordt gedaan. Indien een pensioenfonds meerdere (verplichtgestelde) regelingen uitvoert dan ontvangt het pensioenfonds dus meerdere verzoeken tot het uitvoeren van de nieuwe regeling en daarmee ook meerdere transitieplannen. Dit kan tot de situatie leiden dat voor de ene regeling een verzoek tot invaren wordt gedaan en voor de andere regeling niet. Het pensioenfonds beoordeelt de verschillende verzoeken (opdrachten) onder andere op uitvoerbaarheid. Het pensioenfonds neemt vervolgens één besluit, maar dit besluit hoeft niet in te houden dat alle regelingen worden ingevaren. Het kan dus zijn dat het pensioenfonds het uitvoerbaar acht om de ene regeling wel in te varen en de andere niet. Uit het voorgaande blijkt dat het voor pensioenfondsen die meerdere verplichtgestelde regelingen uitvoeren mogelijk is om de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel te maken. Ik zie dus geen aanleiding om hiervoor een aparte wettelijke regeling te introduceren voor de beschreven multi-sector of multi-werkgever fondsen.

16. In het verlengde van de voorgaande vraag: er zijn thans fondsen die een of meer (verplichtgestelde) Defined Benefit (DB-)regelingen uitvoeren én daarnaast een individuele Defined Contribution (DC-)regeling of regelingen volgens de thans geldende 3% of 4% staffel. Geldt het invaren dan voor beide type regelingen of kunnen alleen de (verplichtgestelde) regelingen ingevaren worden en blijkt de iDC regeling achter, omdat er immers een ander regime op van toepassing is? Kan de minister aangeven of deze regelingen nog naast elkaar kunnen bestaan binnen één pensioenfonds onder het nieuwe recht?

Antwoord 16

Het kan zijn dat een pensioenfonds meerdere regelingen uitvoert, waaronder een DC en een (andere)-DB-regeling. Bij een pensioenfonds dat nu DC en DB-pensioenregelingen uitvoert en waarbij meerdere sociale partners/werkgevers zijn betrokken, ligt het voor de hand dat dit pensioenfonds na de transitie zowel de solidaire regeling(en) als de flexibele regeling(en) zal aanbieden. De sociale partners dan wel de werkgever en werknemers die gaan over de inhoud van de pensioenregeling, zijn verplicht om een transitieplan op te (laten) stellen. Indien dezelfde partijen gaan over de inhoud van deze regelingen, worden zowel de (verplichtgestelde) regeling als de vrijwillige pensioenregeling in het transitieplan opgenomen. In het transitieplan wordt onder andere onderbouwd waarom voor de betreffende regelingen wel of waarom geen verzoek tot invaren wordt gedaan. Ook een DC-regeling kan daarbij worden ingevaren. Of dat nodig en gewenst is, hangt allereerst af van de vraag hoe de nieuwe DC-regeling eruit ziet. Vanwege de verschillen tussen de huidige DC-regeling en een nieuwe DC-regeling is het goed voorstelbaar dat de pensioenregeling toch iets zal wijzigen ten opzichte van de huidige pensioenregeling, bijvoorbeeld omdat de nieuwe regeling een reserve heeft. Als men die reserve op voorhand zou willen vullen komt invaren aan de orde. Dit is echter geen verplichting, invaren is immers niet verplicht.

Het is aan het pensioenfonds om te besluiten, na verzoek van de sociale partners/werkgevers, over het invaren en de toerekenen van het pensioenvermogen aan de verschillende regelingen. Binnen een pensioenfonds kan een 'oude' DC-regeling naast een flexibele premiereregeling of solidaire premiereregeling bestaan. Het niet ingevaren DC-deel wordt dan administratief gescheiden van de nieuwe opbouw.

Artikel 150d – Transitieplan

17. Wat gebeurt er nu als er tussen het moment van het maken van het transitieplan en de werkelijke transitie omstandigheden zijn gewijzigd waardoor het oorspronkelijke plan niet meer evenwichtig of uitvoerbaar blijkt? Wat nu als dit gebeurt op een beoogde transitiedatum van 01-01-2027? Wat kan een pensioenfonds dan doen?

Antwoord 17

Zie antwoord 11a.

18. In hoeveel detail moet lid 2c gaan? Hier spreekt men over status en leeftijdscohort. Maar wat wordt bijvoorbeeld met pensioengerechtigden van dezelfde leeftijd met een ingegane hoog laag constructie gedaan, waarbij de ene pensioengerechtigde misschien nog twee jaar in 'hoog' zou zitten, de andere nog maar twee maanden in 'hoog' zou zitten. Worden pensioenfondsen verwacht daar ook onderscheid in te maken en apart in te varen? Hoe wordt dat gedaan met deelnemers die bijvoorbeeld met deeltijdpensioen zijn? Hoe stelt de minister voor dat pensioenfondsen met deze grote diversiteit aan deelnemers om zullen gaan?

Antwoord 18

In artikel 150d lid 2c wordt het begrip "per leeftijdscohort". In het conceptbesluit toekomst pensioenen dat bij de transitie berekeningen binnen een leeftijdscohort onderscheid wordt gemaakt naar deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden en rekening kan worden gehouden met andere karakteristieken als de pensioenuitvoerder dat wenselijk acht. Het begrip leeftijdscohort wordt niet verder gedefinieerd en dit geeft de pensioenfondsen ruimte om hem zodanig in te vullen dat een voldoende homogene groep kan worden gerepresenteerd in de berekeningen.

19. Klopt het dat de berekende compensatie afschaffing doorsneesystematiek erg afhangt van het gekozen premieniveau in zowel de oude als de nieuwe regeling? Is de minister het eens dat compensatie afschaffen doorsneesystematiek berekend moet worden op een vergelijkbaar premieniveau in de oude en nieuwe regeling? En is de minister het eens dat in de huidige regeling met een 100% premiedekkingsgraad gerekend zou moeten worden?

Antwoord 19

Het is mogelijk om aan de hand van een berekening een inschatting te maken van pensioenopbouw die een deelnemer zou mislopen wanneer de doorsneesystematiek wordt beëindigd en wordt overgestapt op een premieovereenkomst. De uitkomst van deze berekening hangt mede af van het premieniveau in de oude regeling. Het nu voorliggende wetsvoorstel bevat geen voorschriften voor het maken van dit type berekening. De keuze welke leeftijdsgroepen gecompenseerd worden, wordt aan sociale partners gelaten. Voor het onderbouwen waarom bepaalde leeftijdsgroepen in een concrete pensioenregeling in aanmerking komen voor compensatie, kan gebruik gemaakt worden van de nettoprofijs- en brutoprofijsuitkomsten die moeten worden opgesteld om de transitie-effecten in kaart te brengen. Hiermee zijn immers de generatie-effecten zichtbaar gemaakt.

20. Wat gebeurt er nu met de compensatie in de vorm van toekennen extra pensioenaanspraken uit pensioenvermogen als de dekkingsgraad tussen het moment van het maken van het transitieplan en het werkelijke invaarmoment erg gedaald is, bijvoorbeeld tot 100% gedaald? Kan er dan nog wel sprake zijn van afdoende compensatie? Moeten partijen dan opnieuw naar de tekentafel? Of hoe moet hiermee worden omgegaan?

Antwoord 20

Sociale partners maken in het transitieplan niet alleen afspraken over de verwachte situatie. Zij maken hiernaast, op grond van het conceptbesluit toekomst pensioenen, afspraken over het kader dat zij evenwichtig vinden bij afwijkende omstandigheden. Pensioenfondsen bezien vervolgens hoe zij het invaarbesluit binnen deze kaders vorm kunnen geven. Zij verkennen daarbij hoe het invaarbesluit er uit komt te zien als de financiële ruimte anders is door andere economische omstandigheden op het moment van invaren dan op het moment dat het besluit wordt genomen. Sociale partners verantwoorden in het transitieplan welke situaties zij, samen met het pensioenfonds, verkend hebben. Pensioenfondsen nemen dit en de consequenties van wijzigende omstandigheden voor het invaarbesluit op in het implementatieplan.

Er zijn verschillende consequenties mogelijk, afhankelijk van onder meer de doelen die sociale partners hebben afgesproken. Het kan bijvoorbeeld gaan om kortingen, maar ook over de mate waarin de verschillende reserves gevuld kunnen worden. Uit de verkenning kan bijvoorbeeld blijken dat het compensatiedepot bij afwijkende situaties beperkter gevuld kan worden. Sociale partners moeten in dat geval reeds op voorhand besluiten of zij dat nog steeds evenwichtig vinden, of dat het wenselijk is nadere afspraken te maken.

In het conceptbesluit toekomst pensioenen wordt aangegeven dat sociale partners en pensioenfondsen ook afspraken moeten maken voor buiten de omstandigheden die zij verkend hebben en waarvoor zij de besluitvorming als robuust en evenwichtig beschouwen. Een afspraak zou bijvoorbeeld kunnen zijn niet in te varen. Voor die situaties moet dan voorzien zijn in een alternatief financieringsplan voor compensatie. Bijvoorbeeld door in die gevallen de compensatie (meer) vanuit extra premie-inleg te financieren. Voor deze situaties is het tevens mogelijk afspraken te maken over het proces dat nog doorlopen kan worden om tot andere afspraken te komen. Indien andere afspraken gemaakt worden, moet een nieuw transitieplan opgesteld worden. De termijn om nog wijzigingen door te voeren zal beperkter zijn, naarmate de uiterste transitiedatum van 1 januari 2027 dichterbij komt.

21. Is de minister het ermee eens dat dit artikel (lid 3) beter uitvoerbaar zou zijn als er net als voor verzekeraars en PPI's met veel verschillende regelingen ook voor algemeen pensioenfondsen en vrijwillige bedrijfstakpensioenfondsen de mogelijkheid wordt gegeven tot een standaard transitieplan (bij een algemeen pensioenfonds per kring)? In de multi-clientkring van een algemeen pensioenfonds wordt vaak voor honderden (kleinere) werkgevers dezelfde pensioenregeling uitgevoerd. Het is niet realistisch om van al die werkgevers te verwachten dat ze een transitieplan (laten) opstellen. Verduidelijk in de toelichting dat ook algemeen pensioenfondsen met multi-cliëntkringen de mogelijkheid hebben een voorstel te doen aan de werkgevers in een multi-cliëntkring tot wijziging van de pensioenovereenkomst en zij een standaardtransitieplan kunnen opstellen. Bij vrijwillige bedrijfspensioenfondsen (BPF) speelt exact dezelfde problematiek.

Antwoord 21

Sociale partners dan wel de werkgever en werknemer komen de pensioenregeling overeen. Hieruit vloeit voort dat de werkgever of sociale partners verantwoordelijk zijn, voor het (laten) opstellen van een transitieplan. Zoals in de memorie van toelichting is beschreven, zal in de praktijk de pensioenuitvoerder veelal betrokken worden bij het opstellen van het transitieplan, bijvoorbeeld bij het aanleveren van berekeningen. Hoe de rol van de pensioenuitvoerder precies wordt ingevuld is in samenspraak tussen betrokken partijen. De betrokkenheid van de pensioenuitvoerder leidt niet tot een (gedeelde) verantwoordelijkheid voor het opstellen van het transitieplan, zoals die geldt voor de werkgever dan wel sociale partners.

22. Kan in dit artikel expliciet worden opgenomen dat de waardering van de inhaalindexatie en in te halen kortingen een expliciet onderdeel uitmaken van de overwegingen, de schriftelijke vastlegging en de communicatie naar de aanspraak- en pensioengerechtigden? Kan hierbij ook worden opgenomen dat de prioriteit die bij invaren wordt gegeven aan de verwerking van inhaalindexatie, kortingen en compensatie afschaffing doorsneesystematiek expliciet wordt vermeld?

23. De effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst betreffen ook de wijziging in het voorwaardelijk recht op (inhaal)indexatie. Deelt de minister de opvatting dat daarom artikel 150d lid 1, en 150d lid 2c ook de term (inhaal)indexatie moet omvatten en derhalve als volgt moeten luiden:

Artikel 150d lid 1

"In het transitieplan legt de werkgever de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken, pensioenrechten en het voorwaardelijk recht op toeslagverlening of inhaal van toeslagverlening schriftelijk vast, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie."

150d lid 2c

"de effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken, pensioenrechten en het voorwaardelijk recht op toeslagverlening of inhaal van toeslagverlening, voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden berekend per leeftijdscohort, op de wijze vastgelegd in artikel 150e;"?

24. Deelt de minister de opvatting dat artikel 150d lid 2b niet alleen de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten zou moeten omvatten maar ook hoe omgegaan moet worden met het voorwaardelijk recht op (inhaal) indexatie en de verdeling van het Eigen vermogen van het fonds, en derhalve zou moeten luiden:

"de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken, pensioenrechten, het voorwaardelijk recht op toeslagverlening of inhaal van toeslagverlening, als ook de verdeling van het eigenvermogen;"?

Antwoord 22, 23 en 24

In het conceptbesluit toekomst pensioenen wordt een nadere invulling gegeven wat sociale partners in ieder geval moeten opnemen bij de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte transitiekeuzes, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Zij moeten hierbij tenminste aangeven welke doelstellingen zij van belang vinden bij het invaren, waaronder ten minste de mate van herverdeling die zij wenselijk vinden en de effecten op de verwachte pensioenen. Zij geven daarbij ook aan welke doelstellingen voor hen prioritair zijn. Welke doelstellingen van belang zijn zal afhangen van de kenmerken van de populatie in de onderneming en bedrijfstak. Het is voorstelbaar dat ook inhaalindexatie en kortingen een rol spelen. Dit is echter één van de overwegingen die kan spelen, naast diverse andere overwegingen. Ik acht het daarom niet passend deze specifieke opsomming in het wetsartikel op te nemen. Om partijen handvatten te bieden voor de beoordeling van evenwichtigheid en welke overwegingen daarbij een rol spelen, zal ik voor de inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen een handreiking evenwichtige transitie ter beschikking stellen.

Voor de volledigheid merk ik op dat de afspraken over compensatie reeds op grond van artikel 150d en conform het pensioenakkoord expliciet onderdeel zijn van het transitieplan. Ik deel de gestelde opvattingen niet.

25. De vast te stellen compensatie hangt sterk af van het door sociale partners vastgestelde premieniveau. Deelt de minister de opvatting dat de compensatie niet met een lagere premie dan de huidige premie mag worden vastgesteld? Is de minister het eens dat in de huidige regeling met een 100% dekkingsgraad moet worden gerekend moet worden?

Antwoord 25

Zie antwoord 19.

26. Op vele plaatsen wordt geschreven over compensatie. Behelst dit begrip alleen compensatie voor de effecten van de afschaffing van de doorsneepremie of ook voor toeslagen (indexatie) en inhaal toeslagen (inhaal indexatie)? Kan hier duidelijkheid over worden gegeven?

Antwoord 26 (tevens antwoord op vraag 50 en vraag 54)

Wanneer er in de wetsvoorstel en in de memorie van toelichting gesproken wordt over compensatie heeft dit steeds betrekking op compensatie die gegeven kan worden aan deelnemers die nadeel ondervinden als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overstap naar het stelsel met leeftijdsonafhankelijke premies in combinatie met een degressieve opbouw.

Compensatie die om andere redenen wordt toegekend geldt niet als compensatie in de zin van dit wetsvoorstel. In de wettekst is geen aparte definitie van compensatie opgenomen. In de memorie van toelichting is afdoende toegelicht wat hieronder moet worden verstaan.

27. De rapporteurs constateren dat de transitie-effecten niet zozeer zullen afhangen van de leeftijd van een deelnemer, maar van de hoogte van bestaande pensioenopbouw, de deeltijdfactor voor toekomstige opbouw, het al dan niet hebben van nabestaandenpensioendekking, etc. De rapporteurs **adviseren** om aan artikel 1 de volgende definitie toe te voegen: Een deelnemersgroep is een voldoende homogene groep deelnemers, te representeren door een maatmens, zodanig dat maatmensberekeningen representatief zijn voor de groep. En in artikel 1 ook een definitie op te nemen voor de term leeftijdscohort.

Antwoord 27

In artikel 150d lid 2c wordt aangegeven: de effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden berekend per leeftijdscohort, op de wijze vastgelegd in artikel 150e.

In de wettekst wordt "per leeftijdscohort" geschrapt. De wijze van berekenen komt terug in het conceptbesluit toekomst pensioenen, waarbij binnen een leeftijdscohort onderscheid wordt gemaakt naar deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden en rekening kan worden gehouden met andere karakteristieken als de pensioenuitvoerder dat wenselijk acht.

28. In lid 2c (en elders in het wetsvoorstel) is sprake van berekeningen "per leeftijdscohort". Is het de bedoeling om hier vast te leggen dat deze berekeningen op maatmensniveau gedaan worden en dus niet voor elke individuele deelnemer?

Antwoord 28

In artikel 150d lid 2c wordt het begrip "per leeftijdscohort" geschrapt. In het conceptbesluit toekomst pensioenen staat dat bij de transitie berekeningen binnen een leeftijdscohort onderscheid wordt gemaakt naar deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden en rekening kan worden gehouden met andere karakteristieken als de pensioenuitvoerder dat wenselijk acht. Het begrip leeftijdscohort wordt niet verder gedefinieerd en dit geeft de pensioenfondsen ruimte om hem zodanig in te vullen dat een voldoende homogene groep kan worden gerepresenteerd in de berekeningen.

29. Op welke gronden wordt gekozen tussen een van de contractvormen, hoe moet deze keuze (en de evenwichtigheid) beargumenteerd worden in het transitieplan en op welke manier moet de keuze voor de contractvorm terugkomen in het communicatieplan?

Antwoord 29

Premieovereenkomsten verschillen in flexibiliteit en de mate van keuzevrijheid voor de deelnemer. Ook zijn er tussen de contracten verschillen in de wijze waarop financiële mee- en tegenvallers over (actieve, gewezen en toekomstige) deelnemers en pensioengerechtigden worden verdeeld of waarop bepaalde risico's verzekerd zijn. Sociale partners kiezen voor de contractvorm die het beste aansluit bij de eigen onderneming of bedrijfstak, afhankelijk van de kenmerken en voorkeuren van hun populatie. Zij verantwoorden hun keuze en de keuzes binnen de pensioenregeling, zoals eventuele solidariteitselementen of keuzeopties, in het transitieplan. Het is van belang dat in het transitieplan inzicht wordt gegeven in de consequenties van de voorgestelde wijzigingen en veranderingen voor deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin. Voor de kwantitatieve onderbouwing gaat het om de berekening van de (totale) transitie-effecten conform de wettelijk voorgeschreven maatstaven.

Op grond van het conceptbesluit toekomst pensioenen moet het karakter van de pensioenovereenkomst ten minste opgenomen worden in de informatie die op grond van het communicatieplan aan de deelnemer wordt verstrekt.

30. Is er een rol voor de toezichthouder bij het beoordelen van de evenwichtigheid van de gekozen contractvorm?

Antwoord 30

Nee, sociale partners maken de keuze voor het contract en de toezichthouder houdt toezicht op (de uitvoering door) pensioenfondsen.

31. Hoeft een vrijwillig aangesloten werkgever geen eigen transitieplan op te stellen als een excedentregeling is ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds? Moet de vrijwillig aangesloten wel een eigen transitieplan opstellen als de excedent pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder is ondergebracht? Stel dat dit pensioenfonds pas in 2027 invaart in het nieuwe stelsel. Kunnen er dan nog nieuwe werkgevers toetreden in de excedentregeling tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2027?

Antwoord 31

De verantwoordelijkheid voor het (laten) opstellen van een transitieplan ligt bij de werkgever die de regeling is overeengekomen ongeacht de vraag welke pensioenuitvoerder deze regeling uitvoert. Indien deze werkgever de excedentregeling heeft ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds dan zal hij de afweging moeten maken of de afspraken uit het transitieplan zoals opgesteld door sociale partners, zowel voor de basisregeling als de excedentregeling, passend vindt. Bij zijn keuze zal hij moeten beoordelen of aansluiten bij het transitieplan dat sociale partners hebben opgesteld voor zijn populatie evenwichtig is of niet. Indien dit niet het geval is, zal hij een eigen transitieplan moeten opstellen. Als de werkgever de regeling onderbrengt bij een andere pensioenuitvoerder die deze excedentregeling alleen voor de betreffende werkgever uitvoert dan zal hij een eigen transitieplan dienen op te stellen. In alle gevallen blijft deze werkgever verantwoordelijk voor de afweging of het transitieplan, een eigen transitieplan danwel het transitieplan dat hij volgt, evenwichtig is. Indien het pensioenfonds pas in 2027 invaart, kunnen er in de periode tussen de inwerkingtreding van deze wet en het moment van invaren nog steeds nieuwe werkgevers toetreden tot de excedentregeling net zoals er in deze periode ook nieuwe werknemers in dienst kunnen komen.

32. Is de aanname correct dat vrijwillig aangesloten werkgevers bij een BPF geen eigen transitieplan hoeven te maken maar het transitieplan zullen volgen dat wordt opgesteld door de sociale partners die betrokken zijn bij het BPF?

Antwoord 32

Op de vrijwillig aangesloten werkgever rust de verplichting om te zorgen voor een evenwichtige transitie. Als deze werkgever van oordeel is dat de transitie evenwichtig is door aan te sluiten bij het transitieplan van de huidige pensioenuitvoerder dan kan hij zich hierbij (gemotiveerd) aansluiten en hoeft hij geen eigen transitieplan op te stellen. De werkgever informeert het pensioenfonds hierover of het pensioenfonds informeert bij de werkgever. Indien de werkgever meent dat dat niet het geval is, ligt het voor de hand om een eigen transitieplan op te stellen waarbij zowel de nieuwe regeling als de oude bedrijfstakregeling(en) een plek krijgen.

Artikel 150e – berekenen transitie-effecten

33. Klopt het dat de transitie als geheel evenwichtig moet zijn en de werkgever dit conform artikel 150d lid 1 Pensioenwet dient te onderbouwen in het transitieplan aan de hand van de transitie-effecten, die ook opgenomen moeten worden in het transitieplan? Klopt het dat artikel 150e Pensioenwet hiervoor twee kwantitatieve maatstaven voorschrijft om de transitie-effecten inzichtelijk te maken, namelijk netto profijt en verwachte pensioenuitkomsten? Kan de minister reflecteren op de vraag of deze maatstaven nog duidelijkheid geven over de evenwichtigheid?

Antwoord 33

Dit klopt beide. Beide maatstaven geven inzicht in het effect van de wijziging van de pensioenovereenkomst ten opzichte van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst. Het pensioenfondsbestuur kan kijken hoe deze effecten uitpakken voor verschillende leeftijdscohorten en binnen verschillende leeftijdscohorten voor deelnemers, gepensioneerden en slapers en op basis daarvan een oordeel vormen over de evenwichtigheid van de transitie. Partijen kunnen aanvullend hierop ook andere maatstaven betrekken in de besluitvorming.

34. Klopt het dat bij de netto profijt maatstaf (lid 1 sub a) het oude stelsel en het nieuwe stelsel worden doorgerekend met gebruik van duizenden economische scenario's (de Q-sets), dit zou moeten laten zien hoeveel een persoon erop vooruit of achteruit gaat in het nieuwe stelsel, in vergelijking met het oude stelsel en die uitkomsten dus evenwichtig dienen te zijn? Is de minister het eens dat vanwege de toevoeging van artikel 150o Pensioenwet dit in potentieel een heel aantal gevallen niet meer mogelijk is?

Antwoord 34

Het netto profijt is het verschil tussen de inclusieve marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de inclusieve marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Door het netto profijt van de situatie dat er overgestapt wordt naar een gewijzigde pensioenregeling (inclusief het afschaffen van de doorsneesystematiek, de keuze om wel of niet in te varen en de afspraken over eventuele compensatie) af te zetten tegen het netto profijt van de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidig financiële toetsingskader, worden de herverdelingseffecten (tussen leeftijdscohorten en deelnemersgroepen) die optreden door de transitie in kaart gebracht. Voor netto profijt geldt de zero-sum-eigenschap (op totaalniveau is het nettoprofijs effect altijd gelijk aan nul). Deze eigenschap maakt het geschikt om inzicht te geven in herverdeling van marktwaarden. Bij het bepalen van de inclusieve marktwaarde wordt inderdaad gebruik gemaakt van risiconeutrale economische scenario's (de zogenoemde Q-set).

Het berekenen van nettoprofijs effecten en van de effecten op de verwachte pensioenuitkering van de transitie is ook mogelijk met de voorwaarden gesteld in artikel 150o. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel toekomst pensioenen is expliciet benoemd dat de netto (of bruto) profijt effecten niet gelijk aan nul hoeven te zijn. Wel dienen pensioenfondsbestuurders en sociale partners deze inzichten te gebruiken bij het beoordelen van de evenwichtigheid van de transitie.

35. Kan het kloppen dat door onder meer het instellen van de ondergrens van 95% van de standaardregel bij de Value based ALM (VBA-)methode de netto profijt plaatjes zeer onevenwichtig zullen zijn (of lijken) in die zin dat de percentages per deelnemersgroep (status en leeftijdscohort) enorm kunnen gaan verschillen?

Antwoord 35

De gestelde voorwaarden zijn gebaseerd op de standaardregel uit de standaardmethode die als default is aangemerkt bij de invaarmethoden. Deze voorwaarden zijn met name relevant bij lage dekkingsgraden. De gestelde voorwaarden gelden voor de standaardmethode en voor de vba-methode. De voorwaarde dat iedere deelnemer minimaal 95% van de uitkomst van de standaardregel moet ontvangen kan betekenen dat er minder ruimte is om de nettoprofijs effecten te beperken. De voorwaarde is er echter naar aanleiding van het debat met de Tweede Kamer met goede reden voorgesteld. Het gaat hier om bescherming van de persoonlijke vermogens in termen van de pensioenvoorziening die past bij de nominale toezegging. Hierbij dient te worden opgemerkt dat nettoprofijs effecten niet nul hoeven te zijn en dat ten behoeve van de onderbouwing van evenwichtigheid ook de verwachte pensioenuitkeringen in beeld moeten worden gebracht, naast andere maatstaven die het fonds kan betrekken.

36. Kan de minister bijvoorbeeld reflecteren op het volgende versimpelde voorbeeld: onder de oude omrekenregels van de VBA-methode zou de inclusieve marktwaarde van een jonge gewezen deelnemer 47% kunnen zijn van de huidige reservering? Aangezien het een gewezen deelnemer betreft (en er dus geen opbouw meer plaatsvindt) zou het netto profijt 0 zijn als deze gewezen deelnemer 47% meegeeft bij invaren in een zuivere premiereregeling. Conform de nieuwe omrekenregels zou deze gewezen deelnemer echter (bij een

dekkingsgraad van rond de 100%) zo'n 95% van de voorziening moeten meekrijgen. Dit zou - versimpeld - betekenen dat de betreffende gewezen deelnemer 100% meer persoonlijk pensioenvermogen zou meekrijgen en het netto profijt naar 100% zou stijgen. Dit verschil zal bij oudere gewezen deelnemers echter vele malen kleiner zijn waardoor hun netto profijt soms 'slechts' 10% zou zijn en in sommige gevallen bijvoorbeeld bij actieve deelnemers die last hebben van de afschaffing doorsneesystematiek zelfs nul of negatief. Dit zou dus op een enorme onevenwichtige transitie wijzen, maar er is vervolgens veel minder 'onverdeeld' vermogen over om te herverdelen waarmee deze onevenwichtigheid in de netto profijt plaatjes weggenomen zou kunnen worden.

Antwoord 36

Vanuit het perspectief van de impact op de (waarde van) de pensioenuitkeringen van de deelnemer kan het in sommige situaties tot grote uitslagen in netto profijt en/of verwachte pensioenuitkeringen leiden als de gewezen jonge deelnemer 95% van zijn voorziening mee krijgt. Tegelijkertijd is het vanuit het oogpunt van uitlegbaarheid ook wenselijk, mede naar aanleiding van het debat in de Tweede Kamer, om een ondergrens in te bouwen in het vermogen dat de deelnemer meekrijgt, waarbij een koppeling wordt gelegd met de technische voorziening. Wel wijs ik erop dat netto profijt de enige maatstaf is die zicht biedt op herverdeling tussen generaties als gevolg van de transitie. Om die reden vind ik het relevant dat deze maatstaf in de afwegingen wordt betrokken. Verschillen in nettoprofijs kunnen dan ook nader worden beschouwd, zoals ook in het theoretische voorbeeld wat in de vraag is genoemd.

37. Klopt het dat ook bij gebruikmaking van de standaardmethode de netto profijt plaatjes vaak zeer onevenwichtig zijn (of lijken)? Zo bleek uit berekeningen van De Nederlandsche Bank (DNB) dat het netto profijt bij een hogere dekkingsgraad kan variëren tussen de -8% (voor een 30-jarige) en +14% (voor een 65-jarige). Ook bij een lagere dekkingsgraad is de variatie groot: van -6% tot +8 %.

Antwoord 37

Uit de transitieberekeningen van DNB die u zijn toegezonden blijkt dat in de basisvariant met een dekkingsgraad van 122% de nettoprofijs effecten variëren van -6% tot 8%. Bij hogere dekkingsgraden nemen de nettoprofijs uitslagen bij toepassing van de standaardmethode toe, doordat de standaardmethode bij hoge dekkingsgraden het huidige financieel toetsingskader grofmaziger benadert. Bij een dekkingsgraad van 140% ligt de spreiding van netto profijs effecten in een range van -8% en 17%. Of deze uitkomsten als onevenwichtig worden gezien is aan het pensioenfonds. Uit de berekeningen blijkt ook dat deze effecten kunnen worden gedempt door een compensatiedepot. Met een compensatiedepot variëren de nettoprofijs uitslagen tussen -3% en 4% in de basisvariant en -7% en 10% in de variant met een dekkingsgraad van 140%.

38. Hoe moeten deze netto profijt plaatjes, met grote verschillen in uitkomsten per leeftijdscohort en mogelijk ook status, gewogen worden in de beoordeling van de (on)evenwichtigheid van de transitie als geheel? Indien zij in veel situaties per definitie op onevenwichtigheid wijzen vanwege de invulling van de omrekenmethodes, voegt deze maatstaf dan nog wat toe?

Antwoord 38

Het pensioenfonds dient zelf bepalen te bepalen hoe zij de uitkomsten van de verschillende maatstaven tegen elkaar afweegt en onder welke uitkomsten er sprake is van een evenwichtige transitie voor alle deelnemers. Naast nettoprofijs effecten wordt een pensioenfonds verplicht om ook verwachte pensioenuitkeringen in kaart te brengen bij berekening van transitie-effecten. Daarnaast staat het fonds vrij om ook andere indicatoren in de afweging te betrekken.

39. Klopt het dat de gemaakte aannames in de VBA-berekening van grote invloed zijn op de uitkomst van de netto profijs berekeningen? Stel bijvoorbeeld de premie voor ouderdomspensioen wordt gelijk gehouden voor en na transitie, maar stel dat een pensioenfonds nu een premiedekkingsgraad van 70% heeft. Voor elke 100 euro aan pensioenopbouw komt er 70 euro binnen. In de nieuwe (veronderstel zuivere) premiereregeling is de premiedekkingsgraad per definitie 100% (waarde premie gaat in persoonlijk pensioenvermogen). Klopt het dan dat volgens de netto/bruto profijs berekeningen de actieve deelnemers (even afgezien van heeft leeftijdseffect) mogelijk

gecompenseerd moeten worden omdat zij nu een relatief hoge opbouw '100 euro' krijgen voor elke '80 euro' inleg ten opzichte van de nieuwe situatie waarin zij voor elke 100 euro inleg ook 100 euro persoonlijk pensioenvermogen krijgen? Is dat wel evenwichtig te noemen en wel wenselijk? Hoe kunnen pensioenfondsen hiermee omgaan?

Antwoord 39

De insteek bij de berekeningen is dat zowel het huidige als het voorgenomen nieuwe contract zo realistisch mogelijk wordt gemodelleerd. Het pensioenfonds bepaalt uiteindelijk zelf welke veronderstellingen zij hanteert bij deze berekeningen. Hiervoor zijn in het conceptbesluit toekomst pensioenen artikel 46c voorwaarden opgenomen, zoals dat de berekeningen te allen tijde moeten voldoen aan de huidige wet- en regelgeving. Voor het definiëren van het huidige beleid (zoals bijvoorbeeld het premiebeleid) dient de actuarieel en bedrijfstechnische nota van een fonds (ABTN) als uitgangspunt. Sociale partners en pensioenfondsen bepalen zelf welke uitkomsten zij evenwichtig vinden. Het is in het voorbeeld aan het pensioenfonds hoe het de impact van de afschaffing van premiedemping meeneemt in de evenwichtigheidsafweging in de transitie.

40. Klopt het ook dat de aanname 'genoeg is genoeg' (fiscale maxima op indexaties in het huidige stelsel) ook van grote invloed is op de uitkomst van de netto profijtberekeningen? Is dit wel een realistische aanname aangezien als de dekkingsgraden echt tot grote hoogtes oplopen in de Financieel Toetsingskader (FTK-) doorrekeningen er inmiddels echt wel iets in het beleid of in de wetgeving gewijzigd zou worden?

Antwoord 40

De aanname 'genoeg is genoeg' kan invloed hebben op de uitkomst van de netto profijt berekeningen. Bij de berekeningen die met het oog op de transitie op fondsniveau moeten worden uitgevoerd zal in de lagere regelgeving worden voorgeschreven dat aangesloten moet worden bij het in de ABTN vastgelegde beleidskader en waarbij te allen tijde aan actuele wet- en regelgeving voldaan moet worden. Dit laatste betekent voor de vormgeving van het huidige beleid uit moet worden gegaan van het 'genoeg is genoeg' principe. Het pensioenfonds kan wel – mits onderbouwd – in de doorrekening bijvoorbeeld meenemen dat het bij hoge dekkingsgraden premie vermindert of beleggingsrisico terugneemt.

41. Klopt het dat bij de tweede maatstaf, de verwachte pensioenen (lid 1 sub b), de sommen laten zien dat onder de huidige regels jongeren er wel 80% op vooruit gaan en gepensioneerd maar 2%? Klopt het dus dat ook deze maatstaf in potentieel een heel aantal situaties altijd op onevenwichtigheid wijst? En zijn ook deze uitkomsten bijvoorbeeld niet erg afhankelijk van de 'genoeg is genoeg' aanname die al dan niet gehanteerd wordt in de ogen van de minister?

Antwoord 41

Het huidige pensioencontract is incompleet, dat wil zeggen dat niet voor alle toekomstige situaties het (financiële) beleid van het pensioenfonds is bepaald. Om dit beleid compleet te maken moeten aannames worden gedaan. Ook de maatstaf van verwachte pensioenen is afhankelijk van deze aannames. In het conceptbesluit toekomst pensioenen zal worden geregeld dat deze maatstaf moet voldoen aan dezelfde voorwaarden die momenteel in het besluit onder artikel 46c worden genoemd. Hierbij geldt dat de uitkomsten met name voor jongeren inderdaad sterk afhankelijk zijn van de 'genoeg is genoeg' aanname.

42. Is het hanteren van de wettelijke maatstaven ter beoordeling van (on)evenwichtigheid van de transitie nog wel uitvoerbaar?

Antwoord 42

Ik ben van mening dat de maatstaven netto profijt en verwachte pensioenuitkomsten nuttige instrumenten zijn om de evenwichtigheid van de transitie in kaart te brengen. Daarbij geldt dat deze maatstaven niet in isolement zullen worden bekeken en altijd in samenhang met de vooraf gestelde invaardoelen. Uiteindelijk is het aan het pensioenfonds om te bepalen of de uitkomsten van de maatstaven als evenwichtig worden beschouwd.

43. Artikel 150e lid 5 bepaalt dat op verzoek een berekening van de transitie-effecten per leeftijdscohort beschikbaar moet worden gesteld aan (gewezen) deelnemers en gepensioneerd. Klopt het echter niet dat de wettelijke maatstaven (netto profijt en

verwachte pensioenuitkomsten) zeer lastig te interpreteren zijn en zijn soms niet goed uitlegbaar zijn? Het kan bijvoorbeeld erop lijken dat iemand erop vooruit gaat als gemiddeld leeftijdscohort, maar het kan dan toch zijn dat de individuele deelnemer erop achteruit gaat omdat die bijvoorbeeld nog maar net in dienst is, geen opbouw in het fonds heeft en al iets ouder is. Zullen deze wettelijke maatstaven dan niet tot meer onduidelijkheid leiden en het draagvlak potentieel ondermijnen?

Antwoord 43

Artikel 150e lid 5 bepaalt inderdaad dat op verzoek een berekening van de transitie-effecten per leeftijdscohort beschikbaar moet worden gesteld aan (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. Het pensioenfonds moet daarbij zorgdragen dat de gegeven informatie voor de deelnemer goed te begrijpen is en vanuit zijn persoonlijke context goed te plaatsen.

44. Deelnemers moeten al vóór daadwerkelijk invaren geïnformeerd worden over het effect van deze transitie. De VBA-methode maakt gebruik van de risiconeutrale scenarioset, zoals door DNB aangepast aan marktomstandigheden op het moment van de transitie. De rapporteurs vragen hoe fondsen moeten communiceren over de transitie op basis van de VBA-methode, terwijl de risiconeutrale scenarioset die geldt op de invaardatum nog niet bekend is. Daarnaast vragen de rapporteurs of er een analyse is van de uitvoerbaarheid van de VBA-methode die expliciet rekening houdt met het feit dat het moment van besluitvorming eerder ligt dan het moment van daadwerkelijk invaren. Voor de VBA-methode geeft zowel artikel 150n als 150o een ondergrens aan het toe te delen vermogen. Daarom vragen de rapporteurs hoe een fonds tijdens de besluitvorming kan vaststellen dat er op het moment van daadwerkelijk invaren voldoende vermogen beschikbaar is om aan beide ondergrenzen te voldoen.

Antwoord 44

Artikel 150e, vijfde lid, geeft aan dat de pensioenuitvoerder op de website een kwalitatieve toelichting op de transitie-effecten beschikbaar stelt en de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde op verzoek een berekening van de transitie-effecten per leeftijdscohort verstrekt. Voor deze berekening kan zij gebruikmaken van de op dat moment door DNB beschikbaar gestelde risico-neutrale economische scenarioset.

Het gebruik van de VBA-methode bij nettoprofijsberekeningen bij transitie is uitvoerbaar op het moment van besluitvorming over de transitie.

Sociale partners en pensioenfondsen moeten toelichten in hoeverre verschillende financiële en economische scenario's zijn verkend én in het transitieplan moeten aangeven in welke situaties de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven zonder meer gelden en er geen nadere besluitvorming meer nodig is. Zij geven deze situaties ten minste weer in termen van een dekkingsgraad, maar kunnen ook naar andere omstandigheden kijken, zoals rente, inflatie, etc. Deze dekkingsgraad geeft de robuustheid van de afspraken uit het besluitvormingsproces weer. Om te voorkomen dat de kans te groot is dat de besluitvorming overgedaan moet worden, bijvoorbeeld omdat de bandbreedte van beschreven situaties waarin in principe geen besluitvorming meer nodig is te beperkt is, is toegelicht dat de afspraken in ieder geval toereikend moeten zijn voor goede en slechte financiële en economische scenario's."

Sociale partners moeten in het transitieplan de robuustheid en volledigheid van deze besluitvorming voor financiële en economische ontwikkelingen met enkele relevante scenario-analyses kwantitatief onderbouwen, waaronder de omstandigheden bij "goed weer" en bij "slecht weer". Dit is opgenomen in de toelichting bij het besluit.

In artikel 150n lid 4 is voorgeschreven dat bij toepassing van de vba-methode per cohort de marktwaarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten na de collectieve waardeoverdracht minimaal gelijk is aan de marktwaarde van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten voor de collectieve waardeoverdracht. In artikel 150o lid 2 is opgenomen dat bij een collectieve waardeoverdracht als bedoeld in artikel 150m, de waarde van de pensioenaanspraak of het pensioenrecht van iedere deelnemer, gewezen deelnemer, andere aanspraakgerechtigde of pensioengerechtigde tenminste 95% van de uitkomst van de toepassing van de standaardregel, tenzij de technische voorziening voor de pensioenaanspraak of het pensioenrecht van de deelnemer, gewezen deelnemer, andere aanspraakgerechtigde of

pensioengerechtigde lager is, dan bedraagt de waarde tenminste de technische voorziening. Bij toepassing van de methode dient aan beide voorwaarden te worden voldaan. Deze tweede voorwaarde impliceert dat ook bij toepassing van de vba-methode wordt berekend wat de waarde zou zijn bij 95% van de standaardregel dan wel de technische voorziening. Is de marktwaarde berekend op grond van de vba-methode hoger dan 95% van de standaardregel dan wel technische voorziening, dan is de berekening op grond van de standaardregel verder niet meer relevant.

45. In lid 1b staat de toevoeging "voor zover het ouderdomspensioen betreft". De rapporteurs **adviseren** om deze toevoeging hier te schrappen.

Antwoord 45

Artikel 150e lid 2 stelt dat de pensioenverwachting bij ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst moet worden vergeleken met de pensioenverwachting bij wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Dit heeft in beginsel betrekking op alle pensioenvormen: ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Voor het ouderdomspensioen is expliciet voorgeschreven dat de pensioenverwachtingen moeten worden weergegeven op basis van de genoemde scenario's. Voor het nabestaandenpensioen in het nieuwe stelsel is het presenteren in drie scenario's niet de geëigende weg. In de transitie vindt er in de meeste gevallen een overstap plaats van een kapitaalgedekt partnerpensioen dat dekking biedt voor en na pensioendatum naar een stelsel waarbij de dekking voor pensioendatum bestaat uit een partnerpensioen op risicobasis en na pensioendatum een partnerpensioen op kapitaalbasis. Daarnaast moet er nog rekening gehouden worden met het overgangsrecht ten aanzien van het tot aan de transitie opgebouwd NP-kapitaal. Dat alles niet eenvoudig te vangen in een scenario aanpak. Daarom worden de woorden "voor zover het ouderdomspensioen betreft" niet geschrapt in artikel 150e, lid 1 b. Dat neemt niet weg dat het juist is dat de transitie-effecten ook voor nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen in kaart moeten worden gebracht. Om te zorgen voor een juiste wijze van vergelijking van de situatie voor en na transitie bij nabestaandenpensioen zal daarom in het besluit toekomst pensioenen nadere regels worden gesteld.

46. Het ligt volgens de rapporteurs voor de hand dat de transitie van zowel ouderdomspensioen als nabestaandenpensioen (mede) beoordeeld wordt op basis van zowel netto profijt als pensioenverwachtingen. Op dit moment wordt netto profijt gedefinieerd op basis van "de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg", terwijl bruto profijt gedefinieerd wordt als "de contante waarde van de toekomstige premie-inleg". De rapporteurs vragen hoe deze verschillende uitkomsten aan deelnemers wiens pensioen wordt ingevaren uitgelegd kunnen worden.

Antwoord 46

Het netto profijt is het verschil tussen de inclusieve marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de inclusieve marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. Door het netto profijt van de situatie dat er overgestapt wordt naar een gewijzigde pensioenregeling (inclusief het afschaffen van de doorsneesystematiek, de keuze om wel of niet in te varen en de afspraken over eventuele compensatie) af te zetten tegen het netto profijt van de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidige financiële toetsingskader, worden de herverdelingseffecten (tussen leeftijdscohorten en deelnemersgroepen) die optreden door de transitie in kaart gebracht. Voor uitkeringsovereenkomsten is het verplicht de nettoprofijteffecten in kaart te brengen.

Bij de transitie van een bestaande premie- of kapitaalovereenkomst waarbij enkel de premiesystematiek wijzigt, is er alleen sprake van een verandering in de premie-inleg. Dat zie je echter niet terug in nettoprofijttermen. Om die reden dient bij deze transitie het bruto profijt in beeld te worden gebracht. Bruto profijt wordt binnen de strekking van dit wetsvoorstel gedefinieerd als de contante waarde van de toekomstige premie-inleg. Voor bruto profijt is geen economische scenarioset nodig, de hoogte van het premiepercentage dat ingelegd wordt bij een premie- of kapitaalovereenkomsten is namelijk onafhankelijk van toekomstige economische scenario's. Voor deelnemers geldt overigens dat zij of berekeningen van transitie-effecten in termen van netto profijt of in termen van bruto profijt te zien krijgen. De verschillen hoeven daarom ook niet te

worden uitgelegd. Naast netto dan wel bruto profijt zijn pensioenuitvoerders ook verplicht het effect op de pensioenverwachtingen in kaart te brengen. Nettoprofijs effecten spelen met name een rol aan de bestuurstaafel bij de beslissingen over de transitie.

47. Artikel 150e kan eenvoudiger worden uitgewerkt. De rapporteurs **adviseren** om het artikel zo aan te passen dat uitgegaan wordt van één moment dat geldt als peildatum voor de besluitvorming. En het minimaal voorrekenen van netto-profijs en pensioenverwachting in drie scenario's (pessimistisch, verwacht, optimistisch)

Antwoord 47

Het gebruik van de VBA-methode bij nettoprofijsberekeningen bij transitie is uitvoerbaar op het moment van besluitvorming over de transitie.

Sociale partners en pensioenfondsen moeten toelichten in hoeverre verschillende financiële en economische scenario's zijn verkend én moeten in het transitieplan aangeven in welke situaties de afgesproken doelstellingen, voorrangregels en maatstaven zonder meer gelden en er geen nadere besluitvorming meer nodig is. Zij geven deze situaties ten minste weer in termen van een dekkingsgraad, maar kunnen ook naar andere omstandigheden kijken, zoals rente, inflatie, etc. Deze dekkingsgraad geeft de robuustheid van de afspraken uit het besluitvormingsproces weer. Om te voorkomen dat de kans te groot is dat de besluitvorming overgedaan moet worden, bijvoorbeeld omdat de bandbreedte van beschreven situaties waarin in principe geen besluitvorming meer nodig is te beperkt is, is toegelicht dat de afspraken in ieder geval toereikend moeten zijn voor goede en slechte financiële en economische scenario's.

Sociale partners moeten in het transitieplan de robuustheid en volledigheid van deze besluitvorming voor financiële en economische ontwikkelingen met enkele relevante scenario-analyses kwantitatief onderbouwen, waaronder de omstandigheden bij "goed weer" en bij "slecht weer". Dit is opgenomen in de toelichting bij het conceptbesluit toekomst pensioenen.

Vraag van de rapporteurs van blok 4 'Overig' (Palland, Maatoug, Van der Plas):

48. Hoe ziet de regering de berekening van transitie effecten voor zich als sprake is van pensioenregeling met meerdere pensioenovereenkomsten; moet dit per overeenkomst of op regeling?

Antwoord 48

Om de situatie te verduidelijken geef ik graag een voorbeeld. Een pensioenovereenkomst is de afspraak tussen werkgever en werknemer over pensioen. De pensioenovereenkomst is vervolgens vastgelegd in een pensioenregeling. Een werkgever met 100 werknemers heeft 100 pensioenovereenkomsten gesloten, maar die hebben allemaal betrekking op dezelfde pensioenregeling, bijvoorbeeld een uitkeringsovereenkomst met een bepaalde inhoud. In het transitieplan zijn vervolgens de transitie-effecten weergegeven van de ongewijzigde voortzetting van de uitkeringsovereenkomst ten opzichte van de nieuwe premieovereenkomst. Daardoor worden de gevolgen inzichtelijk voor deelnemers, slapers en gepensioneerden. Het detailniveau moet zodanig zijn dat de effecten een getrouw beeld geven en is daarmee afhankelijk van de omvang en samenstelling van het deelnemersbestand.

Vraag van de rapporteurs van blok 4 'Overig' (Palland, Maatoug, Van der Plas):

49. Is de minister bereid om in deze situatie berekening van transitie-effecten toe te staan op het niveau van de regeling?

Antwoord 49

Het is mijns inziens niet juist om dit zo te bepalen. Het detailniveau moet zodanig zijn dat de effecten een getrouw beeld geven en is daarmee afhankelijk van de omvang en opbouw van het deelnemersbestand.

Artikel 150f – afspraken compensatie pensioenovereenkomst

50. Het begrip compensatie wordt nergens gedefinieerd. Gelden de regels van artikel 150f (of bijvoorbeeld de uitzondering van 150o lid 3) Pensioenwet enkel voor in de pensioenovereenkomst overeengekomen compensatie voor de afschaffing van de

doorsneesystematiek of eveneens voor bijvoorbeeld compensatie voor achterstallige indexatie?

Antwoord 50

Zie antwoord 26.

51. Levert de verplichting van lid 1 sub a om de daar bedoelde compensatie ook aan te bieden aan nieuwe werknemers niet een te groot risico op dat werkgevers compensatie gaan bieden buiten de pensioensfeer, met als gevolg dat de compensatie voor alle werknemers slechter uitvalt? Is hieromtrent een rondvraag gedaan bij werkgevers?

Antwoord 51 (tevens antwoord op vraag 55 en vraag 121)

Met dit wetsvoorstel verandert de wijze van pensioenopbouw. De doorsneesystematiek wordt afgeschaft en vervangen door een leeftijdsonafhankelijke opbouw in combinatie met een degressieve opbouw. De compensatie richt zich op opbouw die deelnemers in de toekomst niet meer realiseren door deze overstap. Daarom is compensatie alleen aan de orde voor alle actieve deelnemers.

Voorkomen moet worden dat werknemers zich laten weerhouden van een stap naar een nieuwe baan omdat zij op dat moment de voor hun geldende compensatieregeling uit hun huidige dienstbetrekking verliezen en tegelijkertijd geen compensatie meer zouden krijgen vanuit de nieuwe dienstbetrekking. Het uitsluiten van nieuwe werknemers van de compensatieregeling zou dus tot ongewenste arbeidsmarkteffecten kunnen leiden. Om die reden is in het wetsvoorstel vastgelegd dat werknemers die overstappen naar een nieuwe baan aanspraak krijgen op de daar geldende compensatieregeling. Ik heb geen reden om te veronderstellen dat het feit dat nieuwe werknemers ook gebruik kunnen maken van de compensatieregelingen, ertoe leidt dat compensatie vooral buiten het pensioendomein zal plaatsvinden. Bij het sluiten van compensatieregelingen zullen sociale partners naar verwachting hun keuze voor de compensatieregeling laten hangen naar wat goed is voor alle werknemers binnen de sector. Wanneer zij een vormgeving zouden kiezen die er vooral op gericht zou zijn nieuwe werknemers te werven, heeft dit ook direct consequenties voor bestaande werknemers. Daarnaast maakt het deze werkgever ook onaantrekkelijker voor nieuwe werknemers om daar aan de slag te gaan.

Het verdient overigens de voorkeur dat compensatie zoveel mogelijk binnen het pensioendomein plaatsvindt zodat de pensioendoelstelling van de compensatie behouden blijft. Dit is echter niet verplicht. Het is wel zo dat wanneer er gekozen wordt voor compensatie buiten het pensioendomein ook die compensatie beschreven moet zijn in het transitieplan, daarnaast dienen ook in dat geval de compensatie afspraken te passen binnen de evenwichtigheid voor het totaal van de gemaakte pensioenafspraken.

Er is geen specifieke rondvraag gedaan bij werkgevers op het punt van het bieden van compensatie aan nieuwe werknemers. Vanuit werkgeversorganisaties zijn mij dergelijke onderzoeken ook niet bekend. Dat nieuwe werknemers ook recht hebben op de geldende compensatieregeling is vastgelegd in de hoofdlijnennotitie uitwerking Pensioenakkoord², dat door alle betrokken partijen die betrokken zijn bij het pensioenakkoord is onderschreven. Dit uitgangspunt maakt daardoor ook onderdeel uit van het Pensioenakkoord.

52. Het is niet duidelijk of het compensatiedepot moet worden aangewend voor het toekennen van extra pensioenaanspraken, indexatie of een rechtstreekse uitbetaling aan (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. Toekenning van extra pensioenaanspraken ligt misschien voor de hand, maar in tijden van hoge inflatie kan er behoefte zijn aan extra indexatie of rechtstreekse uitbetaling. Rechtstreekse uitbetaling is op basis van de huidige wetgeving overigens niet zonder meer toegestaan. Kan eventuele aanvullende nabestaandenpensioenpremie ook uit dit compensatiedepot worden voldaan, bijvoorbeeld indien gekozen wordt voor een hoger NP% binnen de mogelijkheden van de wet?

Antwoord 52

Het compensatiedepot is alleen bedoeld om compensatie uit te financieren. En is dus niet bedoeld voor andere doelen. Voorts is relevant dat bij het risico nabestaandenpensioen er geen fiscale

² Kamerstukken II 2019-2020, 32043, nr. 520.

begrenzing is op de premie. De hoogte van de ingelegde premie is dus niet bepalend, maar de beoogde uitkering. Er mag maximaal 50% van het laatstgenoten loon worden verzekerd op risicobasis.

53. Het voorgestelde artikel 38s Wet LB voorziet in een fiscale facilitering van stortingen in een compensatiedepot tot 2037. Onduidelijk is of die termijn ook voor uitkeringen uit het compensatiedepot geldt. Zo ja, hoe verhoudt zich dit met het feit dat ouderdomspensioen levenslang moet zijn? Zo nee, dan maakt het ontbreken van die termijn het compensatiedepot nog onaantrekkelijker vergeleken met rechtstreekse compensatie via een loonsverhoging.

Antwoord 53

De compensatieperiode gaat in op het moment dat de nieuwe pensioenregeling ingaat tot maximaal 2037. Het afspreken van een kortere compensatieperiode is ook mogelijk. Binnen de afgesproken compensatieperiode dient de compensatie gespreid toegekend te worden. Dat geldt ook in het geval sociale partners hebben besloten een compensatiedepot te hanteren. Dat de compensatieperiode in de tijd begrensd is, heeft geen directe relatie tot het feit dat ouderdomspensioen levenslang moet zijn. De geldende compensatieperiode zou voldoende moeten zijn om de deelnemers die nadeel hebben ondervonden van de afschaffing van de doorsneesystematiek extra pensioenaanspraken toe te kennen.

Compensatie door het verhogen van de lonen leidt inderdaad ook tot hogere pensioenen. Het is wel zo dat dit hogere loon wordt belast. Een deel van het hogere loon komt dus niet bij de werknemer terecht. Het is afhankelijk van de specifieke vormgeving of dit per saldo beter aansluit voor de werknemer dan de compensatie in het pensioendomein te houden.

54. De memorie van toelichting verwijst alleen naar compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. In het wetsartikel ontbreekt waarvoor compensatie mag worden gegeven. Als enkel compensatie mag worden geboden voor het afschaffen van de doorsneesystematiek **adviseren** de rapporteurs om dit expliciet op te nemen in de wet. Indien er ook andere gronden kunnen zijn waarvoor het pensioen overgaat tot compensatie adviseren de rapporteurs om ook dat te expliciteren in de wet. De rapporteurs hebben de indruk dat lid 1a (tijdsevenredig) gerelateerd is aan compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek, maar zien dat niet in de wet staan en denken dat compensatie op andere gronden daarmee ingewikkeld wordt.

Antwoord 54

Zie antwoord 26.

55. Als sociale partners besluiten om voor het gehele werknemersbestand over te stappen naar leeftijdsonafhankelijke premies (en dus niet kiezen voor de eerbiedigende werking), dan moeten deelnemers adequaat worden gecompenseerd. Dit kan zowel binnen als buiten de pensioenregeling gebeuren. Aan compensatie binnen de regeling zijn in het wetsvoorstel aanvullende voorwaarden gesteld, die de kans op compensatie binnen de regeling beperken. Wanneer een amendement ingediend zou worden om nieuwe werknemers uit te zonderen van compensatie binnen de regeling, welke gevolgen heeft dat?

Antwoord 55

Zie antwoord 51.

Artikel 150g – Hoorrecht vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden bij uitvoering door pensioenfonds

56. Kan de minister verduidelijken hoe de vereniging opgericht kan worden en op welke wijze een fonds of werkgever verplicht kan worden mee te werken om een dergelijke vereniging op te richten? Kan de minister ook regels geven over hoe een fonds of werkgevers hun gewezen werknemers op de hoogte moeten stellen van het bestaan van een vereniging?

Antwoord 56

Het initiatief waarbij de gewezen deelnemers zich verenigen ligt bij de gewezen deelnemers zelf. Net zoals nu ook al geldt ten aanzien van werknemersverenigingen respectievelijk verenigingen

van gepensioneerden³, waarbij het pensioenfonds gehouden is om mee te werken aan de verstrekking van informatie aan de betreffende deelnemers van het fonds over het voornemen tot oprichting, of over het bestaan, van een dergelijke vereniging. Met het wetsvoorstel toekomst pensioenen wordt voorgesteld dit ook te regelen voor (verenigingen van) gewezen deelnemers. De wijze waarop een pensioenfonds gewezen deelnemers op de hoogte stelt, is, net zoals dat geldt voor (op te richten) verenigingen van werknemers en (op te richten) verenigingen van gepensioneerden, vormvrij.

57. Kan de minister aangeven hoe een werkgever in staat is hieraan mee te werken als de bewaartermijn van personeelsgegevens op grond van Algemene verordening gegevensbescherming (AVG-)regels beperkt is⁴? Op welke wijze kan de minister borgen dat een fonds daadwerkelijk en actief meewerkt aan het oprichten van een dergelijke vereniging?

Antwoord 57

Het initiatief om zich te verenigen ligt bij de gewezen deelnemers respectievelijk gepensioneerden. Met het wetsvoorstel toekomst pensioenen wordt in artikel 150g tweede lid geregeld dat het pensioenfonds op verzoek van gewezen deelnemers verplicht is mee te werken aan de verstrekking van informatie aan de gewezen deelnemers van het fonds over het voornemen tot oprichting, of over het bestaan, van een vereniging van gewezen deelnemers. Voor gepensioneerden is dit al geregeld in de Pensioenwet (artikel 115h). Verenigingen van gewezen deelnemers respectievelijk gepensioneerden kunnen alleen het hoorrecht uitoefenen indien zij de werkgever (of sociale partners op collectief niveau) tijdig hebben geïnformeerd over het bestaan van de vereniging. De werkgever zal daarom, aangeven hoe het proces er uit ziet en het pensioenfonds verzoeken deze informatie beschikbaar te stellen, bijvoorbeeld via de website van het pensioenfonds, zodat het voor de verenigingen duidelijk is op welk moment zij zich uiterlijk moeten hebben gemeld bij de werkgever of sociale partners.

58. Kan de minister de regels van artikel 22 leden 3-6 naar analogie onverkort van toepassing laten zijn op een vereniging zoals in 150g bedoeld?

Antwoord 58

In de artikelen 150g en 150d worden de kaders van het hoorrecht gegeven. Dit is naar analogie van artikel 22 leden 3 t/m 6 van de Pensioenwet waar het hoorrecht bij verzekerde pensioenregelingen is geregeld. Met het hoorrecht wordt een vereniging van pensioengerechtigden respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers in de gelegenheid gesteld gehoord te worden over het transitieplan. In het transitieplan worden de afspraken en overwegingen die leiden tot een gewijzigde pensioenregeling neergelegd en wordt onderbouwd waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Een oordeel van de verenigingen wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van invloed kan zijn op de inhoud van het transitieplan en de daarin verantwoorde keuzes. Tot slot is het pensioenfonds gehouden om op verzoek gewezen deelnemers en/of gepensioneerden te informeren over het voornemen tot oprichting of over het bestaan van deze verenigingen.

59. Kan de minister aangeven wat volgens haar een substantiële vertegenwoordiging is, gezien de betrokkenheid van gewezen deelnemers en gepensioneerden in het fonds zelf beperkt is?

Antwoord 59

In het besluit toekomst pensioenen wordt de nadere invulling gegeven van substantiële vertegenwoordiging. Voorgesteld wordt dat van een substantiële vertegenwoordiging sprake is wanneer duizend gewezen deelnemers of 10% van alle gewezen deelnemers bij het fonds respectievelijk duizend pensioengerechtigden of 10% van alle pensioengerechtigden bij het fonds vertegenwoordigd worden door de betreffende vereniging.

³ Artikel 115h Pensioenwet.

⁴ <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/persoonsgegevens/bewaren-van-persoonsgegevens>.

Artikel 150h – Transitiecommissie

60. In dit artikel wordt gesproken over dat er een onafhankelijke transitiecommissie is en dat het verder wordt uitgewerkt in nadere regelgeving. Daarom vragen de rapporteurs of de artikelen 2 t/m 4 niet beter in lagere regelgeving kunnen terugkomen. Daarbij vragen de rapporteurs of een toezichthouder kan opereren als onafhankelijk bemiddelaar.

Antwoord 60

Zie antwoord 13.

Taken en bevoegdheden pensioenuitvoerder en uitvoeringsovereenkomst

Artikel 150i - Implementatieplan

61. In het implementatieplan legt de pensioenuitvoerder schriftelijk vast op welke wijze voorbereidingen worden getroffen voor de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst en invulling zal worden gegeven aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst, alsmede de wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten (art.150i, eerste lid). In het wetsvoorstel is verder opgenomen dat de pensioenuitvoerder het implementatieplan en het communicatieplan binnen twee weken na de afronding indient bij de toezichthouders. De pensioenuitvoerder stelt het implementatieplan en communicatie daarnaast op zijn website beschikbaar voor de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde. In het ontwerpbesluit Pensioenwet dat aan de Kamer is verstuurd is in art. 46 en 46a echter een uitbreiding van die informatieverplichtingen opgenomen ten aanzien van het communicatie- en implementatieplan. Hierin staat dat, nadat het implementatieplan en communicatieplan is ingediend bij de relevante toezichthouder, de uitvoerder deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden ook moet informeren over de indiening en de inhoud van het plan waaronder de voorgenomen wijzigingen in de pensioenregeling, de gemaakte keuzes en het verdere proces. Dit gaat verder dan het wettelijke vereiste om het plan via de website ter beschikking te stellen aan de eerdergenoemde groepen. PPI's en verzekeraars, die samen voor zo'n 50.000 werkgevers pensioenregelingen uitvoeren, maken waarschijnlijk één generiek communicatie- en implementatieplan voor hun portefeuille dan wel producttype. Deze plannen zullen worden ingediend bij de toezichthouders en op de website worden geplaatst voordat wordt overgegaan op uitvoering van regelingen in het kader van het wetsvoorstel toekomst pensioenen. Werkgevers en werknemers bepalen wanneer en op welke wijze de regeling wordt aangepast aan het wetsvoorstel toekomst pensioenen. Waarbij de werkgever ook kan besluiten de pensioenregeling bij een andere uitvoerder onder te brengen. Voor aanpassing van de regeling hebben zij tot 2027 de tijd. De invulling van deze informatieverplichting lijkt zijn doel voorbij te schieten in die zin dat het voor een deelnemer vooral relevant is wanneer en op welke wijze zijn regeling is aangepast en niet zozeer de indiening en inhoud van het implementatie- en communicatieplan zelf.

62. Is de minister van mening dat het in dit kader logischer is aan te sluiten bij het informatiemoment zoals bedoeld in art 150j derde lid waarbij deelnemers worden geïnformeerd over de wijziging van hun regeling?

Antwoord 61 en 62

Het doel van de bepaling bij het implementatieplan is om de deelnemer te informeren over de uitvoering van de voorgenomen wijziging van de pensioenovereenkomst. Het doel van de bepaling in het communicatieplan is om de deelnemer op individueel niveau te informeren over wat de wijziging concreet voor hem of haar betekent. Beide bepalingen informeren de deelnemer, zij het op een ander moment en ander niveau. De beide informatiemomenten vullen elkaar dan ook aan.

63. Blijft de communicatie over het implementatieplan beperkt tot het ter beschikking stellen op de website zoals verwoord in art 150i lid 5? Of wordt de ruimere communicatieverplichting uit het ontwerpbesluit art 46 en 46a leidend?

Antwoord 63

Het conceptbesluit toekomst pensioenen en het wetsvoorstel toekomst pensioenen vormen samen het wettelijk kader. Dat betekent onder meer dat de pensioenuitvoerder het implementatieplan indient bij DNB, op de website beschikbaar stelt en deelnemers informeert over het feit dat het

implementatieplan is ingediend en over de inhoud ervan, waaronder de voorgenomen wijzigingen in de pensioenregeling, de gemaakte keuzes en het verdere proces.

64. Wat is de toegevoegde waarde van lid 2h en kan dit lid ook worden geschrapt?

Antwoord 64

Pensioenfondsen die verwachten in te zullen varen, kunnen gebruik maken van het transitie-ftk. Onderdeel daarvan is onder meer dat er andere regels gelden ten aanzien van kortingen en toeslagverlening. Artikel 150i, tweede 2, onderdeel h, verplicht pensioenuitvoerders in dat geval om in het implementatieplan de effecten op te nemen van het toepassen van het financieel toetsingskader en van het toepassen van toeslagverlening op basis van deze afwijkende regels. Dit is van belang, omdat het pensioenfonds op grond van het conceptbesluit toekomst pensioenen aan moet geven hoe het bij de besluitvorming over de vormgeving van de transitie rekening heeft gehouden met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden van gebruikmaking van het transitie-ftk.

65. Lid 4 bepaalt dat de pensioenuitvoerder per pensioenregeling een implementatieplan dient op te stellen. Enkel voor verzekeraars of premiepensioeninstellingen wordt een uitzondering geboden: zij zijn bevoegd om één implementatieplan op te stellen dat zich uitstrekt tot meerdere pensioenregelingen, voor zover die dezelfde karakteristieken hebben en gebaseerd zijn op hetzelfde producttype. Deze uitzondering wordt niet geboden voor pensioenfondsen. Echter, in de multi-clientkring van een algemeen pensioenfonds wordt vaak voor honderden (kleinere) werkgevers dezelfde pensioenregeling uitgevoerd of worden pensioenregelingen uitgevoerd die dezelfde karakteristieken hebben en gebaseerd zijn op hetzelfde producttype. Dit is vergelijkbaar met de situatie bij een verzekeraar of PPI. Het is voor die fondsen wellicht onwerkbaar om per pensioenregeling een implementatieplan op te stellen. Dat zou enorm kostenverhogend kunnen werken. De situatie bij een vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds is vergelijkbaar. Is het niet beter om ook voor deze situaties een uitzondering te bieden?

Antwoord 65

In beginsel stelt een pensioenuitvoerder per pensioenregeling één implementatieplan op. Uit het oogpunt van efficiëntie ligt het in de rede dat naast de uitzondering voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen ook voor pensioenfondsen die meerdere regelingen uitvoeren binnen één financieel geheel één implementatieplan mag worden opgesteld. Het pensioenfonds bepaalt of het gewenst is om in deze situatie één of meerdere implementatieplannen op te stellen. Daarbij is het voorstelbaar dat voor bepaalde onderdelen van het implementatieplan onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende regelingen, bijvoorbeeld wanneer voor regeling A wel een verzoek tot invaren wordt gedaan en voor regeling B niet. Deze mogelijkheid leidt ertoe dat pensioenfondsen niet worden geconfronteerd met het opstellen van vele, min of meer vergelijkbare implementatieplannen. Artikel 150i, lid 4 wordt daarom aangepast.

Vraag van de rapporteurs van blok 4 'Overig' (Palland, Maatoug, Van der Plas):

66. Klopt het dat het wel is toegestaan één implementatieplan te maken voor verschillende pensioenregelingen voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen en niet voor pensioenfondsen? Of bedoelt de regering hier aan te geven dat één implementatieplan moet kunnen worden gehanteerd, ook bij pensioenfondsen voor zover die regelingen dezelfde karakteristieken hebben en gebaseerd zijn op hetzelfde producttype? Kan de regering toelichten waarom dit onderscheid gemaakt wordt?

Antwoord 66

In beginsel stelt een pensioenuitvoerder per pensioenregeling één implementatieplan op. Uit het oogpunt van efficiëntie ligt het in de rede dat naast de uitzondering voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen ook voor pensioenfondsen die meerdere regelingen uitvoeren binnen één financieel geheel één implementatieplan mag worden opgesteld. Het pensioenfonds bepaalt of het gewenst is om in deze situatie één of meerdere implementatieplannen op te stellen. Daarbij is het voorstelbaar dat voor bepaalde onderdelen van het implementatieplan onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende regelingen, bijvoorbeeld wanneer voor regeling A wel een verzoek tot invaren wordt gedaan en voor regeling B niet. Deze mogelijkheid leidt ertoe dat

pensioenfondsen niet worden geconfronteerd met het opstellen van vele, min of meer vergelijkbare implementatieplannen. Artikel 150i, lid 4 wordt daarom aangepast.

Vraag van de rapporteurs van blok 4 'Overig' (Palland, Maatoug, Van der Plas):

67. Blijft de communicatie over het implementatieplan beperkt tot het ter beschikking stellen op de website zoals verwoord in art 150i lid 5? Of wordt de ruimere communicatieverplichting uit het ontwerpbesluit art 46 en 46a leidend?

Antwoord 67

Zie antwoord 63.

Artikel 150j – Communicatieplan

68. Wat is het reglementair te bereiken pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst? Is er wel een reglementair te bereiken pensioen in de flexibele premiereregeling (lid 2 sub a)?

Antwoord 68

Uitgangspunt van de informatie op grond van het communicatieplan is dat alle deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden op persoonlijk niveau inzicht krijgen in de gevolgen van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit betekent dat inzicht moet worden geboden, zowel vóór als na het tijdstip waarop de pensioenuitvoerder overgaat op de gewijzigde pensioenovereenkomst, in de situatie met en zonder deze wijziging van de pensioenovereenkomst, waarbij bij de informatie over de hoogte van het pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst rekening dient te worden gehouden met de effecten van de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Ook voor de flexibele premiereregeling geldt dat daarbij, net zoals dat nu geldt bij de bestaande premiereregelingen, inzicht wordt gegeven in het reglementair te bereiken pensioen. In het besluit toekomst pensioenen wordt gespecificeerd dat hierbij het kapitaal met (naar verwachting) bijbehorende pensioenuitkering wordt weergegeven.

69. Houdt hetgeen in lid 2 sub b in dat bijvoorbeeld voor 20-jarige moet worden laten zien hoe het pensioen zich vanaf zijn 68e nog gaat ontwikkelen?

Antwoord 69

Ja, met als doel om duidelijk te maken dat het verwacht te bereiken pensioen ook na pensioeningangsdatum kan fluctueren.

70. Is het juist dat met "de hoogte van het reglementair te bereiken pensioen" zonder wijziging van de pensioenovereenkomst de te bereiken pensioenaanspraak onder de veronderstelling van voortzetting van de arbeidsovereenkomst bedoeld wordt?

Antwoord 70

Ja. Met het reglementair te bereiken pensioen wordt de pensioenaanspraak bedoeld die wordt bereikt indien de deelnemer tot pensioendatum blijft deelnemen in de pensioenregeling en deze ongewijzigd wordt voortgezet. In het besluit toekomst pensioenen wordt geconcretiseerd wat van een pensioenuitvoerder wordt verwacht en welke informatie aan de deelnemers verschaft dient te worden.

71. Wat wordt bedoeld met "de hoogte van het reglementair te bereiken pensioen" in het geval de pensioenovereenkomst wel gewijzigd wordt naar een van de nieuwe premiereregelingen? Hoe verhoudt zich dat tot de toevoeging "wordt deze informatie tevens weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario"?

Antwoord 71

In het conceptbesluit toekomst pensioenen wordt gespecificeerd dat in het geval van premieovereenkomsten het reglementair te bereiken pensioen een opgave is van het te bereiken pensioenvermogen. Daarnaast ziet de deelnemer ook een indicatie van de daarmee te verkrijgen pensioenuitkering en wordt de (te verwachten) uitkering van het ouderdomspensioen ook weergegeven in drie scenario's, een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario.

72. Waarom spreekt dit artikel alleen over ouderdomspensioen? Gelden deze communicatievoorschriften niet voor ingegane nabestaandenpensioenen?

Antwoord 72

Het eerste lid van het artikel geeft aan dat in het communicatieplan wordt vastgelegd op welke wijze deelnemers (en andere belanghebbenden) geïnformeerd worden over de voor hen relevante gevolge van de wijziging van de pensioenovereenkomst. Het artikel ziet derhalve niet alleen op het ouderdomspensioen, maar ook op nabestaandenpensioen. Dat blijkt ook uit artikel 46a lid 1 sub e en f van het ontwerpbesluit toekomst pensioenen. Dus ook voor het nabestaandenpensioen dient te worden weergegeven hoe dit eruit ziet voor en na transitie. Wel specifiek voor het ouderdomspensioen wordt bepaald dat die informatie tevens wordt weergegeven op basis van drie scenario's. Bij de vormgeving is zoveel als mogelijk aangesloten bij de manier waarop op de reguliere pensioenoverzichten wordt geïnformeerd.

73. Wordt bij de vergelijking aan de deelnemers van het huidig FTK en nieuw Wtp de maximale compensatie mogelijkheden meegenomen en kan dan voor het huidige stelsel de fiscale begrenzing losgelaten worden om zodoende tot een betere vergelijking te komen in plaats van het huidige stelsel op nominaal mee te nemen?

Antwoord 73

Nee, het doel van de informatie op grond van het communicatieplan is om de deelnemer te laten zien wat er met zijn of haar pensioen gebeurt. Voor transitie een prognose (zo nauwkeurig als mogelijk), na transitie een definitief overzicht. Uitgaande van de situatie in het huidige kader, nu geldende wet- en regelgeving, afgezet tegen de situatie in het nieuwe kader, met de dan geldende wet- en regelgeving.

74. In de derde nota van wijziging is een tweede communicatiemoment toegevoegd. Dit is met name relevant voor een inbaarbesluit dat geruime tijd voor de transitie wordt genomen. Denkt de regering in gevallen waar niet wordt ingevaren (bij verzekeraars en ppi's) een tweede communicatiemoment mogelijk voor verwarring zou kunnen zorgen? Welk doelt beoogt de regering met dit tweede communicatiemoment als de pensioenuitvoerder niet gaat invaren? Leidt dit niet tot meer onduidelijkheid en vragen van deelnemers zonder dat dit zorgt voor extra inzicht?

Antwoord 74

Het doel van de transitie-informatie is onder meer om deelnemers mee te nemen in de transitie en wat dit voor hun pensioen betekent. De transitie-informatie voor én na transitie is de aanvullende individuele informatie die een deelnemer ontvangt in verband met deze stelselherziening, naast de doorlopende informatieverstrekking zoals de pensioenoverzichten. Ook in geval er niet wordt ingevaren, zoals bij verzekeraars en ppi's, dient het eerste informatiemoment om de deelnemer te informeren wat er naar verwachting al dan niet gaat wijzigen en dient het tweede (nieuw toegevoegde) informatie-moment om de deelnemer te laten zien wat er definitief met zijn of haar pensioen is gebeurd. Indien er geen verandering is opgetreden (omdat niet is ingevaren), is dit nog steeds of juist relevante informatie voor de deelnemer.

Vraag van de rapporteurs van blok 4 'Overig' (Palland, Maatoug, Van der Plas):

75. In de derde nota van wijziging is een tweede communicatiemoment toegevoegd. Voor de transitie stuurt een uitvoerder een zo nauwkeurig mogelijke prognose en na het transitiemoment een definitief cijferoverzicht. Dit is met name relevant voor een inbaarbesluit dat geruime tijd voor de transitie wordt genomen. Bij verzekeraars en PPI's wordt echter niet ingevaren en zou een tweede communicatiemoment mogelijk vooral voor verwarring kunnen zorgen. Welk doelt beoogt minister met dit tweede communicatiemoment als de pensioenuitvoerder niet gaat invaren? Leidt dit niet tot meer onduidelijkheid en vragen van deelnemers zonder dat dit zorgt voor extra inzicht?

Antwoord 75

Zie antwoord 74.

Artikel 150k – Afspraken compensatie uitvoeringsovereenkomst

76. Op welke gronden kan een pensioenfondsen overgaan tot compensatie van een groep deelnemers en hoe verloopt het proces van de besluitvorming hierover?

Antwoord 76

Decentrale sociale partners, werkgevers en werknemers, of de beroepsgenoten bekijken in de transitie wat de effecten zijn van de overstap op de nieuwe pensioenregelingen, zonder doorsneesystematiek. Als hieruit blijkt dat bepaalde groepen nadeel ondervinden, bezien ze wat er mogelijk is om het nadeel te beperken, en hoe ze dit willen financieren. Dit kan uit de premie, maar er kan ook een verzoek worden gedaan aan het pensioenfonds om te kunnen compenseren vanuit het vermogen van het pensioenfonds.

Decentrale partijen besluiten zelf wat in hun specifieke geval adequate compensatie is. De afspraken kunnen dus verschillen per sector, werkgever of beroepsgroep. De compensatieregeling is onderdeel van de nieuwe pensioenregeling. Een verzoek om een deel van het vermogen toe te kennen voor compensatie, is onderdeel van het inbaarverzoek. Het besluitvormingsproces voor de compensatieregeling is dus niet anders dan ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling en het invaren.

Bevoegdheid pensioenfonds collectieve waardeoverdracht en aanwenden vermogen

Artikel 150l – Standaard inbaarpad

77. Artikel 150l lid 1 van het wetsvoorstel Wtp stelt dat de werkgever/sociale partners bij pensioenfondsen een inbaarverzoek doen, "tenzij dit onevenredig ongunstig zou zijn voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever". Artikel 150l lid 4 onder b van het wetsvoorstel stelt vervolgens dat het pensioenfonds een inbaarverzoek alleen afwijst indien (o.a.) "de effecten van de voorgenomen wijzigingen ten aanzien van het pensioen als geheel tot onevenwichtig nadeel zou leiden voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden". De memorie van toelichting bij het wetsvoorstel zegt hierover in paragraaf 5.4.2 het volgende: "De beoordeling van het pensioenfonds of sprake is van een onevenwichtig nadeel voor een groep belanghebbenden vertoont gelijkenissen met de door de werkgever uit te voeren toets. Echter is het perspectief (werkgever of pensioenfonds) anders. De werkgever maakt geen onderdeel uit van de groep belanghebbenden waar het pensioenfonds dient te onderzoeken of sprake kan zijn van een onevenwichtig nadeel." Kan de minister een nadere duiding geven van de termen "onevenredig ongunstig" en "onevenredig nadeel"?

Antwoord 77 (en PVV 10)

Artikel 150l spreekt van onevenredig ongunstig en onevenwichtig nadeel. Het begrip onevenredig ongunstig houdt in dat de nadelige gevolgen van een voorgenomen regeling niet onevenredig (disproportioneel) mogen zijn in verhouding tot de met die regeling te dienen doelen. Bij evenwichtigheid gaat het niet zozeer om de verhouding tot de doelstellingen, maar om het evenwicht tussen de verschillende groepen op wie het invaren betrekking heeft. Beide begrippen zijn open normen. In de (artikelsgewijze) toelichting is een nadere duiding van de begrippen gegeven. Een open norm heeft als voordeel dat degene tot wie de norm is gericht de invulling van de norm kiest waardoor maatwerk mogelijk is. De norm van onevenredig ongunstig heeft betrekking op de afwegingen die de werkgever maakt ten aanzien van het verzoek om in te varen. De werkgever bepaalt dan wanneer het invaren onevenredig ongunstig zou kunnen uitpakken waardoor de werkgever besluit dat geen verzoek tot invaren zal worden gedaan. De norm van onevenwichtig nadeel in artikel 150l lid 4 sub b van de Pensioenwet is gericht tot het pensioenfonds. Het pensioenfonds kiest de invulling van deze norm en bepaalt wanneer sprake is van onevenwichtig nadeel zodat het verzoek tot invaren van de werkgever zal worden afgewezen. Als voorbeeld wordt in de memorie van toelichting genoemd het vervallen van een bijstortingsverplichting. Dit is geen verplichte weigeringsgrond maar het pensioenfonds zou kunnen oordelen dat het vervallen van een bijstortingsverplichting onevenwichtig nadeel oplevert voor (groepen) deelnemers, slapers en/of gepensioneerden. En daardoor het inbaarverzoek kunnen afwijzen.

78. Kan het verschil in definitie tussen 'onevenredig ongunstig' en 'onevenwichtig nadeel' in artikel 150l van het wetsvoorstel leiden tot juridische risico's bij de beoordeling van evenwichtigheid tussen werkgever/sociale partners enerzijds en het pensioenfonds anderzijds. Om als pensioenfonds uiteindelijk tot aanvaarding van de door de sociale partners voorgelegde opdracht (zoals neergelegd in het transitieplan) over te gaan, zullen beide partijen hetzelfde beeld moeten hebben van de opdracht en de consequenties van onder meer arbeidsvoorwaardelijke keuzes. Dit wordt ook als zodanig expliciet voorgeschreven bij de opdrachtbevestiging in het voorgestelde Ontwerpbesluit toekomst pensioen (hoofdstuk 6b). Verschillende terminologie met betrekking tot het beoordelingskader bij een cruciaal onderdeel van de opdracht – de onderbouwing van een invaarbeveluit – leidt tot onnodige obstakels bij het vormen van het gewenste gemeenschappelijke beeld tussen sociale partners en het pensioenfonds. Het lijkt van belang het verschil in terminologie op dit specifieke punt zoveel mogelijk weg te nemen dan wel dit helder toe te lichten.

Antwoord 78

Naar mijn mening leidt dit niet tot juridische risico's bij de beoordeling van evenwichtigheid tussen werkgevers / sociale partners enerzijds en het pensioenfonds anderzijds. De verschillende definities geven het verschil in gezichtspunt aan. Met andere woorden, of de invulling en de weging door de werkgever/sociale partners of door het pensioenfonds wordt gedaan. Verder geldt, zoals hiervoor uiteengezet, dat sprake is van open normen waarbij de geadresseerde de invulling van de norm kiest.

Er is derhalve een reden voor het verschil in terminologie. Namelijk het gezichtspunt (werkgever of pensioenfonds) en de strekking van de norm. Daarbij is het goed om stil te staan bij de bevoegdheidsverdeling. De werkgever zal de opdracht tot het uitvoeren van de nieuwe pensioenregeling geven aan het pensioenfonds en daarbij ook een invaarverzoek doen tenzij hij op basis van de eigen beoordeling tot de conclusie komt dat invaren niet in het belang van de (oud-)werknemers of de werkgever is. Dit is de onevenredig ongunstig-toets. Besluit de werkgever een invaarverzoek te doen, dan beoordeelt het pensioenfonds deze opdracht, vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheden, waaronder de vraag of het invaren onevenwichtig nadeel oplevert, maar bijvoorbeeld ook op uitvoerbaarheid van de nieuwe pensioenregeling. Indien het pensioenfonds concludeert dat de opdracht kan worden uitgevoerd, volgt de opdrachtaanvaarding.

79. In welke gevallen kan de wijziging "onevenredig ongunstig" of "onevenredig nadelig" zijn voor een van de betrokkenen indien aan de ondergrenzen in artikel 150o voldaan is en de wijziging wordt beoordeeld op meer gronden dan enkel de netto-profijt-berekening?

Antwoord 79

Of dat het geval is kan niet op voorhand worden gesteld. Het gebruik van deze open normen heeft juist de functie om die beoordeling aan de geadresseerde, te weten de werkgever of het pensioenfonds, te laten. De beoordeling is afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval, zoals bijvoorbeeld de financiële situatie van het betreffende pensioenfonds, de inhoud van de huidige en de nieuwe pensioenregeling en de hoogte van de compensatie.

80. Is de stelling van de regering in de memorie van toelichting dat pensioenfondsen bij de beoordeling van onevenredig nadeel geen rekening hoeven te houden met de belangen van de werkgever niet in strijd met de tekst van artikel 105 lid 2 Pensioenwet (PW)? Naar de mening van de rapporteurs kan art. 105 lid 2 PW niet buiten werking worden gesteld. In deze (ongewijzigde) bepaling staat immers de werkgever wél expliciet als belanghebbende genoemd. In het verlengde van hetgeen bij de eerste vraag is beschreven, kan ook hier een ongewenste situatie ontstaan waarbij sociale partners menen tot een evenwichtige opdracht te zijn gekomen die vervolgens door het pensioenfonds niet aanvaard kan worden omdat bij het meenemen van de belangen van de werkgever tot een andere belangenafweging wordt gekomen.

Antwoord 80

Artikel 105 lid 2 PW geldt onverkort bij het invaren. De constatering dat de verplichting om bij een besluit door het pensioenfonds een evenwichtige belangenafweging in acht te nemen⁵, in stand blijft na inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen, is wel correct. Artikel 150I lid 4 geeft de gronden waarop het pensioenfonds het verzoek tot invaren van de werkgever kan afwijzen.

Het belang van de werkgever bij het invaren blijkt uit de omstandigheid dat deze het pensioenfonds verzoekt om in te varen. Aldus werd het niet logisch geacht om het belang van de werkgever tevens een weigeringsgrond te laten zijn voor het pensioenfonds.

Zijn die weigeringsgronden er niet, dan komt de besluitvorming en derhalve de verplichting tot evenwichtige belangenafweging aan de orde. In een theoretisch geval zou dan geoordeeld kunnen worden dat het invaren niet evenwichtig is voor de werkgever waardoor er geen invaarbepaalt wordt genomen. Dat is in lijn met artikel 105 lid 2 PW en dat past binnen de bevoegdheidsverdeling tussen werkgever en pensioenfonds. De verwachting is evenwel niet dat dit theoretische geval zich zal voordoen.

81. Artikel 150I lid 1 zou bepalen dat bij pensioenfondsen via een collectieve waardeoverdracht de waarde van de pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt aangewend bij het pensioenfonds overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomsten (invaren), tenzij dit "onevenredig ongunstig" zou zijn voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever. Deze maatstaf "onevenredig ongunstig" legt een hele hoge lat om af te zien van invaren. Dit kan resulteren in een situatie waarbij het invaren wel degelijk ongunstig is voor de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en/of de werkgever, maar (net) niet onevenredig ongunstig. Sociale partners hebben dan echter dus niet de vrijheid om de gunstige(re) keuze te maken om niet in te varen, zij worden middels deze maatstaf gedwongen de ongunstige(re) keuze te maken om in te varen. Is dit op zichzelf niet een onwenselijke situatie? En hoe verhoudt dit zich tot het in ILO-verdragen erkende vrijheid van onderhandelen van sociale partners en de in artikel 16 Handvest Grondrechten EU erkende vrijheid van ondernemerschap?

Antwoord 81

Het begrip evenredigheid houdt in dat de nadelige gevolgen van een voorgenomen regeling niet onevenredig (disproportioneel) mogen zijn in verhouding tot de met die regeling te dienen doelen. Het begrip onevenredig refereert aan het eigendomsrecht.⁶ Het eigendomsrecht biedt geen absolute bescherming, omdat het reguleren van eigendom onder bepaalde voorwaarden is toegestaan. Daarbij mag geen onevenredig zware last voor een individu ontstaan. Om doelstellingen van algemeen belang te behalen, zoals dat met het invaren is beoogd, kan het gerechtvaardigd zijn dat er sprake is van nadeel voor de betrokkenen. In de memorie van toelichting is uiteengezet waarom de regering van mening is dat het invaren vanuit de optiek van het eigendomsrecht gerechtvaardigd kan worden.⁷

De voorgenomen maatregelen zijn getoetst aan de verschillende Europese verdragen die betrekking hebben op de onderhandelingsvrijheid van sociale partners, zoals de ILO-verdragen en het Europees Sociaal Handvest. Zoals ook is geconcludeerd in de memorie van toelichting, is er naar de mening van de regering geen sprake van strijd met deze verdragen.⁸

82. Hoe verhoudt verder de maatstaf 'onevenredig ongunstig' (artikel 150I lid 1) zich tot 'onevenwichtig nadeel' (artikel 150I lid 4 sub b, de maatstaf voor het pensioenfonds om het verzoek tot invaren af te wijzen)? Zijn dit verschillende maatstaven? Als het dezelfde maatstaf is - in de memorie van toelichting worden beide termen door elkaar gebruikt - waarom is dan gekozen voor een andere formulering?

⁵ Artikel 105, tweede lid, van de Pensioenwet.

⁶ Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3, p. 350.

⁷ Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3, p. 178-182 (par. 10.2.5).

⁸ Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3, p. 166-167 (par. 10.1).

Antwoord 82

Het gaat om verschillende maatstaven. Het begrip onevenredig ongunstig houdt in dat de nadelige gevolgen van een voorgenomen regeling niet onevenredig (disproportioneel) mogen zijn in verhouding tot de met die regeling te dienen doelen. Bij evenwichtigheid gaat het niet zozeer om de verhouding tot de doelstellingen, maar om het evenwicht tussen de verschillende groepen op wie het invaren betrekking heeft.

De maatstaven hebben ook betrekking op verschillende situaties en richten zich tot verschillende partijen. In het eerste lid van artikel 150I wordt tot uitdrukking gebracht dat invaren door middel van een collectieve waardeoverdracht de standaard is voor de werkgever, zie bijvoorbeeld ook de artikelsgewijze toelichting op dit punt. Het is alleen mogelijk om hiervan af te wijken als dit onevenredig ongunstig is voor bepaalde groepen belanghebbenden. Deze keuze om niet in te varen moet op grond van art. 150I, tweede lid, door de werkgever worden onderbouwd en op grond van artikel 150I, derde lid, worden voorgelegd aan het pensioenfonds. Het vierde lid van artikel 150I ziet op het besluit van het pensioenfonds om het verzoek van sociale partners om over te gaan tot een collectieve waardeoverdracht af te wijzen. In het vierde lid wordt bepaald in welke gevallen door het pensioenfonds van het standaardpad kan worden afgeweken. Dat is mogelijk indien de effecten van het invaren tot onevenwichtig nadeel zouden leiden voor (een van de) groepen op wie het invaren betrekking heeft.

83. Daarnaast bepaalt lid 4 dat het pensioenfonds het verzoek tot de collectieve waardeoverdracht kan afwijzen als "de wijzigingen ten aanzien van pensioen als geheel" onevenwichtig nadelig zijn. De wijzigingen ten aanzien van pensioen zijn ruimer dan enkel het invaren. De wijzigingen zien immers ook op de wijziging in de toekomstige opbouw (en de compensatie daarvoor). Bepaalt lid 4 dus dat het pensioenfonds het verzoek tot de collectieve waardeoverdracht (dus de omgang met de bestaande pensioenaanspraken en -rechten) kan afwijzen, omdat de toekomstige opbouw onevenredig ongunstig is voor bepaalde groepen (en zij daar bijvoorbeeld in de ogen van het pensioenfonds niet adequaat voor worden gecompenseerd)? Klopt het dus ook dat volgens de tekst van lid 1 de werkgever enkel kan afzien van het verzoek tot invaren als dit invaren zelf onevenredig ongunstig is, terwijl het pensioenfonds het verzoek tot invaren kan afwijzen als de wijzigingen ten aanzien van pensioen als geheel (dus het bredere begrip) onevenredig nadeel opleveren?

Antwoord 83

Artikel 150I, vierde lid, bepaalt dat het pensioenfonds een verzoek tot collectieve waardeoverdracht in drie specifieke situaties kan afwijzen. Een van die situaties is: indien de effecten van de voorgenomen wijzigingen van het pensioen als geheel tot onevenwichtig nadeel zou leiden voor een groep of groepen belanghebbenden. Het klopt dat bij 'het pensioen als geheel' ook de compensatie voor wijzigingen in de toekomstige pensioenopbouw bij betrokken kan worden. Het pensioenfonds heeft een eigen verantwoordelijkheid om deze beoordeling te maken en zal op basis van eigen afwegingen tot een oordeel komen.

Zoals in het antwoord op een eerdere vraag bij dit artikel toegelicht, betreft het twee verschillende maatstaven. De werkgever toetst of invaren voor bepaalde groepen belanghebbenden onevenredig ongunstig is. Daarbij is de vraag of het eventuele nadeel in verhouding tot het doel en belang van invaren staat. Het pensioenfonds beoordeelt of de effecten van de voorgenomen wijzigingen van het pensioen als geheel onevenwichtig nadeel opleveren voor een of meerdere groepen belanghebbenden. Bij die laatste toets gaat het om de verhouding en het evenwicht tussen de verschillende groepen.

84. Klopt het dat de werkgever in het transitieplan moet onderbouwen waarom de gemaakte keuzes betreffende de transitie 'evenwichtig' zijn (artikel 150d lid 1)? Hoe verhoudt die maatstaf zich tot de bovenstaande maatstaven? Staat onevenwichtig gelijk aan onevenredig ongunstig en/of onevenwichtig nadeel of zijn dit andere maatstaven?

Antwoord 84

Ja, dat klopt. Het begrip evenwichtig in artikel 150d, eerste lid betreft de transitie als geheel en is ongeacht het type pensioenuitvoerder. De begrippen genoemd in artikel 150I, eerste lid (onevenredig ongunstig) en vierde lid (onevenwichtig nadeel) hebben betrekking op specifieke keuzes binnen de transitie en die bovendien alleen pensioenfondsen betreft. Het betreft enerzijds

de keuze van de werkgever om de bestaande pensioenaanspraken en -rechten in te varen (artikel 150l, eerste lid) en anderzijds de keuze van een pensioenfonds om het verzoek van de werkgever (om over te gaan tot collectieve waardeoverdracht) af te wijzen. In het tweede lid van artikel 150l is nog een keer expliciet de evenwichtigheid en de belangenafweging met betrekking tot het besluit van een werkgever om niet over te gaan tot invaren genoemd. Dit moet ook worden vastgelegd in het transitieplan. De door een werkgever en pensioenfonds gemaakte overwegingen met betrekking tot onevenredig ongunstig en onevenwichtig nadeel zullen onderdeel uitmaken van de conclusie dat de transitie als geheel wel of niet evenwichtig kan worden uitgevoerd.

85. Er spelen bij pensioenfondsen die nadenken over invaren ook heel veel praktische vragen. De invaarregels hoeven niet voor iedereen afzonderlijk beschreven te worden, want dat is niet te doen. Maar hoe moeten pensioenfondsen bijvoorbeeld deelnemers die bijvoorbeeld een lopende hoog-laag constructie hebben invaren? Waarbij er verschil zal zijn waarbij soms het hoog gedeelte van de hoog-laag nog maar één maand door zou lopen, soms juist nog één jaar, of soms nog vier jaar? Of deelnemers met een lopend deeltijdpensioen? Hoe ziet de minister voor zich dat pensioenfondsen met dit soort gevallen rekening houdt?

Antwoord 85

Niet alle situaties kunnen en moeten afzonderlijk geregeld worden in wetgeving. Voor de situaties als genoemd in de vraagstelling is het van belang te realiseren dat op het invaarmoment de waarde van de pensioenaanspraken en -rechten wordt omgezet naar aanspraken en rechten onder de nieuwe pensioenregeling. Een pensioenrecht waarbij al meerdere jaren in een hoog-laagconstructie uitkeringen zijn gedaan waarbij in de eerste jaren een hoog pensioen is uitgekeerd heeft een andere (lagere) waarde dan een pensioenrecht waarbij niet is gekozen voor deze hoog-laagconstructie. Er hoeft hier in de omrekenmethodes dus geen aanpassing voor te worden gedaan.

Voor de goede orde, voor zover straks uit de monitoring en/of naar aanleiding van signalen van pensioenfondsen, blijkt dat nadere verduidelijking nodig is, zal ik voor dergelijke situaties de benodigde begeleiding geven hetzij via stappenplannen op de website werknaanspensioen.nl hetzij in lagere regelgeving.

Artikel 150m – Interne collectieve waardeoverdracht pensioenfonds bij transitie

86. Klopt het dat voor gesloten pensioenfondsen waarbij de werkgever niet meer bestaat, alleen artikel 83/84 PW open staan? Immers er is geen werkgever meer en daarmee ook geen nieuwe pensioenovereenkomst onder het nieuwe stelsel. Wel is het denkbaar dat het gesloten pensioenfonds zichzelf wil opheffen en daarmee de verplichtingen over wil dragen, maar dat moet dan via het regime van 83/84 Pw. Klopt dat?

Antwoord 86

Allereerst is het goed te realiseren dat de toevoeging “waar de werkgever niet meer bestaat” niet betekent dat de werkgever in naam niet meer bestaat. Immers, ook als de onderneming inmiddels is overgenomen door een andere partij, zijn de verplichtingen jegens de werknemers uit hoofde van de pensioenovereenkomst mee overgegaan naar de andere partij. Bij vele gesloten pensioenfondsen bestaat de werkgever, althans de rechtsopvolger, dus nog. Het klopt dat voor het invaren vereist is dat een nieuwe pensioenovereenkomst is gesloten voordat überhaupt aan invaren wordt toegekomen. De werkgever, of de rechtsopvolger, kan een nieuwe pensioenovereenkomst hebben afgesproken en er tevens voor kiezen om de nieuwe pensioenovereenkomst van toepassing te laten zijn op de slapers en gepensioneerden. Vervolgens kan deze werkgever het verzoek doen aan het gesloten pensioenfonds verzoeken om in te varen. Het pensioenfonds beslist vervolgens, met inachtneming van de geldende regels, op het verzoek. Een pensioenfonds dat zichzelf wil opheffen kan uitsluitend gebruik maken van artikel 84 van de Pensioenwet.

87. Hoe werkt dit artikel uit bij een Algemeen Pensioenfonds dat gesloten regelingen uitvoert waarbij de werkgever nog wel bestaat, maar waarbij het APF de bestaande kring wil opheffen en de werkgever zelf geen invaarverzoek indient, maar het APF alles naar een andere kring wil invaren? Deze situatie lijkt nu nog niet geregeld.

Antwoord 87

Invaren geschiedt op initiatief van de werkgever. Zonder een verzoek van de werkgever kan een APF niet zelfstandig besluiten om een collectiviteitkring in te varen naar een andere collectiviteitkring. Een APF kan ervoor kiezen een collectiviteitkring te beëindigen met in achtneming van de geldende vereisten in artikel 84 van de Pensioenwet.

88. Is het mogelijk dat een niet-ingevaren (ondernemings)pensioenfonds (dat bijvoorbeeld een DB-regeling uitvoert) met een voornemen om te liquideren artikel 84 Pensioenwet gebruikt als grondslag voor een collectieve waardeoverdracht naar een reeds ingevaren pensioenfonds (of een pensioenuitvoerder die reeds een solidaire- of flexibele premiereregeling uitvoert) waar dan pensioenaanspraken en -rechten worden verworven op basis van een solidaire of flexibele premieovereenkomst (en dus feitelijk neerkomt op 'extern invaren')? Indien deze mogelijkheid bestaat, hoe verhouden de regels betreffende de te verkrijgen pensioenaanspraken en -rechten van artikel 84 Pensioenwet zich tot de voorgeschreven omrekenmethoden in artikel 150n Pensioenwet die gelden bij gebruikmaking van artikel 150m Pensioenwet? Indien deze route mogelijk is en dit tot andere uitkomsten kan leiden dan voorzien, acht de minister dit dan wenselijk?

Antwoord 88

Het klopt dat dit tot andere uitkomsten kan leiden omdat het twee verschillende routes betreft. Het invaren zoals voorgesteld in het wetsvoorstel toekomst pensioenen betreft een interne collectieve waardeoverdracht bij hetzelfde pensioenfonds. De route van een verplichte collectieve waardeoverdracht bij liquidatie van de pensioenuitvoerder is (ook nu al) mogelijk en is voor gesloten pensioenfondsen beschreven in de memorie van toelichting. Voor deze (externe) collectieve waardeoverdracht op grond van artikel 84 van de Pensioenwet blijven de huidige regels ongewijzigd gelden. De in het wetsvoorstel toekomst pensioenen voorgestelde transitiebepalingen, waaronder bijvoorbeeld de omrekenmethoden, zijn niet van toepassing.

89. Is het een mogelijkheid dat (ondernemings)pensioenfondsen, om niet zelf verantwoordelijk te zijn voor de transitie/het invaren, eerst op grond van artikel 84 Pw een collectieve waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder doen, zodat het invaren daar dient te geschieden? Vindt de minister dit een wenselijke mogelijkheid?

Antwoord 89

Ja, dit is een mogelijkheid die er ook op dit moment al is. Maar ik zie dit nadrukkelijk niet als een mogelijkheid waar pensioenfondsen lichtvaardig toe zullen besluiten om onder het invaren 'uit te komen'. Het gaat immers om het opheffen (liquideren) van een pensioenfonds. Een besluit van een pensioenfonds om te liquideren kan vele redenen hebben. In het algemeen zal het pensioenfonds hiervoor kiezen als doorgaan als zelfstandig pensioenfonds in de toekomst onzeker of te kostbaar wordt geacht. Dat vergt net als het invaren uiterst zorgvuldige en evenwichtige besluitvorming. Ook dient een soortgelijk proces te worden doorlopen met een melding van het voornemen tot (externe) collectieve waardeoverdracht bij DNB. Het pensioenfonds dat de collectieve waardeoverdracht in dat geval ontvangt, zal in de beoordeling van het invaarverzoek de belangenafweging omtrent invaren meewegen.

90. Het moeten afwikkelen van een kleine groep rechten en aanspraken die niet kunnen worden ingevaren, leidt tot onnodig hoge kosten. Daarnaast worden de betreffende gewezen deelnemers/pensioengerechtigden, doordat er geen nu geen mogelijkheid is tot invaren, de voordelen van het nieuwe stelsel onthouden. Dit terwijl het invaren ertoe leidt dat het pensioen beter uitvoerbaar, betaalbaar en uitlegbaar is. Ook druist het niet kunnen invaren in tegen het uitgangspunt in de Wet toekomst pensioenen (artikel 150l lid 1) dat invaren het uitgangspunt is, "tenzij dit onevenredig ongunstig zou zijn voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever".

91. Wat betekent lid 8 precies?

Antwoord 91

Artikel 150m, achtste lid regelt dat bij de interne collectieve waardeoverdracht in het kader van de transitie moet worden voldaan aan gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Dit vloeit voort uit de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, waarin het uitgangspunt van een gelijke uitkering

voor mannen en vrouwen in aanvullend pensioen is vastgelegd (artikel 12b en 12c Wgb m/v).⁹ Dit uitgangspunt kan op verschillende manieren worden bereikt (zie bijvoorbeeld artikel 12c, tweede lid, sub a en b).

Voor de collectieve waardeoverdracht betekent dit dat mannen en vrouwen na de waardeoverdracht dezelfde aanspraken moeten verwerven. Dit is een verplichting die nu ook al geldt voor zowel verzekeraars als pensioenfondsen bij collectieve waardeoverdrachten op grond van de huidige Pensioenwet. De levensverwachting verschilt voor mannen en vrouwen, maar op grond van de gelijke behandelingswetgeving m/v mag dit er niet toe leiden dat mannen en vrouwen verschillend worden behandeld. Er is niet vastgelegd welke sterftetafels moeten worden gebruikt.

Door bij de berekening van de waarde rekening te houden met geslacht wordt voor een vrouw een hogere overdrachtswaarde vastgesteld. Om te bewerkstelligen dat de (na de waardeoverdracht) te verwerven pensioenaanspraken gelijk zijn voor mannen en vrouwen, kunnen seksneutrale factoren worden gebruikt. De pensioenuitvoerder kan seksneutrale factoren voor het gehele deelnemersbestand vaststellen, rekening houdend met het aantal mannen en vrouwen in dat bestand.

Op grond van artikel 150m, achtste lid, moet ook worden voldaan aan de eis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Dat wil zeggen dat er op collectief niveau sprake moet zijn van actuariële gelijkwaardigheid van de overgedragen aanspraken van mannen en vrouwen. Dit is een van de aspecten waar DNB op toetst bij de melding van de voorgenomen collectieve waardeoverdracht.

92. Wat betekent de formulering in artikel 2, tweede lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, waarin de definitie van een beroepspensioenvereniging betekent dat deze alleen kan bestaan uit beroepsgenoten en niet uit ex-beroepsgenoten voor de interne waardeoverdracht van ex-beroepsgenoten? Is dit een wenselijk onderscheid? Zo ja, waarom? Wat zouden de gevolgen zijn van een aanpassing van het woord "beroepsgenoten" in "(ex-)beroepsgenoten"?

Antwoord 92

Om als beroepspensioenvereniging in de zin van de Wet verplichte beroepspensioenregeling te kwalificeren geldt dat de vereniging uitsluitend tot doel heeft het behartigen van de belangen van de pensioenen van beroepsgenoten. Als deze vereniging een belangrijke meerderheid van de beroepsgenoten vertegenwoordigt, kan de beroepspensioenvereniging om verplichtstelling van de beroepspensioenregeling verzoeken. Iedere 5 jaar wordt getoetst of de beroepspensioenvereniging nog voldoende representatief is. Een beroepsgenoot kan door het lidmaatschap aan deze beroepsvereniging aantonen het voortbestaan van de verplichte beroepspensioenregeling te onderschrijven.

Nu de representativiteit van deze vereniging een essentieel onderdeel is om de verplichte deelname voor te schrijven, past het niet om de definitie van beroepspensioenvereniging uit te breiden naar ex-beroepsgenoten.

93. Is het juist dat, voor het bepalen van de pensioenuitkering op basis van het gereserveerde vermogen, in het nieuwe stelsel gebruik gemaakt moet worden van uniseks sterftetafels?

Antwoord 93

Artikel 150m, lid 8 zegt dat bij de collectieve waardeoverdracht de overdrachtswaarde door het pensioenfonds zodanig wordt vastgesteld dat de voor mannen en vrouwen te verwerven pensioenrechten gelijk zijn waarbij aan het vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid op basis van dezelfde grondslagen wordt voldaan. Dit betekent dat, hoewel overlevingskansen tussen

⁹ Met ingang van 1 januari 2005 is ook voor premieovereenkomsten hierin expliciet voorzien. Dit is aangemerkt als het sluitstuk van gelijke behandeling m/v in aanvullend pensioen (Kamerstukken II 1998/99, 26 711, nr. 3, par. 3 en Kamerstukken II 1999/2000, 26 711, nr. 11 p. 20).

mannen en vrouwen verschillend zijn, dit er niet toe mag leiden dat mannen en vrouwen die hetzelfde pensioen hebben opgebouwd, na de overdracht verschillende aanspraken krijgen. Het pensioenfonds hanteert dus seksneutrale factoren voor het gehele deelnemersbestand. Overigens geldt dit vereiste nu ook al bij reguliere collectieve waardeoverdrachten.

94. Is de minister bereid te regelen dat als de bij het fonds aangesloten werkgevers wensen in te varen, ook de pensioenrechten en -aanspraken mogen worden ingevaren waarvan de bijbehorende werkgever niet meer bestaat of niet meer valt te achterhalen?

Antwoord 94

De werkgever, zijn rechtsopvolger, of sociale partners is/zijn aan zet om een nieuwe pensioenovereenkomst af te spreken. Tevens kunnen sociale partners/ werkgever er voor kiezen om de nieuwe pensioenovereenkomst ook van toepassing te laten zijn op de slapers en gepensioneerden en de uitvoerder van de gesloten pensioenregeling te verzoeken om in te varen. Indien een dergelijk verzoek niet wordt gedaan, kan het pensioenfonds deze pensioenaanspraken en - rechten niet invaren. In dat geval blijft het niet ingevaren deel achter in de oude FTK-omgeving. Ik vind het niet zorgvuldig om deze rechten zonder arbeidsvoorwaardelijke besluitvorming en waarborgen in te varen. Overigens verwacht ik dat het om een zeer beperkte groep zal gaan. Immers, wanneer de werkgever niet meer bestaat maar deze in het verleden onder de verplichtstelling viel, geldt de gewijzigde regeling inclusief, indien van toepassing, het verzoek tot invaren ook voor de gewezen deelnemers en gepensioneerden die in dienst waren bij deze werkgever die onder de verplichtstelling viel.

95. Om welke reden zou een pensioenfonds een solidariteitsreserve of risicodelingsreserve die een omvang heeft van meer dan 15% van het totale vermogen willen hebben in plaats van dit vermogen te gebruiken voor persoonlijke pensioenvermogens? Hoe wordt deze keuze gemaakt en hoe worden deelnemers en pensioengerechtigden hierbij betrokken?

Antwoord 95

Pensioenfonds met relatief hoge dekkingsgraden hebben de mogelijkheid om tijdelijk een hogere solidariteits- of risicodelingsreserve aan te houden dan 15 procent van het fondsvermogen. Dit geeft hen meer ruimte voor fondsspecifieke keuzes ten aanzien van het invaren naar het nieuwe stelsel. Zo kan bijvoorbeeld in deze tijden van hoge inflatie de solidariteits- of risicodelingsreserve ingezet worden voor inflatiebescherming, waarbij eventueel ook andere doelen kunnen zijn vastgesteld waarvoor een dergelijke reserve kan worden ingezet. In dergelijke omstandigheden kan het aantrekkelijk zijn om alle buffers boven 15 procent van het fondsvermogen die binnen de uitkeringsovereenkomst zijn opgebouwd, na invaren niet direct te hoeven toedelen aan de persoonlijke pensioenvermogens.

96. Hoe werkt invaren nu in de praktijk in relatie tot toeslagverlening in het oude stelsel per 01-01? Wordt de toeslag dan nog wel of niet verleend per 01-01?

Antwoord 96

Het invaren gebeurt op basis van de op dat moment bestaande pensioenaanspraken en -rechten. Alle toeslagen die op het moment van invaren zijn verleend zijn onderdeel van die bestaande pensioenaanspraken en -rechten.

Artikel 150n - Omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenfonds

97. De standaardmethode leidt door de gespreide toerekening ertoe dat jongeren bij hoge dekkingsgraden een groter deel van de buffer meekrijgen dan ouderen. Bij hogere dekkingsgraden mag er wel vermogen worden afgezonderd voor het vullen van een solidariteitsreserve, risicodelingsreserve en/of compensatiedepot. Het is echter niet mogelijk om vermogen af te zonderen voor gerichte toedeling (anders dan de 5% bij lage dekkingsgraden) of zelfs maar een "overschot" aan vermogen gelijk over alle betrokkenen te verdelen. Naast compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek zou er ook ruimte moeten zijn voor compensatie voor het vervallen van bijvoorbeeld bijstortverplichtingen, overgangsregelingen of perspectief op inhaalindexatie. Waarom kan bij toepassing van de standaardmethode geen rekening gehouden worden met "de bijzondere kenmerken van de pensioenregeling". Die bijzondere kenmerken komen toch onverkort tot uitdrukking in het berekenen van de transitie-effecten conform artikel 150e?

Antwoord 97

Bij deze suggestie dienen de volgende dilemma's te worden beschouwd. Tegenover het creëren van meer ruimte staat namelijk ook meer complexiteit. Vanuit de pensioensector en in het politieke debat is tot dusver de eenvoud en transparantie van de standaardmethode juist als grootste voordeel beschouwd. Door meer ruimte te creëren om daar verder vanaf te wijken, verliest de standaardmethode haar eenvoud. Ten tweede impliceert het creëren van meer ruimte om af te wijken, minder centrale kaderstelling. Het opnemen van eenduidige, centrale kaders was een wens van de Kamer, die ik heb gecodificeerd in de 3e nota van wijziging. Daaruit volgt dat deelnemers bij hogere dekkingsgraden – na eventuele vulling van een reserve of compensatiedepot – vermogen krijgen toegedeeld conform de geverifieerde standaardregel. Door meer ruimte te bieden, zal vanuit centrale kaders minder eenduidig zijn waar deelnemers op kunnen rekenen.

98. In de concept lagere regelgeving is sprake van een bandbreedte rondom de invaardingsgraad waarvoor fondsen moeten aangeven hoe ze de vermogens toedelen op invaardatum. Hoe moeten fondsen met deze extreme, maar voorkomende, scenario's omgaan als niet is vastgelegd hoe de vermogens toegedeeld worden omdat de daadwerkelijke dekkingsgraad buiten deze bandbreedte valt?

Antwoord 98

In het besluit toekomst pensioenen is geregeld dat sociale partners en pensioenfondsen voor die uitzonderlijke situaties eveneens inhoudelijke afspraken maken, maar dat het voor deze situaties tevens mogelijk is afspraken te maken over het proces dat nog doorlopen kan worden om tot andere afspraken te komen om te borgen dat de besluitvorming ook in dergelijke uitzonderlijke gevallen beheerst tot stand komt. Een afspraak zou bijvoorbeeld kunnen zijn niet in te varen. Deze inhoudelijke afspraken gelden tenzij pensioenfonds en sociale partners binnen de daarvoor vooraf gestelde procedure en termijnen tot andere afspraken komen. Indien andere afspraken gemaakt worden, moet een nieuw transitieplan opgesteld worden. De termijn om nog wijzigingen door te voeren zal beperkter zijn, naarmate de uiterste transitiedatum van 1/1/2027 dichterbij komt.

99. Wat betekent precies "gelijke aanpassingen van pensioenuitkeringen" in lid 5? Wordt hiermee "gelijke aanpassingen" bedoeld conform transitieplan of "gelijke aanpassingen" bij het moment van invaren?

Antwoord 99

Binnen de standaardmethode geldt dat het vermogen bij hogere dekkingsgraden, voor zover niet ingezet voor een solidariteits- of risicodelingsreserve of compensatiedepot, toebedeeld moet worden conform de standaardregel. Met deze standaardregel worden de toedelingsregels uit het bestaande pensioenstelsel benaderd. Het wetsvoorstel biedt ruimte om binnen de standaardmethode, in afwijking van de standaardregel, te komen tot gelijke aanpassingen voor reeds ingegane pensioenuitkeringen binnen een pensioenfonds. Het gaat hierbij om gelijke procentuele aanpassingen van pensioenuitkeringen op moment van invaren waarbij de verschuiving van vermogen daarvoor binnen de groep pensioengerechtigden blijft.

100. Klopt het dat de wetgever bij lage dekkingsgraden expliciet ruimte geeft om van de vermogenstoedeling op basis van de standaardmethode af te wijken om tot evenwichtige uitkomsten te komen, maar bij hoge dekkingsgraden, na afname startvermogen solidariteits- of risicodelingsreserve en compensatiedepot, voorgeschreven wordt dat de standaardregel gebruikt moet worden (met de mogelijkheid om tot "gelijke aanpassingen van pensioenuitkeringen" te komen). Waarom is gekozen voor dit verschil?

Antwoord 100

Dat klopt. Bij lage dekkingsgraden is ervoor gekozen ruimte te maken voor eventuele compensatie van de afschaffing doorsneesystematiek, vulling van de solidariteitsreserve of om bij onderdekking op het invaarmoment reeds ingegane uitkeringen te kunnen ontzien om op die manier tot een evenwichtige transitiebeslissing te komen. Vanaf een dekkingsgraad van 105% wordt het volgen van de ftk-regels (wat de strekking is van de standaardmethode) als evenwichtig beschouwd. Wel is daarbij ruimte om de solidariteits- of risicodelingsreserve of het compensatiedepot te vullen.

101. De in lid 7 genoemde technische voorziening verschilt voor mannen en vrouwen. Hoe verhoudt zich dit tot de vereiste gelijke behandeling?

Antwoord 101

Zoals toegelicht in het antwoord op de vraag over artikel 150m, achtste lid, is de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen van toepassing, waarin het uitgangspunt van een gelijke uitkering voor mannen en vrouwen in aanvullend pensioen is vastgelegd (artikel 12b en 12c Wgb m/v). De onderhavige vraag ziet op de technische voorzieningen op het moment van de interne collectieve waardeoverdracht in het kader van de transitie (artikel 150m). Net als bij het vaststellen van de (overdrachts)waarde van pensioenaanspraken, dient bij het vaststellen van de technische voorzieningen rekening te worden gehouden met de verwachte overlevingskansen van deelnemers, die voor mannen en vrouwen verschillen. Dat kan leiden tot een verschillende technische voorziening (net zoals dit het geval kan zijn voor de overdrachtswaarde, zoals opgemerkt in het antwoord bij artikel 150m, achtste lid). Het vaststellen van de technische voorzieningen op basis van actuariële grondslagen is uitdrukkelijk de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds.¹⁰ Om te bewerkstelligen dat de (na de collectieve waardeoverdracht) te verwerven pensioenaanspraken gelijk zijn voor mannen en vrouwen - en aan het uitgangspunt van de Wet gelijke behandeling m/v wordt voldaan - kunnen seksneutrale factoren worden toegepast zoals toegelicht in het antwoord op de vraag bij artikel 150m, achtste lid.

102. Wat vindt de minister van de suggestie om, zeker nu de standaardmethode de default is, hier meer ruimte te creëren zodat voor meer dan alleen de afschaffing doorsneesystematiek kan worden gecompenseerd?

Antwoord 102

Zie antwoord 95.

103. Wat vindt de minister van de suggestie om bij de standaardmethode te verduidelijken dat de genoemde dekkingsgraadgrenzen na afscheiding van een MVEV en een operationele reserve worden gemeten? En dat bij invaren ook vermogen mag worden toegekend aan een operationele reserve? Dit punt lijkt nog niet te zijn verwerkt in de derde nota van wijziging.

Antwoord 103 (tevens antwoord op vraag 107 en 110)

Een pensioenfonds moet een voorziening aanhouden voor alle toekomstige kosten in verband met de uitvoering van de bij het pensioenfonds ondergebrachte regelingen, die voortvloeien uit de tot de datum van vaststelling opgebouwde pensioenverplichtingen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de kosten in verband met administratie, informatieverstrekking en het doen van uitkeringen die voortvloeien uit de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Dat is nu ook het geval en dat wijzigt niet. De reserve voor operationele kosten in het huidige stelsel hoeft niet ingevaren te worden en kan een-op-een overgezet worden naar de nieuwe premiereregeling. Na het invaren kan deze reserve eventueel nog (verder) gevuld worden uit een premieopslag. Als decentrale partijen de afweging maken de reserve (ook) uit beschikbaar vermogen te financieren, dienen zij daartoe zelf een evenwichtigheidsafweging te maken. De 5% van het collectieve vermogen zoals bedoeld in lid 7 (van artikel 150n) heeft geen betrekking op de operationele reserve.

104. Volgens de memorie van toelichting is het bij de toepassing van de standaardmethode bij dekkingsgraden van boven de 105% niet toegestaan om vermogen te gebruiken voor compensatie in de vorm van toekenning van extra pensioenaanspraken (p. 87-88). Artikel 150n lid 6 geeft echter deze bevoegdheid wel, mits "alleen het vermogen wordt aangewend dat op het moment van de collectieve waardeoverdracht niet strekt ter dekking van de technische voorzieningen" (lid 6 sub a). Vervolgens maakt lid 7 enkel een uitzondering op deze bevoegdheid bij de standaardmethode voor dekkingsgraden van minder dan 105%. Mocht in lagere regelgeving de standaardmethode wel conform de memorie van toelichting verder worden ingeperkt voor dekkingsgraden boven de 105%, is dit dan wettssystematisch wel zuiver?

¹⁰ Zie art. 2, derde lid, Besluit FTK over vaststellen hoogte technische voorzieningen.

Antwoord 104

In het wetsvoorstel toekomst pensioenen is niet opgenomen dat het bij een dekkingsgraad van boven de 105% niet is toegestaan om vermogen te gebruiken voor compensatie in de vorm van toekenning van extra pensioenaanspraken. Bij een dekkingsgraad van minder dan 105% is de ruimte om het compensatiedepot te vullen beperkt tot 5% van de dekkingsgraad. Bij een dekkingsgraad boven de 105% kan in principe al het vermogen dat niet strekt ter dekking van de technische voorzieningen, met uitzondering van het minimaal vereist eigen vermogen, worden aangewend voor de initiële vulling van een solidariteitsreserve of risicodelingsreserve of de compensatie van deelnemers door het toekennen van extra pensioenaanspraken.

105. De definitie van marktwaarde dreigt onduidelijk te worden. De marktwaarde op basis van de standaardregel is een heel andere marktwaarde dan de (inclusieve) marktwaarde op basis van de VBA-methode. Is het niet zuiverder om expliciet de term 'inclusieve marktwaarde' te gebruiken als wordt gerefereerd aan de marktwaarde op basis van de VBA-methode?

Antwoord 105

Deze constatering is juist. Het is inderdaad zuiverder om expliciet de term inclusieve marktwaarde op te nemen daar waar de marktwaarde refereert aan de marktwaarde op basis van de VBA-methode. Dit wordt aangepast in de vierde nota van wijziging.

106. Kan de minister aangeven wat de consequentie is van de toepassing van deze regel om tot gelijke aanpassingen van pensioenuitkeringen te komen voor iemand die één jaar voor pensioendatum zit ten opzichte van iemand die net één jaar pensioengerechtigd is? Voor zowel het invaarbedrag als percentage van de voorziening als voor de hoogte van de uitkering komend jaar.

Antwoord 106

Het wetsvoorstel maakt gelijke aanpassingen van ingegane pensioenen binnen de groep pensioengerechtigden mogelijk bij de standaardmethode. Dit betekent dat herverdeling plaatsvindt binnen de groep pensioengerechtigden. Het was een wens vanuit de pensioensector om ruimte te krijgen om binnen de standaardmethode tot gelijke aanpassingen van reeds lopende pensioenuitkeringen, in het kader van uitlegbaarheid en vergelijkbaarheid. Bij een deelnemer die een jaar na het invaren met pensioen gaat is op het moment van invaren nog geen sprake van een pensioenuitkering.

107. Lid 6 spreekt enkel over het eerst afzonderen van een MVEV, maar dient een pensioenfonds niet ook te allen tijde een operationele reserve aan te houden?

Antwoord 107

Zie antwoord 102.

108. Lid 6 bepaalt dat de verdeelregels vooraf vast moeten liggen. Is dit uitvoerbaar? Tussen het verzoek (of het opnemen in het transitieplan) en het daadwerkelijk invaren kan er nog erg veel veranderen in de financiële positie van het pensioenfonds. Elke mogelijke situatie zou dan moeten worden uitgeschreven.

Antwoord 108

Lid 6 van artikel 105n bepaalt dat als een pensioenfonds ervoor kiest om een deel van het vermogen af te zonderen voor compensatie van deelnemers in verband met de afschaffing van de doorsneesystematiek, de verdelingsregels van het vermogen dat hiervoor wordt benut vastliggen.

In het transitieplan moet ook worden opgenomen hoe er op een evenwichtige wijze wordt omgegaan met schokken tijdens de transitie- en compensatieperiode. Dit kunnen financiële en economische schokken zijn, maar ook andere schokken die gevolgen hebben voor de haalbaarheid van het financieringsplan van de compensatie.

Voor een pensioenfonds is het ondoenlijk om elke (onvoorziene) situatie uit te schrijven. Pensioenfondsen bezien hoe zij het invaarbesluit van sociale partners binnen de door de sociale partners gestelde kaders vorm kunnen geven. Zij verkennen daarbij ook hoe het invaarbesluit er uit komt te zien als de financiële ruimte anders kan zijn wanneer de economische situatie op het moment van invaren anders is dan op het moment dat het besluit wordt genomen. Sociale partners

verantwoorden in het transitieplan welke situaties zij verkend hebben, voor een hoog, laag en midden scenario. Pensioenfondsen nemen dit en de consequenties van wijzigende omstandigheden voor het invaarbesluit op in het implementatieplan dat ingediend wordt bij DNB.

109. Stel dat het werkelijke invaarmoment op 01-01-2027 daar is en de hele financiële situatie of economische omstandigheden is compleet anders dan op het moment dat het uitgedacht was. En stel het blijkt niet meer evenwichtig? Dan kan er niet vooruit en door worden gegaan, maar toch is ook de uiterste datum bereikt. Wat moet een pensioenfonds dan doen? Wat gebeurt er dan?

Antwoord 109

Zie antwoord 11a.

110. Lid 7 bepaalt waarvoor de 5% aangewend mag worden, maar noemt daarbij niet de operationele reserve. Klopt dit?

Antwoord 110

Zie antwoord 102.

111. Zou niet wettelijk bepaald moeten worden dat het eigen vermogen van het fonds conform de verhouding van de contante waarde van de verzekeringsverplichtingen zou moeten worden verdeeld, zodat daar waar sprake is van compensatie is inzake de afschaffing van de doorsneepremie t.l.v. het eigen vermogen, dit uitsluitend ten laste wordt gebracht van het vermogen van de actieven en slapers en niet van de gepensioneerden? Gepensioneerden kunnen hun deel van het verdeelde eigen vermogen dan aanwenden voor verhoging of indexatie (vaste stijging) van de pensioenuitkering.

Antwoord 111

Nee, voor beide invaarmethoden wordt het gehele collectieve vermogen verdeeld en wordt geen onderscheid gemaakt tussen vermogen van pensioengerechtigden, deelnemers en gewezen deelnemers. Bij het bepalen van een evenwichtige transitie gaat het om het totaal van alle effecten, zowel de overgang op een contract met andere verdeelregels, als de overgang op een andere vorm van pensioenopbouw.

Artikel 150o - Grenzen aanwenden vermogen bij collectieve waardeoverdracht

112. Voor VBA staan er nu twee ondergrenzen in de wet: de 'inclusieve marktwaarde' in de eerste versie van wetsvoorstel en de grens die is toegevoegd in de derde nota van wijziging. Het is niet zeker of er voldoende vermogen is om aan beide ondergrenzen tegelijk te voldoen. Als de VBA-methode niet bruikbaar is, resteert alleen de standaardmethode. Aangezien de VBA-methode niet altijd bruikbaar is, zou de standaardmethode ook toepasbaar moeten zijn bij bijzondere situaties.

113. Wat vindt de minister van de suggestie om meer ruimte te bieden voor toedeling van het vermogen bij invaren met de standaardmethode bij dekkingsgraden boven 105%?

Antwoord 112 en 113

Ik zie twee dilemma's bij deze suggestie. In de eerste plaats kent de standaardmethode nu een duidelijke bescherming van deelnemers. Bij hogere dekkingsgraden krijgen deelnemers – na eventuele vulling van een reserve of compensatiedepot – vermogen toegedeeld conform de geverifieerde standaardregel. In deze tweede plaats doet het creëren van meer ruimte afbreuk aan de eenvoud van de standaardmethode. Dit is tot dusver door de pensioensector en in het politieke debat als het voornaamste voordeel van deze methode genoemd. Door af te wijken van die eenvoud en ook een manier toe te voegen om regeling-specifieke zaken te modelleren, verliest de standaardmethode haar eenvoud.

114. Hoe werken de maatregelen genoemd in lid 1 door in de toepassing van de standaardregel? Wat zijn de gevolgen van de andere economische realiteit op het moment van invaren dan op het moment van besluitvorming voor de berekening van het netto-profijt van de deelnemers en de besluitvorming over het invaren?

Antwoord 114

Artikel 150o lid 1 regelt het voorschrift dat om te kunnen invaren pensioenfondsen een dekkingsgraad¹¹ moeten hebben van minimaal 90%. Mochten zij een lagere dekkingsgraad hebben dan dient er eerst direct gekort te worden, voordat de andere voorwaarden kunnen worden toegepast waaronder de voorwaarde dat iedere deelnemer minimaal 95% meekrijgt van de uitkomst van de standaardregel.

115. Is de in lid 2 genoemde "uitkomst van de toepassing van de standaardregel" vóórdat of nádat het minimaal vereiste eigen vermogen, de initiële waarde van de solidariteits- of risicodelingsreserve en een eventueel compensatiedepot onttrokken is aan het fondsvermogen?

Antwoord

In artikel 150o, tweede lid, moet de standaardregel worden toegepast op het collectieve vermogen minus het minimaal vereist eigen vermogen en de reserve voor operationele kosten. Echter, de initiële waarde van de solidariteits- of risicodelingsreserve en een eventueel compensatiedepot mogen hier niet vooraf van af worden getrokken.

116. Hoe beoordeelt de minister het nut van herstelplannen die in de eerste helft van 2023, als gevolg van de gestegen rente en daardoor gestegen kritische dekkingsgraden van pensioenfondsen, moeten worden opgesteld als een pensioenfond, gebruik makend van de algemene maatregel van bestuur waarin is bepaald dat er geïndexeerd kan worden bij een dekkingsgraad van 105%, vervolgens een herstelplan moeten indienen en een voorwaardelijke korting moeten doorvoeren omdat de kritische dekkingsgraad boven de 105% uitkomt? Hoeveel fondsen hebben een dekkingsgraad tussen de 105% en 110% en hoe wenselijk is het als zij een herstelplan moeten schrijven en indienen alvorens zij kunnen gaan invaren?

Antwoord 116

Een pensioenfonds dat verwacht te gaan invaren mag gebruik maken van het transitie-ftk en in 2022 van de mogelijkheid om met een dekkingsgraad boven de 105% indexatie te verlenen (indexatie-amvb). De dekkingsgraad mag na de indexatieverlening niet onder de 105% zakken.

In een herstelplan geeft een pensioenfonds aan hoe het binnen een bepaalde periode herstelt naar een financieel gezonde situatie. Als gekozen wordt voor de toepassing van het transitie-ftk na inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen, zal een pensioenfonds ook moeten aangeven hoe het herstelt, maar dan in een overbruggingsplan. Begin 2023 zal het pensioenfonds dan nog een herstelplan indienen. Als het pensioenfonds daarna gebruik maakt van het transitie-ftk om ook in de jaren vanaf 2023 eerder te kunnen indexeren dan dient het een overbruggingsplan in bij de toezichthouder. Voor het jaar 2023 is in artikel 150q lid 2 geregeld dat het overbruggingsplan voor 2023, zodra het is vastgesteld, het herstelplan voor 2023 vervangt. Er is dan dus geen sprake meer van een herstelplan. Eventuele maatregelen uit het herstelplan die al zijn doorgevoerd zal het pensioenfonds in het overbruggingsplan opnemen.

Financieel toetsingskader pensioenfondsen tijdens transitie

Artikel 150p - Financieel overbruggingsplan tijdens transitie

117. Er ontbreekt een definitie van invaardekkingsgraad.

Antwoord 117

Deze definitie staat in artikel 150q lid 6 Pw, de invaardekkingsgraad is de dekkingsgraad die het pensioenfonds nodig heeft om te komen tot een uitlegbare, evenwichtige en verantwoorde overstap naar de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomsten en is een financiële uitwerking van de besluitvorming over de gewijzigde pensioenovereenkomsten en de compensatie.

118. Wat zegt een invaardekkingsgraad uit lid 4 sub a onder 2 nu eigenlijk precies? Stel een pensioenfonds wil idealiter 105% dekkingsgraad hebben bij invaren. Maar het fonds heeft één jaar voor transitiedatum maar 100% dekkingsgraad. Gaat het pensioenfonds dan 5%

¹¹ Waarbij het gaat om het fondsvermogen en de dekkingsgraad na afzondering van de MVEV.

korten om met 105% te kunnen invaren? Of stapt het pensioenfond af van het invaarplan en moet het dan 5% korten om op het MVEV te komen in het FTK? Lijkt de minister dit waarschijnlijk? Is het niet logischer dat het fonds dan alsnog invaart met 100% dekkingsgraad? Wat betekent die invaardekkingsgraad dan eigenlijk?

Antwoord 118

De invaardekkingsgraad dient als houvast voor het pensioenfonds. Indien het pensioenfonds die dekkingsgraad heeft op het moment van invaren, kunnen de gemaakte afspraken worden nagekomen. Het pensioenfonds dient evenwel rekening te houden met de omstandigheid dat de dekkingsgraad op het moment van invaren niet gelijk is aan de invaardekkingsgraad. Voor die situaties heeft het pensioenfonds dan vastgelegd hoe het zal omgaan met de gemaakte afspraken. Dit is onderdeel van de zogeheten complete besluitvorming.

119. Hoe stelt de minister voor dat deze netto profijtberekeningen uit lid 4 sub a onder 5 gemaakt worden? Moet voor de netto profijtberekening alleen de periode tot transitie doorgerekend worden? En wat veronderstel je dan voor het vermogen op het moment van de transitie? Of moet de netto profijtberekening verder de toekomst in kijken, maar wat moet je in netto profijtberekening dan aannemen voor beleid en regelgeving vanaf transitiemoment? Alsof het oude FTK weer ging lopen, het transitie FTK nog steeds geldt? Of dat vanaf transitiemoment de nieuwe regeling gaat gelden? En ken je die nieuwe regeling op dat moment van berekenen dan al?

Antwoord 119

In artikel 150p wordt in het vierde lid onder meer voorgeschreven dat het pensioenfonds in het overbruggingsplan dient te onderbouwen hoe het rekening heeft gehouden met de generatie-effecten in termen van netto-profijt die ontstaan door het indienen van een overbruggingsplan. Voor deze berekeningen gaat het om de generatie-effecten die het gevolg zijn van het gebruik van de voorschriften van het transitie-ftk, ten opzichte van de voorschriften van het reguliere ftk. Omdat het hierbij specifiek gaat om de effecten van het overbruggingsplan, dus de effecten op korte termijn, is het niet van belang om de nieuwe regeling te kennen. Met andere woorden, om deze effecten in beeld te brengen wordt verondersteld dat de langetermijneffecten constant zijn. Voorafgaand aan de transitie dienen de transitie-effecten – waaronder in ieder geval de netto profijteffecten en de pensioenverwachtingen - van de totale transitie te worden berekend en veranderd. Hierbij worden ook de gewijzigde verwachtingen voor de verre toekomst meegenomen.

120. Stel dat de beleidsdekkingsgraad uit lid 7 tussentijds wel een keer boven het MVEV is geweest terwijl het fonds overbruggingsplannen aan het indienen was? Moet hij dan toch de MVEV momenten doortellen?

Antwoord 120

Deze vraag is alleen relevant voor het geval het pensioenfonds niet invaart en weer terugkomt in het huidige financieel toezichtkader. In paragraaf 4.3 van de memorie van toelichting is toegelicht hoe dit uitwerkt. Voor het MVEV geldt dat de teller voor het aantal meetmomenten doorloopt gedurende het transitie-ftk, maar als een pensioenfonds een maatregel zou moeten nemen, hoeft het die maatregel niet te effectueren als het gebruik maakt van het transitie-ftk. Als een pensioenfonds gedurende het transitie-ftk op een meetmoment voldoet aan het MVEV-vereiste, wordt het geacht hersteld te zijn waardoor de teller voor het aantal meetmomenten weer op nul staat. Op het moment dat het pensioenfonds het transitie-ftk verlaat en het niet alle pensioenen heeft ingevaren, dient het te korten als het bij het eerstvolgende meetmoment niet voldoet aan de (M)VEV-vereisten.

121. Deelt de minister de mening dat compensatie zoveel mogelijk binnen de pensioensfeer dient plaats te vinden om te voorkomen dat er een tekort aan pensioenopbouw ontstaat? Zo ja, realiseert de minister zich dat het verbod om nieuwe werknemers uit te zonderen bij bestaande premiereregelingen averechts werkt en betekent dat compensatie binnen de pensioensfeer minder voor de hand ligt? Erkent de minister ook dat het inzicht dat de gevolgen van de keuze om nieuwe deelnemers uit te zonderen nog niet bekend waren bij het sluiten van het pensioenakkoord? Wat zouden de gevolgen zijn van de introductie van een mogelijkheid om nieuwe werknemers uit te zonderen van compensatie omdat zij geen

schade hebben geleden als deelnemer van een pensioenfonds en eerder al compensatie kunnen hebben ontvangen vanuit een vorig pensioenfonds?

Antwoord 121

Zie antwoord 51.

Artikel 150q – Verdere uitwerking overbruggingsplan

122. Klopt het dat een pensioenfonds dat van plan is een overbruggingsplan in te dienen voor het jaar 2023 dit voor 1 april 2023 bij de toezichthouder moet melden? Kan de minister aangeven waarom een aantal delen van het wetsvoorstel eerder in werking treden dan de nieuwe pensioenwetgeving?

Antwoord 122

In de artikelen 150q van de Pensioenwet is de verdere uitwerking van de overbruggingsplannen, die onderdeel zijn van het transitie-ftk, opgenomen. Deze artikelen worden aangepast in verband met de latere inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen.

Het pensioenfonds meldt voor 1 april 2023 aan DNB dat het van plan is een overbruggingsplan in te dienen voor het jaar 2023. Voor deze datum is gekozen omdat het fonds een herstelplan voor 1 april zou moeten indienen. Voor het jaar 2023 wordt geregeld dat een fonds binnen drie maanden na het tijdstip van inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen deze melding doet. Bij inwerkingtreding per 1 juli 2023 is dat dus uiterlijk 1 september 2023. Het is dus niet zo dat een deel van de wetgeving eerder in werking treedt.

123. De minister heeft aangegeven dat er voornamelijk geen gebruik wordt gemaakt van de noodmaatregel om pensioenkortingen tegen te gaan. Zij heeft aangegeven dat er gekeken wordt naar het aantal deelnemers en niet naar pensioenfondsen. Op dit moment is het bekend dat de pensioenfondsen Banden & Wielen, Kappers, Levensmiddelenbedrijf, PMA, Vlakglas en VLEP moeten korten. Terwijl Wtp een overbruggingsplan kent voor de pensioenfondsen die een lagere technische voorziening hebben. Is het om die reden niet evenwichtig dat pensioenfondsen de kans krijgen om ook in 2023 te herstellen voordat de nieuwe pensioenwetgeving in gaat?

Antwoord 123

In eerdere debatten heb ik aangegeven dat het verlenen van de vrijstellingsregeling op grond van de voorwaarden van artikel 142 van de Pensioenwet, ook dient te worden beschouwd in het licht van de overgang naar het nieuwe stelsel. Met de Kamer ben ik het namelijk eens om de situatie te voorkomen dat fondsen moeten korten, terwijl ze dat in het nieuwe stelsel niet zouden hoeven te doen. Daarom is in het wetsvoorstel toekomst pensioenen het transitie-ftk opgenomen zodat fondsen kortings- en indexatiebesluiten zoveel mogelijk in de geest van het nieuwe stelsel kunnen nemen. Ik hoop dat de Kamer snel duidelijkheid geeft over het wetsvoorstel toekomst pensioenen. Waar nodig kan ik dan ook tijdig voorzieningen treffen om onnodige kortingen in 2023 te voorkomen en weten pensioenfondsen waar ze aan toe zijn. Daarbij geldt bovendien dat om een vrijstelling te kunnen verlenen, moet worden voldaan aan de voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in artikel 142 van de Pensioenwet.

124. De invaardekkingsgraad is gedefinieerd als "de dekkingsgraad die een pensioenfonds nodig heeft om te komen tot een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap naar de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomsten". Deze definitie impliceert dat, indien op invaardatum de dekkingsgraad (onverhoopt) onder de vastgestelde invaardekkingsgraad ligt een "verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap" niet mogelijk is. Is dat zo bedoeld?

Antwoord 124

De invaardekkingsgraad dient als houvast voor het pensioenfonds. Indien het pensioenfonds die invaardekkingsgraad heeft bereikt op het moment van invaren, kunnen de gemaakte afspraken worden nagekomen waarvan partijen eerder hebben vastgesteld dat de transitie in dat geval evenwichtig is. Indien de dekkingsgraad op het moment van invaren lager is, dan dient het pensioenfonds te hebben vastgelegd welke afspraken niet of in mindere mate worden nagekomen. Dit als onderdeel van de complete besluitvorming.

125. Zo nee, ligt dan de definitie "de dekkingsgraad die een pensioenfonds nodig op basis van het transitieplan om over te stappen naar de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomsten zonder dat ingegane uitkeringen verlaagd hoeven te worden" niet meer voor de hand?

Antwoord 125

Partijen kunnen als onderdeel van een evenwichtige transitie hebben bepaald dat ingegane uitkeringen niet hoeven te worden gekort, maar dat is geen wettelijke verplichting. Ik wil sociale partners de ruimte geven om te bepalen wanneer en bij welke doelen zij de transitie evenwichtig achten.

126. Wat is het nut van een invaringsdekkingsgraad? Er kan met iedere dekkingsgraad worden ingevaren en voor ieder dekkingsgraadniveau zal er een plan Het moment van plan is anders dan werkelijk moment van invaren en vooraf is de situatie van de dekkingsgraad op het feitelijk moment van invaren onbekend. Ook het overbruggingsplan kan niet gerealiseerd zijn. Daardoor zou je kunnen overwegen om te korten of om maar niet in te varen. Dus wat betekent die invardekkingsgraad dan eigenlijk? Een minimum dekkingsgraad is wel logisch en als daardoor gekort zou moeten worden dan bij voorkeur spreiden in de tijd om grote schokken, met name een probleem bij ouderen, te voorkomen.

Antwoord 126

De invardekkingsgraad maakt dat pensioenfonds gericht kunnen toegroeien naar een bepaalde dekkingsgraad op het moment van invaren. Zonder de invardekkingsgraad sturen zij mogelijk op een hoge dekkingsgraad waardoor de pensioenen niet tussentijds verhoogd kunnen worden of een (te) lage dekkingsgraad waardoor op het moment van invaren de pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen verlaagd moeten worden. 90% geldt als minimale dekkingsgraad voor het invaren. Als een pensioenfonds een lagere dekkingsgraad heeft, dient eerst gekort te worden naar 90% alvorens kan worden ingevaren.

Overig

Het niet tijdig afronden van de transitie

127. De transitie dient afgerond te zijn voor 1 januari 2027. Dit betekent dat de pensioenovereenkomst van alle Nederlanders die pensioen opbouwen in een tijdspanne van 3,5 jaar gewijzigd dienen te worden. Klopt het dat de implicatie van die regel is dat als de sociale partners, of de werkgever en de werknemers, niet tijdig de pensioenovereenkomsten (rechtsgeldig) hebben kunnen wijzigen, dat dan de gehele waarde van de pensioenaanspraken - in sommige situaties honderdduizenden euro's - direct progressief belast worden in box 1 - met een belastingpercentage van tot wel 49,5% - er vervolgens hier bovenop nog een revisierente van maximaal 20% geheven kan worden en ten slotte dit pensioenvermogen als vermogensbestanddeel in box 3 wordt aangemerkt en er dus ook in box 3 nog belasting verschuldigd kan zijn?
128. Klopt het ook dat voorgaande belastingen verschuldigd zijn, maar het te belasten pensioenvermogen zelf niet beschikbaar komt voor de belastingplichtige? Klopt het dus dat in deze situatie diegene tienduizenden, soms honderdduizenden euro's aan belasting moet betalen uit het eigen spaargeld?

Antwoord 127 en 128

Om fiscaal gefaciliteerd pensioen op te bouwen moet de pensioenregeling blijven binnen de fiscale begrenzings. Dat geldt nu en geldt ook vanaf 1 januari 2027. Mocht blijken dat een pensioenregeling ongewijzigd wordt gecontinueerd na 1 januari 2027 en daardoor buiten de fiscale begrenzings komt die dan gelden, dan treden inderdaad de in de vragen geschetste fiscale consequenties op. Een transitieperiode van 3,5 jaar wordt echter als voldoende beschouwd door sociale partners en de pensioenkoopels om de pensioenregeling tijdig te kunnen wijzigen. In dit kader is nog van belang te vermelden dat er tijdens de transitie gemonitord zal worden. Doel van de monitoring is om tijdig knelpunten in de transitie te kunnen identificeren en waar nodig aanvullende maatregelen te kunnen nemen.

De transitie bij een buitenlandse pensioeninstelling

129. De memorie van toelichting spreekt slechts zeer summier over de situatie waarin een Nederlandse pensioenregeling wordt uitgevoerd door een buitenlandse pensioeninstelling, vaak een Belgische pensioeninstelling. In deze situatie wordt de (uitvoering van de) pensioenregeling beheerst door de Nederlandse sociale- en arbeidsrechtelijke wetgeving. Artikel 2 Pensioenwet wijst aan welke artikelen in de Pensioenwet in ieder geval aangemerkt dienen te worden als Nederlandse sociale- en arbeidsrechtelijke wetgeving. Onder andere het voorgestelde transitiekader (artikel 150a t/m q) wordt echter niet opgesomd in artikel 2 Pensioenwet, ondanks dat deze pensioenregelingen ook gewijzigd zullen moeten worden om bijvoorbeeld te voldoen aan de eis dat de pensioenovereenkomst een solidaire- of flexibele premieovereenkomst dient te zijn met een leeftijdsonafhankelijke, vlakke premie. Slechts summier is onderbouwd waarom het transitiekader niet van toepassing zou moeten zijn in deze situatie, ondanks de grote belangen die gemoeid zijn bij deze ingrijpende transitie. Kan de minister daarom onderbouwd aangeven waarom het volledige wettelijke transitiekader niet tot de Nederlandse sociale- en arbeidsrechtelijke wetgeving behoort? Waarom behoort, bij wijze van voorbeeld, de verplichting voor de werkgever om een transitieplan op te stellen in het kader van de wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen niet tot de Nederlandse sociale- en arbeidsrechtelijke wetgeving? Verder is bijvoorbeeld artikel 220i Pensioenwet niet genoemd in het voorgestelde artikel 2 lid 9 Pensioenwet. Kan de minister verduidelijken of dit betekent dat de pensioenregelingen ondergebracht bij een buitenlandse pensioeninstelling al per ingang van de wet de transitie doorlopen moeten hebben, of dat daar ook de uiterste termijn van 1 januari 2027 geldt? Dient dit niet ook expliciet in de wet opgenomen te worden?

Antwoord 129

Van belang is dat bij grensoverschrijdende pensioenuitvoering de prudentiële vereisten van de betreffende lidstaat van toepassing zijn. Ook de institutionele vereisten die in de Pensioenwet aan de inrichting van een pensioenfonds worden gesteld vallen niet onder het sociaal en arbeidsrecht. In het transitiehoofdstuk zijn het prudentiële kader en de institutionele vereisten cruciaal voor het bereikte resultaat. In het kader van het wetsvoorstel toekomst pensioenen is beoordeeld of er wijzigingen zouden moeten plaatsvinden in hetgeen als sociale en arbeidswetgeving moet worden gezien. De regering is van mening dat, vanwege het prudentiële en institutioneel verschil met Nederland en het feit dat er in het buitenland ook sprake is van een andere toezichthouder met eigen taken en bevoegdheden, de artikelen die in het kader van de transitie met dit wetsvoorstel worden geïntroduceerd niet tot het sociale en arbeidsrecht (kunnen) behoren.

Dat geldt derhalve ook voor de verplichting voor de werkgever tot het opstellen van een transitieplan. Aan de hand van het transitieplan geeft de werkgever, of sociale partners, opdracht tot uitvoering van de nieuwe pensioenovereenkomst aan de pensioenuitvoerder. Omdat het niet mogelijk is om vanuit de Nederlandse wetgeving verplichtingen aan buitenlandse pensioeninstellingen op te leggen, heeft het geen toegevoegde waarde om de werkgever, of sociale partners, met een pensioenregeling ondergebracht bij een buitenlandse pensioeninstelling de verplichting op te leggen een transitieplan op te stellen. Het staat deze werkgever, of sociale partners, uiteraard vrij om op eigen initiatief een transitieplan op te stellen.

Ook voor pensioenregelingen die ondergebracht zijn bij een buitenlandse pensioeninstelling zou overigens de transitieperiode moeten gelden, zoals die ook geldt voor pensioenregelingen die bij een Nederlandse pensioenuitvoerder zijn ondergebracht. Dit wordt in de vierde nota van wijziging opgenomen.

Aanvullende vragen PVV

Vraag:

Wat is de actuele cijfermatig definitie van "evenwichtige transitie"?

Antwoord:

Er is geen cijfermatige definitie van een evenwichtige transitie, omdat sociale partners hierover gaan en hier ook verantwoording over moeten afleggen. Het wetsvoorstel toekomst pensioenen schrijft wel kaders voor waarbinnen de transitie evenwichtig kan plaatsvinden. Zo zijn er bijvoorbeeld in artikel 150m en 150o grenzen gesteld aan het aanwenden van het vermogen bij collectieve waardeoverdracht en het gelijktijdig vullen van de solidariteits- of risicodelingsreserve. Daarnaast moeten sociale partners en/of de werkgever in hun transitieplan de keuzes, overwegingen en berekeningen vastleggen die gemaakt worden bij de transitie naar de gewijzigde pensioenregeling. Hier moet ook worden verantwoord waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Er wordt dus wel een cijfermatige onderbouwing verwacht bij de verantwoording van een evenwichtige transitie, maar deze onderbouwing kan bij ieder pensioenfonds anders uitpakken. Dit is bijvoorbeeld afhankelijk van de fondssamenstelling, de financiële positie op het moment van invaren en de keuzes die sociale partners en pensioenfondsen maken.

Vraag:

Wanneer is er sprake van een "verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap"? Is hier aanvullend een financiële onderbouwing voor?

Antwoord:

De invaardeckingsgraad is die dekkingsgraad waarbij de afspraken uit het transitieplan, dus de afspraken over de nieuwe pensioenregeling, invaren en compensatie, kunnen worden waargemaakt. Het pensioenfonds kan berekenen welke invaardeckingsgraad en dus welk vermogen nodig is. De onderbouwing van de invaardeckingsgraad en het herstelpad daarnaartoe zijn opgenomen in de overbruggingsplannen. In het overbruggingsplan wordt kwantitatief onderbouwd hoe de fondsspecifieke invaardeckingsgraad is afgeleid van de gemaakte afspraken over de nieuwe pensioenregeling, invaren en compensatie zoals opgenomen in het transitieplan en het implementatieplan.

Vraag:

Kan de minister uiteenzetten waarom naar haar mening de civiele rechter voor belanghebbenden de juiste is om invaarbeslissingen van pensioenfondsen en DNB te toetsen? Is de minister het eens dat deelnemers ook als belanghebbenden moeten worden aangemerkt? Is de minister bereid om mogelijkheid voor belanghebbenden te bewerkstelligen om het oordeel van invaarbeslissingen van pensioenfondsen en DNB op verzoek van belanghebbenden te toetsen door de bestuursrechter.

Antwoord:

Het besluit om in te varen is een besluit van het pensioenfonds. Nadat het pensioenfonds de vereiste governance heeft doorlopen, meldt het pensioenfonds het voornemen tot waardeoverdracht bij DNB. Als DNB de interne collectieve waardeoverdracht niet verbiedt, kan het pensioenfonds het invaren uitvoeren. Een deelnemer die meent dat het besluit van het pensioenfonds om wel of juist niet in te varen niet in zijn belang is, kan dit besluit of de gevolgen van het besluit ter toetsing voorleggen aan de geschilleninstantie of de civiele rechter. In deze procedure worden alle omstandigheden van het geval meegewogen in de beoordeling van de casus. Dit in tegenstelling tot een procedure bij de bestuursrechter waar alleen op de toepassing van de bevoegdheden door de toezichthouder wordt getoetst en de bewijslast bij de deelnemer ligt. Daarmee leidt de civielrechtelijke toetsing tot de meest optimale en complete beoordeling van de individuele casus en niet op een specifiek deelaspect (toetsing door DNB).

Op grond van de huidige jurisprudentie zou de individuele deelnemer als belanghebbende bij een besluit van DNB kunnen worden aangemerkt. De mogelijkheid voor een individuele deelnemer om bezwaar te maken tegen het besluit van DNB om (g)een verbod op te leggen is niet beoogd en ook niet in lijn met het voorstel van wet toekomst pensioenen. Het wetsvoorstel voorziet juist in collectieve besluitvorming en collectieve waarborgen waardoor de evenwichtigheid van het invaren zal worden gewogen en beoordeeld. DNB toetst de waardeoverdracht collectief en treedt niet in de

beoordeling van het individuele belang van de deelnemer. Een bezwaar- en beroepsprocedure zou ook niet het effect hebben dat de individuele deelnemer zijn belangen kan laten toetsen bij DNB.

In het wetsvoorstel toekomst pensioenen wordt daarom voorgesteld om in bijlage 2 bij de Algemene wet bestuursrecht op te nemen dat uitsluitend het pensioenfonds als belanghebbende bij besluiten van DNB kan worden aangemerkt. Het pensioenfonds kan bezwaar en beroep instellen tegen een besluit van DNB.

Zoals hiervoor aangegeven acht ik de geschilleninstantie en de civiele rechter de aangewezen partij om de individuele vordering van een deelnemer te beoordelen.